



Le pouvoir de l'humanité

Conseil des Délégués du Mouvement international
de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge

22-23 juin 2022, Genève

RAPPORT DE SYNTHÈSE DE L'ATELIER

Comment progresser vers un Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge exempt de racisme, de xénophobie et de discrimination ?

Date et heure : Jeudi 31 mars 2022, 9 h 00-10 h 30 (CET) : anglais, arabe, russe

17 h 00-18 h 30 (CET) : anglais, français, espagnol

Présidence/facilitation/modération : David Loquercio, Annika Norlin, Amjad Saleem, Gurvinder Singh

Interventions : Michele Hunt

Résumé

Le racisme, la xénophobie et la discrimination ne sont pas des thématiques ni des sujets de conversation nouveaux au sein du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (Mouvement). Des efforts ont été consentis par le passé : des séances de discussion ouvertes ont été organisées et des solutions proposées, mais il semblerait qu'aucune n'ait été suivie d'effets. Cet atelier représente une occasion de faire le point ainsi que d'identifier et de proposer des actions permettant de s'attaquer aux obstacles interpersonnels, culturels et systémiques qui limitent notre prise de conscience ainsi que nos réponses et nos efforts dans la poursuite d'un Mouvement exempt de racisme, de xénophobie et de discrimination.

Observations générales et faits saillants

L'objectif de l'atelier était d'appréhender les obstacles existants au sein du Mouvement, qu'ils soient d'ordre individuel, culturel, contextuel ou systémique. Michele Hunt, l'intervenante principale, a fait remarquer que : « Les profondes divisions fondées sur la race, le genre, la religion, les opinions politiques ou le simple fait d'être différent trouvent leurs racines dans les préjugés, la discrimination et l'exclusion, dans une vision du monde qui adhère à la suprématie et à la subordination plutôt que de comprendre que nous sommes tous inextricablement liés et interdépendants. » Elle a conclu en disant que : « Aujourd'hui plus que jamais, le monde a besoin d'un Mouvement qui reconnaisse que la diversité et l'inclusion sont un atout, que nous (en tant que Mouvement) sommes particulièrement bien placés pour puiser dans les esprits, les cœurs et l'imagination de chacun [au sein de nos communautés] pour être à la hauteur de notre vision d'un Mouvement inclusif, un Mouvement au sein duquel personne n'est laissé pour compte, personne n'est laissé de côté et personne ne se sent en danger. »

Tout au long de l'atelier, il a été reconnu que les politiques à elles seules ne viendront pas à bout des a priori et des préjugés. Une participante du Comité international de la Croix-Rouge (CICR), partageant

son expérience personnelle, a fait remarquer que la peur de représailles, le manque d'espaces sûrs et l'incapacité à valider des expériences différentes empêchent d'avoir des conversations courageuses et honnêtes. Il a été souligné que nous devons veiller à ce que nos efforts ne se résument pas à « brasser de l'air », c'est-à-dire à célébrer des actions qui sont, en réalité, trop insuffisantes et arrivent trop tard. Un appel à être « moins patients » a été lancé, afin que tout le monde au sein du Mouvement – pas uniquement les personnes issues de groupes marginalisés et invisibles ou les personnes de couleur – prennent en main le travail émotionnel et éducatif sur les questions du racisme, de la discrimination et de la xénophobie.

Il est également important de noter que plusieurs Sociétés nationales ont déjà commencé à aborder certains de ces sujets de différentes manières et à prendre des mesures ciblées pour lutter contre le racisme et la discrimination. Cela comprend la réalisation d'enquêtes, le suivi de données chiffrées en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, la mise en place de formations et la diversification dans le recrutement des volontaires. Les participants ont été invités à exprimer leur intérêt à participer à ces travaux à l'avenir.

Points clés soulevés

Les obstacles suivants à la discussion de ces questions ont été cités :

1. Peur de représailles, absence d'espaces sûrs et validation insuffisante des différentes expériences.
2. Mécanisme de redevabilité trop faible ne permettant pas au personnel, aux volontaires et aux communautés de soulever des griefs.
3. Racisme, discrimination et xénophobie intériorisés et interpersonnels.
4. Non-respect de notre mandat et de nos Principes fondamentaux.
5. Obstacles institutionnels (au niveau des sections/des Sociétés nationales/des délégations/des bureaux de groupe de pays et de terrain).
6. Obstacles structurels et obstacles à l'échelle du Mouvement (au niveau des institutions et du personnel).
7. Leadership qui ne reflète pas les communautés que nous servons.
8. Manque d'actions soutenues et éclairées fondées sur des preuves.

Il faut agir à tous les niveaux – y compris, mais sans s'y limiter, au niveau des politiques – afin de créer un espace sûr, favorable à des conversations courageuses sur des questions sensibles. Cela implique une prise de conscience individuelle par le biais de l'éducation et la compréhension des expériences vécues par les autres. Une meilleure compréhension de la manière d'appliquer, d'interpréter et de respecter les Principes fondamentaux a également été avancée comme point de départ pour les conversations qui devront avoir lieu. Il a été fait mention de l'invocation, par le passé, de ces Principes dans le but de limiter ces conversations. Quelqu'un a fait remarquer que notre mandat et nos Principes ne nous immunisent pas contre le racisme, la xénophobie et la discrimination ni ne nous empêchent de perpétuer une approche paternaliste et néocoloniale de l'aide.

Un appel a également été lancé afin que nous examinions nos structures de pouvoir internes, depuis la représentation des sections jusqu'aux relations de financement et à la collaboration avec les membres. Des problèmes structurels ont été évoqués, tels que le traitement du personnel national et la rémunération du personnel national et international.

Enfin, le rôle des dirigeants dans la modélisation des principes de diversité et de représentation a été mentionné spécifiquement, de même que l'importance d'aller au-delà de la rhétorique.

Conclusions et recommandations

Les participants ont suggéré une approche plus délibérée et intentionnelle en tant que Mouvement. Au niveau systémique et organisationnel, les principales recommandations sont les suivantes :

- Développer la formation et les orientations
- Mettre sur pied un groupe restreint chargé de poursuivre les discussions et le développement de cette thématique
- Définir notre approche vis-à-vis du racisme, de la xénophobie et de la discrimination, une approche ancrée dans la visibilité, la redevabilité et l'apprentissage
- Établir des espaces protégés et connus propices au dialogue, à l'apprentissage et au partage de ressources
- Concevoir un système exempt de racisme, de discrimination et de xénophobie centré sur l'humain et guidé par l'action
- Examiner le pouvoir au sein de nos institutions et du Mouvement
- Respecter nos Principes fondamentaux et nos politiques centrales
- Compter sur un leadership engagé, diversifié et responsable
- Démontrer notre engagement et nos actions pour lutter contre le racisme, la discrimination et la xénophobie vis-à-vis des communautés

Ressources à partager

Rapport de la Croix-Rouge britannique : <https://www.redcross.org.uk/about-us/what-we-do/international/humanitarian-policy>

Podcast du Mouvement : <https://soundcloud.com/icrc-global/podcast-it-matters-who-is-around-the-table>

Article de blog : <https://rcrcconference.org/fr/blog-fr/what-will-it-take-to-build-an-international-red-cross-and-red-crescent-movement-free-from-racism-xenophobia-and-discrimination/>