

Outil de dialogue OING

Introduction et survol des chapitres



À plusieurs reprises la Conférence des OING du Conseil de l'Europe s'est penchée sur la question de l'accumulation actuelle de tensions sociales dues à la violation des droits de l'homme, à la discrimination, la pauvreté et à maints autres facteurs négatifs auxquelles viennent s'ajouter l'influence des processus migratoires et de la diversité accrue dans la société européenne.

Plusieurs propositions ont été considérées pour résoudre cette situation. Il ressort que l'approche la plus constructive est basée sur le dialogue, sur une recherche active de solutions entamées par tous les partis et une responsabilité partagée pour la mise en œuvre.

La Conférence des OING se mit au travail pour élaborer un guide pratique pour mener ce genre de dialogues. Le but est de créer un guide pratique, compact et facile à l'usage pour la facilitation de dialogues dans les situations où cela s'avère le plus urgent.

Chapitre 1: Sous le titre « Les buts du Dialogue » la description de l'approche est présentée dans ce premier des dix chapitres du guide, qui contient aussi les définitions des concepts utilisés tels « dialogue », « culture » et « conversation franche ».

On y trouve la description de l'origine du document, conçu comme suite pratique au Livre Blanc sur le Dialogue Interculturel du Conseil de l'Europe adopté en mai 2008 et au Rapport publié par le Groupe d'Eminentes Personnalités en mai 2011.

Ce guide pourrait devenir une contribution assez unique de la Conférence des OING pour le renforcement de la cohésion sociale et par une approche basée sur les droits de l'homme aux défis que présente la diversité.

Il se base sur les travaux du Forum d'Istanbul des ONG tenu du 23 au 25 mars sous le titre « Les nouveaux défis multiculturels – quel rôle pour les ONG ? », sur les questionnaires remplis par les participants à ce Forum, ainsi que sur la documentation et les évaluations par les participants au Forum de la Société Civile qui aura lieu les 13 et 14 novembre à Strasbourg sous le titre « Vivre ensemble : diversité et liberté au 21ème siècle » .

Il est enfin mentionné que chacun des chapitres suivants sera complété par un nombre de mesures à prendre là où les dialogues auront lieu

Chapitre 2 : Relevé de situation dans diverses sociétés : Ce deuxième chapitre analyse les défis majeurs qui se présentent dans les sociétés aujourd'hui pour un vrai dialogue interculturel.

En fait le dialogue interculturel de nos jours est bien plus qu'une simple conversation entre une majorité et une ou plusieurs minorités. Nous faisons actuellement face à une « société majoritaire fracturée » voulant dire que même à l'intérieur d'une soi-disant majorité l'on observe un nombre croissant de sous-groupes et de différences.

Le chômage et l'incertitude due à la crise financière et le fait que les citoyens se sentent souvent menacés dans leur propre société ont contribué à nourrir les tendances populistes . La montée de théories xénophobes et les « solutions » populistes disséminées déstabilisent et risquent d'amener les sociétés sur une pente dangereuse. A cause des environnements socio-économiques si divers et des niveaux d'éducation si inégaux les gens vivent dans des communautés de plus en plus séparées les unes des autres, souvent sans espaces qui offriraient des occasions de rencontre et d'interaction naturelles,

ce qui facilite d'autant plus le développement d'interprétations erronées et de préjugés mutuels. Des « sociétés parallèles » à l'intérieur d'états nations sont aujourd'hui une réalité.

Ce chapitre illustre que la question d'"identité" et son instrumentalisation politique constitue un des défis majeurs pour la mise en place de dialogue interculturels.

Il est ressorti des discussions et des réponses aux questionnaires du Forum d'Istanbul que les questions principales à considérer dans un dialogue interculturel en Europe sont les problèmes des immigrants et demandeurs d'asile, l'appartenance ethnique, la religion et le traitement des peuples rom.

L'importance et le rôle des genres y est souligné, ainsi que d'autres défis: les diverses définitions du concept de « la liberté », les barrières dues aux expériences et aux récits historiques différents, le fossé intergénérationnel, le manque d'information ou son instrumentalisation.

Le chapitre 3 traite des causes de conflit et se met à identifier les facteurs qui contribuent aux conflits, pour ensuite savoir où il faut chercher à développer, voir ajuster les sociétés actuelles pour un meilleur fonctionnement. Ces facteurs sont groupés en douze domaines.

Le premier domaine est celui de l'identité, voir des identités. La conversation franche avec soi-même constitue la clé pour le regard sur autrui. Car tout élément non reconnu chez soi pèsera sur la perception des autres.

D'ignorer les éléments qui posent problème aux diverses régions ou groupes de la population, s'ajoutant aux irritations, frustrations et la colère, voilà les éléments d'un autre volet déclencheur de conflits.

Le changement lui-même est souvent perçu comme source de conflit. Ceci demande une attention particulière sur l'atténuation des facteurs négatifs, afin d'optimiser le bénéfice au plus grand nombre.

Les défis mondiaux, comme le choc des civilisations, des cultures et des idéologies, ainsi que les disparités entre riches et populations vulnérables, les difficultés des gens du voyage, les flux migratoires et ses divers déclencheurs, tout demande une soigneuse réinterprétation pour arriver à l'élaboration de solutions praticables.

Le racisme dans ses diverses manifestations fait partie de la réalité actuelle, et la xénophobie et l'islamophobie sert entre autre le positionnement de l'extrême droite.

Les médias dans la mesure où elles permettent la diffusion de préjugés et de stéréotypes contre certains groupes, se permettant d'utiliser le discours de la haine, voici un autre facteur qui risque de déclencher des conflits. Mais les médias peuvent aussi contribuer à résoudre les problèmes en contribuant à augmenter la cohésion sociale si elles prennent l'interculturalité comme point de départ, en développant des reportages plus sensibles et bien recherchés. Le chapitre donne l'exemple d'un journal régional à Leicester, au Royaume-Uni, le *Leicester Mercury*.

Le chapitre 4, « Qui sont les participants à la table d'un dialogue ? » démontre que le dialogue interculturel se décline en bien de facettes, touchant plus ou moins tout le monde, certes, au degrés variables, en tant qu'individus ou membres d'un groupe social, dans leur vie privée de tout les jours ou dans l'exercice d'une fonction publique.

Le chapitre offre un regard systématique sur la composition primaire de participants d'un dialogue à mettre en place dans une situation choisie, ceci en tenant compte des facteurs évoqués préalablement.

En partant du fait que les individus constituent le lien primaire dans tout dialogue, les auteurs portent un regard sur le rôle des institutions d'éducation, soit formelle, soit informelle, sur les éducateurs en particulier, ainsi que sur le rôle de la famille.

Parmi les groupes sociaux, l'importance est donnée au rôle de la jeunesse comme catalyseur de changements d'une part, et d'autre part au rôle de la génération des aînés, porteuse des traditions et de la continuité de valeurs socioculturelles, ainsi que des leçons tirés du passé.

Le rôle de la société civile est mentionné, intervenant à privilégier, vu son expérience profonde et

multifonctionnelle à travers ses fonctions qui lui donnent une place unique dans le dialogue interculturel. Les auteurs constatent qu'au niveau local, la mise en œuvre de dialogues dépend souvent de l'humeur et de l'énergie déployée par les groupements de migrantes institutionnellement constituées ou informelles. Les activités des communautés de croyance, leurs institutions et leurs responsables témoignent de la dimension religieuse du dialogue interculturel. Ensuite les auteurs portent un regard sur le rôle des organisations sportives et culturelles et leurs porte-parole, des intellectuels, chercheurs et académiciens dans la préparation et le déroulement, voir le maintien d'un dialogue.

Enfin l'influence du politique et de la politique ainsi que de l'administration publique est mesurée, vu qu'elle influence de façon non négligeable la nature des relations entre les intervenants.

Si on tient compte des relations entre tous les acteurs dans la société, leurs décisions prises, et la manière dont elles sont transportées dans les médias, il est évident que la qualité et la quantité d'information ainsi que la vitesse des échanges influencent directement le résultat des dialogues. Ceci est également reflété dans ce chapitre.

Chapitre 5 : Conditions et Contexte (vu à la fois sous les angles « macro » et « micro »).

Le but de ce chapitre est de donner les composantes de base et de définir le contexte qui contribue à créer un terrain fertile pour le dialogue interculturel.

Selon le Livre Blanc du Dialogue Interculturel du Conseil de l'Europe, les conditions à la macro dimension doivent inclure les valeurs et principes suivants : les droits de l'homme, les principes démocratiques et l'état de droit ; l'égalité de dignité et le respect mutuel ; l'égalité des genres ; la démolition des barrières d'idées qui empêchent un vrai dialogue, et le respect du droit à la diversité.

Au niveau de la micro dimension, la tâche ne se limite pas à la reconnaissance, à l'appréciation et au respect de la diversité. Il s'agit surtout aussi à en tirer profit pour le bien de tous. Les conditions de base pour prendre part à un dialogue où pour le mener sont donc liées à la motivation/ l'intention initiale, à la disposition d'ouverture, à la volonté à s'y joindre et à une ouverture d'esprit de tous les participants. D'autres éléments pouvant contribuer au processus telle l'hospitalité offerte avec amabilité et avec la bonne volonté comme expression spécifique du respect pour le(s) partenaire(s) dans le dialogue, donnant ainsi un signal d'invitation à se joindre au dialogue. Les auteurs énumèrent quelques conditions de base pour la mise en place d'un dialogue :

Selon les auteurs, la micro situation devrait si possible permettre à tous les participants au dialogue se sentir à pied d'égalité. Ils pourront alors découvrir et développer d'autres qualités essentielles comme outils précieux pour le dialogue telle la capacité d'écoute, la connaissance de soi et l'autocritique, toutes deux directement liées à la capacité de pensée critique et de discernement. S'y ajouteront la connaissance et la reconnaissance de « l'Autre »/des « Autres».

Au chapitre 6 se trouve la définition de la tâche des facilitateurs de ce genre de dialogue en comparaison avec d'autres rôles, en particulier avec celui du juge de paix, et avec d'autres procédures telle l'arbitration et la médiation. Le chapitre mentionne ensuite quelques-unes des qualités et qualifications requises.

La définition suivante forme la base de ce chapitre: Une facilitation de dialogue aide un groupe de participants divers à s'accepter et à s'apprécier mutuellement; à prendre en considération tous les facteurs nécessaires pour surmonter les difficultés ; à accepter leur part de responsabilité pour surmonter la difficulté ; à identifier les objectifs communs à tout le groupe et les aide ensuite à planifier comment les atteindre.

Une partie essentielle de la tâche de la facilitation est de veiller au respect de l'intégrité du dialogue – tout comme la sage-femme surveille et assure l'hygiène au moment d'une naissance - la facilitation doit assurer l'intégrité du processus de dialogue.

Au cours du dialogue, la facilitation reste à l'affût d'éléments du Dialogue en cours qui pourraient potentiellement faire partie de la conclusion du dialogue et il doit obtenir le consentement des participants de s'engager dans cette direction. La planification et l'organisation du dialogue, tout comme son progrès exigent une revue continue du processus, tout en repérant les obstacles cachés qui empêchent le dialogue, les dilemmes qui pourraient surgir juste avant ou pendant le dialogue, les « mots explosifs », etc.

Chapitre 7 : Les principaux obstacles au dialogue

Les obstacles au dialogue interculturel mentionné dans ce chapitre se trouvent à tous les niveaux: au niveau national, régional et local. Ils sont dus à un nombre de facteurs, y compris au manque d'agenda politique dans le domaine du dialogue entre les cultures et au manque de stratégies politiques pour combattre la discrimination. Les institutions d'état spécialisées s'occupent uniquement de la question de la discrimination mais oublient de combler les lacunes dans les lois correspondantes, par exemple dans celles se rapportant à la discrimination "raciale" et ethnique et par ex. aux des crimes appelés "crimes de haine". D'autres obstacles sont par exemple les fausses perceptions reçues, les stéréotypes et les préjugés disséminés directement ou par insinuation dans les médias.

Quelques-uns des obstacles cachés proviennent du manqué de sens d'appartenance et de sécurité humaine pour tous, du manqué de soutien des NGO qui sont actives dans le domaine du Dialogue Interculturel ou au manque d'espaces mis à disposition pour de tels dialogues. S'y ajoute l'influence du fondamentalisme religieux.

Bien des inégalités perdurent : inégalité des chances et des offres, dans les questions d'égalité des genres. D'autres obstacles tendent à ralentir le dialogue que ce soit dans le domaine de l'éducation, le manque de possibilités scolaires pour les enfants d'immigrants et d'autres groupes socialement moins privilégiés.

La polarisation dans les discussions tourne surtout autour de questions liées à la migration (légale, illégale), la religion, l'origine ethnique, le racisme et la xénophobie culturelle et religieuse, le manque d'emplois, d'intégration sociale de groupes minoritaires et menaces, le traitement inégal basé sur la différence de genre, les droits des immigrants, l'héritage culturel, etc.

Il n'est pas facile de savoir comment s'attaquer à ces questions et problèmes. Certains des obstacles peuvent en effet être démantelés grâce à une ouverture à les reconnaître et admettre et à aller vers l'autre. Pour d'autres il faudra du temps, de l'effort continue, un engagement à long terme et le courage d'utiliser les mots explosifs pour amorcer des dialogues ouverts et francs.

Chapitre 8: Créer un processus de dialogue

Malgré le fait que, dans chaque situation, le dialogue aura ses données spécifiques, ce chapitre énumère quelques éléments essentiels au processus.

Tout dialogue interculturel doit être construit sur les principes des droits de l'homme, la démocratie et l'état de droit; il promeut le concept de l'Unité dans la Diversité; s'engage à un dialogue ouvert et franc et la créer la confiance, adhère à la maxime qu'il s'agit de trouver "ce qui est juste et non qui a raison" et que "tous doivent être représentés autour de la table".

Le chapitre décrit les divers éléments nécessaires au dialogue: "Apprendre du passé" – en reconnaissant mutuellement les blessures du passé" et entamant ensemble un processus de guérison qui peut contribuer à une confiance mutuelle; récolter des exemples de "bonne pratique"; échanger des expériences; former de facilitateurs à l'utilisation du guide.

Le chapitre souligne l'importance de l'évaluation de tout dialogue pour les initiateurs et pour les participants en créant un système d'évaluation qui permet aux participants de réfléchir à la cohérence et la relation de leur engagement dans le dialogue en relation avec leur vie quotidienne et leur travail.

Le chapitre 9 reprend les orientations principales du dialogue, notamment la gestion démocratique de la diversité et la cohésion sociale basée sur les droits humains. S'engager dans ce sens veut dire développer une culture de participation. Le chapitre reprend des points, s'ils ne seraient pas encore couverts au paravent, concernant la mise en place et l'approvisionnement d'un dialogue envisagé. Il touche encore une fois aux besoins d'évaluation d'un processus de dialogue. Cette évaluation peut être engagée avant la clôture du dialogue et elle gagne en qualité si elle est complétée par une évaluation en rétrospective.

Le chapitre 10 intitulé Annotations et ressources donne une liste de littérature pour approfondir le/les sujet(s), ainsi qu'un certain nombre de liens sur Internet, dont l'accès aux exemples de bonne pratique du dialogue interculturel.

En conclusion de ce survol, il convient de mentionner que la Conférence des OING est en train de se munir d'un plan de mise en œuvre. Ce guide pratique du Dialogue est considéré comme début d'un programme d'action. En voici les étapes en vue :

- Mise en ligne et impression du guide pratique ;
- Enregistrement du droit d'auteur à la licence *Creative Commons 3.0* ;
- La mise en réseau – une demande déjà exprimé lors du Forum d'Istanbul ;
- Négocier des collaborations de mise en œuvre avec les instances intéressées du Conseil de l'Europe et d'autre Organisations, soit régionales, soit externes ;
- La formation des équipes de facilitateurs ;
- La sélection des lieux pilotes pour les dialogues.

Rédigé pour la Commission permanente de la Conférence des OING du 3. 10. 2011



www.dialoguetoolkit.net

