

Vasu Gounden

Directeur général, African Centre for the Constructive Resolution of Disputes (ACCORD)

Prévenir l'échec du pluralisme : leçons des processus de paix africains

Note de la rédaction : Le conflit interne est l'expression ultime de l'échec d'un État. Les divisions, souvent imputées aux différences ethniques ou religieuses, dégénèrent fréquemment en bouleversements violents. Toutefois, la majorité des sociétés sont diversifiées d'une manière ou d'une autre. Pourquoi certaines réussissent-elles à vivre en paix avec la diversité alors que d'autres n'y arrivent pas? En décembre 2012, Vasu Gounden, le fondateur et directeur général du Centre africain pour la résolution constructive des conflits (ACCORD) s'est entretenu avec le Centre mondial du pluralisme au sujet de ce que les processus de médiation en Afrique et ailleurs peuvent nous enseigner sur les conditions d'échec du pluralisme.



Comment le développement humain contribue-t-il au succès des sociétés?

Le développement humain est au cœur du développement économique, de la primauté du droit et de la sécurité humaine. Pourquoi est-il essentiel? Parce que le développement humain, l'éducation et le développement global de l'être humain permettent à une personne de participer utilement à l'économie et à la vie quotidienne du pays tout en réalisant ses aspirations personnelles. Lorsqu'on observe la pyramide de Maslow, il apparaît clairement qu'après avoir répondu à nos besoins de base, nous passons à d'autres niveaux pour en arriver à la réalisation de soi. En venant à Toronto et en observant le niveau de développement au Canada, la majorité de votre population possède clairement la capacité de se réaliser. Cependant, au Darfour, au Soudan du Sud, personne ne parle de réalisation personnelle. Tout est une question de survie. Ainsi, nous devons développer l'humain, développer la nation de manière à ce que les humains puissent contribuer significativement à la société et acquérir confiance en eux.

Ceci contribuera grandement à l'acceptation des autres et à mon avis, c'est très important.

Les conflits internes sont beaucoup plus courants que les guerres entre États? Pourquoi?

Le conflit interne n'est pas un phénomène propre à l'Afrique. On l'observe à l'échelle mondiale. Nous avons constaté une transition des guerres entre les pays à des guerres intestines et je pense qu'il y a une raison à cela. En effet, la guerre froide a opposé deux superpuissances et leurs mandataires les uns contre les autres. De bien des façons, elle cachait des différences internes. Après la guerre, les forces internes des peuples ont été déchaînées et les gens ont eu la possibilité de s'exprimer. Cette expression a trouvé son sens dans la lutte pour le pouvoir. Dans des pays très développés, cette lutte pour le pouvoir a pu s'exprimer en concurrence politique. Ce phénomène se gère mieux dans des pays comme le vôtre, mais dans un contexte de sous-développement et de pauvreté, c'est alors un conflit beaucoup plus intense qu'on observe. Voilà d'où viennent de nombreux conflits violents dans d'autres pays. L'appât du pouvoir dans un contexte de sous-développement économique a créé un terrain propice à la politisation des différences et à l'exploitation par la violence de ces différences, afin de répondre aux besoins et aux intérêts personnels des politiciens et c'est contre cela que nous luttons réellement, mais il ne s'agit pas d'un phénomène africain. On a pu observer le même phénomène en Europe de l'Est, dans la région des Balkans, en Asie du Sud-Est et en Amérique latine. En Grèce et en Espagne, on commence aujourd'hui à observer la manifestation de conflits internes similaires résultant de l'effondrement de l'économie.

L'ethnicité est souvent pointée du doigt comme cause des conflits en Afrique. Est-ce le cas?

L'ethnicité n'est pas, en soi, la cause du conflit puisque nous sommes tous différents dans le monde. J'ai demandé à mon équipe d'observer la composition ethnique de différentes sociétés. Il y a 40 différents groupes ethniques au Kenya et environ 70 ou 80 au Kirghizistan. Quand nous pensons à l'Afrique, nous pensons généralement à l'ethnicité. Si nous pensons à l'Allemagne, nous pensons simplement à l'Allemagne. J'ai donc demandé à mes employés de trouver la composition ethnique de l'Allemagne et ils ont découvert qu'il y avait 23 groupes ethniques dans le pays. Cependant, en Allemagne, l'ethnicité ne mène pas au conflit en raison de son développement économique et sa capacité de gérer les différences ethniques et de les unir au sein d'une vaste nation. En Afrique, dans des conditions de pauvreté, d'exploitation économique

et de corruption, l'ethnicité est politisée et là est la cause du conflit. C'est une question de leadership. Avec de bons dirigeants, nous pouvons faire une différence. Mais les dirigeants intéressés, par opposition aux dirigeants altruistes, nous causent un réel problème.

Quel est le legs du colonialisme en Afrique?

Le colonialisme a démantelé de nombreux systèmes de gouvernance traditionnels dans le continent. Nous devons nous rappeler que l'Europe a connu 500 années de guerres pendant lesquelles les communautés s'entre-déchiraient et que les principautés et les monarchies ont été défaites, puis recomposées en États-nations. Le colonialisme a interrompu la progression de la gouvernance en Afrique. Ceci ne veut pas dire qu'il n'y aurait eu connu aucun conflit. Il y aurait peut-être eu des guerres entre les principautés et les monarchies qui auraient peut-être engendré leur effondrement et la création d'États-nations. Le colonialisme a interrompu ce parcours et a créé des frontières artificielles lors de la conférence de Berlin. Ceci nous a laissés avec des défaillances structurelles dans la création d'États-nations que les politiciens se permettent d'exploiter aujourd'hui. À mon avis, voilà les vraies conséquences du colonialisme. Toutefois, il n'a pas eu que des conséquences négatives. Une des conséquences involontaires du colonialisme est que nous parlons anglais dans une partie du monde et de nombreuses personnes parlent français dans un autre coin du monde. Il nous a donné un langage commun pour communiquer, mais il a fait plus de mal que de bien sur le continent et nous en voyons les répercussions dans de nombreux pays aujourd'hui. Il faudra beaucoup de temps pour réparer tout cela.

L'exclusion économique et le conflit sont souvent reliés. Comment échapper au piège?

Voilà le dilemme devant lequel nous sommes. Le piège de la pauvreté. Nous sommes malheureusement dans un paradigme mondial qui accorde plus d'importance à l'individu qu'à la communauté. Le Canada et les pays nordiques ont évolué en tant que nation à une époque où la conscience sociale et le sentiment d'appartenance à la communauté étaient répandus et enracinés dans des valeurs religieuses. Aujourd'hui, on assiste à l'effondrement de ces valeurs à l'échelle mondiale et non seulement en Afrique ou au Moyen-Orient. Cela fait partie de la valorisation de l'individu et de la compétition qui pousse les gens à penser à eux plutôt qu'à la communauté.

Comment sommes-nous touchés par cela sur le continent? Elle engendre une direction égoïste et non altruiste. Ajoutons à cela un système mondial dans lequel les multinationales ne sont que trop heureuses de faire affaire avec le pouvoir ayant l'autorité de concéder des ressources, et vous obtenez la dangereuse équation d'une relation malsaine entre un centre au pouvoir et des multinationales qui exploitent les ressources nationales du pays au détriment de la majorité des gens. Si nous ne brisons pas ce cycle, si nous ne nous assurons pas que les ressources nationales sont redistribuées en éducation, en santé, dans la construction de logements, c'est-à-dire dans les besoins de base situés au bas de la pyramide de Maslow, et si nous ne commençons pas à développer l'humain, le cycle de conflit ne s'arrêtera pas.

Le renforcement de l'État est souvent proposé comme solution au conflit. Qu'en pensez-vous?

À mon avis, c'est une erreur, car c'est facile de se concentrer sur le renforcement de l'État. C'est une préoccupation technocratique. On crée des institutions, on y ajoute quelques technocrates qui font une évaluation, établissent des mécanismes et des cadres institutionnels, embauchent du personnel et obtiennent du financement. C'est tangible, mais il y a un problème lorsque vous optez pour le renforcement de l'État sans renforcer la nation. Là où le conflit et les animosités durent depuis longtemps, si vous ne réussissez pas à exploiter ce que le peuple a en commun et à créer une nation et une nouvelle identité nationale, le renforcement de l'État ne servira à rien. Il permettra seulement à des forces concurrentes d'occuper le pouvoir et le conflit perdurera. Il faut donc renforcer l'État tout en renforçant la nation. On ne peut faire l'un au détriment de l'autre.

Comment le leadership contribue-t-il à la réforme constitutionnelle?

C'est très important d'aborder la question de la réforme constitutionnelle parce que la constitution de n'importe quel pays est le document de base qui régularise les relations entre les citoyens. De fait, la constitution du Canada spécifie comment le gouvernement doit se comporter envers le peuple et comment le secteur privé, les riches et les pauvres doivent se comporter les uns envers les autres. Elle contient plusieurs droits et responsabilités nous permettant de vivre dans la primauté du droit avec prévisibilité. C'est un document essentiel à la réglementation du comportement en société et à la défense des droits de la personne. Cependant, le document doit valoir quelque chose et c'est pourquoi nous devons aller plus loin pour le mettre en pratique.

Voilà le rôle d'un bon leadership. Ils vont de pair, mais il faut commencer par mettre en place un cadre constitutionnel adéquat.

Quels sont les ingrédients nécessaires à une bonne gestion de conflit?

Entraîner des gens pour la guerre n'est pas difficile. Vous pourriez passer une heure en compagnie de quelqu'un et lui montrer comment fonctionne un fusil. Vous pourriez lui montrer comment le démonter, le rassembler, appuyer sur la gâchette et, avec le temps, il apprendrait à bien tirer et à atteindre une cible. Cet apprentissage de base n'est pas difficile. Cependant, apprendre à quelqu'un comment négocier est difficile. Il s'agit de changer les mentalités et les attitudes. Il faut du temps avant qu'une personne puisse complètement changer de mentalité. Comment formons-nous les gestionnaires de conflit? C'est un long processus pendant lequel nous voulons être en mesure d'influencer le changement de mentalité. Comme le recours à la violence, aux armes et à la lutte militaire est l'option la plus facile, les humains la choisissent souvent pour résoudre leurs conflits au lieu de s'asseoir pour dialoguer. Nous devons affiner nos outils à tous les niveaux. Avant-hier, j'étais en compagnie du secrétaire général délégué à New York et j'ai mentionné la même chose, soit que nous devons affiner nos outils en faveur du dialogue. L'humain est tellement compétent qu'il peut fabriquer un téléphone cellulaire : ce petit instrument extrêmement puissant qui vous permet d'envoyer un message instantanément partout dans le monde en appuyant simplement sur un bouton. Voilà ce que la sophistication de la technologie nous permet de réaliser en matière de communication. Néanmoins, nous ne savons pas communiquer les uns avec les autres. Nous devons dépasser ce paradoxe. Nous devons comprendre qu'il est nécessaire de déployer autant de forces intellectuelles pour trouver une manière de communiquer efficacement que pour fabriquer un outil de communication.

décembre 2012

Vasu Gounden

Vasu Gounden est fondateur et directeur général du Centre africain pour la résolution constructive des conflits (ACCORD) à Durban, en Afrique du Sud. Il est avocat et médiateur, formateur et chercheur dans le domaine de la résolution de conflit. Il a fait partie de diverses commissions gouvernementales et divers organismes indépendants en plus d'effectuer du travail de médiation en Afrique du Sud et à l'échelle internationale. Grâce à ses réalisations, le Forum économique mondial l'a désigné parmi les leaders mondiaux de demain (GLT).

African Centre for the Constructive Resolution of Disputes (ACCORD)

www.accord.org.za