



Décolonisation de l'aide et consolidation de la paix

Résumé Exécutif

À propos de ce rapport

En novembre 2020, Peace Direct, en collaboration avec Adeso, l'Alliance pour la consolidation de la paix et les femmes de couleur pour la promotion de la paix et de la sécurité, a organisé une consultation en ligne de trois jours pour discuter de la question du racisme structurel et de la manière de « décoloniser l'aide ». Plus de 150 personnes des secteurs du développement, de l'aide humanitaire et de la consolidation de la paix ont participé à la consultation pendant trois jours, et nous sommes redevables à tous ceux qui ont partagé leurs idées, leurs histoires et leurs analyses.

Introduction

Alors que les discussions sur les dynamiques de pouvoir inégales dans le système d'aide internationale sont entrées dans le courant dominant, les activistes locaux se sont de plus en plus exprimés sur la façon dont le pouvoir et les ressources du système restent dominés par et entre certaines organisations et des relations largement basées dans le Nord.

Malgré les engagements visant à remédier aux inégalités du système, annoncés notamment lors du Sommet humanitaire mondial à Istanbul en 2016, peu de progrès ont été réalisés dans de nombreux domaines clés. Cela comprend le financement des organisations locales et la manière dont les décisions, le pouvoir et le contrôle sont encore détenus par un nombre relativement restreint de donateurs et d'ONGI.

À la suite des manifestations de Black Lives Matter qui ont commencé aux États-Unis en 2013 et qui ont acquis une notoriété mondiale à l'été 2020, ceux qui travaillent dans le secteur de l'aide ont été contraints de faire face à la réalité selon laquelle leur propre travail est imprégné de racisme structurel, quelque chose qui n'a guère été discuté ou reconnu jusqu'à très récemment.

La décolonisation du développement, de l'aide humanitaire et de la consolidation de la paix – le mouvement pour lutter contre et démanteler les structures et les normes racistes et discriminatoires qui sont cachées à la vue du système d'aide – émerge comme une discussion urgente, vitale et attendue depuis longtemps qui ajoute plus de poids aux appels existants pour transformer le système. Si les décideurs, les donateurs, les praticiens, les universitaires et les militants ne commencent pas à s'attaquer au racisme structurel et à ce que signifie la décolonisation de l'aide, le système ne pourra peut-être jamais se transformer de manière à transférer véritablement le pouvoir et les ressources vers les acteurs locaux.



Principaux Résultats

- De nombreuses pratiques et attitudes actuelles dans le système d'aide reflètent et sont dérivées de l'époque coloniale, ce que la plupart des organisations et des donateurs dans le Nord global hésitent encore à reconnaître. Certaines pratiques et normes modernes renforcent la dynamique et les croyances coloniales telles que l'idéologie du « sauveur blanc » visible dans les images de collecte de fonds et de communication utilisées par les ONG internationales, aux structures organisationnelles des ONG internationales du Sud et aux attitudes de certains travailleurs humanitaires internationaux blancs qui travaillent dans le Sud global.
- Les flux d'aide entre les anciennes puissances coloniales et les anciennes régions colonisées reflètent souvent leurs relations coloniales passées, le pouvoir de décision étant concentré dans le Nord.
- Le racisme structurel est si profondément ancré dans la culture quotidienne et les pratiques de travail des acteurs du secteur qu'il a affecté la façon dont le personnel local considère ses propres communautés et comment il s'engage avec les ONGI.
- Une partie du langage utilisé dans le système d'aide renforce les perceptions discriminatoires et racistes des populations non blanches. L'expression « Renforcement des capacités » a été citée comme un exemple suggérant que les communautés et organisations locales manquent de compétences, tandis que d'autres termes, tels que « expert sur le terrain », perpétuent les images du Sud global comme « non civilisé ».
- De nombreux praticiens du secteur de l'aide du Global North se perçoivent, ainsi que le secteur en général, comme fonctionnant de manière neutre, ce qui n'est pas seulement une fiction, cela renforce également la mentalité de « sauveur blanc » et de « regard blanc » qui a ses racines dans le colonialisme.
- Le racisme structurel profite aux organisations du Nord global ainsi qu'à celles du Sud global qui savent comment « exploiter » le système. L'exemple le plus répandu cité lors de la consultation concerne les possibilités de financement de programmes et de recherche qui profitent à un nombre relativement restreint de « suspects habituels », c'est-à-dire les ONG internationales ayant des relations préexistantes avec les donateurs.
- L'une des manifestations les plus évidentes du racisme structurel dans le secteur est le système parallèle d'emploi du personnel dans les pays du Sud, non seulement en termes de salaires et d'avantages offerts au personnel du Sud par rapport aux homologues du North, mais aussi en termes de compétences et d'expérience qui sont dévalorisés chez les praticiens du Sud.
- La conception des programmes et de la recherche est ancrée dans les valeurs et les systèmes de connaissances occidentaux, ce qui signifie que de nombreux programmes créent par inadvertance une norme basée sur l'Occident que les communautés du Sud global sont tenues de respecter. Les connaissances locales sont, par défaut, dévalorisées.
- Les défis auxquels sont confrontés les praticiens individuels de couleur sont amplifiés s'ils appartiennent à d'autres groupes marginalisés, y compris les femmes, la communauté LGBTQ *, la communauté handicapée, la communauté non anglophone, etc. Les tentatives pour combler le fossé mondial-local se concentrent souvent sur un groupe d'identité particulier, échouant ainsi à intégrer une approche intersectionnelle.

Comment le racisme structurel apparaît dans le secteur





Recommandations

Recommandations aux donateurs, aux ONG internationales et aux décideurs

➔ Reconnaître que le racisme structurel existe

Reconnaître l'existence d'un racisme structurel n'efface pas le bien que fait le secteur et ne signifie pas non plus un rejet complet de l'assistance / coopération internationale. De plus, la reconnaissance n'implique pas de culpabilité personnelle. Néanmoins, il y a une responsabilité collective de s'attaquer au problème. Les bailleurs de fonds et les ONGI peuvent apporter leur aide en vérifiant leurs hypothèses et leurs pratiques, tout en évaluant comment le racisme structurel peut apparaître dans leur travail (voir diagramme X). Cela pourrait impliquer d'examiner comment des hypothèses racistes, discriminatoires ou biaisées enracinées ont eu un impact sur la relation du donateur ou de l'ONGI avec les organisations et les populations locales, en particulier si les acteurs locaux détiennent de multiples identités marginalisées qui se recoupent. Une première étape importante serait de mettre une déclaration publique sur le site Web de l'organisation et dans ses supports de communication reconnaissant son pouvoir et sa position au sein du système d'aide, les préjugés qui ont pu informer les actions passées de l'organisation et la dynamique de pouvoir systémique qui privilégie certaines personnes par rapport à d'autres.

➔ Encourager les conversations avec les bénéficiaires et les communautés sur le pouvoir

Les bailleurs de fonds, les décideurs et les ONGI doivent passer autant de temps à écouter les préoccupations des groupes locaux et des communautés concernant les déséquilibres de pouvoir dans le système qu'ils le font à propos de leurs besoins matériels, économiques et de compétences. Les conversations sur le pouvoir, qui le détient et comment il est exercé ne seront pas souvent soulevées par des groupes locaux. Ainsi, les bailleurs de fonds et les ONGI doivent offrir des opportunités pour une critique de leur pouvoir et de leurs pratiques. Cela pourrait commencer en demandant aux bénéficiaires de remplir une enquête anonyme qui sollicite leurs perceptions de l'organisation, de son personnel et des interactions qu'elle a avec eux. Cela peut ensuite être développé en recueillant des commentaires plus détaillés des bénéficiaires. Un tel processus pourrait à la fois former la base d'une conversation et créer les conditions qui le permettraient.

➔ Créer un espace pour le changement

Les changements nécessaires dans le système seront conduits par des acteurs de tous les horizons, il est donc important que les bailleurs de fonds et les ONGI créent des espaces et des opportunités pour les groupes locaux, les organisations et les bénéficiaires pour partager leurs expériences et élaborer des stratégies ensemble. Il est particulièrement important de créer des espaces centrés sur ceux qui ont une identité plus marginalisée, comme les femmes, les jeunes et les personnes handicapées. Bien qu'une telle stratégie puisse conduire des groupes à remettre en question le pouvoir d'une organisation ou d'un individu, ils doivent être prêts à l'accepter, même si cela est inconfortable. En fait, si une conversation sur le pouvoir n'est pas inconfortable, il est peu probable que des opinions ouvertes ou honnêtes soient partagées ou que l'environnement propice nécessaire ait été créé. Les donateurs et les ONGI doivent également être conscients que certains groupes revendiqueront un espace pour le changement, plutôt que d'attendre d'être invités dans un espace nouvellement créé, et doivent être ouverts à abandonner le contrôle de ces processus.

➤ **Faire attention à votre langue.**

La réévaluation du langage existant, ainsi que l'adoption de nouveaux langages et terminologies, peuvent aider à passer de cadres enracinés dans les histoires coloniales à des approches nouvelles, inclusives et créatives. Les bailleurs de fonds et les ONGI devraient éliminer progressivement les termes qui ne sont plus appropriés, tels que « bénéficiaires », « renforcement des capacités » et même « aide » (un terme utilisé dans ce rapport). Les communautés locales devraient être autorisées à diriger le changement de terminologie, les organisations s'en remettant à elles lorsque cela est possible et réévaluant si elles ne le sont pas.

➤ **Encourager une culture d'ouverture à la critique**

Il faut créer une culture qui s'oppose activement à un langage et à des pratiques racistes, discriminatoires qui portent préjudice. Cela exige que chacun s'exprime lorsqu'il est témoin d'incidents de racisme et / ou de discrimination, plutôt que de mettre la responsabilité sur des acteurs non blancs et non occidentaux. Cela oblige toutes les organisations à créer des espaces sûrs pour la critique interne, en particulier pour les personnes de couleur au sein des organisations à dominance blanche. Ces espaces sûrs doivent tenir compte du sexe, de l'âge et de tout autre facteur qui pourrait avoir un impact sur la volonté d'une personne de critiquer. De plus, les dirigeants des organisations devraient reconnaître leurs propres défauts pour encourager une culture d'autoréflexion et d'honnêteté.

➤ **Financer courageusement**

Financer courageusement » est une invitation aux bailleurs de fonds à créer des voies de financement plus accessibles et plus inclusives, ainsi qu'à accepter des niveaux plus élevés d'incertitude et d'éventuels échecs. Lorsque les bailleurs de fonds acceptent la possibilité d'un échec du programme, cela ouvre la porte à des approches de financement innovantes et flexibles, telles que les bailleurs de fonds qui assument le poids du travail bureaucratique ou adoptent des mesures de réussite spécifiques au contexte. Les efforts et les exemples dans ce domaine incluent les organisations mettant en commun des fonds pour atténuer les risques, le financement direct, le financement PEER, le projet de philanthropie basée sur la confiance, la fixation d'objectifs pour la fourniture de financement sans restriction pour les organisations locales, l'adaptation des exigences de diligence raisonnable pour les organisations locales et la modification des critères d'éligibilité qui accordent un traitement préférentiel aux ONGI occidentales.

➤ **Recruter différemment**

Les organisations doivent mettre fin à la pratique de rechercher d'abord du personnel expatrié pour tout poste basé à l'étranger. Au lieu de cela, il faut supposer que tous les postes peuvent être pourvus par du personnel local. Pour les organisations basées dans le Nord mondial, les ONG internationales devraient veiller à disposer de politiques et de stratégies pour recruter un personnel plus diversifié. Des ressources telles que la déclaration de solidarité en 12 points des organisations de solidarité WCAPS devraient être utilisées comme base pour un tel travail.

➤ Investir dans les connaissances autochtones

Une partie de la décolonisation du système d'aide consiste à examiner ce qui est considéré comme des données légitimes et qui est considéré comme suffisamment qualifié pour les collecter. Les bailleurs de fonds et les organisations devraient investir dans des chercheurs locaux plutôt que de financer les voyages des chercheurs occidentaux, avec des recherches ancrées dans les valeurs autochtones locales et en incorporant des méthodes autochtones. Lors de la conception d'un programme, les ONG internationales devraient travailler avec les dirigeants locaux pour examiner les modèles existants, les cadres logiques et les théories du changement, et en adopter de nouveaux enracinés dans des approches locales. Les programmes doivent être évalués à travers des cadres culturellement spécifiques, établis par des praticiens locaux. L'expertise devrait être recadrée pour exiger l'inclusion des conseils, entre autres, d'experts de la jeunesse, d'experts féministes, d'experts féminins et d'experts confessionnels / religieux, permettant ainsi des solutions contextuelles, une expertise technique et une prise de décision active menée localement. Pour garantir que la relation entre les bailleurs de fonds, les ONGI et les communautés locales ne soit pas extractive, les résultats du programme et / ou de la recherche doivent être partagés avec la communauté locale et doivent répondre à ses besoins au-dessus de ceux de l'organisation.

Recommandations pour les ONGI en particulier

➤ Finie la collecte de fonds avec le regard blanc

Les ONGI devraient mettre fin à la pratique consistant à utiliser des images et un langage qui portent atteinte à la capacité d'agir et à la dignité des communautés dans leurs matériels de collecte de fonds / marketing. En outre, ils devraient mener un audit de leurs communications externes et internes afin de fournir une référence pour les améliorations futures, et envisager des approches alternatives et collaboratives pour documenter les efforts dans les pays du Sud.

➤ Adopter un état d'esprit de transition pour les stratégies organisationnelles

Les ONGI devraient envisager d'adopter un état d'esprit de transition, en mettant en place des jalons clairs pour le transfert du pouvoir et des ressources aux organisations locales. Une attention particulière doit être accordée pour garantir que les organisations locales les plus proches du Nord et les plus familiarisées avec le système d'aide internationale ne soient pas privilégiées. Un tel état d'esprit de transition devrait être inscrit dans des stratégies organisationnelles claires qui mesurent le succès en fonction de la mesure dans laquelle une ONGI réduit, plutôt que d'étendre, son empreinte organisationnelle traditionnelle (par exemple, le nombre de personnel qu'elle emploie, le niveau de revenu qu'elle attire et le nombre de personnes et de communautés desservies directement). La mise en œuvre directe devrait être progressivement abandonnée au profit d'un transfert de ressources vers les organisations locales et réservée uniquement à des situations exceptionnelles à la demande des organisations locales. Les bureaux des pays devraient avoir des objectifs clairs pour soutenir les organisations autochtones de la société civile, y compris l'acheminement d'au moins 25% du financement vers les organisations locales, avec des objectifs beaucoup plus ambitieux fixés pour les 5 à 10 prochaines années.

➤ Éviter le spin de localisation

Les ONGI devraient éviter de « filer » (c'est-à-dire réinterpréter ou recadrer) la localisation pour défendre une position organisationnelle particulière ou pour justifier le statu quo. Des exemples de cette pratique comprennent la définition d'un bureau de pays d'une ONGI comme « local » en fonction du nombre d'employés locaux dont il dispose, de l'enregistrement de l'organisation en tant qu'organisation « nationale » et du pourcentage de fonds qu'elle lève au niveau national, plutôt que de son « parent » international. Si une ONGI a un bureau dans le pays, elle doit accepter cette identité en tant qu'ONGI et expliquer par des communications externes qu'elle est consciente du pouvoir qu'elle a et de la responsabilité qu'elle a de renoncer au pouvoir.

➤ Réévaluer les partenariats avec les organisations locales

Les ONG internationales devraient mettre un terme à la recherche de « partenaires d'exécution » à court terme et établir plutôt des partenariats stratégiques à long terme qui ne sont pas déterminés par les cycles de projet. Les neuf principes de partenariat efficaces de Peace Direct pourraient être un bon point de départ pour les ONGI internationales. Ce sont (1) Reconnaître et contester les déséquilibres de pouvoir; (2) Faire face au racisme et aux préjugés; (3) Soutenir et investir dans le leadership local; (4) Lutter pour la responsabilité et l'apprentissage mutuels; (5) Établir des partenariats à long terme; (5) Fournir un financement sans restriction; (6) Être adaptable et promouvoir l'adaptabilité et la résilience avec vos partenaires; (7) Considérer les ressources non financières comme faisant partie de tout partenariat; et (9) veiller à ce que les transitions de partenariat soient un effort de collaboration.

Recommandations aux particuliers

➤ Réfléchissez à votre identité

Afin de démanteler le « regard blanc » omniprésent qui domine encore les secteurs de l'aide, du développement et de la consolidation de la paix, tous les praticiens – à la fois ceux qui sont basés localement et ceux qui travaillent au niveau international – doivent réfléchir à leur motivation à s'impliquer dans cette industrie. Les questions à se poser sont les suivantes : quels privilèges vos identités vous accordent-elles ? De quelle manière avez-vous renforcé le « regard blanc » sur les secteurs ?

➤ Restez humble

L'histoire de l'industrie de l'aide repose sur l'idée que l'Occident détient la réponse. Démonter la hiérarchie établie exige des praticiens internationaux qu'ils abordent leur travail avec une plus grande humilité. Il est essentiel qu'ils restent ouverts aux critiques et aux commentaires des acteurs du Sud, et qu'ils réfléchissent à ces commentaires. Le renoncement au privilège de la connaissance occidentale requiert de rester ouvert aux approches locales de la connaissance et aux compréhensions contextuelles du développement, de l'aide humanitaire et de la consolidation de la paix.

➤ Accès au changement et pouvoir

Tout au long de la consultation, les participants ont partagé de nombreuses expériences selon lesquelles une personne blanche du Nord mondial bénéficiant d'un accès et d'opportunités préférentiels par rapport à une personne de couleur du Sud global. Les praticiens de Nord global peuvent ainsi aider à transférer le pouvoir vers les communautés exclues en redirigeant les opportunités vers les praticiens marginalisés qui seraient autrement négligés. Ceux qui détiennent un pouvoir institutionnel et des postes de direction pourraient encourager l'ouverture autour de conversations sur le racisme, la discrimination et la décolonisation. Le rôle joué par les praticiens du Nord dans la décolonisation de ces domaines sera parfois de tirer parti de leur pouvoir pour pousser à l'inclusion et parfois de prendre du recul, laissant ainsi la place aux praticiens locaux pour qu'ils occupent l'espace.

➤ Organiser

Les militants et praticiens locaux qui souhaitent contester le racisme structurel et déplacer le pouvoir dans le système se verront souvent exclus des discussions avec les membres du système qui souhaitent conserver le pouvoir, ou même vilipendés par eux. Pour résoudre ce problème, il est important que les militants s'organisent et se connectent avec d'autres groupes tant au niveau national qu'international. Il existe des réseaux et des groupements qui soutiennent cet agenda, tels que le réseau NEAR, CIVICUS et le réseau START, ainsi que des groupes plus informels d'activistes désireux de soulever cette question aux niveaux national et international.

