

PAS A PAS

No.36 NOVEMBRE 1998

GESTION DES CONFLITS

Conflits concernant les ressources naturelles

par Scott Jones

SOUVENT, DES CONFLITS peuvent surgir à propos de l'accès et du contrôle des ressources naturelles telles que la terre, l'eau d'un ruisseau ou d'un puits ou encore les produits d'une forêt ou d'un lac. Ces ressources peuvent alors, à l'issue de ces conflits, être très mal utilisées ou gérées d'une manière qui n'est pas viable. Normalement, nous pensons qu'un conflit est négatif; on peut toutefois l'utiliser de façon positive: il peut permettre aux problèmes de faire surface et, une fois mis en lumière, ces problèmes peuvent être traités. On peut alors se fixer des objectifs et mettre en place des stratégies acceptables par tous.

Les causes de conflit

Les conflits ne se produisent pas seulement entre différentes communautés, compagnies et gouvernements; ils se produisent aussi à l'intérieur de ceux-ci. Les membres d'une communauté ne sont pas tous identiques. Les groupes et les individus sont différents en genre, classe, caste, clan ou tribu, éducation, âge et religion. Il se peut que les gens dépendent ou utilisent une même ressource de façon différente. Chaque groupe, chaque individu, exerce un pouvoir différent, ou une influence particulière sur l'accès ou le contrôle des ressources. Certains n'ont que très peu d'influence.

Les compagnies doivent faire face à la concurrence et à la pression exercée par leurs actionnaires. Elles doivent sans cesse maintenir leurs bénéfices à court terme, sans toutefois perdre de vue l'importance de la viabilité à long terme.

Les gouvernements doivent aussi faire face à des conflits d'intérêt. Lorsqu'elles parlent de l'utilisation des ressources, les sections agriculture, eaux ou forêts ne semblent pas toujours faire partie de la même équipe. La plupart des ministères ou administrations sont à court d'argent et les pénuries de

personnel et de ressources accroissent les tensions.

Cela peut être le cas lorsqu'un projet de développement ou une compagnie fait son apparition. Souvent leur arrivée a été organisée en dehors de leur zone d'impact, entraînant ainsi de nouveaux conflits ou réveillant ceux qui dormaient. Certains groupes peuvent réagir d'une



DANS CE NUMERO

- Reconstruction au Rwanda
- Ressources
- Courrier des lecteurs
- Un piège à mouches simple
- Points-clés de la gestion des conflits
- Stérilisation des parterres de semis
- Réaction des gens envers les conflits
- Etudes de cas sur la gestion de conflits
- Etude biblique: Aïmons nos ennemis
- Le jeu de perles: un outil d'évaluation
- Participation des médiateurs

La gestion des conflits au niveau local ou national est aujourd'hui un des problèmes mondiaux les plus importants, pour que les jeunes grandissent dans un monde de paix et non de guerre.

PAS A PAS

ISSN 1350-1399

Pas à Pas est une publication trimestrielle qui unit ceux qui dans le monde entier travaillent pour le développement et la santé. Tearfund, qui publie *Pas à Pas*, espère stimuler ainsi idées nouvelles et enthousiasme. C'est un moyen d'encourager les chrétiens de toutes les nations à travailler ensemble pour créer l'harmonie dans les communautés.

Pas à Pas est gratuit pour ceux qui travaillent à la santé et au développement des communautés. Il existe en anglais, en français, en espagnol et en portugais. Nous acceptons volontiers vos donations.

Nous invitons nos lecteurs à nous envoyer leurs vues, articles, lettres et photos.

Éditrice: Isabel Carter

Footsteps, PO Box 200, Bridgnorth, Shropshire, WV16 4WQ, Royaume-Uni.

Tél: +44 1746 768750 Fax: +44 1746 764594

Email: imc@tearfund.diron.co.uk

Éditrice (Langues): Sheila Melot

Comité d'Édition:

Jerry Adams, Dr Ann Ashworth, Simon Batchelor, Mike Carter, Jennie Collins, Bill Crooks, Paul Dean, Richard Franceys, Dr Ted Lankester, Sandra Michie, Nigel Poole, Louise Pott, José Smith, Mike Webb

Illustration: Rod Mill

Conception: Wingfinger Graphics, Leeds

Traduction:

L Bustamante, Dr J Cruz, S Dale-Pimentil, S Davies, M V A Dew, N Edwards, R Head, J Hermon, M Leake, M Machado, O Martin, J Martinez da Cruz, N Mauriange, J Perry

Abonnement: Écrivez-nous en donnant quelques détails sur votre travail et en précisant en quelle langue vous aimeriez recevoir *Pas à Pas*: Footsteps Mailing List, Tearfund, 100 Church Road, Teddington, Middlesex, TW11 8QE, Royaume-Uni. Tél: +44 181 977 9144.

Changement d'adresse: Veuillez donner votre nouvelle adresse en indiquant votre numéro d'abonnement figurant sur l'enveloppe d'envoi.

Les articles et les illustrations de *Pas à Pas* peuvent être adaptés comme documents pédagogiques encourageant le développement rural et la santé, sous réserve qu'ils soient distribués gratuitement et mentionnent *Pas à Pas*, Tearfund. Une autorisation doit être obtenue avant de reproduire les informations publiées dans *Pas à Pas*.

Les opinions et points de vue exprimés dans les lettres et les articles ne représentent pas nécessairement le point de vue de l'Éditrice ni de Tearfund. Tout renseignement technique est vérifié aussi rigoureusement que possible, mais nous ne pouvons accepter aucune responsabilité suite à un problème quelconque.

Publié par Tearfund. Une compagnie limitée par garantie. No. enreg. en Angleterre 994339. Charité No. 265464.

TEARFUND



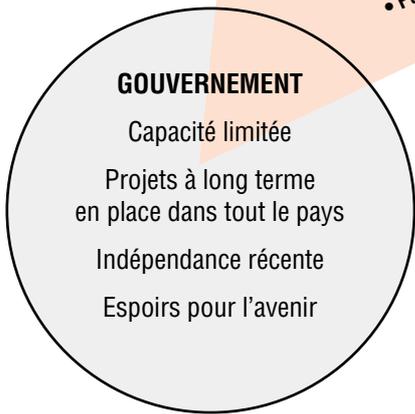
CHRISTIAN ACTION WITH THE WORLD'S POOR



Pressions internes et externes sur les communautés, les compagnies et les gouvernements



- Ressources en diminution
- Population croissante
- Changements écologiques
- Développement rapide du transport
- Révolution de l'information
- Changements technologiques rapides
- Pauvreté



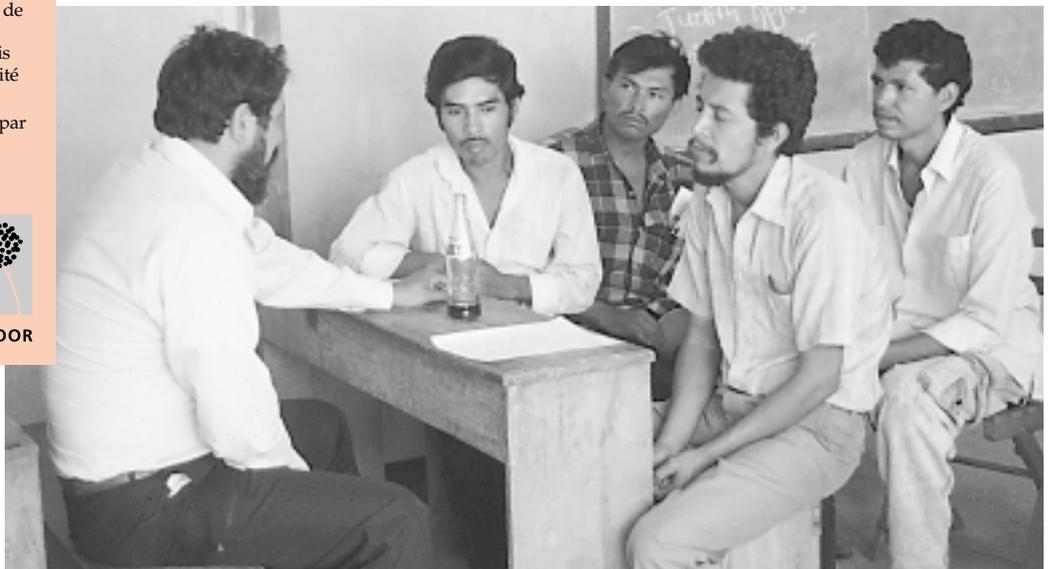
commun, essayer d'exercer leur puissance et leur autorité dans une situation particulière: par exemple une puissance physique, économique ou provenant de connaissances particulières.

Approches à la gestion des conflits

Il y a bien des façons de gérer les conflits. Souvent on en utilisera plusieurs.

Approches courantes et traditionnelles Chaque société a ses propres manières ou coutumes de traiter les conflits. On ne devrait pas les ignorer: elles peuvent souvent conduire à des solutions à long terme et viables car elles sont enracinées dans les valeurs et croyances locales; elles sont souvent accessibles et les gens ont généralement confiance en leurs

façon opportuniste («Prenons ce qui se présente, on verra bien!») et compter sur la force ou la persuasion. Les relations peuvent empirer et le conflit aussi. Certains groupes peuvent, égoïstement ou pour le bien



Faites participer tout le monde à la discussion.

Photo: Gordon Davies, Tearfund

résultats. Cependant, ces approches traditionnelles peuvent avoir d'importantes faiblesses: il se peut qu'elles ne tiennent pas compte de certaines catégories de personnes telles que les femmes, les minorités et certaines castes; elles peuvent aussi contribuer à maintenir certains déséquilibres dans la répartition des pouvoirs; les décisions peuvent être prises en faveur de quelques personnes ayant un pouvoir au niveau local, une documentation écrite est souvent manquante.

Approches légales Les approches légales peuvent exister dans les systèmes traditionnels locaux ou dans des structures gouvernementales au niveau national. On rassemble des preuves, le cas est débattu et le jugement prononcé puis appuyé par la loi. Dans certaines sociétés l'approche légale est presque toujours utilisée pour résoudre les conflits. Parfois cette approche est adoptée trop rapidement, avant de chercher d'autres possibilités. Dans d'autres situations, il arrive que les gens ne fassent pas confiance au système légal, ou n'en possède ni l'accès, ni l'expérience ni les moyens de s'en servir.

Approches de force La force physique est une approche évidente dans la gestion des conflits. Mais d'autres

types de force peuvent venir du charme, du caractère ou du rôle de celui qui les utilise pour persuader les autres. La force physique apporte rarement le succès à plus long terme et risque d'être une source de mécontentement. Le souvenir de l'utilisation préalable de la force peut empêcher les gens d'avancer actuellement.

Approches en partenariat Ceci est un terme général qui englobe toutes les approches où les gens travaillent ensemble, faisant participer tout le monde au processus. Dès le début ou à certains moments-clés, une personne étrangère au conflit (un médiateur) est souvent nécessaire pour guider le processus. Le but est d'atteindre une solution juste et de long terme qui avantage tout le monde. Cette gestion des conflits en partenariat s'organise généralement suivant une série d'étapes. A chaque étape, avant de passer à l'étape suivante, on vérifie que tout le monde est bien d'accord. Le schéma des pages centrales explique et décrit ces étapes.

Dr Scott Jones est professeur et coordinateur de recherches au CRDT. Il a beaucoup d'expérience dans les domaines de la forêt, la santé et la gestion des conflits en Afrique, Inde, Asie du Sud-Est et dans la région pacifique. Adresse: CRDT, University of Wolverhampton, Gorway Road, Walsall, WS1 3BD, Royaume-Uni.



Notre monde troublé n'a jamais eu autant besoin d'artisans de paix.



MOT DE L'EDITRICE

GERER LES CONFLITS est une chose que nous devons tous faire dans notre vie. Tous, nous avons fait l'expérience du conflit au sein de nos familles et de nos équipes de travail, souvent à propos de petites choses, mais quelquefois aussi à propos de cas très graves. Parfois nous pensons avoir aidé à la résolution du conflit ou, à d'autres moments, que nous n'avons fait qu'aggraver la situation. Ce numéro de *Pas à Pas* s'attaque aux conflits au sein et entre les communautés. A mesure que les ressources deviennent plus rares et la vie plus difficile, les conflits risquent de devenir aussi plus communs. Comme dit Tom Houston de World Vision, «Aujourd'hui le plus gros problème du monde est le conflit, et la plus grande nécessité est la réconciliation au cœur même de ces conflits. Il n'y a pas de plus grand collaborateur à la souffrance humaine et pas de barrière plus évidente au développement efficace que les conflits violents qui déchirent les communautés et les sociétés dans le monde entier. Depuis 1945, 120 conflits armés dans les pays du Tiers Monde ont tué plus de 20 millions de gens dont la plupart étaient des civils.»

Ce numéro considère essentiellement les conflits concernant les ressources naturelles, car c'est un des conflits qui tient probablement le plus au cœur des lecteurs de *Pas à Pas*. Ian Wallace examine aussi le besoin de réconciliation après le conflit ethnique au Rwanda. Ce numéro vous aidera peut-être tout simplement à comprendre quelques unes des causes de conflit. Il peut vous aider à soulever et discuter des sujets causant des conflits dans votre communauté ou dans votre travail. Peut-être même vous aidera-t-il à trouver une solution pour un conflit plus sérieux au niveau régional. Notre monde troublé n'a jamais eu autant besoin d'artisans de paix. En tant que chrétiens, nous ne sommes pas seulement appelés à être des artisans de paix mais aussi à enseigner le pardon et la réconciliation. J'espère que ce numéro nous aidera à mieux répondre à ce défi.

Le personnel du Centre pour la Formation et le Développement Rural de l'Université de Wolverhampton (CRDT) nous a fourni la plupart des informations contenues dans ce numéro. Leur précieuse expérience dans la gestion des conflits nous a été utile et nous leur en sommes très reconnaissants.

Les numéros à venir traiteront des soins de santé viables, des enfants travaillant pour le bienfait des autres et des invalidités.

Isabel Carter



Photo: Nyangoma Kabarole

Reconstruction après conflit: Expériences au Rwanda

par Ian Wallace

LES EVENEMENTS de 1994 au Rwanda ont eu un impact dans le monde entier. Tearfund a dû réfléchir à son attitude en réponse aux besoins des survivants du génocide et à la reconstruction de la confiance sociale qui avait été détruite.

Racines profondes

Contrairement à ce que pensent les gens non-impliqués dans le conflit, il ne s'agit pas simplement d'un conflit ethnique. Les deux principaux groupes ethniques (hutu et tutsi) partagent la même langue, la même culture, la même histoire et se sont aussi mariés entre eux. Les racines de ce conflit complexe plongent profondément dans l'histoire du Rwanda. Elles impliquent une mauvaise gestion coloniale, des luttes pour le pouvoir, une doctrine superficielle de l'église, une injustice non-résolue et de fausses croyances concernant des différences raciales. Dans les années précédant le génocide, Tearfund avait œuvré étroitement avec l'Eglise pour aider les pauvres. Cependant, il devint vite très clair que la plupart de nos partenaires traditionnels avaient été sérieusement affectés par le conflit et n'étaient pas capables de répondre aux besoins qui existaient.

Alors que nous étudions ce qui est arrivé, il devint clair qu'une compréhension exacte du problème s'imposait, afin d'aider les populations rwandaises à sortir de ce cycle de conflits les troublant depuis si longtemps. Plusieurs choses significatives sont apparues:

- Tout règlement politique obtenu ne changerait rien à la façon dont un individu regarderait son voisin: le désir de vengeance personnelle détruirait n'importe quel accord politique.
- Seuls les Rwandais eux-mêmes pourraient résoudre les problèmes qui les ont empêchés de vivre ensemble en paix. En tant qu'étranger, notre rôle consistait à être à leurs côtés au moment où les problèmes surgissaient et les aider à créer des situations sûres où ils pourraient honnêtement regarder en face les événements qui avaient détruit leur pays.
- Pour que les Rwandais travaillent véritablement à rétablir la paix, ils doivent être convaincus d'un avenir meilleur et avoir confiance (pour leurs enfants sinon pour eux-mêmes) que leurs espoirs se réaliseront dans l'avenir.
- Pour que les gens progressent vers le développement, ils doivent travailler ensemble au sein de leurs communautés.

Etablir la confiance

La difficulté était d'instaurer une confiance sociale leur permettant de travailler ensemble. Cependant, la plus désastreuse

conséquence de la guerre a été la haine, le ressentiment et la méfiance parmi les gens du peuple. Nous avons reconnu que la réponse de Tearfund passerait inévitablement par un encouragement de la confiance sociale. C'était la priorité numéro un: les besoins réels n'étaient pas des besoins financiers mais de bonnes relations entre les personnes et la guérison de leur cœur autant que leur corps.

Nous avons recruté un couple marié, Dick et Judy, pour qu'ils se rendent au Rwanda pendant 15 à 20 jours tous les deux mois. C'est un couple qui avait vécu une tragédie personnelle. Ils réussirent à gagner la confiance des Rwandais avec qui ils travaillaient. Leur mission consistait à passer du temps à écouter les Rwandais et à identifier et travailler avec ceux qui, selon eux, semblaient être les instruments de Dieu aidant au processus de guérison. Leur rôle consistait à être des amis et des facilitateurs. Le fait qu'ils ne faisaient que des visites les empêchait de prendre le rôle de dirigeants. Ils faisaient aussi très attention à ne pas pousser les gens à trouver des solutions rapides à court terme mais, au contraire, à les encourager à penser à long terme.

Une organisation exceptionnelle

Ils identifièrent rapidement une organisation appelée MOUCECORE. Celle-ci jouait un rôle important et ils formèrent un lien étroit avec Michel, le directeur. MOUCECORE devint un des éléments les plus importants de notre travail au Rwanda. C'est une organisation exceptionnelle, et cela pour plusieurs raisons:

- Elle mettait en pratique le type de relations qu'elle cherchait à promouvoir. Au début, elle n'avait que 2 employés. Un Tutsi, prédicateur de l'Eglise anglicane, et une responsable hutu du mouvement des femmes de l'Eglise presbytérienne.
- Elle n'était pas intéressée par le pouvoir ou le statut social et n'était donc pas considérée comme une menace par ceux qui essayaient de développer leur propre puissance et influence.
- Son personnel était suffisamment bien connu et respecté par les responsables du pouvoir pour qu'elle ait la liberté de déplacement dans son travail et en même temps qu'elle puisse avoir de bonnes relations avec les villageois.

Ils voyageaient ensemble dans tout le pays, défiant les gens sur la façon dont ils considéraient leurs voisins. Dick et Judy les soutenaient dans leur travail.

Le message essentiel de Michel défiait les gens et les poussait à réfléchir plus

profondément à ce que signifiait être chrétien au Rwanda. Il mettait l'accent sur l'idée qu'une nouvelle identité en Christ était plus importante qu'une identité ethnique (2 Corinthiens 5:17). En cela, Michel visait exactement le problème puisque la menace à l'identité ethnique était une des causes du conflit. A partir du moment où les gens commencèrent à comprendre que leur situation n'était pas seulement liée à leur origine ethnique, Michel les incitait à décider de l'effet que cette compréhension nouvelle pourrait avoir dans leur vie quotidienne s'ils choisissaient de la mettre en pratique. Il expliquait aussi clairement que si nos voisins ne nous soutiennent pas, nous ne devrions jamais, à notre tour, nous servir de cette excuse pour ne pas mettre en pratique ce dont nous sommes convaincus. Le résultat de cette «formation» fut que de petits groupes villageois prirent l'initiative de remédier à ce qui n'allait pas: des maisons furent reconstruites pour ceux qui étaient infirmes, des jardins cultivés pour les veuves, des plats préparés et emportés à l'hôpital pour les malades qui n'avaient plus de famille.

Soutien aux initiatives locales

Alors que les initiatives continuaient à surgir, de petits prêts permirent à des groupes d'acheter les outils et l'équipement simple dont ils avaient besoin. MOUCECORE embaucha un conseiller au développement pour aider les groupes à bien gérer les fonds. MOUCECORE organisait les prêts par le biais d'un comité local composé de responsables de l'Eglise auxquels on pouvait faire confiance. Le prêt maximum était de 300 \$ et il était entendu que si ce prêt aidait à lancer une activité génératrice de revenus, le groupe s'engagerait à «rembourser» en aidant quelqu'un d'autre ayant des besoins semblables. Une grande



Photo: Richard Hanson, Tearfund

Travailler ensemble pour réparer ce qui a été démolit peut aider à faire disparaître les tensions entre les gens et leur apprendre à se connaître.

confiance était accordée à ces groupes et la plupart la méritaient. Un groupe de jeunes gens vit que les infirmes de leur voisinage étaient dans une situation très difficile et décidèrent donc de leur enseigner à fabriquer des meubles pour les vendre au marché local. Peu à peu, la confiance et les activités se développèrent.

Après un tel conflit, les gens se trouvent pratiquement incapables de parler de leurs blessures émotionnelles profondes. Cependant, dans un programme organisé par African Revival Ministries, l'accent fut mis sur le travail en commun et la réparation de ce qui avait été démolit. A mesure que les gens travaillaient ensemble, ils découvraient que «leurs ennemis» avaient souffert et ressenti les mêmes choses qu'eux. Ceci fournissait la base d'une discussion sur la souffrance dans le cœur des gens. Peu à peu, cette discussion brisait le manque de confiance qui avait existé. Plus tard, le groupe bêchait et plantait les jardins des réfugiés d'un camp proche pour leur montrer qu'ils pourraient rentrer chez eux en toute sécurité.

L'impact de la réconciliation à travers ces initiatives est difficile à évaluer. La question est de savoir s'il y a un changement permanent dans l'attitude des gens envers ceux qu'ils considéraient auparavant comme leurs ennemis. Un signe sûr de réconciliation est lorsque quelqu'un accepte que ses moyens d'existence soient étroitement liés à ceux de son ennemi traditionnel: c'est ce dont nous avons été témoins dans les groupes établis par MOUCECORE.

Trouver une identité nouvelle en Christ est plus important que son identité ethnique.

Leçons apprises...

- Les gens sont plus importants que l'argent à l'heure de la reconstruction d'après-guerre.
- Les gens-clés sont ceux qui peuvent faire le lien entre ceux au pouvoir et les simples villageois.
- Les programmes devraient encourager la confiance sociale.
- Ecouter est une façon importante d'apporter la confiance et la sécurité, permettant ensuite d'approfondir les sujets à explorer.
- Se rencontrer pour travailler ensemble peut aider à faire disparaître les tensions initiales qui existent entre les gens et leur apprendre à se connaître. Ceci peut conduire à des discussions qui ne seraient sans doute pas possible autrement.
- Il est nécessaire de défier les gens pour qu'ils reconsidèrent ce dont ils étaient déjà convaincus, en particulier en ce qui concerne la base de leur identité et les choses qui, d'après eux, la menacent.
- La responsabilité de trouver la solution doit toujours rester placée sur les gens qui sont engagés dans le conflit. Le rôle de la personne de l'extérieur est un rôle d'ami ou de facilitateur.
- La vraie réconciliation prend du temps et ne doit pas être précipitée.

Ian Wallace est Dirigeant du Groupe des Services Internationaux chez Tearfund. Il possède une expérience de développement communautaire en Afrique Occidentale et de gestion de la réponse de Tearfund au conflit de l'Afrique Centrale.



Photo: Richard Hanson, Tearfund



L'élevage des lapins

ON PEUT FACILEMENT élever des lapins quand on est jeune et gagner un peu d'argent, puis devenir financièrement indépendant de ses parents, par exemple pour ses achats de livres et stylos.

La viande de lapin est très nutritive et fournit une source de viande savoureuse. Sa production est bien meilleure marché que le mouton ou le bœuf. Les lapins peuvent vivre dans de petites cages et manger des végétaux que les humains ne consomment pas. Ils se reproduisent très rapidement. Leur fumier est très bon pour les récoltes et ils peuvent être élevés en même temps que des poissons.

J'ai observé dans mon travail de développement que les jeunes gens réussissent très bien dans leur élevage de lapins et aident ainsi des familles dans le besoin.

*Emmanuel Maloba
PO Box 343
Fumyula – Busia
Kenya*

L'érosion des ravines

CETTE PHOTO montre l'érosion d'une ravine dans notre région. Des endroits semblables sont nombreux ici au Kenya Occidental. Des tonnes de bonnes terres disparaissent ainsi dans la mer parce que les agriculteurs ne se donnent pas la peine de remédier au problème ou ne savent pas comment faire. Dans notre région, ICRAF



a aidé et formé les agriculteurs pour leur apprendre à prévenir l'érosion du sol en évitant de laisser les animaux trop longtemps dans les pâturages et en couvrant le sol.

*Hezron Sande
PO Box 60954
Nairobi
Kenya*

EDITRICE:
Voyez Pas à Pas 24 pour vous renseigner sur une manière de contrôler l'érosion des ravines.

Construction des maisons en briques de boue

J'AIMERAIS AJOUTER quelque chose à la lettre concernant la construction de maisons de pierre en Ethiopie (*Pas à Pas* 33).

L'auteur a absolument raison: la déforestation due à la construction de maisons et à la collecte du bois pour faire la cuisine est absolument atroce. Les maisons de pierre sont idéales ici au Nord de l'Ethiopie, mais pas dans le Sud du pays où la pierre est rare et coûte cher.

Ici, dans la commune de Meki, j'ai construit une maison modèle en briques de boue et paille. Nous utilisons la terre provenant de fourmières et la paille d'une de nos céréales (le «teff»). Aujourd'hui la maison est restée en aussi bonne condition que lorsque je l'ai construite il y a cinq ans.

Les populations locales suivent mon exemple et utilisent maintenant les briques de boue et de paille pour construire leurs maisons. Ces maisons sont très fraîches, ce qui est idéal pour ces régions où le climat est très chaud, venteux et poussiéreux. J'espère que ceci encouragera d'autres personnes et que nous sauverons ainsi des arbres.

*Sister Elizabeth Barry
Holy Rosary Sisters
PO Box 43
Meki, East Shoa
Ethiopia*

Soins de santé et conseils chrétiens

LES SOINS DE SANTE et les conseils chrétiens ont déjà fait une différence dans nos hôpitaux et cliniques, mais peut-être pourrions-nous tous améliorer nos attitudes envers ceux qui viennent nous demander des conseils.

■ Suis-je vraiment **concerné** par mes patients? A quel point? Suis-je prêt à montrer l'intensité de mon intérêt? Si un patient a besoin d'une heure de mes services à son chevet, suis-je prêt à lui en accorder deux ou même plus?

■ Ai-je de la **compassion** envers les patients? C'est-à-dire, mon cœur est-il rempli de sympathie pour eux? Suis-je assez gentil avec eux? Qu'arrive-t-il si le patient ne coopère pas, fait beaucoup de bruit, est très énervant ou même dégoûtant, incapable de payer ou ne suit pas son traitement? De tels patients ont aussi besoin de notre compassion. Autrement, ils risquent de partir avant la fin du traitement. Parfois, la famille ou les amis du patient peuvent causer des problèmes inattendus. Souvent un service attentif est plus efficace car les problèmes sont résolus, et les tensions sont merveilleusement apaisées par l'amour et la douceur.

■ Ma conduite est-elle **correcte**? Différents patients demandent une conduite différente. Il vaut mieux attendre, observer et décider de la conduite à adopter.

■ Suis-je vraiment **engagé** dans ce service? A quel point suis-je engagé dans mon travail et devoir? En fais-je trop ou pas assez? Est-ce que je fais le travail de quelqu'un d'autre? L'engagement demande sincérité et fidélité. Un manque d'engagement résulte en paresse, infidélité et ensuite arrivent l'échec, le crime et le chagrin.

■ Mes activités sont-elles réellement **chrétiennes**? Nous devons toujours nous souvenir que nous appartenons au Christ et le servons; toujours témoigner que nous sommes chrétiens.

Les soins de santé chrétiens exigent que nous ne traitions pas seulement le corps des gens mais aussi leur moral, afin qu'ils puissent trouver la paix véritable qui est la paix éternelle.

*Rév Dr I N Senapati
c/o Mrs V S Senapati
Govt Girls High School
PO Raja Khariar
Orissa, 766107
Inde*

Action pour l'Assistance Sociale en République Centrafricaine

ACAS cherche des partenaires pour une collaboration sincère et durable à leur programme de sensibilisation et de soins de santé aux malades, pour s'occuper des veuves et des orphelins du sida, et pour la formation de responsables dans les syndicats et les organisations politiques ou religieuses. Ils espèrent monter un centre ACAS.

*ACAS
BP 146
Bangui
République Centrafricaine*

Se débarrasser des ordures en toute sécurité

EN TANT QUE BENEVOLE d'un Peace Corps en Papouasie Nouvelle Guinée, je suis inquiet de voir les villageois jeter les matériaux modernes de la même façon qu'ils jettent les matières organiques.

J'aimerais savoir à quel point il est nocif de brûler les sacs en plastique car je reçois des informations confuses à ce propos. Lorsqu'on les fait brûler, les plastiques dégagent-ils des matières chimiques dangereuses qui pourraient affecter les villageois? J'aimerais beaucoup recevoir des conseils sur la manière de se débarrasser sans danger des plastiques ou autres matériaux.

*Kathryn Roy
PO Box 3804
Lae, Morobe
Papouasie Nouvelle Guinée*

EDITRICE:

Les sacs en plastique peuvent être nettoyés et utilisés de nouveau, recyclés pour fabriquer d'autres produits en plastique, ou brûlés à haute température dans un petit incinérateur.

Malaria des hautes terres

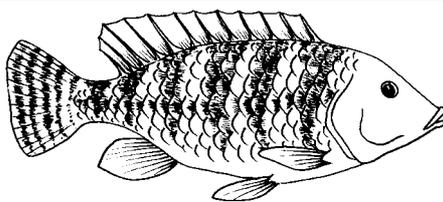
NOUS AVONS VRAIMENT APPRECIÉ le numéro 33 sur la malaria et je voudrais y ajouter un commentaire. Ici, nous habitons à 2.400-2.600 mètres d'altitude. Les maladies les plus communes sont la malaria et la typhoïde. Elles sont confirmées par des analyses de sang. Certains, surtout les enfants, n'ont jamais quitté la région. Bien que j'habite cette région depuis presque soixante ans, j'ai seulement remarqué cela ces dernières années. Nous l'appelons «malaria des hautes terres» bien que je ne sache pas si ce nom est correct.

*Miss G Scott Kellie
Administrator, Matumaini
PO Box 62, Molo
Kenya*

Les poissons intégrés à d'autres systèmes agricoles

NOUS AVONS CONSTRUIT des parcs à cochons sur des versants en pente, y compris des canaux faits de briques et ciment pour éviter les fuites et courant sur environ 20 mètres le long de la pente. Au pied des versants, nous avons creusé cinq mares à poissons de taille moyenne.

Quand nous nettoyons les parcs à cochons, les produits éliminés sont évacués par les canaux et tombent dans les mares à poissons, stimulant ainsi la croissance d'algues et de plantes aquatiques que les poissons mangent. Nous avons remarqué



que nos poissons grandissent et se multiplient rapidement. Nous avons aussi noté que nous ne devons plus acheter autant de nourriture à poissons. Le nettoyage des parcs à cochons est également très facile puisque nous n'avons pas à transporter le fumier.

*Macmillan Njekeya
Soon Christian Fellowship
PO Box 13, Gutu
Zimbabwe*

Allaitement au sein et soja

JE TRAVAILLE DANS UN SERVICE de développement communautaire de mon église appelé le Centre Chrétien d'Appui au Développement Communautaire (CECADEC) au Sud de mon pays, le Tchad.

Une organisation (APAMIVS) a été créée en 1994 pour promouvoir l'allaitement maternel et valoriser le soja. Le soja est riche en protéines et n'est pas bien connu dans la région ou même dans l'ensemble du pays. Nous avons voulu être officiellement reconnus et nous en avons fait la demande le 1er mars 1998.

A travers *Pas à Pas*, je lance un SOS à ceux qui aimeraient nous voir réussir. Je suis le Conseiller Technique de cette organisation.

*PEUDEBNE, Zoua Daniel
CECADEC, BP 22, Pala
Tchad*

Annulation de la dette des pays pauvres

LA DETTE DES PAYS PAUVRES est une triste réalité. Elle a atteint un niveau inquiétant, avec la chute des prix des produits exportés. Par conséquent, le remboursement de la dette étrangère est devenu partout une charge énorme. Les gens ordinaires souffrent de cette situation et dans certains endroits ils ont grand mal à payer les lourds impôts. Mais en dépit de ces lourdes charges, ils reçoivent des soins de santé inadéquats, une éducation peu satisfaisante pour leurs enfants et pratiquement pas de services sociaux ou d'allocations diverses.

Aujourd'hui, la situation est devenue beaucoup plus sérieuse à cause de la crise économique et la dévaluation. Bien sûr les gens continuent à vendre les produits durement gagnés par leur labeur

quotidien, mais l'argent qu'ils reçoivent ne correspond plus à l'énergie qu'ils ont dépensée, ni aux besoins quotidiens de leurs familles. Ils espèrent toujours recevoir une aide des gouvernements qui, étant donné l'énorme dette qu'ils doivent rembourser, ont de très grosses difficultés financières.

L'article «Un nouveau départ» dans la section Jubilé 2000 du numéro 31 de *Pas à Pas* nous montre que les initiatives pour annuler la dette des pays en développement tiennent au cœur, non seulement de groupes de pression, mais aussi d'économistes, d'hommes d'affaires et de nombreux chrétiens dans le monde. Nous avons besoin d'une grande prise de conscience à propos de cette dette car elle a été un sujet interdit pendant très longtemps. De nombreux Africains, Asiatiques, Latino-Américains commencent à se rendre compte de la situation et présentent un front commun pour affronter le problème. Votre article nous a conduit à prendre plusieurs décisions: faire un effort pour comprendre le problème intellectuellement, développer nos connaissances et étudier le contexte du problème.

*Maxime Ebogdian
BP 44, Nkongsamba
Cameroun*

Mise à jour sur Jubilé 2000

Environ 70.000 supporters ont formé une chaîne humaine autour des bâtiments où le G8, les dirigeants des huit pays économiquement les plus riches, se réunissaient à Birmingham, Angleterre en mai 1998, et où des pétitions signées par 1,4 million de personnes ont été présentées.

Pendant ce temps, des groupes Jubilé 2000 continuent de se former dans le monde entier et sont maintenant établis dans 32 pays.

Les groupes en Afrique peuvent contacter The Jubilee 2000 Afrika Campaign, PO Box 1938, Accra, Ghana. Tél/Fax +233 21500718

Les groupes en Asie peuvent contacter South-South Solidarity, C-17 Community Centre, SDA, New Delhi, Inde. Fax +91 11 685 5363
E-mail: niloy@solidarity.unv.ernet.in

Les groupes en Amérique Latine peuvent contacter ASONOG, Apdo #2239, Tegucigalpa, Honduras. Tél/Fax +504 30 3546
E-mail: asonog@sdnhon.org.hn



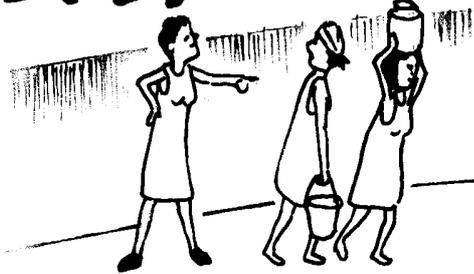
DIFFERENCES

Discussions et différences peuvent être saluaires et positives si elles sont abordées avec tolérance.



TENSIONS

Les promesses peuvent être brisées. Les actions des gens ne correspondent pas toujours à ce qu'ils disent. Les idées deviennent fixes et les gens commencent à critiquer leurs «opposants» et les considèrent comme «ennemis».



DISPUTES

Aucun des deux partis ne reconnaît ses erreurs de peur de perdre la face aux yeux des opposants, ils deviennent plus déterminés et des positions plus extrêmes sont adoptées. Des menaces sont proférées mais pas exécutées.



HOSTILITES

Les gens sont persuadés d'avoir raison. Ils se moquent de leur opposants, les méprisent, les isolent. Certaines menaces se concrétisent.

Savoir-faire clé

pour construire et maintenir une communication effective

- Ecouter, écouter encore, toujours écouter
- Comprendre et décrire le point de vue des autres
- Identifier les besoins, intérêts, préoccupations et craintes
- Encourager les partis opposés à s'écouter l'un l'autre
- Définir et accepter des règles
- Commencer de discuter d'une manière constructive (et continuer de discuter!)
- Être créatifs pour trouver des solutions aux conflits
- Tisser des liens

Conflit La lon à remc

Si les di
peu pro
rapides
partis d
commu
pour att
■ Où s
■ Quell
■ Par c
remc

SEUIL DE

«Pas de retour.» «Ils doivent perdre.»
Les membres des organisations peuvent être mis à la porte. La force est utilisée, peut-être jusqu'à la violence physique.



CONFLIT AR

La montagne à descendre

Différences se développent en tensions, il est probable que l'on trouvera des solutions permettant d'obtenir un accord. Les deux doivent commencer par ouvrir des voies de communication et travailler en regardant vers le but afin d'atteindre un accord complet.

Comment nous sur la pente?

Quelle est la bonne direction?

Par quoi devons-nous commencer pour descendre la pente?

VIOLENCE?



ME VIOLENT?

L'épreuve de force continue jusqu'à ce qu'un des partis «gagne» ou que tous soient exténués. Les personnes de l'extérieur peuvent intervenir avec force pour que la violence s'arrête.

ACCORD

Tout le monde est d'accord. Ils peuvent se mettre d'accord pour garder des vues différentes mais tout en s'engageant à accepter toujours les points de vue des autres. Il peut être utile d'avoir un accord écrit et signé pour référence future.



Par le personnel de CRDT. Idées reproduites avec la permission de Frank Oomkes et Richard Thomas. *Developing Cross-Cultural Communication*. Connaught Training.

TROUVER DES SOLUTIONS

On trouve une approche que tout le monde approuve en utilisant la loi, les méthodes courantes ou le partenariat. On se met d'accord sur les solutions et on agit en conséquence.

COMPREHENSION MUTUELLE

Les gens arrivent à comprendre les positions des autres et à les respecter. Le conflit est décrit (quelquefois à l'aide de cartes) pour aider à trouver des solutions possibles.

VOIES DE COMMUNICATION OUVERTES

Les deux partis se mettent d'accord sur le fait qu'une solution est nécessaire. Les médiateurs peuvent être nécessaires pour aider les deux groupes à communiquer. On ouvre des voies claires qui permettent d'avancer.

Principes-clés

dans la gestion des conflits

- Le conflit est souvent inévitable car des gens différents ont des besoins, des intérêts, des préoccupations et des craintes différentes.
- Le conflit peut être utilisé créativement pour développer de meilleures relations.
- Une intervention à temps empêche les conflits d'empirer.
- Concentrez-vous sur le **problème** et non pas sur les **gens**.
- Soulignez les besoins et non pas les exigences immédiates.
- Construisez à partir de l'expérience des gens.

La réaction des gens envers les conflits

Quelquefois les jeux de rôle peuvent aider les gens à réfléchir sur la façon dont ils réagissent devant la notion du conflit.



Photo: Richard Hanson, Tearfund

DANS UNE SITUATION DE CONFLIT, des groupes de gens ont chacun leurs intérêts propres ou leurs **objectifs**. Mais la façon dont ils réagissent devant un conflit dépend aussi de l'importance qu'ils accordent au maintien d'une **relation** avec le groupe ou les groupes opposés, et de la puissance qu'ils pensent avoir. Quelles sont les différentes réactions possibles?

Retrait Si les gens pensent que leurs buts ne sont pas importants et qu'il n'est pas important de maintenir de bonnes relations, il se peut qu'ils se retirent du conflit. Ils s'éloignent et ne parlent plus au groupe opposé. Ils peuvent se retirer parce qu'ils pensent que le conflit n'a rien à voir avec eux. Ils peuvent également penser que leur engagement ne ferait aucune différence. Ils se sentent impuissants et sans pouvoir: ils manquent de confiance et trouvent plus simple d'éviter le conflit. Gandhi et Martin Luther King ont cependant tous deux utilisé le retrait du conflit de telle manière qu'ils ont rendu leurs positions parfaitement claires.

Abandon Les personnes abandonnent quand ils placent une grande importance dans la relation avec l'autre et peu sur leurs propres objectifs. Ils veulent la paix à tout prix. Être acceptés et aimés des autres est pour eux le

plus important. Ceci peut marcher, surtout s'il s'agit de conserver une relation importante. Les conflits peuvent même disparaître du fait que quelqu'un est resté amical. Mais **abandonner peut aussi vouloir dire rester silencieux et ne rien dire des vrais problèmes, c'est-à-dire garder ses émotions, ses mauvais sentiments et ses blessures pour soi**. Dans une communauté, les différentes forces en équilibre peuvent amener certaines personnes à prendre l'habitude d'abandonner, car elles retirent peut-être d'autres avantages du maintien de ces relations.

Force Les personnes qui écrasent leurs adversaires ont peu de considération pour les gens en général. **Ils n'accordent pas une grande valeur aux relations avec les autres**. Ils sont rarement aussi puissants qu'ils veulent bien le croire. «Gagner» et

surtout apparaître aux yeux de tous comme le gagnant, fait partie du but. Certaines personnes atteignent leur but à tout prix, en utilisant la force, parce qu'ils ont l'habitude de dominer ou parce qu'ils veulent se protéger de la douleur que leur causerait le fait d'avoir tort. Mais si quelqu'un gagne par la force, d'autres sont «obligés» de perdre. Le perdant peut se retirer, refuser de coopérer ou même saboter la décision.

Compromis Les gens cherchent un compromis quand ils reconnaissent qu'ils ne peuvent pas atteindre tous leurs buts. Ils négocient et marchandent, construisent des relations sans que cela coûte trop cher aux deux partis. Ils reconnaissent que les deux partis doivent gagner quelque chose pour que la solution apparaisse «juste». Mais parfois **tout le monde, des deux côtés, considère le résultat peu satisfaisant et personne ne se sent concerné par ce qui a été décidé**.

Coopération Pour ceux qui choisissent de coopérer, les objectifs personnels et les relations sont importantes. Ils pensent que les gens peuvent trouver de nouvelles solutions imaginatives au conflit, ce qui conduit à la victoire des deux partis. Le fait qu'il y ait un gagnant implique-t-il donc nécessairement qu'il y ait un perdant? Quand des groupes opposés s'assoient ensemble pour discuter de leurs besoins (leurs objectifs), ils se rendent souvent compte eux-mêmes que leurs objectifs ont changé. Peut-être n'avaient-ils pas considéré le long terme. Peut-être se rendent-ils compte maintenant qu'en fait tout le monde gagne en travaillant en partenaires plutôt qu'en adversaires.

Il n'y a pas de réponse unique qui soit parfaite. Tout dépend des circonstances et relations particulières à chaque situation. Pourtant, la coopération est généralement porteuse des plus grandes promesses.

Asseyez-vous ensemble pour parler de vos objectifs.

Adapté de diverses sources par le personnel du CRDT.

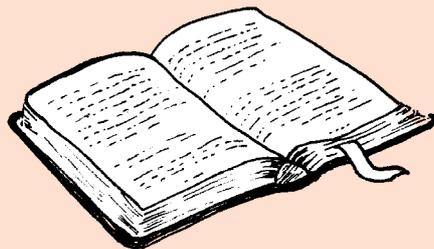


Photo: Richard Hanson, Tearfund

ETUDE BIBLIQUE

Aimer nos ennemis

par Gladys Mwiti et Benson Kamande



LISEZ ACTES 6 ET 7. Etienne était un jeune homme béni de Dieu et plein de puissance divine. Il accomplissait de grands prodiges et des signes miraculeux parmi le peuple. Mais certains ne l'aimaient pas. Ils commencèrent à discuter avec lui mais Dieu lui donna une grande sagesse et personne ne put lui tenir tête. Ils décidèrent donc de payer des gens pour qu'ils racontent des mensonges sur Etienne. Finalement, il fut arrêté et amené devant le Grand Conseil (la plus haute cour des juifs) et le Grand Prêtre. Quand le jeune Etienne apparut devant ce groupe terrible, il se sentit dans une paix si complète que son visage semblait être celui d'un ange. Après qu'il avait prononcé un discours défiant ses accusateurs d'avoir rejeté le salut de Dieu, ceux-ci se mirent en colère, le chassèrent de la ville et le tuèrent à coups de pierres. Alors qu'Etienne gisait mourant, il n'avait aucune haine pour ses persécuteurs. Le cœur plein d'amour, sa dernière prière s'éleva vers Dieu: «Seigneur, ne leur demande pas compte de ce péché!»

- *Qu'a coûté à Dieu son amour pour l'humanité?*
- *Quelle différence cet amour a-t-il apporté à l'humanité?*
- *Justice signifie que ceux qui font du mal doivent être jugés et punis. Cette lecture est-elle en accord avec ce point? Y-a-t-il pour nous chrétiens un enseignement à tirer de ce passage? Discutez.*

Méditation

Lisez silencieusement 1 Corinthiens 13:4-13. Pour examiner votre amour envers les autres remplacez dans tout le texte le mot «amour» par votre nom. Par exemple, «Marie est patiente et gentille, Marie n'est pas jalouse ni...» Notez ce qui a besoin de changer dans votre vie.

Prière

Seigneur Jésus, je n'ai pas aimé les autres comme j'aurais dû. Je me souviens combien tu m'as aimé, toi, et que tu as donné ta vie pour moi et je regrette profondément mon manque d'amour. Aide-moi dès aujourd'hui à partager ton amour avec mes prochains. Rappelle-moi que l'amour est bien plus fort que la haine.

Verset à mémoriser

Jean 13:34-35 «Je vous donne un commandement nouveau. Aimez-vous les uns les autres. Oui, comme je vous ai aimés, aimez-vous les uns les autres. A ceci, tous reconnaîtront que vous êtes mes disciples.»

Gladys et Benson travaillent avec Oasis Counselling Centre, PO Box 76117, Nairobi, Kenya. Cette étude est tirée d'un guide d'études bibliques (voir page 12).

Le rôle du 'troisième parti'

PARFOIS, les groupes impliqués dans un conflit éprouvent eux-mêmes le besoin de faire quelque chose pour en sortir, se rencontrer, parler. Ils *négoient* pour trouver une solution.

Négociation Elle a lieu lorsque les partis impliqués dans un conflit se rencontrent face à face pour trouver une solution acceptable par tous.

Pourtant, souvent un «troisième parti» qui peut parfois être de l'extérieur (ou toute une équipe d'étrangers) est nécessaire, soit pour commencer les négociations et être présent tout au long du processus, soit pour aider seulement à certaines étapes.

Ce genre de médiateur peut être nécessaire de différentes façons; nous en avons fait une liste ci-dessous. Dans n'importe quelle langue les mots utilisés pour décrire ces rôles peuvent être difficiles à comprendre et encore plus lorsqu'ils sont traduits en d'autres langues. Ce qui est le plus important ce n'est pas le mot en lui-même,

mais que tous les gens qui participent aient une bonne compréhension et soient d'accord sur le rôle du médiateur. Il est tout à fait possible que son rôle change durant le processus, mais seulement avec l'accord et la compréhension de tous ceux qui sont concernés.

Les rôles du médiateur

Informateur Non-impliqué directement. S'informe de tous côtés et prépare une liste des points essentiels.

Facilitateur Non-impliqué directement. Aide les deux partis à se rencontrer pour discuter, mais n'a aucun pouvoir de prendre une décision.

Médiateur Non-impliqué dans la dispute. Parle séparément avec les gens impliqués dans le conflit dans le but de diminuer les sentiments très forts qui ont accentué le conflit. Il les aide à se mettre d'accord sur une manière de poursuivre la discussion, de façon à trouver une solution.

Influent Pas directement impliqué dans la dispute. Il a des vues sur certains sujets et veut que la solution aille dans cette direction-là.

Arbitre Pas directement concerné. Ecoute les arguments avancés par chacun des partis et prend une décision que tous doivent accepter.

Policier Pas directement concerné. Rappelle à chaque parti ce que dit la loi et les avertit des sanctions s'ils l'enfreignent. Il forcera les gens à respecter la loi en cas de nécessité.

Juge Il est neutre et entend les arguments des deux côtés. Il supervise les discussions de la cour et rend son verdict suivant la loi.

NB Il est regrettable que dans de nombreuses situations les juges et la police puissent avoir des préjugés ou soient éventuellement ouverts à la corruption.



Thy Word... A Lamp and a Light

Une étude biblique sur le thème de la paix, la guérison et la réconciliation
de Gladys Mwititi et Benson Kamande

Oasis Counselling Centre

Une collection de dix études bibliques qui font réfléchir sur les thèmes tels que l'espoir, le pardon, le repentir, la paix, la liberté et l'unité. L'étude biblique en page 11 provient de ce recueil. Une excellente source pour apprendre et réfléchir. Oasis a aussi produit un guide d'études pour les pasteurs du Rwanda. Il s'intitule *Kairos* et est disponible en français et en anglais.

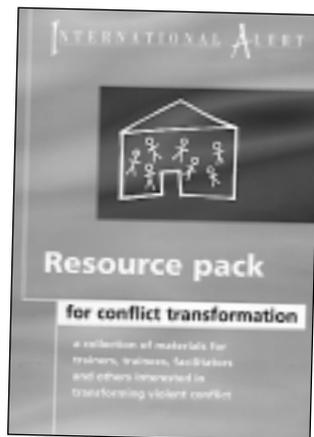
Commandez-en une copie à...

Oasis Counselling Centre
PO Box 76117
Nairobi
Kenya

Resource Pack for Conflict Transformation

Une collection de matériaux pour formateurs, stagiaires, facilitateurs et quiconque s'intéresse à transformer les conflits violents. Cet ensemble contient cinq sections principales:

- Une introduction à la transformation des conflits pour améliorer la compréhension du conflit et sa prévention, résolution et transformation

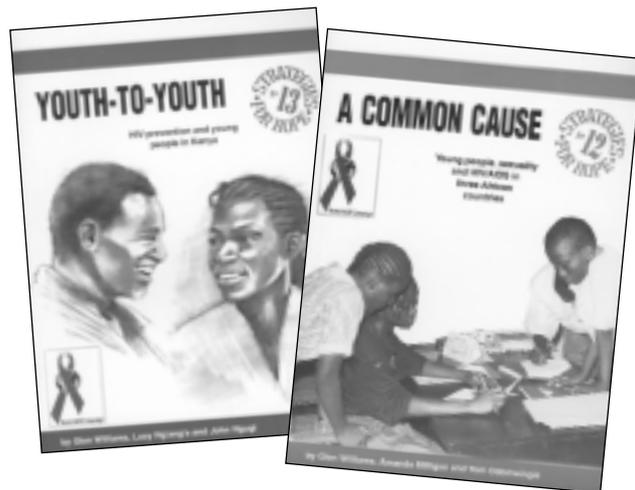


- Une analyse de la nature du conflit
- Des idées sur le contenu des ateliers d'apprentissage de savoir-faire
- Le processus et l'organisation des ateliers de savoir-faire
- Des notes sur d'autres matériaux de formation.

Cet ensemble est présenté dans un grand classeur coûtant 34,45 £ (55 \$US) frais d'envoi et emballage compris. Il n'est disponible qu'en anglais chez:

IT Bookshop
103-105 Southampton Row
London
WC1B 4HH
Royaume-Uni

Fax: ++44 171 436 2013



A Common Cause

Youth-to-Youth

Série *Strategies for Hope*

Dans le monde, les jeunes sont les plus exposés au risque d'infection VIH. Bien que les jeunes entre 15 et 24 ans constituent 20% de la population mondiale, 60% des nouvelles contaminations VIH se situent dans ce groupe d'âge. Les deux livres exposent comment des initiatives locales, basées dans des communautés de quatre pays africains, aident les jeunes gens à prendre des décisions mieux informées sur leur conduite sexuelle.

A Common Cause se penche sur des études de cas de programmes réussis au Botswana, au Nigéria et en Tanzanie. *Youth to Youth* est un récit vivant de la façon dont trois ONG menées par des jeunes et un club de football au Kenya se sont lancés dans le travail de prévention du virus VIH.

Des exemplaires de ces livres sont disponibles gratuitement pour les organisations de l'Afrique sub-saharienne. Sinon, ils coûtent 3,25 £ chacun, frais d'emballage et d'envoi compris. Disponible chez...

TALC
PO Box 49
St Albans,
Herts
AL1 5TX
Royaume-Uni

Nouveaux fascicules de Studio Driya Media

Caring for the Elderly at Home

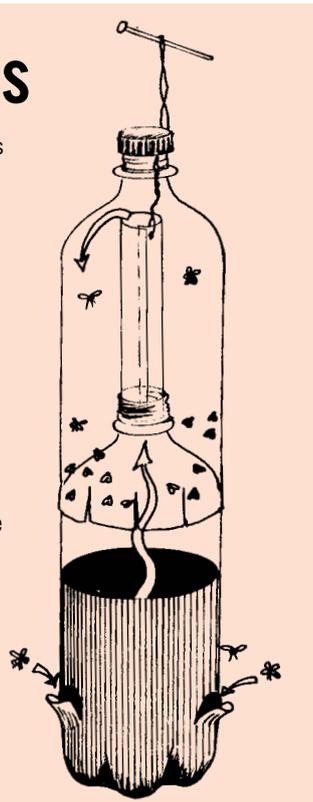
Ce fascicule fournit des conseils simples pour aider les familles à s'occuper des problèmes de santé couramment rencontrés parmi les personnes âgées. Il couvre des sujets comme la prévention des accidents, l'exercice, la nutrition, les maladies, la mort et les soins à une

Un piège à mouches

DE NOMBREUSES MALADIES peuvent être propagées par les mouches et un piège pratique et efficace pourrait être très utile. Meegan et Morley ont inventé un piège simple qui peut attraper 200 à 300 mouches par jour et qui est fabriqué tout simplement à l'aide de bouteilles plastiques.

La base de la bouteille est peinte d'une couleur foncée empêchant la lumière d'y entrer, puis on perce deux trous d'entrée près du fond. On place dans le fond de la bouteille peinte un appât sentant mauvais et qui attire les mouches (des crottes de chèvre par exemple). Ensuite on sectionne le fond d'une autre bouteille que l'on place fermement par-dessus la précédente. Pour finir on découpe un morceau de plastique carré dans une autre bouteille, on le roule en forme de tube et on l'enfonce dans le goulot de la première bouteille qui sera ainsi reliée à la deuxième. On suspend le piège. Les mouches entrent par les trous situés à la base, mangent l'appât et s'envolent ensuite vers la partie lumineuse où elles se retrouveront prisonnières. Une fois les mouches mortes, il suffit d'ouvrir le piège, le secouer pour vider toutes les mouches (on peut par exemple les donner à manger aux poules!) et l'assembler de nouveau.

Provenance: *The Lancet* Vol 349, 1997, p886.



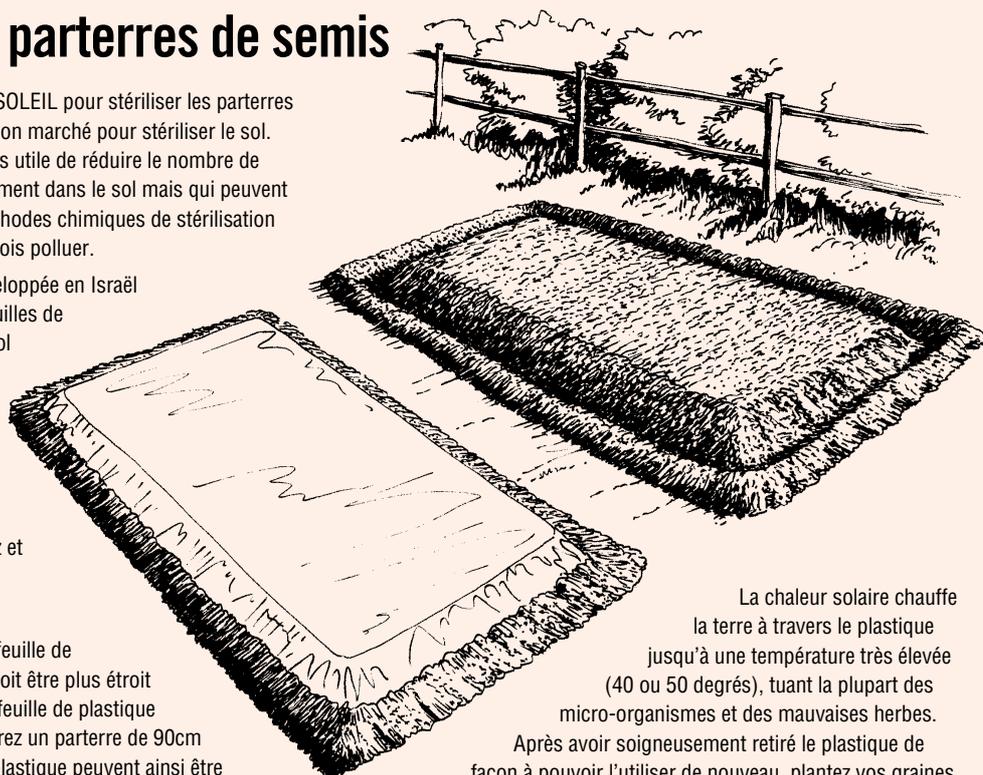
Stérilisation des parterres de semis

L'UTILISATION DE LA CHALEUR DU SOLEIL pour stériliser les parterres de semis est une méthode simple et bon marché pour stériliser le sol. Quand on plante des graines, il est très utile de réduire le nombre de micro-organismes contenus naturellement dans le sol mais qui peuvent causer des maladies. Il existe des méthodes chimiques de stérilisation mais elles sont chères et peuvent parfois polluer.

La solarisation est une technique développée en Israël en 1974. Elle nécessite de grandes feuilles de plastique permettant de recouvrir le sol destiné aux semis.

Méthode

- Préparez d'abord soigneusement le parterre que vous voulez utiliser pour vos semis. Retirez les pierres et toutes les saletés, bêchez et aplanissez bien la terre.
- Arrosez-le bien.
- Couvrez-le en utilisant une grande feuille de plastique transparent. Le parterre doit être plus étroit que la feuille de plastique. Si votre feuille de plastique mesure 120cm par exemple, préparez un parterre de 90cm de large: les bords de la feuille de plastique peuvent ainsi être enterrés dans une petite tranchée qui court le long du parterre. À l'aide de la terre, recouvrez bien les bords du plastique pour le maintenir en place.
- Laissez le plastique en place pendant cinq jours ensoleillés. Si le temps est couvert, laissez le plastique plus longtemps.



La chaleur solaire chauffe la terre à travers le plastique jusqu'à une température très élevée (40 ou 50 degrés), tuant la plupart des micro-organismes et des mauvaises herbes.

Après avoir soigneusement retiré le plastique de façon à pouvoir l'utiliser de nouveau, plantez vos graines immédiatement pour en tirer le maximum de bénéfice. Vous remarquerez que les graines germent beaucoup mieux (vous en utiliserez beaucoup moins) et poussent également mieux.

Information provenant de *desinfestación de semilleros* et envoyée par Leyder Ruiz et Jorge Giraldo de IMCA, Buga, Colombie.

personne clouée au lit. Il est disponible en anglais et en indonésien.

Farmer Experimentation

Ce livret bien illustré considère la façon d'encourager les expériences parmi les groupes d'agriculteurs afin qu'ils puissent mieux juger des nouvelles méthodes ou des variétés de récoltes. Il est publié en indonésien (un exemplaire est gratuit) et en anglais pour 4 \$US.

Commandez les livrets en indonésien à

Studio Driya Media
Jl Rajamantri Tengah IV #12
Bandung 40264
West Java
Indonésie

E-mail: ybm-sdm@indo.net.id

et les versions anglaises à

World Neighbours
4127 NW 122 Street
Oklahoma City
OK 73120-8869
Etats-Unis

Eye Diseases in Hot Climates

de John Sandford-Smith

L'édition de ce guide excellent pour les soins oculaires a récemment été mise à jour. Il est rédigé dans un anglais clair et fournit des informations complètes et pratiques sur tous les aspects des soins oculaires sous les tropiques. Fortement recommandé au personnel médical de tous les niveaux. Comportant 352 pages, son prix est tout de même peu élevé grâce à un généreux soutien financier. Il est disponible pour 9,10 £, frais d'envoi compris, chez TALC (adresse en page 12).

Women's Health Exchange

C'est un nouveau bulletin de huit pages qui vise à informer sur la santé féminine. Il

est produit par l'organisation responsable de l'excellente série *Where there is no Doctor* et il est disponible gratuitement en anglais et en espagnol. Fortement recommandé.

Commandez-le chez...

The Hesperian Foundation
1919 Addison Street #304
Berkeley, CA 74704
Etats-Unis

E-mail: hesperianfdn@igc.apc.org

La Hesperian Foundation peut également accorder des bourses à des groupes de santé primaire désirant rendre leurs publications accessibles à des populations locales ayant un faible taux d'alphabétisation.



Etude de cas

1

L'arbre aux propriétés curatives

par Scott Jones

LES FORETS DU SUD-OUEST DU CAMEROUN constituent une ressource naturelle de valeur. Il y a de nombreux conflits d'intérêts entre les populations locales, les agences gouvernementales et les compagnies. La récolte d'un arbre très utile, le *Prunus africana*, en est un exemple. Une compagnie européenne utilise l'écorce du *Prunus* pour préparer un médicament destiné à traiter un certain type de cancer. Les populations locales gagnent de l'argent en vendant l'écorce à la compagnie, mais la demande de cette écorce est élevée et les récoltes répétées menacent la survie de cet arbre.

Dans une région particulière, un conflit déjà vieux s'aggravait entre les villageois, la compagnie, le Ministère de l'Environnement et des Forêts (MINEF). Le personnel d'un projet gouvernemental travaillait dans la région pour gérer le conflit. Le but était d'essayer de mettre tout le monde d'accord pour obtenir les bénéfices de la récolte du *Prunus*, en évitant de l'anéantir, de détruire l'environnement et de se mettre tous en colère.

Les conflits étaient intenses et il ne semblait pas qu'il y ait d'issue. Certains participants étaient très en colère et utilisaient la force, même la violence physique, pour arriver à ce qu'ils voulaient, ignorant le droit des autres. Certains manquaient de confiance et se retiraient de toute confrontation.

La première réunion

Nous avons commencé par une réunion de village à laquelle se sont rendu les villageois qui étaient intéressés. La réunion fut dirigée par une équipe de trois personnes faisant partie du projet gouvernemental. Le but de la réunion était de se mettre d'accord sur l'approche commune du village qui serait utilisée à la réunion suivante où des membres de la compagnie et du service gouvernemental seraient présents.

La réunion commença bien mais ensuite les esprits s'échauffèrent: il était clair que le village n'était pas uni. Trois opinions principales furent exprimées par les villageois: celle des anciens, celle des femmes et celle des jeunes. Chaque groupe avait des idées différentes, et était composé de dirigeants ayant leurs propres idées et de quelques membres calmes. Il était clair que des conflits profonds existaient entre les groupes et pas seulement au sujet du *Prunus*. La plupart s'accordaient à penser qu'il fallait gagner de l'argent avec le *Prunus* mais sans trop l'exploiter. Toutefois, le manque de confiance et les malentendus subsistaient.

L'équipe du projet demanda que la réunion soit temporairement interrompue. Elle rencontra séparément les différents groupes ou des individus particuliers. L'équipe écouta, arriva à comprendre les points de vue des gens et émit quelques suggestions. Les humeurs se calmaient au fur et à mesure que l'on établissait un terrain d'entente. La réunion du village reprit et

progressa correctement. Les villageois ne purent pas présenter un front uni à la compagnie, mais ils se mirent d'accord pour dire que cela ne serait possible qu'après avoir résolu leur propres problèmes entre les anciens, les femmes et les jeunes. Ils se mirent aussi d'accord pour que chacun essaye de comprendre le point de vue des autres et pense de façon créative afin de pouvoir faire des progrès et trouver une solution au conflit. La réunion prit fin mais l'équipe continua de rencontrer les groupes de villageois pendant plusieurs jours.

La deuxième réunion

La deuxième réunion eut lieu deux semaines plus tard. Les villageois, un représentant de la compagnie et deux représentants du gouvernement étaient en présence. Cette fois, l'équipe du projet dirigea la réunion mais ses membres n'étaient pas neutres: ils étaient surtout intéressés d'obtenir la gestion viable des ressources forestières pour le bénéfice de la communauté. Ils n'étaient plus des médiateurs mais ils étaient en fait devenus des influents (voir page 11).

La réunion commença mal lorsque plusieurs participants arrivèrent en retard. Chaque groupe présenta sa position et on en discuta. Des discussions très animées se produisirent et quelques participants sortirent de la salle.

Il y avait deux difficultés principales. D'abord les divisions entre les villageois étaient toujours très évidentes. Deuxièmement, les gens pensaient vraiment que la réunion allait tout solutionner. L'équipe demanda d'interrompre la réunion pour que les esprits se calment et qu'on puisse discuter par petits groupes. Quand la réunion recommença, son objectif avait changé: il s'agissait seulement d'essayer de comprendre le point de vue et les préoccupations des autres. Les accords et les solutions devaient être ajournés momentanément et ne viendraient qu'après vérification que tous les points de vue aient été exprimés et compris.

Progrès lents

Les discussions continuèrent et les préoccupations furent exprimées devant tous. Quelle



Prunus africana. Les récoltes trop peu espacées menacent sa survie.

Description d'un conflit

Faites une description du conflit, si possible en présence de tous les groupes en conflit. Il est préférable de mettre la description par écrit (mais ne le faites pas si vous pensez que les personnes illettrées se sentiront exclues). Si vous voulez, dessinez des cartes et faites des dessins illustrant les zones de conflits.

- Quel est le problème?
- Quels individus et groupes sont impliqués? N'oubliez pas d'inclure ceux qui se sont peut-être déjà retirés ou dont on n'entend pas la voix.
- Quel est l'avis de chacun des partis?
- Quels sont les besoins, espoirs et préoccupations des partis en présence?
- Quelle est l'histoire du conflit, des malentendus et des relations antérieures?
- Quels sont les pouvoirs de chaque parti?
- Quelles solutions au conflit sont proposées par chacun?
- Quelles solutions peuvent être acceptables à tous?

quantité d'écorce pouvait-on obtenir? Qui la récolterait? Comment allait-on calculer les paiements et qui bénéficierait de l'argent ainsi obtenu? Quel montant devrait être alloué au fonds du village? De temps en temps la discussion s'échauffait encore. L'équipe menait habilement la discussion en s'en tenant à l'ordre du jour.

On n'avait pas atteint un accord final mais la discussion progressait et la réunion arriva à plusieurs conclusions importantes. En dépit de la colère et des émotions fortes, la communication avait été maintenue, tout le monde voulait trouver une solution et

chacun avait exprimé son point de vue et avait commencé à comprendre le point de vue des autres. Les problèmes réels, dont certains étaient restés cachés jusque-là, avaient été exposés. Tout le monde était décidé à continuer la discussion, avec des objectifs mieux repartis dans le temps et à trouver une solution finale acceptable par tous.

Discussions pendant la deuxième réunion au Cameroun.



Photo: Scott Jones

Etude
de cas

2

Conflit et gestion de la ligne de partage des eaux

par Vidya Gorakshkar

LA LIGNE DE PARTAGE DES EAUX d'une rivière comprend toute la terre qui s'écoule dans la rivière, les terres en amont et les régions boisées où la rivière prend sa source, ainsi que les zones près de la rivière. La gestion de cette ligne de partage peut comprendre la protection de la terre et de l'eau, le boisement, le fourrage, l'élevage, le bois de chauffage, le développement communautaire et en fait la plupart des aspects de la vie rurale. Quelques villages de la région d'Ahmadnager de l'Etat de Maharashtra en Inde participent au Programme Indo-allemand de Développement des Lignes de Partage des Eaux mis en place par une ONG appelée «Social Centre».

Pour pouvoir participer au programme, l'ensemble d'une communauté doit adhérer à trois principes: ne pas laisser les animaux pacager librement, ne pas abattre les arbres et *shramdaan* (c'est-à-dire contribuer deux jours de travail gratuit par mois). Comme dans toute communauté et tout programme, il y a des conflits: conflits entre personnes, familles et groupes dont les intérêts sont différents, et conflits aussi entre les institutions telles que le village, les ONGs et le gouvernement.

Une étude a été faite pour comprendre les domaines où les conflits apparaissent et pour savoir comment les gérer. Les villageois interrogés étaient tous d'accord pour dire que la force ne devrait jamais être utilisée car tout le monde pense alors que le conflit est résolu. A vrai dire, il n'est pas résolu en profondeur et il resurgit tôt ou tard d'une autre façon.

Les villageois n'étaient pas non plus satisfaits de faire appel à la loi pour résoudre le conflit. Aller devant les tribunaux, par exemple pour une histoire

de limites de terrains, prend trop de temps et d'argent et ne garantit pas toujours d'obtenir justice. Cela implique aussi la présence d'étrangers qui ne comprennent pas nécessairement les problèmes locaux.

La méthode traditionnelle utilisée dans cette région s'appelle *panch paddhati*. Traditionnellement, cinq membres

respectés par la communauté étaient appelés à analyser le conflit et à prendre une décision que les partis en présence devaient accepter. Ce système social a été abandonné ces dernières années et les villageois pensent qu'il n'est plus vraiment valable aujourd'hui, bien que commencer à construire quelque chose de nouveau à partir de ce système s'est avéré utile.

Le système utilisé aujourd'hui consiste à «construire» un accord. Une réunion est convoquée par le Comité du Village pour le Partage de la Ligne des Eaux, composé de représentants de toutes les zones géographiques et tous les groupes intéressés. Le problème est discuté, les malentendus clarifiés et une décision acceptable pour les partis en conflit est prise. On fait attention à ne pas marginaliser ceux qui s'opposent à la décision finale mais au contraire à les impliquer dans le processus.

Comme étudiante de troisième cycle au CRDT, Vidya Gorakshkar a fait des recherches financées par le Service Britannique du Développement International et portant sur la gestion de conflit à Maharashtra.



Vidya et les villageois discutent de la gestion des conflits.

Photo: Scott Jones

Le jeu de perles

Un outil d'évaluation utile

par Siri Wood

IL EST DIFFICILE de rassembler des informations permettant d'évaluer les programmes d'éducation sur le VIH ou le sida. Travailler avec des gens qui ne savent pas bien lire et écrire est particulièrement difficile puisque les questionnaires écrits ne peuvent pas être utilisés et les gens hésitent beaucoup à répondre sincèrement et verbalement lors d'une entrevue.

Le personnel du projet CRWRC au Sénégal a inventé un jeu pour évaluer les connaissances, les attitudes et les pratiques des participants avant et après les programmes d'éducation concernant le sida. Cet outil nous a permis de rassembler des informations sur les pratiques sexuelles, tout en permettant aux participants de garder l'anonymat.

Le jeu nécessite de petits sacs de tissu numérotés et des perles de couleur sont distribuées aux participants. On pose oralement une série de questions dont la réponse est oui ou non. Après chaque question, les participants répondent en plaçant une perle de couleur dans un sac numéroté que le meneur de jeu (facilitateur) fait passer à chaque «joueur». Une perle rouge veut dire «non» et une perle verte «oui».

Cette technique a permis aux participants de répondre à des questions telles que: Parlez-vous de questions sexuelles à vos enfants? Avez-vous eu une MST? Les participants trouvèrent l'activité amusante et nous avons rassemblé des informations intéressantes. Les groupes se sont habitués très vite à cette méthode et se sentaient à l'aise.



Une participante répond à une question en plaçant une perle de couleur dans un sac numéroté. (Rouge veut dire non et vert veut dire oui.)

Questions

Questions	oui	non	% oui	% non
1. Avez-vous entendu parler des maladies sexuellement transmissibles (MST)?	15	5	75%	25%
2. Le VIH peut-il être transmis en partageant de la nourriture avec une personne séropositive?	1	19	5%	95%
3. Vous considérez-vous exposé au virus VIH?	4	16	20%	80%

Exemple du type d'informations pouvant être rassemblées sur des questions délicates tout en permettant aux participants de rester anonymes.

Matériaux

- une liste de questions (style oui/non) à lire à haute voix
- des petits sacs en tissu numérotés. Un par question
- des perles de deux couleurs différentes, rouge et vert par exemple, ou autres petits objets
- des petits sacs sans numéro pour que les participants puissent y mettre leurs perles (un sac par personne).

Règle du jeu

- 1 Demandez aux participants de s'asseoir en cercle.
- 2 Expliquez l'activité et donnez un sac de perles à chaque participant.
- 3 Demandez à chaque participant de placer une perle de la couleur qu'il a choisie dans le sac numéroté qui passera devant lui. Insistez bien sur le fait que leurs réponses sont anonymes puisqu'il n'est pas possible de savoir qui a répondu oui ou non aux questions. Les participants doivent évidemment cacher la perle choisie dans leur main!

- 4 Lisez la question à haute voix devant le groupe au moins deux fois.
- 5 Après chaque question, faites passer un sac numéroté devant chaque participant pour qu'il y dépose sa réponse. Quand tout le monde a répondu, fermez le sac et passez à la question suivante.
- 6 Pour trouver le résultat, comptez les perles et calculez le pourcentage de oui et de non pour chaque question.

On peut utiliser des enveloppes au lieu de sacs, et d'autres petits objets comme les coquillages, les haricots et les cailloux peuvent remplacer les perles. Si vous le jugez nécessaire, vous pouvez aussi ajouter des perles jaunes, par exemple pour une réponse moins claire signifiant «peut-être» ou «pas sûr». Pour aider les participants à se souvenir des couleurs représentant oui et non, nous avons choisi les couleurs des feux de circulation. Nous suggérons de ne pas poser plus de 20 questions.

On peut utiliser ce jeu dans d'autres contextes, par exemple dans les programmes de santé traitant de questions délicates telles que le contrôle des naissances, la drogue, l'alcool, les MST, le sida...

N'oubliez pas de faire connaître les résultats aux participants et de discuter de ce qu'ils révèlent.

Siri Wood était coordonnateur au sein du projet de prévention contre le sida du Christian Reformed World Relief Committee (CRWRC). BP 5323, Dakar Fann, Sénégal.

E-mail: giraffe@telecomplus.sn

Publié par: Tearfund, 100 Church Rd, Teddington, TW11 8QE, Royaume-Uni

Editrice: Isabel Carter, Footsteps, PO Box 200, Bridgnorth, Shropshire, WV16 4WQ, Royaume-Uni

TEARFUND

