



Compte rendu de la Conférence Femmes du 31 mai 2022

Mêmes droits – même pouvoir ? État des lieux et perspectives de l'égalité dans l'Église

Rendre hommage à ce qui a été accompli tout en continuant de lutter pour obtenir des améliorations : le 31 mai 2022, la Conférence Femmes de l'Église évangélique réformée de Suisse EERS s'est livrée à une analyse créative et pragmatique de l'égalité des chances et des droits des femmes au sein de l'Église.

Dans son message de bienvenue, Ruth Pfister, membre du Conseil de l'EERS, a effectué une brève rétrospective des acquis du mouvement féministe et des modifications législatives de ces cinquante dernières années. De plus en plus de femmes étudient la théologie, et pourtant elles restent sous-représentées dans les fonctions dirigeantes. La question du renforcement de la position des femmes dans l'Église a servi ensuite de fil rouge tout au long de la journée thématique. Dans son exposé, Sabine Scheuter, présidente du comité, a procédé à un état des lieux critique, étayé par des données sur la représentation féminine au sein de l'Église réformée. Ces dernières années, la proportion de femmes dans le corps pastoral a régulièrement augmenté, et le nombre de postes à taux d'activité réduit a légèrement diminué. Dans les organes de direction comme les synodes, l'égalité n'est pas encore atteinte. En outre, Sabine Scheuter a relevé que les responsabilités thématiques restaient encore souvent en mains masculines.

La conférence d'Antje Buche, du centre d'études sur les questions de genre (« Studienzentrum für Genderfragen ») de l'Église protestante en Allemagne (EKD), a confirmé des tendances similaires. Plus on monte dans la hiérarchie, moins les femmes sont représentées. La conférencière a présenté les résultats d'études menées en Allemagne – où l'EKD a pris de nombreuses mesures de promotion des femmes – en faisant une distinction entre travail rémunéré et bénévole. Elle a montré que l'antiféminisme et le sexisme étaient encore largement représentés dans l'Église, notamment lorsqu'il existe des liens étroits et une forte religiosité, et rendent ainsi plus difficile l'accès des femmes à des positions dirigeantes. Il manque souvent une prise de conscience du problème de la parité dans les organes (37% des hommes estiment que les femmes sont suffisamment représentées à la direction de l'Église).

Les études conseillent d'adapter les postes aux futures candidates, et non l'inverse. Des processus de nomination, descriptifs de postes et cahiers des charges transparents, des offres de formation continue standardisées et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée – y compris par le biais du *top sharing* et du travail sur des projets – encouragent les femmes à assumer des responsabilités en Église et à rechercher des fonctions plus élevées. Les femmes souhaitent davantage d'accompagnement, par exemple par des mentores et mentors, elle veulent être consultées et regarder aussi ce qui se passe dans les or-

ganes. L'EKD sensibilise les commissions de nomination, notamment au moyen d'un clip vidéo sur les préjugés inconscients, à l'importance de nominations respectueuses de l'égalité des sexes et d'une attribution des postes basée sur les compétences. Les stéréotypes liés au genre doivent être abolis. Les postes permanents en faveur de l'égalité et de la diversité constituent un outil indispensable pour mettre en œuvre toutes ces mesures.

Durant les deux phases d'échanges en petits groupes, les participantes ont confirmé ces observations et pris connaissance, entre autres, des mesures déployées par l'EPER, Mission 21, les UC Suisses et DM pour encourager l'égalité. Ensuite, les groupes ont élaboré des propositions sur les possibilités de promotion de l'égalité au niveau de la paroisse, de la direction ecclésiastique, de leur propre organisation et de l'EERS. Les paroisses devraient encourager la compatibilité avec la vie familiale, en particulier parmi le corps pastoral, afin de pouvoir continuer d'attirer du personnel compétent. Les candidatures doivent être examinées sur la base des profils, et non en fonction de sympathies et de l'appartenance à des fractions. Il convient de prévoir aussi pour les postes à taux réduit une réglementation du congé maladie et maternité ainsi que des horaires flexibles. Pour mettre en œuvre les directives en matière d'égalité, les participantes ont demandé l'élaboration d'une *gender policy* avec un calendrier précis, des offres de conseil et des alliances. Elles ont en outre plaidé pour le maintien dans les Églises de structures explicitement dédiées aux femmes où la réflexion théologique puisse être poursuivie. Chacune devrait témoigner que tous les êtres humains sont égaux non seulement en droits, mais aussi dans leur dignité.