

Formation des émissaires de la paix de la FLM

Manuel de formation pour les
participants et participantes



FÉDÉRATION
LUTHÉRIENNE
MONDIALE

© Fédération luthérienne mondiale, 2018-2021

Publié par la Fédération luthérienne mondiale, une communion d'Églises

150 route de Ferney, C.P. 2100, 1211 Genève 2, Suisse

Conception : Anastasia Anhelovska

Traduction : Florence Lesur

Concept : Bureau Jeunesse de la FLM, Département de mission et de développement

Photos : FLM/Ben Gray

ISBN 978-2-940459-78-0

Préface

En 2020, une pandémie mondiale a bouleversé nos vies, mais aussi compliqué nos rapports avec les autres lorsque les restrictions mises en place pour faire face aux effets de la COVID-19 ont imposé une distanciation physique. Partout dans le monde, l'humanité a subi une énorme pression psychosociale, émotionnelle et spirituelle. Les conflits et les violences qui se produisent à domicile ou ailleurs échappent souvent au regard du public. Comme les médias se consacrent à la crise sanitaire et économique, les causes profondes des conflits risquent de ne plus recevoir une attention suffisante. Pourtant, nous pouvons constater que l'extrémisme violent, les guerres culturelles et les autres formes de conflits n'ont pas disparu. Lorsque l'animosité et la haine dominent notre société, en plus d'être affirmées et entretenues par certains responsables politiques, elles causent beaucoup de tort et suscitent l'inquiétude des citoyennes et citoyens de tous âges et de tous horizons. Il leur faut alors faire preuve de vigilance et se tenir prêtes, prêts, à opposer à l'hostilité un message d'espérance et de paix.

La formation des Émissaires de la paix de la Fédération luthérienne mondiale (FLM) vise principalement à doter les jeunes des outils nécessaires pour régler des types de conflits variés et contribuer à la consolidation de la paix. La première session en Israël/Palestine (2017) puis la session en Estonie (2019) ont permis à la FLM d'approfondir et d'élargir la pertinence du manuel de formation en l'adaptant aux différents contextes mondiaux. Si les conflits et la paix posent des difficultés différentes selon les situations, une constante se dégage néanmoins : non seulement les jeunes sont des vecteurs de changement positif pour l'avenir, mais ils et elles jouent également un rôle significatif aujourd'hui.

Les jeunes apportent une vision nouvelle, de l'inspiration, de la créativité et des dons variés, tant en matière d'analyse des conflits que de promotion de la paix. Les jeunes perçoivent également les liens entre le dur labeur de la paix et les questions relatives aux droits humains, à la justice de genre et au défi permanent des changements climatiques. Beaucoup sont des natifs et natives du numérique capables de naviguer dans le nouveau paysage technologique et médiatique avec un regard critique. Dans un monde où la désinformation est omniprésente, les jeunes d'aujourd'hui sont habiles à repérer les *fake news* et savent combien il est important de dire la vérité dans un contexte de conflit généralisé sur les médias sociaux.

La FLM abrite une communauté croissante de jeunes émissaires de la paix œuvrant non seulement au sein de la communion luthérienne, mais aussi en collaboration étroite avec des partenaires de toutes ethnies, religions et tranches d'âge. Il existe différents points d'entrée pour s'engager dans cette voie, à l'instar de l'objectif de développement durable n° 16, qui met en avant la paix, la jus-

tice et la solidité des institutions. D'autres liens peuvent être trouvés dans le soutien aux initiatives de paix en Amérique latine ou dans l'accompagnement des actions de cohésion sociale dans les camps de réfugiés en Afrique et au Moyen-Orient. À la lumière des débats qui se multiplient sur l'amélioration des rapports entre action humanitaire, développement et paix, le rôle des jeunes et des femmes dans l'édification de la paix est de plus en plus reconnu comme essentiel pour trouver des solutions durables de sortie de conflit. Et une préoccupation partagée grandissante se manifeste au sujet des différentes nuances de populisme et de nationalisme qui favorisent des politiques d'exclusion en Amérique du Nord, en Europe et en Asie et qui engendrent des conflits sociaux dans la société.

Compte tenu des défis et des opportunités d'un monde qui réclame la paix, nous remercions les personnes qui ont contribué à ce manuel pour leur travail pionnier, et nous nous félicitons que des ressources soient en cours d'élaboration pour appuyer les initiatives de paix menées par la FLM et ses partenaires ou par leur intermédiaire. De nouvelles ressources sont incluses dans l'annexe de cette édition pour faire progresser la réflexion et proposer des méthodes concrètes. Nous nous réjouissons également de voir cette documentation traduite dans différentes langues afin que davantage de jeunes puissent y avoir accès et les adapter à leurs contextes respectifs.

« Heureux ceux qui font œuvre de paix : ils seront appelés fils de Dieu » (Matthieu 5,9). Faisant écho au thème de la Journée internationale de la paix 2020, « Façonner la paix ensemble », les paroles de Jésus résonnent de façon plus pertinente que jamais aujourd'hui. En effet, la consolidation de la paix n'a cessé d'être perturbée par les vagues successives. L'épuisement ou l'impuissance peuvent nous accabler. Beaucoup d'entre nous pleurent encore la perte d'êtres chers ou la disparition de leurs moyens de subsistance. Même les personnes les plus résilientes et les plus investies dans la réparation des torts à travers le monde ont pu éprouver de la lassitude. Néanmoins, les paroles de bénédiction de Jésus nous donnent la force et les moyens d'œuvrer au service de la paix afin d'aplanir les perturbations les unes après les autres. Notre vocation d'enfants de Dieu nous appelle à travailler inlassablement ensemble pour façonner la paix, et ce, pour le bien de toutes les personnes en proie au stress et à la souffrance, ou qui aspirent à la justice, à la paix et à la réconciliation dans leur foyer, dans leur pays et, en définitive, dans cette vie et dans le monde à venir.

Eva Christina Nilsson
Directrice du Département de théologie, de mission et de justice

Contents

THÈME I : COMPRENDRE LA PAIX ET LES CONFLITS 11

Module 1 – Comprendre la paix : les visions de la paix..... 12

Introduction à la paix.....12

Approfondissement : Les concepts centraux de la paix et la consolidation de la paix13

Réflexion et synthèse19

Module 2 – Comprendre le conflit, ses effets et sa dynamique 20

Introduction aux conflits20

Approfondissement : Aggravation et désamorçage des conflits23

Réflexion et synthèse29

THÈME II : L'ANALYSE DES CONFLITS 33

Module 3 – Causes, couches et cartographie des conflits 35

Introduction aux causes des conflits35

Approfondissement I : Les couches d'un conflit36

Approfondissement II : Cartographier un conflit.....41

Réflexion et synthèse47

Module 4 – Allons plus loin : Conflits et droits humains 50

Introduction aux droits humains.....	50
Approfondissement I : Droits humains et discrimination.....	55
Approfondissement II : Genre et consolidation de la paix.....	59
Approfondissement III : Les droits humains en contexte	65
Réflexion et synthèse	65

THÈME III : LE RÈGLEMENT DES CONFLITS 67

Module 5 – La foi comme fondement de la consolidation de la paix 68

Introduction à la place de la foi dans la consolidation de la paix.....	68
Approfondissement I : Foi et effets dangereux.....	73
Approfondissement II : Guerre juste ou pacifisme ? Un défi pour la foi.....	76
Approfondissement III : La mobilisation interreligieuse au service de la paix.....	79
Réflexion et synthèse	85

Module 6 – La négociation et la médiation comme outils de règlement des conflits 85

Introduction à la démarche de résolution des problèmes.....	86
Approfondissement I : L'importance de la communication	89
Approfondissement II : La négociation	92
Approfondissement III : La médiation.....	94
Réflexion et synthèse	96

Notes de fin 99

Introduction

Bienvenue à la Formation des émissaires de la paix ! C'est formidable que vous souhaitiez vous former au sujet du règlement des conflits et de la consolidation de la paix. Ce manuel de formation vous aidera à réussir la formation dans votre contexte particulier et à savoir intervenir en émissaire de la paix, employant les connaissances théoriques et pratiques que vous aurez acquises et les réseaux que vous aurez établis pour promouvoir et défendre la paix dans votre communauté et ailleurs.

La Formation des émissaires de la paix comporte trois thèmes et six modules :

- 1. Comprendre la paix et les conflits.** Cette partie vous permettra d'acquérir des connaissances approfondies sur les concepts fondamentaux de paix (module 1) et de conflit (module 2).
- 2. L'analyse des conflits.** Dans cette partie, vous aborderez les causes des conflits et vous apprendrez ensemble à analyser et cartographier les conflits (module 3). Vous explorerez également les rapports entre les conflits et les droits humains, et vous découvrirez comment vous pouvez vous engager dans la lutte contre les violations de ces droits (module 4).
- 3. Le règlement des conflits.** Cette partie vous permettra de réfléchir sur la foi comme fondement de la consolidation de la paix et vous suggérera des idées pour vous investir dans ce domaine en dépassant les divisions religieuses (module 5). Vous acquerrez également des compétences pratiques en matière de règlement des conflits, ce qui vous permettra de gérer les conflits de façon constructive dans votre vie de tous les jours (module 6).

La Formation des émissaires de la paix traite des conflits à différents niveaux. Vous aborderez les conflits d'**ordre global**, ceux qui concernent des populations importantes, comme les conflits politiques entre plusieurs États ou les conflits structurels sur le territoire d'un pays (entre une

population majoritaire et des groupes minoritaires, par exemple). Tout au long de la formation, vous étudierez comment prendre une part active à la promotion et à la défense de la paix dans votre contexte (voir les modules 4 et 5). Dans le même temps, vous aborderez les conflits d'**ordre local ou personnel**, entre des individus ou des petits groupes, tels que les conflits au sein d'une famille ou d'une communauté religieuse. Pendant la formation, vous prendrez conscience de votre propre comportement dans les situations de conflit et vous pratiquerez des techniques de communication, de négociation et de médiation qui vous aideront à résoudre les conflits personnels de manière constructive dans votre vie quotidienne (voir module 6).

La Formation des émissaires de la paix applique une méthode d'apprentissage par l'expérience qui repose sur quatre composantes différentes, représentées par les symboles suivants :



EXPÉRIENCE : vous commencez par faire l'expérience de quelque chose, par exemple dans le cadre d'activités interactives ou d'un jeu.



RÉFLEXION : vous partagez vos observations, réactions et sentiments sur cette expérience, ou vous discutez de divers sujets à partir de points de vue ou de contextes différents.



CONCEPTUALISATION : vous acquérez des informations générales grâce à des ressources thématiques s'appuyant sur des travaux de théologie et des recherches sur la paix, ce qui vous permet de découvrir des schémas et de conceptualiser ce que vous apprenez.



APPLICATION : vous appliquez ce que vous avez appris et mettez en pratique les compétences que vous venez d'acquérir, par exemple dans des jeux de rôle et des exercices, ou en adaptant la leçon à votre contexte.

La conception de la formation suit une approche participative. D'une part, la formation apporte des connaissances sur différents sujets en rapport avec la paix et les conflits comme avec l'analyse et le règlement des conflits. D'autre part, elle s'appuie sur vos connaissances personnelles et dépend de votre participation active. Qu'il s'agisse de votre première incursion dans le domaine du conflit et de la paix ou que vous soyez des spécialistes de la consolidation de la paix, vous êtes, au même titre que les animateurs et animatrices, des personnes-ressources clés !

Nous vous souhaitons une formation passionnante, riche en connaissances nouvelles, en débats fructueux et en relations amicales. Allons-y !

THÈME I : COMPRENDRE LA PAIX ET LES CONFLITS



MODULE 1 – COMPRENDRE LA PAIX : LES VISIONS DE LA PAIX

De quoi s'agit-il ? Ce module est entièrement consacré à la paix, parce que c'est ce que nous recherchons lorsque nous parlons de règlement des conflits et de consolidation de la paix. Notre objectif est de rétablir et de maintenir la paix à l'échelle locale et, à terme, à l'échelle globale. Et ce manuel de formation a pour but de nous apporter les connaissances, les outils et les compétences nécessaires. La première étape de cette démarche consiste à prendre conscience de ce que l'on entend réellement par le mot « paix ». Dans ce module, nous allons réfléchir à notre propre compréhension de la paix et nous découvrirons que la paix peut avoir des sens différents selon les contextes et les situations.

Nos interrogations : Comment comprenons-nous la paix ? Quelles sont nos visions de la paix ? Pourquoi la paix prend-elle des sens différents selon les contextes et les situations ? Quels sont les concepts centraux de la paix ? De quelle manière et à quels niveaux peut-on participer à la consolidation de la paix ?

Comment allons-nous procéder ?

- Introduction à la paix
- Approfondissement : Les concepts centraux de la paix

Introduction à la paix



ACTIVITÉ : MA VISION DE LA PAIX¹

Prenez 20 minutes pour lire les textes et observer les photos et les images. Choisissez le texte ou l'illustration qui décrit le mieux votre vision personnelle de la paix, c'est-à-dire ce à quoi un avenir pacifique devrait ressembler selon vous. Ensuite, réfléchissez à votre choix et répondez à la question suivante : quelle est mon interprétation personnelle du mot « paix » ? Rédigez votre réponse en une ou deux phrases sur une feuille de papier.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : NOS VISIONS DE LA PAIX

À présent, partagez votre vision de la paix avec le groupe et accrochez votre définition de la paix au tableau d'affichage. Débattre des questions suivantes :

- En quoi vos définitions de la paix sont-elles différentes ?
- Pourquoi vos visions de la paix peuvent-elles être différentes ?

Approfondissement : Les concepts centraux de la paix et la consolidation de la paix



INFORMATION : LES CONCEPTS CENTRAUX DE LA PAIX ET LA CONSOLIDATION DE LA PAIX

Au cours de la discussion, vous avez probablement constaté que le mot « paix » peut être interprété de manière très différente. Les recherches sur le sujet font ressortir différents concepts de paix et la question de savoir quelle est la meilleure définition du terme n'a pas encore été tranchée.

La paix est-elle plus que l'absence de guerre ?

La question de savoir si la paix doit avoir un sens plus large que l'absence de guerre, et de quelle manière, fait l'objet de nombreux débats. Dans la diplomatie internationale, établir la paix consiste principalement à mettre fin aux hostilités et à la violence physique dans les zones de conflit. Mais même lorsque les actes de guerre ont cessé et qu'un accord de paix a été signé, des problèmes d'inégalité sociale, d'injustice ou de discrimination subsistent dans la plupart des pays. Peut-on vraiment qualifier une telle situation de pacifique ? Beaucoup de gens pensent le contraire. Dans les années 1960, Johan Galtung, auteur de recherches sur la paix, a critiqué la conception étroite qui prévalait alors au sein de la communauté internationale, et qui résume la paix à la simple absence de violence physique. Il a qualifié cette définition de la paix de « paix négative », car elle définit la paix uniquement en termes négatifs, c'est-à-dire par l'absence de quelque chose au lieu de l'existence de quelque chose. Selon lui, cette notion de paix négative considère à tort comme pacifiques les sociétés marquées par des injustices sociales telles que la pauvreté, la famine, la discrimination, la répartition inégale des ressources, etc. Il les a décrites comme

des « violences structurelles », parce que ces situations sont elles aussi préjudiciables aux êtres humains : elles les empêchent de s'épanouir pleinement, même si elles sont souvent moins visibles que la violence physique. **Pour Galtung, la paix au sens positif ne devrait pas se résumer à l'absence de violence physique. Elle devrait aussi correspondre à l'absence de violence structurelle, c'est-à-dire à l'existence d'une justice sociale : liberté, égalité et justice.**

Comment parvenir à une paix durable ?

Galtung a fait valoir que la paix au sens négatif du terme ne peut jamais être durable, car elle ne concerne que la conséquence la plus visible d'un conflit dévastateur : la violence physique. Quand on recherche une paix négative, on ne s'attelle pas aux injustices sociales qui sont à la racine du conflit. Par conséquent, l'instauration d'une paix négative ne peut être qu'un tout petit premier pas dans le sens d'une paix durable. Il faut rechercher ensuite une paix positive en résolvant les problèmes sous-jacents du conflit. Dans l'idéal, ce travail devrait même être effectué avant que le conflit ne dégénère en violence physique et en guerre.

La paix n'est pas un concept statique, mais un processus complexe de longue haleine. Quand on chemine vers une paix durable, il est possible de distinguer différentes étapes en mesurant la baisse de la violence et l'augmentation de la justice sociale. La consolidation de la paix ne s'arrête pas à la signature d'un accord de paix ; elle constitue un travail permanent qui mobilise toute la société.

Les différents niveaux de la consolidation de la paix

Dans « L'Agenda pour la paix » publié par les Nations Unies en 1992, la consolidation de la paix est décrite comme un instrument que l'on peut appliquer à tous les stades d'un conflit, mais aussi com-

« La paix, au sens d'absence de guerre, ne signifie pas grand-chose pour quelqu'un qui est en train de mourir de faim ou de froid. Elle ne soulagera en rien les souffrances d'un prisonnier politique soumis à la torture. Elle n'apportera aucun réconfort à ceux qui ont perdu des êtres chers dans les inondations causées par un déboisement incontrôlé pratiqué dans un pays voisin. La paix ne peut s'installer de façon durable que là où les droits de l'homme sont respectés, où les gens ont de quoi manger, où individus et nations sont libres. »

Discours du Dalai-Lama pour la remise de son prix Nobel le 11 décembre 1989



me une mesure préventive dans les sociétés relativement pacifiques. **La consolidation de la paix englobe toutes les activités qui favorisent la paix et qui visent à mettre un terme à la violence physique et structurelle au sein de la société.** Elle travaille sur le plan des structures, des relations et des individus, ciblant les injustices sociales et les violations des droits humains qui sont à la racine de conflits dévastateurs. Elle s'efforce de transformer les relations entre les parties en conflit au moyen de processus de réconciliation qui leur permettent d'aborder ensemble les problèmes issus du passé et d'instaurer un climat de confiance. La consolidation de la paix a pour but de modifier les attitudes et les comportements individuels en cassant les stéréotypes et en mettant fin à la discrimination. En outre, elle renforce la capacité des individus à établir la paix dans leurs communautés.

On peut identifier trois volets ou « *tracks* » de consolidation de la paix¹¹ :

L'ÉLITE

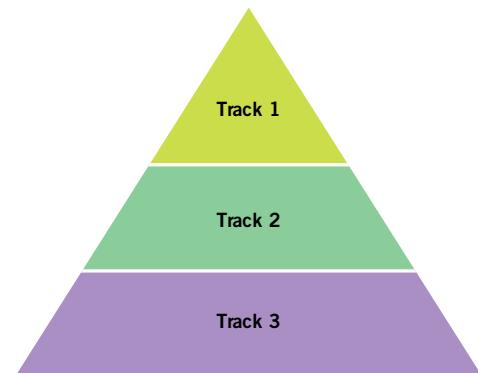
- ▶ Personnalités politiques (et quelquefois militaires ou religieuses) de haut niveau bénéficiant d'une grande visibilité et d'un pouvoir de décision important
- ▶ Nombre restreint

LES RESPONSABLES INTERMÉDIAIRES

- ▶ Personnalités influentes, dotées d'une visibilité moyenne, susceptibles d'exercer une influence directe sur les décisions politiques (chefs ethniques ou religieux, universitaires, intellectuel-le-s, responsables d'ONG humanitaires, etc.)
- ▶ Nombre plus important

LA BASE

- ▶ Personnes ordinaires qui s'impliquent dans leur communauté, dans des ONG locales, des groupes de femmes ou de jeunes, etc. (responsables autochtones, activistes, responsables jeunesse, personnes dévouées, etc.)
- ▶ Très grand nombre



Cette pyramide de consolidation de la paix concerne surtout les conflits internationaux. Elle peut cependant être facilement adaptée à d'autres conflits, puisque les trois volets sont présents dans la plupart des situations. Qu'il s'agisse d'un conflit divisant un pays ou une petite communauté, on retrouve fréquemment une élite, des responsables intermédiaires et des personnes concernées ordinaires. Même dans les familles, il arrive souvent que ce soient les parents qui prennent les décisions en cas de conflit, et non les enfants. Nous verrons plus tard comment traiter ce genre d'asymétries de pouvoir. Pour l'instant, il est important de noter que **la mission d'établir une paix durable n'incombe pas seulement aux instances décisionnaires : il s'agit d'un processus à plusieurs niveaux auquel tout le monde doit participer, à tous les échelons de la société. Y compris vous !**

Encadré : Passer d'une paix négative à une paix positive. Le cas de la Colombie

En Colombie, un conflit armé a opposé le Gouvernement colombien et plusieurs mouvements de guérilla, ravageant ce pays d'Amérique latine et sa population pendant des décennies. Plus de 200 000 personnes ont été tuées et 15 000 autres sont portées disparues. Des millions de personnes ont été déplacées à cause de la guérilla, et des actes de sabotage fréquents ont privé des centaines de milliers de foyers d'eau potable et d'électricité. La majorité des personnes tuées ou déplacées étaient des civils. Une grande partie du conflit était financée par des enlèvements (rançons) et par le trafic de drogue.

En 2012, le Gouvernement colombien et le plus gros mouvement de guérilla, les Forces armées révolutionnaires de Colombie (FARC), ont entamé des pourparlers de paix correspondant au « volet 1 » à La Havane (Cuba). Après plusieurs années de négociations, les deux parties ont finalement conclu en 2016 un accord de paix historique qui a été ratifié en novembre de la même année par le Congrès de la République de Colombie, après une légère révision due à un référendum infructueux.

Même si la ratification politique a officiellement marqué la fin du conflit violent en Colombie, de nombreuses étapes doivent encore être franchies sur les trois volets de l'accord pour permettre la mise en œuvre des accords de paix et l'établissement d'une paix durable. Selon le Département administratif national de statistiques (DANE), près de trois personnes sur dix vivent en dessous du seuil de pauvreté et beaucoup souffrent du manque de produits et services élémentaires (eau potable, assainissement, logement, nourriture suffisante, vêtements chauds, éducation, etc.). Parmi les autres problèmes urgents figurent l'accaparement des terres et les violations des droits humains, qui touchent essentiellement les populations autochtones vivant en milieu rural. Dans le cadre de son action en faveur d'une paix juste et équitable pour tous les peuples, le programme colombien du Département d'entraide mondiale de la FLM travaille sur le terrain avec les populations rurales les plus touchées par le conflit armé. Elles reçoivent une formation sur les droits humains, les droits fonciers et le droit international dans le but de garantir que les communautés vulnérables pourront récupérer leurs terres et ainsi reconstruire leur vie, reconstituer leurs moyens de subsistance – et parvenir à une paix durable^{III}.



Participants et participantes à la formation des émissaires de la paix de la FLM en 2017. Photo : Ben Gray

Lectures complémentaires :

- Pour plus d'informations sur Johan Galtung et sa distinction entre paix négative et paix positive, voir Grewel Baljit Singh, « Johan Galtung : Negative and Positive Peace », School of Social Science, Auckland University of Technology, 2003, http://www.activeforpeace.org/no/fred/Positive_Negative_Peace.pdf.
- Un indice pour mesurer la paix négative a été élaboré par l'Institut pour l'économie et la paix : l'*Indice mondial de la paix*, <https://fr.countryeconomy.com/demographie/indice-global-peace>.
- S'appuyant sur l'indice mondial de la paix, l'Institut pour l'économie et la paix a également élaboré en 2016 un cadre conceptuel permettant de mesurer la paix positive : *Positive Peace Report 2016. A Compilation of the leading research on positive peace and resilience*, www.visionofhumanity.org/app/uploads/2017/02/Positive-Peace-Report-2016.pdf.
- Pour consulter le texte intégral de l'Agenda pour la paix des Nations Unies, voir Assemblée générale des Nations Unies, *Agenda pour la paix. Diplomatie préventive, rétablissement de la paix, maintien de la paix*, Rapport présenté par le Secrétaire général en application de la déclaration adoptée par la Réunion au sommet du Conseil de sécurité le 31 janvier 1992, A/47/277, <https://undocs.org/fr/A/47/277>.
- Pour plus d'informations sur le rôle de l'ONU dans la consolidation de la paix et pour obtenir d'autres liens, voir Commission de consolidation de la paix, <https://www.un.org/peacebuilding/fr>.
- Pour des informations générales sur la pyramide de consolidation de la paix de John Paul Lederach, voir Lyamouri-Bajja Nadine et autres, *Le rôle des jeunes dans la transformation des conflits. T-Kit n° 12*, Conseil de l'Europe, 2016, « 3. Comprendre le conflit », p. 71-74, <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262472/TKit+12FR-full.pdf/48a01e5a-c534-113a-464c-999a56a711da>.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : QU'EST-CE QUE LA PAIX ?

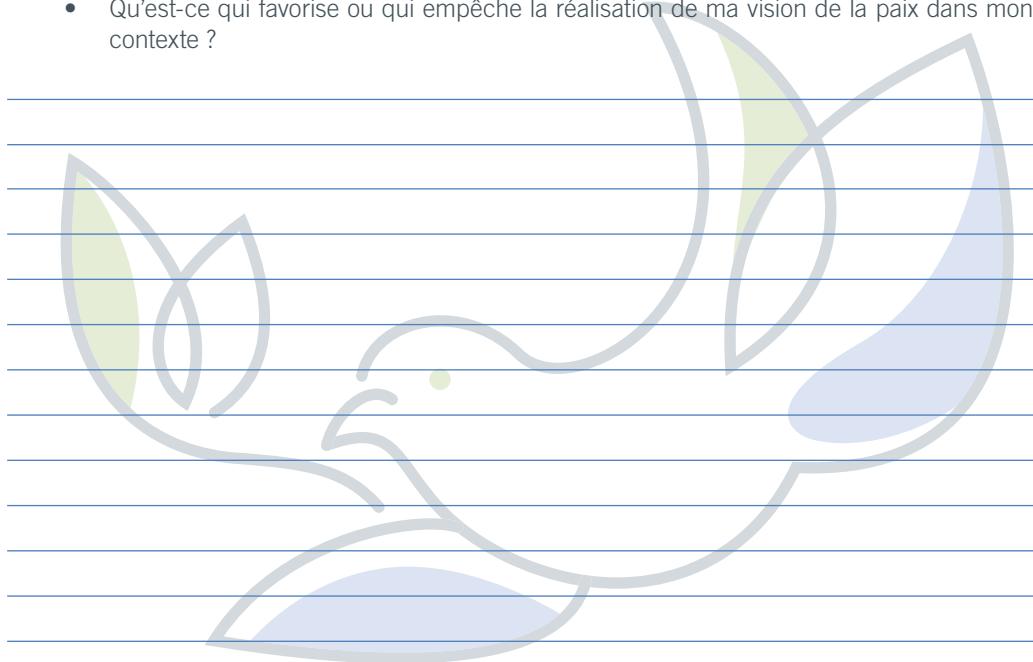
En vous appuyant sur les informations fournies, discutez ensemble des questions suivantes :

- Pouvez-vous citer d'autres exemples de paix négative (« absence de... ») et de paix positive (« existence de... ») dans votre contexte ?
- Pourquoi est-il important d'avoir une vision de la paix ?

Réflexion et synthèse

Réfléchissez individuellement à ce que vous avez entendu et abordé :

- En quoi mon contexte influence-t-il ma façon de comprendre la paix ?
- Qu'est-ce qui favorise ou qui empêche la réalisation de ma vision de la paix dans mon contexte ?



MODULE 2 – COMPRENDRE LE CONFLIT, SES EFFETS ET SA DYNAMIQUE

De quoi s'agit-il ? Ce module porte sur les conflits, car il faut aborder les conflits de manière constructive quand on œuvre pour la paix. Or, avant de régler un conflit de manière constructive, nous devons prendre conscience de ce qu'est réellement un conflit et des effets et conséquences qu'il peut avoir. Nous verrons également de quelle façon les conflits dégénèrent et à quel moment intervenir pour désamorcer des conflits dévastateurs et établir la paix.

Nos interrogations : Comment comprenons-nous les conflits ? Quelles sont nos associations et nos expériences négatives et positives en matière de conflit ? Quels effets un conflit peut-il avoir ? Comment un conflit dégénère-t-il ? Quand et comment pouvons-nous intervenir pour désamorcer un conflit ?

Comment allons-nous procéder ?

- Introduction aux conflits
- Approfondissement : Aggravation et désamorçage des conflits

Introduction aux conflits



ACTIVITÉ : L'ENNEMI DE PAPIER

La personne qui anime la formation va donner une feuille de papier à chacun et chacune d'entre vous. Imaginez que cette feuille de papier représente quelqu'un avec qui vous êtes en conflit. Lâchez-vous et faites ce que vous voulez de cette feuille.

Ensuite, montrez votre feuille aux autres et expliquez ce que vous avez fait. Demandez-leur si le mot « conflit » déclenche des sentiments positifs ou négatifs de leur part. Pourquoi ?



INFORMATION : LES CONFLITS SONT-ILS TOUJOURS UN MAL ?

La plupart des gens perçoivent les conflits comme quelque chose de réellement négatif, de très désagréable, qu'il faut empêcher ou éviter. Les conflits peuvent détruire des relations, semer le trouble au sein d'un groupe et même provoquer des violences meurtrières ou une guerre. Toutefois, si on y regarde de plus près, on peut constater que ce n'est pas le conflit en lui-même qui est mauvais et dévastateur, mais notre réaction à celui-ci. En termes simples, on peut définir le conflit comme une différence de position entre deux ou plusieurs parties (personnes, groupes, États). Il s'agit donc d'un élément naturel et inévitable de notre vie, d'un phénomène social quotidien. En lui-même, un conflit n'est ni négatif ni positif. En fait, **c'est la façon dont nous gérons un conflit qui en fait une expérience négative et destructrice ou une occasion de croissance positive et constructive.**

« Le conflit est inévitable. Le combat est facultatif. »
Max Lucado

Sur le plan positif, un conflit peut être un facteur de changements sociaux. Il constitue un outil nécessaire pour faire progresser la société, par exemple lorsque des gens manifestent pour plus de justice et d'égalité sociales, sans distinction de catégories (genre, statut social, origine ethnique et autres). Dans les années 1950 et 1960, le révérend Martin Luther King, défenseur des droits civiques et pasteur baptiste américain, a ouvertement affronté les dirigeants de son pays et la société dans son ensemble au sujet des lois de ségrégation raciale qui régissaient le pays. Afin de provoquer des changements, il a déclenché un conflit ouvert en recourant à la désobéissance civile non violente. Selon Lewis Coser (1956), les conflits peuvent révéler des structures de pouvoir inégalitaires et favoriser la redistribution du pouvoir. Sur un plan personnel et relationnel, un conflit peut nous aider à développer notre identité et notre indépendance et à renforcer nos relations^{IV}.

Des conflits éclatent à divers niveaux : au niveau local, ils peuvent naître entre des personnes ou des petits groupes ; à grande échelle, ils peuvent se produire entre différents groupes sociaux au sein d'un pays, entre des États, ou prendre la forme d'autres crises politiques entre des groupes nationaux ou internationaux. À défaut de pouvoir éliminer les conflits, nous pouvons faire en sorte d'apprendre à les gérer de manière constructive. **Les approches axées sur une gestion constructive des conflits s'attaquent à leurs racines et privilégient les mesures non violentes.** Pour s'attaquer à ces racines, il faut donc d'abord comprendre le conflit concerné. C'est la raison pour laquelle, dans ce chapitre, nous allons étudier les effets et la dynamique des conflits. Nous pourrons ensuite passer à leur analyse, et enfin à leur règlement.



PETITS GROUPES : MON EXPÉRIENCE PERSONNELLE DES CONFLITS – PREMIÈRE PARTIE

Prenez cinq minutes pour noter par écrit, de votre côté, deux conflits que vous avez vécus par le passé : un qui a pu être réglé et l'autre non.

Mettez-vous par groupes de trois. Commencez par les conflits non réglés. Prenez 10 minutes pour discuter de vos expériences en répondant aux questions suivantes :

- Comment les autres parties concernées et vous-même avez-vous géré ce conflit ?
- Quelles en ont été les conséquences ?

En vous basant sur ce que vous avez vécu, réfléchissez ensemble aux effets négatifs que peuvent avoir les conflits. Notez-les par écrit.

Prenez maintenant 10 minutes pour parler des conflits que vous avez pu régler, en reprenant les mêmes questions. En vous basant sur ce que vous avez vécu, réfléchissez ensemble aux effets positifs que peuvent avoir les conflits. Notez-les par écrit.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : LES EFFETS POSITIFS ET NÉGATIFS D'UN CONFLIT

Partagez les réponses de votre petit groupe avec les autres. Discutez ensemble de vos observations et de vos réponses :

- Pourquoi est-il parfois difficile de considérer les conflits sous un angle positif ?
- De quelle manière notre approche de la gestion des conflits change-t-elle si nous prenons en compte leurs éventuels effets positifs et négatifs ?

Approfondissement : Aggravation et désamorçage des conflits



INFORMATION : AGGRAVATION ET DÉSAMORÇAGE DES CONFLITS

Les effets négatifs d'un conflit deviennent de plus en plus dévastateurs à mesure que celui-ci se durcit, entraînant des divisions et des violences. Il existe différents outils de règlement des conflits qui peuvent contribuer à endiguer ou empêcher ces conséquences destructrices et à désamorcer les conflits. Cependant, ils ne sont pas tous aussi utiles les uns que les autres selon les situations. Le choix de l'outil le plus approprié dépendra de l'ampleur du conflit en question. **Différents modèles peuvent nous aider à déterminer le niveau de gravité d'un conflit et à décider en conséquence de la forme et de la force d'intervention les mieux adaptées.**

Aggravation des conflits : le modèle de l'escalier

Le modèle d'aggravation des conflits le plus connu est celui de l'escalier, théorisé par Friedrich Glasl. Il peut s'appliquer aussi bien aux conflits personnels, qui sont d'ordre local, qu'aux conflits politiques, qui sont d'ordre global⁹. **Glasl considère l'escalade des conflits comme une descente vers des formes de conflit toujours plus profondes, primitives et inhumaines.** C'est pourquoi on parle souvent de « marches » pour décrire les neuf étapes de son modèle : plus le conflit s'envenime, plus on descend de marches. Le modèle se compose de trois paliers de trois marches chacun.

1^{er} palier (gagnant-gagnant) : sur les trois premières marches, le point de discord est au centre des divergences entre les parties en conflit. On parle de palier « gagnant-gagnant », car les parties en conflit tentent de parvenir à une situation avantageuse pour tout le monde.

1. Durcissement. Des positions différentes s'affrontent. Les parties en conflit sont irritées et conscientes des tensions imminentes, mais elles veulent régler leur différend.

2. Débats et polémiques. Les opinions se figent. Les parties en conflit adoptent un mode de réflexion manichéen et n'entendent que ce qu'elles veulent entendre. Chaque partie est de plus en plus convaincue de sa propre supériorité. La communication devient plus rugueuse et verse dans les attaques verbales. Toutefois, les parties tentent encore de préserver leur relation par la discussion.

3. Passage à l'action. Les parties en conflit estiment que discuter ne fait qu'empirer les choses et cessent de se parler, ce qui laisse beaucoup de place aux erreurs d'interprétation. Elles passent aux actes et se concentrent de plus en plus sur le comportement de l'autre.

2^e palier (gagnant-perdant) : à ce stade, ce n'est plus le point litigieux qui est au centre du conflit, mais les parties elles-mêmes. Les antagonistes tentent de créer une situation qui leur apporte la victoire tout en faisant perdre l'autre.

4. Alliances et souci des apparences. Les parties en conflit prennent leurs distances vis-à-vis de l'autre et des groupes auxquels l'autre appartient (par exemple, pour le niveau global, les États qui soutiennent l'adversaire, et la famille et les proches de l'autre pour le niveau personnel). Elles répandent des rumeurs et recherchent des alliés. Le conflit ne porte plus sur des questions concrètes. Les antagonistes veulent simplement gagner et se reprochent mutuellement tout ce qui est arrivé. Toutes les actions sont accueillies avec méfiance et considérées comme des éléments à charge. Les parties estiment qu'il est impossible que la nature de l'autre puisse changer.

5. Perte de la face. Les parties en conflit concentrent toute leur attention sur la méchanceté présumée de l'autre. Elles dépensent beaucoup d'énergie à accuser et à calomnier l'autre publiquement pour lui faire perdre la face. Les réactions deviennent plus irrationnelles ; la peur et l'insécurité augmentent.

6. Stratégies de menace. Les parties en conflit commencent à brandir des ultimatums et des menaces pour montrer leur force (par exemple, « Nous interdirons vos importations si vous ne signez pas ce traité », ou « Si tu n'arrêtes pas de mentir, je te quitte »). Le sentiment d'urgence augmente et les chances de règlement logique du conflit s'éloignent.

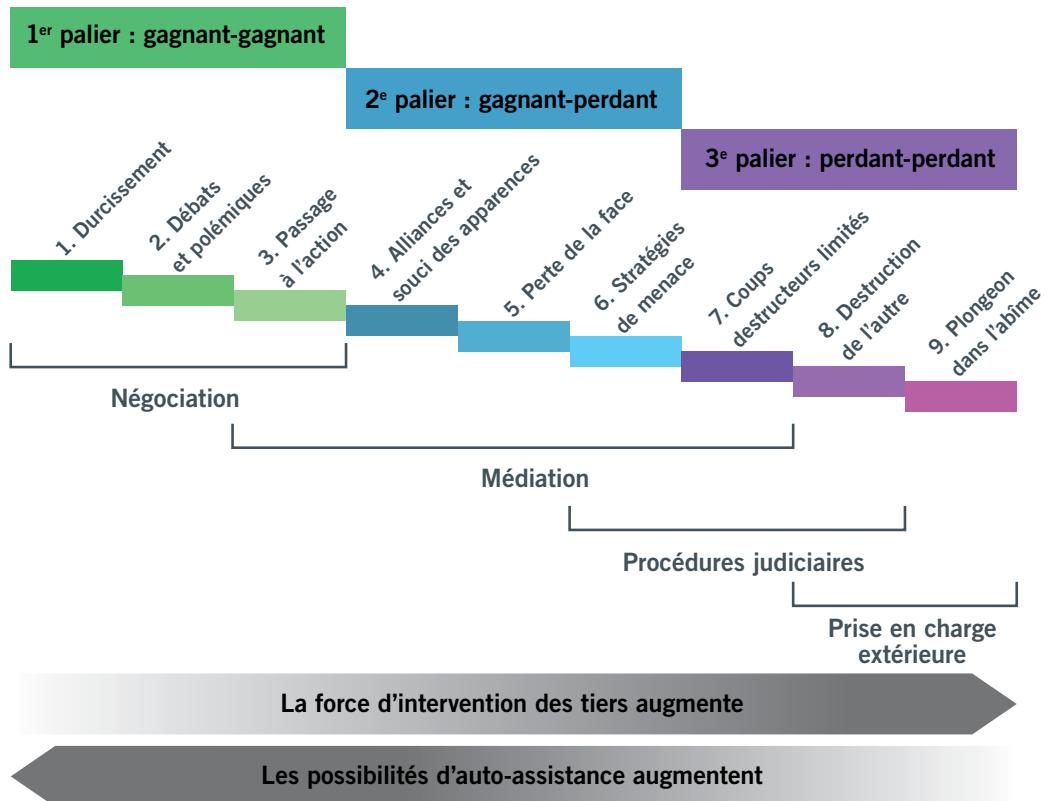
3^e palier (perdant-perdant). Les parties en conflit passent au troisième palier lorsqu'elles arrivent au stade de la destruction. Elles essaient de causer du tort à l'autre, même si cela leur est préjudiciable. À ce stade, les antagonistes acceptent de perdre dès lors que l'autre partie subit des pertes plus importantes.

7. Coups destructeurs limités. Les parties en conflit ne se considèrent plus comme des êtres humains. Elles commencent à se nuire mutuellement et considèrent tout préjudice infligé à l'autre comme une victoire. Tout préjudice personnel est ignoré et la partie qui perd le moins se sent gagnante. Le tort causé à l'autre n'implique pas nécessairement de violence physique. Dans un conflit global, cela peut aussi prendre la forme de sanctions économiques et, dans un conflit personnel, il peut s'agir d'écouter volontairement de la musique à fond la nuit pour déranger un voisin qui travaille (quitte à ne pas dormir soi-même).

8. Destruction de l'autre. Les éléments qui revêtent le plus d'importance pour l'adversaire sont pris pour cible. Les parties au conflit se concentrent exclusivement sur ce qui fait le plus de mal à l'autre. Tout sens de la mesure a disparu. Dans un conflit entre États, cela peut conduire au bombardement de la base militaire de l'ennemi ou à l'occupation d'une ville. Dans un conflit personnel,

il peut s'agir de détruire des photos personnelles auxquelles l'autre tenait beaucoup, de salir sa réputation professionnelle ou de vandaliser son appartement.

9. Plongeon dans l'abîme. La confrontation est totale. Les parties au conflit cherchent à exterminer l'ennemi, même au prix de leur propre destruction. Dans un conflit global, elles pourraient courir le risque de déployer des armes de destruction massive ; dans un conflit personnel, elles chercheront à agresser l'autre, à le pousser à la faillite ou à l'envoyer en prison. Rien n'importe plus que d'anéantir l'ennemi.



Désamorçage d'un conflit : la remontée des escaliers

L'escalier de Glasl ne montre pas seulement comment un conflit peut plonger dans l'abîme. Il explique aussi comment il est possible de le désamorcer. **Désamorcer un conflit signifie remonter lentement l'escalier, une marche à la fois.** Au premier palier, les parties en conflit sont encore capables, en principe, de gérer elles-mêmes le conflit de façon constructive grâce à la négociation, en montrant simplement de l'intérêt et de l'empathie pour le point de vue de l'autre.

En revanche, lorsque la communication est rompue à la troisième marche, l'intervention d'une tierce partie devient nécessaire. À ce stade, une médiation peut contribuer à désamorcer la situation en facilitant une communication informelle entre les parties pour remonter d'une marche. Au deuxième palier, la médiation peut tenter de désamorcer le conflit en

encourageant les parties à employer un langage non violent (voir module 6), à distinguer clairement les faits des ressentis et à considérer leurs besoins respectifs et les moyens de les satisfaire au lieu de préférer des menaces (voir module 3). Lorsque le conflit a déjà atteint la septième marche, sur le troisième palier, la médiation peut aider les parties en conflit à prendre conscience du fait qu'elles pâtiront elles aussi de leurs actions contre l'autre (de même, le cas échéant, que des populations civiles innocentes ou des êtres chers).

Certaines menaces peuvent déjà faire l'objet de poursuites judiciaires, mettant en péril l'existence des membres de la famille dans un conflit personnel. C'est pourquoi une procédure judiciaire peut se révéler nécessaire à partir de la sixième marche. Ici, le système judiciaire fait office de tierce partie dans le conflit et peut obliger les parties à obéir. Dans un conflit global, le droit international peut faire pression sur les parties pour qu'elles règlent leur conflit.

« Une technique très efficace [...] consiste à observer avec les deux parties comment le conflit peut dégénérer, puis à imaginer les résultats possibles de cette escalade de chaque côté. La question ici est de savoir si on peut faire quelque chose pour empêcher cette nouvelle escalade. Sinon, l'aggravation de la situation aura des répercussions sur les conditions de vie des deux parties. Très souvent, je travaille avec les parties séparément pour les aider à exprimer ce qui, selon elles, pourrait empirer^{VI}. »

Friedrich Glasl
lors d'un entretien en mai 2011





Participants et participantes à la formation des émissaires de la paix de la FLM en 2017. Photo : Ben Gray

Lorsque le conflit a atteint les toutes dernières marches, des parties extérieures peuvent se révéler nécessaires pour superviser la situation (des juges dans le cas de conflits locaux ou personnels ou une mission de maintien de la paix de l'ONU dans un conflit global) lorsqu'une action immédiate est nécessaire pour mettre fin à la violence entre les parties en conflit.

Lectures complémentaires :

- Pour une explication détaillée (en anglais) de l'échelle de Glasl, y compris un exemple d'aggravation d'un conflit personnel, voir FlixAbout, *Nine Stage Model of Conflict Escalation*, <https://www.youtube.com/watch?v=OBjOwPBxYgA>.
- Pour plus d'informations sur les mesures concrètes que l'on peut prendre pour désamorcer les conflits aux différentes étapes, voir Lyamouri-Bajja Nadine et autres, *Le rôle des jeunes dans la transformation des conflits. T-Kit n° 12*, Conseil de l'Europe, 2016, « 3. Comprendre le conflit », p. 83-86, <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262472/TKit+-12FR-full.pdf/48a01e5a-c534-113a-464c-999a56a711da>.



PETITS GROUPES : MON EXPÉRIENCE PERSONNELLE DES CONFLITS – DEUXIÈME PARTIE

Reformez les mêmes groupes de trois que précédemment. Reprenez les conflits dont vous aviez discuté : trois qui ont pu être réglés et trois qui n'ont pas pu l'être. Commencez par ceux que vous avez su résoudre. Après avoir réexaminé l'escalier de Glasl, discutez des questions suivantes :

- À quel stade les conflits étaient-ils arrivés quand vous avez réussi à les régler ?
- Quelles mesures concrètes avez-vous prises pour désamorcer les conflits ?

Maintenant, réfléchissez aux conflits non résolus. En vous appuyant sur l'escalier de Glasl, discutez des questions suivantes :

- À quel stade d'intensité les conflits sont-ils arrivés ?
- Quelles mesures auriez-vous pu prendre pour désamorcer les conflits de façon efficace ?
- Pensez-vous qu'il y ait encore une chance de pouvoir prendre ces mesures ?



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : AGGRAVATION ET DÉSAMORÇAGE DES CONFLITS

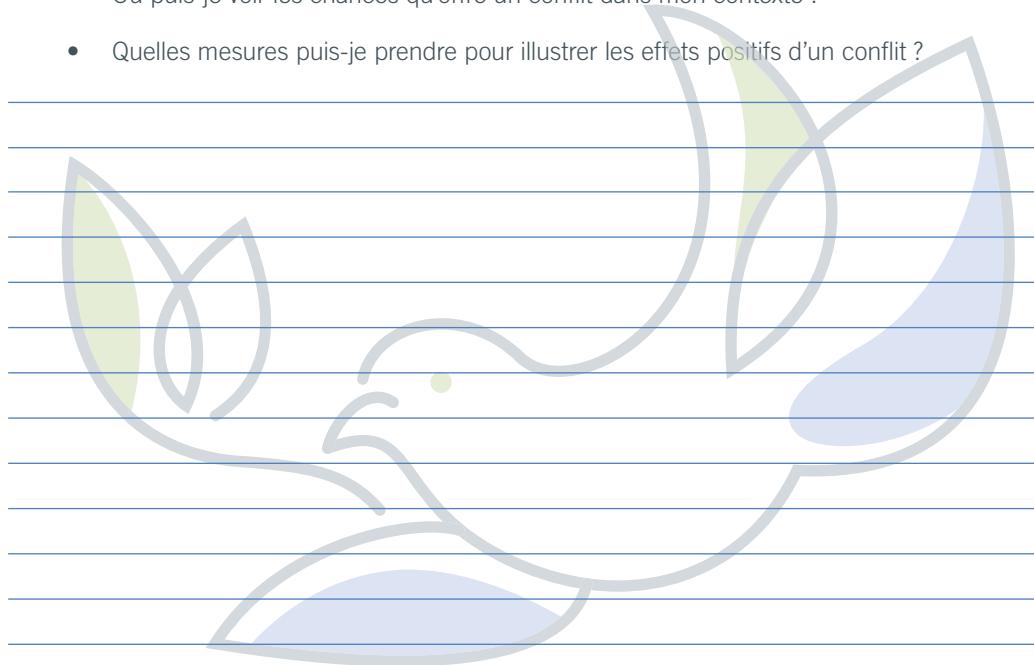
En vous appuyant sur les informations fournies et sur vos discussions en petits groupes, discutez des questions suivantes :

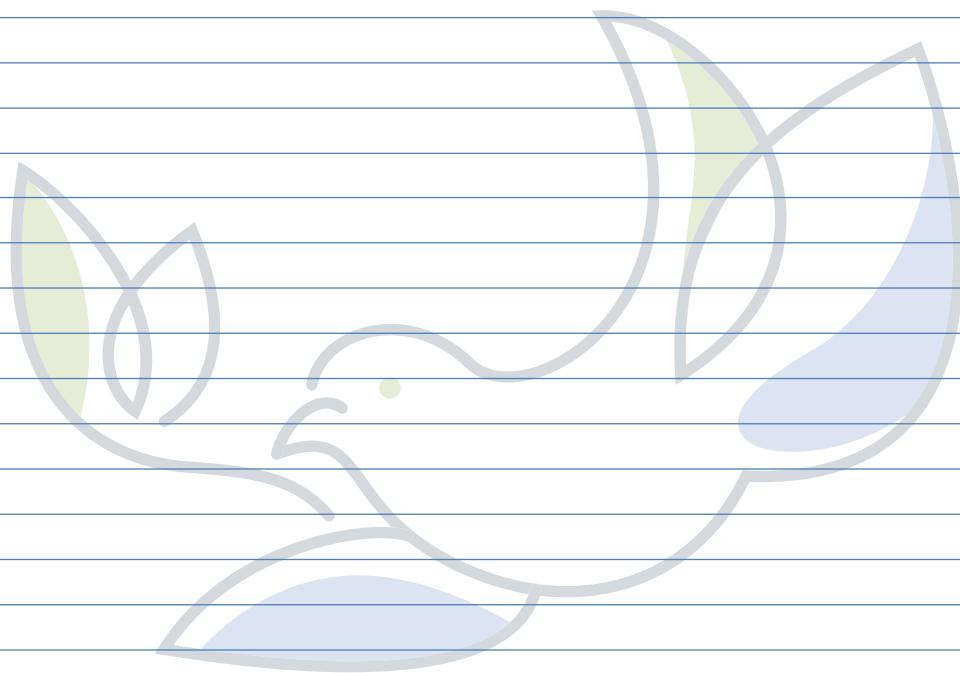
- Dans quelle mesure l'escalier de Glasl reflète-t-il votre expérience des conflits ?
- Comment ce modèle pourrait-il vous aider lorsque vous serez confrontés à un conflit à l'avenir ?

Réflexion et synthèse

Réfléchissez individuellement à ce que vous avez entendu et abordé :

- Où puis-je voir les chances qu'offre un conflit dans mon contexte ?
- Quelles mesures puis-je prendre pour illustrer les effets positifs d'un conflit ?





THÈME II : L'ANALYSE DES CONFLITS





Participants et participantes à la formation des émissaires de la paix de la FLM en 2017. Photo : Ben Gray

MODULE 3 – CAUSES, COUCHES ET CARTOGRAPHIE DES CONFLITS

De quoi s'agit-il ? Ce module nous permet de mieux comprendre les causes des conflits. En effet, nous devons nous attaquer à sa racine si nous voulons régler durablement un conflit. Nous allons étudier les différentes couches d'un conflit et découvrir quelles sont les causes qu'il faut traiter pour le gérer de manière constructive. Nous apprendrons également à réaliser une cartographie des conflits afin de trouver des solutions éventuelles.

Nos interrogations : Qu'est-ce qui provoque un conflit ? Comment nos positions, nos intérêts et nos besoins sont-ils liés aux conflits et à leur règlement ? Comment une cartographie peut-elle nous aider à régler des conflits ?

Comment allons-nous procéder ?

- Introduction aux causes des conflits
- Approfondissement I : Les couches d'un conflit
- Approfondissement II : Cartographier un conflit

Introduction aux causes des conflits



PETITS GROUPES : MON EXPÉRIENCE PERSONNELLE DES CONFLITS – TROISIÈME PARTIE

Reformez les mêmes groupes de trois que dans le module 2. Choisissez l'un des six conflits que vous avez vécus et discutez de la question suivante :

- Selon vous, quelle a été la cause de ce conflit ?

Notez la ou les causes du conflit que vous avez pu établir.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : LES CAUSES DES CONFLITS

Ensuite, partagez brièvement vos réponses avec les autres et réfléchissez ensemble :

- A-t-il été difficile d'établir les causes des conflits ?
- Pensez-vous avoir été capable de saisir le nœud du conflit ?

Approfondissement I : Les couches d'un conflit



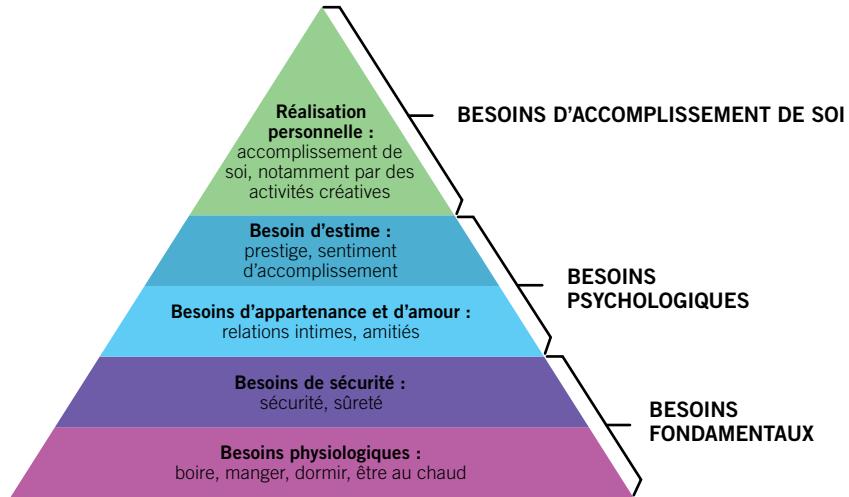
INFORMATION : LES BESOINS HUMAINS INSATISFAITS, UNE CAUSE DE CONFLIT

Il peut parfois être assez difficile d'établir les causes et le nœud d'un conflit, en particulier lorsque celui-ci est complexe et implique plusieurs parties. **Prendre en compte les besoins de toutes les parties impliquées peut nous aider à établir les causes profondes d'un conflit.** Selon les théories des besoins de l'être humain, les besoins insatisfaits figurent parmi les principales causes de conflit. Par conséquent, il faut étudier, prendre en compte et satisfaire les besoins de toutes les parties pour régler durablement un conflit.

La pyramide des besoins

Abraham H. Maslow a identifié chez les êtres humains plusieurs besoins qu'il a regroupés en trois catégories : les besoins fondamentaux, les besoins psychologiques et les besoins d'accomplissement de soi^{viii}.

- Les **besoins physiologiques** comprennent les conditions physiques indispensables à notre survie : l'air, la nourriture, l'eau, la chaleur, le sommeil, etc.
- Les **besoins de sécurité** comprennent la sécurité physique (absence de violence, respect des règles), la sécurité économique (emploi stable, polices d'assurance, logement), la santé et le bien-être. La religion peut également contribuer à la sécurité en apportant des rituels et des principes moraux.
- Les **besoins d'appartenance et d'amour** concernent les relations et le besoin d'entretenir des relations sociales avec nos amis, nos partenaires intimes, notre famille. On peut égale-



ment éprouver un sentiment d'appartenance et d'acceptation au sein de groupes sociaux tels que des communautés religieuses, des collègues de travail ou une équipe sportive.

- Les **besoins d'estime** font référence à notre désir de respect et de considération de la part des autres et de nous-mêmes. On peut par exemple accéder à une certaine reconnaissance du fait de notre profession, de notre fortune, de notre prestige ou de nos réalisations sociales.
- Le **besoin de réalisation personnelle** comprend les besoins d'accomplissement de soi correspondant à nos capacités et à nos désirs personnels, ainsi que la satisfaction éventuelle de ces besoins. On peut également viser des objectifs plus élevés (altruisme, compassion) fondés sur des croyances religieuses, la spiritualité et la foi.

« **Vivre dans la beauté plutôt que dans la laideur est tout aussi nécessaire pour l'homme [...] que la nourriture pour un ventre affamé, ou le repos pour un organisme épuisé^{VIII}.** »

Abraham Maslow

La catégorisation des besoins de Maslow est souvent représentée sous la forme d'une pyramide. Cela ne veut pas dire pour autant que l'un des besoins est plus impor-

tant que l'autre. **Lorsque l'on prend en compte les besoins des parties en conflit, il est important de reconnaître et de satisfaire tous les besoins, et non pas de décider du besoin qui est le plus urgent et de la partie qui a donc le plus « raison ».** Notre approche du conflit doit consister en premier lieu à demander et à analyser, non à juger. En outre, il faut comprendre que le fait de considérer certains besoins comme plus importants que d'autres est subjectif et dépend de nos valeurs culturelles. Dans certaines situations, ou pour certaines personnes, l'accomplissement personnel par la réussite professionnelle peut passer avant la famille. Selon les contextes, les gens peuvent être prêts à renoncer à leur sécurité physique pour être avec leurs proches.

L'approche centrée sur les besoins de l'être humain considère les besoins comme des points non négociables qui sous-tendent chaque conflit. Or, ces besoins sont rarement pris en compte dans les modèles de négociation traditionnels, qui s'intéressent uniquement aux positions. **Selon la théorie des besoins de l'être humain, nos besoins, même non négociables, peuvent être satisfaits de différentes manières.** Le besoin d'appartenance peut être comblé soit en passant du temps en famille, soit en appelant un-e ami-e. Le besoin de chaleur pendant une froide journée d'hiver peut être comblé par des vêtements chauds ou par du chauffage.

Analyser les positions, les intérêts et les besoins : l'oignon du conflit

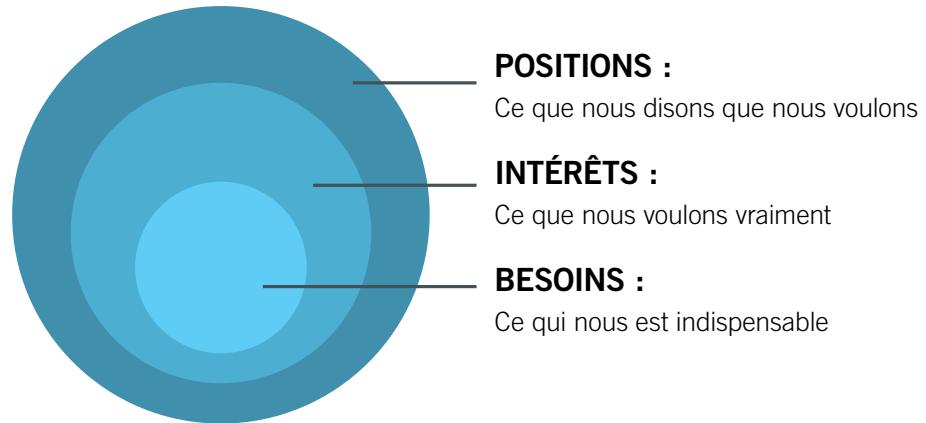
Dans certaines situations, les besoins humains se traduisent par des intérêts concrets. Un intérêt est un besoin qui s'est concrétisé dans une situation donnée. Comme les besoins et les intérêts peuvent être satisfaits de différentes manières, ils peuvent également aboutir à des positions différentes à partir desquelles les parties en conflit tentent de répondre à leurs besoins. Il est donc crucial d'analyser les besoins et les intérêts correspondants de toutes les parties en conflit avant d'essayer d'aborder leurs positions apparentes.

Le modèle de l'oignon du conflit nous permet de mieux comprendre comment les besoins, les intérêts et les

L'oignon de conflit en pratique : les Philippines^x

La méthode de l'oignon peut se révéler utile pour traiter différents types de conflits. Elle peut servir, par exemple, pour régler des conflits relatifs aux droits fonciers aux Philippines. Les positions des parties en conflit portent sur la propriété des terres : « Ces terres sont à nous ! » Cependant, posséder une terre n'est pas forcément le seul moyen de satisfaire les intérêts sous-jacents (tels qu'un revenu stable permettant d'envoyer ses enfants à l'école, d'acheter des médicaments, etc.) et les besoins correspondants (sécurité, nourriture). L'analyse de toutes les couches de l'oignon ouvre de nouvelles perspectives. Les parties en conflit ne pourront pas toutes posséder les terres concernées et voir leurs positions satisfaites, mais il est possible de créer des emplois ou des structures d'aide supplémentaires dans la communauté pour répondre aux intérêts et aux besoins des parties.

positions des êtres humains sont liés les uns aux autres. La couche extérieure de l'oignon représente les différentes positions qui sont clairement formulées par les parties en conflit. **Une position est une demande ou une opinion que les parties adoptent sur un sujet donné.** Elle relève du domaine de la communication et de l'interaction. Par exemple : « Il faut fermer la fenêtre. » Dans les situations de conflit, les parties ont des positions opposées. La couche intermédiaire représente les intérêts concrets qui justifient ces positions et demandes. **Les intérêts recouvrent ce dont les parties ont réellement besoin dans une situation donnée.** Par exemple : « J'ai besoin de rester au chaud. » Ils correspondent à la raison pour laquelle les parties en conflit formulent leurs positions particulières. **Ils s'appuient sur des besoins humains plus généraux,** tels que le besoin physiologique de chaleur, qui se situe au cœur de l'oignon et qui doit être satisfait pour parvenir à un résultat qui conviendra à toutes les parties.



Possibilités et limites des outils

Les modèles de la pyramide des besoins et de l'oignon peuvent l'un comme l'autre être utilisés pour analyser des conflits d'ordre global ou local. Il est également possible d'aborder les conflits comme on traite un problème, en cherchant à satisfaire les intérêts et les besoins de toutes les personnes concernées, même si leurs positions peuvent évoluer. La première étape consiste à poser des questions qui permettront de révéler les intérêts et les besoins à l'origine des positions contradictoires.

Une des limites de la méthode de l'oignon est qu'elle ne fonctionne pas de façon totalement isolée,

c'est-à-dire si une partie au conflit ne veut pas régler la situation ou comprendre véritablement l'autre partie. C'est souvent le cas dans ce qu'on appelle les conflits asymétriques, lorsqu'une partie a beaucoup plus de pouvoir que l'autre. Lorsque les rapports de force sont asymétriques, l'intervention d'une médiation ou d'autres formes de lutte peuvent s'avérer nécessaires pour faire bouger la dynamique du pouvoir. Dans un conflit opposant des autorités étatiques puissantes et un groupe minoritaire, par exemple, il pourra s'agir d'exercer une pression publique par le biais d'actions de plaidoyer (voir module 4) ou d'une résistance non violente (voir module 5). Ces deux méthodes peuvent être efficaces et devenir, en soi, des sources de pouvoir.

Qu'est-ce que le pouvoir ?

Le pouvoir peut être défini comme l'aptitude ou la capacité à faire quelque chose ou à influencer le comportement d'autrui ou le cours des événements^x. Il ne décrit pas seulement la force physique ou la puissance légale ou militaire. Il peut également impliquer des formes de pouvoir non coercitives, dites douces, qui sont parfois encore plus puissantes que la coercition : la crédibilité, l'éducation, les valeurs morales, etc.

Lectures complémentaires :

- Pour une explication détaillée de la distinction entre positions, intérêts et besoins, avec des exemples (d'ordre global) et une critique du modèle de l'oignon, voir Irénées, « Positions, Interests and Needs. A classical tool used in conflict transformation », Irénées, 2011, http://www.irenees.net/bdf_fiche-experience-770_fr.html.
- Un exemple (en anglais) de l'intérêt d'explorer les intérêts et les besoins pour régler un conflit personnel : Consensus Mediation, *Don't Battle Over Positions – Just Get To The Heart Of What's At Stake – Real Needs And Interests!*, 2014, <https://www.consensusmediation.ie/dont-battle-over-positions/>.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : L'APPROCHE DES CONFLITS AXÉE SUR LES BESOINS DE L'ÊTRE HUMAIN

En vous appuyant sur les informations présentées ci-dessus, discutez de l'approche axée sur les besoins de l'être humain et de la méthode de l'oignon :

- Quels sont les besoins particulièrement importants ou les plus pressants dans votre contexte ?

- De quelle façon la méthode de l'oignon peut-elle vous aider à gérer les conflits dans votre vie de tous les jours ?



JEU DE RÔLE : L'ORANGE

Dans ce jeu de rôle, nous allons voir comment les positions, les intérêts et les besoins sont liés les uns aux autres. Trois personnes sont invitées à intervenir, les autres observeront et décriront, et tout le monde discutera des résultats obtenus.

Approfondissement II : Cartographier un conflit



INFORMATION : LES TROIS ÉTAPES DE LA CARTOGRAPHIE D'UN CONFLIT²¹

Avant d'essayer de trouver des solutions, il est bon de prendre le temps d'analyser un conflit du point de vue des positions, des intérêts et des besoins des parties prenantes. Les trois étapes suivantes donnent des indications concernant la manière dont on peut présenter la cartographie structurée d'un conflit.

1. Cerner le problème

- ▶ Notez le problème dans un cercle au centre de la page.
- ▶ Faites attention à ne pas identifier une personne comme source du problème. Essayez plutôt de formuler celui-ci dans des termes larges et objectifs qui conviendront à toutes les parties en conflit. Par exemple, au lieu d'écrire « la fille ne range pas sa chambre », écrivez « tâches ménagères ».
- ▶ Ce n'est pas grave si le problème n'est pas clair au départ : il se révèle souvent au fil de la cartographie.

2. Identifier les parties en conflit et les rapports de force

- ▶ Décidez qui sont les principales parties prenantes. Selon l'ampleur du conflit, il peut s'agir d'individus, de groupes ou d'acteurs étatiques.

- ▶ Incluez les personnes ou les groupes qui peuvent directement ou indirectement peser sur le conflit ou pâtir de celui-ci.
- ▶ Dressez une liste de l'ensemble des personnes ou des groupes concernés, puis décidez des parties prenantes sur lesquelles vous voulez vous concentrer sur cette carte. Tracez des segments partant du cercle central et écrivez le nom de chaque personne ou groupe en haut des segments. Vous pouvez regrouper plusieurs parties si elles partagent les mêmes besoins et préoccupations au sujet du problème.
- ▶ Pensez aux rapports de force entre les parties en conflit : une des parties a-t-elle beaucoup plus de pouvoir que les autres ? Si oui, faites-le ressortir en dessinant des cercles noirs de taille variable à côté de chaque partie en conflit (ou coloriez les cercles correspondants dans les cartes vierges ci-dessous).

Les intérêts...

- ... doivent toujours laisser la porte ouverte à d'autres réalisations.
- ... doivent être concrets (contrairement aux besoins). Par exemple, à quoi correspond un « besoin de sécurité » dans cette situation précise ?
- ... doivent être formulés en termes positifs pour indiquer ce que les parties veulent (et non ce qu'elles ne veulent pas).

3. Déterminer les positions, les intérêts et les besoins

- ▶ Commencez par noter les positions de chaque partie dans le segment correspondant.
- ▶ Essayez ensuite de déterminer les intérêts sous-jacents (voir encadré).
- ▶ Essayez si possible de déterminer les besoins fondamentaux qui entrent en jeu pour chaque partie. Il est à noter que les intérêts et les besoins sont souvent cachés par les positions des parties.
- ▶ En situation réelle, vous pouvez découvrir les intérêts et les besoins en demandant « pourquoi ». Notez que les parties peuvent exprimer certaines préoccupations (craintes, angoisses, inquiétudes) qui sont souvent liées à un besoin correspondant. Parfois, il est plus facile d'exprimer une préoccupation qu'un besoin. Par exemple, il sera moins gênant pour certaines personnes de dire « J'ai peur de perdre le contrôle et de me sentir impuissant » que de dire « J'ai besoin d'avoir du pouvoir et du contrôle ».

Partie au conflit I			Partie au conflit II
Position(s):			Position(s):
Intérêt(s) et besoins correspondants :	Problème :		Intérêt(s) et besoins correspondants :
Inquiétude(s) :			Inquiétude(s) :
Tiers : _____			
Comment ils pourraient peser sur le conflit :			
Comment ils pourraient pâtir du conflit :			

 Partie au conflit I <hr/>	Partie au conflit II  <hr/>
Position(s): Intérêt(s) et besoins correspondants :	Position(s): Intérêt(s) et besoins correspondants :
Inquiétude(s) : <hr/>	Inquiétude(s) : <hr/>
 Partie au conflit III <hr/>	Partie au conflit IV  <hr/>
Position(s): Intérêt(s) et besoins correspondants :	Position(s): Intérêt(s) et besoins correspondants :
Inquiétude(s) : <hr/>	Inquiétude(s) : <hr/>
Problème : <hr/>	
Tiers : _____	
Comment ils pourraient peser sur le conflit :	
Comment ils pourraient pâtir du conflit :	



Participants et participantes à la formation des émissaires de la paix de la FLM en 2017. Photo : Ben Gray



PETITS GROUPES : CARTOGRAPHIER UN CONFLIT

Mettez-vous par groupes de quatre. Choisissez si vous souhaitez cartographier un conflit global ou un conflit personnel et récupérez le scénario correspondant. Puis cartographiez le conflit en suivant les trois étapes de la cartographie et la méthode de l'oignon. Vous pouvez utiliser un des schémas vierges ci-dessous ou dessiner votre propre carte.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : CARTOGRAPHIER UN CONFLIT

Le premier groupe qui a pris le conflit personnel lit la description du scénario et présente sa carte du conflit. Les autres groupes ayant choisi le même conflit peuvent ajouter des choses si nécessaire. Échangez avec les autres :

- Qu'avez-vous appris en cartographiant le conflit que vous n'aviez pas remarqué avant ?

Ensuite, le premier groupe qui a pris le conflit global lit la description du scénario et présente sa carte du conflit. Les groupes ayant choisi le même conflit peuvent ajouter des choses si nécessaire. Échangez avec les autres :

- Qu'avez-vous appris en cartographiant le conflit que vous n'aviez pas remarqué avant ?



PETITS GROUPES : ESQUISSEZ DES SOLUTIONS

Reformez les mêmes groupes. À présent, reprenez votre carte et essayez de trouver :

- **Un terrain d'entente** : Quels sont les intérêts et les besoins (ou préoccupations) partagés par plusieurs parties en conflit ?
- **Les entraides possibles** : Les groupes peuvent-ils s'entraider en fonction de leurs intérêts et besoins respectifs ?

Ensuite, essayez d'esquisser quelques solutions initiales pour régler le conflit de façon à tenir compte des intérêts et des besoins de toutes les parties concernées. Mettez par écrit les solutions envisagées.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : ESQUISSEZ DES SOLUTIONS

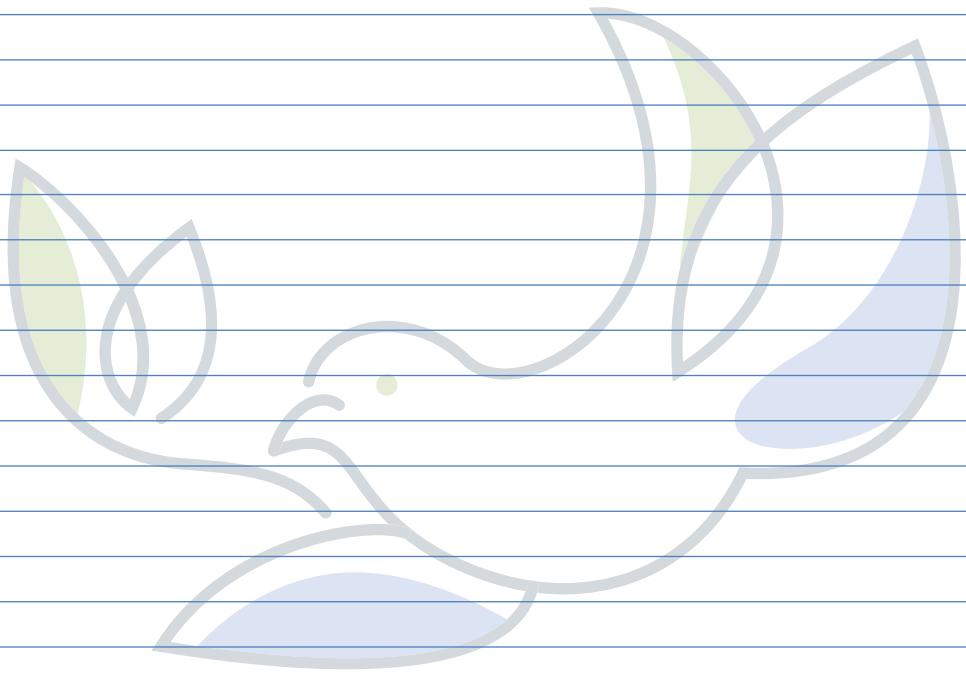
Pour commencer, les groupes ayant choisi le conflit personnel présentent brièvement les solutions qu'ils ont trouvées et expliquent en quoi elles respectent les intérêts et les besoins des parties en conflit. C'est ensuite au tour des groupes ayant choisi le scénario de conflit global. Débattrez des questions suivantes :

- En quoi la cartographie des conflits peut-elle vous aider dans votre vie de tous les jours ?
Donnez des exemples.

Réflexion et synthèse

Réfléchissez individuellement à ce que vous avez entendu et abordé :

- Pourquoi l'analyse des conflits est-elle importante pour régler les conflits dans mon contexte ?
- Quels sont les conflits dans mon entourage pour lesquels il serait utile d'analyser les intérêts et les besoins sous-jacents ?



MODULE 4 – ALLONS PLUS LOÏN : CONFLITS ET DROITS HUMAINS

De quoi s'agit-il ? Ce module va nous permettre d'approfondir notre compréhension des conflits. Nous prendrons conscience des rapports entre conflits et droits humains. Nous verrons pourquoi les violations des droits humains peuvent provoquer ou aggraver un conflit, ou se révéler être le résultat d'un conflit existant. Compte tenu de l'importance particulière de ce phénomène dans les situations où se dégagent des groupes clairement majoritaires et minoritaires, nous étudierons les répercussions de la discrimination et de l'exclusion sur les groupes et individus. En outre, nous discuterons du rôle du genre et des femmes dans la consolidation de la paix. Une table ronde avec des spécialistes des droits humains nous donnera l'occasion de méditer sur la manière dont chacun et chacune de nous peut s'investir activement dans la défense de la paix et des droits humains dans son contexte.

Nos interrogations : Quels sont les rapports entre les conflits et les droits humains ? Quelles sont les répercussions des stéréotypes, de la discrimination et de l'exclusion sur les minorités et les groupes vulnérables ? Quel est le rôle du genre dans la consolidation de la paix ? Quel rôle jouent les droits humains dans notre contexte ?

Comment allons-nous procéder ?

- Introduction aux droits humains
- Approfondissement I : Situation des minorités et des majorités et droits humains
- Approfondissement II : Genre et consolidation de la paix
- Approfondissement III : Les droits humains en contexte

Introduction aux droits humains



INFORMATION : LES DROITS HUMAINS, UN OUTIL EFFICACE POUR PROMOUVOIR LA JUSTICE

« La paix, c'est la présence de la justice. » Cette phrase, la première génération des Émissaires de la paix l'a entendue à maintes reprises au cours de sa formation dans le contexte palestinien. Mais

comment peut-on promouvoir la justice pour vraiment inscrire la paix dans la durée ? **Les droits humains peuvent se révéler un puissant moteur de justice et un outil précieux pour promouvoir les droits de la personne et la justice dans les situations de conflit.**

Le rapport entre les conflits et les droits humains

Les droits humains et les conflits sont étroitement liés pour deux raisons : **d'une part, le déni répété des droits humains est une cause fondamentale de conflit dévastateur et, d'autre part, un conflit dévastateur peut donner lieu à des violations flagrantes des droits humains.** La protection et la promotion de ces derniers constituent donc une part essentielle de la gestion des conflits d'ordre global.

Dans le module précédent, nous avons parlé des besoins de l'être humain et de leurs liens avec les conflits. Les droits humains couvrent ces besoins en énonçant les conditions indispensables à la survie, à la subsistance et au développement de l'être humain. Chaque droit vise à satisfaire certains besoins. Par exemple, le droit de ne pas être soumise ou soumis à la torture vise directement à répondre au besoin d'intégrité physique. Ainsi, la réalisation des droits humains signifie que les besoins humains correspondants sont satisfaits, tandis que leur négation signifie qu'ils restent insatisfaits – ce qui, une fois encore, engendre un conflit.

Les droits humains : bref rappel historique

Les droits humains comprennent un certain nombre de droits fondamentaux auxquels chaque personne a droit à travers le monde, et ce, indépendamment de sa nationalité, de son sexe, de son origine ethnique, de sa religion ou de toute autre situation. Tout au long de l'histoire, et toutes cultures et traditions religieuses confondues, la justice et la dignité humaine ont toujours eu leur place dans les sociétés humaines.

Cela étant, les droits humains tels que nous les connaissons aujourd'hui se sont développés en Occident au début de la période moderne. Au cours du dix-neuvième et au début du vingtième siècle, de nombreux pays ont connu des progrès sociaux considérables, illustrés par des avancées telles que l'abolition de l'esclavage et la généralisation de l'ensei-

« La reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde. »

Préambule de la Déclaration universelle des droits de l'homme



gnement. La promotion et la protection des droits humains sont devenues un objectif international après la Deuxième Guerre mondiale. L'ONU a été fondée en 1945 en tant qu'organisation mondiale chargée d'assurer la paix, la sécurité et le respect des droits humains.

L'une des premières grandes réalisations de l'organisation a été la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), adoptée par l'Assemblée générale en 1948. **La DUDH est un document historique et une boussole mondialement reconnue affirmant les droits fondamentaux de chaque être humain pour la première fois dans l'histoire.** Ses 30 articles ont jeté les bases de plusieurs traités internationaux, instruments régionaux et lois nationales en la matière.

Encadré : Les droits humains

Parmi les droits humains, figurent notamment des droits civils et politiques qui garantissent la capacité d'un individu à prendre part à la vie civile et politique de la société sans discrimination ni répression : droit de vote, droit à la vie privée, liberté d'expression, liberté de religion, droit de ne pas être soumis à la torture, etc. Les gouvernements doivent veiller à ce que chaque personne puisse accéder à ces droits.

Les droits humains comprennent également des droits économiques, sociaux et culturels qui garantissent le droit d'un individu à s'épanouir, à prospérer et à prendre part à des activités culturelles et sociales : droit à la santé, droit au travail, droit à l'éducation, etc. Les gouvernements doivent prendre des dispositions pour garantir que ces droits sont respectés pour chaque être humain.

La FLM applique une approche fondée sur les droits dans ses programmes et son action humanitaire. Cela signifie qu'il faut respecter les droits des pauvres et des opprimés (psaume 82,3) en leur donnant les moyens de se défendre. Les axes de travail de la FLM concernent les droits économiques, sociaux, civils et politiques, l'accès aux services, l'éducation, les activités sociales et récréatives (en particulier pour les enfants et les jeunes) et les processus et structures de gouvernance communautaire. Des groupes et des organisations de la société civile sont soutenus dans leur fonction de détenteurs de droits et encouragés à agir avec détermination en demandant des comptes aux gouvernements et aux autres détenteurs d'obligations^{xii}.

Instruments relatifs aux droits humains

Aujourd'hui, **le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies est le principal organe chargé de promouvoir et de protéger les droits humains à travers le monde.** Composé de 47 États membres de l'ONU, il se réunit trois fois par an pour discuter des questions dans ce domaine et des pays qui requièrent son attention. Lors de ses sessions, des organisations de la société

civile telles que la FLM peuvent prendre part aux débats en présentant des déclarations orales ou écrites qui soulèvent des questions relatives aux droits humains.

L'examen périodique universel (EPU) est un des mécanismes mis en place par le Conseil des droits de l'homme pour améliorer la situation des droits humains dans les 193 États membres de l'ONU. Il concerne tous les États membres et délibère sur toutes les questions relatives aux droits humains. Dans le cadre de ce mécanisme, l'ONU examine la situation des droits humains dans tous ses États membres tous les quatre ans et demi. L'examen est effectué principalement à partir de rapports présentés par l'État examiné, par l'ONU, par la société civile et par des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits humains. Depuis la création de ce mécanisme, la FLM, ses programmes nationaux, ses Églises membres et ses partenaires font entendre aux Nations Unies la voix des populations locales.

Encadré : Contester l'injustice, le rôle de l'Église

« Dans les situations complexes, l'Église élève une voix prophétique sans équivoque lorsque la dignité et les droits fondamentaux des personnes sont bafoués. Parfois, elle recourra à des procédures établies pour défendre la cause des personnes marginalisées et exclues. À d'autres occasions, elle devra trouver des solutions créatives ou extraordinaires pour réparer les injustices. L'Évangile a pour corollaire une vision claire visant à transformer les structures oppressives et les systèmes destructeurs. Les chrétiens sont appelés à s'engager en politique, non par goût du pouvoir, mais pour renforcer le pouvoir d'agir des victimes d'injustices. L'Église défend l'état de droit et une bonne gouvernance, car elle les considère comme des conditions structurelles de première importance pour favoriser la justice et la paix dans la société^{xiii}. »

Fédération luthérienne mondiale, *L'Église dans l'espace public*

Critique du programme des droits humains

L'une des grandes faiblesses du cadre des droits humains tient au fait que la responsabilité principale de veiller à ce que toute la population d'un pays puisse exercer ses droits fondamentaux continue d'incomber aux gouvernements. Or, très souvent, ils ne peuvent pas ou ne veulent pas mettre en œuvre de lois et services qui protégeraient et favoriseraient les droits humains. En revanche, il n'est pas rare qu'ils bafouent ces derniers de façon tout à fait dramatique, au vu et au su de la communauté internationale impuissante.

Pour les critiques, le programme des droits humains, rédigé dans une perspective occidentale, ne tient pas suffisamment compte de la diversité des normes et des valeurs culturelles.

La DUDH insiste beaucoup sur les droits individuels, tandis que les droits collectifs incluant des

« Lorsque la violence frappe à la porte d'une maison, de nos prochains, d'une ville entière, elle devient plus ou moins normale et est considérée comme un fait sans grande importance. Ce qui est vraiment dangereux, c'est lorsque personne ne parle de la violence, du terrorisme, des crimes d'État et des violations des droits humains, et que nous ne contribuons pas à changer la vie des autres^{XIV}. »

Angélica Oquendo Ramos,
émissaire de la paix

”

groupes entiers ou la famille, qui revêtent souvent plus d'importance dans d'autres régions du monde, ne sont pas totalement pris en compte.

Cela étant, la DUDH est à ce jour le seul cadre universellement accepté qui permette de protéger les êtres humains contre les mauvais traitements et les souffrances et que la grande majorité des pays du monde ait ratifié. Cela signifie qu'**un gouvernement qui ne respecte pas ou ne protège pas les droits humains doit répondre de ses actes**. C'est à chacune et chacun d'entre nous qu'il revient de promouvoir les droits humains et d'essayer d'en corriger les faiblesses.

Lectures complémentaires :

- Pour accéder au texte intégral de la Déclaration universelle des droits de l'homme, voir ONU, *La Déclaration universelle des droits de l'homme*, <https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights>.
- Pour plus d'informations sur l'action de la FLM dans le domaine des droits humains et de la défense des droits, voir FLM, « Human Rights », <https://www.lutheranworld.org/content/human-rights-0>.
- Pour plus d'informations sur le rôle des Églises dans l'espace public, voir FLM, *L'Église dans l'espace public. Document d'étude de la Fédération luthérienne mondiale*, Genève, 2016, <https://www.lutheranworld.org/content/resource-church-public-space>.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : LES DROITS HUMAINS DANS NOTRE CONTEXTE

En vous appuyant sur les informations fournies, discutez ensemble des questions suivantes :

- À quoi ressemblerait le monde sans les droits humains ?
- Quels sont les droits humains que l'on bafoue dans votre contexte ?
- Qu'est-ce qui empêche de protéger ces droits dans votre contexte ?

Approfondissement I : Droits humains et discrimination



ACTIVITÉ : LE JEU DES COULEURS^{XV}

Vous allez vivre un moment unique ensemble dans le cadre de cette activité. Préparez-vous à suivre les consignes de l'animateur ou animatrice.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : L'EXCLUSION DANS MON CONTEXTE

Réfléchissez à votre propre contexte et débattiez ensemble des questions suivantes :

- Dans votre contexte, quels sont les groupes exclus par les autres ?
- Comment nos communautés religieuses traitent-elles les personnes et les groupes exclus ?



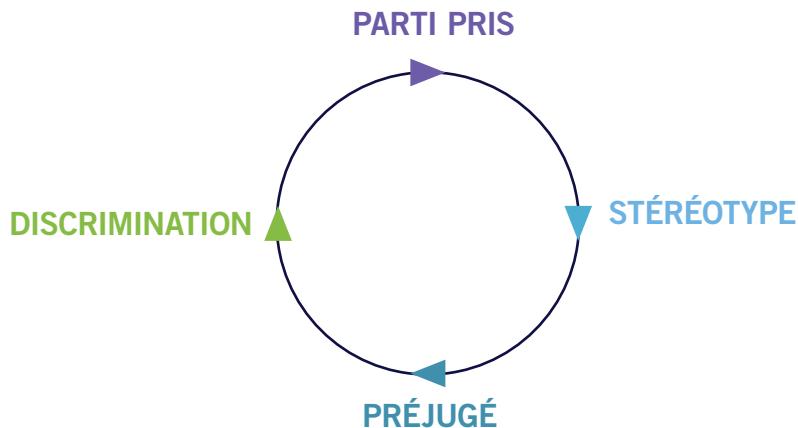
INFORMATION : PARTIS PRIS, STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATION

De nombreux groupes à travers le monde sont systématiquement repoussés aux marges de la société et privés d'un accès complet aux ressources et à leurs droits. Les membres des groupes

minoritaires sont particulièrement vulnérables à l'exclusion et à la marginalisation. L'exclusion se produit principalement à partir de caractéristiques extérieures telles que l'identité ethnique, le genre, la religion ou le statut social. Quelles que soient les circonstances, l'exclusion d'autres personnes est donc étroitement liée aux partis pris, aux stéréotypes, aux préjugés et à la discrimination.

- Un **parti pris** décrit une opinion arrêtée : « Je ne mange pas de viande, parce que je ne veux pas manger d'animaux. »
- Un **stéréotype** désigne l'application de cette opinion arrêtée à tous les membres d'un groupe donné. Les stéréotypes peuvent être positifs ou négatifs, mais ils risquent toujours d'être néfastes à quelqu'un. Par exemple : « Les personnes qui mangent de la viande n'ont aucune considération pour les animaux. »
- Un **préjugé** décrit une situation dans laquelle les stéréotypes sont poussés plus loin en les appliquant à une personne précise. Il s'agit d'un sentiment (positif ou négatif) à l'égard de quelqu'un qui est fondé sur son appartenance à un groupe : « Je n'aime pas Nader, parce qu'il mange de la viande et qu'il n'a aucune considération pour les animaux. »
- La **discrimination**, enfin, signifie que des ressources (telles que l'accès à l'éducation ou à l'emploi) sont refusées à un groupe en butte aux stéréotypes et aux préjugés. Sur un plan personnel, cela veut dire que vous agissez en fonction de vos préjugés et que vous traitez les membres d'un groupe donné en conséquence. Par exemple : « Je ne m'assieds pas à côté de Nader, parce qu'il mange de la viande. »

La dynamique des partis pris qui se transforment en stéréotypes, en préjugés et enfin en discrimination peut être illustrée sous la forme d'un cycle^{xvi} :





JEU DE RÔLE : PARTIS PRIS, STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATION^{XVII}

Mettez-vous par groupes de cinq ou six et inventez un jeu de rôle inspiré du quotidien qui illustre le cycle des partis pris se transformant en stéréotypes, en préjugés, puis en discrimination.

Faites intervenir l'un des thèmes suivants dans votre jeu de rôle :

- le genre
- la religion
- l'identité ethnique.

Inventez et répétez votre jeu de rôle ensemble pendant 20 minutes environ, puis jouez la situation devant les autres. Vous pouvez parler et utiliser des accessoires pour illustrer vos propos.

Après chaque jeu de rôle, l'assistance discute des questions suivantes :

- Quelles étaient les quatre étapes vers la discrimination dans ce jeu de rôle ?
- Quelles ont été les conséquences pour la personne concernée ?

Ensuite, remettez-vous en groupes pendant 10 minutes et discutez des moyens de sortir de ce cycle dans la situation choisie. Révisez votre jeu de rôle en conséquence et rejouez-le devant l'ensemble du groupe.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION

Réfléchissez à la manière dont les stéréotypes et la discrimination portent atteinte aux droits des groupes minoritaires dans votre contexte et discutez des questions suivantes :

« Les droits sont des instruments essentiels pour remettre en question les discours opposant les groupes majoritaires aux groupes minoritaires. Ils permettent en outre de reconnaître les injustices^{XVIII}. »

FLM, *L'Église dans l'espace public*





Participants et participantes à la formation des émissaires de la paix de la FLM en 2017. Photo : Ben Gray

- Comment les droits de l'homme peuvent-ils nous aider à repérer les discriminations et les injustices ?
- Quelles mesures pouvons-nous prendre pour mettre fin aux stéréotypes et à la discrimination dans nos communautés ?

Approfondissement II : Genre et consolidation de la paix



INFORMATION : LE RÔLE DU GENRE DANS LA CONSOLIDATION DE LA PAIX

L'impact des conflits armés sur les hommes et sur les femmes

Les hommes et les femmes vivent les conflits armés de manière différente. En temps de guerre, ce sont majoritairement les hommes qui quittent leur foyer pour s'enrôler dans les forces armées. En leur qualité de soldats ou d'opposants militaires, ils sont plus susceptibles d'être considérés comme des cibles légitimes en cas d'attaque. Ils courent le risque d'être blessés, incarcérés, tués au combat ou exécutés. Selon le Comité international de la Croix-Rouge, dans les conflits armés, environ 95 % des détenus et 90 % des personnes portées disparues sont des hommes^{XIX}.

Les femmes, en revanche, sont de plus en plus souvent prises pour cible en tant que civiles. Elles sont plus exposées à la violence et à l'exploitation sexuelles, notamment lorsqu'elles séjournent dans des camps de réfugiés et/ou dans des habitations où il n'y a pas d'hommes. **Les violences sexuelles envers les femmes dans les situations de conflit ne se limitent pas à des actes individuels. Elles peuvent aussi être utilisées de façon systématique, comme méthode de guerre,** détruisant les communautés et les familles. Les femmes sont souvent stigmatisées après avoir été victimes de violences sexuelles. En outre, dans les situations de conflit, elles sont souvent exposées à une insécurité et une pauvreté accrues. Cependant, elles ne sont pas seulement des victimes des conflits. Les femmes peuvent aussi commettre des actes de violence et se battre comme soldates.

Le rôle des femmes et des hommes dans la consolidation de la paix

À ce jour, les femmes sont soit totalement absentes, soit clairement sous-représentées dans les négociations de paix de haut niveau (volet 1), qui sont dominées par les hommes. Entre 1992 et 2011, 2 % de médiatrices et 9 % de négociatrices seulement ont participé à des négociations

de paix officielles du volet 1^{xx}. Bien que les femmes jouent un rôle actif dans la consolidation de la paix au niveau du volet 2 et sur le terrain, leurs idées et leurs propositions sont rarement prises en compte dans les processus de paix officiels^{xxi}. Les voix féminines sont à peine entendues dans les processus de décision locaux et nationaux.

Ce déséquilibre est source d'échec, étant donné qu'il laisse de côté les préoccupations et les risques en matière de protection propres aux femmes dans les sociétés au sortir d'un conflit. Or, cette situation peut conduire à des choix injustes et inefficaces concernant les ressources, qui feront obstacle à la paix. **La paix est impossible lorsque la moitié de la population est exclue des processus de consolidation de la paix de haut niveau et de niveau intermédiaire.** Il est primordial que les femmes participent aux efforts dans ce domaine, car elles peuvent apporter des perspectives et des priorités différentes en partageant, par exemple, les répercussions du conflit sur leur vie quotidienne. Les statistiques montrent que lorsque les femmes participent aux processus de paix à tous les niveaux, la probabilité de parvenir à un accord de paix d'au moins deux ans augmente de 20 %, et la probabilité d'un accord d'au moins 15 ans, de 35 %^{xxii}. Les femmes peuvent aider à concevoir une paix durable qui est juste pour tout le monde.

Vers une consolidation de la paix inclusive

Depuis quelques années, on comprend mieux l'importance de rendre la consolidation de la paix plus inclusive en veillant à la participation des femmes.

Différents outils peuvent appuyer les actions de plaidoyer en ce sens. Le document le plus important sur les femmes, les conflits et la paix est la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, qui a été adoptée en l'an 2000. Il s'agit de la première résolution du Conseil de sécurité spécialement consacrée au rôle des femmes dans les

« Nous pensons que pour parvenir à une solution de paix durable, prête pour l'avenir, équilibrée et représentative, il est impossible d'ignorer la moitié de la population mondiale. Mais ce qu'il faut souligner, c'est qu'il n'existe pas de solution unique ou de solution magique d'inclusion des femmes. Il n'y a pas de voie simple, sans culture ni contexte, vers l'inclusion. Mais nous pouvons tous et toutes commencer à sensibiliser les opinions à ce sujet, à nous concentrer sur les faits et à fournir des espaces protégés pour aider les groupes exclus à se faire entendre^{xxiii}. »

**Anna Terhavartiala
et Sem Loggen,
émissaires de la paix**



conflits et dans la consolidation de la paix. Elle appelle à les faire participer aux activités de consolidation de la paix et aux réformes après un conflit, notamment aux processus électoraux ou au désarmement. **Pour la première fois, les femmes ne sont pas seulement considérées comme des victimes des conflits armés, mais aussi comme des acteurs influents de la prévention et du règlement des conflits** : « Comme de nombreuses organisations internationales ou des Nations Unies ont élaboré leur programme avant de s'engager dans des processus de paix, la résolution 1325 demeure la pierre angulaire de toute activité de consolidation de la paix visant à inclure et à protéger les femmes^{xxiv}. »

Depuis la résolution 1325, six autres résolutions complémentaires du Conseil de sécurité (1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122 et 2242) et des déclarations et résolutions d'autres organismes internationaux ont été adoptées pour souligner l'importance d'une consolidation de la paix inclusive.

Encadré : La FLM sur la voie d'une plus grande inclusion

La FLM a adopté en 2013 une **Politique relative à la justice de genre**. Cet instrument est là pour aider la communion, ainsi que ses Églises membres, ses paroisses, ses groupes et ses organisations, à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes en mettant en œuvre des mesures qui favorisent la justice et la dignité pour tous les êtres humains. Cette politique repose sur 10 principes :

La FLM est une communion d'Églises résolues à :

1. Promouvoir la justice de genre en tant que base théologique de l'engagement à proclamer la dignité et la justice pour tous les êtres humains et à promouvoir l'égalité des genres au sens d'un droit humain universellement reconnu ;
2. **Soutenir les valeurs de la dignité et de la justice, de l'inclusivité et de la participation, de la responsabilité mutuelle et de la transparence, reflétant le respect pour les dons de toutes et tous ;**
3. Appliquer, aux plans régional et local, les décisions de l'Assemblée et du Conseil de la FLM concernant l'inclusivité et l'équilibre entre les genres et entre les générations, **en assurant**

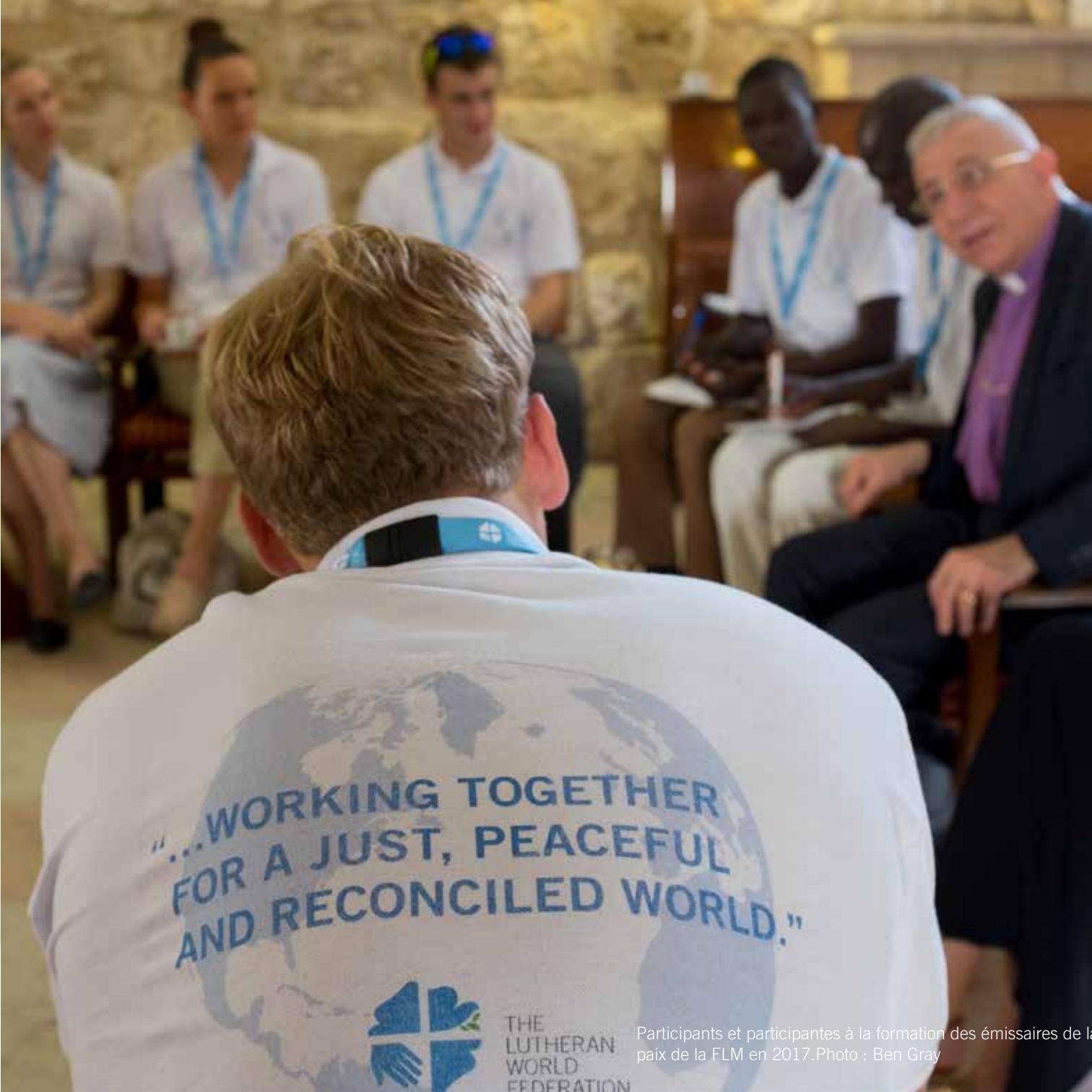
« L'Écriture Sainte fournit une base à l'inclusivité. Lorsque nous lisons les Évangiles, nous constatons que la façon dont Jésus était en relation avec les femmes était ouverte, inclusive, accueillante et restauratrice de vie. Les témoignages bibliques affirment que la Parole de Dieu est la parole de la vie en abondance pour tous – femmes et hommes. » (p. 4)

une représentation et une participation égales des femmes et des hommes à tous les niveaux de décision ;

4. Effectuer une analyse selon le genre dans toutes les activités d'aide humanitaire et de développement, et s'attaquer résolument à la question de l'égalité des genres afin de renforcer les structures de justice et d'inclusivité. Pour cela, il est essentiel de reconnaître et d'analyser les effets de tous les processus de développement sur l'égalité des genres ;
5. Soutenir l'autonomisation des femmes en tant que stratégie essentielle en vue de mettre fin à la répartition inégale de la richesse et aux conflits, de prévenir la violence fondée sur le genre et d'y réagir ;
6. Promouvoir activement la participation des hommes à la réflexion sur des modèles de masculinités transformées au sens de la justice de genre ;
7. **Agir sur les pratiques systémiques et structurelles qui créent des obstacles à la pleine participation des femmes aux responsabilités et à tous les niveaux de décision ;**
8. Faire en sorte que, dans toute l'organisation, les politiques générales, les systèmes, pratiques et budgets, la gestion des ressources humaines, le recrutement du personnel, la représentation, la formation, et les organes de gestion et de décision soient équilibrés du point de vue des genres et soutiennent la participation égale des femmes et des hommes ;
9. Veiller à ce que l'analyse selon le genre soit intégrée dans tous les programmes et à tous les stades des cycles de projet : évaluation, planification, mise en œuvre, suivi et évaluation ;
10. Aborder tous les aspects de la théologie, de la liturgie et de la vie culturelle dans la perspective de la justice de genre.

« La Communion est appelée à vivre et travailler en Christ pour faire face à l'injustice et à l'oppression et créer des réalités transformées et des communautés de vie bonnes, cultivant des relations justes entre les genres, capables de favoriser le développement et de conduire à l'épanouissement de tous les êtres humains. » (p. 8)





**"...WORKING TOGETHER
FOR A JUST, PEACEFUL
AND RECONCILED WORLD."**



**THE
LUTHERAN
WORLD
FEDERATION**

Participants et participantes à la formation des émissaires de la paix de la FLM en 2017. Photo : Ben Gray

Lectures complémentaires :

- Pour lire le texte intégral de la *résolution 1325* du Conseil de sécurité des Nations unies, voir Conseil de sécurité des Nations unies, *Résolution 1325 (2000) adoptée par le Conseil de sécurité à sa 4213^e séance*, S/RES/1325 (31 octobre 2000), accessible à l'adresse [https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325\(2000\)-F.pdf](https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325(2000)-F.pdf).
- Pour accéder au texte complet de la Politique de la FLM relative à la justice de genre, voir FLM, *Politique relative à la justice de genre*, Genève, 2013, https://www.lutheranworld.org/sites/default/files/DTPW-WICAS_Gender_Justice-FR.pdf.
- Pour plus d'informations sur les femmes, le genre et la consolidation de la paix, voir Initiative de consolidation de la paix, « Women, Gender & Peacebuilding Processes », <http://www.peacebuildinginitiative.org/index9aa5.html?pagelD=1959>.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : VERS UNE CONSOLIDATION DE LA PAIX INCLUSIVE

En vous appuyant sur les informations fournies, discutez ensemble des questions suivantes :

- Où voyez-vous des possibilités d'améliorer l'inclusivité de votre communauté ?
- Comment pouvons-nous promouvoir la pleine participation et l'inclusion des femmes dans notre contexte ?

Approfondissement III : Les droits humains en contexte

Nous allons découvrir le rôle des droits humains dans notre contexte dans le cadre d'une table ronde avec des défenseurs et défenseuses des droits humains et des spécialistes du plaidoyer. Nous recevrons ainsi des suggestions sur la manière dont nous pouvons nous investir pour défendre la justice et la paix en tant qu'émissaires de la paix.

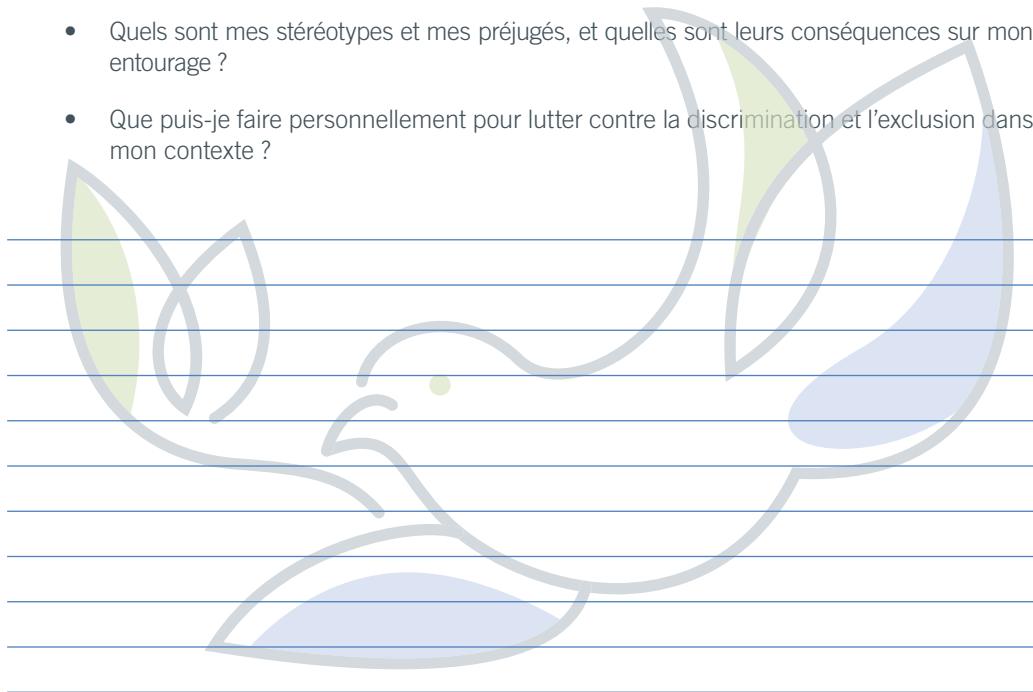
Encadré : Promouvoir la justice et la paix

Même si nous ressentons parfois de l'impuissance face aux violations flagrantes des droits humains et aux abus de pouvoir, il y a quelque chose que nous pouvons faire pour y remédier. Nous pouvons défendre et promouvoir la justice en menant un plaidoyer pour la paix. Qu'est-ce qu'un plaidoyer ? Selon une définition, cela consiste à chercher à « influencer les décisions, les politiques et les pratiques de décideurs puissants en vue de s'attaquer aux causes sous-jacentes de la pauvreté, de rendre justice et de soutenir un bon développement^{xxv} ». Cela suppose de s'efforcer de changer les choses. Il s'agit d'influencer les personnes qui ont du pouvoir en prenant la parole pour défendre et faire respecter les droits des pauvres et des opprimés et en donnant du pouvoir aux personnes qui n'en ont pas.

Réflexion et synthèse

Réfléchissez individuellement à ce que vous avez entendu et abordé :

- Quels sont mes stéréotypes et mes préjugés, et quelles sont leurs conséquences sur mon entourage ?
- Que puis-je faire personnellement pour lutter contre la discrimination et l'exclusion dans mon contexte ?



THÈME III :
LE RÈGLEMENT DES CONFLITS



MODULE 5 – LA FOI COMME FONDEMENT DE LA CONSOLIDATION DE LA PAIX

De quoi s'agit-il ? Ce module va nous permettre de mieux comprendre le rôle de la foi dans la consolidation de la paix. Nous examinerons les liens de vos différentes traditions religieuses avec la paix, et nous discuterons également du fait que la religion peut aussi attiser les conflits. Nous découvrirons des adeptes du pacifisme et de la non-violence qui pourraient stimuler votre méthode de gestion des conflits. Enfin, nous parlerons de l'importance de se mobiliser avec les autres religions et nous nous inspirerons de personnalités religieuses qui œuvrent pour la paix par-delà les clivages religieux.

Nos interrogations : Quels sont les éléments de nos traditions religieuses qui favorisent la paix et qui nous incitent à nous engager en faveur de la paix ? Comment pouvons-nous dépasser et transformer les effets dangereux de nos traditions religieuses ? La paix doit-elle être obtenue uniquement par des moyens pacifiques ? Comment œuvrer ensemble pour la paix en étant de religions différentes ?

Comment allons-nous procéder ?

- Introduction à la place de la foi dans la consolidation de la paix
- Approfondissement I : Foi et effets dangereux
- Approfondissement II : Guerre juste ou pacifisme ? Un défi pour la foi
- Approfondissement III : La mobilisation interreligieuse au service de la paix

Introduction à la place de la foi dans la consolidation de la paix



INFORMATION : LES MOTIVATIONS RELIGIEUSES DE LA CONSOLIDATION DE LA PAIX

Les communautés religieuses affirment que leurs traditions peuvent apporter une contribution majeure à l'établissement d'une paix durable. **Les religions offrent des récits éloquentes sur la**

manière de dépasser les conflits. Elles nous aident à considérer notre vie personnelle dans la perspective de la paix de Dieu. La Bible hébraïque contient l'histoire de la réconciliation de deux frères, Jacob et Ésaü, dont la relation a longtemps été marquée par la compétition et la trahison : « Ésaü courut à sa rencontre [Jacob], l'étreignit, se jeta à son cou et l'embrassa ; ils pleurèrent » (Genèse 33,4) ; « j'ai vu ta face comme on voit la face de Dieu et [...] tu m'as agréé » (Genèse 33,10). De plus, les religions proposent des rituels de repentir, de pardon et de réconciliation. Ainsi, dans la tradition islamique, le mois du ramadan est un temps de réflexion et de renouveau spirituel qui comporte des éléments de repentance et de pardon.

Les messages religieux aident à élargir notre cœur et notre esprit pour aller au-delà des divergences irréductibles actuelles et transformer un conflit dévastateur en paix. Selon les mots de John Paul Lederach, « le mystère de la paix se situe dans la nature et dans la qualité des relations nouées avec les personnes qui suscitent le plus de crainte^{xxvi} ». Pour la plupart des gens, se connecter à ce mystère de la paix, c'est communiquer avec Dieu, s'engager dans la spiritualité ou la religion. Ce lien transcende toutes les impasses humaines, il nous transforme de manière authentique et constructive. En outre, le pouvoir de transformation de la religion ne concerne pas seulement la paix entre Dieu et les êtres humains ou entre les êtres humains ; il s'applique également à l'ensemble de la création ou à l'écosystème.



PETITS GROUPES : MA TRADITION RELIGIEUSE ET LA PAIX

Mettez-vous par groupes de quatre ou cinq de même confession et réfléchissez ensemble aux questions suivantes :

- Quel **récit ou texte** de vos Écritures sacrées vous incite à vous engager de manière constructive en faveur de la paix ?
- Y a-t-il un **rituel** particulier dans votre tradition qui vous habilite à œuvrer pour la paix ?
- Y a-t-il un **lieu ou moment** particulier de votre pratique religieuse qui présente un intérêt particulier pour la consolidation de la paix ?

Résumez vos réponses et notez-les par écrit. Les informations générales données ci-dessous au sujet des éléments pacifiques de vos traditions respectives peuvent servir de point de départ à votre discussion.

Encadré : La place de la consolidation de la paix dans différentes traditions religieuses



Hindouisme

La tradition hindoue enseigne que l'univers a sa source et son origine dans *Brahman*, le sans-limites^{xxvii}. Il est important de noter que *Brahman* n'est pas un être surnaturel éloigné du monde, mais que l'univers existe en *Brahman* et que *Brahman* existe en toute chose et en tout être humain. Le dharma rappelle aux êtres humains que la quête égoïste de la richesse et du plaisir conduit au chaos social et à la violence. Il les appelle à élargir leur horizon pour y intégrer le bien et le bien-être de la communauté. Le but ultime de la vie hindoue est la moksha, la libération, c'est-à-dire la victoire sur l'ignorance, la cupidité et la souffrance. Chaque prière hindoue se termine par une triple récitation du mot paix, *shanti*. La répétition de ce mot exprime l'espérance hindoue que la paix fleurisse dans la nature, dans la communauté humaine et dans notre cœur, tout en soulignant l'interdépendance de ces trois sphères^{xxviii}.



Bouddhisme

Le Bouddha a analysé les causes profondes de la souffrance et des conflits, qu'il a associées à la cupidité : « Ainsi, du fait de l'absence d'attribution de biens aux nécessiteux, la pauvreté devint générale, de l'accroissement de la pauvreté, le vol de ce qui n'était pas offert s'accrut, de l'accroissement du vol, l'usage des armes augmenta, de l'augmentation de l'usage des armes, les meurtres s'accrurent^{xxix}. » Quels seraient les éléments d'une société juste qui permettraient de sortir d'une telle spirale négative ?

Le bouddhisme met l'accent sur l'interdépendance de tous les êtres sensibles. Un célèbre moine vietnamien contemporain, Thich Nhat Hanh, appelle cette interdépendance l'« inter-être ». Il en donne un exemple visuel : « Sur une feuille de papier, on voit tout le reste : le nuage, la forêt, le bûcheron. Je suis, donc tu es. Tu es, donc je suis. Nous inter-sommes. Je sais que dans notre vie antérieure, nous étions des arbres et, même dans cette vie-ci, nous continuons à être des arbres. Sans arbre, il ne peut y avoir d'individus. Voilà pourquoi les arbres et les individus inter-sont. Nous sommes les arbres et l'air, les buissons et les nuages. Si les arbres ne peuvent pas survivre, l'humanité ne survivra pas non plus. Nous tombons malades parce que nous avons causé du tort à notre environnement, et nous connaissons la souffrance mentale parce que nous nous sommes beaucoup éloignés de notre vraie mère, Mère Nature^{xxx} ». Si nous prenons conscience de cette interdépendance avec les arbres, ne devrions-nous pas, à plus forte raison, prendre conscience de l'interdépendance des êtres humains ?



Judaïsme

« Évite le mal, agis bien, recherche la paix (*shalom*) et poursuis-la ! » (psaume 34,15) Le mot hébreu pour la paix, *shalom*, peut aussi se traduire par « plénitude » ou « intégralité^{xxxI} ». La tradition juive témoigne du grand rêve messianique d'un « shalom » universel, éclairé par les récits et les commandements de la Torah sur la justice et la paix et nourri par la vision prophétique selon laquelle Dieu « sera juge entre les nations, l'arbitre de peuples nombreux. Martelant leurs épées, ils en feront des socs, de leurs lances, ils feront des serpes. On ne brandira plus l'épée nation contre nation, on n'apprendra plus à se battre » (Ésaïe 2,4). Au début du vingt et unième siècle, le grand rabbin britannique Jonathan Sacks a affirmé : « Nous ne ferons la paix que lorsque nous apprendrons que Dieu aime la différence et qu'enfin nous devons l'aimer aussi. Dieu a créé une multitude de cultures, de civilisations et de croyances, mais un seul monde pour qu'elles vivent ensemble. Et ce monde ne cesse de rétrécir^{xxxII}. »



Christianisme

Dans le christianisme, Jésus est souvent appelé le « Prince de la paix », car il a remis en question toute domination et tout pouvoir terrestre, et annoncé le royaume des cieux, qui se nourrit d'un amour profond et d'une grande sollicitude. Le message de Jésus s'appuie sur les traditions juives de justice et de paix. Dans la Bible hébraïque, le psaume 85,11 nous donne une vision très poétique : « Fidélité et Vérité se sont rencontrées, elles ont embrassé Paix et Justice. » Jésus l'affirme dans le Sermon sur la montagne : « Heureux ceux qui font œuvre de paix : ils seront appelés fils de Dieu » (Matthieu 5,9). Et Paul conseille aux premières communautés chrétiennes : « S'il est possible, pour autant que cela dépend de vous, vivez en paix avec tous les hommes » (Romains 12,18). Jésus a clairement prêché contre toute forme de représailles, et il demande à ses disciples d'aimer leurs prochains et, surtout, leurs ennemis. De nombreuses pratiques contemporaines de la non-violence sont inspirées de l'exemple de Jésus.



Islam

Les spécialistes de l'islam ont exploré les éléments de leur tradition qui permettent d'encourager la non-violence et de contribuer à la paix^{xxxIII}. La quête de la paix est un principe central de l'islam : « Par [le Coran], Dieu guide aux chemins du salut ceux qui cherchent Son agrément. Et Il les fait sortir des ténèbres à la lumière par Sa grâce. Et Il les guide vers un chemin droit » (Coran 5:16). La violence et les conflits doivent être évités dans la mesure du possible : « Et s'ils inclinent à la paix, incline vers celle-ci (toi aussi) et place ta confiance en Dieu, car c'est Lui l'Audient, l'Omniscient »

(Coran 8:61). Les spécialistes de l’islam ont souligné que le concept de *tawhid* (l’unicité de Dieu) aide les musulmans et les musulmanes à comprendre et à incarner la paix : « Source ultime de la paix, Dieu transcende toute contradiction, toute tension. Il est l’état permanent de repos et de tranquillité, et il appelle ses serviteurs dans la demeure de la paix (*dar al-salam*)^{xxxiv}. »

Religions autochtones et traditionnelles

Dans beaucoup de religions autochtones et traditionnelles, la communauté revêt une importance primordiale. Elle englobe souvent les personnes vivantes et défuntes, les esprits, tous les êtres, les différents éléments de la nature, le cosmos tout entier. Il existe un lien étroit avec la Terre et un profond sentiment d’interdépendance. De nombreuses fêtes et cérémonies religieuses sont liées au cycle annuel des cultures. Selon la vision autochtone du monde, on ne peut pas faire de distinction nette entre le sacré et le profane, entre la dimension spirituelle et matérielle de l’existence. La paix est comprise comme le respect de la place légitime de chaque être dans le cosmos. De plus, l’harmonie et l’équilibre jouent souvent un rôle important. Les principes de ces religions sont redécouverts à notre époque de changements climatiques. La paix ne concerne pas seulement les relations entre les êtres humains, elle englobe également la nature et le cosmos tout entier. Certaines de ces religions distinguent les esprits bienveillants et les esprits malveillants. Elles ont des rituels pour invoquer les premiers, et d’autres pour apaiser ou limiter l’influence des seconds. Par ailleurs, la guérison constitue pour elles un thème essentiel, aussi bien au sens physique que spirituel. Derrière ces traits généraux, chaque religion autochtone ou tribale a des caractéristiques propres, souvent intimement liées à la Terre, à la nature et à l’histoire des populations concernées.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : NOS TRADITIONS RELIGIEUSES ET LA PAIX

Chaque groupe partage ses conclusions avec les autres. Débattez des questions suivantes :

- Quelles sont les similitudes entre nos différentes traditions religieuses en ce qui concerne la paix et la consolidation de la paix ?

Approfondissement I : Foi et effets dangereux



INFORMATION : FOI ET EFFETS DANGEREUX

Les croyants et croyantes que nous sommes se félicitent de ce que nos traditions religieuses offrent des possibilités de transformation et de guérison. Mais nous devons reconnaître qu'elles peuvent aussi endurcir les cœurs et attiser les conflits. On ne peut pas simplement écarter les courants radicaux ou fondamentalistes de la religion au motif qu'ils détournent la foi, comme s'il s'agissait d'une force extérieure. Nous devons admettre qu'il existe, dans nos traditions religieuses, des éléments dangereux et des aspects de haine qui détruisent les relations humaines et qui constituent un sérieux obstacle à la paix.

Nous devons assumer nos responsabilités et agir pour dépasser et transformer ces éléments dangereux. Mais comment faire ? Parfois, compte tenu de leur longue tradition historique et de leur autorité séculaire, les religions semblent être faites pour la paix. Cependant, en y regardant de plus près, nous pourrions constater que ce n'est pas seulement la **tradition** proprement dite, ses racines profondes, qui comptent. Sa capacité à **se renouveler** est encore plus importante : une religion n'est pas statique, elle est rattachée à une « réalité divine » vivante qui lui permet de **se transformer**. Par conséquent, si nous voulons dépasser et transformer les éléments dangereux de nos traditions religieuses, il faut que nous, croyants et croyantes, prenions nos responsabilités et que nous encourageons ce renouveau au sein de nos communautés religieuses respectives.

« L'anthropologie et l'éthique chrétiennes voient leur interprétation évoluer au fil du temps, comme on peut le constater, par exemple, dans la façon dont sont compris les rapports de genre et surtout la place et les moyens d'action des femmes. Les chrétiens-ne-s se sont rendus complices de systèmes d'oppression et de domination tels que la traite des esclaves, la domination coloniale et l'exploitation économique. Pour l'Église, l'appel à la transformation a régulièrement été un appel à la repentance et à l'ouverture à un nouveau départ^{xxxv}. »

FLM, Called To Transform



Si nos communautés religieuses ne prennent pas de dispositions pour maîtriser et endiguer les tendances les plus hostiles et les plus conflictuelles de nos traditions, leurs adeptes pourront toujours s'appuyer sur ces tendances pour justifier leurs objectifs dévastateurs. Ce point devient particulièrement important dans un monde marqué par les tensions de la mondialisation qui est en train de transformer radicalement nos sociétés. Nous ne devons jamais relâcher notre vigilance à l'égard des dimensions de haine de nos traditions religieuses. Cette vigilance exige non seulement que les responsables religieux trouvent d'autres modèles pour gérer ces éléments dangereux de nos traditions religieuses, mais aussi que nous apprenions à notre clergé, à nos équipes éducatives et à nos responsables laïques comment apprivoiser ces éléments pour empêcher qu'ils soient employés à des fins de destruction. Les jeunes sont particulièrement vulnérables à l'extrémisme religieux violent, que ce soit en tant que victimes ou bourreaux. Ils et elles jouent donc un rôle déterminant pour surmonter et transformer les dimensions de haine au sein de leurs communautés religieuses.

« Il faut savoir que la religion exerce une grande influence sur la foi et les convictions des gens. Notre pratique religieuse devrait insuffler des changements positifs dans la société et renforcer les relations entre nous, pour que nous puissions vivre en paix les uns avec les autres^{xxxvi}. »

Levi Joniel, émissaire de la paix

Lectures complémentaires :

- Simone Sinn et Michael Reid Trice (dir.), *Religious Identity and Renewal in the Twenty-first Century. Jewish, Christian and Muslim Explorations*, FLM, Genève, 2015, <https://www.lutheranworld.org/content/resource-religious-identity-and-renewal-twenty-first-century-documentation-60>.
- Elisabet Le Roux et Brenta E. Bartelink, *No more 'harmful traditional practices'. Working effectively with faith leaders*, Rapport de recherche, Tearfund, 2017, <https://jiflc.com/resources/no-harmful-traditional-practices-working-effectively-faith-leaders>.
- Fondation Kofi Annan, *Combattre l'extrémisme violent. Un guide pour les jeunes, fait par les jeunes*, Fondation Kofi Annan, 2017, https://www.extremelytogether-theguide.org/pdf/kaf_extremism_FR_WEB.pdf.



Participants et participantes à la formation des émissaires de la paix de la FLM en 2017. Photo : Ben Gray



PETITS GROUPES : LES EFFETS DANGEREUX DE MA TRADITION RELIGIEUSE

Mettez-vous par groupes de quatre ou cinq. Cette fois-ci, assurez-vous de mélanger les traditions religieuses. Chaque groupe s'intéressera à l'un de ces trois niveaux :

1. le niveau familial
2. le niveau local/communautaire
3. le niveau national/politique

Assurez-vous qu'il y a au moins un groupe travaillant sur chaque niveau. Partagez avec les membres de votre groupe :

- Quels sont les éléments de haine et les effets potentiellement dangereux de vos traditions religieuses à ce niveau ?

Mettez vos réponses par écrit.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : COMBATTRE LES EFFETS DANGEREUX DE LA FOI

Partagez vos conclusions avec les autres, puis débattrez des questions suivantes :

- Comment, en tant que jeunes, pouvons-nous neutraliser ces effets dangereux et encourager le renouveau au sein de nos communautés religieuses ?

Approfondissement II : Guerre juste ou pacifisme ? Un défi pour la foi



INFORMATION : GUERRE JUSTE OU PACIFISME ?

Beaucoup de personnes croyantes se sentent appelées à promouvoir la paix en vertu de leur tradition religieuse. Mais comment faut-il instaurer la paix, concrètement ?

En diplomatie internationale, on entend dire que le recours à la force est parfois nécessaire pour arriver à la paix. Les principes dits de la « guerre juste » décrivent différents critères qui doivent être remplis pour qu'une guerre soit considérée comme juste : elle doit servir une cause juste telle que la légitime défense ou la prévention d'un génocide, et les actions militaires doivent être proportionnées. **Pour les partisans de la théorie de la guerre juste, la guerre, bien que tragique, n'est pas toujours la pire des options.** En vertu de cette théorie, les cas de massacres évitables ou de violations des droits humains peuvent justifier une guerre visant à empêcher qu'une situation empire. Dans les faits, cette logique semble dominer également chez la plupart des croyantes et des croyants.

Cependant, il existe aussi des personnes croyantes qui défendent avec ferveur un éthos pacifiste, opposées à toute forme d'action militaire et appelant plutôt à endurer la violence. Les mennonites, une confession chrétienne dont les racines remontent au mouvement anabaptiste né en Europe au seizième siècle, ont opté pour une position pacifiste claire et une stricte renonciation à toute force meurtrière. Partant de la Bible, qu'ils et elles appellent l'Évangile de la paix, les mennonites suivent l'exemple de Jésus, qui a humblement monté un âne, lavé les pieds sales de ses disciples et qui s'est laissé tuer à la suite de fausses accusations et d'un faux procès. Les mennonites croient que la mort est la pire chose qui puisse leur arriver, même en sachant que la mort a été vaincue par leur sauveur, Jésus, qui est ressuscité des morts. C'est la raison pour laquelle ils et elles affirment que la vie et l'amour sont toujours plus puissants que la violence et la mort^{xxxvii}.

Mais à quoi ressemble une démarche pacifiste chrétienne face à l'injustice, à la violence et à l'oppression ? Elle consiste à se tenir aux côtés des personnes qui subissent des injustices aux périphéries de la société (pauvres, malades, réfugié-e-s, groupes inaudibles) et à leur venir en aide. Chaque fois que des êtres humains meurent de mort violente, les pacifistes chrétiens s'en lamentent publiquement, parce que « la lamentation publique sert à rappeler que la violence est toujours une aberration, une intrusion indésirable dans le monde tel qu'il devrait être^{xxxix} ». Dans les situations de conflit violent, ils et elles jouent un rôle très actif dans le règlement pacifique des conflits, en particulier au niveau du troisième volet, celui de la base. Leurs mouvements savent que la consolation de la paix est un processus au long cours : il faut du temps pour bien comprendre le conflit et la culture en question et pour établir en douceur un climat de confiance entre les

« Je ne peux pas préconiser la violence, pour la bonne raison que la violence finit par se détruire elle-même. Elle finit par détruire tout le monde. Et je ne peux pas suivre la loi du talion – le fameux “œil pour œil” – pour la bonne raison qu'elle finit par rendre tout le monde aveugle^{xxxviii}. »

**Martin Luther King
(inspiré par Gandhi)**

”

parties en conflit. **Face à des régimes oppressifs et violents, les pacifistes chrétiens appliquent le principe d'une intervention directe non violente.**

On retrouve des adeptes de l'action non violente dans toutes les traditions religieuses : le mahatma Gandhi, un hindou, figure de proue du mouvement d'indépendance de l'Inde qui a mis fin à la domination britannique ; Khan Abdul Ghaffar Khan, un dirigeant musulman qui a milité pour l'indépendance pachotoune ; les chefs spirituels maoris qui ont recouru à des actions non violentes pour s'opposer à la confiscation des terres maories par le gouvernement néo-zélandais ; le 14^e Dalai-Lama, qui est un fervent

partisan des actions non violentes en faveur de l'indépendance du Tibet ; ou Desmond Mpilo Tutu, un ecclésiastique chrétien qui a participé à la lutte non violente contre le régime sud-africain de l'apartheid.

Beaucoup de personnes croyantes s'abstiennent de toute forme de violence parce qu'elles considèrent qu'il s'agit d'un impératif moral. Mais ce n'est pas seulement cet aspect moral qui pousse les groupes et les activistes du monde entier à recourir à l'action non violente : de plus en plus d'études montrent que ce mode d'action est également plus efficace que la résistance violente^{XL1}.

Lectures complémentaires :

- Pour plus d'informations sur les mennonites et leurs activités dans le monde, voir la Conférence mennonite mondiale, <https://www.mwc-cmm.org/>.
- Pour plus d'informations sur les deux principaux adeptes de la résistance non violente, le mahatma Gandhi et Martin Luther King, voir Mary King, *Mahatma Gandhi and Martin Luther King Jr. The power of nonviolent action*, UNESCO, 1999, <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001147/114773e.pdf>.

« Mon étude et mon expérience de la non-violence m'ont prouvé qu'elle est la force la plus puissante au monde. Elle est la méthode la plus sûre pour découvrir la vérité, et la plus rapide, car il n'y en a pas d'autres. Elle opère en silence, presque imperceptiblement, mais sûrement. Il s'agit du seul processus constructif de la nature au milieu de la destruction incessante qui nous entoure. Je trouve superstitieux de croire qu'elle ne peut fonctionner que dans la vie privée. Il n'est aucun secteur de la vie publique ou de la vie privée auquel cette force ne puisse être appliquée^{XL}. »

Mahatma Gandhi



- Pour plus d'informations sur les recherches concernant l'efficacité de la résistance non violente, voir Sié Chéou-Kang Center for International Security & Diplomacy, *The Nonviolent and Violent Campaigns and Outcomes (NAVCO) Data Project*, https://www.du.edu/korbel/sie/research/chenow_navco_data.html.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : GUERRE JUSTE OU PACIFISME ?

En vous appuyant sur les informations fournies concernant le pacifisme et la résistance non violente, discutez ensemble des questions suivantes :

- La paix doit-elle être obtenue uniquement par des moyens pacifiques ?
- Comment ma tradition religieuse réagit-elle au recours à la force militaire dans les situations de conflit ?

Approfondissement III : La mobilisation interreligieuse au service de la paix



INFORMATION : LA MOBILISATION INTERRELIGIEUSE AU SERVICE DE LA PAIX

Sur notre chemin vers la paix, il est crucial que nous collaborions en dépassant les divisions religieuses pour explorer comment nous pouvons vivre ensemble en harmonie et vaincre les forces destructrices. Il existe de nombreux exemples de collaboration interreligieuse au service de la paix à travers le monde.

En 2007, 138 savants musulmans se sont réunis pour rédiger un document intitulé *Une parole commune entre vous et nous* susceptible de rapprocher les adeptes de l'islam et du christianisme pour qu'ils et elles s'engagent ensemble en faveur de la paix : « La base de cette paix et de cette compréhension mutuelle existe déjà. Elle fait partie des principes qui sont les fondations véritables des deux religions : l'amour du Dieu unique, et l'amour du prochain. Ces principes sont énoncés à maintes reprises dans les textes sacrés de l'islam et du christianisme. L'unité de Dieu, la nécessité de L'aimer, et la nécessité d'aimer le prochain constituent ainsi le terrain d'entente de l'islam et du christianisme^{XLII}. »

En août 2015, des spécialistes de tradition juive, chrétienne et musulmane de différentes régions du monde se sont réunis à l'université de Seattle pour discuter de l'identité religieuse au vingt et unième siècle. Leur communiqué final fait ressortir la nécessité d'un dialogue et d'une collaboration entre les différentes religions : « Aujourd'hui, nous voyons dans toutes nos communautés religieuses des personnes de générations variées poser des questions radicales sur Dieu devant l'immense souffrance humaine. **Nous avons conscience que nous ne pouvons pas envisager l'avenir de notre propre communauté séparément des autres ; nos communautés sont étroitement liées et nous avons le même souci de veiller à ce que l'on puisse vivre dignement à l'avenir**^{XLIV}. »

« Souvent, on croit qu'il faut "guider" les jeunes pour les aider à gérer la diversité religieuse. Mais il est beaucoup plus fructueux de proposer un modèle de dialogue qui crée un espace où les jeunes peuvent exprimer ce qui leur tient à cœur. »

Leonard C. Epafras, coordinateur du programme INGAGE



Le programme INGAGE en est un autre exemple, plus proche des jeunes. Il s'agit d'un programme interreligieux lancé par la FLM et destiné aux jeunes. La formation s'est déroulée dans trois villes indonésiennes de septembre 2016 à février 2017. Des jeunes de confession chrétienne, musulmane, bouddhiste, agnostique ou locale y ont participé dans le but d'apprendre à poser un regard critique sur les rapports entre les groupes religieux minoritaires et majoritaires en Indonésie et à s'engager activement en faveur de la diversité religieuse et de l'égalité de tous les êtres humains. La formation a également porté sur l'emploi créatif des outils de communication pour ce travail.

« Comme j'ai la chance de vivre dans une région où se côtoient des musulmans, des juifs, des chrétiens et des gens d'autres régions du monde, je peux faire œuvre de paix. Faire œuvre de paix, ça veut dire quoi ? Ça veut dire agir. Ça veut aussi dire bâtir des ponts entre les gens^{XLIII}. »

Saleem Moussa Anfous, émissaire de la paix et membre de l'Église luthérienne de Noël à Bethléem



Le dialogue et l'apprentissage par les pairs favorisent la compréhension entre les religions. **Parler de sa tradition et écouter les autres avec attention sont le fondement de tout processus de dialogue.** Les rencontres interreligieuses in-

dividuelles permettent de constater que notre foi ne nous empêche pas de nouer des liens, mais crée au contraire un climat de confiance et d'ouverture, favorise les relations et renforce notre citoyenneté commune. Le respect des autres traditions religieuses peut grandir lorsque nous faisons l'expérience de la spiritualité vivante de nos prochains.

Lectures complémentaires :

- Pour accéder au texte intégral de la déclaration *Une parole commune entre vous et nous*, voir <https://www.acommonword.com/downloads-and-translations/>.
- Pour plus d'informations sur l'action de la FLM dans le domaine des relations interreligieuses, voir (en anglais) <https://www.lutheranworld.org/content/public-theology-and-inter-religious-relations>.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : LA MOBILISATION INTERRELIGIEUSE AU SERVICE DE LA PAIX

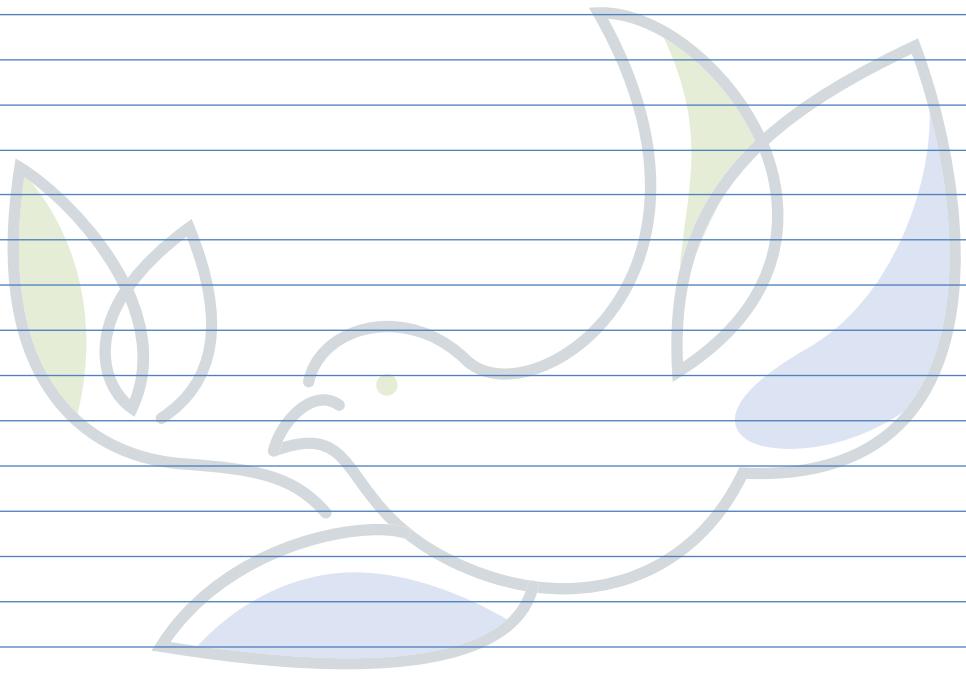
En vous appuyant sur les informations fournies, discutez ensemble des questions suivantes :

- Pourquoi est-il si important de nous engager en faveur de la paix par-delà les divisions religieuses ?
- Quelles mesures concrètes pouvons-nous prendre avec les émissaires de la paix de différentes religions pour promouvoir la paix ?



TABLE RONDE : LA MOBILISATION INTERRELIGIEUSE AU SERVICE DE LA PAIX EN PRATIQUE

Au cours d'une table ronde avec des personnalités de différentes religions propres à votre contexte, nous allons comprendre quelles formes concrètes peut prendre la mobilisation interreligieuse au service de la paix. Nous y puiserons des idées sur la manière dont vous, futur-e-s émissaires de la paix de différentes religions, pouvez œuvrer ensemble pour la paix.





Participants et participantes à la formation des émissaires de la paix de la FLM en 2017. Photo : Ben Gray

MODULE 6 – LA NÉGOCIATION ET LA MÉDIATION COMME OUTILS DE RÈGLEMENT DES CONFLITS

De quoi s'agit-il ? Ce module nous permettra de nous familiariser avec la négociation et la médiation, deux outils concrets de règlement des conflits que nous pouvons utiliser pour gérer les conflits de manière constructive dans notre vie de tous les jours. Nous prendrons conscience de notre propre comportement dans les situations de conflit, et nous apprendrons à affronter les conflits dans une démarche de résolution des problèmes. Nous évoquerons également l'importance d'une bonne communication dans la gestion des conflits. Un espace est prévu pour mettre en pratique les compétences que nous aurons acquises au moyen de différents jeux de rôle.

Nos interrogations : Quelle est la valeur ajoutée d'une démarche de résolution des problèmes ? Quels sont les principes de base de la négociation et de la médiation ? Comment puis-je acquérir de solides compétences en communication, en négociation et en médiation ?

Comment allons-nous procéder ?

- Introduction à la démarche de résolution des problèmes
- Approfondissement I : L'importance de la communication
- Approfondissement II : La négociation
- Approfondissement III : La médiation

Introduction à la démarche de résolution des problèmes



ACTIVITÉ : COMMENT ÊTRE UN GAGNANT OU UNE GAGNANTE ?

Dans cet exercice, tout le monde veut être gagnant. Préparez-vous à suivre les consignes de l'animateur ou animatrice.



INFORMATION : LA DÉMARCHE DE RÉOLUTION DES PROBLÈMES ET LES PRINCIPES DU RÈGLEMENT DES CONFLITS

La démarche de résolution des problèmes vise à gérer les conflits de manière à parvenir à une solution où tout le monde est gagnant et où l'on fait « grossir le gâteau » au lieu de le découper. Rappelez-vous le jeu de rôle « L'orange ». Même si une situation aussi idéale n'est pas toujours possible, une démarche de résolution des problèmes favorise des solutions qui prennent en compte les besoins et les intérêts de toutes les parties concernées. Il est essentiel d'explorer les intérêts et les besoins sous-jacents avant de s'engager dans le règlement d'un conflit afin de trouver un terrain d'entente, d'ouvrir des perspectives et de repérer des entraides possibles. C'est la raison pour laquelle nous avons appris à cartographier les conflits au cours de cette formation.

Comment se comporter dans les situations de conflit

Mais quelle est la meilleure manière de se comporter dans un conflit pour que tout le monde puisse y trouver son compte ? En règle générale, les théories de la négociation distinguent trois types de comportements différents dans les situations de conflit^{XLV} :

- Le **comportement agressif** consiste à défendre ses propres droits et besoins sans se soucier de ceux des autres, à accuser et blâmer autrui et à ne pas prendre au sérieux le point de vue des autres. Ce comportement peut être qualifié de « ferme face aux personnes et ferme face aux problèmes ».
- Le **comportement assertif** consiste à défendre ses propres droits et besoins tout en respectant et en reconnaissant ceux des autres, à écouter ce que dit l'autre partie, à séparer les problèmes et les protagonistes, et à s'exprimer clairement et honnêtement. Ce comportement peut être qualifié de « conciliant face aux personnes et ferme face aux problèmes ».
- Le **comportement soumis** consiste à ne rien faire pour affirmer ses propres droits, mais à faire passer les droits et les besoins des autres avant les siens, à accéder aux désirs des autres, à garder le silence et à s'excuser plus que nécessaire. Ce comportement peut être qualifié de « conciliant face aux personnes et conciliant face aux problèmes ».

Chaque comportement produit un résultat différent. Un comportement agressif aboutit souvent à un résultat gagnant-perdant en favorisant la partie la plus forte et la plus agressive. À l'inverse, un comportement soumis débouche fréquemment sur une situation perdant-gagnant, en particulier si l'autre partie se comporte de manière agressive. Enfin, un comportement assertif favorise un résultat ga-

gnant-gagnant. C'est celui qu'il convient de suivre lorsque l'on adopte une démarche de résolution des problèmes. Ce tableau vous donne un aperçu des comportements et de leurs résultats respectifs :

Comportement agressif	Ferme face aux personnes et ferme face aux problèmes	Gagnant-perdant
Comportement assertif	Conciliant face aux personnes et ferme face aux problèmes	Gagnant-gagnant
Comportement soumis	Conciliant face aux personnes et conciliant face aux problèmes	Perdant-gagnant

Principes de règlement des conflits

Une démarche de résolution des problèmes permet de dégager les principes suivants en matière de règlement des conflits^{XLVI} :

- **Concentrez-vous sur la démarche, et non sur le résultat.** On ne peut pas toujours aboutir à une solution où tout le monde est gagnant, mais on doit garder une attitude de respect envers toutes les parties. Il est important que toutes les parties concernées soient prêtes à régler le conflit.
- **Distinguez les personnes et les problèmes.** La plupart des conflits touchent à la fois des problèmes de fond et des questions relationnelles. Une attitude ferme face aux problèmes mais conciliante face aux personnes permet de s'attaquer ensemble au problème au lieu de s'attaquer mutuellement.
- **Concentrez-vous sur les intérêts et les besoins, et non sur les positions.** Il est essentiel d'examiner les intérêts, les besoins et les préoccupations de façon réciproque, car ce sont eux qui définissent le problème. Lorsque des intérêts et des besoins ne sont pas pris en considération, on ne peut parvenir qu'à des accords temporaires.
- **Élargissez la perspective et inventez des solutions mutuellement profitables.** Avant d'arrêter une décision, il est important d'examiner une grande quantité d'options et de développer celles qui présentent le plus d'intérêt pour les besoins des deux parties. Des séances de réflexion en commun peuvent vous aider à trouver des solutions créatives qui équilibrent les pertes et concilient des intérêts divergents.

- **Appliquez des critères objectifs et soutenez les idées légitimes et équitables.** Il est important de mettre en place conjointement des critères objectifs qui garantiront que l'accord est équitable et qu'il ne porte pas atteinte aux droits et aux besoins de l'une ou l'autre partie. Les critères objectifs permettent de garantir que le résultat n'est pas seulement le reflet de la volonté arbitraire d'une des parties.



ACTIVITÉ : DEVINEZ MON COMPORTEMENT

Nous allons maintenant mettre en pratique ce que nous venons d'entendre. Une partie d'entre vous va présenter des jeux de rôle rapides dans lesquels vous vous comporterez de manière agressive, assertive ou soumise. Les autres doivent identifier le comportement qui convient.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : LA DÉMARCHE DE RÉOLUTION DES PROBLÈMES

- Avez-vous tendance à adopter une attitude agressive, assertive ou soumise dans les situations de conflit ?
- Pensez-vous qu'un comportement assertif soit toujours la meilleure solution ?
- À quoi ressemble le règlement des conflits dans votre contexte ? Votre communauté utilise-t-elle une méthode particulière pour gérer les conflits ?

Approfondissement I : L'importance de la communication



INFORMATION : COMMUNICATION NON VIOLENTE ET ÉCOUTE ACTIVE

Notre manière de communiquer peut faciliter ou entraver le règlement constructif des conflits. Une communication ouverte et constructive est le fondement même de la résolution des problèmes. Il est important d'améliorer nos capacités de communication, c'est-à-dire la parole et l'écoute.

La communication non violente

Un comportement assertif repose sur la **communication non violente**, une manière de communiquer qui prend en compte les droits et les besoins de toutes les personnes concernées sans recourir à la culpabilité, aux reproches, aux menaces ou à la coercition. La communication non violente revêt une importance particulière dans les situations où nous avons l'impression que nos besoins et nos sentiments ne sont pas respectés par les autres. Dans ces situations, nous avons souvent tendance à employer des formes de communication destructrices, comme les reproches ou le fait d'ignorer l'autre. Or, cela ne fait qu'empirer les choses.

En réalité, **nous devrions parler honnêtement, sans nous juger les uns les autres**. Pour cela, il faut reformuler nos déclarations à forte charge émotionnelle en termes neutres. Par exemple, on peut dire à l'autre ce que l'on ressent et ce dont on a besoin dans une situation donnée, au lieu de lui reprocher de ne pas respecter nos besoins et nos sentiments. Employer des phrases qui commencent par « je me sens » ou « j'ai besoin », au lieu de « tu as » ou « tu dois », nous aide à mieux nous comprendre.

Les **quatre étapes de la communication non violente** nous permettent d'exprimer nos besoins de manière honnête et sans porter de jugement :

1. **Observez** une situation sans la juger : « Je vois de la vaisselle sale dans l'évier. »
2. Identifiez le **sentiment** que la situation provoque en vous : « Je ressens de l'irritation. »
3. Identifiez votre **intérêt** (c'est-à-dire le besoin concret dans cette situation) derrière ce sentiment : « J'ai besoin que la cuisine soit mieux rangée. »
4. Formulez une **demande** : « Accepterais-tu de faire la vaisselle ? »

Écoute active

Communiquer, ce n'est pas seulement parler, c'est aussi écouter. L'écoute active peut nous aider à comprendre nos intérêts et besoins respectifs. Elle consiste à écouter avec attention, à poser des questions et à s'assurer que l'on se comprend bien. Comme la communication non violente, l'écoute active comporte quatre étapes :

- **Écouter.** Écoutez attentivement ce que l'autre personne veut dire. Si ses émotions ressortent, essayez d'écouter ce qui est réellement dit.

- **Paraphraser.** Vérifiez que vous avez bien entendu en reformulant avec vos propres mots ce que l'autre a dit. Ensuite, assurez-vous que vous avez bien compris en demandant : « C'est bien ça ? »
- **Poser des questions.** Posez des questions complémentaires pour préciser ou clarifier les détails importants. Si vous n'êtes pas sûr-e d'avoir compris ce dont l'autre a besoin, essayez de poser des questions.
- **Résumer.** Lorsque l'autre partie a terminé, résumez les points principaux et demandez si votre interprétation est juste.



EXERCICE : ÉCOUTE ACTIVE

Vous allez maintenant avoir l'occasion de pratiquer les quatre étapes de l'écoute active. Mettez-vous par deux et décidez qui parlera en premier et qui écoutera. Ensuite, la personne qui écoute pose une question à laquelle la personne qui parle doit essayer de répondre. Quand vous écoutez, suivez les quatre étapes de l'écoute active et essayez d'approfondir les ressentis et les opinions de votre vis-à-vis. La question que vous devez poser est la suivante :

- Quelle critique de la part d'un-e ami-e proche vous contrarierait vraiment ?

L'animateur ou animatrice vous préviendra quand il faudra échanger les rôles.

Approfondissement II : La négociation



INFORMATION : LA NÉGOCIATION

La négociation peut être définie comme « **un processus de résolution de problèmes dans lequel les deux parties en litige ou leurs représentants se rencontrent face à face pour s'efforcer de régler ensemble, sans assistance, le litige entre les parties^{XLVII}** ». Cette négociation peut se dérouler à plusieurs niveaux : dans une famille, dans une communauté, au niveau national/politique ou même au niveau international. Même si les négociations sont souvent perçues comme un processus de compétition et de marchandage difficile, une démarche axée sur la résolution des problèmes favorise les accords durables, fondés sur le consensus et les intérêts plutôt que sur la menace et le pouvoir.



Participants et participantes à la formation des émissaires de la paix de la FLM en 2017. Photo : Ben Gray

On peut distinguer trois phases différentes dans les processus de négociation :

1. Préparation. Pour garantir des négociations constructives, le conflit doit être cartographié pour présenter nos propres intérêts et besoins ainsi que ceux des autres parties. Cette étape peut inclure des recherches pour recueillir plus d'informations sur les faits et les intérêts en jeu. Prendre conscience de ce que serait la meilleure alternative à une solution négociée peut aider à définir le seuil entre une solution acceptable et une solution inacceptable. Enfin, le cadre doit être préparé convenablement, en choisissant par exemple un endroit où toutes les parties se sentent à l'aise.

2. Interaction. Pour permettre une résolution concertée des problèmes, les négociations doivent commencer par instaurer un climat de confiance. Pour cela, les deux parties doivent s'informer mutuellement de leurs intérêts et points de vue respectifs en s'appuyant sur leurs compétences en communication non violente et en écoute active. Des solutions pourront alors être créées et développées conjointement. Le choix de la solution qui répond au mieux aux intérêts et aux besoins de toutes les parties concernées constitue la dernière étape de la deuxième partie du processus de négociation.

3. Conclusion. Toutes les négociations doivent se terminer par une forme d'accord clair (accord verbal, contrat écrit, etc.). Il est également utile d'élaborer un plan d'action commun et de fixer un calendrier précis pour la mise en œuvre de la ou des solutions choisies.



JEU DE RÔLE : LA NÉGOCIATION

Mettez-vous par groupes de trois ou quatre. Décidez qui jouera (deux personnes) et qui observera (une ou deux personnes). Tout le monde va recevoir la description d'un scénario de conflit. Les parties en conflit recevront également une description de leur rôle respectif dans ce conflit. Lisez attentivement la description et préparez-vous à négocier en suivant les conseils donnés ci-dessus.

Ensuite, prenez 20 minutes pour négocier votre conflit. Le ou les personnes qui observent doivent surveiller le comportement adopté par les parties et vérifier si elles appliquent les compétences en communication acquises à la session précédente. Après le jeu de rôle, les observateurs ou observatrices partagent brièvement leurs constats avec les interprètes des parties.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : PARTAGE D'EXPÉRIENCES

Une fois les jeux de rôle terminés, revenez en grand groupe et discutez avec les autres :

- Quelles difficultés avez-vous rencontrées en essayant de trouver une solution ? Comment les avez-vous surmontées ?
- En quoi les compétences en communication non violente et en écoute active vous ont-elles aidés à trouver une solution ?
- Y a-t-il d'autres outils de négociation adaptés à votre contexte que vous trouvez utiles ?

Approfondissement III : La médiation



INFORMATION : LA MÉDIATION

Contrairement à la négociation, la médiation implique un tiers qui aide les deux parties à régler leur conflit. La médiation peut donc être définie comme « un processus de résolution de problème durant lequel les deux parties en litige ou leurs représentants se rencontrent face à face pour s'efforcer de régler ensemble leur litige avec le concours d'une tierce partie neutre appelée "médiateur" ou "médiatrice"^{XLVIII} ». Cette médiation se déroule avec le consentement des parties, qui gardent la maîtrise ultime du résultat et ont pour responsabilité de mettre en œuvre l'accord obtenu.

La personne ou l'instance chargée de la médiation contrôle le processus, mais elle s'abstient de juger et d'imposer une solution, et elle doit toujours rester impartiale.

Encadré : Neutralité ou impartialité ?

Une médiatrice ou un médiateur ne peut jamais être totalement **neutre**, car il est humain d'aimer certaines personnes plus que d'autres. Son parcours institutionnel, son identité ethnique ou son milieu social peuvent aussi l'empêcher d'être tout à fait neutre. Dans toute médiation, c'est l'impartialité qu'il faut rechercher. L'**impartialité** consiste à traiter toutes les parties de la même manière tout au long du processus de médiation, à tenir compte des intérêts et des besoins de tout le monde et à écouter équitablement toutes les parties.

Si la **neutralité** est à rapprocher du médiateur ou de la médiatrice, de son parcours et de ses relations avec les parties au conflit, l'**impartialité** concerne la manière dont il ou elle gère le processus de médiation, qui doit être équitable pour toutes les parties.

La médiation peut être initiée par l'une des parties au conflit, par les deux parties ensemble, par le médiateur ou la médiatrice, ou par une autre tierce partie. Le processus passe par les étapes suivantes^{XLIX} :

1. Initiation. À cette étape, vous devez créer une atmosphère positive dans laquelle les deux parties se sentent à l'aise. Vous pouvez expliquer le but de la médiation et les règles de base :

- La médiation est volontaire.
- Elle est confidentielle (à moins que quelqu'un ne soit en danger).
- Le médiateur ou la médiatrice ne prend pas parti.
- La médiation doit être un espace protégé où les deux parties font preuve de respect, écoutent l'autre et s'efforcent de coopérer.

Vous pouvez aussi demander aux parties si elles souhaitent ajouter d'autres règles à ce processus.

2. Explication des points de vue.

À présent, les deux parties au conflit expliquent leur point de vue, généralement en commençant par celle qui a demandé la médiation. Vous pouvez les encourager en posant des questions ouvertes, en résumant de temps en temps ce qui a été dit et en demandant des éclaircissements. Assurez-vous que les parties se parlent l'une à l'autre, et non à vous.

3. Clarification du conflit. Lorsque les deux parties ont expliqué leur point de vue, le moment est venu de clarifier le véritable objet du conflit. Très souvent, seule une pe-

Encadré : L'attitude des médiateurs et médiatrices^L

- Faites preuve d'impartialité et validez les deux parties.
- Apportez votre soutien et utilisez un langage bienveillant.
- Ne portez pas de jugement.
- Posez des questions utiles et abstenez-vous de donner des conseils.
- Attachez-vous à faire gagner les deux parties et à transformer les adversaires en partenaires dans la résolution du problème.
- Autre :

tite partie du conflit est vraiment visible ; de nombreuses émotions et pensées sont cachées derrière. Ici, vous pouvez clarifier les émotions, les différents intérêts et besoins ainsi que les antécédents des parties prenantes. Il s'agit d'une étape très importante, et il est crucial de tirer au clair les points soulevés par le conflit avant de passer à la recherche d'une solution.

4. **Recherche de solutions.** Vous pouvez encourager les parties en conflit à réfléchir ensemble à des solutions possibles, sans en proposer vous-même. Elles attendent peut-être que vous leur disiez quoi faire, mais il est important que la solution vienne des parties elles-mêmes. Parlez des solutions sur lesquelles elles sont prêtes à s'accorder, de leurs répercussions sur leur relation et de la probabilité qu'elles s'y tiennent réellement. Cette étape est intitulée « recherche de solutions », mais il est rare qu'il y ait une solution évidente pour mettre fin à un conflit. Il s'agit plutôt de chercher des moyens de le débloquer de façon constructive et respectueuse et d'aider les deux parties à passer à autre chose tout en tirant des leçons du conflit. Si vous parvenez à un accord comme celui-ci, alors la médiation a réussi ! Souvent, la meilleure voie à suivre consiste à dire que l'on est désolé et à proposer un plan pour se réconcilier.
5. **Sortie du conflit.** Notez par écrit ce que les deux parties ont décidé pour qu'elles sachent clairement ce qu'elles ont accepté. Il est également utile de discuter de ce qui se passera si l'une des parties ne respecte pas l'accord.



JEU DE RÔLE : LA MÉDIATION

Mettez-vous par groupes de quatre ou cinq. Décidez qui jouera les parties en conflit (deux personnes), qui se chargera de la médiation (une personne) et qui observera (une ou deux personnes). Tout le monde va recevoir la description d'un scénario de conflit. Les parties en conflit recevront également une description de leur rôle respectif dans ce conflit. Lisez attentivement la description et préparez-vous à la médiation en suivant les conseils donnés ci-dessus.

Ensuite, prenez 20 minutes pour la médiation. La ou les personnes qui observent doivent en particulier vérifier si la médiatrice ou le médiateur utilise les compétences en communication de la session précédente et sa manière de structurer le processus. Après le jeu de rôle, les observateurs ou observatrices partagent brièvement leurs constats.



DISCUSSION EN PLÉNIÈRE : PARTAGE D'EXPÉRIENCES

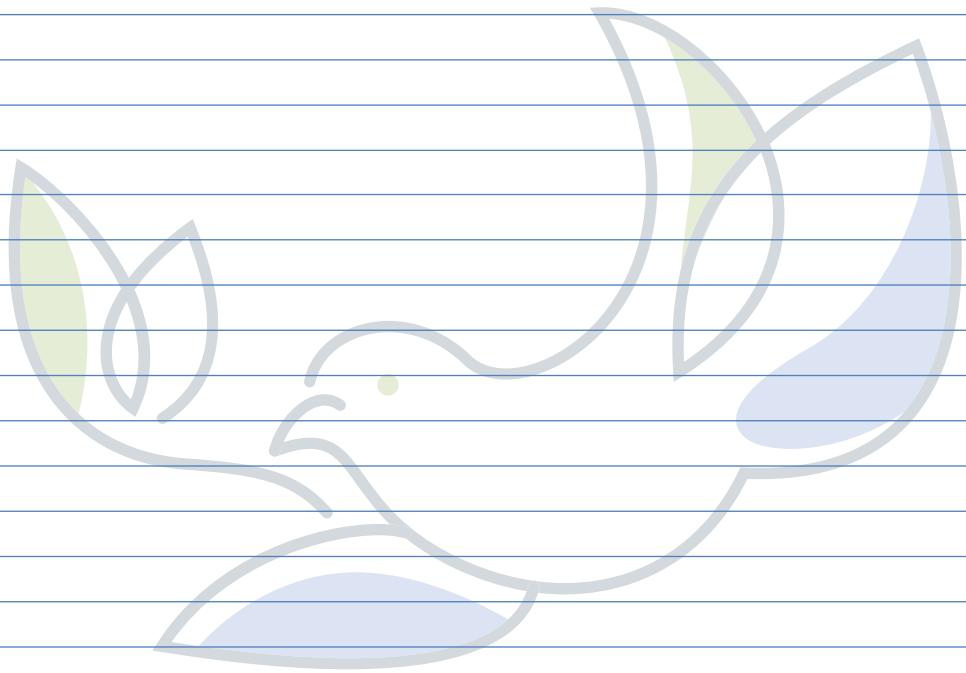
Une fois les jeux de rôle terminés, revenez en grand groupe et discutez des questions suivantes avec les autres :

- Était-il plus facile de trouver une solution que lors de la négociation ? Pourquoi ?
- Qu'a fait la personne chargée de la médiation pour aider les parties à résoudre le conflit ?
- Les compétences en communication non violente et en écoute active vous ont-elles aidés à trouver une solution ?
- Y a-t-il d'autres outils de médiation adaptés à votre contexte que vous trouvez utiles ?

Réflexion et synthèse

Réfléchissez individuellement à ce que vous avez entendu et abordé :

- Comment puis-je utiliser la démarche de résolution des problèmes et les outils de règlement des conflits dans mon propre contexte ?
- Comment dois-je adapter les outils afin de les adapter à ma situation particulière ?



NOTES DE FIN

^I D'après Uli Jäger, Nadine Ritzi et autres, *Peace Counts Learning Manual*, 2^e édition révisée, Fondation Berghof, Berlin/Tübingen, 2015, <https://berghof-foundation.org/library/peace-counts-learning-manual>, p. 19.

^{II} John Paul Lederach, *Building Peace. Sustainable Reconciliation in Divided Societies*, United States Institute of Peace Press, Washington, 1997, p. 39.

^{III} Fédération luthérienne mondiale (FLM), « Cherish the vision of a lasting peace in Colombia », 26 août 2016, www.lutheranworld.org/news/cherish-vision-lasting-peace-colombia ; FLM, *Together for peace*, 20 octobre 2016, <https://www.lutheranworld.org/news/together-peace>.

^{IV} Lewis A. Coser, *The Functions of Social Conflict*, The Free Press, New York, 1956.

^V Friedrich Glasl, *Konfliktmanagement – Ein Handbuch für Führungskräfte und Berater*, 2^e édition, Berne/Stuttgart, 1990.

^{VI} Entretien de Friedrich Glasl avec Sofia Manukyan, le 6 mai 2011, pour le compte de l'Institut arménien de la société civile : <http://www.csi.am/en/interview/2011/05/06/glasl>.

^{VII} Abraham H. Maslow, « A Theory of Human Motivation », *Psychological Review*, vol. 50 n° 4, 1943 ; Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*, Harper and Row, New York, 1954.

^{VIII} Abraham Maslow, *Être humain*, Eyrolles, 2006, p. 66.

^{IX} Exemple tiré d'Irénées, « Positions, interests and needs. A classical tool used in conflict transformation », *Irénées*, 2011, http://www.irenees.net/bdf_fiche-experience-770_fr.html.

^X The Oxford Dictionary, « power », <https://en.oxforddictionaries.com/definition/power>.

^{XI} D'après The Conflict Resolution Network, *Mapping the Conflict*, 2^e édition, Chatswood, 2008, <https://www.crnhq.org/files/CR%2012%20Skills/PDF/M%208.%20Mapping%20the%20Conflict%202nd%20Ed.pdf>, p. 3-6.

^{XII} FLM, *World Service Global Strategy 2013-2018*, Genève, 2013, <https://www.lutheranworld.org/content/resource-world-service-global-strategy-2013-2018>, p. 26.

^{xiii} FLM, *L'Église dans l'espace public. Document d'étude de la Fédération luthérienne mondiale*, FLM, Genève, 2016, <https://www.lutheranworld.org/content/resource-church-public-space>, p. 33-34 de la version anglaise.

^{xiv} Angélica Oquendo Ramos, « For every dream there is a color », FLM, <https://www.lutheran-world.org/blog/every-dream-there-color>.

^{xv} D'après Mouvement international des Faucons – Internationale socialiste d'éducation (IFM-SEI), *Manuel d'éducation à la paix*, Bruxelles, 2015, http://www.ifm-sei.org/files/up/ifm-sei-peace-education-handbook_french_final.pdf, p. 65.

^{xvi} D'après Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et Réseau inter-agences pour l'éducation en situations d'urgence (INEE), *Inter-Agency Peace Education Programme – Skills for Constructive Living, Facilitator's Manual for Community Workshops*, UNESCO, Paris, 2005, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000143885>, p. 36.

^{xvii} *Ibid.*, p. 37.

^{xviii} FLM, *L'Église dans l'espace public, op. cit.*, p. 21 de la version anglaise.

^{xix} Comité international de la Croix-Rouge, « Les femmes dans la guerre : plus vulnérables que les hommes ? », 2007, <https://www.icrc.org/fr/doc/resources/documents/misc/women-vulnerability-010307.htm>.

^{xx} ONU Femmes, « Faits et chiffres : Paix et sécurité », <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/peace-and-security/facts-and-figures>.

^{xxi} Initiative de consolidation de la paix, *Women, Gender & Peacebuilding Processes*, <http://www.peacebuildinginitiative.org/index9aa5.html?pagelD=1959>.

^{xxii} ONU Femmes, *op. cit.*

^{xxiii} Anna Tervahartiala et Sem Loggen, « Inclusive peacebuilding means peace for all », FLM, <https://www.lutheranworld.org/blog/inclusive-peacebuilding-means-peace-all>.

^{xxiv} Initiative de consolidation de la paix, *op. cit.*

xxv Joanna Watson, *Guide du plaidoyer*, 2^e édition, Tearfund, 2015, <https://learn.tearfund.org/-/media/learn/resources/series/roots/tearfundadvocacytoolkit-french-sept15.pdf>, p. 4.

xxvi Jean Paul Lederach, *The Moral Imagination. The Art and Soul of Building Peace*, Oxford University Press, Oxford, 2005, p. 62-63.

xxvii Anantanand Rambachan et Kezevino Vinu Aram, « Hinduism », dans Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (dir.), *Voices from Religions on Sustainable Peace*, Bonn, 2016, p. 72.

xxviii *Ibid.*, p. 78.

xxix Voir David R. Loy, « Une perspective réparatrice : Une perspective bouddhiste » dans Philippe Gaudin (dir.), *L'injustice : ce qu'en disent les religions*, Éditions de l'atelier, 2004, p. 126-127.

xxx Sulak Sivaraksa, *Global Healing: Essays and Interviews on Structural Violence, Social Development and Spiritual Transformation*, Commission interreligieuse thaïlandaise pour le développement/Fondation Sathirakoses-Nagapradipa, Bangkok, 1999.

xxxi Joshu Ezra Burns, « Jewish Ideologies of Peace and Peacemaking », dans Irfan A. Omar et Michael K. Duffey (dir.), *Peacemaking and the Challenge of Violence in World Religions*, Wiley Publishers, Chichester, 2015, p. 83-105.

xxxii Jonathan Sacks, *The Dignity of Difference. How to Avoid the Clash of Civilizations*, Continuum, Londres, 2004, p. 23.

xxxiii Mohammed Abu-Nimer, *Nonviolence and Peace Building in Islam. Theory and Practice*, University of Florida Press, Gainesville, 2003.

xxxiv S. A. Kadayifci-Orellana, M. Abu-Nimer et A. Mohamed-Saleem, *Understanding an Islamic Framework for Peacebuilding*, document de travail du Secours islamique mondial, 2013, p. 9.

xxxv FLM, *Called to Transform. A Lutheran Perspective on Religion and Development*, FLM, Genève, 2017, www.lutheranworld.org/content/resource-called-transform, p. 11.

xxxvi Levi Joniel, « How can religions wisely build peace in our societies? », FLM, <https://www.lutheranworld.org/blog/how-can-religions-wisely-build-peace-our-societies>.

xxxvii John D. Roth, « Just Peacemaking : Christian Pacifism as a Form of Political Responsibility », dans Anne Burghardt et Simone Sinn (dir.), *Global Perspectives on the Reformation : Interactions between Theology, Politics and Economics*, Evangelische Verlagsanstalt, Leipzig, 2017.

xxxviii Martin Luther King, discours prononcé à l'église baptiste de la Seizième Rue, Birmingham, Alabama, le 3 mai 1963, dans Charles V. Hamilton (dir.), *The Black Experience in American Politics*, Capricorn Books, New York, 1973, p. 160.

xxxix John D. Roth, *op. cit.*

xl Mahatma Gandhi, dans Mohandas K. Gandhi, *The Collected Works of Mahatma Gandhi*, edited by K. Swaminathan, 100 volumes, Ministère de l'Information et de la Radiodiffusion du Gouvernement indien, New Delhi, 1958-1994, Vol. 25, p. 322-323.

xli Voir, par exemple, Sié Chéou-Kang Center for International Security & Diplomacy, « The Nonviolent and Violent Campaigns and Outcomes (NAVCO) Data Project », https://www.du.edu/korbel/sie/research/chenow_navco_data.html.

xlii *Une parole commune entre vous et nous*, <https://www.acommonword.com/downloads-and-translations/>.

xliii Saleem Moussa Anfous, « Called to be a daily peacemaker », FLM, <https://www.lutheranworld.org/blog/called-be-daily-peacemaker>.

xliv Colloque international sur le thème « L'identité religieuse et le renouveau. Explorations juives, chrétiennes et musulmanes » organisé par la FLM en collaboration avec la School for Theology and Ministry de l'université de Seattle, États-Unis, le 14 août 2014.

lv UNESCO et INEE, *op. cit.*, p. 51.

xlvi Voir Donna Crawford et Richard Bodine, *Conflict Resolution Éducation : A Guide to Implementing Programs in Schools, Youth-Serving Organizations, and Community and Juvenile Justice Settings*, rapport de programme, 1996, <https://www.ncjrs.gov/pdffiles/conflic.pdf>, p. 10-11, et The Conflict Resolution Network, *The Win-Win Approach*, 2^e édition, Chatswood, 2008, <https://www.crnhq>.

[org/files/CR%2012%20Skills/PDF/F%201.%20The%20Win%20Win%20Approach%202nd%20Ed.pdf](https://www.crnhq.org/files/CR%2012%20Skills/PDF/F%201.%20The%20Win%20Win%20Approach%202nd%20Ed.pdf), p. 20.

^{XLVII} Donna Crawford et Richard Bodine, *op. cit.*, p. 10.

^{XLVIII} *Ibid.*

^{XLIX} Les étapes sont tirées de Mouvement international des Faucons – Internationale socialiste d'éducation (IFM-SEI), *op. cit.*, p. 13.

^L D'après The Conflict Resolution Network, *Mediation*, 2^e édition, Chatswood, 2008, <https://www.crnhq.org/files/CR%2012%20Skills/PDF/P%2011.%20Mediation%202nd%20Ed.pdf>, p. 24.

*« Libérée par la grâce de Dieu, une Communion
en Christ vivant et collaborant en vue d'un monde
juste, pacifique et réconcilié. »*

Stratégie 2012-2017 de la FLM

