



LET'S DISCUSS

**UN ENGAGEMENT CULTURELLEMENT
COMPÉTENT**

AVEC SHANE SEANNE

TABLE DES MATIÈRES

CULTUREL

COMPÉTENT

ENGAGEMENT T

INTRODUCTION

DÉBALLAGE

À PROPOS DE MOI

INTÉGRER DES CADRES

ACCORD DE GROUPE

PARLONS HISTOIRE

**QU'EST-CE QUE LA
COMPÉTENCE CULTURELLE**

?

**LA RENDRE
INTERSECTIONNELLE**

DYNAMIQUE DE PUISSANCE

À FAIRE ET À NE PAS FAIRE

QUESTIONS

QUI SUIS-JE

S H A N E S E S T E E L E

Je suis une militante, une éducatrice et une écrivaine afro-autochtone qui se consacre au travail sur l'équité depuis plus de 13 ans. Fondatrice de Shanese Anne Consulting et de l'organisation à but non lucratif The Aazhganan Project, j'ai travaillé sans relâche pour créer des ponts entre les personnes noires, racisées et autochtones vivant dans ce que nous appelons aujourd'hui le Canada. J'ai également consacré mon temps à éduquer la communauté sur les personnes 2SLGBTQAI+, les questions autochtones mondiales, l'équité, le racisme anti-Noir, l'anti-oppression et d'autres questions marginalisées et de justice sociale.





ACCORD DE GROUPE

- LES DÉCLARATIONS "I".
- CONFIDENTIALITÉ.
- NE JAMAIS NÉGLIGER L'EXPÉRIENCE DES AUTRES.
- PRENEZ SOIN DE VOUS.
- PARTAGER LE MICRO. •
RESPECTER LES LIMITES.
- TRAVAILLER SUR LA CULPABILITÉ.
- UTILISER LA FONCTION "LEVER LA MAIN




PAS IS
CULTUREL
COMPÉTENCE?





QU'EST-CE QUE C'EST ?

La compétence culturelle, également connue sous le nom de compétence culturelle ou d'aptitude culturelle, désigne un ensemble de connaissances, d'aptitudes, d'attitudes et de comportements qui permettent aux individus et aux organisations d'interagir efficacement avec des personnes d'origines culturelles diverses. Il s'agit d'un concept essentiel dans des domaines tels que les soins de santé, l'éducation, le travail social et les affaires, car il permet de garantir que les services et les interactions sont respectueux, sensibles et adaptés aux valeurs, croyances, pratiques et besoins culturels uniques des individus ou des communautés.





LES ÉLÉMENTS CLÉS DE LA CULTURE COMPRENENT :

1. Conscience culturelle : Être conscient de ses propres préjugés, valeurs et croyances culturelles et reconnaître l'existence de différences culturelles.
2. Connaissances culturelles : Acquérir des connaissances sur les différentes cultures, y compris leur histoire, leurs traditions, leurs coutumes et leurs visions du monde.
3. Compétences culturelles : Développer la capacité à communiquer et à interagir efficacement avec des personnes de cultures différentes, ce qui peut impliquer la maîtrise de la langue, l'écoute active et la capacité à adapter les styles de communication.



LES ÉLÉMENTS CLÉS DE LA CULTURE COMPRENENT :

5. Respect culturel : Respecter les identités et les préférences culturelles des autres, éviter les stéréotypes et valoriser la diversité.
6. Sensibilité culturelle : Sensibilité aux normes et tabous culturels, et l'étiquette de différents groupes, et la capacité d'adapter son comportement en conséquence.
7. La compétence culturelle dans la pratique : Appliquer les principes de la compétence culturelle pour fournir des services culturellement appropriés, prendre des décisions éclairées et répondre aux besoins spécifiques des individus ou des communautés.

POURQUOI EST-IL NÉCESSAIRE ?

La compétence culturelle est essentielle pour promouvoir l'équité, réduire les disparités et favoriser des interactions inclusives et respectueuses dans une société multiculturelle. Il s'agit d'un processus continu qui nécessite une prise de conscience de soi, un apprentissage permanent et un engagement à améliorer sa capacité à travailler efficacement avec des populations diverses.



QUI L'A COINÉ ?

Le terme "compétence culturelle" a été introduit pour la première fois en 1989 dans un document de recherche rédigé par Terry L. Cross, Barbara J. Bazron, Karl W. Dennis et Mareasa R. Isaacs, spécialistes de la santé mentale. Ce document portait sur le traitement des enfants et soulignait comment l'absence de compétence culturelle au sein des organisations et du personnel de santé pouvait entraîner une inégalité des soins.

Par la suite, la formation à la compétence culturelle a pris de l'importance, en particulier au sein de l'Union européenne.

les organismes de soins de santé et de services à la personne, y compris les agences gouvernementales.

De nombreuses institutions médicales et de nombreux projets de recherche ont reconnu l'importance de la compétence culturelle pour garantir que tous les patients reçoivent des soins équitables et impartiaux. Cette reconnaissance est étayée par des preuves empiriques qui révèlent des disparités substantielles dans l'accès aux soins médicaux et les r

des traitements découlant des distinctions culturelles, même lorsque des facteurs économiques tels que le revenu du patient et l'assurance maladie sont pris en compte.



QUELLE EST SA PLACE ATTEURS ?

La compétence culturelle est un concept précieux qui dépasse le domaine médical et peut être appliqué efficacement dans divers secteurs pour plusieurs raisons :

- **Des effectifs diversifiés** : De nombreuses organisations emploient une main-d'œuvre diversifiée composée d'employés issus de différents milieux culturels. La compétence culturelle contribue à créer un environnement de travail harmonieux, favorise l'inclusion et réduit les conflits entre les employés, ce qui permet d'améliorer le travail d'équipe et la productivité.
- **Relations avec les clients et les consommateurs** : Les entreprises et les prestataires de services sont en contact avec des clients d'origines diverses. Comprendre et respecter les valeurs culturelles, les croyances et les préférences des clients permet d'accroître leur satisfaction, d'améliorer la communication et d'instaurer la confiance, ce qui est crucial pour la fidélité des clients et la réussite de l'entreprise.
- **La mondialisation** : Dans le monde interconnecté d'aujourd'hui, les entreprises et les organisations opèrent souvent à l'échelle mondiale.

La compétence culturelle est essentielle pour les relations commerciales internationales, les négociations et les collaborations. Elle permet aux organisations de gérer les différences culturelles et d'adapter leurs



**QUELLE EST SA PLACE
ATTEURS ?**

pour réussir sur des marchés diversifiés.



QUELLE EST SA PLACE ATTEURS ?

- **Éducation et formation** : La compétence culturelle est importante dans le domaine de l'éducation, où les enseignants et les éducateurs sont confrontés à des élèves d'origines diverses. La compétence culturelle aide les éducateurs à créer des environnements d'apprentissage inclusifs, à adapter les méthodes d'enseignement aux différents besoins des élèves et à promouvoir de meilleurs résultats éducatifs.
- **Services sociaux et organisations à but non lucratif** : Les organisations qui fournissent des services sociaux ou travaillent avec des populations vulnérables, telles que les réfugiés, les immigrants ou les communautés marginalisées, bénéficient grandement de la compétence culturelle. Elle garantit que les services sont adaptés aux besoins spécifiques de ces groupes et qu'ils sont fournis avec sensibilité et respect.
- **Systeme juridique et de justice pénale** : La compétence culturelle est essentielle dans les secteurs juridique et pénal pour garantir un accès équitable à la justice. Elle aide les avocats, les juges et les agents chargés de l'application de la loi à comprendre le contexte culturel des affaires, ce qui peut avoir une incidence sur la prise de décision et le traitement équitable.



QUELLE EST SA PLACE ATTEURS ?

- **Ressources humaines et initiatives en matière de diversité** : Les services des ressources humaines se concentrent souvent sur la diversité et l'inclusion. La compétence culturelle est essentielle dans les efforts de recrutement, de fidélisation et de développement du personnel. Elle garantit que les politiques et les pratiques sont équitables et respectueuses de tous les employés, quelles que soient leurs origines culturelles.
- **Médias et divertissements** : La compétence culturelle est importante dans l'industrie des médias et du divertissement pour éviter de perpétuer les stéréotypes et les représentations erronées des différentes cultures. Elle favorise la diversité dans la narration et la création de contenu.
- **Gouvernement et politique publique** : La compétence culturelle est pertinente dans l'élaboration des politiques gouvernementales et publiques afin de répondre aux besoins et aux préoccupations des diverses communautés. Elle garantit que les politiques sont inclusives et sensibles à la diversité culturelle.

La compétence culturelle est une aptitude polyvalente et précieuse qui peut améliorer les interactions, les relations et les résultats dans divers secteurs au-delà des soins de santé. Elle favorise l'inclusion, le respect et la compréhension, contribuant ainsi au succès et à l'efficacité des organisations et des services dans un monde de plus en plus diversifié.



DISCUSSION

POURQUOI PENSEZ-VOUS QUE LA
COMPÉTENCE CULTURELLE EST
IMPORTANTE ?



POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

La compétence culturelle est d'une importance capitale lorsqu'on s'engage dans le développement international et le travail humanitaire, et ce pour plusieurs raisons :

Respect et dignité : La compétence culturelle garantit que les travailleurs humanitaires et les professionnels du développement abordent les communautés qu'ils servent en respectant leurs valeurs, leurs traditions et leurs modes de vie. Elle permet d'éviter l'insensibilité culturelle, qui peut par inadvertance rabaisser ou manquer de respect aux personnes et aux cultures aidées.

Une communication efficace : Une communication efficace est fondamentale dans tout effort de développement ou d'aide humanitaire. La compétence culturelle facilite une communication significative et respectueuse avec les communautés locales. Elle permet aux travailleurs humanitaires d'écouter, de comprendre et de répondre aux besoins, aux préoccupations et aux perspectives uniques des personnes qu'ils aident.



POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

Établissement de la confiance : L'instauration d'un climat de confiance avec les communautés locales est essentielle à la réussite des projets humanitaires et de développement international. La compétence culturelle aide à établir la confiance en démontrant un intérêt sincère et un respect pour les cultures et les traditions locales. La confiance est souvent une condition préalable à la participation et à la coopération des communautés.

Considérations culturelles : Les facteurs culturels peuvent avoir un impact significatif sur le succès ou l'échec des initiatives de développement. Une approche culturellement compétente permet aux organisations d'adapter leurs programmes et leurs interventions aux coutumes, croyances et pratiques locales. Cela augmente les chances d'acceptation et de durabilité des projets.

Éviter les conflits : Les malentendus culturels ou l'insensibilité peuvent parfois entraîner des tensions ou des conflits dans les contextes humanitaires ou de développement. La compétence culturelle permet d'atténuer ces risques en favorisant la compréhension et les relations harmonieuses au sein des communautés et entre les organisations d'aide et les acteurs locaux.



POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

Autonomisation locale : La compétence culturelle s'aligne sur les principes d'autonomisation et d'appropriation des communautés. Elle met l'accent sur l'implication des communautés locales dans la prise de décision et la mise en œuvre des projets. Lorsque les communautés se sentent écoutées et respectées, elles sont plus susceptibles de s'engager activement et de s'approprier les initiatives de développement.

Adaptation et flexibilité : Des cultures différentes peuvent avoir des besoins et des priorités uniques. La compétence culturelle encourage la flexibilité et l'adaptabilité dans la planification et la mise en œuvre des projets. Elle permet aux organisations humanitaires et de développement d'ajuster leurs stratégies pour mieux répondre aux exigences locales.

Résolution de conflits : Dans les régions touchées par des conflits ou des situations post-conflit, la compétence culturelle est essentielle pour la médiation des différends et la réconciliation. Comprendre le contexte culturel des conflits peut conduire à des efforts de résolution des conflits plus efficaces.



POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

Durabilité à long terme : Les programmes culturellement compétents ont plus de chances d'être viables à long terme. Lorsque les initiatives de développement sont alignées sur les valeurs et les pratiques locales, elles ont plus de chances d'être adoptées par la communauté et intégrées dans sa vie quotidienne.

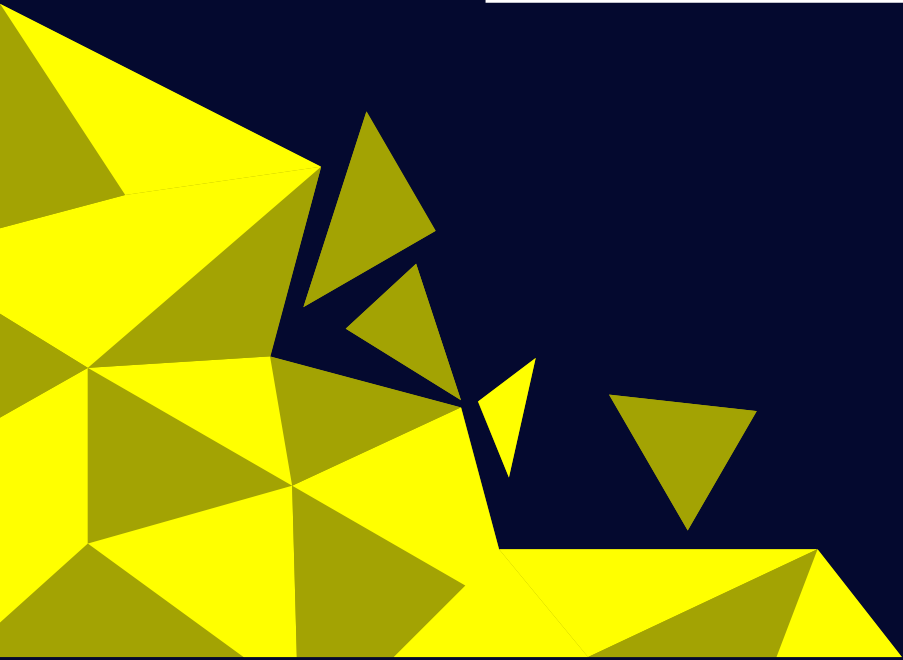
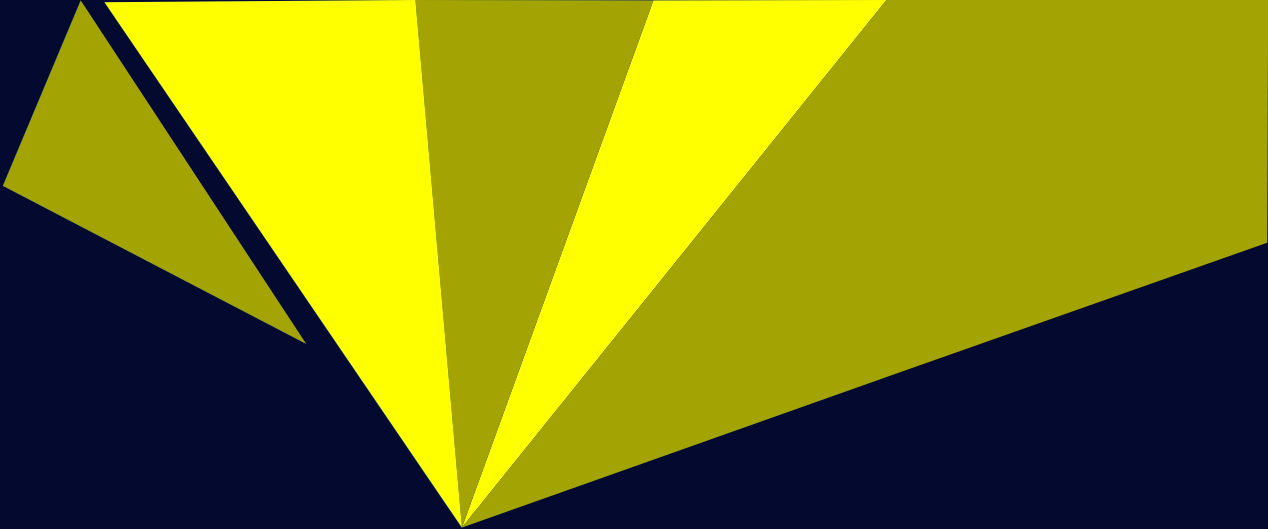
Considérations éthiques : La compétence culturelle s'aligne sur les principes éthiques du développement international et du travail humanitaire, y compris le principe "ne pas nuire". Elle aide les organisations à éviter de causer involontairement du tort par des actions ou des interventions insensibles à la culture.

La compétence culturelle est un aspect fondamental du développement international et du travail humanitaire éthiques, efficaces et durables. Elle favorise le respect, la compréhension et la collaboration avec les communautés desservies, ce qui se traduit en fin de compte par des projets plus fructueux et plus efficaces.



MAIKIT IT

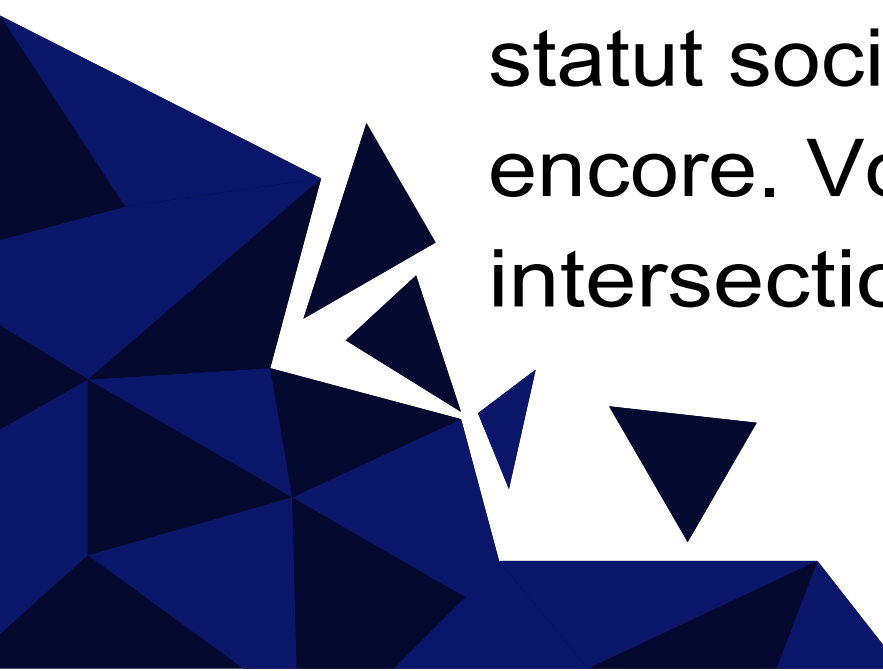
INTERSECTIONAL





COMMENT CELA PEUT-IL ÊTRE INTERSECTIONNEL ?

La compétence culturelle peut être intersectionnelle lorsqu'elle reconnaît et prend en compte les façons complexes et interconnectées dont les individus et les communautés font simultanément l'expérience de multiples couches d'identité et de diversité culturelles. L'intersectionnalité reconnaît que l'identité des personnes n'est pas définie par un seul aspect, comme la race ou le sexe, mais plutôt par l'interaction de divers facteurs, notamment la race, l'ethnicité, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique, l'âge, les capacités, la religion, et bien d'autres encore. Voici comment la compétence culturelle peut être intersectionnelle.





COMMENT CELA PEUT-IL ÊTRE INTERSECTIONNEL ?

Dimensions multiples de l'identité : L'intersectionnalité reconnaît que les individus appartiennent simultanément à plusieurs groupes identitaires. Par exemple, une personne peut s'identifier comme une femme noire, musulmane, LGBTQ+ et handicapée.

La compétence culturelle doit reconnaître et respecter toutes ces facettes d'une personne. L'identité de la personne et les expériences et défis uniques associés à chacune d'entre elles.

Des expériences qui se chevauchent : Les personnes dont les identités se recoupent font souvent l'expérience de la discrimination, des préjugés et des privilèges d'une manière complexe et qui se recoupe. La compétence culturelle doit tenir compte de l'impact de ces identités croisées sur les expériences et les besoins d'une personne. Par exemple, une femme latino-américaine peut être confrontée à des défis différents de ceux d'une femme



COMMENT CELA PEUT-IL ÊTRE INTERSECTIONNEL ?



ou un Latino.



COMMENT CELA PEUT-IL ÊTRE INTERSECTIONNEL ?

Un soutien sur mesure : La compétence culturelle doit permettre de fournir un soutien et des services qui tiennent compte de l'intersection des identités des individus. Cela signifie qu'il faut reconnaître que les personnes issues d'un même milieu culturel ou ethnique peuvent avoir des besoins et des expériences différents en fonction de leurs autres identités croisées. Les services doivent être adaptés en conséquence.

Inclusion et représentation : Dans les organisations, les politiques et les pratiques, la compétence culturelle doit refléter la diversité des perspectives et des expériences, et non se concentrer sur des approches unidimensionnelles. Il s'agit de veiller à ce que le leadership, la prise de décision et la représentation soient inclusifs et représentatifs des identités croisées au sein d'une communauté ou d'une organisation.

la main



COMMENT CELA PEUT-IL ÊTRE INTERSECTIONNEL ?

Aborder les disparités : La compétence culturelle intersectionnelle doit viser à remédier aux disparités et aux inégalités qui existent aux intersections de l'identité. Par exemple, les disparités en matière de soins de santé peuvent affecter de manière disproportionnée les personnes ayant des identités marginalisées croisées, et la compétence culturelle en matière de soins de santé devrait viser à rectifier ces disparités.

Défense des intérêts et alliances : La compétence culturelle intersectionnelle encourage les individus et les organisations à être des alliés efficaces des communautés marginalisées dont les identités se recoupent. Il s'agit notamment de plaider en faveur de politiques et de pratiques qui tiennent compte des besoins spécifiques de ces communautés et en travaillant en solidarité avec eux.



UNPACKING
YOU



L'AUTOSURVEILLANCE

La mise à nu de la position de chacun est une étape cruciale pour parvenir à l'équité dans le développement international et le travail humanitaire. La positionnalité fait référence à la situation sociale et culturelle d'un individu, y compris ses identités, ses expériences et ses perspectives, qui peuvent façonner la façon dont il perçoit le monde et interagit avec lui.

Dans ce travail, la conscience de soi est extrêmement importante. Comprendre votre propre position vous permet de devenir plus conscient de vous-même. Elle vous aide à reconnaître les préjugés, les privilèges et les hypothèses qui peuvent influencer vos perceptions et vos décisions. Cette conscience de soi est essentielle pour éviter les préjudices involontaires et favoriser des pratiques équitables.

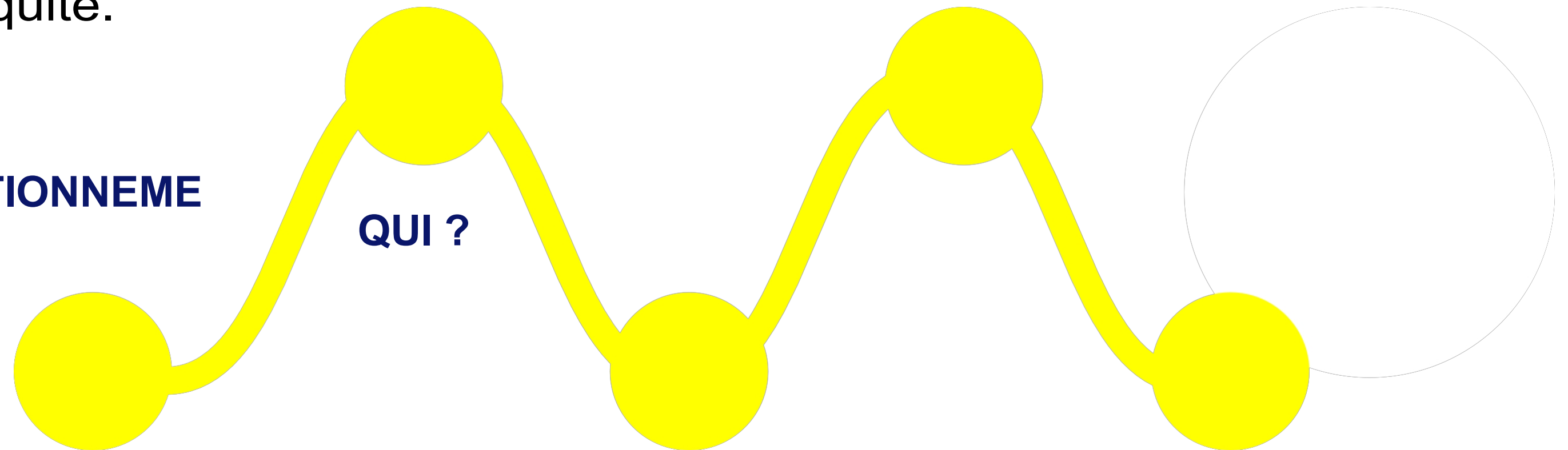
IL EST IMPORTANT DE FAIRE LE POINT SUR CES 4 POINTS

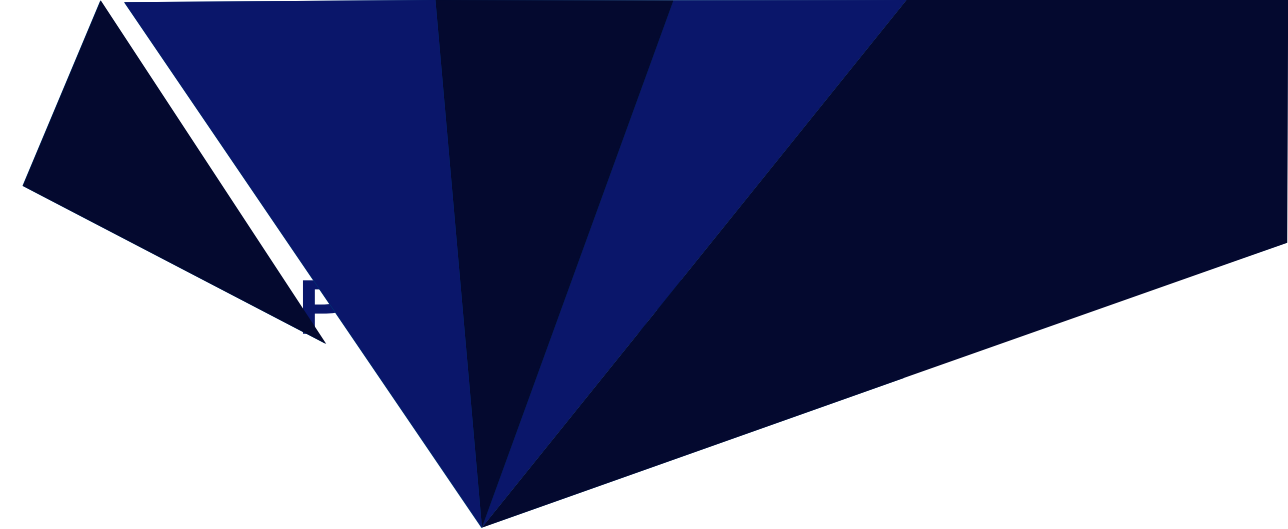
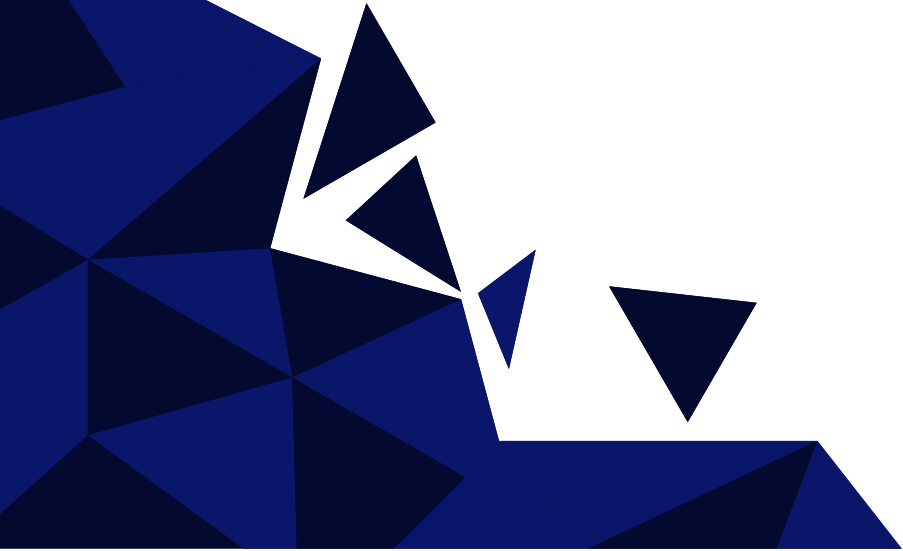
Voici ce qu'il faut retenir lorsque
l'on pense à l'équité.

POSITIONNEMENT

QUI ?

PRIVILEGE





CONNEXION

REGARDER VERS L'INTÉRIEUR

W H O ?

IL EST TOUJOURS IMPORTANT DE COMMENCER PAR SOI- MÊME !

Avant de choisir de travailler avec ou dans la communauté, il est important de prendre un moment pour réfléchir à qui vous êtes.

Sans l'autoréflexion, nous pouvons nous engager dans des comportements lorsqu'ils tentent d'être solidaires avec les autres.

Des éléments à prendre en compte :

- Quelles sont mes expériences vécues ?
- Quels traumatismes ou problèmes personnels pourraient entraver ma capacité à aider ?
- Qui et où sont mes communautés ?
- Mes relations sont-elles réciproques ?

COMMENT SOMMES-NOUS CONNEXIONNÉS ?

C O N N E C T I O N

**MÊME LORSQUE NOUS APPARTENONS À
UNE COMMUNAUTÉ, IL Y A TANT DE
DIVERSITÉ EN SON SEIN.**

Après avoir réfléchi à votre identité et à vos expériences vécues, il est important de penser aux connexions. Indépendamment des

Que nous appartenions ou non à une communauté avec laquelle nous voulons être solidaires, nous sommes toujours liés à ceux qui nous entourent.

Des éléments à prendre en compte :

- Comment suis-je lié à ce mouvement ?
- De quelle manière ai-je été en relation avec cette communauté ?
- Comment ma communauté est-elle reliée à eux ?



NOUS L'AVONS TOUS

PRIVILEGE

LE PRIVILÈGE EST UNE CHOSE À LAQUELLE NOUS AVONS TOUS ACCÈS

Indépendamment de qui nous sommes et d'où nous venons, nous avons tous accès à une certaine forme de privilèges. Il est important de réfléchir à la manière dont notre position dans la société détermine notre interaction avec la communauté.

Des éléments à prendre en compte :

- Comment ai-je utilisé mes privilèges dans le passé ?
- De quelle manière mes privilèges m'ont-ils permis d'ignorer l'oppression ?
- Quels sont mes privilèges ?

QUELLES SONT VOS RAISONS ?

W H Y ?

PARFOIS, NOTRE RAISONNEMENT PEUT ÊTRE SIMPLE, MAIS DANS TOUS LES CAS, IL EST IMPORTANT D'EN RECONNAÎTRE LES RAISONS.

Lorsque vous vous engagez auprès d'une communauté, il est important de vous demander pourquoi ? Pourquoi voulez-vous entreprendre un travail d'équité au sein de la communauté ?

Quelles sont les raisons de votre engagement ?

Des éléments à prendre en compte :

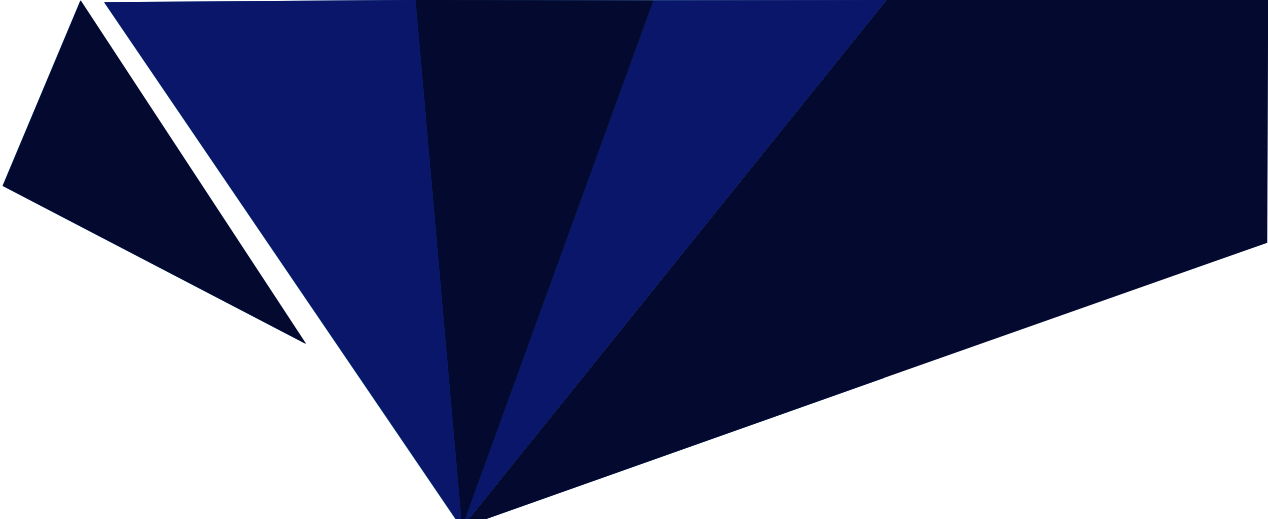
- Est-ce que je fais cela par culpabilité ?
- Est-ce que je pense que cela me donnera une bonne image ?
- Est-ce que je fais cela par

je m'en préoccupe vraiment ?

- Leur mission correspond-elle à mes convictions ?



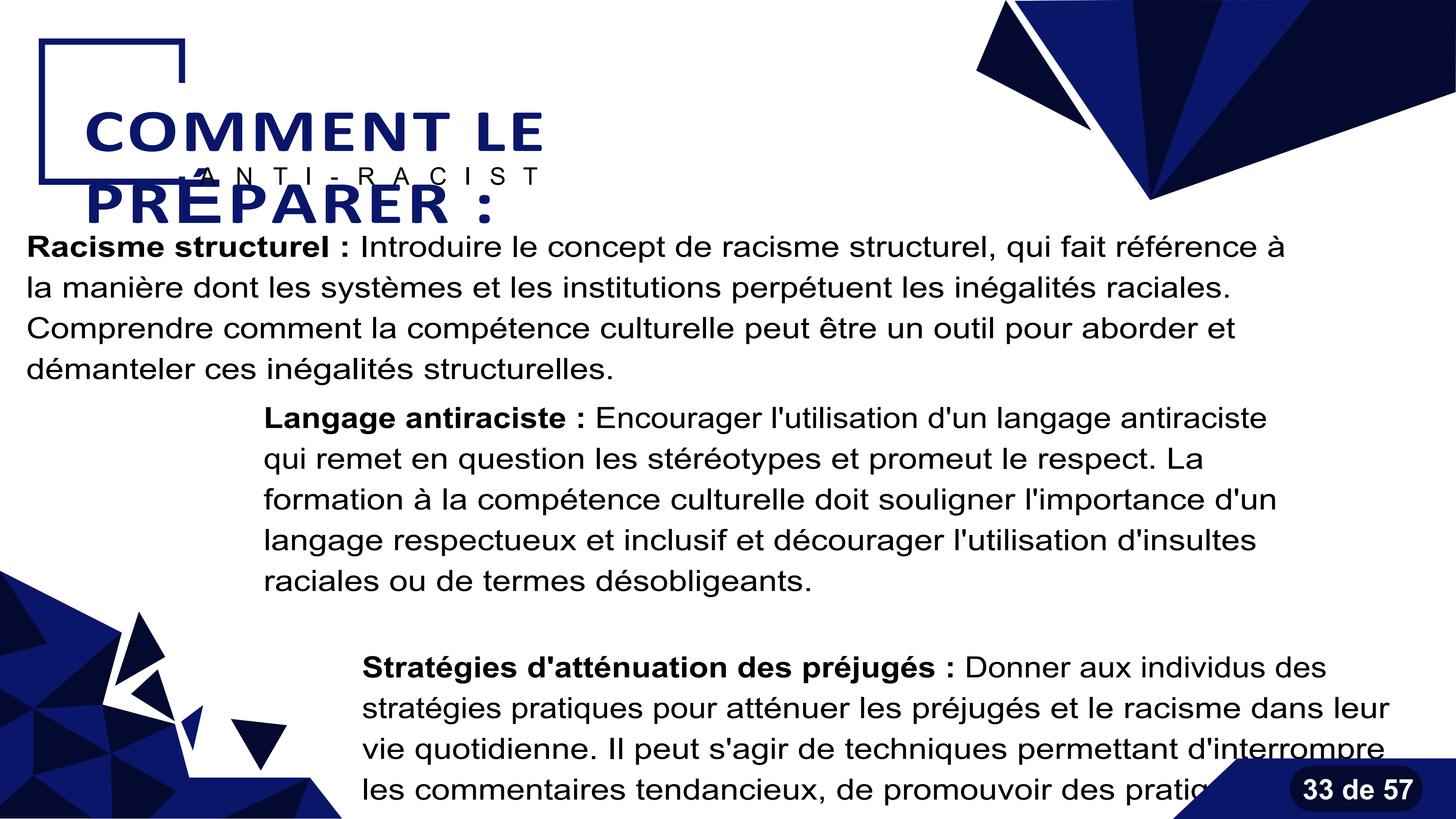
CORPORATION DEST R
A VAUX DE FRAMME



COMMENT LE ANTI-RACIST PRÉPARER :

L'intégration de cadres antiracistes dans la compétence culturelle est essentielle pour créer des environnements inclusifs et équitables dans divers contextes, notamment l'éducation, les soins de santé, les lieux de travail et les organisations communautaires. La combinaison de la compétence culturelle et des principes antiracistes aide les individus et les organisations à lutter activement contre le racisme et la discrimination tout en promouvant la sensibilité et la compréhension culturelles.

Examiner les préjugés implicites : la formation à la compétence culturelle doit inclure des discussions et des activités qui aident les individus à reconnaître leurs préjugés implicites, y compris les préjugés raciaux. En reconnaissant et en abordant ces préjugés, les individus peuvent entamer le processus de démantèlement des attitudes et des comportements fondés sur les préjugés.



COMMENT LE ANTI-RACIST PRÉPARER :

Racisme structurel : Introduire le concept de racisme structurel, qui fait référence à la manière dont les systèmes et les institutions perpétuent les inégalités raciales. Comprendre comment la compétence culturelle peut être un outil pour aborder et démanteler ces inégalités structurelles.

Langage antiraciste : Encourager l'utilisation d'un langage antiraciste qui remet en question les stéréotypes et promeut le respect. La formation à la compétence culturelle doit souligner l'importance d'un langage respectueux et inclusif et décourager l'utilisation d'insultes raciales ou de termes désobligeants.

Stratégies d'atténuation des préjugés : Donner aux individus des stratégies pratiques pour atténuer les préjugés et le racisme dans leur vie quotidienne. Il peut s'agir de techniques permettant d'interrompre les commentaires tendancieux, de promouvoir des pratiques



COMMENT LE

A N T I - R A C I S T

PRÉPARER :

et de plaider en faveur de l'équité raciale.

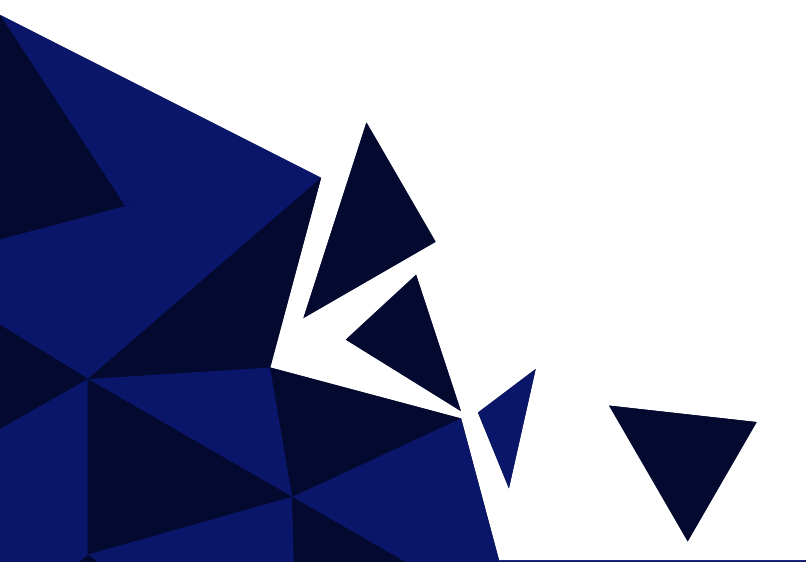




COMMENT LE DÉCOLONIAL PRÉPARER :

L'intégration de cadres décoloniaux dans la compétence culturelle est cruciale pour aborder l'héritage du colonialisme et son impact actuel sur les normes culturelles, les valeurs et la dynamique du pouvoir. Les approches décoloniales remettent en question les perspectives eurocentriques et coloniales qui ont historiquement dominé les efforts en matière de compétence culturelle. Voici comment intégrer les cadres décoloniaux dans la compétence culturelle :

Déconstruire l'hégémonie culturelle : Remettre en question et déconstruire l'hégémonie culturelle des visions du monde occidentales ou coloniales. Reconnaissez que ce qui est souvent considéré comme "normal" ou "universel" est souvent enraciné dans des perspectives eurocentriques. Encouragez les participants à remettre en question ces hypothèses.





COMMENT LE DECOLONIAL PRÉPARER :

Se réappropriier les connaissances indigènes : Reconnaître et célébrer les systèmes de connaissances, les pratiques et les traditions autochtones. Encourager la revitalisation et la préservation des langues et des pratiques culturelles autochtones.

Justice foncière et environnementale : Reconnaître que le colonialisme implique souvent le déplacement et l'exploitation des communautés indigènes de leurs terres ancestrales. Intégrer des discussions sur la justice foncière et environnementale dans le cadre de la formation à la compétence culturelle.

Honorer la DNUDPA : la déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones décrit plusieurs façons dont les gouvernements, les organisations, les entreprises et les particuliers peuvent respecter, soutenir et honorer les peuples autochtones aux niveaux



COMMENT LE

DECOLONIAL

PRÉPARER : national et mondial.



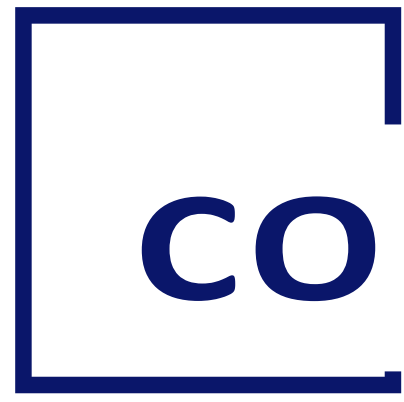


COMMENT LE PRÉPARER :

I N C L U D E F E M I N I S M

L'intégration de cadres féministes dans la compétence culturelle implique de reconnaître et d'aborder les façons dont le genre s'entrecroise avec la culture, l'identité et la dynamique du pouvoir. Cette approche met l'accent sur l'équité entre les sexes, les droits des femmes et les expériences des individus de tous les sexes dans divers contextes culturels. Voici comment intégrer les cadres féministes dans la compétence culturelle :

Histoire et pensée féministes : Explorer l'histoire et les contributions des mouvements féministes dans différents contextes culturels. Souligner comment le féminisme a influencé les normes sociales et culturelles, en particulier en ce qui concerne les rôles des hommes et des femmes et l'égalité.



COMMENT LE PRÉPARER :

DECOLONIAL

Rôles et attentes des hommes et des femmes : Analyser les attentes et les rôles traditionnels des hommes et des femmes dans différentes cultures. Discutez de la manière dont ces rôles peuvent limiter ou renforcer les individus et examinez la manière dont ils s'intègrent dans d'autres normes culturelles.

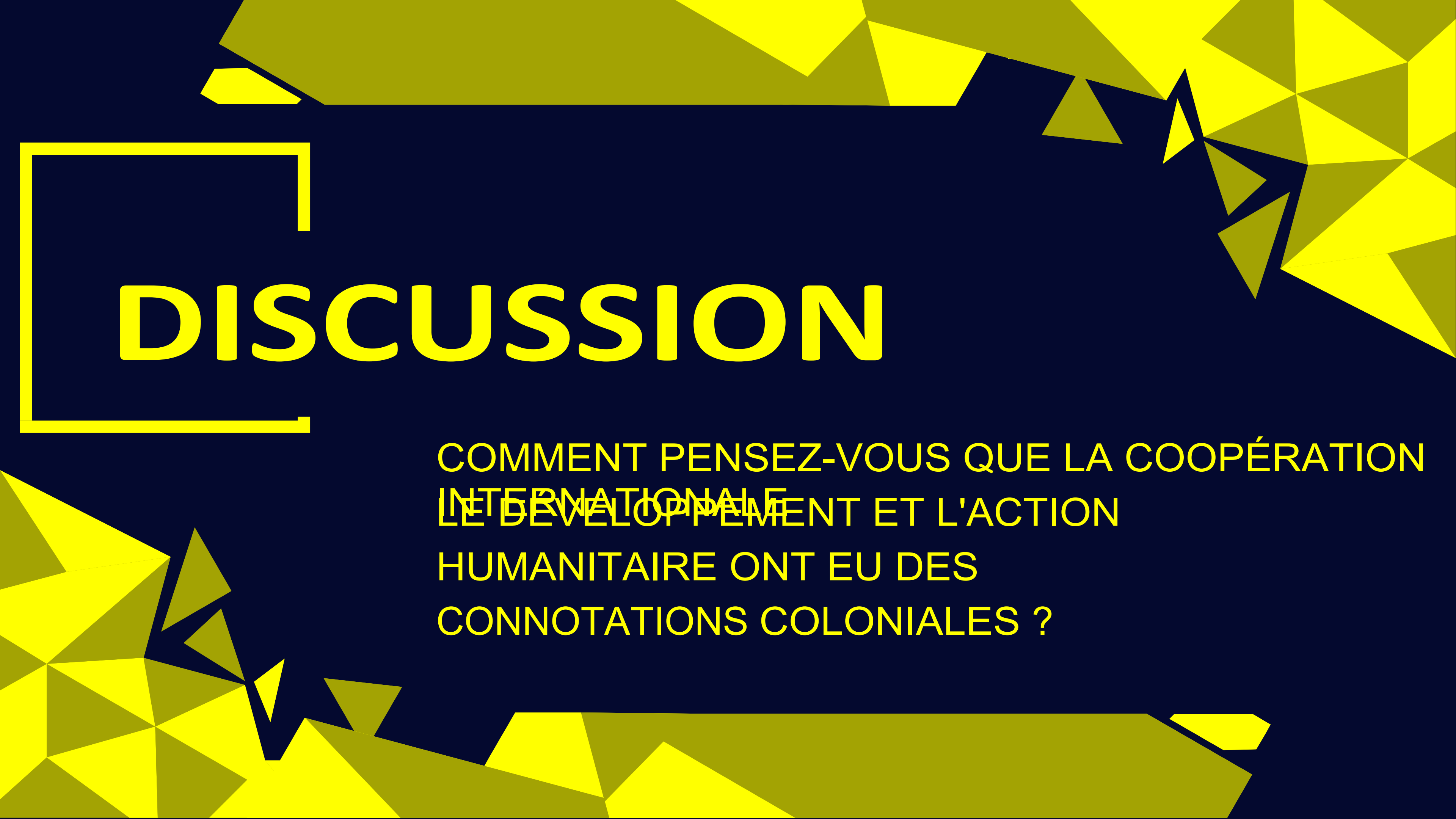
Violence fondée sur le sexe : Aborder les questions liées à la violence et à la discrimination fondées sur le sexe dans les contextes culturels. Sensibiliser à la prévalence et à l'impact de la violence à l'égard des femmes et des groupes marginalisés.

Autonomisation : Promouvoir l'autonomisation des individus de tous les genres dans le cadre des initiatives de compétence culturelle. Mettre en évidence les stratégies et les pratiques qui permettent aux femmes, aux transgenres et aux personnes non binaires de participer aux processus de prise de décision et d'assumer des rôles de

direction.



LET 'S TALK
HIS TORY



DISCUSSION

COMMENT PENSEZ-VOUS QUE LA COOPÉRATION
INTERNATIONALE
LE DÉVELOPPEMENT ET L'ACTION
HUMANITAIRE ONT EU DES
CONNOTATIONS COLONIALES ?



DES ACCENTS COLONIAUX

Le développement international et le travail humanitaire, malgré leurs nobles intentions d'alléger les souffrances, ont souvent été teintés de connotations coloniales qui reflètent les déséquilibres de pouvoir historiques, le paternalisme et les préjugés eurocentriques. Ces connotations sont profondément enracinées dans le contexte historique du colonialisme et continuent d'influencer ces domaines aujourd'hui de diverses manières.

Héritage historique : Le développement international et l'aide humanitaire sont apparus pendant l'ère coloniale, lorsque les puissances occidentales exerçaient leur contrôle sur de grandes parties de l'Afrique, de l'Asie et d'autres régions. Ces initiatives ont souvent servi les objectifs coloniaux, renforçant la croyance en la supériorité des valeurs et des pratiques occidentales.



DES ACCENTS COLONIAUX

Dynamique du pouvoir : Le colonialisme se caractérisait par un déséquilibre des pouvoirs, les colonisateurs détenant l'autorité et prenant les décisions pour les peuples colonisés. De même, le développement international et le travail humanitaire ont souvent été marqués par des déséquilibres de pouvoir, les donateurs et les organisations occidentales exerçant un contrôle important sur les projets et les ressources dans les pays en développement.

Hypothèses impérialistes : De nombreux projets de développement initiaux partaient du principe que les modèles occidentaux de gouvernance, d'économie et d'éducation étaient universellement supérieurs. Cette attitude a perpétué une approche descendante dans laquelle les experts occidentaux prescrivent des solutions sans tenir suffisamment compte du contexte et des perspectives locales.

Dépendance et néocolonialisme : Certains efforts de développement ont involontairement favorisé la dépendance à l'égard de l'aide et des ressources occidentales, créant ainsi une nouvelle forme de néocolonialisme. Cette dépendance peut priver les communautés locales de leur autonomie et



**DES ACCENTS
COLONIAUX**

perpétuer un cycle de relations de pouvoir inégales.

EXEMPLES

Les exemples historiques de problèmes liés au développement international et au travail humanitaire servent de leçons importantes, soulignant la nécessité d'une auto-réflexion critique, d'une responsabilisation et de considérations éthiques dans ces domaines. Voici quelques exemples notables :

Assimilation culturelle forcée dans les internats indigènes (fin du 19e - début du 20e siècle) : Les anciennes et actuelles colonies britanniques du monde entier, souvent avec le soutien de groupes missionnaires, ont créé des pensionnats pour les enfants autochtones dans le but de les assimiler à la culture occidentale. Ces écoles séparaient de force les enfants de leur famille, supprimaient les langues et les pratiques culturelles indigènes et imposaient des normes occidentales. Il en est résulté de profonds traumatismes culturels et des pertes pour les communautés indigènes.

Dumping de l'aide alimentaire (divers cas) : Le don d'excédents d'aide alimentaire des pays occidentaux aux pays en développement a parfois eu des conséquences négatives. Les excédents alimentaires déversés sur les marchés locaux peuvent saper l'agriculture locale.



EXEMPLES

nuire aux moyens de subsistance des agriculteurs locaux.

EXEMPLES

Programmes d'ajustement structurel (années 1980-1990) : Le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale ont imposé des programmes d'ajustement structurel aux pays en développement. Ces programmes imposent des mesures d'austérité, la privatisation des services publics et la libéralisation du commerce comme conditions à l'obtention d'une aide financière. Les critiques affirment que ces politiques ont exacerbé la pauvreté et les inégalités dans de nombreux pays et favorisé les intérêts économiques occidentaux.

Le complexe du sauveur blanc en Afrique (question permanente) : Le phénomène des personnes et des organisations occidentales qui se présentent comme des sauveurs en Afrique a perpétué les stéréotypes, renforcé les attitudes coloniales et sapé le leadership et les initiatives locales. Il a conduit à des dynamiques de pouvoir inégales et à des efforts de développement inefficaces.

PATERNALISME ET INFANTILISATION

Le développement international et le travail humanitaire peuvent parfois perpétuer le paternalisme et l'infantilisation des nations et des communautés indigènes, ce qui nuit à leur autonomie, à leur autodétermination et à leur capacité d'action. Ce problème découle d'une série de facteurs historiques, culturels et systémiques.

Présomption d'infériorité culturelle : Les attitudes paternalistes découlent souvent d'une présomption de supériorité culturelle de la part des acteurs occidentaux. Il peut en résulter la croyance que les connaissances et les pratiques occidentales sont supérieures aux traditions indigènes, ce qui sape la valeur du patrimoine culturel indigène.

Approches descendantes : De nombreux projets de développement sont conçus et mis en œuvre selon une approche descendante, les décisions étant prises par des experts externes ou des donateurs. Cette approche peut mettre à l'écart les connaissances, les besoins et les priorités des communautés autochtones, renforçant le sentiment qu'on ne peut pas leur faire confiance pour

propres décisions.



POWER

DYNAMIQUES



À QUOI CELA PEUT-IL RESSEMBLER ?

La dynamique du pouvoir joue un rôle central dans le développement international et le travail humanitaire, influençant la prise de décision, l'allocation des ressources et l'impact global de ces efforts.

Il est essentiel de comprendre ces dynamiques de pouvoir pour mettre en place des interventions humanitaires et de développement plus équitables et plus efficaces.

Déséquilibre de pouvoir entre donateurs et bénéficiaires : L'une des dynamiques de pouvoir les plus évidentes est le déséquilibre entre les pays ou organisations donateurs et les pays ou communautés bénéficiaires. Les donateurs détiennent souvent les ressources financières et le pouvoir de décision, ce qui peut influencer l'orientation des projets et des programmes. Les pays donateurs prennent également des décisions sur la poursuite ou non d'un programme et sur le besoin perçu, ou non, de ce programme.

Allocation des ressources : Les décisions relatives à l'affectation des ressources dans le cadre des projets de développement peuvent refléter des dynamiques de pouvoir. Une répartition



À QUOI CELA PEUT-IL RESSEMBLER ?

Inégale des ressources peut favoriser certains groupes ou intérêts, laissant les populations marginalisées dans l'ombre.



À QUOI CELA PEUT-IL RESSEMBLER ?

Disparités en matière de données et d'informations : Il existe des disparités en matière d'information, les organisations occidentales contrôlant souvent le flux de données et de recherches. Cela peut limiter la capacité des communautés locales et des gouvernements à accéder à des informations essentielles pour la prise de décision.

Obstacles bureaucratiques : Les processus administratifs et bureaucratiques liés à l'obtention de financements et d'aides peuvent être complexes et favoriser les organisations disposant de ressources et de capacités plus importantes. Cela peut empêcher des organisations plus petites ou locales de participer au développement et aux efforts humanitaires.

L'influence des multinationales : Les entreprises multinationales peuvent exercer une influence considérable sur le développement, en particulier dans les régions riches en ressources. Leurs intérêts peuvent ne pas correspondre aux priorités locales et contribuer à la dégradation de l'environnement.



**À QUOI CELA PEUT-IL
RESSEMBLER ?**

et aux inégalités sociales.

L'ADAPTATION DE L'INFORMATIQUE

La prise en compte de la dynamique du pouvoir dans le cadre du développement international et du travail humanitaire nécessite un effort concerté pour promouvoir l'équité, l'appropriation locale et la participation de la communauté. Les stratégies visant à atténuer les déséquilibres de pouvoir sont notamment les suivantes

- Donner aux communautés locales et aux gouvernements les moyens de diriger leur propre développement et de prendre des décisions à ce sujet.
- Soutenir les initiatives de renforcement des capacités afin d'améliorer la capacité des organisations locales à participer efficacement.
- Plaider en faveur d'une plus grande transparence, d'une plus grande responsabilité et de normes éthiques dans le secteur de l'aide.
- Encourager les partenariats et la collaboration entre les organisations occidentales et les acteurs locaux.
- Veiller à ce que les efforts de développement et d'aide humanitaire soient conformes aux principes des droits de l'homme et de la justice sociale.

En fin de compte, il est essentiel de reconnaître et d'aborder la dynamique du pouvoir pour créer des interventions humanitaires et de développement re

efficaces et répondant aux besoins et aux aspirations des communautés qu'elles visent à servir.



DO'S

AND

DON'TS



LES

CHOSSES

L'engagement auprès des communautés racialisées et autochtones dans le cadre du développement international et du travail humanitaire nécessite une approche nuancée et sensible à la culture. Pour établir des relations positives et garantir des interactions efficaces, respectueuses et équitables, voici quelques règles de base à respecter et à ne pas respecter :

- **Humilité culturelle** : Abordez les communautés avec humilité culturelle, en reconnaissant que vous ne comprenez peut-être pas entièrement leurs expériences, leurs valeurs et leurs traditions. Soyez ouvert à l'apprentissage et cherchez continuellement à développer vos compétences culturelles.
- **Écoute active** : Écouter activement les préoccupations, les priorités et les aspirations des membres de la communauté. Donnez-leur une plateforme pour partager leurs points de vue et engager un dialogue constructif.
- **Instaurer la confiance** : **Donner la** priorité à l'instauration de la confiance par une communication transparente et le respect des engagements. La confiance est essentielle pour un engagement réussi.
- **Partenariats locaux** : Collaborer avec des organisations et des dirigeants locaux.

connaissance approfondie des besoins de la communauté et qui peuvent faciliter les relations.

LES CHOSSES À FAIRE



LES

CHÔSES

À FAIRE

- **Participation de la communauté** : Impliquer la communauté dans les processus décisionnels liés aux projets de développement ou aux initiatives humanitaires. Veiller à ce qu'elle ait son mot à dire dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes.
- **Respecter les connaissances locales** : Reconnaître et valoriser les connaissances locales et les pratiques traditionnelles. Les communautés autochtones possèdent souvent des connaissances inestimables sur leur environnement et la gestion durable des ressources.
- **Sensibilité culturelle** : Faites preuve de sensibilité culturelle dans vos actions et votre communication. Évitez d'imposer des valeurs ou des normes occidentales à la communauté. Renseignez-vous sur les coutumes, les traditions et les protocoles locaux et respectez-les.



LES

CHÔSES

À FAIRE

- **Donner la priorité aux solutions locales** : Soutenir les solutions locales spécifiques au contexte et durables. Encourager les communautés à identifier et à mettre en œuvre des solutions qui correspondent à leurs propres objectifs.
- **Renforcement des capacités** : Investir dans des initiatives de renforcement des capacités afin de consolider les compétences et les capacités des organisations locales et des individus. Cela permet aux communautés de prendre en main leur propre développement.
- **Récit éthique** : Si vous partagez des histoires ou des informations sur la communauté, obtenez un consentement éclairé et veillez à ce que les récits soient exacts, respectueux et ne perpétuent pas de stéréotypes.



CE QU'IL NE

FAUT PAS

FAIRE

- **Le complexe du sauveur** : Évitez d'adopter une mentalité de sauveur. N'abordez pas la communauté en pensant que vous êtes le seul à pouvoir résoudre ses problèmes.
- **Paternalisme** : Ne pas s'engager dans des pratiques paternalistes qui sapent l'autonomie et l'autodétermination de la communauté. Respecter leur capacité à prendre des décisions pour elles-mêmes.
- **Appropriation culturelle** : Évitez l'appropriation culturelle en vous abstenant d'adopter ou de commercialiser des éléments de la culture de la communauté sans autorisation ou compréhension.
- **Le tokénisme** : Ne pas réduire les membres de la communauté à l'état de symboles et ne pas les impliquer uniquement à des fins symboliques. Veiller à ce que leur voix soit véritablement entendue et prise en compte dans la prise de décision.



CE QU'IL NE FAUT PAS

FAIRE

- **Ignorer la dynamique du pouvoir** : Reconnaître et traiter les déséquilibres de pouvoir dans vos interactions. Soyez conscient de l'influence de votre organisation ou de votre identité et efforcez-vous d'atténuer toute influence indue.
- **Ne pas tenir compte du leadership local** : Respecter les structures de direction locales et les autorités traditionnelles. Consultez les chefs et les anciens de la communauté pour obtenir leur avis et l'approbation de vos initiatives.
- **Supposer l'uniformité** : Éviter de faire des suppositions sur tous les membres de la communauté sur la base de stéréotypes ou d'interactions limitées. Reconnaître la diversité au sein de la communauté.






CE QU'IL NE FAUT PAS

FAIRE

- **Penser à court terme** : Privilégier les solutions durables et à long terme plutôt que les solutions rapides. Le travail de développement et d'aide humanitaire doit viser un changement positif durable.
- **Consultation insuffisante** : Ne prenez pas de décisions qui affectent la communauté sans l'avoir consultée de manière approfondie. Veillez à ce que leur avis soit réellement pris en compte.
- **L'inflexibilité** : Faites preuve de souplesse et d'adaptabilité dans votre approche. N'adhérez pas rigidement à des idées ou à des plans préconçus s'ils ne correspondent pas aux besoins et aux aspirations de la communauté.



QUESTIONS

-  www.shaneseanne.ca
-  shanesea.info@gmail.com
-  [@learnwithshanese](https://www.instagram.com/learnwithshanese)

