



Dialogues de changement de pouvoir chez CARE
mai 2022 - avril 2023

Réflexions et recommandations



INTRODUCTION

Entre février 2022 et avril 2023, des équipes de toute la confédération de CARE ont dirigé une série de dialogues de changement de pouvoir. Le but était d'explorer les divers thèmes et problématiques de la décolonisation de l'aide, de l'antiracisme, de l'anti-oppression, et de la croissance du leadership local.

Ce rapport recueille certaines des réflexions et des enseignements acquis jusqu'alors via ce procédé. Il met aussi en place la marche à suivre pour accomplir les objectifs de notre Vision 2030 : devenir une organisation antiracisme et de contribuer au changement de pouvoir dans l'humanitaire. Il s'appuie sur les contributions des experts externes et du personnel lors des dialogues, y compris les jamboards utilisés pour documenter les contributions anonymes du personnel.

« Soyons honnêtes et vulnérables, sinon nous serons incapables de changer. »

Participant aux dialogues de changement de pouvoir

Nous espérons que nos collègues de CARE, dirigeants compris, tiendront d'autres sessions de dialogue. Elles sont un prérequis essentiel au transfert des pouvoirs et des privilèges au sein et à l'extérieur de CARE.

Ebony Riddell Bamber
Responsable du plaidoyer mondial
(Auteure du rapport)

Kassie McIlvaine
Responsable égalité des genres et inclusion

Résumé des recommandations

Le texte suivant est un bref résumé de certaines des recommandations et des réflexions approfondies présentes tout au long du rapport.

- **Aborder le malaise lié aux discussions sur la décolonisation, l'antiracisme, le pouvoir et les privilèges** : cela peut être traumatisant ou désagréable, mais de nombreuses personnes le vivent au quotidien. Nous devons voir ces conversations comme une opportunité de changement positif autant individuellement qu'au niveau de l'organisation.
- **Reconnaître et lutter contre les écarts de pouvoir entre le Nord et le Sud, y compris au sein de CARE.** Il faut agir ensemble pour analyser la hiérarchie du savoir entre le Nord et le Sud, les présupposés de supériorité et le domination de l'anglais au sein de CARE, puis corriger la situation. Nous devons échanger, entre autres, sur l'effet de ces problèmes sur le personnel : écouter leurs témoignages, en fournissant une aide appropriée, ainsi qu'un système proactif pour encadrer toute alerte d'inégalité de traitement, de harcèlement ou de discrimination.
- **Faire attention à ses propos en utilisant un vocabulaire non discriminatoire et « décolonial »** : il ne faut pas utiliser des termes comme « bénéficiaire » ou « terrain ». Même « développement des capacités » suggère un manque de compétence des communautés et des organisations. « Local » peut aussi être vu comme méprisant. Les alternatives suggérées incluent : « les personnes desquelles nous sommes solidaires », partenaires et organisations « nationales », des démarches « décentralisées » et la « décolonisation » de notre travail plutôt que sa « localisation ». Les [engagements de communication mondiale](#) de CARE sont une initiative clé. Il faut les étoffer et s'appuyer sur eux et sur le Pacte pour le Changement.
- **Changer radicalement notre façon de voir, de penser et d'exprimer nos relations avec nos partenaires et les communautés desquelles nous sommes solidaires** : ce sont nos partenaires, les femmes de tout âge et leurs organisations, qui ont le savoir contextuel, le dévouement, la présence, la légitimité et la volonté pour changer leurs propres situations. Les systèmes d'aide ont rarement tenu compte des priorités des communautés et des organisations partenaires. Ils se sont souvent imposés et ont affaibli les capacités, les dirigeants et les programmes des mouvements et des organisations du Sud.
- **Suivre les groupes et les consultants dont on utilise les services et prévoir des objectifs pour assurer des opportunités égales aux entreprises nationales dirigées par des femmes.** Le but est d'assurer une politique de diversité des fournisseurs plus large, de suivre ses progrès et de définir ses objectifs pour chaque pays. Fixons-nous ce type d'objectifs : les listes de fournisseurs doivent citer à 50 % des commerçantes, ou plus de 70 % d'entreprises nationales et pas de sociétés mondiales (ex. : tenir les ateliers et les réunions seulement dans des hôtels locaux ou communautaires plutôt que dans ceux de chaînes internationales).
- **Reconnaître les limites des démarches de Diversité, Égalité et Inclusion (DEI) en étant activement antiraciste et décolonial** : si les démarches DEI ont leur importance, elles ne font que diversifier la classe dirigeante sans rien changer d'autre. DEI n'est pas synonyme de décolonisation. Ces démarches peuvent être une unité de mesure, signaler un malaise, mais ne résolvent pas les problèmes structurels profonds. CARE doit proprement établir son plan d'action pour devenir une organisation antiraciste en plus de son programme de formation REDI (Racial Equity, Diversity and Inclusion) obligatoire pour le personnel.

Introduction

Vision 2030

CARE a pris un certain nombre d'engagements pour devenir une organisation qui non seulement reconnaît, mais travaille réellement à démanteler les héritages persistants du colonialisme dans le secteur du développement international, et les hiérarchies profondément enracinées des systèmes de pouvoir, de ressources et de connaissances qui privilégient le Nord mondial par rapport au Sud mondial.

We commit to doing the work of antiracism. We know that to be anti-poverty is necessarily to be anti-racist. We will take on critical listening and learning and do more to make clear that fighting racial injustice is part of our commitment to social justice. Placing these principles at the heart of our work, from how we hire and promote, govern and lead, mobilize resources and partner, will enable us to be more innovative and deliver faithfully on our mission.

Ce but est au centre de la [Vision 2030](#). Il se retrouve dans nos stratégies par domaines d'impact, nos [feuilles de route](#) et autres prises de position essentielles pour coordonner nos efforts de transformation en organisation antiraciste. CARE n'est pas seul à agir : les associations de pairs ont établi des structures et des rôles au sein de leurs équipes pour réfléchir à la décolonisation de leur travail.¹ Nous nous sommes aussi associés à certaines d'entre elles, à Adeso et à plusieurs organisations de société civile des pays du Sud afin de développer le [Pacte pour le Changement](#) en novembre 2022.

Pourquoi les dialogues de changement de pouvoir ?

CARE est un grand groupe possédant pouvoir et ressources grâce à son statut et à son positionnement important dans le Nord. Le secteur humanitaire international doit admettre qu'il suit les divisions coloniales de pouvoir, de connaissance et de privilège : nous devons donc aborder ce problème et y répondre. Comme nous nous focalisons sur l'égalité de genre, un point de vue intersectionnel de notre travail et du rapport entre race, ethnicité, positionnement mondial et genre est crucial.

L'action doit partir de la réflexion : accumuler du savoir, mieux comprendre et créer des espaces pour explorer certains de ces problèmes, de ces expériences et de ces expertises au sein de CARE, principalement du point de vue des partenaires et des contacts extérieurs.

Cette session des dialogues de changement de pouvoir répondait à ce besoin. Elle a été organisée par la responsable égalité des genres et inclusion et la responsable de plaidoyer mondial des droits de CARE. Nous souhaitons créer un espace commun pour explorer, apprendre et discuter de ces problèmes ouvertement et sans jugement, puis faire des recommandations pour agir.

Comment fonctionnent-ils ?

Les dialogues de changement de pouvoir sont tenus sur un espace Zoom en ligne. Le membre de l'équipe en charge anime le dialogue suivant un format libre, établi à partir de ses préférences. Ce dialogue doit cependant rester un espace inclusif de partage des connaissances, des expériences et

¹Par exemple, Plan International a mis en place une commission antiracisme, et jusqu'au début de l'année 2023, Christian Aid avait un conseiller racisme et diversité avec pour mission de mener des recherches et de les présenter au conseil d'administration. Save the Children Canada a annoncé en novembre 2022 qu'ils souhaitaient nommer un responsable général à l'antiracisme, l'anti-oppression et à la décolonisation, rattaché au directeur général.

des perspectives.

Jusque-là, ces dialogues ont prit la forme de discussions entre les membres du personnel, de présentations et FAQ avec un intervenant externe, ou d'un panel de discussion incluant personnel, pairs et organisations partenaires. Les sessions sont enregistrées et traduites dans les langues principales. Quelques participants sont invités à l'avance à partager leurs réflexions avec les organisateurs afin de faciliter la documentation.

Que vont-elles permettre ?

Nous souhaitons établir un dialogue ouvert et sans jugement, ainsi qu'un partage de connaissances sur des questions cruciales pour CARE en tant qu'organisation. Nous n'avons ni idées préconçues, ni attentes irréalistes quant à l'obtention de toutes les réponses. Mais nous croyons qu'en travaillant ensemble et en impliquant nombreux de nos partenaires (notamment des femmes du Global South), nous pouvons faire des progrès constructifs en mettant en lumière ce que CARE doit accomplir pour devenir une organisation plus antiraciste et décoloniale.

Au travers de ces dialogues, nous espérons :

- Alimenter les initiatives et les programmes de travail déjà existants au sein de CARE sur la décolonisation ou autres questions connexes telles que la [Promesse de changement](#), les Mouvements sociaux et les [Partenariats équitables](#).
- Commencer à découvrir de quelle manière CARE manifeste des comportements, des pratiques et des attitudes coloniales (du point de vue du personnel et des partenaires) et documenter les propositions de changement.
- Identifier d'autres activités, programmes de travail et données nécessaires pour compléter ou tirer parti des dialogues et nous pousser à devenir une organisation plus antiraciste et anti-oppressive.
- Partager l'information et si nécessaire, proposer aux équipes dirigeantes de la confédération d'agir sur la contribution de CARE au changement de pouvoir dans le secteur.
- Stimuler un dialogue plus approfondi, l'acquisition de connaissances et leur partage au sein du personnel de CARE, de ses partenaires, pairs et principaux acteurs.

Dialogues organisés à ce jour

DATE	TITRE	INTERVENANT
21 février 2022	Antiracisme, décolonisation et OING - Perspectives d'une jeune féministe africaine	Bénédicte Joan
9 mai 2022	Qui bénéficie de l'argent des OING : Utiliser les principes féministes dans les marchés publics	Mishy Mwanahamsi Singano
2 juin 2022	La décolonisation est-elle possible ? Un point de vue académique	Dr Mai Abu Moghli
6 septembre 2022	A quoi ressemblerait une « approche décoloniale » de la solidarité ?	Dr Foluke Adebisi
9 mars 2023		Sofia Sprechmann Sineiro

Autres contributions

Le personnel de CARE a également soumis des informations provenant d'autres interactions ou discussions avec des partenaires sur le thème du changement de pouvoir, que nous avons inclus dans ce rapport d'apprentissage. Ces informations sont les suivantes :

- Des discussions de groupes avec cinq organisations féminines populaires en Indonésie
- Une réunion ouverte avec des organisations partenaires au Niger
- Perspectives d'une féministe indienne populaire

Dialogue 1 : Antiracisme, décolonisation et OING - Perspectives d'une jeune féministe africaine

Bénédicte Joan

Synthèse de la réflexion

- **Les privilèges dans le secteur se présentent sous plusieurs formes**, il est important de prendre conscience de leur existence et de s'assurer que des actions sont menées pour corriger et éviter les inégalités qui en découlent :
 - o Couleur de peau
 - o Niveau d'éducation de certains acteurs du développement
 - o Relations de pouvoir entre les organisations locales et internationales
 - o Relations de pouvoir au sein du personnel d'une même organisation
- **L'éducation et le savoir «occidental» sont perçus comme supérieurs** - ce qui signifie que les gens (y compris dans le secteur de l'aide) ne prêtent pas attention au savoir local. Cela nuit également au processus de recrutement, où les diplômés d'universités locales sont sous-estimés. C'est **une limite qui s'impose aux jeunes** qui souhaitent faire carrière dans le développement mais n'ont pas accès à l'éducation à l'étranger. Il existe tout un débat sur l'**élitisme dans le domaine des ONG** en général (des exigences de niveau master pas toujours nécessaires), mais cela est d'autant plus frappant lorsqu'on le replace dans le contexte de la valeur accordée aux établissements d'enseignement du Nord et du Sud.
- **« Le pouvoir d'être blanc »** - Si être blanc est synonyme d'un plus haut niveau d'éducation ou d'un pouvoir financier dans un projet, alors il y a un important déséquilibre de pouvoir absolu dans les contextes où les travailleurs des ONG du nord opèrent « sur le terrain ». Cela renforce le besoin de transférer le pouvoir aux partenaires du Sud.
- **Besoin de sensibilité dans des contextes où certaines questions sont soit tabous** soit jamais discutées ouvertement (avec des sujets comme l'avortement ou les droits LGBTQ+ par exemple). Il ne s'agit pas de questions qui peuvent être intégrées dans la société, mais un plaidoyer plus poussé, ciblé sur les gouvernements pourrait s'avérer être un mécanisme de changement efficace. Il est nécessaire de créer des espaces de discussion sûrs pour permettre au personnel ou aux OSC partenaires de partager leurs expériences afin de réduire les pratiques préjudiciables.
- **Des partenaires locaux exposés à des risques disproportionnés**. Les organisations locales sont souvent poussées à prendre plus de risques que les OING.
- **Les OING doivent écouter et apprendre de leurs partenaires locaux** - plus de temps doit être passé à échanger avec les partenaires locaux, à participer à des discussions et partager des réflexions, d'autant plus lors de la mise en place de projets.
- **Des schémas de discrimination qui se répètent** - les organisations locales peuvent être victimes de racisme de la part des OING, alors que certains groupes populaires de femmes sont discriminés par des ONG locales mais également des ONG internationales
- **Plus de voix doivent être entendues dans les différentes régions** : Il est important d'en entendre plus de la part des collègues de CARE dans les autres pays et régions (ce qu'ils vivent - ou non - et ce qui peut être fait. Les discussions peuvent différer en Amérique Latine, en Asie et en Afrique, il faut en prendre compte.

Dialogue 2 : Qui bénéficie de l'argent des OING : Utiliser les principes féministes dans les marchés publics

Mishy Mwanahamsi Singano

« Il y a deux points de vue sur ce sujet. Tout d'abord, si vous travaillez dans le secteur, vous ne pouvez pas le critiquer, car cela est vu comme une trahison. Et puis, il y a ceux qui, comme nous, pensent qu'en étant dans le secteur, nous sommes bien placés pour critiquer et analyser le système, car il s'agit du meilleur moyen de progresser et d'améliorer notre travail. »

Mishy Mwanahamsi Singano

Synthèse de la réflexion

- **Les politiques financières et d'approvisionnement sont malheureusement toujours basées sur la protection du statu quo.** Il nous a été demandé de suivre les règles et les politiques qui nous ont été transmises. Les systèmes ont été mis en place pour bénéficier à une certaine classe, une certaine race et un certain genre (les hommes blancs riches).
- **Nous ne remettons pas en question nos propres politiques.** Ce qui est ironique, c'est que nous travaillons constamment à améliorer et développer les autres politiques dans le monde, mais pas celles au sein de notre propre système.
- **Qui sont nos principaux fournisseurs ?** Nos principaux fournisseurs sont des magasins bien établis, des consultants, des imprimeries et des propriétaires, qui bien souvent sont moins diversifiés et moins équilibrés en termes de genre. Les fournisseurs devraient également compter parmi eux des entreprises moins bien établies, comme celles dirigées par des femmes, dans le secteur de la restauration par exemple.
- **Les règles des donateurs et des ONGI en matière de passation de marchés créent des barrières aux petites entreprises et alimentent les inégalités.** Les politiques strictes d'acquisition telles que les documents d'enregistrement, les comptes bancaires et autres documents officiels, qui ne sont pas toujours facilement accessibles à ces groupes, constituent un obstacle à la passation de marchés. En voici quelques exemples :
 - o Saisie par des fournisseurs établis et des groupes d'affaires importants (import-export), des hommes politiques, des entreprises internationales.
 - o La plupart des dépenses sont effectuées par des consultants masculins, des propriétaires établis, des entreprises du secteur des services (hôtels, imprimerie, restauration)
- **Cela va impliquer une nouvelle manière de travailler.** Un engagement actif est nécessaire pour que les politiques de passation de marchés soient féministes, inclusives et attrayantes pour les consultantes.
- **Il faut mesurer autre chose que le prix et l'aspect pratique pour garantir l'égalité des chances.** Est-ce que CARE effectue un suivi de l'âge, du genre et de l'ethnicité de - ce n'est pas impossible. Hélas, la priorité semble donnée à ceux qui peuvent offrir le service le moins cher au moment et à l'endroit appropriés.

Qu'est-ce que CARE devrait faire ?

- **Cesser de considérer les entreprises et organisations dirigées par des femmes comme des « bénéficiaires ».** Nous devons changer d'état d'esprit et nous engager au niveau mondial, au niveau national, à celui des programmes et à celui du personnel de soutien.
- **Encourager une culture interne à l'organisation d'ouverture à la critique** et garantir qu'elle prend en compte le genre, l'âge et tout autre facteur qui pourrait réduire la volonté de formuler des critiques.
- **Changer de paradigme dans notre manière d'envisager, de penser et de communiquer nos relations avec nos partenaires,** par exemple en remplaçant le mot « bénéficiaires » par « partenaires/acteurs locaux » et en évitant les expressions comme « renforcement des capacités », qui sous-entendent que les communautés et organisations locales manquent de compétences - Remplacer les mots « peur du risque » par « perspectives et opportunités ».
- **Préparer les partenaires à l'intégration dans la société,** à travailler au niveau des concurrents, par exemple dans les processus documentaires et d'inscription. Les formations ne devraient pas uniquement se concentrer sur la manière de réaliser les tâches, mais aussi sur celle de déjouer ce système plein de barrières et, en fin de compte, les préparer et les rendre capables de travailler avec des organisations comme CARE, entre autres.
- **Copier les méthodes de discrimination positive** que nous avons mises en place pour le personnel féminin de notre organisation afin qu'elles s'appliquent aussi aux positions de direction.
- **Nous montrer volontaires dans la rationalisation des politiques fournisseurs/commerçants,** mettre en balance la responsabilité et le respect des règles, mais aussi essayer d'impliquer davantage notre groupe cible, par exemple les femmes, dans la fourniture/vente. Nous devons attirer et recruter, de manière délibérée, des consultantes et des fournisseuses lorsque cela est possible.
- **Débuter un suivi des groupes et des consultants avec lesquels nous coopérons pour assurer l'égalité des chances** dans le but de mener une politique de diversification des fournisseurs, suivre les avancées et fixer des objectifs pays par pays pour cette politique.
- **Adopter une position forte et remettre en question les donateurs dont les politiques sont rigides.** Lancer des conversations avec les financeurs sur le partage des risques et le changement de pouvoir afin de refléter cela dans les accords de financement.

CARE devrait aborder cette conversation selon 4 perspectives principales :

1. **Positionnement idéologique :** Qu'est-ce que CARE défend ? S'il s'agit avant tout des intérêts des femmes et des jeunes, nous devrions examiner les politiques d'approvisionnement qui nuisent à leur inclusion.
2. **Programmation :** Comment élaborer et remanier des programmes de sorte à nous permettre en pratique d'apporter ces ressources aux groupes marginalisés et de les distribuer de manière équitable.
3. **Plaidoyer :** Comment améliorer ou influencer les politiques et les règles gouvernementales sur l'égalité des chances en matière d'approvisionnement dans le secteur du développement, au-delà de CARE.
4. **Reconquête du pouvoir :** Notre organisation doit oser imaginer un monde nouveau et effectuer des changements.

Dialogue 3 : La décolonisation est-elle possible ? Un point de vue académique

Dr Mai Abu Moghli

« Je pense que disposer de ces espaces ouverts, sûrs et critiques pour dialoguer et discuter est un pas crucial vers des pratiques plus équitables et justes, surtout lorsque l'on parle de la recherche, du monde universitaire ou du travail dans les domaines du développement et de l'humanitaire qui se trouvent de plus en plus mêlés et interdépendants ces dernières années. »

Dr Mai Abu Moghli

Synthèse de la réflexion

- **Faire face à l'inconfort** - Parler de la décolonisation et d'idées ou d'exemples associés peut s'avérer traumatisant ou inconfortable, mais cela reflète ce qui se passe effectivement en réalité. Il est important de saisir cette occasion d'apporter des changements positifs non seulement sur un plan personnel, mais aussi collectivement au niveau de nos institutions, car c'est là qu'ont lieu les changements sur le long terme.
- **Risque de transformer « décolonisation » en mot à la mode** - réaction à une « tendance », plutôt qu'implication au niveau structurel. Le transformer en un terme vide, dilué et dépolitisé, ce qui permet une représentation superficielle qui ne prend pas en compte les intersectionnalités raciales, politiques et socio-économiques.
- **Danger des « réformes molles » telles que les partenariats.** Les partenariats constituent l'une de ces « réformes molles » que de vastes fonds conçoivent. Par exemple, dans les universités britanniques, il existe un Fonds de recherche pour les défis mondiaux, conditionné à la présence d'un partenaire dans un pays du Sud. En vérité, ces partenariats sont dangereux : ils servent d'emballage aux programmes des gouvernements, des programmes politiques qui ne sont guère favorables aux personnes non-blanches, aux réfugiés ou aux migrants. Ils formulent ces programmes politiques en termes de partenariats égaux, ce qui les rend séduisants dans le cadre des tendances actuelles de décolonisation.
- **Dynamiques de pouvoir inégalitaires entre chercheurs des pays du Nord et du Sud** - la pêche aux informations sur « quoi faire » par rapport à la situation au Liban des réfugiés syriens. « Ma cause, c'est leur carrière » - Nécessité de déconstruire et problématiser ces jeux de positions en termes de partenariats équitables.
- **Production de savoirs et hiérarchie des savoirs** - la connaissance ou la théorie produite par des chercheurs du Nord est vue comme universelle, ou plus largement applicable dans le monde, mais celle produite par des chercheurs du Sud est particulière ou locale. Les chercheurs de pays du Sud sont invités dans des projets de recherche comme « régionaux de l'étape », ou représentants de populations locales. Alors même que beaucoup de chercheurs de pays du Sud impliqués dans de tels projets sont eux-mêmes issus des élites, voire ont été éduqués dans des pays du Nord.

- **Une base de confiance qui manque.** Les partenariats devraient être bâtis sur l'égalité, mais ce n'est souvent pas le cas. Devoir de vigilance - exercé de manière bien plus stricte envers les institutions du Sud.
- **Complexe du sauveur** - hiérarchie des savoirs, présomption de supériorité et mission de « civilisation ». Toutes font partie des structures coloniales et il faut les mettre en question lorsqu'elles se manifestent dans la recherche ou les programmes de développement. Exigence de « regarder de l'autre côté », de demander à nos gouvernements comment les problèmes, par exemple la crise des réfugiés, sont apparus. Leur demander des comptes. Exemple des réfugiés qui meurent près des côtes britanniques ou françaises.
- **La résilience, un terme déshumanisant** - « la résilience, c'est maintenir les gens à la limite de la survie ». Les individus devraient avoir la possibilité de s'épanouir et pas seulement de survivre.

Qu'est-ce que CARE devrait faire ?

- **Augmenter les budgets de traduction** - manque de respect pour la communication en dehors des cultures dominantes.
- **Prendre conscience que « local » peut être un terme dégradant** - l'utiliser avec précaution et une connaissance du contexte.
- **Produire des récits de manière éthique** - surtout lorsqu'il s'agit d'enfants ou d'écoles. Les images peuvent être utilisées pour les stigmatiser à vie comme réfugiés ou comme assistés. Manipulation et exploitation de nos corps. Cela n'arriverait pas dans les pays du Nord.
- **Être conscients de la nature politisée des régimes de visas et la mettre en cause** - comme les pays du Nord refusent des visas aux chercheurs du Sud, les chercheurs du Nord bénéficient d'un accès différent ou prioritaire. En fin de compte, à qui appartiennent les connaissances représentées ? Pas de moi.
- **Réfléchir sur le plan politique, être conscients des jeux de positions et des privilèges.** Nous ne contrôlons pas l'endroit où nous sommes nés, ou nos privilèges, mais nous pouvons être ouverts à leur remise en question.
- **Transparence sur les ressources dès le début du processus.**
- **Avoir confiance dans les partenaires du Sud** - s'impliquer dans des relations de respect mutuel où chacun apporte sa pierre à l'édifice.
- **S'assurer qu'il existe une volonté politique** - les réformes molles, pourquoi pas, mais ce n'est pas notre but final. Sans soutien d'en haut, la cause n'avancera pas.
- **Ne pas prétendre être neutres : tout ce que nous faisons est hautement politique.** La neutralité et l'impartialité - les ONG internationales humanitaires partent du principe que puisque des principes humanitaires les guident, elles sont impartiales. C'est une erreur. Lorsque vous travaillez avec des gouvernements sur des sujets tels que la pauvreté ou la violence à l'égard des femmes et des filles, il s'agit de questions politiques. Nous devons déconstruire ces idées fausses et travailler en conséquence pour commencer à avancer de façon utile.

- **Les mouvements sociaux.** Les organisations non gouvernementales internationales peuvent travailler avec eux tant qu'elles acceptent que les mouvements sociaux soient en position de leaders et apportent leur soutien dans le cadre de leurs orientations. Il s'agit de faire preuve d'humilité et de comprendre où nous nous situons dans l'écosystème et de manière plus générale.

Dialogue n° 4 : A quoi ressemblerait une « approche décoloniale » de la solidarité ?

Dr Foluke Adebisi

« La décolonisation est...le refus continu et changeant des conditions de vie coloniale qui ont été introduites et mondialisées par la voie du projet esclavagiste colonial et capitaliste. »

Dr Foluke Adebisi

Synthèse de la réflexion

Définir la décolonisation

- **Les origines du projet colonial remontent aux expéditions du XV^{ème} siècle.** Il faut noter que nous parlons de la « découverte » de l'Amérique par Christophe ; toutefois, le continent entier n'avait pas disparu. En parlant de « découverte », nous introduisons un déséquilibre des pouvoirs : une personne, une structure ou un peuple en découvre un autre et, de ce fait, se place et place son épistémologie, sa façon de penser, d'être et de faire au dessus de celui qui a été « découvert ». Ces terres et peuples n'avaient pas disparu, mais à cause de cette découverte, ils ont été soumis à la façon de penser, d'être et de faire des Européens.
- **Le refus immédiat de ce « projet esclavagiste colonial et capitaliste » constitue la décolonisation.** Il est lié au contexte et rejette le sens et les usages créés par les connaissances des colonisateurs sur le corps humain, à l'origine d'une hiérarchie des races, et fait de l'espace d'un peuple la propriété d'un autre. Il s'agit également de considérer que l'époque d'un peuple est « primitive » ou primaire.
- **La décolonisation s'est manifestée de manière différente selon les contextes par la mise en place :**
 - d'États post-coloniaux, par exemple, sous la forme de demandes d'indépendance voire plus, de demandes de réparation, de retour de biens pillés, d'une égalité économique et d'une souveraineté environnementale.
 - de colonies de peuplement, les peuples indigènes demandant le retour de leurs terres en Australie, Nouvelle-Zélande et aux Amériques.
 - d'États colonisateurs, par exemple, des peuples mis en minorité raciale, les demandes britanniques pour l'égalité, la réparation et la justice raciale.
- **Ce que la décolonisation n'est pas :**
 - Diversité, égalité, inclusion (et représentation). Adopter une approche DEI peut sembler louable, mais elle ne fait que diversifier le visage du pouvoir sans agir sur ses effets. L'approche DEI conduit à changer les joueurs mais pas le match. La dépossession et la déshumanisation constantes de la survie de la planète et de l'être humain perdure, avec toutefois des visages différents aux commandes.
 - L'approche DEI n'est pas synonyme de décolonisation. Elle invite à la protection des civils dans les institutions qui se sont révélées complices de ces oppressions dans l'espoir de changements au sein de ces mêmes institutions. Cependant, elle a finalement conduit à changer les individus qui ont été parfois eux-mêmes lésés par ces mêmes institutions.
 - Nous devons redéfinir notre travail afin de redessiner le monde.

- L'approche DEI peut servir de mesure, être un indicateur que quelque chose ne va pas. Cela ne réglera pas le problème structurel plus profond. Par exemple, le projet esclavagiste colonial et capitaliste, qui a débuté au XV^{ème} siècle, et impose une hiérarchie des modes de pensée, d'être et de faire, s'est imposé.

Autres définitions

- **Colonisation** : occupation physique d'un territoire qui requiert un contrôle juridique et administratif.
- **Colonialité** : concept issue principalement des penseurs américains tels qu'Anibal Quijano, Nelson Madonno Torres. Ce terme désigne la domination des idées, des pensées, des pratiques, des idéologies qui ont été à l'origine de la colonisation des terres. On pourrait penser qu'il était acceptable d'imposer culture, religion, langue, droit, pensée aux autres peuples, s'il n'y avait eu une idéologie de domination. C'est cela que recouvre la colonialité. Même après la fin de la colonisation, la colonialité persiste. La catégorisation sociale des races en constitue un élément clé, une forme de domination. Il s'agit d'une classification sociale des colonisés et des colonisateurs. La colonialité renvoie à un système de pouvoir ancien, en vigueur depuis 1492, et issu du colonialisme. Nous respirons la colonialité, sans arrêt, chaque jour.

Une approche de la colonisation à intégrer dans l'aide humanitaire

- Examinez les questions suivantes, basées sur l'approche en trois temps de la [Dre Olivia Rutazibwa](#)
 - **Ontologie.** Qu'est-ce que le développement international ? Qu'est ce que le secteur de l'aide humanitaire ? Quelles sont ses origines, à quoi est-il relié ? Comment fonctionne-t-il ?
 - **Épistémologie.** Comment avons-nous acquis des connaissances sur le développement et l'aide internationale ? Comment le savoir est-il produit dans ce secteur ? Quelles sont les voix et les savoirs qui sont entendus ou pas ? Comment les connaissances qui ne correspondent pas aux paradigmes dominants sont-ils envisagés ?
 - **Normativité.** Qui est à l'origine du développement ou de l'aide internationale ? Qu'essayons-nous de réaliser ?
 - Interroger l'histoire et la structure de l'aide internationale
 - Étudier les termes « aide », « développement », « Sud-Sud », « pays pauvres »
 - Refuser de renforcer les dynamiques de pouvoir produites par les processus [supra]coloniaux, tels que le capital, le patriarcat, les races
 - Aller au-delà de l'EDIR, mais continuer à s'y intéresser
 - Qui dirige ? Qui s'associe ? Qui décide ?
- **Penser la décolonisation comme « une fracture sans fin du monde tel que façonné par le colonialisme »** (Joel Modiri). La quête de la liberté, la volonté de bâtir un nouveau monde perdure et perdurera toujours.
- **C'est le travail d'une vie.** Nous essayons de renverser une machine qui nous a nourri pendant 600 ans, depuis 1492. Nous devons commencer, mais c'est une tâche énorme, et nous n'en verrons peut-être pas les résultats de notre vivant.
- **Déplacer les centres de décision au Sud sans pour autant transférer le pouvoir.** Le critère et la définition de la localisation restent définis par le Nord
- **Inégalité : la capacité à changer et évoluer conformément au capitalisme.** Il s'agit d'une cible mouvante.

Que pouvons-nous faire ?

- **Transférer le pouvoir.** Comment y procéder et quelles en sont les difficultés pratiques ?
- **Constituer un lien et un intermédiaire ainsi qu'une source d'influence pour les organisations locales** au sein des structures mondiales.
- **Développer les échanges et les connexions Sud-Sud** et pas seulement Nord-Sud. Il n'est peut-être pas nécessaire d'échanger avec le Nord s'il souhaite seulement « vous détruire ».
- **Il s'agit d'esquisser les changements ou les transferts de pouvoir que nous appelons de nos vœux**, plutôt que d'avoir recours à des « mots à la mode » dans certains cercles. Utiliser un langage simple. C'est une bonne façon d'évoquer ces sujets avec un public fermé ou hostile à ces problématiques.
- **Reconnaître que nous sommes interconnectés (Sud et Nord)** et chercher à discuter avec ceux qui le souhaitent et qui peuvent s'intéresser à la colonialité, afin de rendre le monde meilleur.

Dialogue n° 5 : Réflexions de la Secrétaire générale de Care International sur la décolonisation et le plaidoyer pour le changement

Sofia Sprechmann Sineiro

« Chez CARE, nous ne sommes que des facilitateurs. Nous devrions reconnaître que nous détenons un pouvoir - réel ou perçu - et en être conscients dans chaque interaction. Nous en sommes plus conscients aujourd'hui que lorsque j'ai commencé dans ce secteur, ce qui est très positif. Les gouvernements et les donateurs prennent des engagements et nous devons maintenant être plus énergiques et déterminés à les mettre en pratique. »

Sofia Sprechmann Sineiro

- **Les mots sont importants et façonnent le monde. La langue est importante.** J'ai rejoint CARE il y a 29 ans et j'ai été frappée par certains termes comme celui de « terrain » qui place le Sud en périphérie. J'ai délibérément retourné ces termes en parlant de « visite de terrain » à Berlin ou de déplacement « à l'étranger » en me rendant à Londres. Il était évident que la langue que nous entendions et à laquelle nous étions exposés tous les jours façonnait nos personnes et nos idées les plus importantes. Dans notre secteur, on utilise également beaucoup de langage militaire. Par exemple, « les personnels de santé de première ligne », « avoir des troupes sur le terrain », etc. Il faut l'éliminer quand on le peut.
- **Le plaidoyer pour le changement** - est une promesse sur laquelle nous travaillons depuis 18 mois avec des organisations homologues : Oxfam, Plan, Save the Children, Action Aid, Christian Aid. Par la suite, d'autres se sont joints : Mercy Corps, Action Aid, Comité international de secours et bien d'autres. Lancé en octobre 2022, ce programme est donc relativement récent, mais des progrès modestes ont été accomplis dans les trois volets :
 1. **Partenariats équitables** - Nous cédon plus systématiquement de l'espace dans notre plaidoyer à des partenaires, par exemple le Comité de la condition féminine ce mois-ci (mars 2023) et plus tard cette année, nous avons des plans similaires pour le programme « Women Deliver ». Un plus grand engagement et la volonté de mesurer systématiquement le financement que nous accordons aux centres de soutien aux opérations (CSO) qui représentent et servent les femmes.
 2. **Récit authentique** - Engagement à ce que les histoires que nous racontons représentent authentiquement les personnes avec lesquelles nous travaillons en solidarité. Il devrait être facile de progresser dans ce domaine si nous sommes déterminés. Par exemple, notre audit d'images a montré que près de 70 % d'entre elles avaient été prises par des hommes des pays du Nord - et le point de vue de ceux qui comptent dans la représentation d'une réalité a beaucoup de poids. Cette base de référence pouvait être transformée rapidement. Il n'y a aucune raison pour que les histoires que nous racontons ne soient pas narrées par des femmes des pays du Sud afin qu'elles puissent dépeindre la réalité de leur vie. Nous avons déjà des exemples - comme les expositions puissantes de photos de femmes des pays du Sud que nous avons embauchées.
 3. **Influencer le secteur au sens large** - Le principal progrès réalisé jusqu'à présent a été d'essayer d'inciter un plus grand nombre d'Organisations non gouvernementales internationales à signer l'engagement. Il n'est pas possible d'attribuer à l'engagement les

changements que les donateurs introduisent déjà, mais il est encourageant de constater que l'Agence des États-Unis pour le développement international s'est engagée à ce que 25 % des financements aillent à des organisations des pays du Sud d'ici 2025, et que ce pourcentage atteigne 50 % d'ici 2030. De nombreux donateurs européens ont pris des engagements similaires. Ces gouvernements sont de plus en plus conscients que la défense des valeurs de l'autodétermination, de la voix du peuple et de la participation n'est tout simplement plus facultative.

Rien sur nous sans nous ! - ce slogan féministe a été un accompagnement constant. Nous ne pouvons pas séparer cela de la décolonisation, car c'est de cela qu'il s'agit. Dans le monde entier, de plus en plus de personnes exigent que les peuples déterminent leur propre avenir. Chez CARE, nous ne sommes que des facilitateurs. Nous devrions reconnaître que nous détenons un pouvoir - réel ou perçu - et en être conscients dans chaque interaction. Nous en sommes plus conscients aujourd'hui que lorsque j'ai commencé dans ce secteur, ce qui est très positif. Les gouvernements et les donateurs prennent des engagements et nous devons maintenant être plus énergiques et déterminés à les mettre en pratique.

- **« Pages coloniales » - réflexions sur la dynamique du pouvoir entre le Nord et le Sud** - Lorsque j'ai rejoint CARE en 1994 au Cambodge, j'ai été embauchée localement et je me trouvais en quelque sorte entre deux mondes : je n'étais pas originaire du Cambodge, mais j'étais l'une des seules employées des pays du Sud. J'ai commencé mes « pages coloniales » et noté ce que j'ai observé comme des comportements coloniaux ou des éléments de conversations. Il y avait une vingtaine d'expatriés, mais aussi des collègues cambodgiens qui se sentaient en position d'infériorité, qui n'avaient pas confiance en leurs propres idées lorsqu'ils les présentaient en réunion. Comme je n'appartenais à aucun de ces mondes, j'ai pu le constater et il est devenu évident que le déséquilibre des pouvoirs faisait partie de chaque interaction. Avoir des antennes aiguës pour ces comportements coloniaux. Nous devons être conscients des problèmes qui nous touchent - c'est pourquoi mes antennes pays du Nord/pays du Sud sont toujours allumées. Il est parfois épuisant à observer car c'est partout.
- **Privilégier la langue anglaise** - Même dans un cadre très diversifié, même s'il y a une plus grande participation des pays du Sud, l'idée qui est exprimée dans de courts extraits sonores dans un anglais clair et parfait, idéalement avec un accent britannique - c'est celle que tout le monde écoute, et à laquelle tout le monde s'accroche. C'est le commentaire qui se retrouve sur le tableau de conférence et que tout le monde veut discuter. Dans d'autres cultures, nous pouvons vouloir le raconter par le biais d'un récit, d'une manière plus poétique. Mais cela ne se traduit pas sur le tableau de conférence. L'interprétation est importante, mais d'innombrables exemples montrent que lorsque quelque chose est interprété, les gens sont sur leur téléphone portable et n'écoutent pas aussi attentivement. Nous sommes tous en faute. Nous devons réfléchir à la manière dont nous allons nous présenter, dont nous écoutons, qui nous écoutons, quelles idées nous privilégions, et cela commence par nous-mêmes.
- **Leadership des femmes dans les pays du Sud** - Je pense que l'engagement énonce plus clairement que nous ne ferons rien sans impliquer les personnes avec lesquelles nous sommes solidaires. Cela est important du point de vue des valeurs, mais ce sont les femmes et les filles et leurs organisations qui ont la compréhension du contexte, l'engagement, la présence à long terme, la légitimité, la vision et les rêves nécessaires pour changer leur propre contexte de vie. C'est le cas dans les interventions humanitaires comme dans les activités de développement. Il s'agit non seulement d'un point de vue fondé sur des principes, mais aussi d'un moyen plus efficace d'obtenir un impact, car ces personnes sont mieux informées. Leurs rêves, leurs visions ont souvent été ignorés par un système d'aide qui souvent impose, qui érode la capacité, le leadership, l'agenda des mouvements et des organisations des pays du Sud. Après le COVID, la délégation d'autorité aux organisations dirigées par des femmes s'est accrue. Il faut s'accrocher à cet espace et le nourrir davantage.

- **Être antiraciste, moins colonial, c'est le travail de toute une vie** - Ces deux dernières années, depuis l'assassinat de George Floyd, la décolonisation du secteur a fait l'objet d'une pression plus forte. Avant, on n'en parlait même pas. Il existe aujourd'hui d'excellentes ressources - livres, lignes directrices - sur la manière d'être antiraciste, de décoloniser, avec des moyens concrets de progresser. Cela commence par une conversation ouverte et sincère sur la répartition du pouvoir et sur la nature des actions et des interventions plus inclusives. Nous devons avoir des conversations approfondies sur notre rôle en tant qu'Organisation non gouvernementale internationale et sur les moyens d'entretenir la marginalisation des acteurs locaux, le maintien de tendances racistes, sexistes ou capacitistes dans notre secteur. Ce n'est pas quelque chose dont on peut se débarrasser - il faut y travailler toute sa vie.
- **Permettre à nos partenaires de nous mettre au défi est un aspect important.** Le processus « Pledge for Change » a été présidé par Degan Ali, d'Adeso et elle nous a mis au défi. Nous n'aurions pas atteint la destination que nous recherchions sans cela. Nous avons organisé une réunion avec 30 Organisations non gouvernementales des pays du Sud et elles ont rejeté la première version de « Pledge for Change ». La technologie devrait nous permettre d'obtenir plus facilement ce retour d'information de la part des partenaires des pays du Sud et des personnes avec lesquelles nous cherchons à être solidaires.
- **Dialogues et partenariats Sud-Sud** - Les choses se sont améliorées, mais pas suffisamment. Je suis très enthousiaste à l'idée que CARE International compte des membres des pays du Sud - lorsque j'ai commencé, il y avait 10 membres des pays du Nord. Aujourd'hui, CARE Égypte est leader dans le domaine de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence ; CARE Inde est leader dans le domaine de la technologie et de l'innovation et inspire le reste d'entre nous ; Chrysalis, l'affilié du Sri Lanka, est leader dans le domaine d'une vie sans violence pour la confédération depuis quelques années. Il s'agit d'une source d'inspiration et de croissance qui doit être motivée.

Autres consultations

Des discussions de groupes avec cinq organisations féminines populaires en Indonésie

Synthèse de la réflexion

- **Manque de prise en compte des besoins et de l'expertise au niveau local** - L'expérience des organisations locales montre que les programmes des organisations internationales sont rarement synchronisés avec les besoins locaux. Les organisations locales ne sont traitées que comme des exécutants et sont rarement impliquées dans les premières étapes pour façonner la conception de programmes ou la stratégie.
- **Les partenaires locaux ne sont pas traités sur un pied d'égalité** - Les organisations internationales se considèrent comme des « donneurs » et n'offrent pas aux partenaires locaux la possibilité d'innover, d'adapter les programmes au contexte local, ou d'écouter ou d'accepter les suggestions des organisations locales.
- **Importance de la confiance et de l'analyse conjointe des leçons apprises** - La valeur des organisations locales tend à être jugée en fonction du succès d'un programme particulier, sans qu'une relation de confiance dans le travail de l'organisation locale ne soit établie au départ. Au terme d'un projet, il devrait y avoir un dialogue ouvert sur les leçons apprises, les succès et les échecs du point de vue des partenaires égaux - et non des décisions unilatérales de l'organisation internationale.
- **Manque d'investissement dans le personnel local** - Pour les programmes axés sur les femmes, les filles, les enfants et les jeunes, des investissements peuvent être nécessaires pour fournir un soutien technique ou une formation au personnel du programme, mais ils sont rarement inclus dans les budgets, qui se concentrent uniquement sur les coûts de mise en œuvre.
- **Intérêt négligeable des donateurs à accroître l'influence des femmes dans la prise de décision** - Les donateurs n'accordent pas suffisamment d'importance au soutien des activités de plaidoyer et de la participation politique menées par les femmes, qui sont essentielles pour promouvoir les droits des femmes. Il est nécessaire d'aller au-delà des rôles de direction « hérités » au niveau du village.

Réunion ouverte avec des organisations partenaires au Niger

Les partenaires constatent des progrès dans les domaines suivants :

- Partage d'informations sur les procédures
- Réunions de planification et communications régulières
- Réunir différents partenaires sur des projets communs - créer des synergies
- Aider les partenaires à renforcer leurs capacités, par exemple en matière de formation sur l'égalité des sexes
- Adaptation contextuelle des thèmes sur lesquels travaille CARE

Domaines de préoccupation :

- **Certains membres du personnel traitent les partenaires comme des subordonnés** - Un changement d'attitude est nécessaire pour certains membres du personnel qui n'agissent pas conformément aux principes de l'organisation. Lorsque les partenaires donnent leur avis, ce qu'ils ont le droit de faire, certains membres du personnel de CARE n'écoutent pas. Ils ont de graves « problèmes complexes ». Manque de respect de la structure existant au sein des organisations partenaires. CARE impose souvent trop de contraintes à ses dirigeants en matière de communication.
- **Le retard dans le débloqué des fonds a un impact significatif** - peut être imputable à des retards dans la signature des contrats, la fourniture de documents administratifs, l'examen des notes de frais. Les partenaires peuvent avoir besoin d'aide à cet égard ou devoir retarder la mise en œuvre. La passation de marchés et la planification peuvent commencer avant la mise en œuvre.
- **Un engagement plus stratégique est nécessaire entre CARE et les hauts responsables des partenaires** - allant au-delà de la mise en œuvre des projets et incluant des questions stratégiques. Établir des relations institutionnelles et des relations entre égaux.
- **Les frais administratifs et les indemnités journalières sont insuffisants pour couvrir les coûts réels** - tels que les coûts énergétiques, les audits, les salaires, etc. Suggestion aux partenaires de facturer des frais de gestion.
- **Les budgets des partenaires ne sont pas conçus en commun, ils sont comparativement faibles et sujets à des changements** - Il est nécessaire de concevoir et d'évaluer conjointement les budgets, et d'accroître la transparence, afin de garantir que les coûts réels puissent être couverts. La sous-budgétisation rend difficile la mise en œuvre de certaines activités ou l'achat d'équipements essentiels tels que des ordinateurs. Si les coûts opérationnels sont insuffisants, cela peut engendrer des fraudes.
- **Absence d'évaluation des partenaires et par les partenaires** - il devrait y avoir un processus d'évaluation annuel et participatif au cours duquel les forces et les faiblesses sont partagées afin de garantir des améliorations. Les partenaires doivent avoir la possibilité d'évaluer CARE.
- **CARE doit reconnaître les déséquilibres de pouvoir entre les femmes de la base et les organisations non gouvernementales dirigées par les épouses d'hommes influents** - Rôle de CARE dans l'inclusion de toutes les voix.

Perspectives d'une féministe indienne populaire

Synthèse de la réflexion

- **CARE a un rôle à jouer dans le renforcement des capacités institutionnelles et de la gestion financière** pour soutenir les organisations et les mouvements de base.
- **Il est essentiel de s'engager directement auprès des femmes de la base** - leur rendre visite là où elles vivent et écouter attentivement ce qu'elles ont à dire.
- **Reconnaître l'importance des intersections entre le genre et la classe/caste** - cela affecte la manière dont les femmes accèdent aux services et en font l'expérience, ainsi que leur capacité à s'engager dans les structures de pouvoir.
- **Il est essentiel de soutenir le rassemblement des femmes pour défier le patriarcat** - grâce à la voix collective, le pouvoir est passé d'un état d'esprit patriarcal à un état d'esprit où les femmes peuvent s'exprimer.

- **Les organisations féminines de base peuvent se sentir mal équipées pour traiter avec des organisations non gouvernementales internationales telles que CARE.** Comment pouvons-nous évoluer pour combler ce fossé ?

- **Renforcer les organisations de base afin que leur expérience puisse influencer les politiques affectant les droits et le bien-être des femmes :**
 - Impliquer les organisations de base dans la conception des programmes
 - Soutenir la documentation sur les expériences des femmes
 - Fournir une assistance technique, par exemple pour la rédaction de propositions
 - Mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles est un point d'entrée important pour le travail avec les femmes de la base

Que faisons-nous maintenant ?

Grâce aux dialogues, il est devenu évident que le personnel de CARE :

- Sont passionnées par cette question et veulent s'engager dans des discussions. La poursuite de l'engagement dépend toutefois d'une action concertée.
- Reconnaître que nous devons avoir un état d'esprit d'apprentissage et nous engager - au niveau personnel, organisationnel et sectoriel - à réaliser notre programme antiraciste.
- Peuvent se sentir provoquées par des discussions sur la discrimination ou le racisme, en raison d'expériences personnelles.
- Dans certains cas, certaines personnes peuvent penser qu'elles ont subi un traitement différentiel à CARE basé sur leur identité (race, nationalité, ethnicité, statut de personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes, âge, handicap) ou leur position (par exemple, dans le Nord ou le Sud, membre de CARE ou bureau de comté)

Le processus des dialogues a permis d'identifier de manière critique la nécessité de soutenir le personnel souhaitant participer à ces conversations, en indiquant clairement les options de divulgation et les services de conseil disponibles pour le personnel susceptible d'avoir été victime d'incidents de harcèlement ou de discrimination, ou d'avoir été choqué par certaines des discussions. Les informations sur les options de soutien disponibles seront partagées avec le personnel, dans toutes les langues de CARE, lors de dialogues ultérieurs.

Afin de développer davantage cet agenda, il est recommandé que CARE :

1. Continue à organiser des Dialogues de Changement de Pouvoir sur des thèmes et des questions identifiés par le personnel de CARE dans l'ensemble de la confédération.
2. Partage avec les Directeurs Nationaux et le Conseil de Surveillance les enseignements tirés des Dialogues de Changement de Pouvoir qui ont eu lieu jusqu'à présent, afin de s'assurer que l'agenda antiraciste de CARE est pris en charge à un niveau élevé au sein de la confédération.
3. Prend les mesures nécessaires pour que les recommandations formulées dans le résumé soient mises en œuvre à mesure que nous poursuivons notre route vers la réalisation de la Vision 2030.

Réflexions et recommandations des participants

Au cours de chaque dialogue, les participants ont reçu des liens vers des babillards où ils pouvaient noter leurs pensées, leurs sentiments et leurs questions. Ils ont été regroupés par thème ci-dessous et fournissent des informations clés pour étayer le présent rapport d'apprentissage.

Individual self-reflection and staff experiences at CARE

We need to ensure as an organization we practice what we are preaching.

Self-reflection is key for individuals to uphold equity and practice antiracism - can't we make it mandatory for all CARE offices to hold sessions that support self-reflection?

We must start with a good sense of self-criticism about racism and institutional discrimination and from there honestly define what we want and can change.

Often when I speak as a woman from the south... people smile and say "thank you" and tick the box - rather than listen to what I am saying and if I disagree with a senior staff....

Some folks at CUSA went through the book "Me and White Supremacy" as an exercise; it was extremely helpful in breaking down white privilege and white supremacy.

I suggest that the discussions be broken down into small groups all in respect of the diversity for a larger participation and a better appropriation.

Seems that the colonialist culture of CARE is often brainwashing people ... losing their sensitivity for colonialist behaviours and attitudes. Scary ...

It is important to understand how other non-hegemonic epistemologies work and to promote honest (self)reflection in all levels, but it is necessary to pause and listen (us) and

Can someone have colonialist attitudes and working even if they are from the global south? I see 'dictator' styles even from those that were colonised - male and female

We need to talk about white supremacy and racism in our workplace and our sector without shying away and/or "reading between the lines" in conversations.

Ask for feedback and replication of discussions at CO level.

and reflect, as well as having the confidence to question and say when we feel colonialist behaviors or language in order to change it.

At the beginning of the session, invite participants to adopt a critical view of their privileges, positions, statuses, identities to avoid cognitive biases

Body language can show a "message" of privilege and making other refrain from expressing themselves/ideas

Interesting reflections about replacing Europeans peoples with brown skills peoples to continue doing the same thing. The agenda has been hijacked and we need to reflect.

Organisational & structural change for decolonisation 1/2

Let's get real and vulnerable-- otherwise, culture change will be out of grasp.

What is according to you the most significant challenge on an organizational level for CARE to make a real contribution to the pledge for change?

As an INGO, we are speaking of gender equality and antiracism; but sometimes we are also contributing to this unconsciously

I am glad CARE recognises the lack of anti-racism work and actions undertaken and is willing to open a conversation about it and take actions.

I'd be keen to take part in this group to ensure that CARE looks inward and commits to decolonising our approach, processes, and systems

What are the most important things that CARE staff can do to implement the pledge starting today?

How is the pledge being centred across the Confederation? Is this really being deepened as part of the non-negotiables. How is this enforced?

Simply put we need to walk the talk.

What will CARE look like in 2040?

How do we hold people accountable?

How big do you see the influence of the institution CARE with a colonialist history over the people from colonized countries working for the organisation?

Words of wisdom: I believe the more diverse the group is the better for the outcomes, in terms of cultural background, age, race, sex etc and CARE has resources and the platforms.

Why is the "global north" not discussing more about how to redefine its role in development cooperation? To make real power shift possible, changes also must happen there.

If Coloniality is long standing patterns of power - what are patriarchal indigenous systems of Chiefdom? That are long standing power systems with long term impact on cultur

'Being African and black, there is a lot of tick box efforts, but the minimizing of this issue definitely exists. What has it meant for CARE internally?'

Let us get it going!

The reason why we are having conversations about racism is because of its international relevance to others.

Maybe more south-south dialogue could create another space for more empowerment and opportunities

Organisational & structural change for decolonisation 2/2

What link to you see between creating spaces for colleagues in "global south" to disagree/have different ideas to the power holders in CARE? or we are expected to all agree?

What is progressive about 'a pledge'? The 3 areas are simply non-negotiable versus changing the pathways of control which development is central to?

From a Southern feminist perspective, the pledge is focused on the continued role of INGOs rather than disrupting the role of development in capitalist control. Is this what they should

Localization means that CARE should be comfortable with more of the resources (which are limited) going directly to local organizations. But are we? In many countries we rather compete.

The funding issued support colonialist behaviours- we in the global south need to align with what colleagues in the global north want otherwise, to be favoured.

What role can INGOs play in the broader political economy that development is a key pillar of? Essentially INGOs should be working themselves out of the role that they play.

Beneficiaries usually request humanitarian projects instead of development projects since they are not aware of the importance of the second. We can't let them decide on this

be doing or shifting to disrupt and remove the idea of D itself because it is key in keeping Southern countries in colonial systems of oppression?

Colonialism is internalized in both the global North and South and asymmetrical power relations manifest in all spaces, not just North-South.

I really think we need to be more careful and at same time courageous in our approaches with donors!

To achieve decolonization in the development sector, we need to change ourselves, our donors, our governments. That is complicated enough.

How do you ensure true participation, without falling into the trap of "tokenism"? The end goal should be full control for the people we stand in solidarity for.

There is an assumption that people from the global north are not corrupt like those in global south but as we saw with the UNOPS case, this is a fallacy

Is it possible to decolonise without fairer pay between regions?

How do we shift power when the money is in the Global North? How do we move beyond the money?

What does a truly intersectional and feminist approach look like in the movements towards localization and localization of aid?

The problem I have is that we talk as if development is the key to freedom and liberation. It is not and the centring of it as if it is, is very concerning.

Procurement

Why do we only work with well-established suppliers?

Can we have a Feminist Procurement Policy?

We need to be deliberate in the fact that we want to support women owned business.

It is also necessary to ensure the management of revenues when working with small local and women's businesses, is it an equitable sharing or only representative

if we can say we will not allow "xyz" organisations to be our vendors... why can we not add to that... or say what sort of suppliers we want to work with

colonial power structures have influenced these established ways of working

We need to improve our procurement processes to allow the use of local suppliers in order to emphasize female expertise, economic justice, as well as in the selection of partners

Often the big companies in the countries we work in are owned by politicians (or former) - usually men.

How can CARE program and procurement/operations teams work together across the organization to ensure procurement activities benefit communities?

Sometimes money ends up going to suppliers than intended community

we, ourselves are the barrier

There is an assumption that the bulk money goes to the community but the money goes to ICR and major contracts go to men (often foreign and/or influential)

lets imagine a different world - we have inherited things... we need to claim our power and define a new world

We need to start rethinking on our policy first, let's include our beneficiaries to the supplier list.

How are we framing out procurement processes to ensure women can successfully apply and deliver?

In some of our big USG contracts the ICR then % costs of HQ staff then our CO shared costs, then procurement. A small proportion goes to women.

one aspect of the issue is who owns the business - the other is the origin of the products we are purchasing: are these products made in the country or the region, in an ethical way, with

sharing the risks (or prospects and opportunities) with non-traditional suppliers lets propose this to donors - new ways of working - we can lead the shift

can we have a 40% procurement must go to women rule? Like Tanzania as a country has?

Language: Words Matter

In CARE - we talk about not using the word "field", but we now use "local" and we still say "country office" and "member" with the same connotations of colonial power

One of the problems within CARE is that often we have programmes/ advocacy teams that are trying internally to advocate for language to be decolonised, "bottom up", but a

Language is considered a measure of intelligence instead of being a medium of communication

Practical Suggestion: Changing the terminology and how we refer to things and places in the development sector and ask the why/understanding.

What suggestions do you have for creating an environment where colleagues are comfortable with highlighting when colonial language or behaviours are being used?

blockage is there at Directors' level. This is similar with gender-sensitive/more feminist language for example. How can we deal with that effectively?

It is about recognising the uniqueness of each person who can contribute to solving the problem that affects us all.

It is about the human connection from heart to heart. It is about acknowledging the uniqueness of each person which we need to solve the problems that affect us all.

How can CARE support marginalized actors to win grants? How do we do this before the application process, so they are not disadvantaged compared to more established ones?

I love the point about the world we seek - it is easier to define what we are against with others - but so much harder to define what we seek - any pointers on how to do that collectively?

I believe you will be surprised by how much you can learn from participant's experiences when they are given the opportunity to share!

Senior Leadership

I am aware of being white and in a senior position I don't want that to block discussion

What are the characteristics of a non-colonial leader? Often even feminists expect us all to agree with the boss.

Balance the dialogue with action - especially at executive levels.

How can we create spaces for new leaders in CARE - so many senior staff in countries and regions have been in CARE for 20+ years - how do we get new ideas?

In CARE we have a definition of what is good and right - with jargon to go with it. How do we learn new ways if our senior staff are all CARE moulded - where do we get new ideas from?

Encourage the diversity of participants, especially in facilitation and leadership roles

Please reach out also to our safety and security colleagues to be able to reflect this in their policies and practices.