

La décolonisation, c'est maintenant !

Guide pratique
d'inspiration pour
une collaboration
internationale
équitable





Introduction



Jusqu'en 1961, le ministère belge de la Coopération au développement s'appelait tout simple ministère des Colonies. Que faut-il de plus pour comprendre à quel point la coopération au développement est intimement liée à l'histoire coloniale de notre pays ? Les missionnaires et les coloniaux allaient au Congo, au Rwanda et au Burundi pour « civiliser », nous y allons pour « développer ». Same difference, s'élèvent des voix critiques de plus en plus nombreuses qui remettent simultanément en cause la légitimité et la pertinence de notre travail et de l'ensemble du secteur de la coopération au développement.

Il est grand temps que les organisations qui s'investissent au profit de la solidarité et de la justice internationale¹ procèdent à un examen de conscience. Les critiques marquent en effet un point. Les anciennes structures du pouvoir et l'idée de la supériorité blanche, qui étaient le fondement de la colonisation, ont la vie dure. Dans la société, où elles sont le moteur du racisme structurel et quotidien, et dans le secteur de la coopération au développement qui reflète encore trop souvent, dans ses relations avec les partenaires et au sein même des organisations, les rapports de force tronqués de l'époque.

Le colonialisme était un système injuste et abusif, fondé sur l'exploitation, le racisme, le paternalisme et la violence. L'imagerie et le langage qui justifiaient ce système trouvent encore un écho à l'heure actuelle, notamment dans la coopération au développement. La décolonisation passe donc avant tout par la connaissance et la reconnaissance de nos propres « racines » coloniales. Nous nous devons, envers nous et envers nos partenaires dans le monde, de remettre en cause notre vision du monde et notre position (de pouvoir), sans tabou et sans complexe.

Pas pour susciter un sentiment de culpabilité chez toutes ces personnes qui s'investissent corps et âme, mais parce que cette compréhension crée des partenariats mondiaux équitables au profit d'un monde durable et égalitaire. Comment nos organisations peuvent-elles prendre leurs distances avec le passé et construire l'avenir ? Quels sont les rapports de force tronqués chez nous et que pouvons-nous y faire ? En résumé, comment mener un travail de décolonisation, dans la théorie comme dans la pratique ?

L'appel à la décolonisation est devenu assourdissant. En 2021, les ONG belges pour la coopération au développement s'attachent à élaborer leur prochain programme pluriannuel (2022-2026). Elles ont ainsi clairement la possibilité d'intégrer la décolonisation comme fil rouge de leur nouveau programme. Pour tous les acteurs·rice·s de la coopération non gouvernementale, c'est le moment idéal pour lancer ce processus dès aujourd'hui.

1. La recherche d'une terminologie adéquate se poursuit. Dans ce guide, nous utilisons divers termes appliqués comme alternative à la coopération au développement : solidarité internationale, justice internationale, équité internationale, coopération internationale et partenariat international. Voir également le chapitre sur l'impact des images et des mots.





La décolonisation, ça s'apprend

La réflexion et la discussion sur la signification de la décolonisation et la raison pour laquelle elle est importante sont les étapes déterminantes de la décolonisation dans la pratique. Par cette publication, nous mettons chacune au défi d'examiner son fonctionnement et de mener une discussion à la lumière de la décolonisation. Pas de one size fits all, pas de plan par étapes ou de liste de contrôle, mais de la matière à réfléchir, discuter et agir.

Cette publication, originellement écrite en néerlandais, émane du Toekomstwerf Dekoloniseren (Chantier d'avenir - décoloniser), organisé par ngo-federatie et 11.11.11. Depuis février 2020, les membres de ce groupe de travail se réunissent (virtuellement) régulièrement pour échanger et acquérir de l'expertise en matière de décolonisation dans la pratique. Ce guide a vu le jour comme un patchwork de visions du chantier, de sources intéressantes, d'entretiens et de formations que nous souhaitons partager.

Ce guide est par définition un instantané. La décolonisation est plus un processus qu'un objectif. Nous souhaitons inciter les organisations qui n'ont pas encore débuté cet exercice à le faire et montrer à celles qui ont déjà entamé le processus de nouvelles voies à explorer.

N'hésitez pas à nous contacter en cas de questions ou remarques (info@ngo-federatie.be & info@11.be).

Sommaire

La décolonisation : de quoi s'agit-il et pourquoi est-elle nécessaire ?

p. 06



La recherche académique comme point de départ

p. 10



Décolonisation et partenariat équitable

p. 25



Intégrer de l'expertise

p. 29





La décolonisation pour les nuls

p. 12



Une coopération au développement blanc de blanc

p. 21



L'impact des mots et des images

p. 32



Formez-vous

p. 43



La décolonisation : de quoi s'agit-il et pourquoi est-elle nécessaire ?

“ « La vérité n'est pas
toujours facile à
entendre, mais elle
est nécessaire. »

Dr. Olivia Rutazibwa, Senior Lecturer
– Université de Portsmouth, dans
« Zwijgen is geen optie »



Tirer les leçons du passé

Le passé n'est pas mort. Il n'est même pas encore derrière nous. La décolonisation débute par la prise de conscience que le passé laisse des traces dans notre présent, que des structures et des rapports de force que nous connaissons aujourd'hui sont déterminés par ce qui a précédé et qui perdure dans notre société, aussi différents puissent-ils paraître de ceux d'un autre âge. Celui-elle qui se penche sur ce passé sans a priori, honnêtement et sans tabous, découvre ce que nous devons rectifier aujourd'hui et maintenant.

L'héritage d'un sombre passé

Notre monde est l'héritage de la colonisation. Une histoire de conquête et de soumission, qui a commencé avant même 1492. Une histoire d'extermination des populations indigènes, d'esclavage et d'annexion des pays au titre de colonies. Aujourd'hui, elle s'exprime toujours dans les rapports de force internationaux économiques et politiques et dans des idées et des images de supériorité des peuples européens blancs et leurs descendant·e·s dans le monde, par opposition à tous les autres qui ne sont pas comme eux, ici et en Afrique, en Asie, en Amérique et en Océanie.

La colonisation sans fard : violente, paternaliste, prédatrice

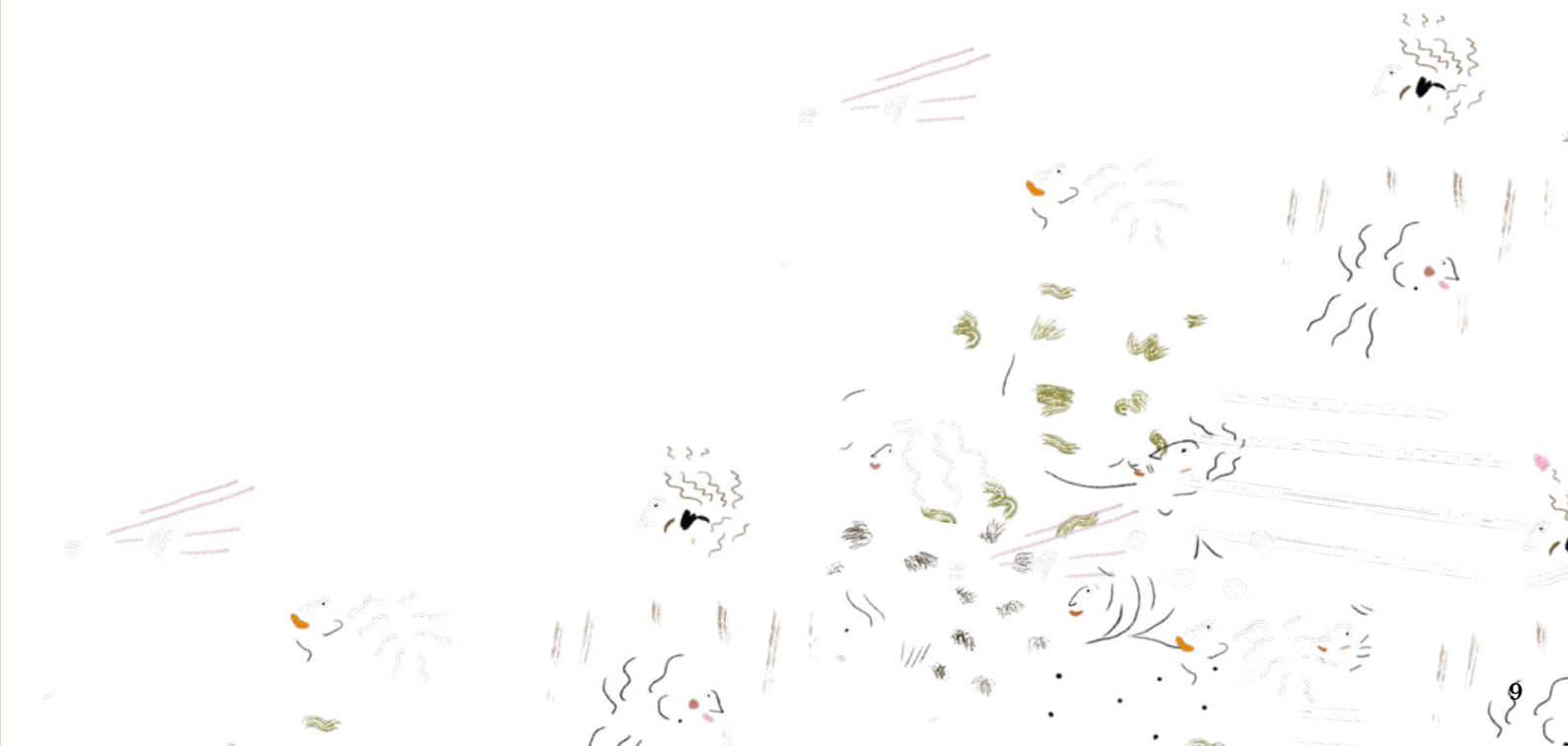
Le colonialisme était un système fondamentalement injuste, fondé sur l'exploitation des régions colonisées pour soutenir la croissance en occident et créer de la richesse, sur le racisme qui devait justifier cette exploitation, sur le paternalisme des missionnaires blancs et des fonctionnaires coloniaux qui ne traitaient pas les populations autochtones comme des êtres humains à part entière ; et sur la violence physique et psychologique pour infliger et imposer le système colonial.

Où est l'héritage du colonialisme ?

Il ne faut pas regarder loin pour trouver des traces du passé colonial. Le paysage urbain est rempli de panneaux de rue et de statues qui mettent en avant les « héro·ine·s » de cette période. Sans oublier aussi les traces moins visibles, dans la structure de pouvoir inégalitaire, dans l'imagerie sur les personnes noires (notamment). En tant que société, nous portons l'héritage de la colonisation, même si nous n'en sommes pas tous conscient·e·s. C'est précisément cette part d'inconscient qui exerce une incidence profonde sur les héritier·ère·s de la colonisation. Les micro-agressions subies quotidiennement par les personnes issues de l'immigration sont un héritage de la propagande de civilisation toujours profondément ancrée dans notre société.

Décolonisation : reconnaître, condamner, traiter

Décoloniser, c'est commencer par condamner ce système injuste et violent. Cela revient à ne pas applaudir les hôpitaux et les routes que les colonisateur·rice·s ont construits dans ces pays, car ces investissements n'ont pas été faits par bonté d'âme, mais surtout dans l'intérêt personnel des colonisateur·rice·s. Décoloniser, c'est reconnaître les conséquences de ce système et de ce mode de réflexion coloniaux et y remédier, en luttant à présent contre le racisme et les rapports de force déséquilibrés, en visant une citoyenneté égalitaire, une coopération équitable et une société inclusive.



En quoi cela nous concerne-t-il ?

Que nous soyons disposé·e·s à l'admettre ou pas, la coopération au développement est intimement liée à notre histoire coloniale. Le secteur puise ses racines dans la mission de civilisation qui allait de pair avec la colonisation et donc aussi dans la logique raciste de la supériorité occidentale et de l'infériorité des autres personnes et des autres peuples. Nous en gardons les traces dans les termes par lesquels nous décrivons, aujourd'hui encore, notre action, par exemple « coopération au développement » et « Nord-Sud ». Dans leur plaidoyer, les ONG dirigent depuis longtemps leurs foudres sur les conséquences de la (néo)colonisation, notamment l'exploitation de matières premières ou les rapports de force mondiaux inégaux. Elles conservent pourtant trop souvent encore leur vision eurocentrique. Pour renforcer encore leur lutte en faveur d'un monde plus équitable et durable, elles doivent oser balayer devant leur porte.

L'étiquette de la charité

Un partenariat équitable est-il possible quand l'un des partenaires dépend financièrement (beaucoup) de l'autre ? Au sein de notre société extrêmement diversifiée, notre secteur est en outre toujours majoritairement blanc, ce qui est révélateur d'une façon de penser et de fonctionner occidentale qui s'auto-renforce. Sans oublier l'étiquette de la charité derrière laquelle nous nous cachons : le·a collaborateur·rice blanc·he d'une ONG qui va « sauver » les « nécessiteux » dans les « pays en développement ». Il y a sans aucun doute matière à critiquer cette imagerie au sein même du secteur. Il semble pourtant difficile de nous en défaire totalement.

Pas de pertinence sans décolonisation

La décolonisation n'est pas un phénomène nouveau. Des enquêtes, des débats et des actions ont déjà eu lieu sur ce thème. Après la mort de George Floyd, la visibilité et l'impact accrus du mouvement Black Lives Matter, ce thème est plus que jamais à l'ordre du jour. Les activistes de cette nouvelle vague font plus largement entendre leur voix. Ils tapent du poing sur la table et ils sont écoutés. L'espace public tremble, les statues coloniales tombent, les noms de rues sont supprimés. La prise de conscience que le temps du changement est arrivé ne cesse de croître. Les ONG du futur s'impliqueront en faveur d'un changement du système et elles lutteront contre les rapports de force tronqués. Elles devront aussi remettre en cause le rapport néocolonial Nord-Sud dont elles font partie. La décolonisation est la seule option possible.





Le processus de la décolonisation consiste à lutter contre cette inégalité pour favoriser l'égalité et redistribuer le pouvoir. D'une part, la société belge doit favoriser des citoyen·ne·s égaux·ales, indépendamment de la couleur de leur peau et de leurs racines congolaises. D'autre part, il convient de cibler, en Belgique et à partir de la Belgique, des partenariats égalitaires avec le Congo, les Congolais·es et les organisations congolaises (y compris la diaspora). La décolonisation est une voie nécessaire dans une société multiculturelle au lourd passé colonial et aux nombreux héritages coloniaux. Il s'agit d'investir dans une société inclusive, au sein de laquelle chacun·e se sent chez soi, a les mêmes chances et a la possibilité de participer. En résumé, décoloniser c'est viser une cohabitation pacifique.

Nadia Nsayi, dans « Dochter van de dekolonisatie »

La recherche académique comme point de départ

Pour trouver une conception commune de ce qu'est la décolonisation pour notre secteur, l'Université de Gand a mené une enquête à la demande de ngo-federatie et 11.11.11 : « Implicaties van dekolonisering voor de Vlaamse sector van ontwikkelingssamenwerking » (Implications de la décolonisation pour le secteur de la coopération flamande au développement). Les chercheur·euse·s se sont basé·e·s sur des entretiens, tant dans le secteur de la coopération belge au développement qu'en dehors de celui-ci, pour identifier des domaines que les organisations peuvent utiliser comme point de départ pour lancer la réflexion sur la décolonisation en leur sein.



Lutte contre le racisme

La lutte contre le racisme est le point de départ de la lutte en faveur d'un ordre mondial plus équitable. Tout débute par la reconnaissance que le racisme systémique, héritage de la pensée coloniale, fait toujours partie intégrante de notre société et de nos organisations. Soyez l'allié-e actif-ve des organisations de la société civile qui luttent de façon structurelle contre le racisme et qui mènent le débat de société sur la décolonisation de l'espace public et de l'enseignement. Il ne suffit pas de ne pas être raciste, vous devez lutter contre le racisme, par vos actions, également au sein de votre propre organisation. Formez vos collaborateur-ric-e-s et vos bénévoles à réagir contre le racisme. Décoloniser, c'est céder son propre pouvoir, tout en utilisant autant que possible ce même pouvoir pour lutter en faveur d'une justice sociale.

Voulez-vous devenir un-e allié-e ? Commencez par votre organisation. Lancez la décolonisation. Pour en savoir plus, consultez la page 16.

Imagerie et discours

Voilà une bonne entrée en matière. La plupart des organisations mènent d'ores et déjà un dialogue sur l'imagerie et le langage avec lesquels elles tentent de gagner le public à leur cause. Un langage (imagé) centré sur l'impuissance et la condition de victime et qui fait référence à la propagande du projet colonial. Se défaire de ce langage (imagé) est une première étape réaliste, qui peut avoir un impact important, sur le plus long terme, sur la façon dont les personnes issues de l'immigration vivent dans l'imagination du public.

Vous souhaitez obtenir des clés pour lancer la discussion sur les images et la langue ? Pour en savoir plus, consultez la page 37.

Production de connaissance

L'idée que « l'Occident » doit résoudre les problèmes dans les autres pays est profondément ancrée dans le secteur de la coopération au développement. Apprenez à percevoir l'eurocentrisme dans les cadres de valeurs appliqués par la coopération au développement. Réfléchissez aux personnes que vous considérez comme des expert-e-s, aux connaissances que vous appréciez, à qui s'invite autour de la table lors de l'élaboration de programmes et de projets. Montrez-vous plus ouvert aux perspectives du reste du monde sur la lutte pour l'égalité locale et mondiale (par exemple pour les thèmes tels que l'accaparement des terres, les traités commerciaux déséquilibrés

ou « l'échec » de gouvernance) et intégrez-les dans votre plaidoyer.

Vous recherchez des perspectives externes ? Vous trouverez des expert-e-s et des informations à la page 32.

Représentation

La décolonisation ne peut être réduite à un problème de représentation des personnes issues de l'immigration dans le secteur de la coopération au développement. Le recrutement de ces personnes est pourtant plus que symbolique. Mettez en œuvre une politique déterminée en matière de représentation au sein de votre organisation, également pour les postes dirigeants et les organes directeurs. L'objectif ne peut en aucun cas être d'utiliser une plus grande diversité de couleurs comme une affiche promotionnelle, mais de garantir que les idées et les perspectives autres que blanches fassent leur chemin à tous les niveaux.

Vous voulez contribuer à la représentation et à l'inclusion ? Vous trouverez des conseils et astuces à la page 24.

Partenariats

Le sentiment que les rapports de force entre organisations et pays partenaires posent problème est présent dans le secteur depuis un certain temps. Étudiez de quelle façon nous pouvons collaborer dans une relation basée sur la confiance et le respect mutuels. Comment pouvons-nous écouter autant que possible la voix des organisations de la société civile dans les pays partenaires, de sorte qu'ils puissent participer à la fixation de l'agenda de la coopération ? Investissez également dans des contacts et des alliances avec la diaspora et faites en sorte qu'elle puisse s'impliquer de manière structurelle dans vos organes de gestion. Ces mouvements peuvent interpeller votre organisation qui peut à son tour les écouter et apprendre à leur contact.

Vous cherchez des façons de rendre le partenariat équitable ? Pour en savoir plus, consultez la page 29.

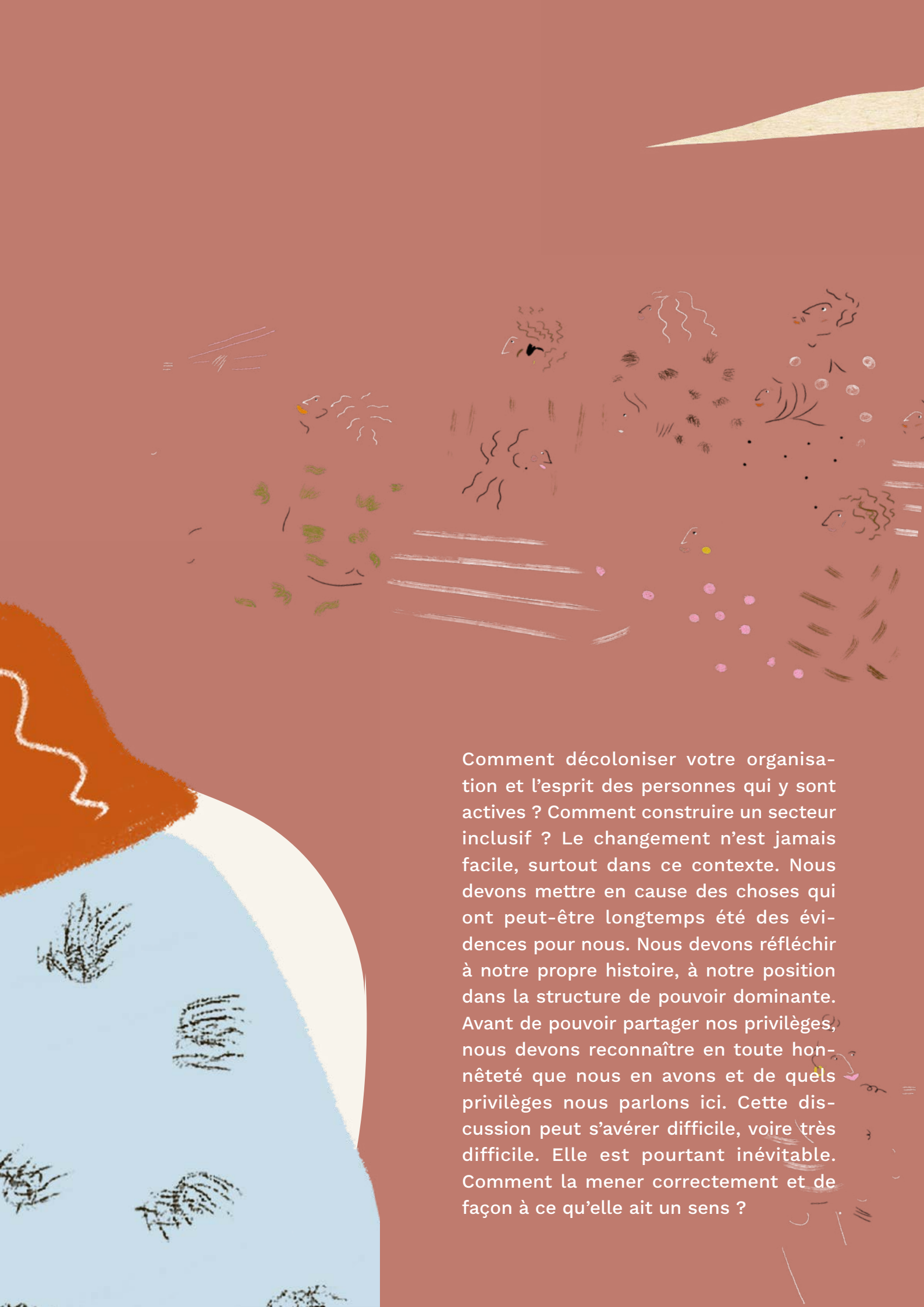


La décolonisation pour les nuls

“ Si vous n’êtes pas mal à l’aise, c’est que vous n’écoutez pas.

No White Saviors





Comment décoloniser votre organisation et l'esprit des personnes qui y sont actives ? Comment construire un secteur inclusif ? Le changement n'est jamais facile, surtout dans ce contexte. Nous devons mettre en cause des choses qui ont peut-être longtemps été des évidences pour nous. Nous devons réfléchir à notre propre histoire, à notre position dans la structure de pouvoir dominante. Avant de pouvoir partager nos privilèges, nous devons reconnaître en toute honnêteté que nous en avons et de quels privilèges nous parlons ici. Cette discussion peut s'avérer difficile, voire très difficile. Elle est pourtant inévitable. Comment la mener correctement et de façon à ce qu'elle ait un sens ?

Lancez la décolonisation

Cherchez les points sensibles au sein de votre organisation.

La décolonisation est différente pour chaque organisation. Il n'y a pas de solution universelle. Menez une analyse approfondie et honnête des aspects de votre fonctionnement qui nécessitent une modification. Prenez le temps nécessaire pour mener une réflexion et une discussion dans le but d'en arriver à cette analyse. Vous pouvez utiliser les domaines mis en avant par l'étude de l'Université de Gand comme point de départ.

Prenez la mesure

Examinez la culture de votre organisation, sa taille, sa structure et son histoire. Elles influencent votre approche du changement structurel. Selon la structure de l'organisation, il peut être préférable d'agir plutôt bottom-up ou top-down.

11.11.11. s'appuie sur les points forts et les points d'attention spécifiques de son organisation pour élaborer un plan d'action. Pour mener la discussion sur les actions nécessaires pour mener à bien un travail de décolonisation en tant qu'organisation, le travail est effectué par service et avec l'ensemble des collaborateur·rice·s. Nous avons ainsi une vision des besoins et possibilités spécifiques qui nous permettront de concrétiser le changement, étape par étape. De plus, la discussion est également menée au niveau stratégique et elle fera partie intégrante de l'action générale future. Le plan d'action n'est par conséquent pas un point final, c'est un instrument de progrès et de contrôle permanent.

-Wiske Jult, 11.11.11

Apportez des informations.

Chacun ne jongle pas avec les connaissances sur la décolonisation et l'ensemble des thèmes qui s'y rapportent. Vous pouvez donc organiser des formations pour les collaborateur·rice·s. Donnez-leur le temps d'approfondir leur connaissance des concepts. Commencez par des discussions accessibles visant à éliminer les réticences et n'avancez pas trop rapidement.

Quand nous abordons la décolonisation, certaines personnes ont le sentiment d'être mises de côté ou attaquées. Il est important d'impliquer tout un·e chacun·e et de dépasser le simple cadre de la couleur pour se pencher sur la classe socio-économique et d'autres facteurs d'exclusion potentielle.

- Rachel De Plaen, Broederlijk Delen

Impliquez tout le monde

Cette mission ne doit pas être cantonnée à la « cellule diversité ». Chacun·e doit participer à ce processus: la direction, le conseil d'administration et les collaborateur·rice·s. Chaque département doit s'approprier le processus. La décolonisation est un processus de réflexion qui doit impliquer toute l'organisation.

WSM a résolument décidé de ne pas commencer au "sommet", mais de placer le débat dans les priorités de l'ordre du jour par l'intermédiaire des collaborateur·rice·s. Nous avons commencé là où il existait une "énergie" et une envie de mettre la réflexion en avant. Avec un petit groupe de "convaincu·e·s", on peut aller très loin. En effet, le comité de pilotage doit laisser la place à la discussion sur les frustrations, les stratégies et l'approche. Des entretiens individuels avec des collègues désireux·ses de s'investir stimulent la discussion sur ce thème avec d'autres collègues. Nous avons également abordé le sujet durant le séminaire de planification stratégique en Afrique de l'Ouest. Il a suscité l'intérêt de partenaires africain·e·s et a débouché sur de nouvelles réflexions. Dans le même temps, il est important de se montrer ouvert à la critique et à la résistance et de les écouter.

- Annelies De Gendt, WSM

Une question d'attitude.

Le sentiment de supériorité occidentale génère dans le secteur certaines attitudes inconscientes, qui partent du principe que ce qui vient d'Occident est mieux, plus intelligent, plus rapide. Organisez des formations durant lesquelles les participant·e·s apprennent à s'auto-examiner d'un œil critique, à reconnaître leur propre paternalisme et à développer des connaissances, des compétences et des attitudes qui leur permettront d'agir sur un pied d'égalité.

N'oubliez pas la base et les bénévoles

Ne menez pas uniquement cette réflexion et cette discussion avec des expert·e·s, ouvrez-les à votre public et osez montrer vos vulnérabilités. Réfléchissez à une offre de formations, webinaires, ateliers, débats avec des spécialistes et créez un espace suffisant pour que la base se familiarise avec ce thème et avec les nouveaux concepts.

11.11.11 est une organisation composée de personnes, professionnelles et bénévoles. Nous souhaitons impliquer chacun·e dans l'histoire de la décolonisation, tout en laissant la place à une attitude autocritique et à un rôle d'allié·e actif·ve. C'est pourquoi nous développons une offre de formations différenciées. Pour ce faire, nous recherchons des collaborations avec des organisations spécialisées telles que Hand in Hand, Labo vzw ou ORBIT, tout en développant un savoir-faire interne. Nous souhaitons aussi être beaucoup plus inclusif·ve·s envers les personnes issues de l'immigration, en accordant une attention à la diversité et à l'intersectionnalité de ce groupe.

- Serge Beel, 11.11.11

Un regard extérieur... ou pas.

Vous pouvez vous reposer sur de nombreuses organisations ou expert·e·s qui travaillent de longue date sur ce thème. La décolonisation peut entraîner des réactions défensives de par le manque de connaissance des concepts ou de par la confrontation avec des préjugés inconscients et avec sa propre position de force. Un·e accompagnateur·rice externe peut déminer ces réactions. Dans le même temps, un entretien exploratoire à propos de la décolonisation en l'absence d'acteur·rice extérieur·e peut précisément créer un environnement plus sûr, dans lequel personne n'a le sentiment d'être « jugé·e ». Dans ce cas, le·la collègue accompagnateur·rice doit suffisamment maîtriser le sujet et trouver le bon équilibre entre réflexion sincère et discussion constructive. L'option que vous choisissez dépend du contexte et de la personnalité de l'organisation.

L'opération WeDecolonizeVUB, qui a vu le jour l'année dernière sur le campus de la VUB, a pour but d'offrir un safe space aux étudiant·e·s de couleur dans une institution blanche et coloniale comme peut l'être l'université et fournir à tou·te·s les étudiant·e·s des outils visant à débattre de leurs cadres de réflexion eurocentrés. La force motrice de cette opération est un groupe de travail composé d'étudiant·e·s racisé·e·s, d'étudiants issu·e·s de l'immigration et de représentant·e·s des associations d'étudiant·e·s africain·e·s, d'Amérique latine et maghrébin·e·s. Nous avons ainsi une vision étendue de la décolonisation et du racisme institutionnel.

- Latifah Abdou, UCOS

Facilitez la tâche des collaborateur·rice·s de couleur.

Créez de la sécurité, pour que les personnes puissent dialoguer sans se sentir menacées. Durant ce débat, soyez particulièrement attentif·ve à la sécurité des personnes issues de l'immigration dans des organisations majoritairement blanches. Veillez à ce qu'elles puissent se montrer critiques, en toute franchise et en sécurité. Pensez à faciliter un safe space où les collaborateur·rice·s issu·e·s de l'immigration peuvent échanger entre eux·elles et à partir duquel il·elle·s peuvent éventuellement envoyer des signaux communs à l'organisation.

Les organisations doivent veiller à ce que cette responsabilité ne repose pas uniquement sur les épaules des personnes de couleur. Il est important que la politique en matière de diversité, d'inclusion et de décolonisation soit ancrée et soutenue à l'échelle de l'organisation et du secteur.

- Fiona Ang, Plan International Belgique



Appréciez l'expérience

Les expert·e·s académiques ont un rôle à jouer. Toutefois, dans cette discussion, les voix et l'expertise des expert·e·s de terrain, par exemple des personnes qui ont subi du racisme ou des personnes issues de la diaspora, soient mises à l'avant-plan. La voix des personnes issues des anciens pays colonisés est, elle aussi, essentielle. Cette expertise doit être valorisée à sa juste valeur. L'expertise de terrain a une valeur, elle ne doit pas être partagée bénévolement.

“Sporen van kolonisatie” (Les traces de la colonisation) est un dossier pédagogique destiné au troisième degré de l'enseignement primaire, qui aborde le passé colonial et son impact aujourd'hui. Il est le résultat d'un processus de collaboration entre Studio Globo à Anvers, des voix de la diaspora et des chercheur·se·s. Le contenu de ce dossier a été défini avec ces intervenants, suite à quoi Studio Globo l'a transposé dans un format éducatif, toujours avec le feedback de toutes les personnes concernées. Cette histoire a longtemps été racontée suivant une perspective unique, eurocentrique. L'implication de personnes issues de la diaspora dans la création du dossier pédagogique était cruciale pour amener d'autres perspectives. Il s'est agi d'un processus critique qui a remis en cause les évidences et qui a mené à une recherche conjointe du contenu et du message adéquats.

- Annegreet Poelman, Studio Globo

Entamez le dialogue avec des partenaires (locaux·ales).

Comment envisagent-ils les rapports de force ? Quels sont selon eux les changements prioritaires ? En tant qu'organisations de la société civile d'ancien pays colonisés (principalement), ce sont des expert·e·s. C'est en écoutant leurs perspectives et leurs cadres de valeurs en matière de lutte en faveur d'une justice sociale locale et mondiale que vous pourrez vous défaire de votre vision eurocentrique.

La décolonisation n'est pas seulement le fait de la population occidentale. En RDC, les cicatrices de la colonisation sont encore visibles dans la population locale, ce qui complique le travail quotidien de nos partenaires. Il·elle·s travaillent depuis longtemps dans le contexte de la “décolonisation des mentalités”. Leur expérience et leur analyse de ce sujet doivent également alimenter notre réflexion ici, en Belgique.

- Najla Mulhondi, Congodorpen

Participez à la dynamique de la décolonisation dans le secteur

Le processus de décolonisation ne s'arrête pas à votre organisation et au sein de celle-ci. S'impliquer dans des trajets dans le secteur, en Belgique comme au niveau international, peut contribuer à regarder au-delà de nos propres angles morts, à alimenter la discussion interne et à échanger sur les obstacles et les bonnes pratiques. Dans les organisations au sein desquelles il est difficile d'entamer le dialogue, l'implication d'un·e acteur·rice externe peut constituer un levier pour mettre ce thème à l'ordre du jour interne.





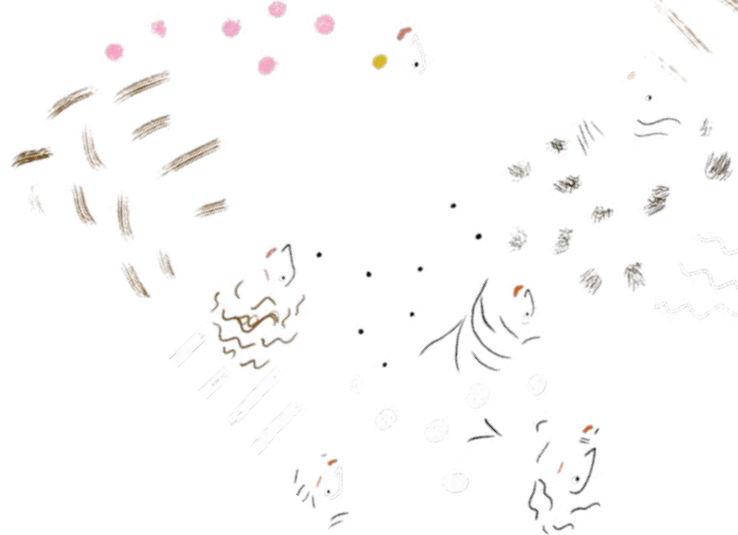
La résistance, résultat d'un manque de connaissances

La première tâche de notre processus de décolonisation fut la réflexion sur soi. Ce n'est pas un exercice facile quand les collaborateur·rice·s ignorent pratiquement tout de ce thème. Il est évident qu'il existe un besoin de formation. Les collaborateur·rice·s doivent avoir le temps de se familiariser avec ce thème. Afin de réduire la résistance au début du processus, il est parfois préférable d'opter pour des formations dispensées par des expert·e·s "nuancé·e·s" plutôt que par des penseur·euse·s plus "radicaux·ales". Nous ne voulons pas brusquer les choses. Nous constatons qu'il existe un besoin d'espace d'échange, de réflexion et de dialogue. Il faut prendre le temps d'assimiler le thème.

Annelies De Gendt, We Social Movements (WSM)

La première fois : comment faire une tempête de cerveaux ?

L'une des ouvertures possibles du processus de décolonisation consiste à mener un débat sur ce thème au sein de l'organisation. C'est une façon de lancer la réflexion et la discussion parmi les collaborateurs·rices. À quoi faut-il être attentif·ve ? Comment s'y prendre ?



1. Définir les règles du jeu

Garantissez un environnement sûr, pour que toutes les participant·es aient le sentiment de pouvoir s'exprimer librement, sans se sentir « piégé·es » par la suite. Vous pouvez aborder les déclarations blessantes, mais uniquement pour les citer et pour dialoguer sur le sujet, pas pour s'accuser mutuellement. Créez un espace permettant de commettre des erreurs et de s'écouter. Soulignez préalablement le fait qu'il s'agit d'un processus d'apprentissage qui peut s'avérer désagréable ou inconfortable. Pas de progrès sans désagrément.

« L'idée d'un safe space a vu le jour durant le premier événement, quand une étudiante noire du public a fait remarquer que chez elle, elle n'avait pas la possibilité d'aborder la pénible réalité de la vie de femme noire dans un environnement blanc. C'est ainsi que nous avons eu l'idée d'organiser également des événements destinés à cartographier les sujets quotidiens de certaines populations d'étudiant·es - originaires d'Afrique subsaharienne, d'Amérique latine, du Maghreb - tout en incluant au sein de ces groupes une attention pour le genre, la réalité socio-économique, la nationalité, etc. En effet, les safe spaces ont pour objet de partager les peurs, les frustrations, les préoccupations et de tenter de guérir dans un environnement où vous êtes compris·e sans trop d'explications. Cela peut être ressenti comme une libération.

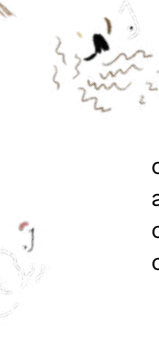
- Latifah Abdou, UCOS

Comment créer un safe space ?

- **Avant la discussion** : demandez aux participant·es ce qui est important pour eux·elles. Quels sont les mots qu'il·elle·s préfèrent ne pas entendre ? Quels sont les points sensibles ? Interrogez-les sur leurs attentes et tenez-en compte durant la discussion.
- **Espace** : organisez la discussion dans un espace agréable. Lorsqu'il·elle·s sont placé·es dans un environnement agréable, les participant·es se sentent à l'aise et il·elle·s peuvent montrer leur vulnérabilité.
- **Instructions** : donnez des instructions pour la discussion. Au début de la discussion, expliquez ce qui est possible et ce qui ne l'est pas en fonction de ce que les participant·es ont indiqué au préalable.
- **Modérateur·rice** : choisissez un·e modérateur·rice qui pourra intervenir de façon diplomatique et avec fermeté lorsque certaines actions ou déclarations perturbent l'équilibre dans la discussion.
- **Personne de confiance** : indiquez aux participant·es qu'une personne de confiance est présente. Si des participant·es ne se sentent pas libres de s'exprimer, ils·elles peuvent interpeller cette personne au terme de la discussion.

2. Check-in : demandez quelles sont les attentes

Faites un tour de table et demandez à toutes les participant·es de dire quelles sont leurs attentes par rapport à la session. Vous pouvez également sonder les connaissances préalables en matière de décolonisation ou ce que la décolonisation peut signifier pour leur rôle au sein de l'organisation et



comment il-elle-s envisagent son importance. Vous aurez ainsi une première impression sur l'ouverture des participant-e-s, l'urgence et le degré de difficulté de la première étape de l'exercice.

3. Définissez des objectifs clairs et précis

Épinglez des objectifs clairs, pour que tous les participant-e-s comprennent ce qu'ils-elles peuvent attendre ou pas de la session. Il-elle-s sauront ainsi ce qu'il-elle-s pourront tirer du workshop. Par exemple : lancer la réflexion sur le rôle de l'organisation ; décoloniser ses propres pensées ; collecter des apports pour élaborer un plan d'action.

4. Qu'est-ce qu'un nom ?

Vérifiez ce que vous entendez par décolonisation dans le cadre des relations avec les autres i, de l'organisation et de la société. Cet exercice peut se faire individuellement, en duo ou collectivement. Confrontez ces résultats aux définitions des expert-e-s. Faites en sorte que la discussion soit aussi concrète que possible. Demandez par exemple, avant la session, si les participant-e-s peuvent présenter des exemples d'actions, de campagnes, de structures, de façons de faire qu'il-elle-s souhaitent aborder durant la discussion. Soulignez également l'importance de la perspective. L'histoire est écrite par les peuples vainqueurs. Durant les formations, il est nécessaire de raconter l'autre histoire, celle des peuples colonisés.

5. Faites systématiquement le choix du dialogue

Un débat traditionnel avec des expert-e-s qui prennent la parole et le public qui a la possibilité de poser des questions à la fin ne favorise pas le dialogue requis par ce thème. Utilisez des méthodes pédagogiques pour donner la parole à chacun-e et créer de l'espace pour un véritable dialogue entre personnes d'origines diverses.

6. Voyez le positif

Pourquoi la décolonisation est-elle importante pour l'organisation et pour le secteur en général ? Quelles opportunités et quelles possibilités la décolonisation offre-t-elle ? Quels sont les risques si nous manquons ce rendez-vous ?

7. Affirmations

Vous pouvez alimenter la discussion par des affirmations. Les participant-e-s prennent position et discutent de leurs points de vue.

8. L'horizon 2030

Une façon de mener la discussion consiste à partir d'un scénario idéal ou « tabula rasa ». Envisagez l'avenir : à quoi ressemble-t-il ? Qu'est-ce qui est nécessaire pour combler le fossé entre le présent et cette image du futur ? 2030 n'est pas trop éloigné dans l'avenir. Vous pouvez ainsi être suffisamment concret-e, tout en ayant un horizon assez éloigné pour avoir le temps d'organiser un processus de changement approfondi.

9. Des actes, pas des mots

Demandez à chaque participant-e de formuler une action sur le court terme (cette année) et une sur le plus long terme (pour le prochain programme quinquennal). En impliquant chacun-e, vous obtenez un plan d'action largement soutenu. Quel est le soutien nécessaire (formations, collaborations, etc.) pour exécuter ces actions ? Quels sont les obstacles possibles ? Quels moyens ? Qui voulons-nous impliquer ? Quelle est la signification pour votre organisation ?

10. Check-out

Clôturez par un tour de table des participant-e-s. Que retiendront-il-elle-s du workshop ? Donnez-leur des « devoirs ». Quelle est selon eux-elles la prochaine étape la plus urgente pour l'organisation ? Que feront-il-elle-s personnellement ?

Ensuite ? Action !

Ce n'est pas un seul workshop qui fera la différence. Les collaborateur-ric-e-s doivent disposer d'un espace suffisant au sein de l'organisation pour apprendre à appliquer ces nouvelles connaissances et pour commettre des erreurs. Il est important que les dirigeant-e-s donnent du temps et de l'espace aux collaborateur-ric-e-s pour qu'ils-elles apprennent à utiliser les compétences acquises.



Les formateur·rice·s peuvent puiser dans diverses techniques. C'est le principe de la pédagogie inversée. Dans un premier temps, les participant·e·s découvrent la matière en groupe, après quoi il·elle·s échangent avec les autres participant·e·s, puis avec le·la formateur·rice. La formule du Café du monde (World Café) permet de poser les questions élaborées par l'équipe de formation. Durant cet échange informel, les participant·e·s partagent leurs expériences et leur expertise. La méthode Fish Bowl tourne autour de l'écoute et elle consiste à donner la direction du processus d'apprentissage aux participant·e·s. Les participant·e·s occupent toujours la place centrale dans les méthodes d'apprentissage modernes : leurs expériences, leurs défis, leur connaissance de la réalité dans laquelle il·elle·s vivent. Nous sommes tou·te·s expert·e·s de la réalité dans laquelle notre apprentissage se fait. Pendant la formation, le·la formateur·rice doit laisser une place à cette expertise et il·elle doit développer le savoir-faire nécessaire avec les participant·e·s.

Pascal Hildebert, formateur et consultant en diversité et inclusion

Une coopération au développement blanc de blanc

“ Tout ce qui reçoit de
l'attention évolue.
L'attention à une vision
et une action inclusive
suscite le mouvement
et le changement. Elle
crée les organisations
du futur.

Fatia Bali, ORBIT



Monochrome et monoculturel

De nombreuses personnes (issues de l'immigration) continuent de considérer que la coopération au développement est vieille, blanche et néo-coloniale. Elles se méfient des organisations monochromes et mono-culturelles, à plus forte raison si elles prêchent l'internationalisation. Cette image blanche est un frein à l'attraction de talents qui ne se reconnaissent pas dans cette image. Ce n'est d'ailleurs pas seulement une question de perception. La coopération au développement est simplement trop blanche. Une organisation décolonisée applique une politique d'inclusion forte, qui attire des profils variés - en plus de la couleur - et qui apporte le plus grand nombre possible de perceptions et d'idées différentes.

🗨️ **Une femme noire dans ce secteur ? Mon expérience est double. D'un côté, vous êtes femme et noire, ce qui est positif pour l'image de l'organisation. C'est comme si vous étiez sur un trône. C'est de la discrimination positive. De l'autre côté, vous subissez des réactions sexistes et racistes. La représentation est là, pas la décolonisation.**

- Najla Mulhondi, Congodorpen

Penchez-vous sur les privilèges dont vous jouissez

Une politique d'inclusion peut se heurter à des résistances au sein de l'organisation. Il existe une crainte de perdre certains privilèges et certaines positions. Céder la place au changement implique une discussion sur certains privilèges ou leur abandon. Cela peut s'avérer douloureux. Les organisations doivent toutefois comprendre que l'intégration de nouveaux cadres de référence apporte une plus-value de taille sur le long terme.

🗨️ **Tout est une question de pouvoir. Si nous engageons plus de personnes issues de l'immigration ou de la diaspora des pays avec lesquels nous collaborons, d'autres doivent céder leur place. Ce n'est pas une perte, c'est une situation win-win qui apportera un nouveau type de collaboration.**

- Kwaku Acheampong, ancien chef du département Sud chez FOS, actuellement actif à COLISO au Ghana

Le temps d'une cure de jouvence est venu : les ingrédients d'une politique du personnel inclusive

L'image

Améliorez l'image de votre organisation. Ne vous contentez pas d'être attentif·ve à ce qui sort pendant les campagnes, veillez aussi aux messages et aux images diffusés sur le site Internet, dans les brochures, etc. Montrez pourquoi votre organisation est attrayante pour tous. Soyez attentif·ve à la diversité des panels, des formateur·rice·s et des consultant·e·s.

Culture d'entreprise.

On ne reste pas dans une organisation où on ne se sent pas bien. Une politique ferme de lutte contre la discrimination et le racisme est un pilier important d'une politique d'inclusion efficace. Créez des points de contact, par exemple une personne de confiance, qui a une connaissance des thèmes tels que le racisme, le sexisme et la discrimination. Organisez des formations pour apprendre à vos collaborateur·rice·s et vos bénévoles à réagir contre le racisme et à être anti-raciste.

En 2020, Oxfam s'est lancé dans l'élaboration d'un plan de diversité. Pour ce faire, l'ONG est en partie financée par Actiris, l'agence bruxelloise pour l'emploi. Actiris met également à la disposition d'Oxfam un facilitateur·rice qui aide l'ONG pendant qu'elle élabore et exécute son plan de diversité. Si Oxfam réalise les ambitions mises en avant dans son plan de diversité, elle recevra d'ici trois ans le « Label diversité » d'Actiris. Ce n'est pas qu'une simple théorie, le label est un moyen d'agir de façon pratique sur la diversité et l'inclusion au sein d'Oxfam.

- Belinda Mikaela Torres Leclercq, Oxfam

Politique organisationnelle.

Faites en sorte que les structures de votre organisation (comme le conseil d'administration, l'assemblée générale, etc.) soient représentatives, de manière à ce que votre organisation soit le reflet, à tous les niveaux, de la société belge et - pourquoi pas - de l'action internationale.

Entre 2012 et 2016, Africalia a mené une politique de renouvellement active de son assemblée générale et de son conseil d'administration. Ce renouvellement est allé de pair avec une réflexion approfondie au sujet d'une représentation plus équilibrée en termes de sexe, d'âge, de situation géographique - les 3 régions de Belgique et les pays partenaires - et d'identité culturelle. Il avait pour but d'accroître la légitimité et la crédibilité de l'action dans un contexte sociétal extrêmement diversifié et donc d'augmenter l'assise sociale. Une place a ainsi été libérée pour de nouvelles voix, plus jeunes, féminines ou d'origine africaine, ce qui a généré des débats critiques et constructifs, avec en leur centre la décolonisation des pratiques d'intervention d'Africalia. Les programmes géographiques ont automatiquement encore plus largement mis en avant des partenariats respectueux et équitables et le programme ECMS en Belgique a immédiatement acquis des ambitions claires de connexions culturelles avec la diaspora africaine.

- Dorine Rurashitse, Africalia

La direction

donne le ton à ses collaborateur·rice·s. Veillez à prévoir des formations en suffisance et fournissez des lieux d'apprentissage.

Un·e manager, directeur·rice ou dirigeant·e sensible à des thèmes tels que la diversité et le racisme apporte une plus-value aux travailleur·euse·s ayant une autre origine. Quand le management comprend les défis posés par votre origine et qu'il y est sensible, l'équipe est motivée.

- Pascal Hildebert, formateur et consultant en diversité et inclusion

Politique d'embauche et offres d'emploi

Si vous voulez attirer de nouveaux profils, vous devez être attentif·ve à la façon dont vous rédigez et diffusez les offres d'emploi. Si vous indiquez dans les offres d'emploi que vous souhaitez encourager certains types de profils à se porter candidat, vous êtes en terrain glissant sur le plan juridique. Vous voulez néanmoins essayer ? Adressez-vous à Unia pour savoir si c'est possible et si oui, comment. Vous pouvez aussi faire en sorte que l'offre d'emploi soit visible pour les profils recherchés. Vous connaissez une personne issue de l'immigration qui présente le profil adéquat ? Encouragez-la à poser sa candidature à un poste. Ne diffusez pas uniquement les offres d'emploi par les canaux traditionnels, mais aussi par des associations d'étudiant·e·s regroupant des personnes issues de l'immigration. Vous pouvez aussi envisager une collaboration avec des fournisseur·euse·s de services spécialisés tels que So-Diversity, job@uBuntu ou Hands-on Inclusion.

Il existe diverses associations de jeunes étudiant·e·s issu·e·s de l'immigration. Je pense à Ayo vzw à Anvers ou Karibu à Louvain. Les deux organisations s'adressent à un public cible spécifique, souvent difficilement accessible par les organisations traditionnelles. Proposer un stage à ces étudiant·e·s peut faire en sorte qu'il·elle·s entrent dans votre réseau et, plus tard, qu'il·elle·s postulent dans votre organisation.

- Nadia Nsayi, curatrice 'imagerie' MAS et auteur de 'Dochter van de Dekolonisatie' (Fille de la décolonisation)

Empowerment

Les personnes issues de l'immigration ne doivent pas avoir le sentiment injustifié de ne pas être à leur place dans ce secteur. Certain·e·s peuvent avoir l'impression de ne pas être suffisamment compétent·e·s, même s'il·elle·s ont les compétences requises pour exercer leurs fonctions. De par le manque de représentation, bon nombre de personnes issues de l'immigration se demandent si elles sont effectivement à leur place. Elles vivent alors le "syndrome de l'imposteur". L'équipe doit de ce fait être attentive au sentiment de sécurité de tou·te·s les collaborateur·rice·s. Donnez aussi à ces personnes le temps de grandir. Les personnes issues de l'immigration sont souvent, inconsciemment, plus sévèrement jugées que les autres.

En tant que femme de couleur, que femme noire, j'ai souffert d'un complexe d'infériorité. Nous devons réfléchir aux raisons pour lesquelles une personne peut en arriver là. De ma propre

expérience, je peux dire que dès qu'une équipe croyait en moi, je me sentais pousser des ailes. Il est important de favoriser l'empowerment des groupes qui se sentent écartés.

- Rachel De Plaen, Broederlijk Delen

Accessibilité

Veillez à ce que les divers programmes (Cours, cycles d'information, stages) du secteur soient accessibles aux personnes issues de l'immigration ou qui connaissent des difficultés financières. Recherchez les seuils de participation et éliminez-les.

Osez poser un regard critique sur le rôle des expatrié·e·s

Occupent-il·elle·s un rôle de liaison nécessaire et temporaire ou sont-ils·elles un reliquat nuisible du passé ? Pouvez-vous justifier la raison pour laquelle certaines fonctions doivent obligatoirement être occupées par un·e Belge ? Menez un dialogue interne, également avec les pays partenaires. Évaluez correctement les conséquences possibles pour l'action et investissez en temps voulu dans des solutions réalistes.

En 2019, TRIAS a débuté un processus progressif par lequel tou·te·s les directeur·rice·s régionaux·ales belges dans les divers pays partenaires, des expatrié·e·s donc, ont été remplacé·e·s sur le moyen terme par du personnel national ou régional. Cette démarche est inspirée par la recherche d'une représentation multiculturelle au sein de nos équipes. Dans les bureaux régionaux, nous donnons à présent la préférence, pour chaque fonction, et donc aussi celle de directeur·rice régional·e, aux compétences locales, c'est-à-dire à du personnel national ou originaire des pays voisins. Nous n'adoptons cependant pas une attitude dogmatique à cet égard. Nous pouvons encore faire appel à des expatrié·e·s, mais pour une durée limitée de sept années au même poste, dans le même pays, et uniquement si la valeur ajoutée ou la complémentarité de ces personnes est claire. La présence de collaborateur·rice·s belges, notamment, mais aussi de personnes d'une autre nationalité que celle du pays partenaire est un enrichissement pour notre action en tant qu'ONG internationale. Nous stimulons pour ce faire la mobilité de nos collaborateur·rice·s locaux·ales pour qu'il·elle·s travaillent en dehors de leur propre pays.

- Els Libbrecht, TRIAS

Décolonisation et partenariat équitable

La collaboration avec des partenaires du monde entier pour lutter contre l'inégalité est le cœur même de notre action. Il est donc crucial de placer ces relations de partenariat sur un pied d'égalité. Comment favorisons-nous une culture de respect mutuel et de participation active ? Dans quelle mesure formalisons-nous cet équilibre et mettons-nous en place des garanties dans nos structures ?





Autrefois, le concept de “décolonisation” était tabou. Dans le Sud surtout, on n’osait pas aborder le sujet. Je constate à présent qu’il existe une plus grande assise sociale pour mener ce dialogue. Le dialogue ne suffit toutefois pas dans un système où nous devons utiliser les instruments de rapportage imposés par le siège central. Nous avons par exemple rarement été impliqué·e·s dans les campagnes du siège central. Cette méthode de travail était un héritage de la colonisation : les partenaires locaux·ales faisaient ce que l’on attendait, sans trop poser de questions et le siège central décidait sans impliquer les partenaires locaux·ales dans le processus.

Adolphe Baduda, 11.11.11, premier coordinateur congolais pour la région des Grands Lacs

Comment rendre les partenariats égaux ?

Travailler à une culture de dialogue sincère.

Ne discutez pas seulement avec les partenaires en fonction de ce dont vous avez besoin pour « votre stratégie », « votre programme pluriannuel ». Laissez la place à une culture du dialogue en dehors de ce contexte. Cela ne signifie pas que vous devez impliquer les partenaires de façon systématique dans tout ce que vous faites. Peut-être ne le souhaitent-ils même pas. Vous ne le saurez que si vous en discutez ensemble. Le partenariat implique que les deux parties définissent ce que cela signifie. Le Power Awareness Tool conçu par Partos, dans son Shift-The-Power lab est intéressant pour rendre visible le pouvoir dans les partenariats et pour en débattre.

Repenser les rôles

Faites preuve d'humilité : passez de « concevoir des interventions dans d'autres pays » à « contribuer aux processus de changement déjà en cours ». Renforcez l'énergie des mouvements sociaux dans le monde. Mettez un terme à l'approche instrumentale des partenaires (implementing partners). Les organisations avec lesquelles vous collaborez ont une identité, des capacités, des intérêts et des priorités qui leur sont propres. Considérez que votre rôle est complémentaire aux autres rôles d'un réseau qui a des objectifs communs.

« Certaines ONG considèrent les partenaires locaux-ales comme des prestataires de services. Ce qui est totalement faux. Un partenariat avec des partenaires locaux-ales ne doit pas uniquement s'appuyer sur l'argent qui va du Nord vers le Sud. Nous avons par exemple impliqué le docteur Mukwege dans l'une de nos campagnes. Pourtant, il n'y a pas de transfert d'argent entre notre organisation et le docteur, nous partageons seulement une vision, nous menons une lutte, ce qui nous permet de collaborer. Avoir une stratégie commune qui voit le jour grâce aux échanges avec les partenaires locaux-ales débouche sur un partenariat égal.

- Adolphe Baduda, 11.11.11, premier coordinateur congolais pour la région des Grands Lacs

Faites en sorte que les partenaires fassent partie intégrante de vos organes de gouvernance

Il ne suffit pas d'impliquer des pays partenaires dans l'organisation. Ils doivent participer à l'élaboration de l'agenda et prendre part aux décisions stratégiques. Pour ce faire, vous pouvez commencer un travail plus largement participatif, même si une participation équitable à terme nécessite une réorganisation approfondie des structures.

Du renforcement des capacités vers un mutual capacity development.

L'apprentissage mutuel joue un rôle central entre les organisations belges et les organisations partenaires, mais aussi entre les organisations partenaires. L'idée que la connaissance et l'expertise occidentales sont (inconsciemment) moins utilisables est ainsi enterrée. « *Mutual capacity development* » - se renforcer mutuellement en apprenant les un·es des autres, devient la base de notre action.

Tout est une question d'argent.

Tant qu'il y aura un transfert financier, il y aura un rapport de force. La place ne manque cependant pas dans ce cadre pour partager le pouvoir. Pensez par exemple à l'élaboration d'un budget bottom-up plutôt que top-down. Ou au partage de budgets de frais généraux avec des partenaires plutôt que de les réserver exclusivement aux frais de fonctionnement en Belgique. Une plus grande marge de manœuvre pour le financement non affecté, sous la forme de « budget support », avec pour objectif général le renforcement structurel de la société civile locale, donne également plus de pouvoir de décision aux partenaires.

« Nous mettons un point d'honneur à intégrer nos collaborateurs et partenaires congolais-es à tous les stades du développement, de la gestion et du rapportage de notre programme DGD. Nous voulons ainsi progresser ensemble vers une plus grande égalité et une responsabilité partagée entre nos organisations.

- Najla Mulhondi, Congodorpen

L'égalité en tête

« Il·elles n'y arriveront pas sans nous. » C'est une phrase que l'on entend souvent dans notre secteur. Une certaine dépendance a vu le jour, de sorte qu'il semble que les partenaires locaux·ales ne peuvent pas s'en sortir sans nous. Comment changer les choses ? Les ONG belges doivent repenser leur rôle, pour évoluer d'un rôle de contrôle à un rôle de facilitateur·rice. Les partenaires doivent également faire leur part du travail en quittant leur position de receveur·euse pour devenir des allié·e·s.

Je dois me convaincre que je suis le responsable. Je suis responsable des collaborateur·rice·s congolais·es et des expatrié·e·s de l'équipe, donc je dois tenir compte des différences culturelles. Je ne dois pas non plus partir du principe que certain·e·s expatrié·e·s n'exécuteront pas certaines tâches parce qu'il·elle·s sont des expatrié·e·s. Ici, certain·e·s ont du mal à croire que c'est moi, en tant que Congolais, qui suis le responsable final. La société aussi doit se décoloniser et se rendre compte que ces Congolais·es peuvent être des responsables finaux·ales. La décolonisation des mentalités est un processus bidirectionnel qui vise à éviter les préjugés.

-Adolphe Baduda, 11.11.11, premier coordinateur congolais pour la région des Grands Lacs

i

Vous avez envie d'en savoir plus sur la façon d'intégrer un partenariat équitable dans des programmes et des structures organisationnelles ? Puisez de l'inspiration dans la publication "Le décroisement Nord-Sud".

Intégrer de l'expertise

Pour comprendre pourquoi la décolonisation est inévitable et, plus encore, juste, vous devez avant tout savoir ce qu'est la décolonisation, pourquoi elle est nécessaire et comment agir différemment. Des connaissances défailtantes augmentent la résistance au changement nécessaire. Sur quelles formations et quels expert·e·s en matière de décolonisation et de lutte contre le racisme les organisations peuvent-elles s'appuyer ? Qui possède l'expertise nécessaire pour mener à bien des workshops pouvant être délicats, qui mettent les organisations au défi et qui dureront dans le temps.



Où pouvez-vous vous adresser ?

De quoi votre organisation a-t-elle besoin ? Où voulez-vous commencer à appliquer votre politique de décolonisation et de lutte contre le racisme ? À qui cette formation est-elle destinée ? Uniquement aux collaborateur·rice·s, uniquement aux bénévoles ou aux deux ? Où est-il préférable de vous adresser ? Consultez d'abord votre réseau, cherchez activement, demandez-vous si vous pouvez poser la question avec d'autres organisations pour ne pas solliciter excessivement les expert·e·s. Vous trouverez ici quelques suggestions d'expert·e·s.

Cette liste n'est en aucun cas exhaustive. Nous tenons à souligner que ce guide a été traduit du néerlandais et que nous avons consulté quelques spécialistes sur les expert·e·s et la formation francophone dans ce domaine. Cependant, la zone francophone s'étend bien au-delà de notre connaissance, il y aura donc forcément d'autres lignes d'assistance disponibles en plus des suggestions énumérées.

● Bamko

Centre Féministe de réflexion et d'action sur le racisme anti-noir.e.s. Composée d'un comité majoritairement féminin et afrodescendant qui œuvre à l'éducation populaire à Bruxelles et en Wallonie à travers des formations, des visites guidées, et des publications d'articles et de livres, Bamko asbl s'adresse à tous les publics désireux d'en apprendre davantage sur l'interculturalité. L'organisation propose également des services d'accompagnement entrepreneuriaux, de médiation scolaire, ou encore d'aides socio-juridiques et administratives.

<https://www.bamko.org/>

● BePax

Organisation d'éducation permanente dont la mission est de sensibiliser citoyen·ne·s et responsables politiques bruxellois·e·s et wallon·ne·s aux enjeux du racisme et des discriminations pour les amener à devenir des acteurs et actrices de changement et d'égalité. A travers ses activités de recherche et de publication, l'association enrichit sa connaissance des différentes formes de racisme. Elle organise des événements publics de sensibilisation, des formations et met en place seule ou en partenariat des actions de plaidoyer politique aussi bien au niveau fédéral qu'à celui des entités fédérées.

<https://www.bepax.org/>



- **Mémoire Coloniale et Lutte contre les Discriminations (CMCLD)**

Regroupement de fait de militant·e·s panafricain·e·s de Bruxelles, Flandres et Wallonie. Ce regroupement - indépendant et non affilié à un parti politique - s'est effectué autour de deux thématiques principales : la mémoire coloniale et la lutte contre les discriminations, deux thématiques très présentes dans la composante d'ascendance africaine de la population belge. Activités: Conférences-formation sur l'Histoire de l'Afrique précoloniale, coloniale et postcoloniale; Visites guidées autour du patrimoine colonial; organisation des animations dans les associations, les écoles et les universités.

<https://www.memoirecoloniale.be/>

- **Unia**

Institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité des chances en Belgique. Unia organise des formations sur mesure pour qui veut mettre sur pied une politique de diversité. Unia a également créé une formation en ligne sur la législation antidiscrimination. Unia propose aussi des outils de lutte contre la discrimination et des campagnes d'information et de sensibilisation. En outre, Unia est un centre de connaissances et d'expertise. Unia produit des publications et statistiques qui permettent aux autorités et diverses instances de s'informer au sujet de la discrimination et de la diversité.

<https://www.unia.be/fr>

- **Change**

Association de jeunes Afropéens cherchant à valoriser, à partager la culture et l'Histoire de l'Afrique auprès des afro-descendants et du reste du monde. Son objectif est de renforcer la cohésion et l'unité entre tous les membres de la communauté africaine et du monde entier, en partant du principe premier que nous sommes tous égaux. CHANGE veut conscientiser la jeunesse et créer un pôle d'attraction entre les membres de la diaspora afin de développer un esprit d'entrepreneuriat, d'entraide et de solidarité. Son département des relations nord/sud a pour objectif de promouvoir des projets de coopération et de synergie.

<https://changeasbl.com/>

L'impact des mots et des images

Les mots que nous utilisons quotidiennement sont moins neutres que nous ne l'imaginons. Ils reflètent notre imaginaire et nos angles morts. Le langage peut pérenniser les rapports de force ou a contrario les mettre en cause et donner un signal aux organisations partenaires avec lesquelles nous collaborons (tant à l'étranger que dans le pays), à notre base, aux bailleurs de fonds et au grand public.

La décolonisation doit donc aller de pair avec l'abandon du discours condescendant et de notre langage imagé suranné. Ce nouveau langage ne doit toutefois pas se limiter à un windowdressing. Le changement de discours doit être indissociablement lié à l'évolution des mentalités, de la façon de travailler, de la stratégie et des structures.





Faisons table rase du passé

Le changement de discours peut susciter la confusion quand les nouveaux termes ne remportent pas l'assentiment de tou-te-s ou quand certaines personnes ignorent pourquoi certains termes posent problème. Menez pour ce faire une discussion avec la base, les volontaires, les bailleurs de fonds et les acteur-ric-e-s politiques, les partenaires en Belgique et à l'étranger, en interne au sein de votre organisation, etc. Pour des raisons pragmatiques ou juridiques, les anciens termes peuvent être évoqués dans certaines circonstances. Dans ce cas, indiquez toujours pourquoi une discussion a lieu au sujet de ce terme et pourquoi vous souhaitez l'éviter à l'avenir. Vous pouvez utiliser les anciens et les nouveaux termes pendant une période de transition, puis laisser progressivement tomber les anciens. Vous pouvez aussi opter pour un discours radicalement nouveau pour donner un véritable coup de pied dans la fourmilière. Adaptez votre approche à votre organisation.



Le langage et les images sont plus puissants que nous ne l'imaginons.

C'est pourquoi il est important d'utiliser une imagerie correcte.

Des stéréotypes inconscients se faufilent dans nos récits, qui donnent une image unilatérale ou incomplète.

La compréhension du processus de formation de l'imagerie et des pièges traditionnels est très importante pour rendre possibles des partenariats égaux.

Sofie Van Pelt, professeur "Advanced Bachelor Global Citizenship and Development", UCLL



Principes de base d'une utilisation inclusive du langage

- **Osez faire des choix,**
même si cela signifie que vous devez abandonner la terminologie à laquelle vous êtes habitué·e ou dont vous pensez qu'elle parle au public ou aux bénévoles. Osez reconnaître et dire que certains termes souvent utilisés sont marqués et pourquoi.
- **Évitez les généralisations ou les notions « fourre-tout »**
Nommez aussi correctement et spécifiquement que possible ce que vous voulez dire. Citez le pays, la région ou le continent dont vous parlez. Évitez des termes trop sommaires ou les acronymes qui ne couvrent pas suffisamment le contenu.
- **N'ayez pas peur de la réaction des bénévoles et du grand public.**
Dans votre communication externe, n'utilisez pas toujours le terme « le Sud » parce que « tout le monde le comprend ». C'est l'histoire de l'œuf et de la poule. Optez pour de nouveaux termes, racontez leur histoire, utilisez-les d'une façon cohérente qui incitera le grand public à adhérer à votre histoire.
- **Attirez les pouvoirs en place dans le nouveau discours.**
La Direction générale de la Coopération au développement, le cabinet, le·la ministre, les ambassades, les autres acteur·rice·s politiques tels que les villes et communes : tou·te·s utilisent les anciens termes dans leurs appels de projet et leur communication. Incitez-les à suivre votre exemple et doublez ainsi l'impact du nouveau discours. Vous évitez ainsi aussi de perdre vos subsides parce que les bailleurs de fonds ne vous suivent pas.

- **Intégrez la réflexion au sujet du langage (imagé) dans la réflexion plus large sur le partenariat équitable.**

L'utilité de la réflexion sur le langage et l'imagerie réside dans la discussion qui l'entraîne : quelle image du monde se cache derrière votre langage ? Renforcez-vous ainsi les rapports de force ou utilisez-vous des mots destinés à mettre en question le statu quo ? L'adaptation de votre langage n'est pas un simple exercice cosmétique, elle reflète le changement fondamental de notre secteur, de « l'aide » à la mobilisation commune autour de défis, du partenariat et de l'échange de connaissances.

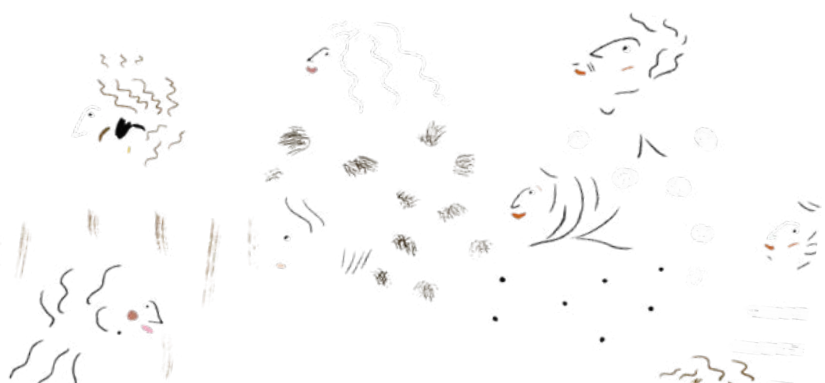
- **N'interdisez pas les mots.**

Le changement suscite toujours de la résistance, même lorsqu'il s'agit de mots. Abordez consciemment et respectueusement les difficultés que d'autres peuvent éprouver à abandonner certains termes. Surtout, ne lancez pas le débat au sein de l'organisation, avec des bénévoles et des bailleurs de fonds par : « vous ne pouvez plus dire ceci ». Comment procéder ? Posez la question du pourquoi. Pourquoi utilisons-nous certains termes, quelle image du monde reflètent-ils, pourquoi peuvent-ils être problématiques ?



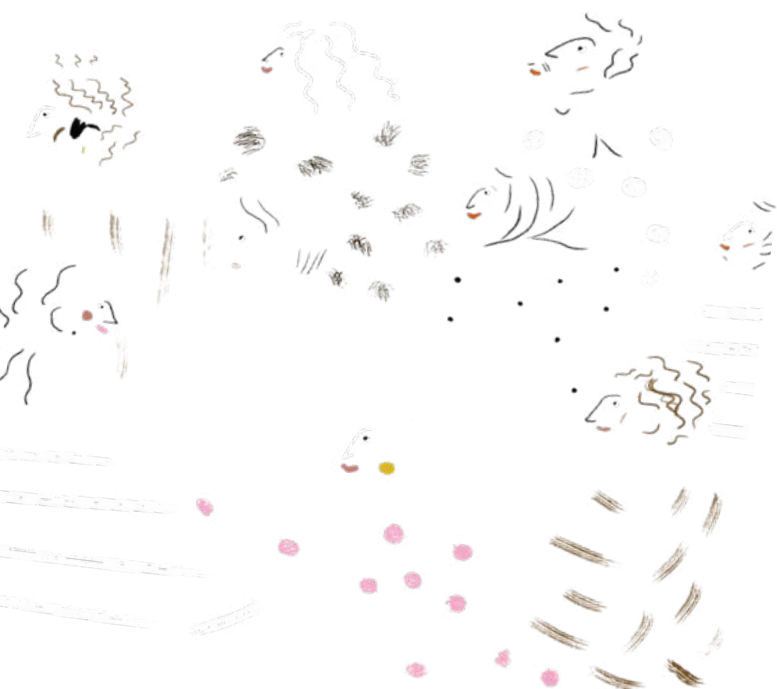
Le groupe d'action ougandais No White Saviours s'est montré enthousiaste au sujet de notre intervention, mais beaucoup moins envers l'imagerie présentée sur notre site Internet et notre compte Instagram. Nous y occupons une place trop importante en tant qu'apporteur de fonds et nous confirmions de la sorte trop largement l'image de l'extrême pauvreté. Dans la série documentaire Crazy Money, que nous avons réalisée au sujet de notre projet en Ouganda, nous nous sommes réellement attaqués au problème. C'est un processus auquel nous devons être attentif·ve·s à tout moment.

- Steven Janssens et Maarten Goethals,
Eight.world



Des mots puissants : une petite liste

Cette liste de termes n'est pas à prendre ou à laisser. L'importance réside dans la discussion qu'alimente cette liste à propos des termes que vous utilisez et pourquoi. Nous donnons l'impulsion d'une série de termes évidents qui peuvent être améliorés. La discussion ne s'arrête toutefois pas là. Il s'agit d'un dialogue que toutes les ONG doivent mener en premier lieu avec leurs partenaires, dans le cadre d'une réflexion plus vaste sur la décolonisation et des partenariats équitables.



Coopération au développement

Comme le terme l'indique lui-même, cette coopération a pour but de « développer » d'autres pays. Ce terme affirme directement que nous, c'est-à-dire ceux-elles qui donnent de l'argent et élaborent des programmes, sommes les « développée-s » et avons une certaine supériorité par rapport aux personnes dans les pays partenaires. Un écho de la rhétorique de la civilisation de la période coloniale. Le terme « développement » est en outre largement limité à la croissance selon le concept néo-libéral. Ce modèle génère une inégalité croissante à tous les niveaux et il va jusqu'à mettre en danger la survie de la planète. Ce terme masque en outre les causes sous-jacentes de l'iniquité et de l'inégalité.

C'est pourquoi nous sommes nombreux-ses à préférer le terme de solidarité internationale à celui de coopération au développement, pour abandonner l'idée du développement et de la dualité entre pays « développés » (supérieurs) et « non développés ».

Alternatives : *Solidarité internationale, coopération ou partenariat international, engagement (mondial), développement durable et inclusif, responsabilité partagée des défis mondiaux, équité mondiale ou internationale, internationalisation, changement systémique.*

” Le terme “coopération au développement” est problématique. Vers quoi développons-nous ? Qui a le pouvoir en la matière ? Il n'y a pas de partenariat lorsqu'une partie tire les ficelles en termes de financement et de décision concernant les campagnes. Les parties ne sont pas sur pied d'égalité. Personne n'a plus besoin de développement, mais bien d'un partenariat dans le respect mutuel.

- Nyanchama Okemwa, *Hand in Hand tegen Racisme vzw*



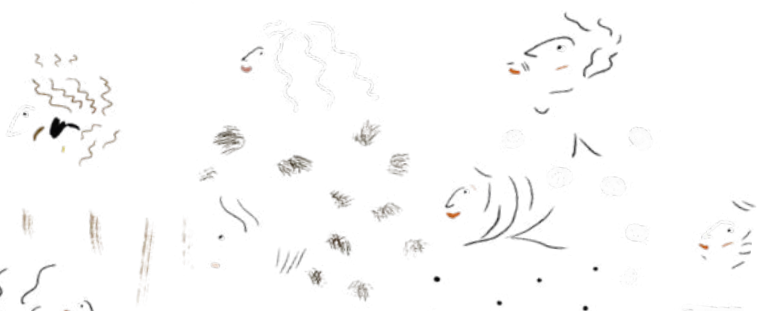
Solidarité et justice : il y a anguille sous roche

Solidarité internationale. Qui est solidaire de qui ? Ce terme maintient un discours selon lequel une partie (l'ex-colonisateur-riche) est solidaire avec l'autre (ex-colonisé-e) par « charité » ou « justice ». La solidarité peut aussi se baser sur la prise de conscience d'un intérêt « partagé » et sur le besoin de redistribuer le pouvoir et les moyens. La solidarité internationale peut alors être une stratégie qui rend possible un glissement de pouvoir et met en lumière les causes structurelles de la pauvreté et de l'inégalité. Dans ce cas, il convient de le mentionner et de s'appuyer sur l'équité.

Justice internationale. D'aucun·e·s préfèrent utiliser directement le terme justice mondiale. Ce terme donne une image d'un monde dans lequel les droits sociaux, citoyens, politiques, culturels et économiques de chacun·e sont réalisés dans les limites de la planète. La justice va au-delà du concept de « Nord » et « Sud », car elle consiste à garantir que personne ne soit laissé·e de côté. C'est une façon de s'attaquer à la répartition inégale du pouvoir et des ressources.

Le prosélytisme chrétien a été sécularisé dans la mission de civilisation, puis dans l'aide au développement, puis la coopération au développement et à présent, de plus en plus, dans la solidarité internationale. Mais s'agit-il effectivement d'aide, de coopération, voire de solidarité ? Il serait plus opportun de parler de réparations. En utilisant ce terme, nous reconnaissons le préjudice causé par la colonisation et le pillage. Si l'on examine honnêtement l'histoire et ce que le capitalisme et l'industrialisation ont engendré, il est évident que les dommages ne peuvent pas être passés sous silence. Il est nécessaire de renverser ce système. En considérant cette action comme une réparation, nous pouvons changer de perspective. L'autorité morale ne réside de la sorte plus chez nous.

- Sibò Kanobana, chercheur en sociolinguistique ethnographique à l'Université de Gand et co-auteur de « *De bastaards van onze kolonie: verzwegene verhalen van Belgische metissen* »



(Pays, partenaires, services, action) Nord-Sud

La division du monde en « Nord » et « Sud » est une construction basée sur la projection de Mercator, manifestation de l'impérialisme européen. Cette dichotomie a une apparence d'objectivité et elle implique une sorte de déterminisme : nous sommes le Nord riche et il·elle·s sont, une fois pour toutes, le Sud pauvre et il en sera toujours ainsi. Elle favorise la pensée nous-eux·elles. L'abandon de cette dichotomie est l'une des conditions d'un véritable changement de paradigme.

L'inégalité criante est entièrement liée aux rapports de force tronqués et à la mauvaise gouvernance résultant de la colonisation et de l'ère post-coloniale. En continuant d'utiliser les termes Nord-Sud, nous pérennisons l'histoire traditionnelle de l'aide, tout en niant les causes fondamentales de l'inégalité, nous continuons de propager l'histoire de la charité et nous demeurons aveuglés au changement systémique nécessaire pour lutter contre les inégalités.

De plus, sur le plan géographique aussi, la division Nord-Sud est totalement erronée. De nombreux pays partenaires classés dans le « Sud » se trouvent dans l'hémisphère nord, par exemple le Sénégal, le Maroc ou le Pakistan. L'Australie et la Nouvelle-Zélande, quant à elles, font partie du « Nord », alors qu'elles se trouvent dans l'hémisphère Sud.

La décolonisation met une perspective mondiale au centre et elle est bénéfique dans le cadre d'une terminologie plus connective de solidarité ou de coopération internationales. Le principe d'égalité est tangible dès que l'on aborde les mécanismes de redistribution équitable ou les responsabilités partagées envers les défis mondiaux. Un langage connectif ne peut toutefois pas masquer l'inégalité et les relations d'exploitation bien réelles. Un défi important doit être relevé : mener un dialogue rapprochant, ouvert et néanmoins nommer les inégalités existantes. Nous devons continuer à appeler les choses par leur nom, sans quoi nous risquons de masquer l'analyse des forces au cœur même de la décolonisation.

Les termes « Global North » et « Global South » sont fréquemment utilisés en anglais et dans les milieux académiques. Ces termes peuvent s'avérer pratiques selon la perspective de l'analyse systémique des inégalités de pouvoir et des relations d'exploitation. Il ne s'agit cependant pas d'une terminologie alternative particulièrement adaptée si l'on se place dans le contexte de la quête de relations Nord-Sud décroisées.

Alternatives : nommez aussi spécifiquement et correctement que possible les pays, les régions ou les continents dont vous voulez parler. Également : pays à faible revenu, à revenu intermédiaire ou à revenu élevé, mondial, international, pays partenaire.

Mais aussi :

Nord : nous voulons généralement simplement dire la Belgique. Dites donc : La Belgique (ou les pays européens)

Action nord : action en Belgique, plaidoyer

Service Nord : service Belgique, service politique

Action sud : action dans les pays partenaires, action internationale

Service Sud : service international, Service Programmes & Partenariats (international)

Pays du Sud ou pays en développement : pays partenaires ou simplement indiquer aussi précisément que possible de quels pays ou régions vous voulez parler.

Le scénario Nord-Sud et les cloisons internes ne disparaissent pas avec de nouveaux noms. Les modifications de noms nécessitent un exercice interne sur la façon dont votre organisation maintient une méthode de travail néo-coloniale. Nous travaillons au décroisement de nos programmes et de nos structures organisationnelles dans le Toekomstwerk ontkokering Noord-Zuid (Chantier d'avenir, décroiser le Nord-Sud). Vous souhaitez aussi faire tomber les cloisons ? Lisez notre guide d'inspiration "Le décroisement Nord-Sud".

Partir en mission

Ce terme est un héritage des missions de civilisation des missionnaires. Il ne couvre plus ce qu'il englobe actuellement.

Alternatives : *visite au partenaire, visite de suivi du programme, mission d'évaluation, voyage de monitoring, voyage de service. Désignez donc l'objectif du voyage au lieu de vous exprimer en termes généraux.*

Bénéficiaires

Ce terme réduit les personnes à un facteur externe : elles reçoivent de l'argent d'ONG et de bailleurs de fonds qui leur accordent ainsi une « faveur ». Il transpire la charité. Il ne convient pas à une approche holistique de collaboration avec des partenaires sur des objectifs partagés.

Alternatives : *partenaires de programme, public cible (dans une approche axée sur les droits, également : rights holders)*

Renforcement des capacités

Un terme en apparence neutre, qui est mis en cause, car il suggère un sens unique, comme si les partenaires peuvent uniquement apprendre à notre contact, mais que l'inverse n'est pas possible ou pas nécessaire. Dans ce cas également, tout dépend du contexte. Dans cet état d'esprit, des organisations en Belgique et dans d'autres pays qui travaillent sur les mêmes thèmes peuvent apprendre les unes des autres. Cela ne doit pas empêcher d'être la locomotive de l'autre dans certains domaines, c'est précisément l'objectif d'une collaboration win-win. Le risque de « window-dressing » peut être évité si le caractère réciproque de la coopération est authentique. La réciprocité implique une plus grande égalité.

Alternatives : *mutual capacity development, développement de capacité mutuel, capacity sharing, apprentissage mutuel.*

Donner une voix ou un visage

Cet usage linguistique est symptomatique du syndrome du sauveur blanc. Ces personnes ont déjà une voix et un visage. Certaines voix sont pourtant moins écoutées que d'autres, consciemment ou inconsciemment. Les notions de « passer le micro » ou « d'offrir une tribune » peuvent sembler condescendantes, lorsqu'elles entreprennent la démarche à partir d'une situation inéquitable qui demeure permanente. Harmoniser l'intention et l'action peut résoudre ce paradoxe. L'ordre du droit de parole et de réplique joue en cela également un rôle : à qui le·la modérateur·rice accorde-t-il·elle souvent la parole en premier lieu et le plus longtemps dans un panel composé par exemple d'une personnalité

politique, d'un·e académicien·ne et d'un·e « expert·e de terrain » ? Quel nom est annoncé en premier et comment répartissez-vous le pouvoir de la parole pendant la session ? Quelle voix s'exprime en premier et qui réagit aux paroles de qui ? Utiliser consciemment les dynamiques de parole peut apporter une plus grande égalité dans le dialogue.

Alternatives : *écouter activement, donner (d'abord) la parole, impliquer dans le dialogue, montrer que les voix sont entendues et y contribuer.*

Personnes pauvres ou pays pauvres

Les personnes sont ainsi réduites à une situation externe dans laquelle elles se trouvent. Les pays sont réduits à leur PIB, alors qu'ils peuvent être « riches » de leurs matières premières ou de la connaissance qu'ils développeraient si les rapports commerciaux et de force étaient équitables. L'utilisation des notions de riche/pauvre suscite alors rapidement la même association que les notions de Nord et Sud.

Alternatives : *pays ayant un taux de pauvreté élevé, pays à faible revenu, pays appauvris (faites référence à la relation d'exploitation) ; personnes dans la pauvreté ou en situation de pauvreté, personnes en situation de vulnérabilité/précarité, personnes ayant un risque accru de vulnérabilité.*

i

Lexique

Si vous souhaitez d'autres mots et termes, n'hésitez pas à consulter le « Lexique de termes décoloniaux », établi par le CNCD-11.11.11 et 11.11.11.

Des images puissantes : une image en dit plus que mille mots

Les ventres gonflés et les mouches qui grouillent sur les corps décharnés des enfants, les anges blancs-salvateurs-rices : nous savons tous quelles images de campagne n'ont plus leur place dans notre communication et nos campagnes. L'évolution est déjà en marche, mais nous pouvons toujours faire mieux. Les services de communication réfléchissent longuement aux images de leur action internationale et de leurs partenaires qu'ils utilisent et à la façon dont ils peuvent briser les stéréotypes parmi les membres de leur public.

Nous connaissons l'impact des images fortes, mais nous savons aussi quels dommages une image dénigrante, même involontaire, peut causer. Vous ne trouverez donc pas ici de mauvais exemples flagrants. L'exemple ci-dessous montre cependant parfaitement comment des évolutions apparemment subtiles, mais déterminées, dans le choix des images font bouger les mentalités, simplement en présentant différemment le rôle central.



Précédemment :

photos de couverture
des rapports annuels
Médecins sans vacances
de 2011 et 2015



Maintenant :

photos de couverture
des rapports annuels
Médecins sans vacances
de 2017 et 2018



En tant qu'ONG médicale, Médecins sans vacances a évolué d'une initiative de professionnel·le·s belges de la santé vers un réseau de professionnel·le·s de la santé belges et africain·e·s. Une coopération et des échanges entre pairs jouent un rôle central dans notre ONG, de sorte que nous faisons évoluer ensemble les hôpitaux. Cette évolution se traduit aussi dans notre imagerie.

Grâce à un trajet de formation de l'image mené en collaboration avec UCOS, UCLL et Paco Sanogo nous sensibilisons nos professionnel·le·s belges de la santé à l'impact des images, souvent inconsciemment unilatérales, qu'il·elle·s réalisent et diffusent. Grâce à une meilleure compréhension, il·elle·s choisissent à présent des images plus nuancées.

Anne-Sophie Bruylants, Médecins sans vacances

Règles empiriques d'une communication décolonisée

- Lorsque vous écrivez et que vous prenez des photos, pensez aux personnes. Aimerez-vous être mis·e en image de la sorte ? Aimeriez-vous parler de la sorte de votre partenaire, de votre fils, de votre mère ?
- Posez-vous toujours la question inverse : est-ce que je prendrais la même photo en Belgique ? Est-ce que j'écrirais dans ces termes ?
- Donnez une place centrale au travail des partenaires et des collègues. Pas : l'acteur·rice humanitaire ou le·la docteur·esse blanc·he qui aide/soigne/sauve.
- Soyez attentif·ve à la diversité en termes de genre, donc une femme médecin et un père avec son enfant.
- Ne présentez pas des personnes en position de vulnérabilité.
- Si vous voulez utiliser des photos de personnes, assurez-vous d'avoir obtenu leur accord. Pour les enfants : les parents sont-ils d'accord ? Et surtout, cette photo d'enfant est-elle vraiment nécessaire ?
- Placez les événements dans leur contexte. Ne les isolez pas comme des faits individuels. Exposez clairement la complexité de la situation et des processus.
- Ne généralisez pas votre perspective, exprimez-vous uniquement en votre nom. Complétez par d'autres perspectives (organisation partenaire, presse locale, collègues).
- Mettez l'initiative de l'organisation partenaire en lumière (appropriation).



Formez-vous

La décolonisation signifie également prendre ses responsabilités. Faire ses devoirs. Il n'appartient pas (seulement) aux autres de vous dire ce que vous ne faites pas correctement et comment y apporter une solution. Vous n'avez pas d'excuse. De grandes quantités de matériel sont disponibles : lectures, images et documents sonores. Prenez donc le temps et faites l'effort d'apprendre ce que sont précisément la décolonisation et la lutte contre le racisme et les implications qu'ils ont sur votre travail.



Lire

FR

- Créer en post-colonie 2010-2015. Voix et dissidences Belgo-Congolaises - Sarah Demart et Gia Abrassart (ed.)
- Being Imposed Upon - avec e.a. Joëlle Sambé Nzeba, Olave Nduwanje, Sabine Ingabire
- Le poids de l'imaginaire colonial dans les ONG d'aide au développement - Anh Thy Nguyen & Pauline Washukenyi
- Du syndrome du sauveur blanc à la solidarité - BePax
- Peau noire, médias blancs - Djia Mambu
- Racisme anti-Noirs, entre méconnaissance et mépris - Mireille-Tsheusi Robert et Nicolas Rousseau
- Mémoires de la plantation: Épisodes de racisme ordinaire - Grada Kilomba
- La place de la parole noire - Djamila Ribeiro
- L'appropriation culturelle - Rodney William
- Le dérangeur: Petit lexique en voie de décolonisation - Collectif Piment
- Afrotopia - Felwine Sarr
- Afropea - Léonora Miano

EN

- PowerShifts Resources: Anti-Racism in Development and Aid - Maria Faciolince in From Poverty to Power
- Decolonizing Wealth - Edgar Villanueva
- Me and white supremacy - Layla F. Saad
- So you want to talk about race - Ijeoma Oluo
- White Innocence: Paradoxes of Colonialism and Race - Gloria Wekker

Regarder

FR

- Les enfants de la colonisation - VRTNU
- Comment décoloniser les savoirs? - Fiona Nziza
- Décolonisations - ARTE

EN

- The Danger of the Single Story- Chimamanda Ngozi Adichie
- Deconstructing White Privilege - Dr. Robin DiAngelo
- I am not your negro - Raoul Peck

EN/NL

- Black Speaks Back

Écouter

- Kiffe ta race - podcast par Rokhaya Diallo et Grace Ly
- Visite guidée décoloniale de l'ULB - podcast par Collectif Mémoire Coloniale et Lutte contre les Discriminations (CMCLCD) et ULB-Coopération

Rire

Radi-Aid:

- Let's save Africa! Gone wrong
- Africa for Norway - New charity single out now
- Who wants to be a volunteer?

Suivre

- Le compte Instagram: Sans Blanc de Rien
- Le compte Instagram: Décolonisons-nous
- <https://nowhitesaviors.org/>

i

Envie d'en savoir plus (lire/regarder/écouter) ?

Le chantier d'avenir « Dekoloniseren » (Décoloniser) a réalisé ces dernières années une liste étendue de matériel à lire, regarder et écouter qui est actualisée en permanence.

Notes
