

LEADERSHIP FÉMININ ET SOCIÉTÉ PATRIARCALE

CAS « D'IS'OMOTO » (TANTE PATERNELLE) CHEZ LES MONGO DE LA RD CONGO

Introduction

Giscard LOANDO

BAKOMBO,

Professeur à
l'Université de
Mbandaka,
Faculté des Sciences
Sociales, Politiques et
Administratives ;
Stagiaire Postdoctoral
au Centre Recherche
Interdisciplinaire
en Bioéthique de
l'Université Libre
de Bruxelles.
l.b.giscard85@
gmail.com

Christophe ELONGO

LONGOMO (msc),

Professeur à
l'Université Saint
Augustin de
Kinshasa et à
l'Institut Supérieur
Pédagogique
de Boende.
pierrelongo2002@
yahoo.fr

La situation de l'homme par rapport à la femme dans nos cultures africaines a fait couler beaucoup d'encre dans l'histoire de la pensée. Dans beaucoup de cultures, la femme était considérée comme un être faible, une personne inférieure à l'homme-masculin. Son statut social, culturel, économique et politique, était défini en second lieu par rapport au statut de l'homme. La situation de la femme traditionnelle est décrite par François Kalala en ces termes : « dans le contexte des sociétés traditionnelles, la condition féminine était [...] marquée par le rôle de « producteur » et de « reproducteur » de la femme. En plus de son travail aux champs, la Congolaise était censée jouer le rôle de mère, d'éducatrice et de dispensatrice de soins »¹. Sur le plan politique, par exemple, Angélique Sita Muila-Akele soutient, pour sa part, que « l'univers politique est encore largement conçu comme un univers viril, où les hommes sont légitimés et les femmes tolérées surtout dans des positions où elles sont censées utiliser des qualités prêtées aux femmes en tant que femmes : missions sociales, médiations, mandats administratifs »². Existe-t-il un leadership féminin dans la société patriarcale mongo ? Comment résoudre un tel clivage entre les hommes et les femmes dans le contexte de nos cultures africaines ?

La présente étude vise à montrer que, même si la femme est toujours inférieure à l'homme, dans la culture mongo, au niveau de la famille domestique, le statut de la tante paternelle (*Is'omoto*) est tout autre. Autrement dit, l'enjeu de cette étude est de montrer que, dans la culture mongo, une société

1. François KABUYA KALALA, « Entrepreneuriat féminin et micro-finance en RDC : un état de lieu », in *Congo-Afrique* (octobre 2006), n°408, p. 359.
2. Angélique SITA MUILA-AKELE, « La parité dans une RD Congo en mal des équilibres », in *Congo-Afrique* (mai 2010), n°445, p. 400.

essentiellement patriarcale, la personne de la Tante paternelle occupe une place importante dans le leadership familial. Dans cette étude, le leadership est pris au sens de la capacité qu'a une personne humaine à conduire les autres ou à exercer une grande influence sur une catégorie des gens. La tante paternelle est un leader au féminin qui guide et téléguide la vie de la famille de son frère, elle est le « père-femme » de la communauté familiale.

Nous présenterons, d'une part, la tribu mongo, l'image du masculin et du féminin dans la même culture, d'autre part. Ensuite, nous parlerons de l'image d'*Is'omoto* (tante paternelle) comme leader de la famille dans la culture mongo. Et nous terminerons par une réflexion philosophique et une approche critique.

1. La tribu mongo

La tribu mongo³ est située dans l'Afrique centrale, plus précisément au Sud du Grand-Equateur et au Nord de la province de Bandundu en RD Congo. Les Mongo parlent le *lomongo*. Le lingala est couramment utilisé et remplace le *lomongo* dans les centres urbains comme langue maternelle. Avec les Luba et les Kongo, ils composent l'un des plus grands groupes de la RD Congo. La tribu mongo se divise en plusieurs clans : Bolia, Bokote, Bongandu, Ekonda, Mbole, Dengese, Nkutu, Ntomba, N'kole, Sengele, Songomeno, Iyasa, Bakutu, Bakusu, Iyadjima (Iyaelima), Boyela et Batetela. Tous se disent d'un seul ancêtre commun Mongo et se nomment Anamongo.

Selon Georges van der Kerken⁴, un groupe des Mongo serait originaire d'un pays du Nord-Est du Haut-Nil, dans les régions du Lac Albert, Lac Edouard et Lac Victoria en Afrique de l'Est. Un autre groupe serait venu des régions du Nord entre 1300 et 1500 de l'ère chrétienne. Par la suite, ils atteignent la région du Haut-Uélé, puis l'Équateur. Les Mongo sont caractérisés par l'absence de l'art plastique et des masques. Ils n'ont pas d'objet de culte et, par conséquent, c'est un peuple non-fétichiste.

Les Mongo sont caractérisés aussi par un sens extrême du rythme, du chant, de la danse et de la diction. Ils ont un énorme patrimoine d'œuvres littéraires, parmi lesquelles *L'épopée Nsong'a Lianja* est certainement la plus importante. Celle-ci n'est pas l'œuvre d'un auteur unique. Elle est plutôt l'œuvre de tout un peuple dans le temps et dans l'espace ; c'est une poésie préhistorique. Les Mongo n'ont pas de rites et de chants qui s'adressent à Dieu, ils s'adressent plutôt aux ancêtres. De même, ils n'ont pas de rites d'initiation. Notons aussi que les expressions poétiques mongo ont une portée purement utilitaire.

3. Lire à ce sujet : J. BAAMBE A MBOYO, *Un monde d'inculturation de l'État au Zaïre : la reinstrumentalisation contemporaine de l'organisation sous-politique des classes d'âge dans le système d'Inongo chez les Mongo*, Université de Paris 1, Thèse de doctorat, 1997.

4. Lire G. VAN DER KERKEN, *Op. cit.*

Généralement, chez les Mongo, la forêt appartient au clan et elle est exploitée selon le besoin de chaque membre. Pour les femmes, la virginité avant le mariage n'est pas une règle qui est observée avec rigueur. La femme est faite pour l'homme, et la dot n'est pas la garantie de l'indissolubilité du mariage.

Concernant la religion, celui que l'Église a proclamé le 24 avril 1994 bienheureux à l'occasion du Synode pour l'Afrique en justifiant la conséquence de l'évangélisation des Pères Trapistes Wastmalle puis des Missionnaires du Sacré-Cœur, Isidore Bakandja, est un Mongo. Celui-ci avait accueilli la Bonne Nouvelle de façon exemplaire jusqu'à accepter le Martyr. Nous retenons une phrase de ce bienheureux de l'Église issu de l'Ethnie mongo : « Je meurs parce que je suis chrétien ».

2. Le masculin et le féminin dans la culture mongo

La culture mongo est essentiellement une culture androcentrique. Ici, c'est le masculin qui a une prédominance par rapport au féminin. En effet, chez les Mongo, la société est très hiérarchisée, et la succession est de type patrilinéaire. La filiation est marquée par le statut important de l'homme : la transmission du nom, des biens et des droits s'opère entre le Père et le fils, la résidence étant le plus souvent celle de la famille du mari. De là, on peut affirmer que le peuple mongo est un peuple patriarcal. C'est le père de famille qui est, non seulement le chef de la famille, mais aussi le propriétaire des enfants issus du mariage entre l'homme et la femme. Pour les Mongo⁵, le masculin est au sommet de la pyramide sociale, il occupe la première place dans la considération sociale par rapport à la femme. Il a le pouvoir social et juridique dans la famille, il a le pouvoir sur la femme et sur les enfants. Ainsi, l'androcentrisme mongo se manifeste sur tous les plans de la vie sociale.

Sur le plan familial, le père est le premier responsable de la famille, il est le maître et le chef, il est le responsable de la femme régulièrement mariée et le responsable numéro 1 des enfants issus de ce mariage. La famille de sa femme lui doit respect et courtoisie et ne peut intervenir sur la vie et l'avenir des enfants. Dit autrement, c'est la filiation patrilinéaire qui cimenter les relations sociales dans la culture mongo. La succession se transmet de père à fils et non de père à fille.

Sur le plan socio-économique, la culture mongo réserve au masculin le statut social le plus élevé. L'homme est le seul à prendre la parole en public, il est le porte-parole de la communauté au milieu des femmes. Chez les Mongo, la palabre communautaire est composée essentiellement des

5. Cf. Joseph BAAMBE A MBOYO, *Un monde d'inculturation de l'État au Zaïre : la reinstrumentalisation contemporaine de l'organisation sous-politique des classes d'âge dans le système d'Inongo chez les Mongo*, Université de Paris 1, Thèse de doctorat, 1997 et François BONTINCK, « L'ethonyme Mongo », in *Annales Aequatoria*, n°12, Mbandaka, 1991.

hommes, les femmes n'ont pas de voix délibérative. Au niveau professionnel, dans la culture mongo essentiellement agricole, il est laissé à l'homme la tâche de défricher et de préparer la terre en labourant, alors que la femme s'occupe des semailles, de l'entretien des champs et de la récolte des produits.

Sur le plan politique, seul le masculin accède au statut de *Nkumu* (chef ou patriarche) du village, du clan ou de la tribu. C'est dire que les Mongo suivent une organisation segmentaire de type patriarcal : un ancêtre commun (le patriarche) est obligatoirement une personne de sexe masculin. Le Père (ou le masculin) est le seul à guider, commander, diriger, convoquer et rassembler. En tant qu'autorité, l'homme doit incarner la dignité et le courage symbolisé par l'image du léopard, du chien et des défenses de l'éléphant. En effet, chez les Mongo et les Anamongo :

Le courage constitue un élément indispensable pour l'exercice valable du pouvoir. [...] Avec un peu de courage on arrive souvent à surmonter les obstacles. Si le chien, de par sa condition, supporte le grelot, le chef également doit, lui aussi, accepter sa charge. Il ne peut se défaire de cela que s'il se reconnaît incapable de mener à bien la destinée de ses semblables. À l'instar de l'éléphant qui transporte vaillamment ses défenses [...] le chef se doit d'endurer non seulement les peines lui causées par ses sujets, mais aussi de supporter toute la charge inhérente à sa fonction⁶.

Pour mieux comprendre cet esprit patriarcal dans la culture mongo, les sens que dégagent certains proverbes sont éclairants : « celui qui ignore le clan de son grand-père est un esclave » (*ofeye bola wa nkok'ise ale boombo*) et « si le père n'a pas abattu une forêt, les enfants n'auront pas une jachère » (*nga ise afa la ngonda, bana bafa l'okondo*). Ces proverbes montrent comment le masculin ou le patriarcat domine dans la culture mongo où l'identité et le statut de l'enfant est justifié par sa pleine reconnaissance d'appartenance au clan de son grand-père. Ici, l'identité d'une personne est justifiée par sa lignée masculine ou patriarcale.

Sur le plan judiciaire, c'est encore l'homme qui a le pouvoir de juger, de trancher les conflits interpersonnels et de réconcilier les hommes, les communautés, les vivants et les morts. D'ailleurs, le tribunal coutumier de chaque village mongo n'est composé que des hommes.

Dans la culture mongo⁷, la femme occupe une place inférieure par rapport à l'homme. On l'appelle « *Bomoto, bo-moto* » (l'autre personne). Son statut social est doublement défini. Elle est définie comme partenaire de l'homme, la mère des enfants. Sur le plan social et professionnel, elle

6. SHALA LUNDULA, « La notion d'autorité chez les Tetela à travers les proverbes », in *Annales Aequatoria*, n°6, 1985, p. 152.

7. Lire: VAN DER KERKEN, *Ethnie Mongo*, Bruxelles, Falk, 1944 ; Jan VANSINA J., « Vers une histoire des sociétés Mongo », in *Annales Aequatoria*, n°8, Mbandaka, 1987 ; Gustave HULSTAERT, *Contes Mongo*, Bruxelles, Académie royale des sciences d'outre-mer, 1965 ; Gustave HULSTAERT, *Proverbes Mongo*, Tervuren, Musée royal du Congo belge, 1958 et *Éléments pour l'histoire Mongo ancienne*, Bruxelles, Académie royale des sciences d'outre-mer, 1981.

est définie toujours comme la deuxième personne (l'autre personne), c'est-à-dire comme inférieure à l'homme.

Sur le plan familial, la femme est la partenaire de l'homme. Un homme chez les Mongo n'est homme que s'il a une femme et des enfants. Celui qui n'a pas de femme est appelé « *bonyemba* » (célibataire), et celui qui n'a pas d'enfant, on l'appelle « *mpou ou ekomba* » (encore enfant). Le mariage et la fécondité sont des signes de responsabilité et de maturité dans la mentalité mongo. L'homme doit protection à sa femme, et la femme doit obéissance et soumission à son époux. Comme toutes les femmes, la femme mongo est aussi la mère, l'éducatrice, la protectrice des enfants. La femme mariée est appelée « *waali bosongo* » (la femme mariée), c'est à-dire qu'elle est sous la responsabilité de son époux. Même si la femme met au monde les enfants, cependant elle n'a pas grand-chose à dire au sujet des enfants même le jour du mariage de sa fille.

Sur le plan du travail manuel, la différence professionnelle était fondée sur les aptitudes physiques, la femme ne fait pas le travail de l'homme. L'homme s'occupe des travaux durs tandis que la femme s'occupe des travaux moins durs (récolter les produits, préparer la nourriture, puiser de l'eau, transporter les fagots de bois, porter l'enfant au dos, etc.).

Sur le plan socio-politico-judiciaire⁸, la femme est considérée comme une personne domestique et non publique. Elle n'a pas droit à prendre la parole en public. Car, selon la sagesse mongo, « une femme ne construit pas un village » (*bomoto awa tonge bola*), « une poule ne chante pas au village » (une femme ne peut pas parler en public). Une femme ne peut pas assumer certaines responsabilités en présence des hommes. La femme n'accède pas au statut de *Nkumu* (chef) du village. La femme chez les Mongo était soumise à plusieurs interdictions alimentaires (par exemple, ne pas manger certains animaux, certains serpents, certains poissons, etc.) et à la maltraitance pendant le veuvage. À ce sujet, Piet Korse pense que *le botuka* (veuvage en lomongo) est une prescription de la coutume qui a pour but d'exprimer son amour et son attachement envers l'époux ou l'épouse décédé. Par cette cérémonie d'adieu, l'*étuka* (veuve ou veuf) peut se débarrasser de toute souillure contractée lors du contact avec son époux pour que l'esprit du défunt s'éloigne et la quitte définitivement. La femme vit son veuvage en quatre étapes : 1) la privation du lit. 2) Le bain de purification et la mise au lit. 3) Le port du deuil et la présentation du Ngumba (présentation des biens du défunt aux parents de ce dernier). 4) La cérémonie du *mombo* (l'occasion pour les deux familles de se présenter des cadeaux et marquer la fin du deuil)⁹. Au cours de cette rencontre, la famille de la veuve est obligée d'apporter des cadeaux de grande valeur

8. Cf. Joseph BONYANGO, *L'organisation sociale chez les Mongo de Basankusu et sa transformation*, Paris, Publibook, 2008.

9. Cf. PIET KORSE, « Botuka ou veuvage à Bokakata (Basankusu) », in *Annales Aequatoria*, n°6, 1985, pp. 165-176.

(chèvres, porcs, animaux sauvages vivants, poules, etc.) alors que celle du décédé apporte, librement, des cadeaux symboliques.

3. Du leadership au leadership féminin

Selon Krüger et Scheerens¹⁰, une façon d'aborder la question du leadership consiste à examiner les différentes théories du leadership en cherchant à circonscrire leurs différences et à expliciter ce qui les caractérise. Ces chercheurs s'attellent principalement à expliquer pourquoi un acteur appelé leader exerce de l'influence sur d'autres acteurs appelés *followers*, ou comment se produit cette relation.

En effet, Natalie Rinfret définit le leadership comme « la capacité de créer une relation émotionnelle véritable avec les membres d'un groupe afin de les amener à transcender leurs besoins individuels au profit d'objectifs communs »¹¹. Au début des années 1900, avec l'approche « Grand Homme », le concept de leadership a commencé à susciter un certain intérêt. Selon cette approche, le leadership est une sorte de talent ou de don inné réservé à certaines personnes. Au cours des années 1930, « le concept de leadership est entré dans la littérature académique lorsque des chercheurs de l'école des *Relations humaines* ont proposé d'étudier plus en profondeur la place du facteur humain dans l'organisation industrielle »¹². De cette école, trois grandes approches ont été utilisées dans l'étude du leadership : les approches personnaliste, situationniste et interactionniste¹³. Elles ont fait naître de nouvelles théories en matière de leadership, dont celles du leadership transformationnel et du leader charismatique qui demeurent, par ailleurs, des concepts d'actualité.

Le terme *leadership* tire son origine du mot anglais *leader*. Le leadership est une fonction liée au commandement ou à la direction. Il est relativement complexe à définir en raison de la multitude d'auteurs (plus de 10 000 études sur le sujet) qui se sont intéressée au concept¹⁴. Toutefois, malgré l'étendue de ses représentations, trois points centraux le caractérisent : le leadership est une compétence qui se développe au fil du temps, un processus d'interaction entre le leader et ses collaborateurs et un processus d'influence vers la réalisation d'objectifs communs¹⁵. Il ressort ainsi de ces

10. M. KRÜGER et J. SCHEERENS, « Conceptual perspectives on school leadership », in J. SCHEERENS (dir.), *School leadership effects revisited. Review and meta-analysis of empirical studies*, Dordrecht, Springer, 2012, pp. 1-30.

11. G. CUMMINGS et autres, « Leadership Styles and Outcome Patterns for the Nursing Workforce and Work Environment : A Systematic Review », in *International Journal of Nursing Studies*, vol. 47, n°3, 2009, p. 2.

12. M. BLAIS-DAVID et J. HALL, « Le leadership au secours du gestionnaire traditionnel : étude critique sur le succès d'une théorie », in *Études de communication*, n° 28, 2005, p. 5.

13. Cf. S. GUIMOND, « Les processus de groupe », dans J. R. VALLERAND (dir.), *Les fondements de la psychologie sociale*, 2^e éd., Montréal, Gaëtan Morin éditeur, 2006, pp. 493-528.

14. À lire : J. R. SCHERMERHORN et autres, *Comportement humain et organisation*, 3^e éd., Montréal, Éditions du Renouveau pédagogique Inc, 2006.

15. Cf. D. MALTAIS, M. LECLERC et N. RINFRET, « *Le leadership administratif comme concept*

principales composantes que le leadership est un processus par lequel un individu influence un groupe pour réaliser un but commun¹⁶.

Cherchant à dégager les significations de la nature du leadership en l'associant à l'exercice de la fonction de dirigeant d'un système d'action collective comportant une structure hiérarchique formelle, plus particulièrement d'une organisation ou d'une unité organisationnelle, André Brassard et Pierre Lapointe, dans une approche chronologique, mettent « en lumière tant l'évolution qu'a connue le concept que les périodes où des différences ont émergé »¹⁷. De son côté, Gulik estime que le leadership équivaut à l'exercice de la fonction de dirigeant : « Diriger consiste, [d'un côté], à prendre continuellement des décisions, à les traduire en des ordres [...] ou des directives et, [d'un autre côté], à servir comme leader de l'entreprise »¹⁸. Reeder, pour sa part, associe le leadership à la sous-fonction de direction. Selon ce dernier, le leadership s'exerce non pas tant en se reposant sur l'autorité que, entre autres, sur des façons de faire qui allient expertise et enthousiasme, tout comme sur une bonne connaissance des buts à atteindre et de la façon de les atteindre¹⁹.

En effet, on peut affirmer que le concept de leadership des années 1930 jusqu'à environ 1985 est lié, de diverses manières, à l'exercice de la fonction de dirigeant. Rappelons également qu'il existe d'autres programmes de recherche sur le leadership : l'un au *Personal Research Board* de l'Université d'Ohio, et l'autre au *Survey Research Center* de l'Université du Michigan depuis la fin des années 1940²⁰. Ainsi, pour expliquer le leadership et son efficacité, ces recherches substituent la théorie des deux dimensions des comportements du leader à la théorie des traits, ces deux dimensions étant l'instauration de structures et la considération envers les personnes.

Selon Likert et Mintzberg²¹, le leadership est seulement l'une des dimensions des systèmes de management. Il est considéré comme l'un des rôles du manager.

En outre, dès la fin des années 1970, la place du leadership a pris une ampleur considérable dans la littérature. C'est grâce au contexte de la crise économique qui avait frappé les pays industrialisés en raison, entre autres,

utile à la modernisation de l'administration publique », in *Revue française d'administration publique*, vol. 123, n° 3, pp. 423-441.

16. G. P. NORTHOUSE, *Leadership Theory and Practice*, Thousand Oaks, Sage Publications, 2007, p. 3.

17. A. BRASSARD et P. LAPOINTE, *Op.cit.*, p. 13.

18. L.H. GULIK, L.F. URWICK (dir.), *Papers on the science of administration*, New York, Institute of Public Administration, Columbia University, 1937, p. 13.

19. W.G. REEDER, *The fundamentals of public school administration*, New York, Macmillan, 1932.

20. Cf. V.H. VROOM, "Leadership", in M.D. DUNETTE (dir.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago, Rand McNally College Publishing, 1976, pp. 1527-1551.

21. À lire LIKERT R., *New patterns of management*, New York, McGraw-Hill, 1961; LIKERT R., *The human organization*, New York, McGraw-Hill, 1967 et MINTZBERG H., *The nature of managerial work*, New York, Harper et Row, 1973.

du déclassement de l'entreprise industrielle, en particulier celle américaine, difficilement capable de faire face à la concurrence. Dès lors, l'idée selon laquelle la survie d'une organisation sociale passe par le leadership de ses dirigeants et par des changements majeurs s'est propagée.

Selon Natalie Rinfret, le leadership peut être perçu selon divers angles et ne peut être réduit à un seul trait de personnalité ou à un processus d'interaction ou d'influence. Grâce à des contextes, des situations, des échanges et des événements, cette compétence évolue et se transforme. Orienté vers des buts, le leader a les compétences et les attitudes pour mener le groupe vers l'accomplissement d'objectifs communs. D'où, l'idée du « leadership féminin ».

En effet, si la notion de leadership est bien documentée, celle du leadership féminin reposerait plus sur des stéréotypes de genre. Pourtant, chacun(e) peut faire évoluer la situation. De nos jours, les femmes font progressivement preuve de leadership dans l'entrepreneuriat au point qu'on assiste également à la féminisation des instances de gouvernance. Les femmes osent enfin briser le plafond de verre qui les empêchait d'accéder à des postes de direction en entreprise ou à relever des défis de grande ampleur.

Actuellement, la notion de « leadership au féminin » évolue vers celle de « leadership équilibré ». Celle-ci cherche à équilibrer les effectifs féminins et masculins dans les postes de responsabilité et de faire cohabiter les différentes compétences nécessaires au leadership moderne. Relevant plus d'une posture que d'un niveau hiérarchique, le leadership est souvent exercé par une personne charismatique dotée d'une confiance en soi.

4. De la symbolique *Is'omoto* (tante paternelle) dans la culture mongo

Dans la culture mongo qui est essentiellement « androcentrique », la femme est au service de l'homme. Cet « androcentrisme » culmine même sur la « paternalisation » de la tante paternelle qui s'appelle d'ailleurs en lomongo « *Is'omoto* ou *Ise ya Bomoto* » (littéralement papa-femme ou père-femme). Les questions auxquelles il convient de répondre ici sont : qui est la tante paternelle dans la culture mongo ? Quel rôle joue-t-elle dans le leadership familial ?

4.1. Qui est la tante paternelle ?

La tante paternelle est d'abord la sœur d'un homme marié régulièrement avec une autre femme issue d'une autre famille. Mais, ce sont les enfants de son frère marié qui l'appellent *Is'omoto*. Ce dernier l'appelle « *nkana* » (sœur), et sa femme l'appelle « *bokoy* en lomongo, belle-sœur en français, *semeki* en lingala. Dans la culture mongo, un homme qui a plusieurs sœurs est une personne riche et *bokulaka* (un notable). Car, la dot pour le mariage est constituée par la contribution de ses sœurs auxquelles il doit respect. Sa femme, appelée *wali bosongo* (femme mariée), doit être respectueuse envers ses belles-sœurs.

4.2. Le rôle de la tante paternelle dans le leadership familial

La sœur d'un homme marié a une place importante dans le fonctionnement de la famille de ce dernier. Ses relations avec lui (aîné ou cadet) sont des relations de respect mutuel. Chez les Mongo, le frère doit être reconnaissant envers ses sœurs qui lui ont trouvé le nécessaire pour la dot de mariage. Comme le mariage est issu de cette contribution, la tante de ses enfants reste la « maîtresse du jeu » du lien matrimonial. Elle est capable d'aimer ou de ne pas aimer ce mariage. Elle peut décider de la poursuite du mariage ou du divorce. Elle peut choisir une femme ou une deuxième femme pour son frère. Le jour de la mort de son frère, c'est elle qui s'occupe de récupérer « les biens de son défunt frère », et ses enfants, les neveux du défunt (*les noko*) ont, culturellement, le droit de maltraiter la veuve et même de la prendre pour femme²².

Ses relations avec la femme de son frère (sa belle-sœur) sont tantôt respectueuses, tantôt conflictuelles. La tante lui oblige le respect et même la soumission. La femme de son frère ne peut pas se sentir copropriétaire des biens de son mari sans son entremise. Au fond, c'est elle qui est considérée comme le moteur ou l'agent catalyseur du mariage de son frère. Le jour de la mort de celui-ci, sa belle-sœur (veuve) doit rendre compte de tous les biens devant elle.

Ses relations avec les enfants de son frère sont des relations de respect et de contrôle. Les enfants doivent du respect à leur tante paternelle par peur « de malédiction ». La tante paternelle a le droit de contrôler la vie des enfants de son frère. Elle peut décider ou non du mariage d'un des enfants de son frère.

Bref, la tante paternelle, dans la culture mongo, est le leader au féminin, elle est le chef de la famille de son frère, c'est elle qui guide et téléguide la vie conjugale de son frère. Elle participe même à l'éducation des enfants de son frère. Elle est la « gestionnaire occulte » des biens de son frère.

22. Cf. Ulysse BOURGEOIS, *Une gestion des terres conflictuelle : du monopole foncier de l'état à la gestion locale des Mongo (Territoire de Basankusu, RDC)*, Mémoire de maîtrise en Géographie, Université d'Orléans, 2009 cité dans le site web : www.memoireonline.com

Beaucoup de conflits matrimoniaux viennent souvent de sa présence et de son ingérence dans la vie familiale de son frère. Ici, la sœur de l'époux (*Is'omoto*) a une influence sur le foyer de son frère. Celui-ci reconnaissant que la dot avec laquelle il a épousé son épouse provenait de sa sœur, il lui arrive de céder à ses orientations même à contre cœur.

5. Vers un féminisme émancipateur²³ à partir d'*Is'omoto*

D'un point de vue androcentrique, le masculin chez les Mongo représente non seulement le leadership social mais aussi le garant de la régularité sociale. Cette vision du monde de la culture mongo n'est pas différente des autres cultures qui ont supériorisé le masculin en infériorisant le féminin. Nous pouvons l'illustrer à travers ce bref aperçu historique tracé par Ngimbi Nseka dans le contexte de la philosophie occidentale. Pour Kant, par exemple, la femme est intellectuellement moins douée (que l'homme), elle est moralement inférieure, parce qu'elle souhaite que l'homme réponde à ses charmes. Parlant de Schopenhauer, Ngimbi Nseka signale qu'il nous a légué la dénomination de la femme comme « deuxième sexe » (*sexus sequior*), deuxième en toute matière. Il considère que le culte de la femme est « le sommet de la stupidité germano-chrétienne ». Après Schopenhauer, il présente aussi Weininger pour qui l'esprit de la femme n'est ni profond, ni élevé, ni aigu, ni droit. Enfin, il invoque Nietzsche. Pour celui-ci, la femme est « la seconde méprise de Dieu », et pour Milton, la femme est « un joli défaut »²⁴.

Philosophiquement, la culture mongo présente un paradoxe sur le statut social et culturel de la femme. Ce paradoxe vient du double statut qu'a la femme dans le mental mongo. Elle est présentée soit comme partenaire de l'homme au niveau matrimonial, une personne de second rang au niveau sociopolitique (elle est celle qui subit le leadership masculin), soit comme celle qui guide, oriente et influence la société (elle exerce un leadership). Cette ambiguïté prouve encore l'androcentrisme du peuple mongo. En tant que société patriarcale, la femme mongo, quel que soit son statut familial (mariée ou non mariée), demeure une personne au service de l'homme. Celui-ci est et reste le leader social, le « Nkumu », le régulateur de la vie sociale, le beau-parleur, etc.

Cependant, comme déjà dit, le patriarcalisme mongo a aussi un visage féminin à travers l'image ou la personne de la tante paternelle (*Is'omoto*). En effet, pour les Mongo, la tante paternelle est une femme, mais en tant que « tante », elle est « le masculin au féminin » ou « le père-femme ». En tant que telle, elle agit dans la famille de son frère comme agent principal,

23. Cf. Elisabeth MWEYA TOL'ANDE, « Le rôle de la femme congolaise durant les cinquante ans d'indépendance », in *Congo-Afrique*, n°443, mars 2010.

24. Cf. Hippolyte NGIMBI NSEKA, « La femme zaïroise et son identité culturelle », in *Revue de philosophie de Kinshasa*, n°11-12, FCK, 1993, pp. 57-65.

comme leader de la vie familiale de son frère. Elle prend des décisions sur le fonctionnement de la famille de son frère, chose qu'elle ne peut faire dans son propre mariage, elle bénit et maudit. Son leadership ne vient pas de son statut de femme mais de son statut de « tante paternelle » (*Is'omoto*).

Le statut de la « tante paternelle » dans la culture mongo nécessite une analyse réfléchie en vue de tracer les lignes d'une réflexion africaine féministe à partir d'un fait culturel africain. En effet, le statut social de la « tante paternelle » dans la culture mongo peut être l'un des fondements d'un leadership féminin et responsable aujourd'hui. Pour ceux qui ont toujours gardé l'image de femme comme un non-leader responsable, la culture mongo propose un paradigme de la femme leader capable de guider, d'influencer, de prendre des décisions pour la vie et le fonctionnement d'une entité familiale. Car, en tant qu'être humain, la femme est aussi capable de mener un groupe, de conduire les autres vers un mieux possible. L'art de gouverner, d'organiser et de conduire les autres n'est pas l'apanage de l'homme, c'est une capacité, une valeur donnée à toute personne humaine. Aussi, comme le pense Angélique Sita Muila-Akele,

les femmes candidates à des postes de responsabilité devront être formées, éduquées au leadership. Cette éducation au leadership appelle nécessairement une formation à la compétitivité, à la concurrence et à la performance ; formation qui implique naturellement des connaissances techniques ou scientifiques, théoriques et pratiques, spécifiques, autant que de saines activités sportives, de culture générale, de jeux de société, des voyages permettant d'échanger des expériences, etc.²⁵.

Cependant, même si la culture mongo accorde une place importante à la « tante paternelle », il y a tout de même une « crise anthropologique » dans cette reconnaissance du statut social de la femme. Cette reconnaissance de la femme vient du dualisme homme-femme, de l'androcentrisme et du patriarcalisme mongo. En effet, « *Is'omoto* » est un leader familial capable de conduire et influencer les autres. Son statut spécial lui est accordé par sa consanguinité avec son frère-homme²⁶ et par son apport indéniable dans la mobilisation de la dot versée par son frère.

Cette revalorisation de la femme dans la culture mongo est à enrichir. Car, l'idée de la valorisation de la femme ne tient pas en fonction de la culture, ni en fonction de la différence biologique (sexuelle²⁷) ; elle vient de la reconnaissance de la femme comme personne humaine de la même nature que l'homme. Ainsi, à en croire Jutta Burggraf²⁸, l'unité et l'égalité

25. Cf. Angélique SITA MUILA-AKELE, « La parité dans une RD Congo en mal des équilibres », in *Congo-Afrique*, n°445, mai 2010, p. 400.

26. Cf. Frederick-Jakobus-Johannes BUYTENDIJK, *La femme, ses modes d'être, de paraître et d'exister. Essai de psychologie existentielle*. Texte français d'Alphonse DE WAELEHENS et René MICHA, Paris, Desclée de Brouwer, 1954 et 1967.

27. Cf. Simone DE BEAUVOIR, *Le deuxième sexe*, Paris, Folio Gallimard, vol.1, 1999.

28. Cf. Jutta BURGGRAF, *L'émancipation de la femme*, Paris, Coll. du Laurier, 1990.

entre l'homme et la femme sont des acquis irréversibles qui n'éliminent pas les différences. Les deux possèdent au sein de leur nature commune, une nature propre, une capacité naturelle à conduire, à guider les autres. Voilà pourquoi, la vraie émancipation de la femme implique la revalorisation de ce qui lui est spécifique. Dans ce sens, la société mongo est, selon une certaine idéologie, virile mais elle est aussi culturellement émancipatrice de la femme.

Conclusion

La présente réflexion nous a menés à situer le statut de l'homme et de la femme dans la culture mongo. Nos analyses nous ont conduits à découvrir le statut spécial de la tante paternelle dans la vie et le fonctionnement d'une famille à l'échelle domestique. « *Is'omoto* » (tante paternelle) comme femme leader est un appel à une revalorisation du statut de la femme dans le monde actuel en quête d'un leadership humainement partagé et féminin. À notre avis, ce nouveau leadership à visage féminin ne peut pas être un renversement de la situation pour que la femme domine l'homme comme ce fut le cas dans les siècles passés où l'homme avait dominé la femme. Mais une révolution et revalorisation qui préconiseraient la complémentarité et la consolidation des capacités et compétences des tous les êtres humains, homme-masculin et femme²⁹. ■

29. La question de la double situation de la tante paternelle dans la société mongo : influencée/guidée/dominée et guide/influenceuse/autoritaire sera analysée dans une prochaine étude en la mettant en lien avec ses obligations et sa responsabilité d'épouse.