Créer un domaine de la santé mondiale plus équitable, à travers des efforts de décolonisation, diversité, équité, et inclusion

Guide d'Entretien

Nous avons rédigé des questions qui peuvent être utilisées par notre groupe lorsque nous discutons avec les parties prenantes. Ces discussions seront au centre de nos études de cas dans le livre blanc. Nous prévoyons 4 à 6 discussions au total, et que les parties prenantes peuvent être déterminées par chaque institution, mais partagées avec notre groupe dans le but de rédiger et d'identifier les thèmes généraux. Nous suggérons une diversité de perspectives qui peuvent aller des individus aux organisations, mais que la majorité des parties prenantes soient basées dans et à partir des pays du Sud.

Introduction à la discussion avec les parties prenantes : Nous vous remercions pour le temps que vous nous accordez aujourd'hui. Nous réfléchissons activement à la manière dont nous pouvons réaliser notre travail dans le domaine de la santé mondiale de manière plus équitable, responsable et honnête. Nous voulons discuter aujourd'hui des manières dont vous abordez ce sujet. Acceptez-vous que votre nom soit associé à ce travail, ou préférez-vous rester anonyme ? Avez-**vous des questions ?**

Si vous ne prévoyez pas discuter plus d'une heure avec les parties prenantes, veillez à poser **les questions en gras**, puis posez des questions supplémentaires si vous disposez de plus de temps.

REMARQUE : Pour chaque partie prenante, veillez à demander s'il/elle a des questions sur ce travail, ainsi que des préférences concernant le choix des mots ou la terminologie. Si elles indiquent ces préférences, veuillez les utiliser pour modifier les questions que nous avons proposées. Des exemples de ces préférences peuvent être liés à l'utilisation de termes tels que "aide", "donateurs", "Pays du Sud" ou "décolonisation". Nous prévoyons que la formulation des questions sera différente selon les parties prenantes, de sorte que les questions sont moins un script et plus un guide à adapter à chaque conversation pour transmettre les points clés.

Contexte élargie de la santé mondiale/du développement et introduction au sujet

- **De nombreuses personnes ont noté l'impact des dynamiques de pouvoir inégal dans les partenariats et les collaborations postcoloniales, y compris dans le domaine de la santé mondiale. Certaines des dynamiques et structures de pouvoir qui ont un impact sur ce travail sont le racisme, le sexisme et le capitalisme.**
  - **Comment voyez-vous ces dynamiques et structures de pouvoir se manifester dans votre travail avec les partenaires de la santé mondiale et du développement ?**
  - **De quelles manières ces systèmes de pouvoir ont-ils été nuisibles ? Bénéfiques ? Pour qui ?**
- Dans le passé, notre groupe a essayé de proposer des principes fondamentaux pour remédier aux déséquilibres de pouvoir que nous observons dans la santé mondiale (et le développement).
  - Comment les déséquilibres de pouvoir façonnent-ils la prise de décision dans votre organisation ? Avec les bailleurs de fonds ? Avec les partenaires externes ? Avec les bénéficiaires ?
  - [Clarification si nécessaire] : Un problème majeur que nous avons reconnu est que les grands groupes internationaux sont souvent plus financés que les petits groupes locaux, parce qu'ils ont plus d'infrastructures pour mener des programmes, ce qui n'a rien à voir avec l'expertise.

Mise en œuvre des programmes et travail quotidien dans l'organisation

- **De quelles manières voyez-vous les déséquilibres de pouvoir au sein des partenariats avoir un impact sur la mise en œuvre des programmes ?**
  - Pouvez-vous partager un exemple tiré de votre vie professionnelle ? Quel déséquilibre de pouvoir était à l'origine du problème ?
  - D'après vous, d'où proviennent ces défis dans le cycle des programmes de santé mondiale ?
  - Que pourrait-on faire pour s'attaquer aux causes profondes de ces problèmes ?
- **De nombreux partenariats comprennent des organisations basées dans les pays du Nord et du Sud. À quoi ressembleraient des partenariats égaux ? Pouvez-vous donner un exemple où vous avez expérimenté cela ?**
  - **Quel type de communication et de relation aimeriez-vous voir entre les organisations des pays du Sud et du Nord ?**
  - **Quelles compétences, le cas échéant, les partenaires des pays du Sud (ou votre organisation) ont-ils besoin pour mieux faire un plaidoyer et négocier avec les bailleurs de fonds ? Avec leurs partenaires des pays du Nord ?**
- **Quels sont les obstacles et les défis spécifiques que vous avez rencontrés dans votre travail avec les bailleurs de fonds ? Avec les partenaires des pays du Nord ?**
- **Qu'est-ce qui aurait aidé, ou a aidé, à lever ces obstacles ?**
  - Comment pouvons-nous discuter avec les bailleurs de fonds pour :
  - Commencer à apporter des changements dans les systèmes actuels.
  - Apporter des changements aux systèmes eux-mêmes
  - De nombreuses organisations, comme la nôtre, reçoivent et octroient à la fois des subventions et des financements. Comment pouvons-nous le faire de manière plus responsable ?

Les différentes façons dont les déséquilibres de pouvoir ont été abordés dans le passé.

- Dans le passé, les organisations ont élaboré diverses stratégies pour remédier aux déséquilibres de pouvoir au niveau organisationnel. Plusieurs d'entre elles ont initié des efforts internes pour lutter contre la discrimination, accroître la diversité et créer un environnement équitable dans leur leadership et leur culture du lieu de travail. Aux États-Unis, nous désignons ce travail sous le nom de diversité, équité, inclusion et accessibilité (DEIA), mais nous reconnaissons que dans d'autres contextes, des efforts similaires peuvent porter des noms différents.
  - Comment (le cas échéant) votre organisation s'est-elle engagée dans ce travail ?
  - Comment votre organisation appelle-t-elle ces efforts ? Connaissez-vous le terme diversité, équité, inclusion et accessibilité (DEIA) ?
  - Le cas échéant, comment votre organisation a-t-elle défini ce travail ?
  - Comment ce travail a-t-il vu le jour ?
  - Comment voyez-vous le lien avec la dynamique du pouvoir dans les partenariats post-coloniaux (l'héritage du colonialisme) ?
  - **Qu'a fait votre organisation pour combattre la discrimination, accroître la diversité et créer un environnement équitable dans son leadership et sa culture du milieu de travail / aborder la DEIA ?**
- **Avez-vous constaté un impact concret sur l'iniquité dans le milieu de travail ?**
  - Si non, quelles améliorations souhaiteriez-vous voir ? Quels ont été les défis à relever ?
  - Si votre organisation n'a rien fait, qu'aimeriez-vous voir ?

- **Nous pensons souvent aux déséquilibres de pouvoir sous la forme de groupes ou d'influences externes qui dirigent et financent des programmes dans les pays du Sud. La localisation est un terme que certains utilisent pour décrire les politiques et les pratiques visant à recentrer le travail dans les pays afin qu'il soit dirigé par des leaders et des acteurs locaux. C'est un effort vers lequel tendent de nombreuses organisations, y compris les bailleurs de fonds.**
  - **Comment avez-vous expérimenté la localisation dans votre propre travail ?**
  - **Qui a "dirigé" les efforts de localisation ? D'où venaient ces personnes ?**
  - **Certains acteurs craignent que cela renforce les mêmes déséquilibres de pouvoir auxquels nous sommes actuellement confrontés. Cela se fait souvent avec un soutien "local", mais sans leadership ni expertise "locale".**
  - **Dans votre travail, d'où venait la voix externe ou la prise de décision ? Quelles voix et quelles compétences ont été valorisées ? Dévalorisées ?**
  - **Pourquoi et comment ces personnes se sont-elles retrouvées à des postes de direction ?**
  - **Qui n'a pas détenu le pouvoir ? Pourquoi ?**

<u>Conclusion</u>

- Enfin, nous voulons réfléchir aux prochaines mesures réalisables que nous pouvons tous prendre en tant qu'acteurs de l'espace de la santé mondiale pour remédier aux déséquilibres de pouvoir et travailler de manière plus responsable et équitable.
  - **Selon vous, quelles actions permettraient de déplacer le pouvoir vers des organisations plus petites et locales ?**
  - Dans quelle mesure pensez-vous qu'il soit possible pour votre organisation de prendre ces mesures ?
  - **Anticipez-vous des obstacles ou des contraintes ? Si oui, quelles sont-elles ?**