

RAPPORT DE L'ENQUÊTE SUR

# L'évaluation des besoins des femmes lasalliennes



**#LaSalleForWomen**



Frères des  
Écoles  
Chrétiennes

La  Salle

**Titre : Rapport de l'enquête sur l'évaluation des besoins  
des femmes lasalliennes**

*Date : Avril 2022*

**Auteurs :**

Heather Ruple Gilson, M.Ed.

Sue Hines, Ed.D.

**Auteurs collaboratrices :**

Elizabeth E. Seebach, Ph.D., L.P.,

Mary Catherine Fox, AFSC, Ph.D.

**Traducteurs :**

F. Antoine Salinas, FSC (revisión final: F. Raoul Traoré, FSC)

**Conception et mise en page :**

Ingrid Jiménez Urbina

[contacto@ingridjimenez.com](mailto:contacto@ingridjimenez.com)

Servicio de comunicación y tecnología

Maison Généralice, Rome





**#LaSalleForWomen**

C'est dans cette optique qu'une enquête sur l'évaluation des besoins des femmes Lasalliennes pour identifier ce dont les femmes de la Famille Lasallienne ont besoin pour remplir leur engagement dans la mission a été demandée par le Secrétariat de l'Association et de la Mission en novembre 2021, et dont ce qui suit est le rapport des résultats. Nous sommes heureux de vous partager que plus de 4 500 femmes de toutes les Régions y ont participé. Ce qui suit est un rapport des résultats pour le CIAMEL, le Conseil Général, les délégués de l'AIMEL, et tous les membres de la Famille Lasallienne. Nous voulons remercier toutes les femmes qui ont participé à l'enquête et tous les Lasalliens, Frères et Partenaires, qui ont soutenu sa diffusion. Nous voulons aussi remercier l'équipe de recherche de l'Université St Mary du Minnesota, le Sue Hines, Ed.D., le Elizabeth E. Seebach, Ph.D., L.P., et le Mary Catherine Fox, AFSC, Ph.D. pour leurs innombrables heures de travail et leur soutien. L'histoire de l'Association et de la Famille Lasallienne continue à se dérouler et elle est gratifiée de la sagesse, de l'engagement et de la contribution des femmes qui en font partie. Que ceci soit un pas de plus pour que leurs voix soient entendues.

Mme Heather Ruple Gilson & Frère Paco Chiva, FSC  
*Co-Secrétaires de l'Association*



## PROCESSUS :

*Les paragraphes suivants décrivent le processus utilisé pour concevoir et administrer l'enquête.*

- Un objectif de longue date pour le Secrétariat de l'Association était de comprendre l'expérience des femmes de la Famille Lasallienne et de mieux les accompagner. Le Frère Paco Chiva et Mme Heather Ruple Gilson, Co-secrétaires de l'Association, ont identifié le besoin de sonder les femmes de la Famille Lasallienne afin de comprendre ce dont elles ont besoin pour remplir leur engagement dans la mission. Ils ont cherché des experts dans le domaine de la recherche par enquête et ont établi une équipe de recherche composée de Sue Hines, Ed.D., Elizabeth E. Seebach, Ph.D., L.P., Mary Catherine Fox, AFSC, Ph.D., Heather Ruple Gilson, M.Ed.
- L'équipe de recherche s'est réunie par Zoom pendant plusieurs mois et a établi un processus pour créer et administrer une enquête d'évaluation des besoins qui soit valide et fiable. Le Conseil international des associations lasalliennes et de la mission éducative (CIAMEL) a approuvé le projet.
- Des groupes de discussion ont été organisés avec des femmes (membres du CIAMEL ou leurs déléguées) de chaque région de l'Institut, à l'aide de questions ouvertes, afin de contribuer à la conception de l'enquête d'évaluation des besoins.

- À partir de ces conversations, des questions ont été créées qui se répartissent dans les six catégories suivantes :
  1. Contribution - Nécessité de prendre conscience de la contribution des femmes de la famille Lasallienne à la mission.
  2. Formation et développement professionnel - Le besoin de formation et de développement professionnel pour soutenir la capacité des femmes à remplir leur engagement envers la mission.
  3. Accompagnement - Le besoin de soutenir et promouvoir un sentiment d'appartenance.
  4. Représentation - La nécessité d'avoir une voix et une représentation dans les organes de décision
  5. Aspects culturels - Le besoin d'inclusion culturelle, de pertinence et de dignité.
  6. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée : La nécessité de soutenir et de maintenir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée, y compris l'effet de la pandémie de COVID-19.
- Une enquête de 30 questions a été créée, comprenant 29 questions sur l'échelle de Likert (tout à fait d'accord - pas du tout d'accord), et une réponse ouverte ainsi que des informations démographiques.
- L'enquête a été pilotée et a reçu l'approbation de l'IRB (Institutional Review Board) de l'Université Saint Mary du Minnesota.
- Le 1er novembre 2021, l'enquête fut lancée par courrier électronique. L'e-mail invitant à la participation a été envoyé aux Visiteurs, aux Régions, aux bureaux de District, au réseau de contacts des associations, ainsi qu'à d'autres groupes et parties prenantes encourageant une large diffusion. Le lien a également été partagé sur les plateformes de médias sociaux de l'Institut et sur le site web de l'Institut. Les participants ont été encouragés à transmettre les invitations à l'enquête à d'autres femmes de la Famille Lasallienne pour en élargir la portée. L'enquête a été close le 22 novembre 2021.

4,520

**réponses à l'enquête ont été reçues, ce qui représente 7,5% des femmes de notre Famille Lasallienne mondiale à ce moment-là. Le plus grand nombre (50,5%) de réponses provenait de femmes de la RELAL, suivie de la RELEM (18,4%), de la PARC (15,6%), de la RELAN (12,0%) et de la RELAF (3,5%).**



## RÉPONSES :

Voici les réponses que nous avons reçues pour éclairer les conclusions sur ce dont les femmes ont besoin pour remplir leur engagement envers la mission.

4 520 réponses à l'enquête ont été reçues, ce qui représente 7,5% des femmes de notre Famille Lasallienne mondiale à ce moment-là. Le plus grand nombre (50,5%) de réponses provenait de femmes de la RELAL, suivie de la RELEM (18,4%), de la PARC (15,6%), de la RELAN (12,0%) et de la RELAF (3,5%). Le tableau 1.1 présente la répartition des réponses par Région.

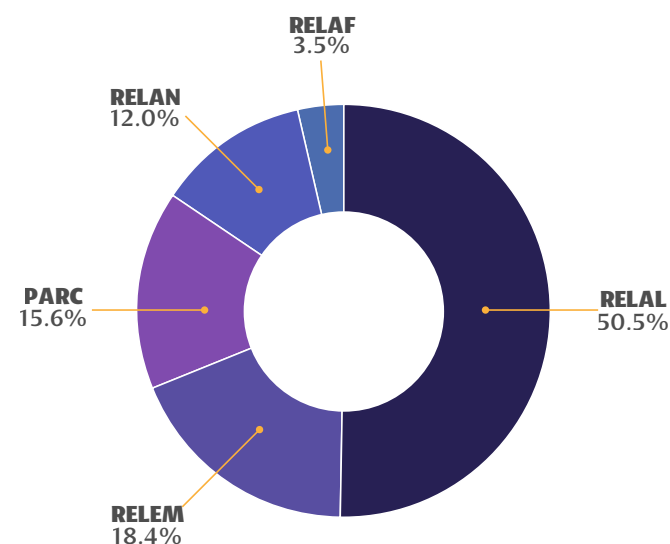
**Tableau 1.1 Répartition des réponses par Région**

Région	# de réponses	% réponses	% du total de la Région # femmes*
RELAL	2281	50.5	2281/16306 = 13.9%
RELEM	830	18.4	830/ 25855= 3.2%
PARC	706	15.6	706/11847= 5.9%
RELAN	544	12.0	544/ 5004= 11.0%

Région	# de réponses	% réponses	% du total de la Région # femmes*
RELAF	159	3.5	159/1279 = 12.4%
Total	4520	100%	4520/60291= 7.5% (de toutes les Régions)

\*Statistiques de l'Institut du 31 décembre 2020

Il est important de noter que les résultats représentent principalement les voix des enseignantes âgées de 41 à 45 ans qui enseignent dans des écoles primaires et secondaires, avec soit 2 à 5 ans d'expérience (PARC ; RELAL), soit 6 à 10 ans d'expérience (RELAN ; RELEM ; RELAF), qui sont mariées et ont des enfants à la maison. Ces données démographiques correspondent à l'âge, à l'expérience, au poste et à la situation familiale de la majorité des répondants.



**Tableau 1.2 Répartition des réponses par données démographiques**

W	18-25	26-35	36-45*	46-55	56-65	over 65	
# réponses	180	1043	1372	1225	567	67	
% réponses	4%	23%	30.3%	27.1%	12.5%	1.5%	

Ancienneté Institution	0-1	2-5	6-10**	11-15	16-20	20-25	over 25
# réponses	392	1116	887	678	483	418	459
% réponses	8.7%	24.7%	19.6%	15.0%	10.7%	9.2%	10.2%

Position	administrateur***	enseignant	Personnel	pastorale/Retraite	Sœur / Monitrice préscolaire /autre	volontaire/retraité
# réponses	651	2709	821	81	183	63
% réponses	14.4%	59.9%	18.2%	1.8%	4.0%	1.4%

Ministère	école	Université	Dist/Reg admin.	ONG	Centre d'éducation non formelle	Centre de service social	Autre †
# réponses	3217	1039	72	73	21	18	50
% réponses	71.2%	23.0%	1.6%	1.6%	0.5%	0.4%	1.1%

Etat civil	mariée/ en couple	célibataire	séparée	divorcée	veuve	NA
# réponses	2702	1139	142	273	88	146
% réponses	59.8%	25%	3.1%	6.0%	1.9%	3.2%

Soins familiaux	NA/Préfère Ne pas dire §	surveillance frères/ sœurs	l'éducation des enfants à la maison	éducation & assistance prol/ amille	Aide parents âgés	Aide enfants adultes
# réponses	1487	101	1148	826	505	388
% réponses	32.9%	2.2%	25.4%	18.3%	11.2%	8.6%

\*Prédominance des 41-45 ans

\*\*Ancienneté institution rapportée par PARC & RELAL 2-5 ans ; RELAF, RELEM, RELAN 6-10 ans

\*\*\*119=Administrateur principal ; 532=Administrateur de niveau intermédiaire

† Autre= Centre de retraite, monitrice préscolaire, autres

§ NA/Préfère ne pas dire/Autre= combiné



## RÉSULTATS :

*Voici les principaux résultats de l'enquête et une synthèse des commentaires ouverts.*

### **Contribution**

Les sondées ont noté un besoin de mieux connaître le rôle des femmes dans l'histoire Lasallienne (l'histoire fondatrice et au-delà). C'était un besoin plus significatif pour celles qui sont dans la RELEM (1 réponse sur 5) et dans la RELAN (1 sur 2) et spécialement celles qui travaillent dans les universités (1 sur 2) et les écoles (1 sur 2) dans la RELAN. La majorité des femmes reconnaissent les contributions uniques des femmes, le fait que les femmes façonnent l'avenir dans leurs institutions et se sentent appréciées pour leurs contributions individuelles. Cependant, dans la RELAN, 1 femme sur 3 âgée de 18 à 30 ans ne se sent pas appréciée pour ses contributions individuelles.

Les commentaires ouverts ont appuyé ces résultats en indiquant des rapports mitigés sur le fait de se sentir « valorisée », « soutenue » et « chez soi » dans leur institution. Plusieurs d'entre elles ont également déclaré avoir fait l'objet de commentaires « paternalistes », « dédaigneux » et « condescendants » de la part de la direction et d'une appréciation biaisée des contributions des hommes par rapport à celles des femmes. Cette citation est un exemple de cette expérience mitigée : « L'idée que le leadership des femmes est faible





et que celui des hommes est fort persiste encore dans nos pays. Pendant de nombreuses années, je n'ai même pas été prise en compte pour une quelconque activité. Il a fallu l'arrivée d'un Frère avec une idée de leadership inclusif et de prise de décision horizontale pour que je puisse développer tout mon potentiel et ma vocation dans les différents domaines. Dans le domaine de l'enseignement les femmes sont plus prises en compte mais beaucoup moins au niveau des responsabilités ».

### ***Formation et développement professionnel***

Le développement professionnel est apparu comme un besoin important pour les femmes. Collectivement, beaucoup (77%) ont déclaré que le développement professionnel dans leur institution répondait à leurs besoins, mais les femmes dans la RELAN (2 sur 5) et la RELAF (1 sur 7) ont déclaré que leurs besoins en développement professionnel n'étaient pas satisfaits. Ce besoin a été signalé comme étant plus important pour celles qui occupent des postes de direction dans la RELEM (1 sur 2) et la RELAN (1 sur 3) ainsi que pour les enseignantes (2 sur 5) et les administratrices (2 sur 5) dans la RELAN. Il est significatif qu'un pourcentage élevé (83%) de femmes ait exprimé le désir de participer à un programme de leadership Lasallien pour les femmes, avec le plus grand intérêt parmi celles qui occupent des postes administratifs (administratrices en chef et administratrices de niveau intermédiaire). Alors que les femmes ont rapporté être capables d'identifier d'autres femmes pour servir de mentors Lasalliens, la majorité (81%) a également rapporté un désir de participer à un

**83%**



**de femmes ait exprimé le désir de participer à un programme de leadership Lasallien pour les femmes**

**(81%) a également rapporté un désir de participer à un programme de mentorat ; avec la majorité parmi celles qui occupent des postes administratifs**



programme de mentorat ; avec la majorité parmi celles qui occupent des postes administratifs. Il est prometteur que 85% des femmes ait déclaré avoir accès à des opportunités de Formation Lasallienne.

Les commentaires ouverts ont permis d'en savoir plus sur le désir et le type de programmes de développement professionnel et de formation. Plusieurs ont indiqué le besoin de programmes de leadership féminin pour soutenir l'avancement des femmes leaders, et de divers programmes de formation. Les sujets de formation suggérés comprenaient l'équité entre les sexes, la pédagogie, la spiritualité Lasallienne, les compétences technologiques, le rôle des femmes dans notre histoire Lasallienne, la santé et le bien-être des femmes, et la formation et le perfectionnement des nouvelles recrues. Il y avait aussi une forte demande pour fournir des programmes de formation adaptés aux familles (par exemple, des options de garde d'enfants) et des environnements de travail pour améliorer la capacité des jeunes mères à s'engager. La citation suivante d'une femme leader illustre ce besoin : « (On m'a) permis de grimper les échelons et d'être considérée pour des postes clés, mais je pense qu'il devrait y avoir un programme plus spécifique qui considère les femmes comme capables d'occuper des postes plus importants, et d'avoir une formation et une participation nationale et internationale... et de partager avec d'autres femmes de la Famille Lasallienne ». Ainsi que cette citation d'une mère qui travaille : « Je pense que les femmes devraient être considérées et promues à des postes de haut niveau dans les institutions Lasalliennes... pour soutenir cela, pensez à la manière de rendre les occasions de développement

professionnel disponibles pour les personnes ayant de jeunes enfants. Si les programmes de formation ou d'autres programmes de retraite offraient en même temps des logements pour les familles ou des programmes pour les jeunes, vous verriez beaucoup plus de jeunes et de femmes en mesure d'y participer. »

### **Accompagnement**

Dans l'ensemble, les femmes qui ont répondu se sentent bien accompagnées dans la Famille Lasallienne. Beaucoup (79%) estiment que les Frères ont donné aux femmes les moyens de participer à la mission. Il est à noter que dans la RELAL (1 sur 8) et la RELAN (1 sur 5), le nombre le plus élevé dans la RELAN étant celui des femmes occupant des postes d'encadrement, n'ont pas le sentiment que les Frères ont donné aux femmes les moyens de participer à la mission. En outre, la majorité (92%) des femmes ont déclaré se sentir en confiance avec leurs collègues. Les femmes ont déclaré se sentir soutenues dans leur vocation dans leurs institutions, à l'exception d'une femme sur cinq dans la RELAN. Il est encourageant de constater que 94% d'entre elles ont un sentiment d'appartenance à la Famille Lasallienne et 89% ont déclaré que la Famille Lasallienne promeut la dignité des femmes.



Les commentaires des sondées ont donné une image plus nuancée de l'accompagnement en ce qui concerne le soutien spirituel, professionnel, personnel et financier. Beaucoup ont noté leur appréciation de « leur communauté Lasallienne » et leur capacité à « embrasser » et à « faire grandir (leur) spiritualité » ; elles se sont senties « responsabilisées », « soutenues » et « aimées » par leur Famille Lasallienne. Ces sentiments étaient parfois contrebalancés par de nombreuses préoccupations au sujet d'un salaire juste et équitable et, parfois, du manque de soutien, comme le montrent ces deux commentaires : « L'égalité salariale est une partie importante de l'égalité des sexes. En tant que Lasalliens, nous devons promouvoir l'égalité des salaires et des opportunités de leadership pour toutes les femmes » et « En général, les femmes qui participent à la mission Lasallienne dans mon institution se soutiennent mutuellement, cependant, certains Frères (peu nombreux) et collaborateurs (hommes) qui occupent des postes de direction ou qui sont responsables de certains départements ne reconnaissent pas le travail des femmes et même l'entravent. »

### ***Représentation***

En termes de représentation et d'expression dans la prise de décision, de nombreuses sondées (85%) ont indiqué que les femmes étaient en mesure de s'exprimer dans les processus décisionnels. Cependant, globalement, 1 enseignante sur 8 n'était pas d'accord. Au niveau régional, 1 sondée sur 11 de la RELAF et environ 1 sur 3 de la RELAN

n'étaient pas d'accord, la majorité des personnes en désaccord étant des femmes âgées de 36 à 45 ans. 85% des sondées estiment que la voix des femmes est prise en compte dans les processus décisionnels de leurs institutions, mais 1 sondée sur 10 de la RELAL et 1 sur 8 de la RELAF ne sont pas d'accord. En termes de politiques d'équité entre les sexes, 76% des personnes interrogées ont déclaré que des politiques étaient en place, mais 1 personne sur 3 de la RELAN et 1 sur 6 de la RELAF n'étaient pas d'accord. Globalement, 1 personne sur 6 parmi celles employées depuis 6 à 10 ans et 11 à 15 ans n'est pas d'accord avec l'existence de politiques d'équité entre les sexes. Enfin, 74% des personnes interrogées ont déclaré que les postes de direction leur étaient accessibles dans leur institution, mais 1 personne sur 6 n'était pas d'accord. Plus particulièrement, les membres du personnel (1 sur 4) et les enseignantes (1 sur 5) n'étaient pas d'accord, indiquant que les postes de direction ne leur étaient pas accessibles.

Cette perspective mixte a également été observée dans les commentaires ouverts. Certains rapports indiquent que les femmes se font entendre en tant que membres de conseils d'administration et à des postes de direction institutionnels, et que des progrès graduels sont réalisés pour accroître la participation et la collaboration des femmes. À l'inverse, de nombreux rapports font état d'une longue histoire institutionnelle et du maintien de la domination masculine dans les rôles de direction et les processus décisionnels. Cette citation illustre ces sentiments : « La plus grande force est que le charisme Lasallien a une forte composante féminine dans le sens de

donner naissance, de faire croître, de prendre soin et de promouvoir la vie des enfants, des jeunes et des personnes en général au moyen d'une éducation humanisée et humanisante. La faiblesse est que le modèle patriarcal occidental a prévalu pendant longtemps et, bien que l'on donne plus d'espace aux femmes (et souvent nous sommes celles qui apportent et exécutent des idées et des projets précieux et innovateurs), les décisions sont encore entre les mains de structures masculines, non seulement dans la réalité de leurs membres et des procédures établies de manière excessivement traditionnelle, mais dans le sens et les logiques qui imprègnent ces structures et procédures, même si nominalement, il y a des femmes qui en font partie ».

**94%** ont déclaré que la spiritualité lasallienne était en lien avec leur propre spiritualité.

### ***Aspects culturels***

Il est prometteur de constater que 90% des personnes interrogées ont déclaré que leur culture acceptait que les femmes occupent des postes de direction ; cependant, 25% ont déclaré qu'il existait des barrières culturelles qui entravaient leur capacité à contribuer à la mission. Ce constat est le plus fréquent dans la RELAF (43%), PARC (31%) et RELAL (27%). Bien que le niveau moyen d'accord diminue avec l'augmentation de la tranche d'âge, 91% ont déclaré avoir le sentiment que leur identité culturelle est honorée dans la Famille Lasallienne mondiale. En ce qui concerne la réponse de la Famille Lasallienne aux besoins des jeunes femmes dans leurs sociétés, 84% sont d'accord. Les Jeunes Lasalliennes âgées de 18 à 25 ans dans la RELAN (2 sur 5), PARC (1 sur 7) et ceux âgées de 31 à 35 ans dans la RELAF (1 sur 8) étaient plus nombreuses à penser que la Famille Lasallienne ne répond pas aux besoins des jeunes femmes dans leur société. Il est rassurant de voir que 94% ont déclaré que la spiritualité lasallienne était en lien avec leur propre spiritualité.

Les commentaires ouverts concernant la culture ont fourni une perspective plus complexe, incluant les normes culturelles nationales, organisationnelles et du groupe social, en mettant l'accent sur les obstacles qui ont un impact sur l'engagement des femmes dans la mission. Il s'agit notamment de l'expérience d'une culture patriarcale, de la misogynie, de l'évolution vers un catholicisme conservateur

et du privilège des cisgenres<sup>1</sup>. Plusieurs ont noté la nécessité de partager ces éléments dans les commentaires ouverts, indiquant que les questions de l'enquête ne révélaient pas ces préoccupations culturelles nuancées. Ces commentaires comprenaient des déclarations telles que : « Je crois qu'en tant que jeune enseignante et du point de vue de l'expérience, nous sommes sous l'influence des attentes par rapport à la réalité ; elles veulent apparaître [comme] tant de bonnes et belles choses, mais .... nous avons été et continuons d'être battues par la misogynie et le machisme. Les opportunités et les espaces sont donnés parce qu'ils doivent répondre aux exigences des quotas, mais il est notoire que lorsqu'une femme apporte une bonne contribution, elle est souvent ignorée et [quand] un homme reprend l'idée, [il] est soutenu et applaudi », et « Je pense qu'il est difficile de répondre à ces questions parce que l'« institution » a plusieurs niveaux. Dans mon département, je me sens soutenue à 100%. La moitié de nos professeurs sont des femmes et les professeurs masculins sont conscients de la manière dont les institutions académiques ont tendance à attendre davantage de services de la part des femmes. En ce qui concerne la culture institutionnelle plus large de mon université, je suis très inquiète. Des femmes dirigeantes sont parties à cause du sexisme...» et « Ces questions ne vont pas au fond du problème. Oui, les femmes ont des opportunités dans mon institution et dans d'autres institutions Lasalliennes, mais elles sont traitées différemment. Il y a une

<sup>1</sup> Une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qu'elle avait ou a été identifiée comme ayant à la naissance.

attitude et une pratique tacites, mais répandues, qui préfèrent et englobent les hommes. »

### ***Équilibre entre vie professionnelle et vie privée***

L'équilibre entre le travail et la vie privée est apparu comme un besoin, 41% des sondées indiquant qu'il était difficile de concilier les engagements familiaux et le travail. Par région, 50 % des sondées de la RELAN, 42 % de la RELEM, 41 % de la PARC, 36 % de la RELAF et 34 % de la RELAL ont signalé cette difficulté. Plus précisément, les enseignantes (2 sur 5), les personnes mariées (2 sur 5) et celles qui ont des enfants à la maison (1 sur 2) sont celles qui ont le plus signalé cette difficulté. Il est important de considérer que 53% ont déclaré choisir les *engagements familiaux* plutôt que la mission.

**41% des sondées  
indiquant qu'il était  
difficile de concilier les  
engagements familiaux  
et le travail.**

Cependant, par Région, 51% des sondées de la RELAF ont déclaré préférer *la mission à la famille* ; 33% de la RELEM, RELAN, RELAL ; et 30% de la PARC. Globalement, 36% des sondées mariées ont également affirmé ce choix.

Cette perspective divisée de l'équilibre entre travail et vie privée a souvent été abordée dans les commentaires ouverts. Alors que certaines sondées ont dressé un tableau positif en attribuant le mérite à la famille et au soutien de l'œuvre, ainsi qu'à leurs efforts pour intégrer la famille et l'engagement envers la mission, d'autres ont souligné des difficultés, un stress et une tension importants. Cette citation d'une enseignante ayant des enfants illustre les défis liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : « Depuis que nous sommes devenus plus technologiquement actifs, et encore plus avec la pandémie, notre charge de travail a triplé et le temps que nous consacrons à notre famille a été réduit ; notre santé mentale, émotionnelle et physique a été affectée. Nos familles et nos vies personnelles paient le prix de nos charges de travail après les heures de bureau. Notre vie spirituelle et notre santé en sont affectées. Les tâches ménagères n'attendent pas non plus et nous essayons de faire de notre mieux dans tous les domaines pour rester productives et compétitives sur le lieu de travail. La fatigue et l'épuisement sont ressentis [par mes] collègues... et les employées [ont] peur de perdre leur emploi... si elles perdent leur santé (physique, émotionnelle et mentale). » Les célibataires sans enfants ont également noté une inégalité de la charge de travail entre les parents qui travaillent et les célibataires, comme l'illustre cette citation : « Souvent, pour celles



d'entre nous qui sont « jeunes » parce qu'elles ne sont pas mariées ou n'ont pas encore d'enfants, nous avons été chargées de nombreuses activités. Nous sommes parfois surchargés et cela provoque un épuisement et parfois de l'ennui [avec] de nombreuses activités. Personnellement, cela m'est arrivé et c'est triste de se sentir fatiguée et de ne pas apprécier pleinement [mon travail] .... Je suppose qu'ils me font confiance, même si c'est très épuisant ».

### ***La pandémie de la COVID-19***

La pandémie de la COVID-19 a eu un impact significatif sur la capacité des femmes à remplir leur engagement envers la mission. Parmi les régions, c'est dans la RELAF (64%), la PARC (53%), la RELAN (34%) que ce problème a été le plus souvent signalé, tandis qu'il l'a été moins pour la RELEM (23%) et la RELAL (18%). Plus spécifiquement, cet impact significatif de la COVID-19 a été rapporté par 1 sondée sur 3 ayant des enfants et 1 sur 3 ayant des enfants et la famille élargie. 65% ont déclaré ne pas avoir eu à réduire leur charge de travail pendant la pandémie de la Covid-19 en raison de responsabilités familiales concurrentes. Cependant, celles de la RELAF (45%) et de la PARC (36%) ont déclaré avoir dû réduire leur charge de travail en raison de la pandémie de la COVID-19. A l'échelle mondiale, 1 sondée célibataire sur 5 et 1 sondée sur 3 ayant des enfants l'ont signalé. Il est encourageant de constater que 83% des personnes interrogées ont déclaré que le point de vue des femmes était pris en compte dans la manière dont leur institution répondait à la COVID-19.



## **LIMITES DU PROJET :**

Langue : L'enquête était uniquement disponible dans les langues officielles de l'Institut (français, espagnol et anglais).

Accès : L'accès à Internet pour répondre à l'enquête a été un défi pour les femmes dans plusieurs Régions.

Distribution : Comme l'enquête a été distribuée de plusieurs façons, il n'est pas clair si toutes les femmes de la Famille Lasallienne ont reçu l'invitation à participer. Il n'y a pas eu non plus une représentation égale de toutes les Régions et de tous les groupes démographiques.

Compréhension culturelle des éléments de réponse : Bien que tous les efforts aient été faits pour assurer une résonance culturelle, avec des sondées venant de cultures différentes, certains items de réponse peuvent avoir eu une signification différente, selon le contexte.



## **PROCHAINES ÉTAPES POSSIBLES :**

Continuez à décortiquer les données et les orientations trouvées dans les réponses écrites.

Étude plus approfondie des réponses par des données démographiques comparatives.





## RECOMMANDATIONS :

Utiliser les résultats pour alimenter les projets du Secrétariat de l'Association et de la Mission, et partager les résultats avec les autres Secrétariats et Services de l'Institut et les organes décisionnels pertinents de la Famille Lasallienne ; et examiner plus avant les données pour découvrir et alimenter les efforts futurs afin d'aider les femmes de la Famille Lasallienne à remplir leur engagement dans la mission.

Établir des programmes de mentorat et de mise en réseau pour les femmes de la Famille Lasallienne qui soient culturellement adaptés pour soutenir et accompagner les parcours formatifs et professionnels des femmes, avec une attention particulière pour aider les femmes à trouver un équilibre plus sain entre travail et vie privée.

Développer, avec un groupe représentatif d'experts, un programme de développement du leadership qui soit culturellement adapté, potentiellement avec une modalité en ligne, pour les femmes de la Famille Lasallienne.

Inviter les Districts et les Régions à réfléchir à l'accessibilité des programmes de formation offerts aux Partenaires Lasalliens, en accordant une attention particulière à l'inclusion, aux femmes ayant

des familles et des enfants, et envisager l'inclusion du rôle des femmes dans l'histoire fondatrice et au-delà dans les programmes de formation.

Inviter les œuvres à évaluer et à garantir des possibilités de développement professionnel pour tous les membres des communautés scolaires et ministérielles, en accordant une attention particulière aux enseignantes et aux administratrices.

Alors que la Famille Lasallienne a fait de grands progrès pour répondre aux besoins des jeunes femmes dans nos écoles avec des initiatives comme Lasallian Women of Hope<sup>2</sup>, et des œuvres qui servent directement les femmes et les jeunes filles, il est nécessaire de faire plus d'études pour comprendre les questions de genre et les besoins dans nos centres.

Inviter les œuvres, les Districts et les Régions à assurer la représentation de la voix des femmes dans les organes de décision, et à prendre en compte les politiques qui traitent de : l'équité entre les sexes, la garde des enfants et les responsabilités parentales, le harcèlement, la santé et le bien-être des femmes, et la rémunération équitable. Alors que la Famille Lasallienne émerge de la pandémie, il

---

<sup>2</sup> La mission de Lasallian Women of Hope (LWH), qui se traduit par « Femmes Lasalliennes de l'Espérance », est de s'assurer que les filles et les femmes bénéficient d'un accès complet à l'éducation lasallienne. <https://lasallian.info/lasallian-women-of-hope/>

est nécessaire de reconnaître la fatigue et le stress des femmes dans la Famille Lasallienne comme l'indiquent les données.



## CONCLUSION :

La Famille Lasallienne a beaucoup à célébrer dans les résultats de l'étude. Il y a aussi des choses qui sont apparues comme des besoins pour les sondées. Ces besoins peuvent être considérés comme des occasions de réponses créatives, de plus d'inclusivité, et de nouvelles voies pour assurer la durabilité de la mission. En tant que Famille Lasallienne, nous continuons à être ouverts au mouvement du Saint Esprit, à l'appel continu à répondre aux besoins des jeunes et des élèves en marge, et à être des ministres et des ambassadeurs du Christ les uns pour les autres et pour nos élèves. Comme les femmes sont la majorité des « travailleurs sur le terrain », il est encourageant de voir l'engagement profond, la passion, la joie de faire partie de la Famille Lasallienne, la foi et le zèle pour la mission exprimés dans des commentaires ouverts comme « Je suis heureuse de faire partie de la communauté Lasallienne. Je suis fière de mon identité Lasallienne. J'aspire à toucher plus de vies. Saint Jean-Baptiste de La Salle m'inspire à donner le meilleur de moi-même en tant qu'enseignante », « Je suis une femme très fière de faire partie de la grande Famille Lasallienne,

d'abord comme élève et maintenant comme enseignante et comme mère », et « La Salle est ma maison ».

Les commentaires ouverts ont également illustré la gratitude des sondées d'avoir été invitées à participer à l'enquête. Les commentaires suivants ont été très nombreux : « Merci pour ce pas en avant », « Merci pour cet espace », « Merci de prendre notre opinion en compte » et « Merci pour cette initiative. Des opportunités comme celle-ci font que nous sommes entendues et valorisées. »

Comme l'a dit l'une des sondées, « Nous faisons des progrès, mais nous avons beaucoup de travail devant nous. » Ensemble et par Association, nous avançons pour bien accompagner les Lasalliens, et pour, finalement, assurer notre Mission lasallienne.

**Vive Jésus dans nos cœurs !**





**#LaSalleForWomen**



**Frères des  
Écoles  
Chrétiennes**

**La  Salle**