

EPISODE 15 : L'AVENIR DE LA SANTÉ MONDIALE PASSE PAR LA DIVERSITÉ ET LA DIGNITÉ

Traduction de la version française par Trint. L'OMS ne saurait être tenue pour responsable du contenu ou de l'exactitude de la présente traduction. En cas d'incohérence entre la version anglaise et la version française, la version anglaise est considérée comme la version authentique faisant foi.

Garry Aslanyan [00:00:13] Bonjour et bienvenue dans un autre épisode du podcast Global Health Matters. Je suis ton hôte, Garry Aslanyan. C'est un plaisir de vous accueillir à nouveau, nos auditeurs, qui sont maintenant répartis dans plus de 134 pays. Merci pour votre soutien continu à ce podcast. Comme beaucoup d'entre vous, je suis avec beaucoup d'intérêt le dialogue et les débats actuels sur l'avenir de la santé mondiale. Les universitaires et les praticiens du Nord et du Sud réfléchissent vraiment à de nombreux aspects de la pratique de la santé mondiale qui doivent être réinventés. Équité, inclusion, poursuite de la localisation, tous ces objectifs sont devenus des objectifs aspirants bénéficiant d'un soutien unanime. Dans cet épisode, nous discuterons du rôle de la diversité et de la dignité et de la manière dont ces deux facteurs peuvent améliorer la santé mondiale. Pour cette conversation, Marie Ba et Tom Wein se joignent à moi. Marie est directrice de l'Unité de coordination du partenariat de Ouagadougou basée à Dakar, au Sénégal. Marie possède une vaste expérience dans la promotion de partenariats et la gestion de programmes de santé en Afrique de l'Ouest et du Centre. Tom est le directeur d'IDInsight, basé à Nairobi, au Kenya, où il dirige diverses initiatives de recherche. Tom est également le fondateur du Dignity Project, une campagne promouvant un développement international plus respectueux. Bonjour Marie !

Marie Ba [00:02:00] Bonjour, Garry. Comment allez-vous ?

Garry Aslanyan [00:02:01] Bonjour, Tom.

Tom Wein [00:02:02] Bonjour, Garry. Bonjour, Marie. Je suis vraiment content de vous rencontrer tous les deux.

Garry Aslanyan [00:02:05] J'aimerais que nous commençons par débattre la terminologie clé de notre discussion d'aujourd'hui, afin que nous soyons tous sur la même longueur d'onde et que nous ayons une compréhension commune. En résumé, le terme diversité a de nombreuses connotations dans le domaine de la santé mondiale et du développement. Marie, dans votre article que vous avez publié dans The Lancet Global Health, vous avez mentionné que le terme « diversité » implique une participation représentative, qui a souvent été réduite à un exercice de case à cocher. Qu'est-ce qui serait important pour vous dans l'utilisation de ce terme ?

Marie Ba [00:02:43] Je pense que la diversité est la nouveauté que je ressens ces derniers mois, et je pense que même si elle peut signifier beaucoup de choses différentes pour différentes personnes et différentes personnes, pour moi, elle ne devrait pas se limiter à la représentation. Je pense que c'est un aspect de cela, d'avoir une diversité significative grâce à la représentation, mais je pense qu'il est également très important d'avoir des pouvoirs de décision et de leadership dans cette diversité. Et j'ai l'impression que c'est ce qui manque parfois, lorsque vous avez une apparence diversifiée, que ce soit des membres du personnel, de l'équipage ou des membres du conseil d'administration, mais pas en réalité très diversifiée. Et donc être capable de modifier les pouvoirs de manière significative. Si nous ne faisons que regarder la représentation, nous n'allons nous retrouver qu'avec des gadgets et non un véritable changement de pouvoir. Il est donc également extrêmement important de s'attaquer à ce système, c'est-à-dire aux flux de financement, à la prise de décisions, à l'élaboration du programme de santé mondial.

Garry Aslanyan [00:03:53] Alors, Tom, Marie vient d'entendre dire que le terme diversité est devenu un terme très populaire dans le domaine de la santé mondiale et du développement, mais dans votre travail, vous avez mis l'accent sur le terme dignité. Qu'entendez-vous par dignité et pourquoi c'est important, en particulier lorsque nous parlons de diversité ?

Tom Wein [00:04:13] Pour moi, la dignité concerne cette qualité fondamentale et inaliénable que possède chaque être humain. Cela signifie qu'ils doivent être traités d'une certaine manière, d'une manière qui reconnaisse ou respecte leur dignité. Ce travail nous amène ensuite à toute une série de manières de modifier notre comportement. Et vraiment, j'adore ce que Marie disait à propos de ces changements fondamentaux dans les relations de pouvoir qui pourraient être nécessaires pour y parvenir. Nous sommes au milieu de ces campagnes et de ces changements vraiment extraordinaires pour une plus grande justice raciale, une plus grande justice de genre. J'espère que la dignité ne supplantera jamais ou n'enlèvera jamais d'énergie à ces campagnes qui ont leur propre langage et leurs propres cadres et qui n'ont pas besoin de moi pour suggérer comment les mener à bien. Une chose que j'espère que la dignité pourra faire est de les étendre à toutes les manières dont les gens veulent être traités, être traités comme le meilleur d'eux-mêmes, en tant qu'humains complets et complexes dans toutes les interactions qu'ils entretiennent avec les autres et avec les institutions. Et j'espère que c'est vers cela que l'Initiative Dignité pourra commencer à nous mener.

Garry Aslanyan [00:05:24] Marie, le Partenariat de Ouagadougou dans lequel vous travaillez a très bien réussi à localiser et à donner des opportunités de leadership dans les pays. Vous y avez déjà fait allusion dans votre définition. Peut-être pourriez-vous partager avec nous certains des facteurs qui ont permis que cela se produise.

Marie Ba [00:05:42] Donc je pense, tout d'abord, juste au nom. Dès le début, ce partenariat a été mis en place. Cela n'a donc jamais vraiment ressemblé à une relation entre le constituant, le bailleur de fonds et le bénéficiaire. Je pense donc que dès le début, il a été créé pour réussir. Et puis chaque partenaire et membre qui a rejoint le Partenariat de Ouagadougou a vraiment ressenti cette égalité des chances dans un partenariat égal entre ces neuf Occidentaux francophones. Les pays africains, ainsi que les puissants donateurs qui finançaient certains de ces programmes de santé. J'ai donc l'impression que c'était la première étape pour nous préparer au succès, puis cela a été un processus. Nous sommes à bord depuis environ dix ans, donc il a vraiment fallu dix ans pour parvenir à un partenariat où la confiance était suffisante pour nous lancer dans cette localisation. Un autre aspect très important est ce renouveau générationnel. Et j'ai vraiment l'impression que le fait d'avoir cette nouvelle génération de dirigeants et de talents africains qui sont peut-être un peu plus insistants, plus féroces et plus audacieux et que la réalisation de cette localisation a également joué un rôle déterminant dans notre création pour cette entité locale a contribué à faire de nous ce que nous sommes aujourd'hui.

Garry Aslanyan [00:07:11] Au début, l'approche adoptée est vraiment un facteur important dans la manière dont le résultat se déroule ou se déroule au cours de la période de dix ans.

Marie Ba [00:07:22] Exactement.

Garry Aslanyan [00:07:23] Je vous remercie. Tom, tu as mentionné que la dignité est un trait humain universel ou un désir humain, évidemment, il serait simpliste de supposer que cela est vécu de la même manière par tout le monde. D'après vos recherches, si nous devons examiner et voir dans différents contextes, comment la dignité est-elle vécue dans différents pays et cultures ?

Tom Wein [00:07:52] Je pense que c'est une question très importante. La dignité est l'une de ces choses qui apparaît dans pratiquement toutes les traditions théologiques, philosophiques. Presque tous ceux qui ont parlé de moralité ont une idée de ce qui rend les gens spéciaux, de ce que nous devons aux gens et de la façon dont ils doivent être traités. Mais bien entendu, ces traditions varient et les conceptions populaires varient également. C'est pourquoi je pense qu'il est profondément important que nous continuions à faire de bonnes recherches qualitatives et que nous continuions à comprendre l'expérience subjective dans chaque nouvel endroit et chaque nouveau contexte dans lequel nous essayons de comprendre la dignité. Il y a une idée occidentale de la dignité qui vient de la philosophie occidentale, qui descend en partie d'Emmanuel Kant, selon laquelle chaque individu possède ce trait, et donc il doit être traité de cette manière. Et c'est en quelque sorte ce que j'ai esquissé dans ma première réponse. Et c'est très bien en ce qui concerne ce que ça va. Cela nous amène à faire un long chemin à travers un certain nombre de traditions mondiales différentes. Mais j'ai fait quelques recherches participatives avec les activistes du Mathare Social Justice Centre, ici au Kenya. Mathare est un quartier très difficile. Le Centre de justice sociale se bat pour un meilleur accès à de nombreuses choses qui sont censées être accordées dans la Constitution et qui n'ont pas été réalisées, notamment la protection contre la violence policière. Les militants là-bas m'ont dit deux choses lorsque nous sommes parvenus à une définition consensuelle. Ils ont dit que la définition occidentale fonctionne bien pour nous. Mais il y a deux choses que vous devez savoir qui manquent à cette définition. L'un est la capacité et l'autre est le but. Ils ont donc dit, oui, bien sûr, vous devriez traiter les gens de cette façon, mais tout le monde n'a pas la capacité de le faire. Vous avez besoin d'une base de respect de soi, de capacité, d'auto-efficacité, peut-être de certaines ressources matérielles, afin de créer la marge mentale nécessaire pour traiter les autres de la manière à laquelle vous aspirez. Et ils m'ont dit que nous faisons cela pour une bonne raison. La raison pour laquelle nous nous montrons du respect les uns envers les autres, la raison pour laquelle nous prenons soin de nous remarquer les uns les autres, ce n'est pas simplement parce qu'un philosophe nous le dit. C'était, selon eux, parce que cela nous donne la possibilité de prendre soin les uns des autres et de nous acquitter de ce qu'ils considéraient comme le devoir que Dieu leur avait confié de prendre soin les uns des autres. Et je pense que nous pourrions parler d'autres traditions. Il y a eu un excellent travail accompli, par exemple, par l'Overseas Development Institute sur la compréhension de la dignité en Colombie et aux Philippines, nous menons actuellement des projets en Ouganda, et il y a beaucoup de choses dont nous pourrions parler. Mais je pense que la chose importante à noter ici est qu'il existe ces traditions variées, c'est pourquoi nous devons continuer à intégrer dans l'expérience subjective des personnes qu'elles ont le sentiment d'avoir été traitées de la manière qu'elles espéraient.

Garry Aslanyan [00:10:42] D'où tu es, Marie, que penses-tu de cette question de cadre et de dignité à laquelle Tom vient de faire allusion ?

Marie Ba [00:10:50] J'apprécie vraiment qu'il parle de ça parce que parfois je me suis demandé : pourquoi faisons-nous cela ? Ou j'ai remis en question les intentions d'autres personnes quant aux raisons pour lesquelles elles étaient intéressées à travailler dans le domaine de la santé mondiale ou du développement international à l'échelle mondiale. Et même avant de commencer ma carrière, je me souviens que j'étais à l'école aux États-Unis, et que les deux universités que j'ai fréquentées n'étaient pas les plus diversifiées, et je me souviens qu'un étudiant de l'un de mes cours de développement international a mentionné que nous devrions peut-être revenir à la colonisation pour répondre à la façon dont l'Occident ou le Nord mondial pourrait le mieux aider l'Afrique à réussir. Évidemment, je me suis figé, mais même au cours de ma carrière, il y a tellement de cas où j'ai levé les yeux au ciel lors d'une réunion ou lu un e-mail où je me sentais tellement condescendante parfois, parfois pure ignorance, et c'est toujours parce qu'à un moment donné, soit le système, soit les gens

ont supprimé cet aspect de la moralité et la dignité hors de l'équation, ce qui, je pense, est tellement important et que nous ne devrions vraiment pas contourner.

Garry Aslanyan [00:12:11] Vous avez donc fait allusion à votre expérience personnelle et professionnelle. Sur la base de cette expérience et de la réflexion que vous venez d'avoir, que pensez-vous pouvoir faire pour parvenir à une véritable diversité de telle sorte que les objectifs sanitaires mondiaux puissent réellement être atteints ? Comment faites-vous cela dans votre travail ?

Marie Ba [00:12:30] Je pense donc que vous devez d'abord avoir des conversations très inconfortables, heureusement ou malheureusement. Et je pense que cela a commencé, ce qui a également déclenché ce simple podcast sur lequel nous sommes. Donc, toutes ces conversations où j'ai le sentiment que les pays du Nord doivent nous donner un espace sûr, pour que les dirigeants africains, des pays à revenu minoritaire ou intermédiaire puissent réellement exprimer certains de nos besoins. Parce que la plupart des conversations que j'ai entendues jusqu'à présent sur le changement de pouvoir ou parfois le manque de diversité venaient pour la plupart du Nord. Je n'ai pas l'impression que nous en avons assez de ces conversations, même entre nous dans les pays du Sud, et je pense que c'est ce qui nous manque. Alors, étant capable de partager des idées, quelles sont nos demandes pour nous préparer à réussir dans le futur ? Donc d'abord avoir ces conversations, puis être capable de s'éloigner des conversations et de vraiment passer à l'action, donc cela ne finit pas par être simplement des conversations. Et je pense que nous devons également être délibérés et comprendre qu'il existe un système en place qui est conçu intentionnellement ou non, en maintenant ce déséquilibre, en étant très honnête et grossier à ce sujet, et en voyant comment nous pouvons y remédier.

Garry Aslanyan [00:14:02] Tom, avez-vous des observations sur l'évaluation de Marie ?

Tom Wein [00:14:06] Oui, je pense que Marie a raison de dire que ces conversations sont vraiment importantes. Nous avons fait quelques recherches auprès du personnel américain à but non lucratif et nous leur avons demandé ce qui les avait aidés à s'engager dans une culture de la dignité, même lorsque cela signifiait de réels sacrifices pour eux. Et certaines choses m'ont semblé vraiment importantes. L'un d'eux était que les managers en parlaient et leur donnaient une structure d'autorisation pour dire, oui, nous allons aller de l'avant. Et l'autre était d'écouter ceux qui ont éprouvé un manque de respect dans leur propre vie, qui ont ressenti cette expérience d'être maltraités et de s'assurer que leur voix menait la conversation, même si cela les amenait parfois à être cyniques à propos de ce cours, cela dirait que le développement ne pratique pas toujours ce qu'il prêche. Ces personnes sont vraiment importantes pour être écoutées. La dernière chose que j'ajouterais, c'est qu'il existe des moyens d'essayer de changer une organisation et des structures qu'ils pourraient utiliser en matière de responsabilité, de mesure, etc. Avant d'y arriver, chaque organisation doit savoir qu'il existe des endroits qui font les choses correctement. Ce n'est pas un idéal impossible. Nous aurons tous nos exemples préférés. J'admire profondément Partners in Health, comme je suis sûr que presque tout le monde le fait. J'admire profondément le travail que tous ensemble, dans la dignité, faux monde ont accompli. J'ai travaillé pour un endroit appelé Raising Voices, qui œuvre pour prévenir la violence à l'égard des femmes et des enfants en Ouganda. Tous ces lieux sont des lieux qui ont réellement construit des cultures de dignité grâce à un renforcement interne constant et qui peuvent nous montrer le chemin, nous montrer que ce n'est pas irréalisable. Et je pense que c'est vraiment important que les gens le sachent.

Garry Aslanyan [00:15:39] Donc, d'après le travail que vous avez fait, vous mentionnez dans la lecture qu'ils ont eu qu'il y a trois voies à cet égard. Alors peut-être que nous pouvons débattre ça un peu plus. Donc, représentation des agences et égalité, quelles sont les recommandations que vous avez pour les

chercheurs ou les praticiens de la santé mondiale sur la manière dont ces trois aspects peuvent être davantage pris en compte lors de la conception des programmes de santé ? Ensuite, nous verrons ce que Marie en pense.

Tom Wein [00:16:11] Tout au long de mes réponses d'aujourd'hui et tout au long de mon travail, je mets vraiment l'accent sur l'expérience subjective de la personne qui a le moins de pouvoir dans toutes les interactions. S'ils disent avoir le sentiment d'avoir été traités d'une manière qui respecte leur dignité, ils l'ont fait. Et s'ils ne disent pas qu'ils n'ont pas été traités correctement, indépendamment de ce que nous aurions pu faire d'autre ou de la façon dont un acteur du développement mondial peut avoir le sentiment d'avoir agi. Mais peu importe à quel point les intentions étaient bonnes, cela doit se résumer à cette expérience subjective de la personne ayant le moins de pouvoir dans l'interaction. Or, cette expérience subjective va varier énormément d'un endroit à l'autre, comme nous le disions. Mais lorsque nous étudions ces différentes traditions de dignité et que nous demandons aux gens ce qui est important pour eux, nous semblons voir ces trois voies récurrentes que sont la représentation, le libre arbitre et l'égalité. REPRESENTATION permet aux gens de se sentir vus par les institutions avec lesquelles ils interagissent et de se voir représentés dans ces institutions. AGENCY consiste à avoir des choix et une chance significative de consentir aux décisions qui sont prises concernant leur vie. Et l'ÉGALITÉ consiste à réduire les inégalités de pouvoir, et même lorsqu'elles ne peuvent pas être éliminées, les gens se sentent traités comme s'ils étaient fondamentalement égaux, même si ces différences de pouvoir persistent. Et je trouve que ces trois voies sont de bons débuts. Nous les utilisons dans les ateliers que nous organisons ici à IDInsight car ils constituent un excellent moyen de commencer à générer des idées. Et ces idées varieront en fonction du programme que vous gérez, du type d'organisation que vous êtes, mais comme je pense que tout le monde peut commencer à réfléchir à la manière dont les gens pourraient se sentir plus vus, mieux représentés, comment ils pourraient avoir une meilleure chance de consentir, etc. Je pense que ces trois parcours sont un excellent point de départ pour réfléchir à des idées pour presque tous les programmes.

Garry Aslanyan [00:18:05] Alors regardez comment notre public, nos auditeurs qui vont prendre une partie de ce message et voir comment ils peuvent l'adopter dans leurs programmes, Marie, comment utiliseriez-vous cela pour vous appuyer sur le travail que vous avez déjà accompli ?

Tom Wein [00:18:21] J'aime donc beaucoup cette idée de ces trois voies, et je pense, malheureusement, que nous nous sommes concentrés beaucoup plus récemment sur la représentation visible et sur le fait de donner une voix aux pays du Sud, ce qui est très important. Mais je pense que là où nous manquons un peu plus, c'est en matière d'agence et d'égalité, et je pense que c'est ainsi que nous arrivons à des changements de pouvoir vraiment significatifs. Et ce sont quelques-unes des conversations que j'ai eues avec certains collègues qui remarquent les mêmes choses, et au début, vous vous dites : « Attendez, est-ce que c'est juste moi ? Et puis vous réalisez que ce n'est pas seulement vous, ce n'est pas seulement cette fois que cela s'est produit, que cela est arrivé aussi à des collègues sur le terrain. Donc, être vraiment capable de se faire une idée de ce que sont ces perceptions. Et comme Tom l'a dit, vous pourriez parler à deux personnes et elles auraient des expériences très différentes. Je pense donc qu'il est également extrêmement important de prendre en compte la plupart d'entre eux, sinon tous. Mais d'après ce que j'ai pu constater jusqu'à présent, une grande partie de l'attention, et je pense que c'est le plus facile d'habitude, vous allez simplement à la représentation parce que c'est la plus facile à voir et cochez cette case, comme nous l'avons déjà mentionné. Et je pense que le travail vraiment dur consiste vraiment à travailler sur l'agence en matière d'égalité et à vraiment modifier ces pouvoirs. Et je pense que Tom y a fait allusion. Il ne s'agit pas de transférer 100 % du pouvoir aux pays du Sud. Je comprends que ce nouveau programme puisse

susciter des inquiétudes, mais je pense que c'est juste une question d'équité et d'inégalité. Et nous assistons au même combat en ce qui concerne les relations raciales, exactement le même combat en matière d'égalité des sexes consiste simplement à donner moins d'avance et moins de privilèges à un camp par rapport à l'autre.

Garry Aslanyan [00:20:21] Y a-t-il d'autres points concernant les exemples ou les pistes pour trouver des solutions que vous aimeriez ajouter ?

Tom Wein [00:20:30] Il y a un autre point que je voulais faire valoir, à savoir que tout le monde, dans le domaine du développement, a de bonnes intentions et souhaite que de tels programmes soient couronnés de succès. Nous pouvons certainement réfléchir à d'autres solutions ; j'espère que ces trois voies constituent un cadre intéressant et précieux pour y parvenir. Nous savons que de telles initiatives ont déjà échoué. De nombreux efforts ont été déployés pour réformer la santé mondiale, réformer le développement mondial. L'une des façons dont nous pouvons contribuer à ce que cela ait de meilleures chances de succès est de nous tenir responsables, et je pense qu'un élément crucial de cela est la mesure. Il est peut-être dommage, pour la santé mondiale et le développement, que nous devions toujours nous tourner vers des mesures quantitatives, et que nous ne soyons pas doués pour digérer les preuves qualitatives, mais nous savons que c'est vrai et qu'un élément vraiment central de ce que nous faisons ici à IDinsight est de réfléchir à des mesures quantitatives qui peuvent être validées, qui peuvent être démontrées dans différents contextes et différentes situations, qui mettent l'accent sur l'expérience subjective des personnes quant à la façon dont elles ont été traitées et sur la question de savoir si elles ont été traitées de la manière qu'elles aspirent à l'être. Et je pense que le développement de ces mesures est absolument crucial pour ce travail, car c'est ce qui nous permettra de vérifier nos progrès, de tester de nouvelles améliorations et de nous tenir responsables lorsque nous ne respectons pas cette promesse de défendre la dignité de chacun.

Garry Aslanyan [00:21:54] Marie, voulais-tu ajouter quelque chose ?

Marie Ba [00:21:56] Pour moi, au-delà de ce que Tom vient de mentionner ? Je pense que cette idée de responsabilité et de bonnes intentions doit venir des deux côtés. Je sais que nous parlons beaucoup de changer de pouvoir, de décoloniser la santé mondiale et de vraiment mettre l'accent sur les pays du Nord, mais j'ai le sentiment qu'il y a du travail à faire d'abord dans les pays du Sud. Je pense qu'il doit y en avoir, et il n'est pas nécessaire que ce soit un consensus, mais au moins comprendre quels sont certains de nos atouts, quels sont certains de nos besoins, quels sont certains des problèmes. Je pense que c'est l'autre aspect auquel nous renonçons complètement et que nous mettons probablement trop l'accent sur l'écoute des voix des pays du Sud, puis sur le fait de pointer du doigt les pays du Nord, et je pense que cela doit être l'inverse, où les deux expériences peuvent également être entendues. Pour moi, cela ne ferait qu'ajouter au dialogue que nous entretenons et nous assurerions vraiment que nous établissons de bonnes intentions à la fin, que nous soyons réactifs et que nous le rendions vraiment durable afin que cela ne finisse pas par être de simples conversations.

Garry Aslanyan [00:23:06] Donc, malgré nos objectifs d'atteindre la santé pour tous, peut-être que chacun d'entre vous pourrait partager avec notre public ce qui vous aide à poursuivre et à gérer cette expérience difficile que vous avez vécue de telle sorte que vous puissiez toujours avoir une vision plus optimiste de l'avenir ?

Marie Ba [00:23:23] Je suis entrée dans ce domaine de la santé mondiale plein d'idéaux et de bonnes intentions, et comme vous l'avez dit, il est facile de faire preuve de cynisme. Et je l'ai fait, je crois que j'en suis arrivé là, et c'est pourquoi j'appelle parfois ça une entreprise. Mais je pense qu'il est également très important de reconnaître que les temps changent. J'ai l'impression que depuis mes débuts jusqu'à aujourd'hui, j'ai rencontré tant de merveilleux leaders de la santé mondiale ou acteurs de la santé mondiale qui veulent vraiment contribuer à changer ce système, le statu quo, la façon dont les choses ont été faites par le passé. Ainsi, même en écoutant les donateurs, par exemple dans le cadre du Partenariat de Ouagadougou, j'ai l'impression que nous avons été soutenus jusqu'à présent dans toutes ces questions qui se sont produites et se sont produites. Et cela m'apporte donc de l'espoir. Et cet autre point que j'ai également mentionné à propos de la place pour les jeunes, parce que j'ai l'impression qu'ils sont, dans leur approche, prêts à remettre en question le statu quo. Je me souviens quand j'ai commencé, je me suis posé tellement de questions sur la raison pour laquelle nous le faisons de cette façon ? Cela n'a aucun sens. Mais que faites-vous vraiment, si vous le configurez de cette façon, il n'y a aucun moyen que le terrain puisse réussir. Et donc voir d'autres jeunes, d'autres personnes qui me ressemblent, qui interrogent d'autres personnes qui ne me ressemblent même pas, qui remettent aussi cela en question, je pense que je pense que même si c'est une question difficile et difficile à résoudre, il est possible qu'à la fin de ce long processus et prend du temps parce que c'est tout un ensemble de normes que vous essayez de modifier, je pense qu'à la fin de ce très long processus, nous pourrions trouver un partenariat très équitable, c'est ce que l'on pourrait ressentir.

Garry Aslanyan [00:25:20] Tom, que penses-tu de l'avenir ?

Tom Wein [00:25:23] Les théoriciens du changement social aiment parler de moments critiques, ces moments où des changements bien plus importants sont possibles. Vous passez des années à vous cogner la tête contre le mur et rien ne se passe, puis tout à coup tout semble changer et ils sont toujours un peu vagues sur la façon dont vous vous identifiez lorsque vous vous trouvez dans un moment critique, ce qui semble assez important. Mais si jamais nous en faisons partie, ce doit être maintenant, tout a l'impression de changer. C'est un moment où tant de choses semblent changer d'une manière profondément épuisante. C'est vraiment difficile de continuer à se lever chaque jour, mon Dieu, le monde a de nouveau changé du jour au lendemain. Mais, s'il y a eu un moment où le changement a pu être effectué, c'est comme maintenant. Cet épuisement, c'est ainsi que je pense au changement, peut-être au niveau mondial. Mais cet épuisement est bien réel sur le plan personnel. Pour moi, il n'y a que deux choses, les personnes et le travail. Et quand je ne suis pas sûre de savoir comment je vais réussir un changement en un an, deux ans ou six mois, je peux encore me perdre dans le travail ce jour-là et me regarder à gauche et à droite et il y a des gens brillants et idéalistes qui essaient de faire les mêmes choses avec les plus hauts standards de recherche, de rigueur, du dévouement et du travail acharné, et cela aide beaucoup. Se perdre dans le travail aux côtés de personnes qui font de même, c'est tout ce qui a toujours fonctionné pour moi. Et je suppose que chacun doit trouver sa propre solution, mais c'est certainement ainsi que je continue à trouver de l'énergie à chaque fois.

Garry Aslanyan [00:27:01] Marie, Tom, merci beaucoup de nous avoir rejoints pour cette discussion vraiment intéressante.

Tom Wein [00:27:06] Merci, Garry.

Marie Ba [00:27:07] Merci beaucoup, Garry. Merci Tom.

Tom Wein [00:27:09] Merci Marie.

Garry Aslanyan [00:27:16] Comme Marie et Tom l'ont souligné dans cet épisode, la diversité est bien plus que de la représentation. La diversité est étroitement liée à la dignité, et si elle est séparée, elle peut devenir ce que Marie a appelé un exercice de case à cocher qui ne change pas la dynamique du pouvoir dominant. J'ai trouvé fascinantes et constructives les idées de Tom issues de ses recherches au Kenya. Bien que la dignité soit universelle, elle peut également être considérée comme une capacité qui, si elle fait défaut, peut donner aux meilleures intentions des conséquences plutôt involontaires, voire blessantes. Renforcer sa propre capacité de dignité devrait être une intention quotidienne que nous poursuivons tous dans le domaine de la santé mondiale. Ce faisant, nous pouvons espérer favoriser un engagement plus respectueux en faveur de la santé mondiale, en faisant en sorte que chacun se sente vu et valorisé.

Garry Aslanyan [00:28:13] Avant de terminer, nous voulions partager un autre clip que nous avons reçu de nos auditeurs.

Mary [00:28:22] Bonjour, je m'appelle Mary. J'écoute le podcast depuis un petit village venteux situé à environ 200 km au nord-ouest du Cap en Afrique du Sud. J'adore entendre les histoires et les expériences de chercheurs et d'universitaires du monde entier, en particulier ceux qui ne sont pas coincés uniquement dans les grands centres urbains. Et j'adorerais savoir si quelqu'un mène des recherches sur l'impact environnemental du secteur de la santé et sur les moyens de le réduire de manière spectaculaire et rapide et conforme aux besoins actuels de notre monde. Merci. Au revoir.

Garry Aslanyan [00:29:01] Mary, merci d'avoir écouté Global Health Matters depuis votre ville venteuse du Cap-Occidental en Afrique du Sud, et pour votre suggestion pour un prochain épisode.

[00:29:12] Reconnectez-vous le mois prochain pour un autre épisode motivant. N'oubliez pas de vous abonner et de partager ce podcast avec vos collègues et amis et de vous inscrire à notre newsletter Global Health Matters. De cette façon, vous serez le premier à savoir quand un nouvel épisode sera disponible.

Elisabetta Dessi [00:29:34] Global Health Matters est produit par le TDR, un programme de recherche sur les maladies infectieuses basé à l'Organisation mondiale de la santé. Garry Aslanyan, Lindi Van Niekerk et Maki Kitamura sont les producteurs de contenu et Obadiah George est le producteur technique. Ce podcast a également été rendu possible grâce au soutien de Chris Coze, Elisabetta Dessi, Iza Suder-Dayao, Noreen O'Gallagher et Chembe Collaborative. L'objectif de Global Health Matters est de créer un forum pour partager des points de vue sur des questions clés affectant la recherche en santé mondiale. Envoyez-nous vos commentaires et suggestions par e-mail ou message vocal à TDRpod@who.int, et assurez-vous de télécharger et de vous abonner partout où vous recevez vos podcasts. Merci de m'avoir écouté.