Get Moving!

inspirer *les individus* | renforcer *les organisations* | créer un mouvement pour prévenir *les VFF*

Manuel du Participant

GBV PREVENTION NETWORK

Get Moving! **Manuel du Participant**

Copyright © 2012 Le Réseau pour la Prévention des VBG / « Raising Voices »
Tous droits réservés.

ISBN: 978 9970 893 21 1

Développement du Concept: Jean Kemitare et Lori Michau
Édition: Stéphanie Sauvé
Conception: Samson Mwaka

Réseau pour la Prévention des VBG

Plot 16 Tufnell Drive, Kamwokya
P. O. Box 6770 Kampala, Uganda Tél.: (+256) 41 4531186 / 31 2266400
info@preventgbvafrica.org www.preventgbvafrica.org

Le Réseau pour la Prévention des VBG est coordonné par « Raising Voices » et généreusement soutenu par Norad, Hivos et « the Sigrid Rausing Trust ».

Get Moving!

Inspirer les *individus* | renforcer les *organisations* | créer un *mouvement* pour prévenir les VFFi

Qu'est-ce que c'est « *Get Moving!* »?

« *Get Moving!* » est un processus interne puissant qui renforce les organisations œuvrant dans la prévention des violences faites aux femmes (VFF). Couvrant dix thèmes provocatrices, il révèle les convictions intuitives en matière de violences faites aux femmes, qui sont essentielles pour réaliser un travail de grande qualité. Les opportunités pour une autoréflexion et une auto-découverte intensives peuvent amener le personnel à un sentiment plus passionné et engagé dans leur travail. Les activités et débats aident à développer une culture organisationnelle positive en explorant, non seulement **ce que** les organisations font, mais plus **la manière** avec laquelle elles le font. Dans la mesure où de plus en plus d'organisations achèvent le Processus « *Get Moving !* », la qualité de la prévention des VFF à travers la région va s'améliorer, en touchant plus de vies des femmes de manière plus durable. **Ce qui** est la finalité de la création d'un mouvement. Ainsi, *Get Moving!* est votre appel à l'action.

Pourquoi « *Get Moving!* »?

C'est un don d'avoir un travail qui nous permette de laisser une marque positive dans ce monde. Et « *Get Moving!* » offre la possibilité pour que ce don devienne une réalité. En effet, son exploitation dans le cadre du travail des VFF met en valeur et renforce non seulement qui nous sommes au travail, mais également qui nous sommes à la maison, dans la communauté, ainsi que dans notre esprit. Il part de l'individu pour améliorer l'efficacité de l'organisation. Comme un mouvement régional, il entretient ainsi notre solidarité pour intensifier notre impact ; ce dernier affecte directement le bien-être des femmes et de leurs familles.

La manière dont nous faisons notre travail peut bien être nuisible tout comme elle peut être transformatrice, et c'est notre responsabilité de veiller à ce qu'elle devienne transformatrice. De la même manière que les autres – les médecins, les conseillers, le clergé – affectent le bien-être personnel, nous

allons devoir nous maintenir, l'un l'autre, à un niveau d'intégrité et d'efficacité qui reflète le pouvoir de notre travail. Nous pouvons ainsi y parvenir en nous unissant autour des fondements de la prévention des VFF : l'égalité, les droits des femmes et l'usage positif du pouvoir.

« *Get Moving!* » nous met en contact avec tous ces éléments

Quels sont les objectifs de « *Get Moving!* »?

1. Nous inspirer en tant qu'**individus** — en analysant d'une manière critique nos valeurs et identités personnelles, y compris la manière dont nous pouvons être réels par rapport à nous-mêmes dans tous les domaines de notre vie.
2. Nous renforcer en tant qu'**organisations** — en identifiant les opportunités afin d'améliorer notre culture et intégrité organisationnelles, en véhiculant le discours sur la prévention des VFF à l'intérieur comme en dehors du lieu de travail.
3. Nous mettre en contact en tant que **mouvement** — en approfondissant notre compréhension du pouvoir positif qui est le résultat d'un travail d'ensemble dans la solidarité.

Quels sont les thèmes de « *Get Moving!* »?

1. Qu'est-ce que c'est « *Get Moving* »?
2. Le parcours jusqu'ici réalisé.
3. Nous connaître nous-mêmes.
4. Apprendre à partir de Nos Propres Relations.
5. Reconnaître les déséquilibres du Pouvoir.
6. Diriger à l'aide des Valeurs.
7. Étudier l'Activisme.
8. Soutenir la force des femmes.
9. Créer des Mouvements de Solidarité.
10. Aller au-delà de « *Get Moving* ».

Comment est développé chacun des thèmes ?

Pour chaque thème, on suit les trois étapes ci-après:

1. **Une activité introductive** où on procède à l'étude du thème de manière globale (2 heures).
2. **Un temps de** réfle**xion en privée** est accordé pour chaque thème, chacun pour soi, et c'est généralement fait à la maison (1 heure).
3. **Une activité finale** où on applique le thème à la culture organisationnelle (2 heures).

   Avec cette approche en trois parties, « *Get Moving!* » améliore les perspectives individuelles par la programmation organisationnelle en vue de produire un effet positif, durable.

Qui participe ?

Tous les membres d'une organisation participent au « *Get Moving!* », à partir du personnel subalterne d'appui jusqu'aux superviseurs et directeurs de programme. Un membre du personnel respecté est choisi pour assurer la facilitation du processus ou la co-facilitation avec le directeur, à l'aide du *Guide du Facilitateur de* « *Get Moving!* ». Le directeur s'engage dans le processus au même pied d'*égal*ité que tout autre participant.

Quelles sont les ressources requises ?

Les fournitures de bureau de base et une photocopieuse sont utiles, mais pas indispensables. L'idéal est que tous les participants reçoivent leur propre « *Manuel de Participant* », lequel comprend une synthèse des concepts clés, des lectures suggérées ainsi que les directives et de l'espace pour écrire les exercices, qui améliorent grandement l'initiation d'un participant au processus.

Quelles sont les options quant à la manière de conduire le processus ?

1. **Comme une culture pour une amélioration continue** : appliquer un thème toutes les deux semaines, avec un temps de réflexion en privée, à l'heure qui vous convient. Cette approche permet une adoption graduelle d'idées pendant quatre mois, posant ainsi un fondement pour une culture de méditation personnelle et d'amélioration continue. (Recommandé)
2. **Comme une initiative à court-terme :** terminer un thème par semaine, en dédiant au processus deux demi-heures séparées chaque semaine (p.ex., mardi et jeudi), avec un temps de réflexion en privée, à la maison, entre les deux. Cette approche permet d'avoir un processus court de 10 semaines compatible avec un horaire de travail régulier.
3. **Comme deux retraites intensives :** organiser deux retraites de cinq jours pendant trois mois, couvrant un thème par jour, avec des temps de réflexions en privée qui se terminent en session de groupe. Cette approche vous permet de suivre un processus très condensé, lorsque les routines du travail ne permettent pas d'avoir un horaire plus graduel, intégré.

Avec un investissement du temps, d'énergie et de soi, « *Get Moving!* » devient un parcours qui nous affermit personnellement, professionnellement et collectivement. Pour plus d'informations ou pour entrer en contact avec d'autres utilisateurs de « *Get Moving!* », prière de visiter le site: www.preventgbvafrica.org.

Table des matières

Le Parcours Personnel de « *Get Moving!* » 2

Qu'est-ce qu'un Manuel? 4

TOPIC 1 | Qu'est-ce que « *Get Moving!* »? 2

TOPIC 2 | Le Parcours effectué jusqu'ici 12

TOPIC 3 | Nous connaître nous-mêmes 22

TOPIC 4 | Apprendre à partir de nos propres Relations 32

TOPIC 5 | Reconnaître les Déséquilibres du Pouvoir 42

TOPIC 6 | Conduire avec les Valeurs 52

TOPIC 7 | Etude de l'Activisme 63

TOPIC 8 | Soutenir la Force des Femmes 72

TOPIC 9 | Créer des Mouvements en Solidarité 82

TOPIC 10 | Aller au-delà de « *Get Moving!* » 92

Le parcours personnel de *Get Moving!*

L'élévation de nos organisations commence avec nous, en tant qu'individus. Dans notre travail de VFF, nous faisons appel à la force des femmes à maintes reprises. Dans « *Get Moving!* » nous devons faire appel à notre force intérieure : la force d'analyser nos propres relations et comportements, nos espoirs et craintes, notre passé et futur. Nous devons analyser la force de pratiquer ce que nous prêchons et de soutenir ce en quoi nous croyons ; la force d'être le vrai soi-même dans tous les domaines de notre vie ; la force de saisir les opportunités en vue de la croissance personnelle.

Les pages qui suivent nous guident pas-à-pas dans l'appel à cette force. Pour beaucoup de participants, ces pages deviennent le centre de l'expérience de « *Get Moving!* », en faisant d'elles quelque chose d'inoubliable personnellement et, dans certains cas, une source de changement de vie.

Nous avons tous de la force sur laquelle compter. Comme pour toute chose dans la vie, nous tirerons de ce processus ce que nous y apporterons. Si nous considérons « *Get Moving!* » juste comme une *énième* "formation", nous allons manquer une des rares opportunités qui nous est offerte et nous n'allons pas nous rendre compte qu'elle est en train de nous échapper. Si nous investissons du temps et de l'énergie, si nous prenons le risque et posons un acte de foi, si nous tirons de notre courage et passion intérieurement et extérieurement, « *Get Moving!* » deviendra un point tournant dans nos vies personnelles et professionnelles.

Que faut-il que je fasse ?

Pour chaque thème de « *Get Moving!* », après l'activité introductive en groupe, vous aurez un temps de réflexion en privée, avant d'entreprendre l'activité finale en groupe. Constituant la deuxième des trois étapes de chaque thème, le temps de réflexion en privé offre un moment idéal pour marquer une pause et réfléchir sur les idées qui sont présentées. Il comprend une proposition de lecture, suivie d'exercices écrits qui consolident ce que vous avez lu. Tout ce qui se rapporte au temps de réflexion en privé est contenu et se fait dans chacune des pages du présent manuel. Les exercices écrits s'appellent le « journaling [1] », *ce qui veut dire ré*diger vos pensées telles qu'elles vous viennent à l'esprit pour votre propre lecture simplement tout en sachant qu'il n'y a pas de bonne ni de mauvaise réponse, et sans tenir compte de notions de grammaire ou d'écriture. La seule chose qui compte c'est l'honnêteté car c'est dans l'honnêteté que la croissance personnelle devient possible.

Faudra-t-il que je fasse un partage ?

Ce parcours est à vous et à vous seul. Le manuel constitue votre espace privé de méditation sur chaque thème. Il n'y a rien qui puisse faire l'objet de partage. Le manuel et son contenu ne seront jamais récupérés, et ne seront jamais corrigés. Vous pouvez permettre que ses pages contiennent vos dilemmes et secrets internes. Vous pouvez le garder pour référence dans l'avenir. Tout comme

vous pouvez vous en débarrasser à la fin du processus. C'est VOUS seul qui décidez si son contenu ne devra pas être partagé avec les autres. Ainsi donc, beaucoup de gens trouvent la réflexion en privé si inspiratrice qu'ils se sentent désireux de partager certains aspects de leur auto-découverte. L'activité finale pour chaque thème commence avec un temps de partage libre par ceux qui sont intéressés. Si vous préférez garder votre travail privé, vous allez encore bénéficier en écoutant les histories des autres. Si vous prenez le risque de partager plus de ce qui est de vous ainsi que votre histoire personnelle, vous allez probablement acquérir une expérience plus riche dans l'ensemble.

Que faire en cas de besoin d'assistance ?

Le lecteur ainsi que les exercices écrits contenus dans le présent manuel peuvent, par moment, être provocateurs et vous faire éprouver le désir de parler à quelqu'un pour une assistance. Peu importe votre position dans l'organisation, rechercher de l'assistance lorsque vous en avez besoin est un signe de force, non pas de faiblesse et c'est, en fait, important de faire le travail de VFF avec passion et efficacité. Parlez-en avec d'autres, dans la même position que vous, avec qui vous pouvez comparer les connaissances et échanger des expériences. Parlez-en avec les membres de famille de confiance et des amis qui vous assistent dans votre travail. Parlez-en avec des professionnels formés et des prestataires de service, le cas échéant. Si vous vous débattez pour entrer en contact avec des collègues similaires ou avec des services dont vous avez besoin, veuillez nous contacter au site internet info@preventgbvafrica.org

Qu'est-ce qu'un Manuel?

Le manuel comprend **un lecteur** + **un bloc-notes,** fournis ensemble. C'est un lieu pour lire tout en réfléchissant avec un stylo à la main.

C'est connu de tous que nous approfondissons notre connaissance lorsque nous sommes capables d'écrire des notes sur les pages que nous lisons. Vous êtes les bienvenus et encouragés, pour les pages de ce manuel, à:

- souligner le texte ;
- y écrire des notes en marge ;
- y écrire vos réactions et vos pensées ;
- y décrire vos sentiments ;
- y inscrire vos idées ;
- y saisir vos inspirations ;
- décorer les pages avec des griffonnages et dessins.

Lorsque l'on utilise un stylo avec un papier, cela réveille des connaissances et des idées profondes pour les mettre en action. Plus vous écrivez dans le manuel, plus vous y ajoutez des idées, plus ce manuel se change en quelque chose de beaucoup plus grand que ce que vous aviez au commencement. Il deviendra une extension de vos expériences et de votre expertise. En y écrivant vos propres opinions côte à côte avec les mots imprimés, vous allez constituer votre propre unique et inestimable ressource.

> *"L'acte d'écrire est magique, un mot, puis un autre. Vous pouvez créer un monde. Vous donnez une vision de l'univers."* **—S. Horwitz**

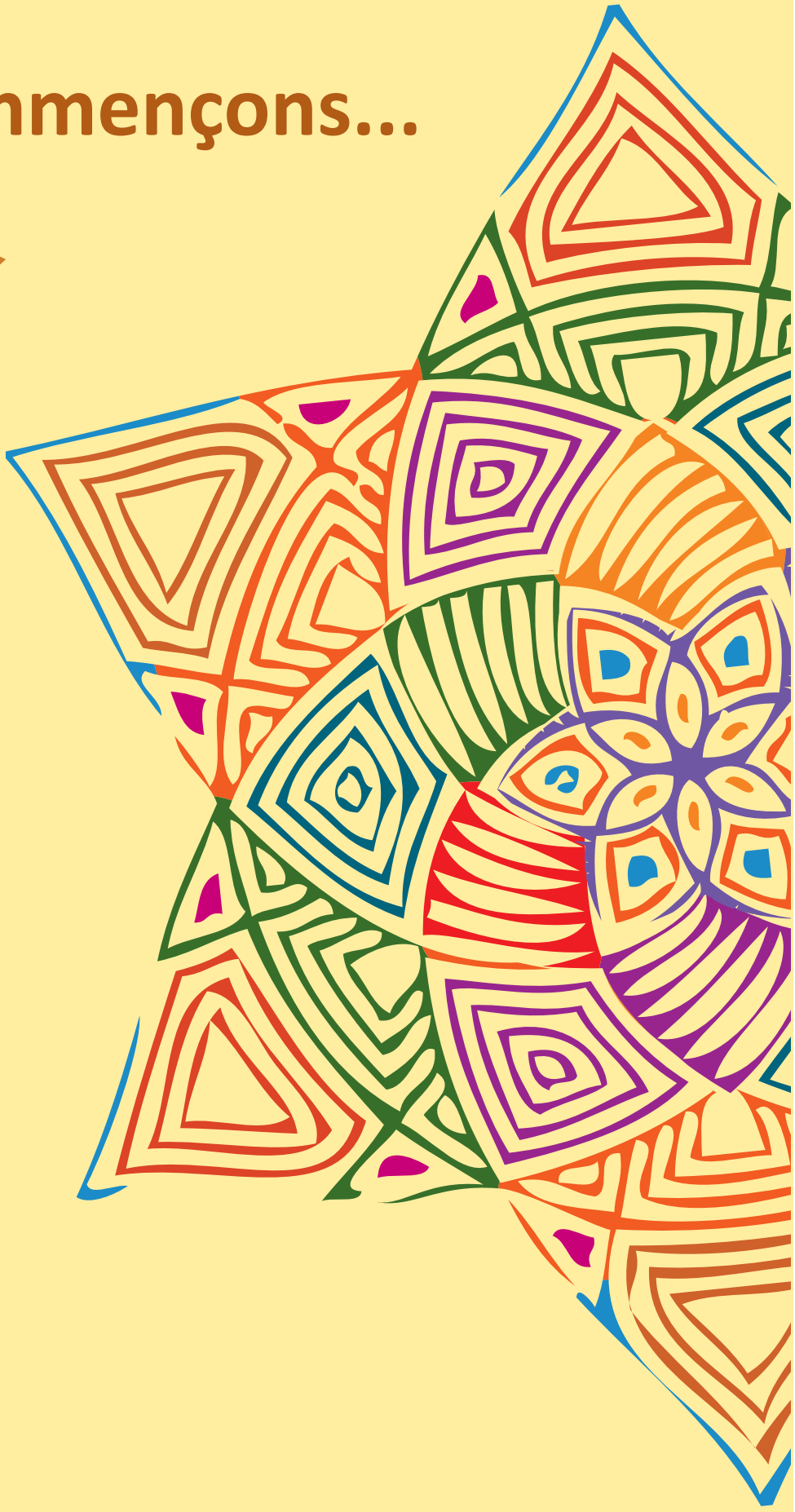
Toutefois, cela peut être difficile d'écrire les premiers commentaires sur quelque chose de tout à fait nouveau. Particulièrement lorsque l'on vous a dit, pendant plusieurs années, de ne jamais écrire dans les livres. Nous allons donc vous aider à commencer …

Votre Premier exercice:

1. Souligner une phase qui saisit votre attention, sur cette page.
2. Ecrire un commentaire à la marge à propos de la citation de S. Horwitz.
3. À la page suivante, dessinez, griffonnez ou faites un croquis. Amusez-vous juste sur la page, et faites de ce manuel, votre propre manuel!!

Allez-y … Faites-en un bien propre à vous.

Commençons...



Pendant que nous commençons le « *Get Moving!* », je me sens . . .

(Cochez un ou plus d'un des éléments ci-après :)

- ☐ Impressionné(e)
- ☐ Intéressé(e)
- ☐ Exalté(e)
- ☐ Nerveux (se)
- ☐ Optimiste
- ☐ Neutre
- ☐ Confus(e)
- ☐ Avisé(e)
- ☐ Inspiré(e)
- ☐ Autre _____

J'éprouve ce sentiment parce que . . .

Topic 1

Qu'est ce que le *Get Moving!*

Voice ce dont on a débattu jusqu'ici . . .

Le processus « *Get Moving!* » consiste . . .

- à renforcer notre travail de lutte contre les VFF en prenant conscience de ce que nous sommes, en tant qu'individu, en tant qu'organisation, et de qui nous sommes, en solidarité avec les autres.
- En un effort collectif qui exige de l'énergie et de l'enthousiasme.
- En un parcours personnel qui peut nous aider à parvenir à une plus grande prise de conscience de nous-mêmes.

(Voir pages introductives de ce manuel pour un aperçu général du processus lui-même.)

« *Get Moving!* » comprend une méditation personnelle intense.

- La méditation personnelle (autoréflexion) conduit à une découverte de soi, et la découverte de soi peut conduire à un sentiment plus passionné pour notre travail et à s'y engager.
- Une façon pour « *Get Moving*! » d'encourager la réflexion se fait à travers la rédaction. Cette méthode peut sembler difficile de prime abord, particulièrement lorsqu'on est habitué à n'écrire que de manière académique et professionnelle.

Voici quelques astuces de la r*éd*action :

a. faire comme si vous laissiez errer vos pensées et que votre main mette simplement par écrit ces pensées sur la page.

b. Essayer de ne pas arrêter d'écrire, même si cela veut dire que vous arriviez à écrire la phrase : « je ne sais plus quoi écrire ».

c. Dans la mesure où c'est juste pour vos yeux que vous écrivez, essayez de prendre quelques risques d'être plus honnête, dans ce que vous écrivez, que vous ne l'auriez été en parlant à un ami.

Dans le but de parler le même langage, nous allons utiliser le terme Violence Faite à la Femme (VFF) au lieu de Violence Basée sur le Genre (VBG) parce que ...

- Le terme VBG est très difficile à traduire. Utiliser une terminologie, qui n'est pas immédiatement ou facilement comprise par les autres crée des barrières dans notre travail.
- Dans VBG, il y'a un des mots qu'on utilise très abusivement et qui est incompris sur le terrain : "genre." Ce mot a une signification importante, mais il perd beaucoup de cette signification à cause de l'usage abusif que l'on en fait.
- Tout en reconnaissant que les violences faites tant aux femmes qu'aux hommes sont inacceptables, nous aimerions nous focaliser clairement sur les femmes et les filles.
- Nous aimerions utiliser un langage qui, pour nous en tant que professionnels, est direct sans qu'il ne soit nécessaire de passer par des sessions de formation pour le comprendre.

N'oubliez jamais . . .

- « *Get Moving!* » peut, par moment, vous sembler nouveau et différent, cependant, plus vous y apporter de ce qui est de vous-même et plus vous prenez de risque, plus vous en serez bénéficiaire!

À présent que nous avons étudié le processus « Get Moving! », il est temps de penser à propos de la sécurité nécessaire pour garantir une expérience positive pour tous. Les pages qui suivent vont nous aider à analyser comment vos propres comportements peuvent contribuer à faire de « Get Moving! » un espace plus sécurisé, où les gens se sentent à l'aise en étant honnêtes et ouverts lors des débats de groupe. Concentrez-vous dans le lecteur, dans les deux pages qui suivent et ensuite suivez les suggestions pour la rédaction dans les pages d'après.

Lecteur : Créer des Espaces sûrs

Partager nos sentiments et opinions personnels sur la violence faite aux femmes aide à approfondir notre compréhension de ce qu'il faut pour changer. Cependant, le partage personnel avec les collègues exige un sens de sécurité — un confort pour être honnête et vulnérable en présence des autres.

Il n'est pas possible de créer un espace parfaitement sécurisé, car personne n'a le plein contrôle sur ce que les autres pensent, disent, font ou croient. Néanmoins, nous pouvons créer des espaces « plus paisibles ». Nous pouvons décider individuellement et collectivement d'adopter des comportements qui nous motivent à échanger entre nous de manière spontanée. Voici quatre qualités d'un espace plus paisible:

1. La Confidentialité

La confidentialité veut dire garder les choses secrètes ou confidentielles. Dans des débats professionnels riches, les gens peuvent partager des expériences ou des histoires personnelles afin de retransmettre une leçon, d'illustrer une idée, d'établir un contact personnel ou d'exprimer un besoin d'assistance. Lorsque l'on travaille dans un espace plus paisible, il y a une compréhension commune que les aspects confidentiels de ce qui fait l'objet de notre partage — les noms des personnes, les coordonnées révélatrices, les thèmes sensibles — ne soient plus jamais révélés en dehors de l'espace et de la compagnie dans lesquels ils ont été exprimés pour la première fois. On peut se référer ouvertement aux thèmes et idées clés, mais personne ne peut jamais craindre que leurs confidences soient partagées avec d'autres personnes.

2. Comportement Non-Critique

Dans un espace d'apprentissage non critique, les gens sont soutenus plutôt que déconsidérés, dans la mesure où ils traversent des moments de croissance personnelle. Le travail de VFF, par exemple, concerne l'égalité et l'acceptation, mais nous avons chacun des préjugés. Lorsque nous nous engageons dans des débats de groupe, nous pouvons dire des choses qui nous surprennent nous-mêmes. La croyance selon laquelle certains groups (hommes, certains groupes ethniques, personnes riches, etc.) sont meilleurs que d'autres est tellement enracinée dans nos sociétés qu'elle peut influencer nos convictions, en dépit de nos meilleures intentions. Un élément qui fait que l'on ait plus de prise de conscience de soi c'est la découverte de ces préjugés qui sont en nous-mêmes. Dans un espace plus paisible, nous pouvons découvrir ces préjugés, en prendre conscience et les changer, tout en acceptant tous l'assistance et les encouragements qui viennent des collègues.

3. La Communication Directe

Un élément important permettant de créer un espace plus paisible, c'est le fait de parler ouvertement lorsque l'on se sent blessé par quelque chose que quelqu'un aurait dit ou fait à notre encontre. Ainsi, personne n'est jamais poussé à se demander si les autres ont un sentiment négatif envers lui. Une façon de le faire, c'est d'utiliser le "je" dans les déclarations: "Lorsque vous avez dit _____ j'ai ressenti _____ parce que ....". Utiliser ce genre de déclarations peut sembler difficile dans un premier temps, mais il nous permet, par la suite, de créer l'espace le plus paisible que nous désirons.

4. Le Temps de Prendre soin de Soi-même

Un espace plus paisible encourage les personnes à prendre soin d'elles-mêmes. Pendant que nous débattons profondément de nos histoires personnelles et même des souvenirs évocateurs, cela peut, par moment, devenir émotionnellement difficile. Dans un espace plus paisible, nous prenons le temps pour nos besoins émotionnels ainsi que pour ceux des autres. On peut se retirer pour un moment de réflexion. On peut solliciter de l'assistance ou du réconfort auprès des collègues. On peut solliciter l'appui des professionnels, le cas échéant, et on peut encourager les autres à faire de même. C'est là un comportement sain, professionnel et essentiel pour un travail efficace de lutte contre la violence faite aux femmes.

5. L'Engagement

Créer des espaces plus paisibles requiert un engagement à long terme par rapport à tout ce qui est repris ci-haut, de sorte que des comportements souhaités deviennent une culture à laquelle chacun puisse aspirer et avoir confiance. Cet engagement signifie qu'il faut faire des espaces plus paisibles une priorité, de sorte que l'on se sente à l'aise pour partager les émotions et pensées les plus honnêtes. C'est seulement avec une telle honnêteté et une telle ouverture que nous pouvons rompre avec nos vielles façons de penser et de nous soutenir pour mieux véhiculer le discours sur la prévention des VFF. Dans le travail de lutte contre les VFF, au mieux, créer des espaces plus paisibles constitue une responsabilité professionnelle que chacun doit prendre au sérieux.

Rédaction:
Qu'est-ce que le terme «Espaces Plus Paisibles» veut dire pour moi ?

Pensez aux quatre qualités d'un espace plus paisible décrites ci-haut dans la lecture : (1) la confidentialité, (2) le comportement non-critique, (3) la communication directe, (4) le temps de prendre soin de soi-même (5) l'engagement. Réfléchissez ensuite sur ce que vous ressentez pour chacune d'elles. Laquelle trouvez-vous facile ? Laquelle trouvez-vous difficile ? Lesquelles, pensez-vous sont les plus importantes ? Etc. Complétez les phrases proposées ci-après pour écrire au sujet de ces pensées.

1. *Les qualités d'un espace plus paisible qui sont les plus importantes pour moi, sont . . .*

Ce sont le plus important pour moi parce que . . .

2. *Les qualités d'un espace plus paisible qui sont les plus difficiles pour moi sont les suivantes . . .*

3. Voici les plus contraignantes pour moi à suivre parce que . . .

Je peux essayer de gérer ces défis dans Get Moving en . . .

3. Les qualités d'un espace plus paisible que je pense seront contraignantes pour notre groupe lors du processus de Get Moving! sont ...

Quelques idées sur la manière dont nous pouvons surmonter certains de ces défis sont . . .

"La meilleure partie de la vie n'est pas juste de survivre, mais de tirer profit de la passion et de la compassion et de l'humour et du style et de la générosité et de la gentillesse»

—Maya Angelou

Rédaction: Un Souvenir de Sentiment de Sécurité

Pensez à un moment où vous vous êtes senti particulièrement en sécurité lors du partage des informations personnelles avec quelqu'un ou un groupe de personnes. Pensez à ce qui a fait que vous sous sentiez tellement en sécurité, et complétez les phrases proposées ci-après pour écrire sur ces pensées.

Un moment où je me suis senti réellement en sécurité en partageant mes informations personnelles, c'était lorsque . . .

Si j'y pense réellement, ce qui a fait que je me sente tellement en sécurité, c'était . . .

"Lorsqu'une femme nous dit la vérité, elle crée une ouverture pour plus de vérité autour d'elle "

-- Adrienne Rich

Plus d'Exercices

Vous avez à présent terminé avec la réflexion en privé pour le 1er Thème. Si vous voulez aller plus loin, réfléchissez sur ce qui suit :

1. Pendant une semaine, mettez par écrit les moments où vous vous êtes senti critique envers les autres. À la fin de la semaine, recherchez les tendances et les astuces communes pour vous aider à développer des stratégies afin de devenir plus courtois.

2. Parlez avec un collègue proche sur les étapes que vous aurez à suivre pour développer votre présence positive dans les débats et activités de « *Get Moving!* ». Vérifiez auprès de cette personne périodiquement pour lui demander, "Est-ce que j'ai tenu à mes engagements ? Comment pourrais-je continuer à croître ?"

3. Chaque matin, pendant une semaine, une rédaction de 10 minutes à propos de tout ce qui vous vient à l'esprit, en commençant avec la phrase suivante: "Pour créer des espaces plus paisibles dans les différents domaines de ma vie, je vais . . ."

Pour les points (1) ou (2), écrivez vos notes en bas.
Pour le point (3), nous vous conseillons d'utiliser un bloc-notes à part pour écrire autant et aussi librement que vous pouvez.

Espace pour plus d’Exercices

Espace pour plus d’Exercices

Il y a quinze ans . . .

(Cliquez sur ce qui s'applique le mieux selon vous.)

- ☐ Je n'aurais jamais pensé obtenir un emploi comme celui-ci.
- ☐ J'étais juste entrain de commencer à entrer en contact avec les questions relatives à la VFF.
- ☐ J'avais un travail qui n'était pas satisfaisant pour moi
- ☐ Je me rendais de plus en plus compte de l'injustice qui m'environnait.

Parce que . . .

Topic 2

Le Parcours Couvert À Ce Jour

Voici ce dont nous avons débattu jusqu'à ce jour . . .

L'Injustice c'est …

Lorsqu'on prive quelqu'un de l'occasion de jouir de ses droits humains.

- Beaucoup de personnes pensent que certaines injustices — y compris beaucoup contre les femmes — sont soit inoffensives, ou il s'agit d'une réalité naturelle. Pour chacun de nous, cependant, les différentes expériences personnelles et professionnelles nous ont permis de nous rendre compte que cet état de fait n'est pas vrai.

L'Injustice est politique.

- On pense parfois que cela arrive comme conséquence de notre expérience, qui fait que nous commençons à voir comment l'injustice est "politique". Dans ce cas, le mot "politique" ne fait pas allusion aux partis politiques ou aux élections. Il veut dire quelque chose qui ne se limite pas à un incident individuel, mais il s'agit plutôt d'un exemple du système d'oppression d'un groupe spécifique.

Devenir un passionné de lutte contre l'injustice veut dire devenir "politisé".

- Lorsque l'on se rend compte que l'injustice est politique, on commence souvent à la reconnaître dans des événements pourtant courants, dans ce cas et on se sent, emporté, passionné pour y apporter un changement. C'est cela que l'on appelle être "politisé". Les expériences spécifiques que nous vivons ou voyons peuvent nous amener à notre politisation.
- Nous avons, chacun, nos propres histoires sur la manière dont nous sommes devenus politisés et avons développé notre conscience critique. Souvent, ces histoires renferment des souvenirs pénibles d'injustice que nous avons vue ou que nous avons expérimentés, ou que nous avons commis avant que nous ne nous en soyons plus conscients. Notre pouvoir de créer le changement commence dans ces histoires ainsi que les émotions qu'elles suscitent. Ces histoires nous donnent plus de force, au fur et à mesure que nous les partageons ; elles seront toujours au centre de notre travail contre les VFF, de même qu'au centre du processus « *Get Moving!* ».

À présent que nous avons étudié les expériences qui ont suscité notre passion pour affronter l'injustice, il est temps de penser à ce que cela signifie réellement pour savoir comment agir chaque jour. Les pages qui suivent vous permettront d'analyser comment honorer votre engagement pour affronter l'injustice par vos actions et par le choix de chacun. Concentrez-vous sur le lecteur, dans les deux pages qui suivent, et ensuite complétez les phrases proposées pour la rédaction dans les pages d'après.

Lecteur : Affronter l'Injustice dans la Vie Quotidienne

Lorsque nous devenons politisés, la façon de participer à la vie change. Nous reconnaissons l'injustice dans les événements courants, lorsque les autres ne le peuvent pas. Nous pensons, de manière passionnée, que le changement est possible, tandis que les autres sentent que c'est au-delà de toute portée. Nous nous sentons obligés d'affronter l'injustice, car c'est la meilleure chose à faire. Ces nouvelles perspectives et émotions peuvent, par moment, être accablantes. Elles deviennent pour nous une préoccupation sur la manière de nous comporter à tout instant, pendant la journée, pour apporter le changement.

Voici quelques idées:

Lors de l'Exercice de ses Activités Journalières

Dans nos activités journalières, nous pouvons traiter tout le monde avec considération et gentillesse — peu importe la manière dont ils sont différents de nous. En observant et en saisissant nos partis pris et préjugés, nous pouvons empêcher que cela influence nos comportements. Ainsi, nous allons façonner la justice et l'égalité dont nous sommes partisans.

Lorsque nous Sommes Occupés avec des Amis

Les questions d'égalité sont souvent soulevées dans les expériences que nous partageons ainsi que les histories que nous analysons avec nos amis. Dans ces débats, nous devons toujours faire connaître nos perspectives — ne jamais avoir peur d'un débat sain. Aussi, lorsque nous suspectons qu'un ami rencontre des difficultés, nous ne devons que proposer gentiment notre soutien, sous forme d'invitation: *"Désolé de ce que cela vous arrive. Je crois que toute femme a le droit de mener une vie sans violence. Je suis là pour vous apporter mon soutien, si jamais vous en avez besoin".*

Lorsqu'on Parle aux Autres de Notre Travail

D'autres personnes peuvent être hésitantes à propos de notre travail, mais cela ne veut pas dire que nous devons être hésitant nous-mêmes. En partageant ouvertement notre passion et enthousiasme pour notre travail, nous allons inciter la curiosité des autres. Certains manifesteront de l'intérêt pour nos perspectives, lorsqu'ils se sentent encouragés par notre exemple. D'autres nous poseront des questions, et nous devons être prêts à expliquer nos idées.

Lorsque Nous Voyons de l'Injustice

C'est important d'oser dénoncer, lorsque l'on est face à de l'injustice — peu importe combien subtil cela peut être, et même parmi le gens qui nous sont proches. Si nous voyons de l'injustice entre amis ou famille, nous devons avoir le courage de le dire de manière directe et respectueuse. Nous risquons de susciter du ressentiment ou de la colère des autres. Toutefois, nos actions nous feront finalement mériter du respect et servira de preuve pour notre soutien à tous ceux qui en ont le plus besoin.

Lors de la Rencontre avec de Nouveaux Alliés

Plus nous nous comportons conformément à nos perspectives politisées, plus nous attirerons les alliés du même avis dans nos vies. Ces personnes deviennent une source de la force, ce qui nous rappelle que nous ne sommes pas seuls, que d'autres partagent notre passion pour restaurer la justice et l'égalité. Certains de ces alliés susciteront d'autres personnes de confiance, en agissant comme mentors et entraîneurs dans notre parcours de vie.

Astuces pour Trouver des Personnes de Confiance

Une personne de confiance c'est quelqu'un qui partage notre analyse du monde, en qui nous pouvons faire confiance avec notre vraie personnalité et qui soutient notre perspective d'avenir. Parfois les personnes de confiance viennent tout naturellement dans nos vies. Quelques fois, ce sont des relations que nous devons développer intentionnellement qui nous mettent en lien avec elles. En tant que personne politisée, les personnes de confiance nous rappellent notre pouvoir et notre potentiel au moment où nous en avons le plus besoin.

1. **Choisissez un ou deux individus qui correspondent à la description ci-après :**
   - Ils vous inspirent avec leur expérience et leur force.
   - Ils soutiennent votre travail et votre vie politisée.
   - Ils vous mettent à l'aise lorsque vous partagez vos émotions et pensées les plus honnêtes.

2. **Demandez à chaque individu s'ils aimeraient se rencontrer régulièrement en vue de :**
   - vous écouter sans critique, en créant un espace plus paisible pour étudier de nouvelles idées.
   - Vous apporter des encouragements et du soutien dans des moments difficiles.
   - Vous dire la vérité lorsque personne d'autre ne pourra le faire.
   - Vous prodiguer des conseils et de la sagesse à partir de leurs expériences personnelles.
   - Vous poser des questions difficiles lorsqu'une vérité importante est cachée dans la réponse.
   - Vous rappeler ce à quoi vous êtes bon, là où vous voulez aller, et ce que vous vous efforcez d'être.
   - Avec espoir et positivité, vous inspirer à réaliser le meilleur de vous-même.

3. **Promettre à votre personne de confiance que vous allez faire ce qui suit :**
   - parler honnêtement.
   - Écouter franchement, en vous rappelant toujours les bonnes intentions de l'individu.
   - Respecter la disponibilité de l'individu.
   - Etre disponible comme une personne de confiance en retour.

Rédaction:
La première fois pour toute chose

Pouvez-vous vous souvenir de la première fois que vous avez décidé de dénoncer l'Injustice? Suivez les instructions ci-dessous pour écrire au sujet de votre expérience.

La première fois que j'ai dénoncé l'injustice, la situation que j'avais déclenchée était . . .

J'ai dénoncé en disant . . .

Voici ce qui est arrivé . . .

Au moment où j'ai senti . . .

En jetant un coup d'œil rétrospectif, j'ai senti . . .

"Les défis de la vie ne sont pas censés vous paralyser, ils sont sensés vous aider à découvrir qui vous êtes."

—Bernice Johnson Reagon

Rédaction: de Nouvelles Relations

Pensez à toutes les nouvelles personnes que vous avez rencontrées ou qui sont devenues plus proches de vous, avec pour résultat de faire le travail de lutte contre les VFF.

Choisissez-en trois et complétez les phrases proposées ci-après pour écrire au sujet de votre expérience.

Trois personnes que je suis heureux de connaître ou qui sont proches, avec pour conséquence mon engagement pour le travail de lutte contre les VFF, il s'agit de . . .

Je suis content de ces relations/amitiés parce que . . .

Rédaction : Trouver des Personnes de Confiance

Allez à la partie lecture, relisez le point sur les “Astuces pour Trouver des Personnes de Confiance”. Choisissez un individu que vous aimeriez former comme une personne de confiance, et suivez les phrases proposées ci-après pour écrire sur la manière dont vous allez le faire.

Celui que j’espère avoir comme personne de confiance, c’est . . .

Je pense que le meilleur moment pour approcher cette personne sera . . .

Pour expliquer mon souhait de les avoir comme personnes de confiance, je dirai . . .

Pendant que je pense à avoir cette conversation, je sens . . .

”Un mentor c’est quelqu’un qui vous permet de découvrir de l’espoir en vous-même.”

—Oprah Winfrey

Espace pour Plus d'Exercices

Vous avez à présent terminé la réflexion en privé sur le thème n°2. Si vous souhaitez continuer cette réflexion, faites ce qui suit:

1. Pendant une semaine, demandez aux collègues proches et aux personnes de confiance de recommander les articles, poèmes, livres ou essais qui les ont aidés à approfondir leur compréhension d'un type d'oppression donné (p.ex., le racisme, le sexisme, l'homophobie, etc.). Engagez-vous à lire au moins deux d'entre eux.

2. Demandez à quelqu'un, pour qui vous avez du respect, de vous relater son expérience sur la manière dont il est devenu politisé.

3. Chaque matin, pendant une semaine, faites une rédaction de 10 minutes sur tout ce qui vous vient à l'esprit, en commençant par la phrase suivante: "Approfondir mon engagement pour affronter l'injustice pourrait s'agir de . . . "

Pour les points (1) ou (2), écrivez vos notes en bas.
Pour le point (3), nous vous conseillons d'utiliser un bloc-notes à part pour écrire autant et aussi librement que vous pouvez.

Espace pour plus d’Exercices

La seule personne qui est la plus informée et positive pour l'ensemble du vrai moi-même c'est . . .

Cela a été ainsi rendu possible parce que . . .ww

Topic 3

Nous Connaître nous-mêmes

Voici ce dont on a débattu jusque là . . .

L'identité ce sont . . .

Les caractéristiques et rôles qui nous lient à des groupes spécifiques dans la société et qui font de nous qui nous sommes exceptionnellement.

- Par **"caractéristiques"** nous voulons dire les caractéristiques socioculturelles et biologiques telles que notre sexe, ethnie, statu socio-économique, religion, etc. Une caractéristique ne veut pas dire un trait de personnalité tel que "être gentil."
- Par **"rôles"** nous voulons dire qui nous sommes par rapport aux autres et sur base de nos activités journalières, telles que parent, activiste, professionnel, étudiant, artiste, etc.
- L'identité c'est, en grande partie, ce qui fait que nous soyons qui nous sommes. Cela influence la manière de voir le monde ainsi que la manière de faire notre choix, quant à la manière d'y agir.
- Pour chacun de nous, il peut y avoir des aspects de nos identités qui sont tout à fait publics et d'autres aspects que nous trouvons dangereux de partager ouvertement avec les autres parce que nous avons peur de la stigmatisation, du rejet ou de la critique.
- Les différents aspects de nos identités influencent nos vies de différentes manières, à des moments différents.
- L'identité est étroitement liée à nos valeurs.

Les valeurs sont . . .

Les qualités en quoi nous croyons profondément et dont nous pouvons nous servir pour guider nos choix et actions.

- Il y a beaucoup de valeurs qui soutiennent nos différentes croyances. Cependant, nous croyons tous plus profondément en certaines valeurs plus qu'à d'autres. À moins que nous prenions le temps de réfléchir, car cela peut être difficile pour nous de savoir en quelles valeurs nous croyons les plus.
- Il est important de savoir quelles sont les valeurs les plus importantes pour nous, de sorte que nous puissions nous en servir pour guider nos choix et actions afin de devenir la personne que nous voulons être, et pour aider les autres à savoir qui ils sont réellement.

En résumé . . .

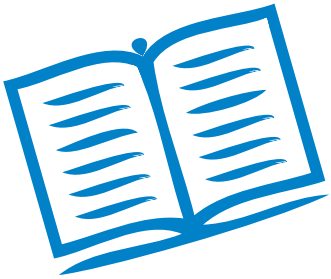
a. Les valeurs font partie de ce qui fait de nous qui nous sommes.

b. Les valeurs affectent tout ce que nous pensons, faisons et disons, et de ce fait, la façon dont les autres nous considèrent.

c. Si nous pouvons développer la prise de conscience de soi sur nos valeurs, nous pouvons nous en servir de manière plus réglée afin de guider nos choix et actions, en devenant la personne que nous voulons être.

À présent que nous avons étudié qui nous sommes en tant qu'individus, il est temps d'analyser de très près nos valeurs. Les pages sui suivent vont nous aider à analyser ce que c'est vivre réellement vos valeurs, en vous en servant pour guider vos actions et choix. Concentrez-vous sur le lecteur dans les pages suivantes, et ensuite complétez les phrases proposées pour la rédaction dans les pages qui suivent

Lecteur : Le Pouvoir de Vivre Nos Valeurs



Les valeurs sont les qualités en lesquelles nous croyons profondément et dont nous pouvons nous servir pour guider nos choix et actions. Elles constituent le fondement à partir duquel nous menons la vie. Nos valeurs sont tellement une partie de nous que nous ne les remarquons même pas. Elles nous influencent à chaque minute et à chaque seconde. Le simple fait que nous puissions nous sentir à l'aise ou mal à l'aise à propos de nos propres comportements et de ceux des autres revient à dire que nous avons des valeurs.

Changer Nos Valeurs

La définition de nos valeurs est un processus en cours. Au fur et à mesure que le temps passe et dans la mesure où nous croissons et expérimentons la vie, nos valeurs peuvent changer ainsi que leur importance. Nous pouvons valoriser les valeurs que nous trouvons importantes à tout moment dans nos vies. Le fait de réfléchir sur elles et sur la manière dont elles changent apporte une prise de conscience de soi et une importante clarté d'esprit.

Changer les Valeurs en Actions

Que nous en soyons conscients ou pas, nos valeurs influencent chacun de nos pas. Mais cela ne veut pas dire que nous agissons toujours conformément à elles. Parfois, nos valeurs nous demandent d'agir d'une manière, mais nous décidons quant même d'agir d'une autre manière. Parfois nous ne réalisons même pas que nos actions contredisent nos valeurs. Beaucoup de choses peuvent nous arrêter d'agir conformément à nos valeurs: la peur, la pression, la distraction, le stresse, la cupidité, etc. Agir conformément à nos valeurs exige un effort voulu et passionné. Plus on fait un effort en âme et conscience pour y parvenir, plus cela devient naturel.

Lorsque Nous ne Visons Pas Nos Valeurs

Lorsque nous ne vivons pas nos valeurs, nous nous sentons parfois frustrés, déçus et inquiets. Par exemple, si nous valorisons la franchise, mais qu'au travail nous résistons aux idées qui ne nous sont pas propres, nous allons nous sentir en conflit entre collègues et distraits par notre propre déception. Cependant, les normes sociétales nous aveuglent, des fois, pour nous rendre

compte d'une contradiction. Un autre exemple, beaucoup d'hommes qui abusent de pouvoir sur leurs femmes diront par ailleurs qu'ils valorisent le respect, la coopération et la gentillesse. Pourtant la société les a tellement convaincus que le fait d'avoir le pouvoir sur les femmes est "normal," et la contradiction avec leurs valeurs passe inaperçue.

Lorsque Nous Vivons Nos Valeurs

Lorsque nous vivons nos valeurs, nous nous sentons mieux à propos de nous-mêmes, plus satisfaits et moins stressés. En plus de cela, nous contribuons au plus grand bien, en ajoutant de l'énergie ainsi que de la positivité à nos relations et à nos communautés. Nos actions inspirent les autres à vivre leurs valeurs, et nous attirons des amis qui partagent les valeurs que nous exposons.

Lorsque nous sommes habitués à réfléchir sur nos valeurs et à les respecter, elles deviennent un outil journalier et dans des moments difficiles. Elles deviennent quelque chose auquel nous aurons recours lorsque nous prenons de grandes décisions de la vie. Elles nous aident à déterminer ce que nous voulons de notre vie et comment y parvenir chaque jour, tout au long du parcours.

Des Astuces pour les Valeurs de la Vie

1. **Allez doucement :** Vos valeurs vous guident toujours. Mais, parfois la vie va très rapidement pour s'en rendre compte.
2. **Réfléchir régulièrement sur vos valeurs :** prenez le temps de réfléchir sur vos valeurs et de voir si vos actions s'y conforment ou non. Une telle réflexion peut être aussi simple que vos pensées sur le chemin du travail ou couché au lit ou encore en faisant la rédaction avant de dormir.
3. **Servez-vous de vos Valeurs comme d'un outil :** Face à un défi, servez-vous de vos valeurs pour trouver la solution. Pensez aux valeurs en quoi vous croyez le plus et à la manière dont vous pourriez relever le défi si vous êtes guidé par ces valeurs.
4. **Associez-vous avec d'autres qui vivent leurs propres valeurs :** Agir conformément à vos valeurs constitue une valeur en soi, une valeur appelée "intégrité." Passer du temps avec d'autres qui font preuve d'intégrité personnelle peut vous inspirer à vivre conformément à vos valeurs, même lorsque cela semble difficile.
5. **Avoir des conversations intentionnelles avec ceux qui ont des valeurs proches aux vôtres :** Souvent, même avec nos relations les plus proches, nous ne prenons pas le temps de parler de nos valeurs, pour savoir pourquoi elles sont importantes pour nous et comment peuvent-elles nous guider. Commencez cette conversation avec les membres de la famille, les amis et les collègues.
6. **Exprimez vos valeurs :** Si vous craignez que le fait de vivre vos valeurs soit considéré comme une action peu indiquée par les autres, exprimez vos valeurs pour expliquer votre choix (p.ex. "J'ai pris cette décision, parce que je valorise . . .").

Rédaction : Test d'Intégrité

Écrivez vos trois premières valeurs **personnelles** dans la colonne à l'extrême gauche. Vous pouvez utiliser les trois premières valeurs que vous aviez identifiées dans l'activité en groupe, ou, si vous avez changé d'avis, vous pouvez écrire trois nouvelles valeurs. Complétez les espaces vides à la droite de chaque valeur, en écrivant : (a) les actions que vous menez qui vont avec cette valeur, (b) les actions que vous menez quelques fois qui sont contraires à cette valeur, et (c) les implications ou conséquences pour votre vie. Soyez aussi honnête que possible. C'est juste pour votre propre réflexion et la prise de conscience de soi.

Valeurs	Actions qui vont de pair	Actions qui sont Contraires	Implications
1.	a.	b.	c.
2.	a.	b.	c.
3.	a.	b.	c.

Rédaction : Les Valeurs Personnelles à Consolider

Pensez à deux valeurs personnelles que vous aimeriez rendre plus marquant dans votre vie. Elles devraient être les deux valeurs personnelles que vous voulez faire voir le plus souvent dans ce que vous dites et faites. Pour chacune de ces valeurs, suivez les phrases proposées ci-dessous pour écrire au sujet de vos pensées.

1. La première valeur que je veux rendre dominante dans ma vie, c'est . . .

Parce que . . .

Je vais le faire en . . .

2. La seconde valeur que je veux rendre dominante dans ma vie c'est . . .

Parce que . . .

Je vais le faire en . . .

"Si vous n'êtes pas attaché à quelque chose, vous allez vous laisser emporter par n'importe quoi."

— Malcolm X

Rédaction : Vivre Plus de Valeurs Plus Souvent

Retournez au lecteur et relisez le point sur “les Astuces pour Vivre les Valeurs”. Pensez à propos de laquelle de ces idées vous trouvez la plus intéressante. Choisissez-en trois, et suivez les phrases proposées ci-dessous pour écrire au sujet de vos choix.

Note : lorsque vous décidez sur lesquelles des astuces vous allez essayer. Prenez une minute pour réfléchir sur ce qui influence votre décision. Est-ce que c’est ce qui semble le plus facile ou qui sera un défi positif pour vous personnellement ? Essayez de vous défier!

Voici trois choses que je ferai pour aider à mieux vivre mes valeurs . . .

Je vais maintenir et surveiller mes engagements à ces actions en . . .

“Jusqu’à ce que nous découvrions les systèmes dans lesquels nous sommes trempés, nous ne pouvons pas nous connaître nous-mêmes ”.

—Adrienne Rich

Espace pour plus d'exercices

Vous avez à présent terminé la réflexion en privé pour le 3ème Thème. Si vous voulez aller plus loin dans cette réflexion, faites ce qui suit :

1. Pendant une semaine, écrivez chaque action courageuse que vous pensez avoir menée le mieux en conformité avec vos valeurs. A la fin de la semaine, revoyez votre liste et affichez-la à un endroit visible pour votre inspiration.

2. Choisissez quelqu'un d'intègre pour qui vous avez de l'admiration. Rencontrez-la pour débattre de ses expériences ainsi que des astuces pour vivre ses valeurs.

3. Chaque matin, pendant une semaine, faites une rédaction de 10 minutes sur **tout ce qui vous vient à l'esprit,** en commençant par la phrase suivante: "Réfléchir sur mes valeurs me fait penser à . . ."

Pour les points (1) ou (2), écrivez vos notes en bas.

Pour le point (3), nous vous conseillons d'utiliser un bloc-notes à part, pour écrire autant et aussi librement que vous pouvez.

Espace pour plus d’Exercices

Les trois relations ci-après sont les plus dominantes dans ma vie:

Mes relations avec . . .

- ☐ Mon mari/femme/partenaire
- ☐ Mon/mes enfant(s)
- ☐ Mon/mes parent(s)
- ☐ Mon/mes collègues de travail(s)
- ☐ Ma belle famille
- ☐ Mon/mes meilleur(s) ami(s)
- ☐ Mon/mes meilleur(s) ami(s)
- ☐ Mon/mes voisin(s)
- ☐ Mon dirigeant religieux
- ☐ Mon/mes dirigeant(s) communautaire(s))
- ☐ Autre: _____

La relation qui me fait sentir le mieux à propos de moi-même c'est . . .

_____

_____

Parce que . . .

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Topic 4

Apprendre à Partir de Nos Relations

Voici ce dont on a débattu jusqu'ici . . .

Nous vivons le contexte de notre travail chaque jour, par le simple fait d'être une femme ou un homme.

- Chaque jour, nous connaissons ou sommes témoins des déséquilibres du pouvoir à cause de notre sexe. Cela affecte nos choix, nos décisions et notre comportement de manière directe ou indirecte.

Ce déséquilibre de pouvoir entre les femmes et les hommes est à la base de la violence faite aux femmes.

- Ce déséquilibre de pouvoir implique que les hommes aient le "pouvoir sur" les femmes. C'est ce qui donne lieu à la violence faite aux femmes.
- Nous partageons tous les mêmes droits humains, mais les femmes ne peuvent pas en jouir de manière équitable, à moins que le pouvoir soit équilibré.
- Lorsque nos communautés tolèrent que les hommes aient le pouvoir sur les femmes, cela peut susciter le sentiment de honte que les femmes et les hommes soient égaux, particulièrement lorsque nous commençons à nous rendre compte combien cela est injuste.

La violence faite aux femmes fait partie de l'oppression systémique.

- Si la société n'avait pas accepté le déséquilibre du pouvoir entre les femmes et les hommes, on aurait rarement et équitablement connu la violence.
- Le fait que les femmes, en tant que groupe, soient plus vulnérables à la violence est dû au fait d'une oppression et d'une injustice systématiques.

Nous devons commencer avec nous-mêmes.

- Certaines de nos connaissances les plus puissantes dans le travail de VFF proviennent de nos propres expériences et émotions.
- Reconnaître le déséquilibre du pouvoir entre les femmes et les hommes et la manière dont nous nous sentons suscitent en nous la perspicacité et la motivation pour mener le changement.

À présent que nous avons étudié nos relations avec les autres, il est temps de regarder de très prêt nos relations les plus intimes. Les pages qui suivent vous aideront à analyser les dynamiques du pouvoir avec votre mari/épouse (ou ce que vous avez connu dans des relations similaires qui sont proches de vous). Concentrez-vous dans le lecteur, dans les deux pages qui suivent, et ensuite complétez les phrases proposées pour la rédaction dans les pages qui suivent.

Lecteur: Le Pouvoir dans Nos Vies et Relations

Le pouvoir peut être positif ou négatif. Il peut servir pour faire le bien ou le mal. L'une des formes la plus courante, pourtant destructive, d'exercer le pouvoir dans nos communautés c'est l'usage négatif du pouvoir qui a pour conséquence la violence faite aux femmes.

Comment nous usons ou non de notre pouvoir est fonction de ce que nous avons vécu et connu dans le passé et vivons et connaissons dans le présent, y compris les attitudes et comportements qui sont tolérés dans nos communautés. Avec une réflexion personnelle minutieuse, nous pouvons analyser nos propres comportements et les remettre en question, de sorte que notre travail de VFF ainsi que notre vie personnelle soient influencés par le pouvoir positif, dans toutes ses formes.

Qu'est-ce qu'est le Pouvoir ?

Le pouvoir c'est la capacité d'influencer votre propre expérience ou celle des autres.

Quelles Sont les Formes Positives du Pouvoir?

Le Pouvoir Interne : c'est le sentiment positif que nous expérimentons lorsque nous nous aimons et nous nous acceptons, lorsque nous croyons que nous sommes capables, et sentons que nous méritons tous nos droits humains. Le pouvoir interne constitue le fondement de toutes les autres formes positives de pouvoir.

Le Pouvoir De : c'est lorsque nous menons une action pour influencer positivement notre propre vie ainsi que celle des autres.

Le Pouvoir Avec : c'est lorsque nous nous joignons aux autres, sans préjugés ni discrimination, pour améliorer positivement notre propre vie ainsi que celle des autres.

Quelle est la Forme Négative du Pouvoir ?

Le Pouvoir Sur : c'est lorsque nos paroles ou actions rendent difficile, terrifiant ou même dangereux que les autres usent de leur propre pouvoir. Le déséquilibre du pouvoir que cela entraîne conduit souvent à la violence dans ses multiples formes, physique, sexuelle, émotionnelle ou économique.

Comment est-ce que les Déséquilibres du Pouvoir Sont Acceptés ? (deviennent acceptables)

Lorsqu'il est difficile, terrifiant ou dangereux pour un groupe particulier d'user de leur pouvoir, ils perdent ainsi leur voix, et ce sont les autres qui commencent à définir les normes sociales. Généralement, les nouvelles générations suivent ces normes sans problèmes — qu'elles soient bénéfiques ou pénibles pour elles ou pas. Par exemple, dans le travail de VFF, nous voyons comment la tolérance du pouvoir des hommes sur les femmes laisse beaucoup de femmes vivre dans la peur et sans dire un mot. Par conséquent, beaucoup de personnes, y compris quelques femmes, croient que les femmes valent moins que les hommes. Ce déséquilibre de pouvoir est tellement courant que nous n'arrivons pas souvent à reconnaître cela comme une injustice. Rien cependant, y compris nos normes sociales, ne peut demeurer statique. En son temps, un petit nombre des courageux arrivent à faire ce que d'autres n'ont pas reconnu ou ont eu peur de faire — ils dénoncent l'injustice. Ils militent pour le changement.

Les Premiers Pas dans l'Equilibrage du Pouvoir

1. **Commencez avec vos propres relations :** Premièrement, décidez de ce que vous croyez à propos de l'égalité. Si c'est paisible, initiez une conversation avec votre partenaire sur les types de pouvoir. Lorsque c'est rassurant de commencer à parler des dynamiques du pouvoir dans vos propres relations, alors vous avez ouvert la voie pour créer l'équilibre. Créer une relation plus équilibrée exige de l'engagement et des actions de la part de deux partenaires. Cela nous attribue de nouveaux rôles auxquels nous ne sommes pas habitués, ce qui peut être, par moment, difficile, mais bénéfique en fin de compte.
2. **Repensez le comportement en lieu de travail :** Voyez si oui ou non vos comportements ne font jamais que ce soit difficile pour les autres d'user du pouvoir positif dans leur lieu de travail (p.ex. si les gens ont peur ou sont moins confiants, suite à leur interaction avec vous). Quelques fois, en dépit de nos bonnes intentions, nous abusons de pouvoir sur les autres. Si vous vous surprenez entrain de faire cela, pensez aux voies par lesquelles vous pourriez efficacement résoudre ces genres de situation. Cela peut vous sembler difficile, si vous êtes un superviseur. Rappelez-vous que l'autorité ne s'exerce pas en usant du pouvoir sur les autres. On peut pourtant diriger et soutenir de manière à encourager effectivement le pouvoir positif des collègues.
3. **Observez-vous dans la communauté :** Pensez à la relation "pouvoir sur" dans votre communauté (p. ex. le riche *sur* le pauvre, l'éduqué *sur* le moins éduqué, l'urbain *sur* le rural, une ethnicité *sur* une autre). Observez de très près vos habitudes pendant une semaine, pour voir si vous avez adopté un comportement qui pousse les autres à se sentir moins puissants en votre présence. Réfléchissez-y et faites l'expérience avec des moyens plus positifs pour user de votre pouvoir dans de telles situations.
4. **Remettez en cause votre propre inaction :** Pensez à propos des moments où vous voyez d'autres user du pouvoir négatif, et que vous avez résolument choisi de garder silence. Réfléchissez-y et/ou faites une rédaction sur l'expérience pour étudier vos propres craintes ainsi que les raisons de l'inaction. Identifiez les voies alternatives pour faire face à ces situations et quelques réponses que vous pourriez utiliser dans des scénarios similaires.
5. **Réfléchissez sur votre inconfort personnel dans l'usage du pouvoir :** Pensez aux moments où vous vous êtes senti mal à l'aise en usant de votre propre pouvoir. Pensez à ce qui a fait que vous vous sentiez ainsi : (1) quelqu'un a usé du pouvoir sur vous, OU (2) votre propre manque de "pouvoir intérieure." Pour (1), rechercher la directive et l'appui pour parler à la personne sur la manière dont vous vous sentez. Pour (2), réfléchir en privé et avec des amis proches pour commencer à fortifier votre amour-propre.

Rédaction:
Auto-évaluation des Relations[1]

Complétez cet exercice sur "l'Auto-évaluation de Relation" pour évaluer l'équilibre du pouvoir dans votre relation intime. Si vous n'êtes pas en relation, complétez le formulaire sur base d'une relation passée, ou une relation que vous connaissez bien (p. ex. la relation entre votre mère et votre père). Cette évaluation, c'est juste pour vous. Prenez du temps et soyez aussi honnête que possible. Si c'est sûr, demandez à votre partenaire de compléter également ce formulaire, et ensuite débattez sur des domaines dont vous êtes fiers dans votre relation et des domaines que vous aimeriez changer.

Pour chaque question choisissez une des notes ci-après:

1 = jamais 2 = par hasard 3 = quelque fois 4 = souvent 5 = toujours

QUESTIONS		Note
1.	Est-ce que les deux partenaires ont des heures équitables pour les responsabilités familiales (p.ex., travail de ménage, travail professionnel, éducation des enfants, etc.) ?	
2.	Est-ce que les deux partenaires reçoivent des compliments et remerciements de l'un l'autre ?	
3.	Est-ce que les intérêts des deux partenaires sont traités avec priorité de manière équitable ?	
4.	Lors de la prise de décision, est-ce que les deux partenaires visent à parvenir à un consensus?	
5.	Est-ce que les deux partenaires ont une influence équitable sur la manière d'utiliser l'argent ?	
6.	Est-ce que les deux partenaires peuvent accéder à l'argent de la famille de manière indépendante?	
7.	Est-ce que les deux partenaires se présentent des excuses et reconnaissent leurs fautes, si nécessaire?	
8.	Est-ce que les deux partenaires ont des occasions égales pour passer du temps seul avec des amis?	
9.	Est-ce que les deux partenaires contrôlent leur colère et tempérament de manière appropriée?	
10.	Est-ce que les deux partenaires se sentent également à l'aise pour dire non aux rapports sexuels ?	
11.	Est-ce que les deux partenaires consentent un effort égal pour ne pas se rejeter leurs mauvaises humeurs l'un sur l'autre ?	
12.	Est-ce que les deux partenaires sont également en mesure de solliciter l'assistance de l'autre?	
13.	Est-ce que les deux partenaires se sentent équitablement en sécurité ?	
14.	Est-ce que les deux partenaires font équitablement confiance à la fidélité de l'autre ?	
15.	Est-ce que les deux partenaires se sentent que l'autre prendrait soin de lui au cas où il tombait maladie?	
16.	Est-ce que les deux partenaires sont également sécurisés au cas où l'autre arrivait à mourir ou à disparaître?	
17.	Est-ce que les deux partenaires ont un pouvoir égal lors de l'activité sexuelle ?	
18.	Est-ce que les deux partenaires ont la capacité égale d'initier l'activité sexuelle ?	
19.	Est-ce que les deux partenaires accordent une priorité égale aux rapports sexuels sains ?	
20.	Est-ce que le plaisir sexuel des deux partenaires est considéré comme important de manière équitable ?	

1 De *SASA!* Kit pour Activiste en vue de prévenir la Violence Faite aux Femmes et le VIH, par « Raising Voices »

Rédaction: Réflexion sur les Questions

Allez une fois de plus à la rubrique “Auto-évaluation de Relations”. Pensez au sentiment qui vous a animé à chaque question. Imitez les phrases proposées ci-après pour écrire à propos de vos pensées.

1. La question qui m’a la plus surprise était . . .

Parce que . . .

2. La question qui m’a la plus mis mal à l’aise était . . .

Parce que . . .

3. La question qui m’a la plus fait penser à un domaine de ma relation que j’aimerais changer était ...

Pour commencer à faire changer les choses, je vais . . .

“Aucun ami (ou parent) ne peut demander que vous gardiez silence ou que vous renonciez à vos droits pour grandir et vous épanouir aussi pleinement que vous l’auriez souhaité.”

—Alice Walker

Rédaction : Equilibrage du Pouvoir

Allez à la rubrique lecteur, et relisez le point “Premiers Pas dans l’Equilibrage du Pouvoir”. Pensez à laquelle des ces idées vous avez trouvé la plus difficile. Choisissez-en une que vous allez essayer dans votre vie personnelle et écrivez à ce sujet. Ensuite, écrivez des choses que vous allez faire pour prouver votre engagement à cette action.

Note : En décidant de ce que vous allez essayer, prenez une minute pour penser à ce qui influence votre décision. Est-ce que c’est ce qui vous semble le plus facile ou ce qui sera un défi positif pour vous personnellement ?

Une façon dont je vais essayer d’équilibrer le pouvoir, c’est . . . .

Les cinq choses que je vais faire pour prouver mon engagement à cette action sont . . .

“Vous ne devez pas être un anti-homme pour être un pro-femme.”

—Jane Galvin Lewis

Espace pour plus d'exercices

Vous avez à présent terminé la réflexion en privé pour le thème 4. Si vous voulez aller plus loin avec cette réflexion, faites les exercices ci-après :

1. Pendant une semaine, notez quand il y a eu un pouvoir équilibré dans votre relation intime et quand il n'y en a pas eu. À la fin de la semaine, cherchez les modèles qui peuvent vous guider dans l'équilibrage du pouvoir.
2. Parlez à une personne de confiance qui a œuvré pour l'équilibrer du pouvoir dans sa relation intime. Demandez-lui les astuces suivis ainsi que son conseil.
3. Chaque matin, pendant une semaine, faites une rédaction de 10 minutes sur **tout ce qui vous passe par l'esprit**, en commençant avec la phrase suivante: "Pour moi, avoir un pouvoir équilibré dans une relation intime voudrait dire . . . "

Pour les points (1) ou (2), écrivez vos notes en bas.

Pour le point (3), nous vous conseillons d'utiliser un bloc notes à part pour écrire autan et aussi librement que vous le pouvez.ww

Espace pour plus d’Exercices

Présentement, voici combien je me sens puissant . . .

(Placez une marque sur la flèche.)

pas du tout ***extrêmement***

Parce que . . .

Topic 5

Reconnaître les Déséquilibres du Pouvoir

Voici ce dont nous avons débattu à ce niveau . . .

Il y a beaucoup d'exemples sur la manière dont les normes sociales qui soutiennent, soit sous forme de règles orales ou non orales, que les hommes ont le pouvoir sur les femmes. Par exemple :

Dans les relations . . .

- La tolérance de la violence faite aux femmes comme faisant partie du mariage ;
- la croyance selon laquelle les hommes ont le droit de discipliner les femmes ;
- la croyance selon laquelle les hommes devraient prendre des décisions autour des finances ;
- la tolérance de différentes attentes pour les hommes et les femmes (p. ex., les hommes peuvent revenir à la maison tard, les femmes ne peuvent pas, etc.)

En famille . . .

- la préférence pour les garçons ;
- les garçons ont accès à l'école, mais pas les filles ;
- préparer les filles à devenir des gardiennes dans la société ;
- les femmes se servent à manger après avoir servi tous les autres.

Dans les communautés . . .

- payer un prix marchandé (dot) comme si une femme est un "produit" à vendre ;
- la tolérance en public et le manque de punition pour les hommes qui abusent de leurs femmes ou d'autres femmes ;
- les femmes sont interdites de manger certains aliments (p.ex., le poulet / les œufs) ;
- les femmes s'assoient par terre et les hommes sur les chaises lors de rassemblements.

Devant la Loi ou les institutions . . .

- les femmes doivent obtenir l'autorisation d'un père ou du mari :
  - pour détenir une propriété ;
  - pour le traitement des documents de voyage ;
  - pour des opérations bancaires p.ex., obtenir des prêts.
- Dans certaines sociétés, les hommes peuvent obtenir un divorce pour cause d'adultère alors que les femmes ne le peuvent pas.

Maintenant que nous avons étudié le pouvoir déséquilibré dans la société, nous pouvons nous sentir inspirés pour parler à propos du pouvoir avec les autres dans la vie de tous les jours. Les pages suivantes vont nous aider à analyser pourquoi il est important de parler à propos du pouvoir et comment commencer. Concentrez-vous dans le lecteur, dans les pages qui suivent, et ensuite complétez les phrases proposées pour la rédaction dans les pages qui suivent.

Lecteur :
Pourquoi Parler du Pouvoir?

C'est une chose que de ***savoir*** quelque chose à propos du pouvoir. C'est une autre chose que ***d'en parler***. Parler du pouvoir met en présente des idées que certaines personnes aimeraient ignorer. Ce qui suscite des émotions, positives et négatives, ce qui provoque des critiques et débats, ce qui peut donner l'impression d'un risque. Pourquoi donc se déranger ?

Parce que c'est la cause PRÉMIÈRE

Beaucoup de choses sont associées à la violence faite aux femmes telles que l'usage abusif de l'alcool, la pauvreté, le chômage, la culture ou la religion. La raison pour que le déséquilibre du pouvoir soit considéré comme la cause première des VFF, c'est parce que sans ce déséquilibre, la VFF n'existerait pas. Si le pouvoir était équilibré, on pratiquerait rarement la violence, et elle serait pratiquée équitablement aux deux sexes. Ce n'est pas le cas. La violence est systématiquement perpétrée contre les femmes dans plusieurs sphères de la vie. Opprimer un groupe de personne de cette façon, c'est de l'injustice. Prévenir l'injustice, c'est éliminer la cause première; prévenir la violence faite aux femmes exige l'élimination du pouvoir déséquilibré entre les femmes et les hommes. Si nous ne parlons du pouvoir, nous inhibons toutes les chances d'un changement durable.

Parce que le Silence Soutient l'Injustice Systémique

Lorsque l'injustice contre un groupe de personnes s'intensifie, tel que c'est le cas avec la VFF, ce qu'elle est soutenue par un silence collectif. Plus l'injustice s'intensifie, plus le silence devient fort, et plus il est difficulté de rompre le silence. Rompre le silence constitue le premier pas vers le changement. Parler du pouvoir, veut dire briser le silence.

Créer un Vocabulaire du Changement

Expliquer la VFF en termes de pouvoir est sensible. C'est quelque chose à laquelle les gens peuvent s'attaché et l'appliquer dans leurs vies. En tant qu'activiste, c'est donc une idée qui peut nous permettre de nous associer et conjuguer nos efforts. Parfois, les différents groupes de prévention de la VFF disent la même chose de manière différente. En utilisant un langage différent, nous éparpillons nos efforts avec peu de réalisations. Avec un vocabulaire commun, nous pouvons nous associer que notre pouvoir ait un impact plus grand. C'est le type d'énergie et de clarté d'idées qui est contagieux, tel que l'est le langage de "pouvoir".

Inspirer Toutes les Générations

En parlant du pouvoir, nous offrons des alternatives pour les générations présentes et à venir. Le langage de pouvoir aide les adultes à repenser le long statu quo des hommes à exercer le pouvoir sur les femmes. Le gain pour les adultes est transmis peu à peu à leurs enfants. Les enfants et la jeunesse regardent tout autour pour comprendre leur monde et comment agir dans ce monde. En prenant l'exemple sur notre rôle et en enseignant aux enfants comment user du pouvoir positif et comment respecter le pouvoir des autres, nous créons de nouvelles normes sociales dans le présent et pour l'avenir.

Premiers Pas pour Parler du Pouvoir:

1. **Soyez forts et connectés :** Entretenez votre pouvoir intérieur et associez-vous avec vos alliés pour vous aider à surmonter votre peur de défier le statu quo.
2. **Pratiquez :** Commencez par réfléchir sur des exemples simples de pouvoir que vous voyez dans la vie de tous les jours. Pensez à la manière de vous servir de ces exemples pour parler du pouvoir avec les autres.
3. **Commencez petit :** Engagez-vous dans de petites conversations avec une personne de confiance d'abord. N'essayez pas de tout entreprendre à la fois.
4. **Commencez avec un aperçu large :** Parlez de manière générale à propos du concept du pouvoir, avant de se focaliser sur la VFF. Discutez avec les femmes et les hommes pour savoir s'ils ont l'impression d'avoir le pouvoir ou non.
5. **Faites attention au jargon :** Contrôlez-vous pour vous rassurez que vous parlez clairement et directement à propos du pouvoir, et que vous ne laisser pas enfouir vos idées dans le jargon sur le genre et les droits.
6. **Essayez au travail :** Lorsqu'on travail en communauté, changez les conversations sur le genre/les droits en conversations où vous parlez sur le pouvoir. Voyez si les idées sont faciles pour communiquer avec la moyenne des membres de la communauté.

Rédaction : L'Exprimer avec des Mots

Parler à propos du pouvoir pour expliquer les droits des femmes et la VFF c'est du nouveau pour beaucoup de personnes. Il faut beaucoup de pratiques pour penser aux meilleures explications et exemples qui vont inspirer les gens et attirer leur attention. Pensez aux approches que vous avez utilisées dans le passé ou par rapport aux approches que les autres ont utilisées pour vous expliquer le concept. Ecrivez trois choses que vous pensez importantes à dire lors de l'explication du concept pouvoir aux autres.

Voici les trois choses que je trouve utiles à dire lors de l'explication du concept du pouvoir aux autres . . .

"Le courage ne veut pas dire l'absence de la peur, mais plutôt le discernement du fait que quelque chose d'autre est plus important que la peur."

— Ambrose Redmoon

Rédaction : Les Raisons pour Parler à Propos du Concept Pouvoir

La première page du lecteur donne deux différentes raisons pour lesquelles il est important de parler du concept pouvoir.

Réfléchissez sur vos sentiments sur chacune des raisons données, et ensuite suivez les phrases proposées ci-dessous.

A partir des raisons avancées dans la partie lecture pour parler du concept pouvoir, celle que j'ai trouvée la plus irrésistible était . .

Parce que . . .

Rédaction : Le Premier Pas dans le Discours du Pouvoir

Allez à la partie lecture, relisez le point sur “les Premiers dans le Discours du Pouvoir.” Pensez à propos des idées qui vous ont intriguées les plus et que vous pourriez vous retrouver entrain de faire vous-même. Choisissez-en trois que vous allez essayer d’expérimenter dans votre vie personnelle, et ensuite suivez les phrase proposées pour l’exercice ci-dessous.

Note : Lorsque vous décidez sur lesquelles des idées vous allez essayer, prenez une minute pour penser sur ce qui motive votre décision. Est-ce ce qui vous semble le plus facile ou est-ce ce qui sera un défi positif pour vous personnellement ?

Pour commencer à parler du concept pouvoir dans ma vie personnelle, je ferai les trois choses ci-après . . .

Je vais maintenir et surveiller mon engagement pour ces actions en . . .

“L’avenir appartient à ceux qui croient en la beauté de leurs rêves.”

—Eleanor Roosevelt

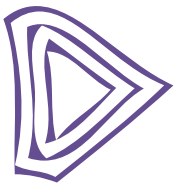
Espace pour Plus d'Exercices

Vous avez à présent terminé la réflexion en privé pour le Thème 5. Si vous voulez aller plus loin avec cette réflexion, faites ce qui suit :

1. Pendant une semaine, notez chaque opportunité que vous trouvez où vous pouviez parler à propos du concept pouvoir. À la fin de la semaine, choisissez les types d'opportunités que vous trouvez comme un bon point de départ.
2. Débattez avec une personne de confiance sur une des craintes pour parler du concept pouvoir, et recherchez leurs motivations ainsi que les idées sur la manière de les surmonter.
3. Chaque matin, pendant une semaine, dans une rédaction en 10 minutes écrivez sur tout ce qui vous passe à l'esprit, en commençant avec la phrase suivante: "Si j'avais parlé plus à propos du concept pouvoir avec des gens dans ma vie, alors . . ."

Pour les points (1) ou (2), écrivez vos notes ci-dessous.

Pour le point (3), nous vous conseillons d'utiliser un bloc notes à part pour écrire autant et aussi librement que vous pouvez.



Espace pour plus d’Exercices

Parmi les personnes qui me cherchent pour un conseil et de l'inspiration, il y a . . .

Ce qui me donne le sentiment de . . .

Topic 6

Diriger à l'aide des Valeurs

Voici ce dont nous avons débattu jusque là . . .

Juste de la même que les personnes ont des valeurs, il en est de même pour les organisations.

- Pour être efficace, une organisation doit avoir des valeurs claires, concises et communes que chacun comprend et peut y contribuer.
- Les valeurs qui régissent une organisation influencent et façonnent profondément la culture organisationnelle.

Beaucoup de choses influencent ce que nous choisissons comme valeurs organisationnelles.

- Souvent, les valeurs d'une organisation proviennent, en partie, des valeurs communes du personnel l'organisation.
- La nature du travail d'une organisation également apporte ses propres valeurs inhérentes.

À titre d'exemple :

Si notre travail consiste à prévenir la violence faite aux femmes, la non-violence et l'égalité sont des valeurs inhérentes à ce travail. Nous valorisons la non-violence, car nous savons que nous ne pouvons pas prévenir la violence faite aux femmes en recourant aux moyens violents. Nous valorisons l'égalité car nous savons également que la base fondamentale du travail de prévention de la violence c'est de croire au fait que les femmes et les hommes sont égaux, sans que quelqu'un ait le droit de contrôler ou de faire mal à l'autre.

Nous pouvons tous jouer le rôle de leadership pour renforcer notre intégrité organisationnelle.

L'intégrité organisationnelle ne peut pas être créée par les directeurs seuls. Chacun et tout membre du personnel, peu importe leur position ou ancienneté dans l'organisation, est responsable pour créer et garantir l'intégrité organisationnelle. Chacun de nous peut faire montre de leadership en vivant nos valeurs chaque jour, par tous les moyens. C'est là un leadership basé sur les valeurs.

Le Leadership Basé sur les Valeurs, c'est ...

Diriger par l'exemple, sans tenir compte de votre rôle, votre position ou votre situation, en vous laissant guider par les valeurs positives dans votre façon d'agir et d'inspirer les autres.

À présent que vous avez étudié les valeurs et l'intégrité organisationnelles, il est temps de réfléchir sur ce que cela veut dire pour notre leadership individuel. Les pages qui suivent vont vous aider à analyser comment vous pouvez diriger en utilisant vos valeurs comme un outil. Concentrez-vous sur les pages suivantes, et ensuite complétez les phrases proposées dans la partie rédaction, dans les pages qui suivent.

Lecteur : Chacun de Nous est un Leader

Dans la prévention des VFF, nous serons sans potentiel, en tant qu'organisation, si nous comptons entièrement sur nos directeurs et superviseurs pour nous encourager et nous tenir responsables de nos valeurs. Le leadership basé sur les valeurs relève de la responsabilité de tous.

Qu'est-ce que c'est le Leadership ?

Le leadership consiste à proposer des idées et à mener des actions pour le plus grand bien de tous, tout en permettant aux autres de se sentir utiles et capables de faire la même chose. Diriger veut dire aller parfois à l'encontre de la norme, et proposer des alternatives qui sont meilleures pour tous. Diriger, c'est croire en un pouvoir positif des gens, de manière à les faire sentir qu'ils sont dignes de foi.

Comment Sommes-Nous Tous Leaders ?

Un leader, il ne s'agit pas seulement d'un "patron" ou d'un dirigeant d'une équipe, mais il s'agit de toute personne qui influence positivement les vies des autres chaque jour. Dans la vie et au travail, nous tous nous dirigeons et inspirons les autres vers des actions et buts particuliers soit de manière directe ou indirecte. Le leadership ne dépend pas d'un titre ou d'une autorité officielle, mais il repose plutôt en chacun de nous. Que ce soit dans nos bureaux, en dehors avec nos pairs, ou dans les communautés où nous travaillons- nous dirigeons, par-dessus tout, par l'exemple.

Pourquoi Diriger avec nos Valeurs ?

Lorsque nous dirigeons avec nos valeurs, nous inspirons les autres pour qu'ils se sentent capables d'actions basées sur les valeurs, ce qui apporte la force et la positivité dans nos lieux de travail et nos communautés. Grâce à notre propre leadership basé sur les valeurs, nous pouvons retirer le meilleur des collègues, des dirigeant un collègue dont les valeurs sont incompatibles avec les nôtres, ou que nous ayons un ami qui nous poussent à prendre des décisions incompatibles avec ce que nous croyons. L'une des meilleures façons de surmonter des tels obstacles c'est une communication ouverte. Les amis, les collègues et les membres de famille peuvent ne pas toujours être d'accord avec nous, mais ils écouteront souvent ce que nous avons à dire. S'ils sont confiants que nous sommes honnêtes, et s'ils comprennent nos bonnes intentions, ainsi à partir de là, nous pouvons facilement aller de l'avant ensemble.

Astuces pour Utiliser les Valeurs comme un Outil de Leadership au Travail

Dans la mesure où nous réfléchissons particulièrement sur notre leadership au lieu du travail, et sur la façon dont nous sommes responsables pour aider à maintenir l'intégrité organisationnelle, nous pouvons utiliser un œil pratique pour identifier les opportunités pour le leadership basé sur les valeurs. En voici quelques exemples :

1. **Nous rappeler, l'un et l'autre, à garder les valeurs claires et visibles au lieu du travail.**
   Affichez les valeurs de manière décorative. Les lire au début des réunions importantes. S'y référer dans des plans stratégiques, les révisions de performance, lors des retraites et des célébrations organisationnelles.

2. **Démontrer les valeurs organisationnelles dans la manière dont vous interagissez entre vous et avec les autres.**
   Choisissez collectivement une valeur par semaine sur laquelle travailler en vue d'améliorer vos interactions interpersonnelles. Lorsqu'on fait face à un défi interpersonnel, se référer aux valeurs organisationnelles comme un guide.

3. **Se rappeler, l'un l'autre, à utiliser les valeurs organisationnelles comme un outil de prise de décision.**
   Demander lors des réunions, "Comment nos valeurs peuvent-elles nous aider à prendre cette décision?" Affichez une déclaration similaire sur votre bureau comme un aide-mémoire journalier.

4. **Expliquer les décisions professionnelles en se référant aux valeurs organisation- nelles.**
   Pour expliquer les décisions difficiles, commencer par rappeler aux autres les valeurs organisationnelles. Pour documenter les décisions, faites des notes additionnelles sur les valeurs organisationnelles d'appui.

5. **Mettre les valeurs organisationnelles avant le gain ou la convenance personnelle.**
   Lorsque vous vous sentez partagé entre les valeurs et le gain ou la convenance personnelle, efforcez-vous de vous arrêter et de réfléchir. Sortez pour une promenade. Faites une activité favori qui vous réconforte et vous fortifie. Et ensuite, réexaminez vos options.

6. **Consacrez le temps du travail à la réflexion sur les valeurs personnelles et professionnelles.**
   Trouvez un temps, à des heures libres, au cours de votre semaine de travail pour réfléchir sur les valeurs ; peut-être votre heure de repas ou la première heure d'une journée donnée, un jour donné de la semaine. Sollicitez à inscrire, à l'agenda des retraites organisationnelles, des réflexions sur les valeurs.

7. **Osez parler lorsque vous remarquez que les comportements organisationnels se détournent des valeurs organisationnelles.**
   Si vous remarquez des contradictions dans un certain travail que vous êtes entrain de faire avec celui des collègues, soulevez la question à une réunion avec ces personnes. Si vous observez des contradictions qui peuvent être plus sensitives, parlez-en avec la personne directement ou consultez, en privé, un superviseur, comme cela peut vous sembler indiqué.

8. **Faire montre des valeurs organisationnelles en dehors des responsabilités du travail.**
   Réfléchissez sur la manière dont vous vous sentez lorsque vous voyez les gens perdre leur intégrité en dehors du lieu de travail. Faites attention à votre comportement en dehors des heures de travail. Demandez à quelqu'un qui est votre collègue et ami de vous faire savoir honnêtement si jamais ils remarquaient des telles contradictions dans votre comportement en dehors du travail.

Rédaction : Une Journée de Leadership

Pensez à toutes les personnes qui vous observent, interagissent et travaillent avec vous à un jour donné. Pensez à tous les moments où vous étiez un leader, lorsque, peut-être, vous ne voyiez pas encore les choses comme elles sont. Remplissez le cadre prévu. Pour chaque moment et lieu, écrivez-y une ou deux façons dont vous pouvez être un leader (de famille, des membres de la communauté ou des collègues) en agissant avec intégrité.

Le matin à la maison.
Au travail dans le bureau.
Au travail avec les autres ONG
Au travail dans la communauté
Après le travail dans la communauté
Le soir à la maison.

Rédaction : À Travers le Regard des Autres

Imaginez que vous observez votre organisation à travers le regard d'un membre de la communauté, un bailleur de fonds, et un activiste externe. À l'aide des phrases proposée ci-dessous, écrivez ce qu'ils auraient pensé au sujet de l'intégrité de votre organisation et qu'est-ce que vous pourriez personnellement faire pour améliorer cette intégrité, en réaction.

Je suis un membre de la communauté. Permettez que je vous parle à propos de la manière dont cette organisation respecte ou non les valeurs inhérentes dans la prévention des VFF . . .

Je suis un médecin. Permettez que je vous parle à propos de la manière dont cette organisation respecte ou non les valeurs inhérentes dans la prévention des VFF . . .

Je suis un activiste. Permettez que je vous parle à propos de la manière dont cette organisation respecte ou non les valeurs inhérentes dans la prévention des VFF . . .

À partir du regard du regard de ces personnes, voici ce que je pourrais faire pour ***améliorer ce que notre organisation fait déjà bien :***

À partir du regard de ces personnes, voici ce que je pourrais faire pour ***faire face à ce que notre organisation doit améliorer :***

"J'aimerais être connu comme une personne qui est préoccupée au sujet de la liberté, de l'égalité et de la justice pour tous."

—Rosa Parks

Espace pour plus d'Exercices

Vous avez terminé la réflexion en privé pour le Thème 6. Si vous voulez continuer avec cette réflexion, faites ce qui suit :

1. Pendant une semaine, terminez chaque journée de travail en écrivant sur une façon dont vous avez agi conformément aux valeurs organisationnelles et sur une opportunité manquée. À la fin de la semaine, recherchez les tendances et astuces pour savoir comment améliorer votre leadership basé sur les valeurs.
2. Parlez avec un collègue de confiance à propos d'un des défis pour faire face à l'amélioration des valeurs de votre organisation et étudiez ensemble les stratégies éventuelles pour surmonter ces défis.
3. Chaque matin, pendant une semaine, par une rédaction de 10 minutes sur **tout ce qui vous passe à l'esprit**, en commençant avec la phrase ci-après : "Je pouvait faire montre de plus de leadership si j'avait le courage de . . ."

Pour les points (1) ou (2), écrivez vos notes ci-dessous.

Pour le point (3), nous vous conseillons d'utiliser un bloc note à part pour écrire autant et aussi librement que vous pouvez.

Espace pour plus d’Exercices

Au regard de l’histoire, je crois qu’un succès important réalisé par les activistes était de _____.

Et c’est la raison pour laquelle . . . . .

Topic 7

Étude de l'Activisme

Voici ce dont nous avons débattu à ce jour . . .

L'Activisme ce sont . . .

Les actions intentionnelles guidées par la tête et le cœur dans le but de créer un changement social.

- L'activisme va au-delà des responsabilités du travail. Il vient de notre for intérieur et finit par devenir une partie de notre identité et de notre valeur.

POUVOIR INTERNE / POUVOIR DE + IDENTITÉ / VALEURS + FORCE/ DROITS DES FEMMES = ACTIVISME

- Dans "*Get Moving!*" nous avons parlé du **pouvoir**, en particulier, le pouvoir qui s'empare de notre for intérieur et nous inspire finalement à mener des actions positives dans notre vie et notre communauté.
- Nous avons parlé à propos **des identités et des valeurs** qui nous ont conduit, en partie, et guidé dans notre travail sur les VFF.
- Nous avons parlé à propos de la manière dont notre travail est, d'abord et avant tout, pour soutenir **la force et les droits humains des femmes** en vue d'apporter le changement social dont on a besoin pour prévenir réellement les VFF.
- Chaque partie de cette équation constitue un ingrédient pour un **activisme** positif et efficace.

Il existe deux types d'activisme.

- **L'activisme collectif consiste** à mener des actions en collaboration avec les autres en réaction à une injustice. C'est généralement planifié et organisé d'avance.
- **L'activisme personnel consiste** à mener des actions en privé, pour réagir contre une injustice. Cela se fait souvent de manière spontanée.

« *Get Moving!* » *nous* offre une occasion pour réfléchir sur notre activisme collectif ou personnel et de renforcer les domaines où devrait se bâtir notre activisme.

Les Opportunités pour l'activisme personnel nous entourent chaque jour.

- Les activistes sont engagés à un problème et se sentent contraints d'agir contre l'injustice partout où elle existe – non pas seulement au travail. L'activisme personnel est essential, dans la mesure où, il représente pour nous une façon de vivre nos convictions.
- En tant que professionnel dans le domaine de VFF, nous pouvons parfois voir que notre activisme est plus souvent collectif que personnel. Ce qui peut servir de signe de rupture entre notre vie professionnelle et personnelle.
- Nous pouvons tous faire appel au courage d'intégrer notre activisme dans nos vies personnelles. Ce qui nous aidera à nous sentir plus intégrés, en tant que peuple, et liés à nos convictions et à notre travail.

À présent que nous avons étudié l'activisme, il est temps que nous puissions nous considérer comme des activistes actuels ou potentiels. Les pages qui suivent vont vous aider particulièrement à étudier ce qu'implique le fait d'être activiste. Concentrez-vous sur les deux pages du lecteur qui suivent, ensuite complétez les phrases proposées dans la partie rédaction dans les pages qui suivent.

Le lecteur: Suis-je un Activiste?

Les activistes reconnaissent leur *pouvoir positif* d'apporter le changement et de se sentir contraints de faire face au *pouvoir négatif* qui est à la base de l'injustice. Ils apportent avec eux leurs convictions et énergie d'activiste dans chaque aspect de leur vie, et certains trouvent du travail dans un domaine apparenté. La vie d'un activiste est à la fois stimulante tout en apportant de la satisfaction. Par ailleurs, elle exige que vous remettiez continuellement en question l'injustice ainsi que le statu quo, et que vous inspiriez l'activisme chez les autres tout en le redynamisant simultanément dans son for intérieur. Réfléchir sur ce style de vie nous permet de voir si nous sommes prêts ou non à vivre comme activiste ou tout simplement être inspiré à suivre cette voix.

La Vision des Activistes

Les activistes mènent leur vie conformément à une vision téméraire et inspirée de la justice, qui pourtant peut ou ne pas être atteinte pendant la durée de leur vie. La vision d'un activiste touche tous les aspects de sa vie, à partir de son travail organisationnel, en passant par la façon dont il gère sa maison ainsi que sa vie personnelle. Lorsque le changement se révèle lent, cette vision suscite tout de même de la confiance et de l'espoir.

La Valeur de Soi de l'Activiste

Les activistes croient en leur propre valeur et celle de chaque individu. Ils croient aux contributions importantes qu'ils peuvent apporter à leur communauté tout en respectant leurs valeurs à tout moment. Ce style de personnalité leur donne la force à surmonter l'adversité.

L'Engagement des Activistes

Quelques actions sporadiques réalisées ci et là ne suffisent pas pour parler d'activisme. Il s'agit en réalité d'un engagement qui dure et qui est profond ; le travail d'activiste est un travail à vie, soutenu par les expériences et convictions les plus profondes. Les activistes saisissent de manière instinctive toute opportunité qui s'offre à eux pour opérer un changement, et lorsqu'ils manquent ou évitent une telle opportunité, ils ressentent la peine, du regret ainsi que les intentions renouvelées qui sont suscitées par l'apprentissage. Même lorsqu'ils sont trahis par leurs efforts, leur engagement permanent d'auto-amélioration les déchire, parce qu'ils sont motivés par des idées qui sont plus grandes qu'eux-mêmes.

La Connectivité des Activistes

Le travail des activistes comprend le fait d'entretenir l'activisme, entre autre en créant des communautés de soutien parmi eux, aussi bien que parmi la masse critique dont ils ont besoin pour initier le changement social. Aussi les activistes de VFF engagent d'autres personnes dans l'apprentissage et le dialogue sur la violence, ses causes profondes ainsi que ses conséquences. Ils aident les individus à canaliser, de manière créative, leur indignation contre l'injustice sous forme de stratégies pour conduire à un changement positif. Ils montrent comment les sensations d'indignation ne devraient pas être l'objet de crainte, car c'est dans ces sensations que se trouve l'esprit qui anime l'activisme le plus efficace.

L'Esprit des Activistes

L'activisme inspire l'esprit et le rend disponible pour un usage exceptionnel. Les activistes apprennent que pour pérenniser leur travail, leur esprit a besoin de renouvellement. La force intérieure ou le pouvoir interne peut être vidé par le travail souvent difficile d'apporter le changement. Les activistes trouvent le renouvellement dans la gamme variée des pratiques qui favorisent leur bien-être et leur permet de faire une introspection, de réfléchir et de se réajuster le tir. Les activités de bien-être sont la rédaction, la médiation, la prière, la musique, l'exercice, l'art, la danse, le fait d'entrer en contact avec les personnes de confiance, et autres.

La Connaissance des Activistes

Les activistes ont besoin d'une compréhension approfondie des causes premières. Les activistes des VFF restent bien informés sur les questions relatives au déséquilibre de pouvoir entre les femmes et les hommes. Ils ont la passion de lire et d'apprendre les innovations apportées par les autres dans les pratiques prometteuses de l'activisme du domaine de VFF.

L'Histoire des Activistes

Chaque activiste a une histoire, celle des moments et des expériences personnelles qui ont fait qu'il se retrouve sur ce chemin. Dramatique ou simple, cette histoire constitue une source de motivation permanente. Elle reste inachevée et se développe pour toujours.

Il y a Une Histoire derrière Chaque Activiste …

Grace est une activiste. Elle travaille pour une ONG qui traite de la violence faite aux femmes. Au cours de son enfance, elle a vu sa maman subir la violence et a vu comment cela avait affecté celle-ci, elle-même aussi, ainsi que le reste de sa famille. Elle a vu comment, chaque jour, l'injustice et l'affront causés par la violence ont anéanti l'amour-propre de sa maman, ses perspectives, ainsi que le sens du soi. Elle a vu la souffrance et en était profondément émue. Grace a reconnu que l'expérience personnelle de sa maman était approuvée par la communauté et que cela a continué parce que les autres ont trouvé que c'était une façon acceptable et normale de traiter une femme.

Grace a ainsi établi un rapport entre son expérience personnelle et l'injustice sociale. Cela l'a poussé à devenir une activiste. Elle brule d'une ferme conviction pour les droits des femmes et, actuellement, dans sa vie personnelle et professionnelle, elle se comporte conformément à cette conviction. Elle œuvre dans la communauté en encourageant l'activisme basé sur la communauté et n'hésite jamais à en parler dans sa famille, avec les voisins et les collègues lorsqu'elle trouve les occasions, ainsi que les alternatives qui pourraient aider à conduire au changement.

Quelle est votre histoire?

Rédaction : Enthousiasme et Inquiétudes

Être activiste, c'est une vie riche qui apporte satisfaction. C'est une façon de laisser des traces au monde, de faire la différence dans la vie des autres, et de vivre une vie vraie pour soi-même. Il faut, cependant, du courage et accepter le risque. C'est une vie qui provoque les autres à vous contredire et à vous défier. Lorsque nous pensons être ou devenir des activistes, nous avons des sentiments mitigés. Pensez à vos sentiments, et ensuite complétez les phrases proposées ci-dessous pour rédiger ces pensées.

Ce qui m'exalte à être activiste, c'est . . .

Ce qui m'inquiète à être activiste c'est . . .

"Notre vie commence à s'arrêter le jour où nous commençons à nous taire face à des choses qui sont importantes".

—Martin Luther King Jr.

Rédaction: Les Qualités d'un Activiste

La lecture a décrit plusieurs qualités d'un activiste. Certaines peuvent vous avoir été familières. Certaines peuvent vous avoir surpris. Pensez à votre réaction à chacune des qualités et suivez les phrases proposées ci-dessous pour rédiger au sujet de vos pensées.

À partir de la lecture, les qualités d'un activiste que je pense posséder déjà sont . . .

À partir de la lecture, les qualités d'un activiste que j'ai encore besoin de développer en moi sont...

Rédaction: Mon Histoire

Chaque activiste a une histoire. Pensez à tous les différents moments ainsi qu'aux expériences qui vous ont motivées (ou qui vous motivent) à devenir un activiste. Rédigez votre histoire en expliquant ces événements. Cela peut parfois provoquer d'intenses émotions. Parlez avec une personne de confiance si vous avez besoin d'aide.

Mon histoire se présente comme suit . . .

"C'est exaltant d'être en vie à un moment d'éveil de conscience; ce qui peut également être confus, déroutant, et pénible".

—Adrienne Rich

Espace pour plus d'Exercices

Vous avez, à présent, terminé la réflexion en privé du Thème 7. Si vous voulez continuer avec cette réflexion, faites ce qui suit:

1. Pendant une semaine, écrivez un acte d'activisme (petit ou grand) qui vous inspire. À la fin de la semaine, servez-vous de votre liste pour choisir les opportunités pour l'activisme que vous êtes prêt à expérimenter.
2. Débattez de vos plans avec une personne de confiance en vue d'améliorer le vôtre. Faites des commentaires précis, et vérifiez le progrès réalisé, ensemble avec eux.
3. Chaque matin, pendant une semaine, faites une rédaction de 10 minutes sur **tout ce qui vous passe par l'esprit**, en commençant par la phrase : "En tant qu'activiste, je suis . . ."

Pour les points (1) ou (2), écrivez vos notes ci-dessous.

Pour le point (3), nous vous conseillons d'utiliser un bloc note à part pour écrire autant et aussi librement que vous pouvez.

Espace pour plus d’Exercices

Trois femmes qui m’inspirent par leur activisme et ce qu’elles réalisent, à savoir . . .

1. _____

2. _____

3. _____

Ce que j’ai appris de ces femmes, c’est . . .

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Topic 8

Soutenir la Force des Femmes

Voici ce dont nous avons débattu jusque là . . .

Le Féminisme c'est . . .

La conviction selon laquelle les femmes ont la même valeur et le même mérite que les hommes, et un engagement pour faire le plaidoyer en faveur des droits des femmes.

- Beaucoup d'entre nous avons peur de nous associer au féminisme pour ne pas donner l'impression que nous sommes entrain de défier le système social dans lequel nous sommes nés et avons grandi.
- Toutefois, prévenir les VFF exige que nous fassions une analyse critique des structures sociales et sur la manière dont elles favorisent la violence et la discrimination contre les femmes.
- Que nous nous appelions féministes ou non, ou que notre travail soit qualifié de féministe, c'est une décision que nous prenons en tant qu'individu et organisations. Toutefois, il est important que nous soyons conscients de nos choix.

Voici les stéréotypes . . .

Les idées négatives habituelles que nous nous faisons d'un groupe particulier, à partir des comportements de quelques personnes, que nous généralisons à l'ensemble du groupe.

- Le féminisme a été décrit par ceux qui cherchent à maintenir le statu quo ou le pouvoir des hommes sur les femmes en inventant différents stéréotypes négatifs.
- Être victime de stéréotypes est une forme de préjugé, et ce n'est jamais une expérience positive. Mais c'est un défi auquel nous devons faire face en toute honnêteté et professionnellement en analysant les implications à court et à long terme de nos actions.
- L'une des plus grandes barrières pour nous identifier ainsi que nos idées en tant que féministes c'est que, souvent, nous ne savons pas comment défier les stéréotypes à propos du féminisme. Ce qui permet de les perpétuer jusqu'à ce que, parfois, nous commençons même à y croire nous-mêmes.

- Ce sera un défi différent pour chacun de nous pour déterminer la manière dont nous voulons gérer le féminisme dans notre travail comparé aux stéréotypes négatifs dans la communauté.

Maintenant que nous avons étudié les stéréotypes ainsi que les faits du féminisme, il est temps de réfléchir plus sur le féminisme qui nous entoure. Les pages ci-après vous aideront particulièrement à étudier le féminisme dans une perspective africaine, ce qu'il est et ce qu'il pouvait être. Concentrez-vous sur les deux pages suivantes du lecteur, et ensuite complétez la partie des phrases proposées pour la rédaction dans les pages qui suivent.

Lecteur: Le Féminisme dans une Perspective² Africaine

Adapted from a reader prepared for the African Women's Leadership Institute, by the Education and Research Working Group, Akina Mama wa Afrika

Qu'est-ce qu'est le Féminisme ?

Le féminisme c'est la conviction selon laquelle les femmes ont la même valeur et le même mérite que les hommes. C'est un engagement pour faire le plaidoyer pour les droits des femmes y compris pour leur égalité politique, sociale et économique aux hommes. Le féminisme africain c'est ce même engagement, avec juste un accent particulier sur les seuls défis auxquels les femmes africaines font face.

Qu'est-ce que le Féminisme Met en Question?

Certaines personnes déclarent que, parce qu'elles portent les enfants, les femmes se voient cantonnées au ménage. Ces personnes alimentent le traitement inéquitable fait aux femmes, partant de cette base. Les féministes, cependant, croient que les femmes et les hommes, en dépit de leurs différences biologiques, devraient avoir la même influence dans la société et le même droit de choisir leur vie. Cette même perspective sous-entend le droit au travail des femmes en Afrique.

> *"Le féminisme tire ses racines dans la tradition africaine. C'est parce que les femmes, dans le continent, ont toujours été conscientes des relations oppressive de genre qui régnaient alors et elles ont, à travers toute l'histoire, défié ces conditions de plusieurs manières."*
>
> *— Changu Mannathoko*

Le Féminisme, est-il Nouveau pour l'Afrique?

Le féminisme est relativement nouveau partout dans le monde. Bien que l'oppression des femmes ait été pendant longtemps un problème de manière globale, le féminisme comme mouvement n'a commencé que dans les années 1960. Ceci dit, l'esprit du féminisme est présent en Afrique depuis des siècles, dans les efforts individuels des femmes et les petites victoires à travers l'histoire.

> *"C'est correct de dire que le féminisme n'est pas un nouvel événement dans notre continent, mais un long processus historique qui n'est pas encore suffisamment exposé au grand jour. L'une des tâches qui attend ainsi les féministes africains c'est d'étudier le développement historique de la résistance des femmes contre l'oppression en Afrique."*
>
> *—Nawal El Saadawi*

Est-ce qu'un Mouvement International Peut Répondre aux Besoins Africains ?

Il n'y a pas qu'*un seul* féminisme. Le féminisme est conçu en vue de prendre différentes formes pour être au service de différentes femmes. Cela revient aux activistes des droits des femmes de s'assurer que notre féminisme se développe en un mouvement véritablement africain. Déconsidérer le féminisme à cause de sa prévalence internationale serait minimiser le progrès réalisé pour les droits des femmes. Ceux qui disent que les féministes africains ont été trop influencés par l'Occident sont les mêmes qui appellent l'égalité "étranger". Est-ce pour autant que les droits humains des femmes n'ont de sens que pour les femmes non-Africaines ?

> *"Ce qui est curieux à propos du féminisme africain aujourd'hui, c'est qu'il y a tellement beaucoup de crainte d'être perçu ou reconnu comme un féministe ou 'libérationniste des femmes' . . . c'est principalement parce que l'on colle l'étiquette d'impérialiste au 'féminisme' ou à la 'libération des femmes', une astuce pour la domination culturelle et donc anti-africaine. Bien sûr, il s'agit là d'un point de vue sexiste africain, d'un mécanisme pour que les femmes servent de bouc émissaire comme traitresses des valeurs africaines"3*
>
> *—African Women's Leadership Institute, Akina Mama wa Afrika*

Qu'est-ce que l'Avenir Réserve au Féminisme Africain ?

Au cours de nombreuses années passées, les féministes du monde développé avaient défié ceux de l'Amérique et de l'Europe afin d'examiner comment la race et la discrimination liées au genre interagissaient. Ces défis ont considérablement amélioré les formes du féminisme Occidental. De même, les féministes Africains sont entrain d'étudier comment la discrimination basée sur le genre en Afrique est liée à celle basée sur l'âge, la classe, l'orientation sexuelle, l'ethnicité, la tribu ou les personnes vivant avec handicap. La qualité unique du féminisme c'est sa capacité de prendre en compte tous les aspects de la femme.

> *"La lutte des femmes africaines ne peut pas être limitée aux lutes individuelles contre les hommes . . . la lutte des femmes devra se joindre à d'autres mouvements contre les inégalités sociales . . . les femmes Africaines doivent organiser leurs mouvements féministes lequel devrait être en solidarité avec tous les autres agents du changement. L'Afrique d'aujourd'hui est 'mûre' pour le féminisme."*
>
> *—Marie-Angelique Savane*

Rédaction : Émotions Mitigées

Beaucoup d'entre nous avons des émotions et des opinions mitigées à propos du féminisme. Pensez à votre propre cas, et ensuite suivez l'exemple des phrases proposées ci-dessous pour rédiger à propos de vos opinions.

Les sentiments ainsi que les pensées positives que j'ai sur le féminisme consistent en . . .

Les sentiments ainsi que les pensées négatives que j'ai sur le féminisme consistent en . . .

"Le féminisme, c'est la notion radicale selon laquelle les femmes sont des personnes."

—Cheris Kramarae and Paula Treichler

Rédaction: La Vision Quinquennale

Tel que c'est écrit dans le lecteur, "Cela dépendra des activistes des droits des femmes à travers l'Afrique pour s'assurer que notre féminisme se développe en un mouvement réellement africain". Pensez au type de féminisme africain qui vous inspirerait, et ensuite suivez l'exemple des phrases proposées ci-dessous pour rédiger au sujet votre vision.

En cinq ans, voici ce à quoi je voudrais que le féminisme africain puisse ressembler . . .

Si le féminisme Africain était ainsi, alors cela m'aurait été bénéfique ainsi qu'à mon travail de plusieurs façons. Par exemple . . . une façon

"Les femmes Africaines en général doivent savoir que c'est Ok pour elles d'être comme elles sont – afin de voir ce qu'elles sont comme une force, et de se libérer de la peur et du silence "

—Wangari Maathai

Rédaction : Brisez les Stéréotypes

Les stéréotypes négatifs constituent probablement le plus grand barrage dans l'évolution positive du féminisme africain. Pensez une fois de plus au type de féminisme africain que vous aimeriez voir dans cinq ans (voir page précédente). Mentionnez **trois** actions que vous pourriez mener pour aider à briser les stéréotypes à propos du féminisme et évoluez dans le sens de réaliser votre vision.

*Les **Trois** actions que j'aimerais mener pour briser les stéréotypes sur le féminisme et travailler pour la réalisation de ma vision, sont . . .*

"La haine est un très grand fardeau pour porter. Elle fait plus de mal à la personne qui hait qu'à celle qu'on hait."

—Coretta Scott King

Espace pour plus d'Exercices

Vous avez à présent terminé avec la réflexion en privé pour le Thème 8. Si vous voulez réfléchir plus, faites l'exercice qui suit:

1. Pendant une semaine, demandez aux collègues de vous dire quelque chose au sujet d'un des articles, poèmes, livres ou essai qui traite du féminisme africain qu'ils ont trouvé intéressant dans leur travail. Lisez la *Charte sur les Principes Féministes pour les Féministes Africains (http://www.africanfeministforum.com/the-charter-of-feminist-principles-for-african-feminists/).* À la fin de la semaine, revoyez la liste et élaborez un plan de lecture.
2. Entretenez-vous avec un féministe pour qui vous avez du respect sur les stratégies afin de briser les stéréotypes négatifs contre le féminisme.
3. Chaque matin, pendant une semaine, faites une rédaction de 10 minutes sur **tout ce qui vous passe à l'esprit**, en commençant avec la phrase suivante: "Je pourrais devenir un féministe plus hardi et brave si . . ."

Pour les points (1) ou (2), écrivez vos notes ci-dessous.

Pour le point (3), nous recommandons un bloc note à part pour écrire autan et aussi librement que vous pouvez.

Espace pour plus d’Exercices

Créez une image qui symbolise la solidarité.

L'image est à propos de . . .

Topic 9

Créer des Mouvements en Solidarité

Voice ce dont nous avons débattu jusque là . . .

La Solidarité c'est . . .

Un sentiment d'unité suscité par les expériences, les intérêts et convictions communes entre individus, et exprimé au travers des mouvements de soutien et des actions collectives.

- Quoique souvent nous pensions de la solidarité en termes de nos actions avec des frères et des alliés, nous pouvons également nous sentir et être en solidarité avec des étrangers et des personnes, en dehors de nos communautés avoisinantes ou pays voisins, avec qui nous partageons les mêmes sentiments sur ce qui est correct et non correct, et au sujet de la justice et des droits humains.

- La solidarité est essentielle pour apporter le changement social. C'est ce qui nous met ensemble nous unit et forge des efforts collectifs qui sont si forts que nous ne pouvons produire individuellement. Dans notre travail de VFF, la solidarité nous aide à passer d'une perspective individualisée vers celle d'un groupe. Elle nous permet d'aller au-delà du soutien apporté à une femme individuellement au soutien apporté à toutes les femmes pour jouir d'une vie sans violence. Nous pouvons plus facilement nous identifier aux autres femmes, parce que nous commençons à voir comment les femmes à travers le monde connaissent des oppressions communes.

La solidarité est influencée par beaucoup de choses …

- Nous avons besoin d'une sensibilisation sur nos valeurs personnelles ainsi que sur nos valeurs organisationnelles avant de nous lier aux autres sur cette base.

- Nous devons établir des liens grâce aux multiples expériences communes que nous partageons et qui met en valeur nos sentiments de solidarité.

- Nous avons besoin des multiples habiletés que nous développons pour renforcer notre capacité d'agir en solidarité avec les autres, de même que notre capacité de créer des espaces plus paisibles.

Un mouvement c'est . . .

Un grand groupe official ou non-officiel des personnes et des organisations qui partagent une analyse politisée sur un problème social et qui militent pour un changement social.

- Le travail pour prévenir les VFF est colossal. Pour atteindre le but de mettre terme à la violence faite aux femmes, nous devons sentir que nous ne sommes pas seuls, que les autres nous soutiennent et font preuve de solidarité envers nous. Les individus ainsi que les organisations ne peuvent pas réaliser seuls la vision d'une vie sans violence. Nous avons besoin d'allies, d'amis et de la communauté pour être efficaces.

La solidarité constitue le pivot pour créer un mouvement.

À présent que nous avons étudié la solidarité et les mouvements, il est temps de réfléchir pour voir à quoi ressemble réellement la solidarité. Les pages qui suivent vous aideront à analyser les caractéristiques de la solidarité et ce qui fait que cela soit si critique de diriger des mouvements. Concentrez-vous sur les deux pages du lecteur qui suivent, et ensuite complétez les phrases proposées pour la rédaction dans les pages qui suivent.

Lecteur : A Quoi Ressemble la Solidarité ?

Il est parfois difficile de savoir à quoi ressemble la solidarité, car nous nous identifions à elle premièrement comme un sentiment. Nous pouvons normalement sentir si, oui ou non, les autres travaillent en solidarité avec nous. Il existe plusieurs formes de collaboration sans solidarité — on gère les aspects pratiques des tâches et objectifs communs, pendant que nous n'avons pas encore les plus profonds niveaux de passion commune, de l'alignement des valeurs et des engagements pour une plus grande vision.

La solidarité détient un pouvoir rare et c'est ce qui a fait que les mouvements soient si transformateurs et mémorables à travers l'histoire. La solidarité peut lier les étrangers, en établissant des liens durables qui résistent aux défis les plus sérieux. Pour parvenir à ce pouvoir, nous avons besoin de savoir à quoi ressemble la solidarité, de sorte que, par-dessus tout, nous puissions chercher et développer ces qualités en nous-mêmes et dans nos efforts pour faire progresser les mouvements que nous soutenons.

La Cohésion

On parle de la cohésion lorsqu'il existe des principes et des convictions communes au sein d'un groupe. Ce qui ne revient pas à dire que tout le monde a la même opinion sur tout, mais plutôt qu'il existe une entente sur l'essentiel, par exemple, être tous d'accord que la violence faite aux femmes est une injustice. Lorsqu'une activiste ose dénoncer l'injustice, nous faisons preuve de solidarité avec elle et nous la soutenons publiquement parce que nous partageons sa conviction pour une vie sans violence. Cette solidarité existe parce que nous partageons une analyse commune de la violence et de l'injustice

La Coopération

C'est lorsque les individus qui travaillent ensemble font montre de respect, de soutien et se sensibilité les uns les autres. Ce qui revient à dire s'engager, débattre, écouter et faire des compromis. Elle veut dire partager volontiers et gaiement dans le dur labeur qui est requis pour atteindre des visions audacieuses. Elle veut dire l'ouverture, le refus de s'engager dans la concurrence et la suspicion. Elle veut dire veiller toujours au principe d'échange mutuel (du donner et du recevoir) pour nous soutenir les uns les autres tout au long de notre chemin.

La Confiance

La confiance est le fondement de toute relation positive, personnelle et professionnelle. Il faut qu'elle existe pour que la solidarité puisse prospérer. La confiance naît à partir d'une honnêteté, sincérité conséquente et d'une communication franche qui fasse foi que tout ce qui doit être partagé, sera fait, et que personne ne trompera l'autre. Pour se sentir en solidarité, on doit faire confiance à l'expérience, aux valeurs et à la vision de l'un l'autre, ainsi qu'à notre engagement de nous soutenir l'un l'autre.

Le Respect Mutuel

Lorsqu'il y a respect mutuel, les aptitudes et le point de vue de chacun sont valorisés et appréciés à juste titre. Ce qui veut dire considérer tout le monde égal et reconnaître que chacun a quelque chose d'important à apporter. Bien que chacun de nous puisse apporter quelque chose de différent toutes les contributions améliorent la compréhension et le potentiel commun.

L'Empathie

L'Empathie c'est la faculté d'éprouver les mêmes sentiments que les autres. C'est ce qui fait que l'on puisse se sentir en solidarité avec quelqu'un que l'on n'a jamais rencontré. Par exemple, si une femme originaire d'un autre pays partage avec nous son expérience sur la violence, beaucoup d'entre nous, en dépit du fait que nous ne la connaissons pas personnellement, nous allons nous sentir poussés à nous solidariser avec elle. Nous nous sentons liés à son expérience, même si ce n'est pas notre propre expérience. Nous n'y pensons pas simplement ; nous ressentons cela profondément. Nous ressentons de l'injustice dans nos cœurs.

La Fidélité

Être fidèle, c'est ce qui soutient le sentiment de solidarité. Même lorsque les problèmes, les différends, les conflits ou les défis apparaissent, il doit y avoir un véritable engagement pour persévérer, pour traverser les moments difficiles ensemble. La fidélité veut dire rester conforme à ses engagements et ne jamais donner raison aux gens de douter de notre parole. Elle veut dire reconnaître qu'une chaîne ne reste aussi solide que dans la mesure où son maillon le plus faible fait de tout son mieux pour ne plus jamais demeurer (ce maillon) faible.

Tendre la Main

La solidarité implique le fait de tendre la main aux autres individus, activistes et organisations. Tendre la main en solidarité, c'est une façon de dire "nous pouvons être forts ensemble" et "je serai à tes côtés". Il s'agit d'établir des liens basés sur les valeurs communes, améliorer le pouvoir positif, soutenir et agir pour le changement. Nous pouvons être créatifs dans la manière dont nous tendons la main aux autres, en écrivant aux gens, en échangeant les contacts et les informations, en partageant les repas, organisant des débats, en dévoilant les problèmes personnels, en participant aux activités sociales ensemble, en échangeant des idées, en tissant nos amitiés et plus!

Rédaction : Au Nom du Changement

La véritable solidarité veut dire passer outre nos préjugés et partis pris en vue de nous lier aux autres au nom du changement en nous acceptant les uns les autres tels que nous sommes et en nous associant par notre pouvoir de créer un mouvement. Il est cependant courant de trouver tellement d'individus et de groupes qu'il faut se battre pour se sentir en solidarité avec eux (p.ex., les personnes vivant avec le VIH, les lesbiennes, les travailleurs de l'industrie du sexe, les femmes pauvres, les femmes de différentes ethnicités, etc.). Pensez à un groupe de ce genre, et suivez les phrases proposées ci-dessous pour rédiger sur vos pensées.

Un groupe pour lequel je me bats en vue de me sentir en solidarité avec, c'est …

C'est difficile pour moi, parce que. . .

Pour favoriser mon sentiment de solidarité avec ce groupe je pourrais . . .

"Si vous êtes dans une coalition et que vous êtes à l'aise, sachez que ce n'est pas une coalition suffisamment grande."

—Bernice Johnson Reagon

Les avantages et opportunités pour travailler en solidarité avec ce groupe serait de . . .

Pour entretenir mon sentiment de solidarité avec ce groupe, je devrais . . .

Sans communauté, il n'y a pas de libération."

—Audre Lorde

Rédaction : Tendre la Main

Pensez à toutes les personnes avec lesquelles vous vous sentez solidaire par des liens de longue durée ou de nouvelles connaissances. Relisez le dernier point de la lecture sur “Tendre la Main”. Énumérez dix façons simples de tendre la main que vous allez exploiter au cours de prochaines semaines pour exprimer votre solidarité avec les différentes personnes.

Les dix façons simples par lesquelles je vais tendre la main en solidarité au cours des semaines à venir, il s’agit de . . .

” Je ne crois pas en la charité. Je crois en la solidarité. La charité est trop verticale. Elle va du sommet à la base. La solidarité est horizontale. Elle respecte le prochain. J’ai beaucoup à apprendre des autres personnes.”

— Eduardo Hughes Galeano

Espace pour plus d'Exercices

Vous avez à présent terminé avec le travail de réflexion en privé sur the Thème 9.

Si vous voulez continuer avec cette réflexion, faites l'exercice qui sui t:

1. Pendant une semaine, écrivez chaque acte de solidarité que quelqu'un a posé à votre égard. À la fin de la semaine, affichez la liste à votre mur pour votre inspiration.
2. Rédigez une lettre personnelle de soutien à quelqu'un avec qui vous vous êtes toujours senti très différent, mais maintenant, comme vous œuvrez dans Get Moving!, vous vous sentez solidaire. Avec tout votre courage, envoyez la lettre.
3. Chaque matin au cours de cette semaine, faites une rédaction de 10 minutes au sujet de tout ce qui vous passe à l'esprit, en commençant avec la phrase suivante: "Chaque jour, je me sens de plus en plus solidaire avec plus des personnes, par exemple . . ."

Pour les points (1) ou (2), écrivez vos notes ci-dessous.
Pour le point (3), nous conseillons d'utiliser un bloc note à part pour écrire autant et aussi librement que vous pouvez.

Espace pour plus d’Exercices

Au fur et à mesure que je m'approche de la fin de *Get Moving!*, je me sens . . .

- ☐ rprêt pour me reposer, réfléchir et être toutes oreilles
- ☐ prêt à mener des actions
- ☐ prêt à partager l'expérience avec les autres

Voici comment je vais définir les priorités de sorte que . . .

Topic 10

Allez Au-delà

Get Moving!

Voice ce dont nous avons débattu jusque là . . .

Autant qu'il est valable d'apprendre quelque chose de nouveau, il est autant valable de revoir les connaissances déjà acquises. Le fait de revenir sur des idées pour une seconde, troisième et quatrième fois, améliore le niveau des connaissances, de réflexion et de compréhension.

Voici quelques idées clés introduites dans *Get Moving!* Faites-en une copie et affichez-les quelque part pour une révision régulière, pour vous inspirer sur votre parcours à venir.

Politisé : lorsque nous reconnaissons l'injustice dans des événements autrement courants et nous nous sentons passionné pour apporter le changement.

L'Injustice: lorsqu'on prive à quelqu'un l'occasion de jouir de ses droits humains.

Les droits humains: les droits que toute personne a en vertu du fait d'être humain. Lorsque quelqu'un (ab)use du pouvoir sur les autres, cela conduit généralement à la violation des droits humains.

La justice sociale : l'idée selon laquelle nous sommes tous responsables pour créer une société où chacun peut jouir de ses droits humains.

Approche basée sur les droits (au travail de VFF) : s'attaquer à la cause principale du problème et en y incorporant les concepts clés du pouvoir.

Les valeurs: les qualités en quoi nous croyons les plus profondément et dont nous pouvons nous servir pour guider nos choix et actions.

L'Identité: les caractéristiques et rôles qui nous lient à des groupes spécifiques dans la société et qui font de nous exceptionnellement qui nous sommes. Les différentes parties de nos identités influencent nos vies de plusieurs façons à différents moments.

Le pouvoir: la capacité d'influencer vos propres expériences ou celles des autres.

Le Pouvoir Interne: c'est le sentiment positif que nous expérimentons lorsque nous nous aimons et nous nous acceptons, lorsque nous croyons que nous sommes capables, et sentons que nous méritons tous nos droits humains. Le pouvoir interne constitue le fondement pour toutes les autres formes positives de pouvoir.

Le Pouvoir De: c'est lorsque nous menons une action pour influencer positivement notre propre vie ainsi que celle des autres.

Le Pouvoir Avec: c'est lorsque nous nous associons aux autres sans préjugés ni discrimination en vue d'améliorer positivement notre propre vie ainsi que celle des autres.

Le Pouvoir Sur: c'est lorsque nos paroles ou actions font que cela soit difficile, terrifiant ou même dangereux pour que les autres usent de leur propre pouvoir. Le déséquilibre du pouvoir que cela entraîne conduit souvent à la violence sous ses multiples formes : physique, sexuelle, émotionnelle ou économique.

Le Leadership : proposer des idées et mener des actions pour le plus grand bien de tous, tout en permettant aux autres de se sentir valables et capables de faire la même chose.

Leadership Basé sur les Valeurs : diriger par l'exemple, sans tenir compte de votre rôle, positon ou situation, en laissant les valeurs positives guider votre action et inspirer les autres.

L'Activisme: actions intentionnelles guidée par la tête et le cœur de quelqu'un dans le but d'apporter un changement social.

L'activisme collectif : actions menées en collaboration avec les autres, en réaction à une injustice. C'est généralement planifié et organisé d'avance.

L'activisme personnel : actions menées dans la vie privée en réaction à une injustice. C'est souvent spontané.

Le féminisme : la conviction selon laquelle les femmes ont la même valeur et le même mérite que les hommes, et un engagement pour faire le plaidoyer des droits des femmes.

La solidarité : un sentiment d'unité provenant des expériences, des intérêts et convictions communes, et exprimé par un soutien et une action collective.

Le mouvement : Un grand groupe des gens et d'organisations officielles ou non-officielles qui partagent une analyse politisée sur un problème social, et qui militent pour un changement social.

Félicitations! Il est temps de revoir vos réflexions faites en privé et de célébrer vos réalisations personnelles. Les pages ci-après vont vous permettre de revoir, en un coup d'œil, le parcours qui est à présent entrain d'arriver à la fin, quoique les idées et le travail vont et devront continuer sous forme de parcours intérieur. Faites une révision des idées clés dans les deux pages précédentes et ensuite complétez les phrases proposées dans la partie rédaction dans les pages qui suivent.

Rédaction : Regard Rétrospectif

Quelquefois, une expérience peut est différente maintenant qu'elle l'a été dans le passé. Pensez à tous les moments les plus difficiles, exaltants et mémorables de ce processus. Parcourez les pages de ce manuel pour vous rappeler les différentes réflexions et connaissances. Ensuite suivez l'exemple des phrases proposées ci-après pour écrire sur vos pensées.

Les thèmes dans *Get Moving!* qui m'ont semblé les plus mémorables sont . . .

Parce que . . .

"Il ne faut jamais sous-estimer le pouvoir des rêves ainsi que l'influence de l'esprit humain. Nous sommes tous les mêmes dans ce concept: le potentiel de la grandeur vit en chacun de nous."- Wilma Rudolph

Certaines sensations que j'avais ont changées suite au processus Get Moving!, à savoir . . .

"N'abandonnez jamais, car c'est le lieu et le moment pour le vent de tourner."

—Harriet Beecher Stowe

Rédaction : Plan d'Action Personnel

Prenez un temps pour parcourir les pages de ce manuel. Notez les actions auxquelles vous vous êtes engagés. Pensez si oui ou non vous avez respecté ces actions et comment vous vous y êtes pris. Pour chaque action que vous identifiez, écrivez la dans la première colonne du tableau ci-dessous, ensuite indiquez si elle "n'a pas encore commence", "elle est en cours", ou "elle est achevée" (mettez-y les dates si vous le voulez). Après avoir complété chaque colonne, écrivez dans la dernière colonne les nouvelles actions inspirées grâce à vos efforts.

Action	Non encore commencée	En cours	Terminée	Nouvelles Actions Inspirées

Rédaction : Déclarations d'Engagement Personnel à Get Moving!

Au-delàs des actions spécifiques, reprises à la page précédente, pour lesquelles vous aller faire le suivi, il est également important d'avoir la vision globale ainsi que les concepts clés de *Get Moving* ! actifs dans notre vie personnelle. Les Déclarations d'Engagement ci-après, reflètent chacun des thèmes couverts dans *Get Moving!* Prenez quelques deux minutes pour y réfléchir minutieusement et écrivez, dans l'espace prévu, au moins une action que vous pouvez mener pour respecter chacun des engagements. Gardez-les et pensez même à en faire des copies et à les afficher pour servir d'aide-mémoire quotidiennement pour vous-même.

J'y tiens à Cœur! Je m'engage à renforcer le mouvement de prévention des VFF en :

1. Agissant de manière à créer un espace plus paisible.

_____

2. Célébrant et approfondissant ma politisation.

_____

3. Revendiquant mon identité et mes valeurs et en les laissant guider mes actions et mes choix.

_____

4. Regardant toujours d'abord mon propre comportement et mes propres relations.

_____

5. Osant dénoncer le déséquilibre de pouvoir entre les hommes et les femmes.

_____

6. Étant un leader engagé à l'intégrité organisationnelle.

_____

7. M'attachant au pouvoir qui provident de l'activisme positif.

_____

8. Soutenant les droits des femmes ainsi que tous ceux qui font la même chose.

_____

9. Créant des mouvements et en agissant sur base de mes sentiments de solidarité.

_____

10. Gardant *Get Moving!* actif dans ma vie personnelle et professionnelle.

_____

NOTE: Cette page servira dans l'activité finale. Veuillez donc apporter votre manuel à cette session ou vous photocopiez la page.

Rédaction: Célébrez!

Que vous le sentiez ou pas, *Get Moving!* vous a conduit dans un parcours important, un parcours qui vous a défié personnellement et professionnellement. Vous l'avez fait, vous y avez consacré de votre temps, énergie et passion pour rendre ce parcours possible et bénéfique. C'est le moment de célébrer la réalisation! Célébrer ne veut pas juste dire se divertir. En réalité, il est quelque fois difficile d'acquérir la fierté, la confiance et l'espoir, pour ainsi dire.

Je l'ai fait ! et cela m'a ouvert beaucoup d'autres nouvelles idées et possibilités. Pensez à une simple action que vous allez mener pour exprimer ce dernier pas important de reconnaissance.

(p.ex., partager un repas avec la personne de confiance, aller danser avec un partenaire, prendre une douche longue et reposante, consacrer une après-midi à faire quelque chose de spéciale juste pour moi-même, etc.)

Pour célébrer la réalisation de Get Moving! et reconnaître tout ce que cela représente pour moi, je vais . . .

Veuillez nous parler au sujet de votre expérience avec *Get Moving !:*

Nous vous invitons à partager avec nous. . .

— Qu'est-ce que ce processus représente pour vous

— Vos idées ou vos droits

— une réaction de votre part?

Prière de tirer quelques photocopies ou scanners et envoyer à « GBV Prevention Network » à l'adresse : info@preventgbvafrica.org ou À la "P. O. Box 6770 Kampala, Uganda." Sentez-vous libre de garder votre anonymat si cela vous met plus à l'aise.

Nos sincères remerciements!

Notes

Notes

Notes

Notes

Notes

GBV Prevention Network
PO Box 6770, Kampala, Uganda
Tel: +256 414 531186 Fax: +256 414 531249
Email: info@preventgbvafrica.org
Web: www.preventgbvafrica.org