

Discours du Recteur de l'Université Antonine



Père Antoine RAJEH (4)

À l'occasion
du 13^{ème} Anniversaire
de l'Université

L'Université et le dialogue interculturel

15 mai 2009
Fête de Notre Dame de la Semence

L'Université et le dialogue interculturel

Préambule	7
Du dialogue des cultures	9
Culture : définitions et problématiques	9
Diversité culturelle, pluralisme culturel et dialogue des cultures	15
Qu'entendons-nous par le dialogue des cultures? Et quelles en sont les conditions?	17
Pourquoi le dialogue des cultures ?	21
Le rôle de l'Université	24
Les types de conflits	25
Les causes du conflit	26
De la controverse au dialogue	28
Les entraves au dialogue interculturel	30
La gestion universitaire et le dialogue des cultures	33
Les enseignants et le dialogue interculturel	37
Le dialogue des cultures à l'Université : quels objectifs ?	38
Les domaines du dialogue des cultures dans notre Université	40
Conclusion	45

Préambule

Les institutions ne se contentent pas de souffler les bougies de leurs gâteaux d'anniversaire ni de tourner les pages du calendrier, puisque la pérennité dans un monde aussi exigeant et compétitif que le nôtre ne s'acquiert pas par la seule vertu du temps qui s'écoule, mais se mérite à force de persévérance et de planification.

Cela dit, nous ne célébrons notre anniversaire aujourd'hui que parce qu'il vient couronner des projets devenus réalités ou des rêves que nous avons haussés au rang de projets et que nous nous apprêtons à mettre en œuvre. Nous ne saurions, en effet, célébrer l'anniversaire de la fondation de notre Université qu'en ayant entre les mains une marque de progrès ou d'innovation à porter en offrande à Notre Dame des Semences, afin de montrer que nous sommes dignes de sa bienveillante protection et de son parrainage, et que notre Université demeure digne, à travers nous, de rester inscrite sur les almanachs des anniversaires qui se fêtent et non parmi les souvenirs et les réminiscences.

Nous célébrons notre anniversaire cette année, avec un nouveau campus qui a rejoint notre grande famille, à savoir, celui de Mejdlaya-Zghorta, lequel a pris son élan avec la confiance et la compétence que nous lui avons voulues, et qui

promet de poursuivre un parcours ascendant et rayonnant sur le plan de la qualité et des spécialisations offertes. Nous célébrons notre anniversaire à l'heure où le campus principal de notre Université s'est élargi pour compter un nouveau bâtiment, celui de la Faculté de Gestion des Affaires qui vient conforter la disposition de l'Université à accueillir un nombre toujours grandissant d'étudiants, attirés vers nous par la bonne réputation de notre Université et de ceux qui y mettent de leur sien. Nous célébrons cet anniversaire, comme un jalon et non une fin en soi, comme un moment de bonheur pendant lequel nous trinquons à la santé de l'assiduité et de la collaboration, pour aussitôt revenir à notre course frénétique contre le temps et des aléas du marché, du savoir et de tous les autres impératifs.

Nous avons instauré la coutume de faire de notre anniversaire l'occasion de nous pencher sur des questions académiques importantes, à l'étude desquelles nous consacrons le *Discours Annuel* et dont nous déposons les problématiques et orientations sur l'autel de l'Université, en véritable matière à discussion et à réflexion. Aussi, avons-nous traité successivement, au cours des années précédentes, la question des relations interuniversitaires, puis de la politique à l'université, et de la recherche scientifique... Au menu de cette année, le thème du dialogue des cultures à l'université.

Le choix de ce thème relève de l'importance intrinsèque du sujet, érigé en thème de la conférence de l'Association Internationale des Universités (AIU) qui se tiendra cette

année au Liban, du 3 au 6 novembre, à l'Université Notre-Dame de Louaizé (NDU), événement auquel notre Université contribue à travers sa participation au comité d'organisation. Néanmoins, le thème débattu intéresse les universités libanaises en particulier, pour qui la diversité culturelle est le pain quotidien et un mode de vie, et étant donné que la formation et l'éducation à la bonne gestion de cette diversité et à son épanouissement constituent leur principale préoccupation.

Nous partons, dans notre analyse du sujet, de ses contextes conceptuels *lato sensu*, dans le souci de définir, avec plus de clarté les concepts de culture, de diversité culturelle et de dialogue interculturel, pour ensuite définir le contenu et les mécanismes du dialogue et les difficultés qui l'entravent, en adoptant, dans notre démarche, un raisonnement déductif allant du général au particulier, du monde dans son ensemble à notre Université, en passant par le Liban. Notre discours se termine, à cette fin, sur une méditation sur la place qu'occupe le dialogue au sein de notre Université Antonine et sur les stratégies susceptibles d'y être mises à profit pour faire dudit dialogue un mode de vie et une valeur ajoutée.

1. Du dialogue des cultures

A. Culture : définitions et problématiques

Il faudra commencer par distinguer les deux acceptions du mot «culture» : celle, d'abord, factuelle, qui réfère à l'ensemble des croyances, connaissances et comportements

en vigueur dans les domaines de la religion, du savoir, des traditions et de la politique, qui caractérisent un groupe humain donné. Dans ce sens, le mot culture s'oppose au mot «nature», la culture regroupant l'ensemble des significations et des expressions que l'Homme a apportées à son existence, dans son interaction créative avec la nature et l'Autre, dans un temps et lieu définis.

Quant à la seconde acception, d'ordre normativo-évaluatif, elle sert à désigner un niveau déterminé de savoirs divers qui vont au-delà de la spécialisation et du professionnalisme et qui se traduisent par un comportement caractérisé par la noblesse et le raffinement.

Je me hâte ici de rappeler que nous nous proposons d'explorer la culture dans sa première acception, laquelle remonte au XIX^{ème} siècle. En effet, c'est à l'anthropologue britannique Edward Burnett Taylor (1832-1917) que nous devons la définition qui fonde l'idée de culture dans les temps modernes. Dans son ouvrage intitulé *Primitive culture*, cet auteur affirme que «la culture ou la civilisation est ce tout complexe qui inclut les connaissances, les croyances, l'art, le droit, la morale, les coutumes, et toutes les autres aptitudes et habitudes qu'acquiert l'homme en tant que membre d'une société».

L'anthropologie a joué un rôle capital dans le développement de ce concept qui tient d'une réponse critique au principe de la nature humaine universelle diffusée,

il est vrai, par le siècle des Lumières, mais qui plonge ses racines dans la tradition chrétienne, entre autres sources.

Cette transformation s'est répercutée sur le concept des droits de l'homme : en effet, alors que la *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* de 1789 accorde la priorité aux droits individuels et politiques, et que le XIX^{ème} et la première moitié du XX^{ème} siècle se voient dominés par la prépondérance des droits économiques, sous la pression des revendications ouvrières en pleine révolution industrielle, la *Déclaration universelle des droits de l'homme* de 1948 – dont notre université s'est fait le devoir de célébrer l'anniversaire par l'étude d'un de ses articles chaque année –, est venue évoquer le principe de la diversité culturelle, soit les spécificités propres à chacun des regroupements humains, tout en préservant l'unité du genre humain et le principe de l'égalité de tous en matière de dignité et de droits fondamentaux.

Par la suite, l'UNESCO a défini la culture comme étant «l'ensemble des traits distinctifs spirituels et matériels, intellectuels et affectifs qui caractérisent une société ou un groupe social et (qui) englobe, outre les arts et les lettres, les modes de vie, les façons de vivre ensemble, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances»¹. En d'autres termes, la

¹ Définition conforme aux conclusions de la *Conférence mondiale sur les politiques culturelles* (MONDIACULT, Mexico, 1982), de la Commission mondiale de la culture et du développement (*Notre diversité créatrice*, 1995) et de la *Conférence intergouvernementale sur les politiques culturelles pour le*

culture englobe les modèles de comportement, de pensée et d'émotions qui définissent l'ensemble des activités de l'Homme dans sa relation avec la nature, l'Homme et la Transcendance².

En réalité, les composantes de la culture peuvent s'articuler à trois niveaux :

a) Les valeurs et les croyances : il s'agit de l'ensemble des structures cognitives et des représentations collectives inconscientes qui déterminent, pour une communauté donnée, la manière de percevoir la réalité et le mode de vie, sans pour autant que cela ne soit élevé au rang de théories ou de certitudes. Nous y verrions plutôt les racines d'un arbre, aussi indispensables qu'invisibles³.

b) Les institutions : elles constituent la manifestation structurelle des valeurs et croyances et un référentiel des comportements. Ces institutions se positionnent selon différents niveaux de codification, mais cela ne relève pas directement de leur degré d'importance. Pour en revenir à la métaphore de l'arbre, ces institutions seraient le tronc qui relie les branches aux racines.

c) Les comportements : ce sont les éléments les plus manifestes de la culture, formés de l'ensemble des actions et

développement (Stockholm, 1998) à laquelle il est fait référence dans la *Déclaration universelle de l'UNESCO sur la diversité culturelle* (2005).

² ABOU S., *Cultures et Droits de l'Homme*, Paris, Hachette, 1992.

³ Métaphore empruntée à Kalpana DAS, directrice de l'Institut interculturel de Montréal, Canada.

attitudes adoptés dans les différentes circonstances de la vie. A l'instar des branches et des feuilles de l'arbre, ces comportements sont très sujets au changement et au développement surtout quand ces derniers sont en harmonie avec les éléments du premier niveau, tout comme les branches ne peuvent donner les fruits qu'elles ne sont pas prédisposées à porter de par leur nature et leur identité ancrées dans leurs racines⁴.

Le concept de la culture a donc émergé comme une reconnaissance de la diversité humaine et a donné lieu, de toute évidence, à une réflexion sur la nature des relations et des influences susceptibles de se faire jour entre les mondes culturels, la civilisation humaine se définissant, selon Claude Lévi-Strauss, comme une coexistence de cultures fondamentalement différentes⁵ mais qui ne sauraient être classées hiérarchiquement. D'autres sont allés jusqu'à dire qu'une telle position, bien que visant à critiquer l'ethnocentrisme meurtrier, porte en elle le danger aussi meurtrier du relativisme qui transforme toutes les valeurs en produits culturels spécifiques, et qui peut tolérer des violations criantes des droits de l'homme, sous le prétexte qu'elles constituent des spécificités culturelles, telles que l'autorisation du cannibalisme dans certaines tribus, la lapidation à mort de la femme adultère et les sanctions

⁴ VACHON R., « Guswenta ou l'impératif interculturel », *Interculture*, Vol. XXVIII, N° 2, Printemps 1995, cahier 127, p.p.36-50.

⁵ LEVI-STRAUSS C., *Race et histoire*, Paris, Gonthier-Unesco, 1961.

mutilantes dans certains pays musulmans, la mutilation génitale des filles en Afrique et au Moyen-Orient et la ségrégation contre les intouchables en Inde en vue de les éliminer ... sous prétexte que chacun a sa propre vérité.⁶

Dans le même ordre d'idées, Amin Maalouf critique les positions occidentales qui se gardent de stigmatiser les atteintes aux droits de l'homme dans certaines sociétés, sous prétexte qu'elles respectent, ce faisant, les spécificités culturelles desdites sociétés. Aussi écrit-il sur le thème des *identités meurtrières*, que « toute atteinte aux droits fondamentaux des hommes et des femmes au nom de telle ou telle tradition particulière – religieuse, par exemple – est contraire à l'esprit d'universalité (...) Respecter quelqu'un, respecter son histoire, c'est considérer qu'il appartient à la même humanité et non à une humanité différente, à une humanité au rabais »⁷.

Cette problématique demeure de mise aujourd'hui : où s'arrête mon respect de la spécificité culturelle de l'Autre et où commence mon droit, voire mon devoir, de défendre les droits de l'homme et les valeurs universelles? Et comment éviter que mon devoir ne se transforme en impérialisme culturel?

⁶ BRUCKNER P., *Le Sanglot de l'Homme blanc, Tiers Monde, Culpabilité et haine de soi*, Paris, Le Seuil, 1983.

⁷ MAALOUF A., *Les identités meurtrières*, Paris, Grasset, 1998, pp. 123-124.

B. Diversité culturelle, pluralisme culturel et dialogue des cultures

La diversité culturelle, quant à elle, est une notion plus récente qui désignait la diversité dans le cadre du système culturel unique, devenue, au fil du temps, un outil de critique de l'impérialisme et du colonialisme mis à profit par les théoriciens du monde en développement pour réfuter les projets dits «civilisateurs» et modernisateurs que les colonisateurs ont prétendu leur apporter. La *Déclaration de Mexico* publiée par l'UNESCO en 1982, relative aux politiques culturelles, est à l'avant-garde des textes onusiens sur la diversité culturelle.

En 1993, lorsque les Etats-Unis d'Amérique ont voulu revisiter le système de quotas régissant, depuis 1947, la production audiovisuelle, les pays de la Communauté européenne ont manifesté leur opposition, en se fondant sur le principe du devoir de défendre la diversité culturelle qui risque d'être directement mise à mal par la libéralisation du marché.

En 1998, une déclaration émana du Sommet de Stockholm, qui constitua le cadre général des politiques culturelles des pays membres de l'UNESCO et dont voici les principaux apports :

- Souligner le rapport étroit entre développement durable et culture,
- Considérer les droits culturels comme faisant partie intégrante des droits humains fondamentaux,

- Considérer le dialogue des cultures comme condition *sine qua non* de la coexistence pacifique et de l'interaction entre les nations et les sociétés,
- Affirmer le respect des identités culturelles.

Vint ensuite, en 2001, la déclaration non contraignante de l'UNESCO, parue au lendemain des événements du 11 septembre et qui fut l'occasion pour les pays membres de «réaffirmer leur conviction que le dialogue interculturel constitue le meilleur gage pour la paix, et de rejeter catégoriquement la thèse de conflits inéluctables de cultures et de civilisations»⁸. Ladite déclaration met la diversité culturelle au même niveau d'importance que la diversité biologique, et tient son importance de ce qu'elle opère la transition entre le simple appel au respect de l'Autre dans sa différence, à la reconnaissance de la diversité en tant que composante de l'identité unique, dans la mesure où la prise de conscience quant aux éléments fondateurs de chaque identité renforce l'idée de la diversité, non simplement en tant que cadre pour les relations entre les cultures, mais également comme dynamique interne de chacune d'elles.

Quant au multiculturalisme ou pluralisme culturel, il constitue, en vertu de l'article 2 de la déclaration, la réponse politique à la réalité de la diversité culturelle.

⁸ Koichiro Matsuura, Directeur général de l'UNESCO, Préambule de la *Déclaration universelle sur la diversité culturelle*.

En bref, la littérature relative à la diversité culturelle a été dominée par une dimension écologique soucieuse de sauvegarder les héritages culturels. Cependant, au lendemain du 11 septembre 2001, le ton a changé et la notion de culture elle-même a pris de nouvelles dimensions où il ne s'agit plus d'une question de gestion politique de la richesse culturelle, mais d'un souci stratégique. Désormais, le dialogue des cultures se veut la réponse mondiale au terrorisme et au fondamentalisme religieux, et sa politique préventive vis-à-vis de ce qui passe pour un choc inévitable des civilisations.

C. Qu'entendons-nous par le dialogue des cultures? Et quelles en sont les conditions?

Il est possible de définir le dialogue des cultures comme un «processus d'échange de vues ouvert et respectueux entre des personnes et des groupes de différentes origines et traditions ethniques, culturelles, religieuses et linguistiques, dans un esprit de compréhension et de respect mutuels»⁹.

Les conditions posées par l'interlocuteur peuvent changer selon sa position dans la topologie du discours, la partie majoritaire imposant des principes incontestables et inaliénables dont l'acceptation par les parties consisterait, selon elle, la condition *sine qua non* du dialogue. Ce sont, pour

⁹ *Vivre ensemble dans l'égalité de dignité. Livre Blanc sur le dialogue interculturel*, lancé par les Ministres des Affaires Étrangères du Conseil de l'Europe lors de leur 118^{ème} session ministérielle, Strasbourg, 7 mai 2008.

l'Occident, aujourd'hui, les droits de l'homme, la démocratie et la primauté du droit.

Les mêmes conditions sont rythmées, chez les minorités, par une tonalité défensive que nous retrouvons dans le document intitulé «Cadre de référence, réalisations et orientations stratégiques» publié par l'ALECSO, à titre d'exemple, où nous constatons un appel insistant à l'endroit de l'Occident à «la foi en l'Autre, le respect de ses spécificités» et au respect de l'égalité, «loin de toutes formes de dépendance, de domination ou d'acculturation». Le texte est marqué par la crainte de «l'intrusion nuisible ou l'invasion programmée» et ne cesse de marteler la nécessité de «bannir tous les préjugés, les stéréotypes et les clichés que l'on peut avoir de la culture de l'Autre», puisqu'il voit que la culture arabe est la «cible d'une campagne agressive et injuste visant à altérer son image et à l'associer à toutes les formes d'obscurantisme, de fanatisme et d'extrémisme»¹⁰.

Les populations se présentent donc au dialogue des cultures riches de – ou accablées par – leurs représentations de l'Autre dictées le rapport de forces entre elles et cet Autre, mais aussi leurs différentes expériences historiques avec la diversité culturelle.

Ainsi, à l'heure où la littérature européenne insiste sur la gestion de la diversité culturelle dans ses sociétés où l'émigration constitue un phénomène fondamental, la

¹⁰ Introduction du Directeur général de l'ALECSO, Dr. Mongi Bousnina, pp. 7-8-9-10.

littérature arabe s'est frayée un chemin à cheval entre la langue de bois ou les «certitudes et positions dogmatiques qui dominent aujourd'hui notre vision de la civilisation arabo-islamique et des positions glorificatrices et sélectives, donc nécessairement antihistoriques puisque rejetant les notions de relativité et de dialectique historiques et s'attachant, de manière injustifiée, à un absolu hypothétique» et à l'aliénation totale aux cultures dominantes.

Au Liban, le dialogue des cultures est un cas problématique particulier, à voir avec quelle aberration latente cette question est traitée : ainsi s'affichent, d'une part, la littérature qui fait valoir que le Liban est un trait d'union entre l'Orient et l'Occident et un espace privilégié pour le dialogue des civilisations, et de l'autre, les publications qui ne cachent pas leur crainte des conséquences politiques que la reconnaissance de la diversité culturelle peut entraîner, d'autant plus qu'une telle reconnaissance formait, dans le passé, le levier des appels au fédéralisme, au morcellement ou autres projets politiques tramés pendant la guerre.

Mais il est d'autres conditions qui s'imposent, aux minorités et aux majorités en même temps, conditions normatives qui transcendent les équilibres de force et constituent le prérequis de tout dialogue authentique qui ne se veut pas un simple folklore :

- Le dialogue suppose, d'abord, la reconnaissance de la diversité culturelle comme vérité inaliénable. Les sociétés plurielles tentent souvent de se dérober à cette

reconnaissance, soit en affirmant leur unité culturelle et en refoulant les cultures singulières, à l'image de la Constitution libanaise qui affirme l'arabité du Liban, comme si les mots à eux seuls étaient à même d'étouffer les appartenances premières et les particularités, soit aussi en se prévalant d'être universelles, ce qui constitue la marque distinctive des nombreuses littératures arabes qui opposent à l'appel au dialogue culturel un cliché selon lequel la culture arabe n'en a nullement besoin, parce que culture universelle.

- Le dialogue suppose, ensuite, que l'on reconnaisse l'Autre et qu'on apprenne à le connaître dans sa différence, sans toutefois réduire cette dernière à une entrave de la cohésion sociale.

- Le dialogue requiert également que chacun de nous reconnaisse sa diversité propre et le fait qu'il est le creuset de plusieurs appartenances. En effet, l'identité, de par sa définition, n'est pas ce qui me rend identique à l'Autre et me confirme, par suite, comme un échantillon du groupe auquel j'appartiens, mais plutôt ce qui me distingue. Mon identité procède de ce mélange propre et unique qui participe de la rencontre de plusieurs éléments identitaires en moi et de leur interaction avec mes prédispositions innées et mes expériences passées. Là, nous répétons avec Amin Maalouf à nouveau : «chacun d'entre nous devrait être encouragé à assumer sa propre diversité, à concevoir son identité comme étant la somme de ses diverses appartenances, au lieu de la confondre avec une seule, érigée en appartenance suprême et

en instrument d'exclusion, parfois en instrument de guerre»¹¹.

- Les parties du dialogue se doivent aussi de se reconnaître mutuellement. Car il ne saurait y avoir de vraie ouverture que dans un cadre de réciprocité ; et l'ouverture d'une minorité écrasée à la majorité qui la muselle ne relève pas du dialogue, et n'est pas non plus un dialogue de rencontre de deux cultures, celui que mène une culture dominante dans l'objectif de « civiliser » une autre ou de l'élever à un niveau plus haut à l'échelle de l'humanité.

D. Pourquoi le dialogue des cultures ?

Il est évident que la profusion des propos tenus sur le dialogue des cultures dans le monde est due à certains événements, particulièrement ceux du 11 septembre, lesquels ont eu des effets diffracteurs sur les notions de dialogue et d'identité, entre autres :

- Exagérer la composante religieuse, au détriment des autres composantes de l'identité¹².

Suite au succès mondial remporté par le livre de Samuel Huntington *Le choc des civilisations* - succès injustifié au vu de la valeur scientifique contestée de l'ouvrage qui divise le monde en plusieurs espaces civilisationnels, dont l'identité serait dominée par un caractère religieux et dans lequel on

¹¹ MAALOUF A., *op. cit.*, p. 183.

¹² Cf. CORM G., *La question religieuse au XXI^{ème} siècle : Géopolitique et crise de la post-modernité*, Paris, La Découverte, 2006.

s'attendrait à un choc brutal entre un Islam appuyé par le bouddhisme, d'une part, et le christianisme, d'autre part - une tendance intellectuelle effrénée qui avait commencé d'ailleurs à se développer depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, à l'exagération de la question de l'identité en général, et de sa version religieuse, en particulier, s'est emparée du monde.

Il s'agit là d'un processus complexe qui a entraîné un changement radical de notre perception de la réalité, si bien que la religion est devenue la seule et unique clé permettant de comprendre l'Histoire, la politique et l'économie dans leur complexité.

Au fait, s'il est vrai que ce qu'on appelle communément le «retour du religieux» ou la «revanche de Dieu», comme le veut l'intitulé du livre de Gilles Kepel¹³, désigne, d'une part, la tendance vers l'absolu profondément ancrée aussi bien dans l'esprit humain ainsi que dans la conscience et l'inconscient collectifs que la modernité n'a pu réussir à éradiquer, on ne peut que constater qu'un tel retour s'accompagne d'autre part, d'une inertie au niveau de la pensée théologique des différentes religions et de la montée de phénomènes religieux tels les méga-églises et autres.

D'où le cachet religieux qui prédomine dans la plupart des activités du dialogue culturel.

¹³ KEPEL G., *La revanche de Dieu. Chrétiens, Juifs et musulmans à la reconquête du monde*, Paris, Seuil, 1992.

Le Liban ne fait guère exception à cette règle, vu la vision libanaise enracinée qui confond religion et communauté, éliminant de la conscience d'appartenance chez les Libanais des éléments fondamentaux, tels que les modes de production économique, la nature des relations familiales, le cadre sociétal et les classes sociales... Autant de raisons qui confèrent au dialogue politique au Liban la forme d'un dialogue confessionnel, cloisonnent toutes les questions dans la sphère du religieux et font que les limites de la pensée et de la religion se fondent et se confondent.

▪ Exagérer l'effet du «dialogue des cultures» dans le renforcement de la paix mondiale au détriment d'autres composantes, dont principalement la justice internationale et la promotion de l'application du droit international. Car, si le postulat du dialogue culturel est l'arme employée par le monde contemporain face aux guerres identitaires, il ne faut surtout pas oublier que les identités, soient-elles d'ordre religieux ou autre, ne sont que des instruments tactiques utilisés durant les guerres, lesquelles trouvent leurs outils symboliques de mobilisation et non leurs racines, dans les systèmes religieux¹⁴.

¹⁴ S.J. KAUFMAN, *Modern Hatreds. The symbolic politics of Ethnic War*, Cornell University Press, Ithaca, 2001.

2. Le rôle de l'Université

L'univers de l'enseignement supérieur est intrinsèquement lié à la problématique du dialogue des cultures. Mieux encore, il est le partenaire naturel dans ce chantier mondial, ayant vu le jour dans un contexte d'acculturation, avec l'établissement des premières universités aux X^{ème} et XI^{ème} siècles. Toutefois, les universités du XXI^{ème} siècle font face à de nouveaux défis dans ce contexte et sont investies de missions à trois niveaux¹⁵ :

- 1) Gérer la diversité culturelle de leurs étudiants, enseignants et employés, de sorte à encourager l'instauration d'un dialogue et d'un échange fructueux et à préserver la productivité et la stabilité au sein de l'Université.
- 2) Développer des méthodes et des programmes d'enseignement favorables à la diversité culturelle et parrainer des recherches sérieuses à cet égard, de manière à habiliter l'Université à jouer son rôle naturel de promoteur du dialogue dans l'ensemble de la société.
- 3) Développer les structures et règlements de l'institution universitaire, en harmonie avec la diversité culturelle de ceux qui la fréquentent et dans le respect du phénomène de la mobilité estudiantine de par le monde.

¹⁵ Cf. les actes du colloque organisé par l'Association Internationale des Universités à Budapest en 2004, sur le thème de «L'enseignement supérieur et l'éducation et le dialogue interculturels».

Cependant, si nous insistons sur le dialogue dans une tentative de parer à l'émergence de conflits, il nous faut d'abord réfléchir profondément à la nature et aux types de conflits susceptibles d'éclater au sein des universités, au degré d'enracinement des raisons qui les fondent, ou de certaines de ces raisons, dans les spécificités culturelles, en vue d'être en mesure, à la lumière de ce qui précède, de définir notre conception du dialogue des cultures à l'université, ainsi que ses mécanismes et champs d'application.

A. Les types de conflits

Le conflit latent, forme de répulsion ou de compétition négative que les parties ne reconnaissent pas parce qu'elles n'en sont pas conscientes ou aussi parce que l'une ou l'autre d'entre elles, voire même les deux, n'ont pas l'avantage et/ou la capacité de l'admettre ouvertement. Ce genre de conflits est susceptible de se produire à l'université, au sein du corps administratif et enseignant, en raison d'un conflit de compétences ou du sentiment de n'être pas apprécié à sa juste valeur, ou d'une concurrence non fondée sur la conviction que la priorité reviendra au plus compétent, ce qui se répercute sur la productivité et le climat de travail. Mais ce genre de conflit sur fond culturel est également monnaie courante, dans lequel cas les sentiments refoulés et ravalés dans le contact quotidien se gonflent, conduisant à un cumul de négativité.

Le conflit manifeste, sorte de conflit d'intérêts ou d'opinions clairement repérable dans les comportements et les propos tenus, si bien que ses répercussions dépassent ses limites initiales, dans la mesure où les employés en rapport avec les parties en conflit ont tendance à justifier certains manquements de leur part en prétextant ledit conflit, ou à en profiter pour faire allégeance à l'une des parties afin de se délier de leurs responsabilités. En outre, si le conflit émerge sur fond identitaire, les possibilités de le résoudre dans le cadre de l'entité institutionnelle étroite deviennent moindres, vu que les collègues cherchent souvent à éviter les sujets délicats et à les obnubiler ou, au contraire, à adopter des positions radicales et intolérantes qui contribuent à attiser la crise au lieu de la régler.

Le conflit superficiel, sorte de malentendu sans véritable motif déterminant, dans lequel les bonnes intentions des médiateurs s'avèrent utiles, tant qu'ils ne cherchent pas à exagérer le problème, mais le ramènent à sa dimension originale, afin de tirer au clair tout malentendu qui l'aurait déclenché. Il importe ici de ne pas se hâter de conférer l'aspect du « choc des cultures », des religions ou des identités. à une situation qui ne relèverait que d'un simple malentendu.

B. Les causes du conflit

Les conflits font partie du cours naturel de la vie et constituent le moteur de son évolution et de son changement. Mais si les conflits s'aggravent et dépassent les

limites, ils deviennent synonymes d'entrave et de problème. D'où procèdent donc les conflits? Les points de vue divergent à cet égard, les plus pertinents étant :

La théorie des relations sociales : cette théorie suppose que la cause du conflit revient à la polarisation continue, l'absence de confiance et la rivalité entre des groupes variés et multiples au sein de la société, ou des regroupements et clans au sein de la même institution. Un tel conflit dans une institution donnée dénote une défaillance dans sa structure organisationnelle et dans ses relations internes.

La théorie des besoins humains : selon cette théorie, un conflit profondément ancré est le produit de la non-satisfaction des besoins humains fondamentaux, physiologiques, psychiques et sociaux. Ainsi, des conflits peuvent éclater à cause de l'injustice des salaires ou de l'oppression des droits fondamentaux. Il convient de rappeler que respect, dignité et estime sont des besoins humains essentiels. D'aucuns peuvent être satisfaits de leur salaire qui leur assure leurs besoins vitaux de manière assez décente, mais sans obtenir, de leurs supérieurs, subordonnés ou collègues, les signes d'estime, de gratitude et d'encouragement qui répondent à leurs ambitions ou à leurs besoins.

La théorie culturaliste, qui veut que les conflits sont liés aux différences culturelles entre les parties. Une question se pose ici : ce genre de conflits existe-t-il dans notre Université? En sommes-nous conscients? Nous donnons-nous le temps

de réfléchir, face aux difficultés qui font obstacle à l'avancée de notre travail et de notre communication, pour essayer de deviner si ces difficultés trouvent leur origine dans les différences culturelles?

C. De la controverse au dialogue

L'absence de dialogue est perçue comme le premier indicateur de l'existence d'un différend entre deux ou plusieurs parties. Le premier outil pacifique pour régler les conflits passe par la restauration du dialogue entre les parties antagonistes, le principal objectif du dialogue étant de découvrir les besoins et les intérêts sous-jacents aux positions affichées. A noter que dialogue et controverse sont deux choses distinctes, la controverse se limitant à une simple juxtaposition, sinon à une confrontation stérile, de points de vue divergents.

Lorsque les règlements de l'institution ne permettent pas de trancher un conflit donné, cela signifie que le différend se situe dans une marge d'ambiguïté où il est difficile de trancher, et il nous appartiendra, dans ce cas, de recourir à la voie du dialogue, sachant que tout débat n'est pas dialogue et que tout échange de propos entre deux parties ne comporte pas nécessairement les conditions du dialogue pertinent pour régler le conflit.

Partant, il est impératif de distinguer le dialogue de la controverse.

Le «controversiste» part de sa conviction qu'il n'existe qu'une seule vérité, la sienne en l'occurrence, de sorte que sa contribution au dialogue prend une tonalité empreinte de confrontation et visant à contredire le bien-fondé de la position de l'Autre. Aussi, ne prend-il la peine d'écouter son interlocuteur que pour lui opposer une objection «irréfutable». Son premier souci est de sortir vainqueur du débat au lieu de chercher à régler les litiges, objet du débat. Il voudrait remporter le débat comme qui remporte un tour de plus dans la bataille de l'équilibre des forces, au lieu de résoudre le dilemme à la base de la controverse.

Etudiants, enseignants et employés au sein de l'Université ont souvent l'impression que la résolution des conflits par le dialogue n'est, en dernière analyse, qu'une mise en scène formelle pour les informer d'une décision préalablement arrêtée, à tel point qu'ils ne croient plus au dialogue et se voient acculés à rechercher d'autres formules susceptibles de résoudre leurs problèmes ou encore à taire de prime abord le fait qu'un tel conflit ait jamais existé.

En revanche, le dialogue est une recherche participative de la vérité, qui part d'une conviction selon laquelle les éléments d'une réponse entière au problème qui sous-tend la crise existent effectivement, mais de manière partielle, chez chacune des parties en conflit. L'interlocuteur, pour bien mériter ce titre, est appelé à consentir tous les efforts possibles, non pour réduire son adversaire au silence, mais pour trouver une plate-forme commune avec lui, en

reconnaissant les points forts dans la position de son adversaire.

La distinction fondamentale entre dialogue et controverse s'inscrit dans le niveau de transparence à travers lequel les interlocuteurs s'abordent. Ainsi, si nous considérons trois niveaux distincts, à savoir les positions, les préoccupations et les besoins, ce qui équivaut respectivement à ce que nous prétendons vouloir, à ce que nous voulons en réalité et à ce qui doit nous être assuré, force est de constater que le controversiste s'arrête au premier niveau, à l'heure où le vrai interlocuteur progresse jusqu'au troisième niveau.

En outre, l'on ne peut que relever les conséquences négatives de la transparence, lorsqu'exercée d'un seul côté, ce qui justifie le rôle de l'institution ou de son représentant au titre de modérateur du dialogue, rôle qui consiste à exhorter les différents interlocuteurs à dévoiler leurs véritables soucis et préoccupations, obnubilés par leurs positions affichées, et à classer ces préoccupations en besoins vitaux et en besoins négociables.

D. Les entraves au dialogue interculturel

Le dialogue interculturel pourrait se heurter, dans le cadre relationnel et institutionnel que nous étudions, à un nombre d'entraves souvent responsables de son échec. Parmi ces principales entraves, nous citons :

- La langue de bois, terminologie et arguments communément utilisés dans des conjonctures spécifiques et

qui deviennent une sorte de simulation caricaturale du dialogue. Autant d'expressions, du genre «l'étudiant, axe du processus pédagogique», «accorder la priorité au bien public», «le changement ne peut s'opérer du jour au lendemain», expressions qui, bien que parfois vraies peuvent insinuer à l'interlocuteur que le dialogue n'est pas franc et n'aboutira pas.

Dans un dialogue entre des parties appartenant à différents contextes culturels, la langue de bois prend plus d'ampleur, pour diverses raisons, dont principalement l'image stéréotypée que chacun a de la culture de l'Autre, ce qui incite à l'emploi d'un langage empreint de flatterie et de flagornerie regorgeant d'un vocabulaire qui se veut celui de l'égalité, du respect de l'Autre et des stratégies de déni... sans oublier le plus important qui consiste à affirmer avec certitude que le problème ne procède pas de la différence culturelle! Ce à quoi l'on pourrait ajouter le risque imminent de ne pas se rendre compte du chauvinisme inhérent à notre langage quotidien.

- La conviction *a priori* que le dialogue n'aboutira pas car, comme le veut le proverbe «Chacun pour soi et Dieu pour tous» ou encore parce que l'Autre «n'est pas libre dans ses choix».
- La fausse généralisation qui consiste à croire que tous les problèmes sont identiques et que tous les membres d'un

groupe sont des copies conformes l'un de l'autre. C'est d'ailleurs ce dernier cas qui nous intéresse le plus dans le dialogue interculturel. Notre inconscient grouille de substantifs et d'adjectifs que nous collons, comme des étiquettes, aux appartenances, et de préjugés que nous généralisons au point d'assimiler la religion ou l'identité de l'Autre à un ensemble de comportements aussi variés que l'hygiène, la foi en Dieu, la façon de s'habiller ou de manger et le niveau du savoir. Pour nous, tous les musulmans sont ainsi et tous les Européens vivent de la sorte... si bien que notre interlocuteur n'est plus qu'un exemplaire d'un stéréotype bien défini.

- Le fait de considérer que l'Autre est un ennemi, et que ma victoire est nécessairement une défaite pour lui et *vice versa*... Aussi, le dialogue devient-il pure compétition où il n'y aurait pas de place pour deux vainqueurs. C'est que le dialogue interculturel met en jeu ma vérité et celle de mon interlocuteur, or la situation est telle qu'il nous est difficile d'accepter que la vérité puisse être relative, surtout si nous partons d'une attitude de croyance qui rattache ladite vérité à la Transcendance. Mais autant dire, ici même, que la vérité religieuse ne s'impose pas par la force et que celui qui ne partage pas mes convictions en matière de religion ne mérite pas moins que je respecte sa dignité et sa liberté, comme me le recommandent mes préceptes religieux.

- L'obstination arrogante : il peut arriver que nous soyons convaincus par le point de vue de notre interlocuteur ou que

ce dernier réussisse à faire des percées dans les convictions et les positions dans lesquelles nous nous barricadons, mais il est rare que nous l'admettions, dans le souci de sauver la face ou, pire encore, de sauver la face de la culture que nous représentons. Notre discussion avec un employé ou un collègue d'une autre religion, identité ou société, se transforme, cela dit, en dialogue entre nos deux sociétés ou religions et tout dénouement possible est perçu comme une concession, si bien que le dialogue professionnel avec un collègue musulman, de nationalité étrangère ou engagé sur le plan religieux se mue en dialogue avec l'Islam, l'Occident, voire le rigorisme religieux. !

- L'emprise des réactions et des émotions sur le processus de dialogue et l'inaptitude des interlocuteurs à dissocier émotions et jugement rationnel à l'égard d'une personne ou d'un problème donnés, ce qui les amène à s'en prendre à la personne même de l'autre interlocuteur qui fait alors l'objet d'attaques *ad hominem*.
- L'incapacité des interlocuteurs à séparer prise de positions et besoins.

E. La gestion universitaire et le dialogue des cultures

Les multinationales s'interrogent actuellement sur les modalités de gestion de la diversité interculturelle et du respect de cette diversité sans renoncer pour autant aux normes professionnelles et de productivité. Au Liban, en revanche, nous sommes habitués à la différence, nous la

gérons, nous savons même l’escamoter de manière presque innée, ce qui n’empêche pas que nous soyons, dans le même temps, sur le qui-vive, comme l’illustre notre expérience historique, prêts à passer de la coexistence par excellence, à la guerre la plus farouche entre nous, dès lors qu’il nous semble que notre identité est en péril.

Le monde connaît, à l’heure actuelle, une nouvelle génération de normes de qualité pour l’évaluation des sociétés et entreprises, en tête desquelles figurent le respect par ces entreprises de l’environnement et du développement durable (les entreprises vertes), leur adhésion à des normes éthiques claires dans les discours et la pratique (les entreprises transparentes et responsables) et leur souci de veiller au respect de la diversité culturelle et du dialogue des cultures (les entreprises intégrantes).

L’importance de l’intégration et de l’assimilation provient de leur capacité à propulser la productivité à ses plus hauts niveaux et à assurer le maximum possible d’égalité des chances en termes de promotion professionnelle, d’où le modèle de l’entreprise intégrante qui met en œuvre les principes de la démocratie et du droit à l’information puisqu’elle permet :

- Un accès libre et égal aux informations relatives, entre autres, à l’évolution de la profession et des fonctions et aux postes vacants, sans distinction de sexe, de race ou de religion ...

- L'égalité effective, non une égalité purement théorique, du fait qu'elle ne se suffit pas de prêcher l'égalité des droits mais œuvre également en vue de concrétiser l'égalité des chances parmi tous ses employés, indépendamment de leur appartenance culturelle.

De là émerge le besoin chez ce genre d'entreprises de saisir le *background* culturel de chacun de leurs employés, non tels des duplicitas d'une identité stéréotypée reconnaissables à travers des préjugés, mais en tant que porteurs de patrimoines culturels et producteurs de culture, ce qui explique leur besoin d'œuvrer en vue d'éradiquer les idées, comportements et attitudes découlant d'une quelconque discrimination raciale, culturelle ou ethnique ...

Comme l'illustre merveilleusement D'Iribarne¹⁶, il s'agit d'«une forme de collectivité qui, plus que bien d'autres, de par l'environnement difficile où la mettent les pressions économiques qui s'exercent sur elle, est soumise à des exigences sévères en matière de qualité de coopération interne».

Cette même problématique se pose vigoureusement et avec insistance à l'administration universitaire. En effet, si la difficulté qui se présente aux autres institutions est celle de la concurrence économique, l'Université en général, et l'Université au Liban en particulier, sont appelées à relever des

¹⁶ D'IRIBARNE P., « Misère et grandeur d'un modèle français d'entreprise », in SAINSAULIEU R., *L'entreprise, une affaire de société*, PFNSP, 1990, p. 265.

défis encore plus compliqués dans leur contribution à former les étudiants à interagir de manière pacifique et constructive avec leur diversité.

Mais comment faire pour construire cette interdépendance dans le respect des différences culturelles? En d'autres termes, comment réussir à bâtir le collectif à partir du particulier et de tout ce qui attire les individus vers le propre et le singulier? Est-il possible de mettre les valeurs fondamentales de l'Université à l'abri du relativisme, produit de la reconnaissance de la légitimité de la diversité culturelle et du droit de tout un éventail d'idées, de valeurs, de références et de comportements à se faire jour dans l'espace du travail?¹⁷

La problématique consiste donc à préserver la cohésion tout en respectant la diversité non seulement comme un rapprochement entre deux ou plusieurs cas de dissemblance, mais aussi comme une interaction pacifique et innovante entre eux, créant de la sorte un réseau de relations verticales fondées sur l'allégeance et la hiérarchie, ainsi que d'autres relations, horizontales, voire entrecroisées, qui reconnaissent chaque individu comme une valeur à part entière, valeur unique qui a le plein droit à la différence, sans que ce droit ne sous-estime la place de cette valeur dans la hiérarchie professionnelle.

¹⁷ SAINSAULIEU R., *op.cit.*, PFNSP, 1990.

F. Les enseignants et le dialogue interculturel

En vérité, l'enseignement pré-universitaire accapare, à l'échelle mondiale, la quasi-totalité des recherches portant sur la formation à l'acceptation de l'Autre, alors que les enseignants universitaires sont simplement sollicités pour promouvoir la recherche sur les questions relatives à la diversité culturelle et créer des espaces académiques spécialisés uniquement dans les activités d'acculturation.

Nous réalisons cependant fort bien que l'Université d'aujourd'hui n'a rien de celle d'hier et que nos étudiants ont besoin d'être guidés et orientés, non seulement sur le plan de la recherche et de l'intellect, mais aussi aux principes éthiques de la coexistence.

Par ailleurs, la société libanaise multiconfessionnelle et l'embrigadement inconscient dont les étudiants font l'objet contribuent à substituer à la supposée «distance critique» vis-à-vis de l'héritage familial et culturel censée caractériser les jeunes, un attachement aveugle et violent à leurs *identités meurtrières*.

Ce qui explique l'importance pour les enseignants universitaires d'être dotés des qualités que voici :

- L'aptitude à profiter des acquis des sciences humaines pour interpréter le vécu quotidien en classe et dans l'entourage de la classe.
- Etablir des rapports sains et pertinents avec les étudiants et les collègues issus de différents *backgrounds* culturels.

- Etre à même de gérer les classes connues pour leur diversité culturelle.
- Avoir les compétences de formation à la réflexion multiperspective.
- Avoir les compétences nécessaires à l'emploi critique de la langue et à l'appréhension de ses connotations raciales et exclusionnistes.
- Œuvrer en vue de créer des opportunités de contact direct et de connaissance réciproque entre les étudiants (travail de groupe, ...).

G. Le dialogue des cultures à l'Université : quels objectifs ?

La formation au dialogue interculturel au sein des universités vise à :

- Changer notre conception de la diversité culturelle, perçue actuellement comme une menace, une entrave ou une faille dans la structure socio-politique libanaise, pour y voir une véritable plus-value. S'abstenir d'organiser séminaires et conférences avec des slogans absurdes sur le respect du droit à la différence, la tolérance et la coexistence. Il nous incombe donc de réfléchir sur les activités académiques et para-académiques susceptibles d'amener ce changement de mentalité, à condition d'en évaluer l'efficacité en fonction d'objectifs déterminés, mesurables et définis dans le temps, sur base d'indicateurs transparents mesurant le degré d'évolution comportementale qui a en découlé.

▪ Constaté, dans le vécu, en tant qu'enseignants et étudiants universitaires, l'embarras, la menace et l'inquiétude qui accompagnent le processus de renversement de nos convictions culturelles et des images stéréotypées que nous avons de nous-mêmes et des autres, dans la mesure où la défaillance de la formation traditionnelle au respect de la diversité réside en ce qu'elle considère en permanence que la différence est le problème des Autres ; quant au pire que le Moi puisse souffrir dans sa coexistence avec l'Autre, c'est qu'il est contraint à le tolérer plutôt que d'adopter une approche d'ostracisme ou de repli sur soi. L'éducation que nous appelons de nos vœux ne saurait être valide à moins d'éliminer les préjugés et les convictions ancestrales, de promouvoir la mise en place d'une conception personnelle, consciente, critique et ouverte de la diversité culturelle et de se détacher de l'égoïsme pour aller à la rencontre de l'Autre, le différent, sans chercher à l'exclure. Il faudra nous interroger sur nous-mêmes de prime abord, en tant que vecteurs de tout un héritage et un patrimoine d'idées, de conceptions et de valeurs, apprendre à sortir de notre cocon et tenter d'imaginer l'existence sous un autre angle.

▪ Prendre conscience des éléments de l'identité culturelle et indiquer ceux d'entre eux qui peuvent se transformer, par habitude et par manque de sens critique, en évidences et en vérités universelles, en vue d'éliminer les lectures superficielles qui réduisent l'identité à l'un de ses éléments (race, religion, ...), de cultiver l'idée des identités corrélées (le genre,

la classe sociale, le handicap, ...), de saisir l'aspect dynamique et non figé des identités, de combattre les idées sclérosées et discriminantes et prendre garde à la dimension exclusionniste de la langue et des comportements quotidiens.

H. Les domaines du dialogue des cultures dans notre Université

Il ne fait nul doute que les domaines universitaires les plus concernés par le dialogue des cultures sont : l'Histoire, les sciences religieuses et les langues.

1) Pour ce qui est des sciences religieuses, d'aucuns ont tendance à considérer que l'homogénéité religieuse des étudiants de la *Faculté de théologie* dispense la Direction et les enseignants de ladite Faculté de la peine de devoir se préoccuper du dialogue interculturel. Théorie erronée!

D'abord, parce que les étudiants de cette Faculté appelés à devenir de futurs enseignants, prédicateurs ou chercheurs, devront se trouver en présence d'un public pluriel et travailler dans une société composite où ni la prédication ni même l'enseignement ne peuvent passer outre la réalité sociale dans toute sa richesse.

Ensuite, parce qu'ils sont appelés à promouvoir le dialogue culturel au sein même du Christianisme qui, tout en nous rassemblant, ne supprime pas nos spécificités culturelles engendrées par notre expérience en tant que peuples, églises locales ou individus. Il va sans dire que l'Oriental a des spécificités qui se retrouvent dans son vocabulaire

théologique, sa sensibilité, ses réactions, ses rites et sa lecture de l'histoire et du rôle de son Eglise. En effet, le Chrétien d'Orient ne conçoit pas les Croisades comme le font les Chrétiens d'Europe, tout comme un Européen n'a pas, en matière de dialogue islamo-chrétien le même vécu qu'un Chrétien d'Orient.

Enfin, parce que leur Faculté se veut un centre pour le dialogue islamo-chrétien, ce qui est, à lui seul, suffisant pour placer la diversité culturelle au cœur des préoccupations de la Faculté.

Dans ce contexte, j'exhorte également la Pastorale Universitaire à jouer son rôle en encourageant les étudiants à aller à la rencontre de l'Autre, à apprendre à le connaître et à essayer de comprendre ses positions et attitudes, à la lumière de ses croyances, de son héritage culturel, plutôt qu'à la lumière de l'égoïsme du Moi.

2) Il est indubitable que la langue est le premier dépositaire de la culture, sorte de réservoir de la conscience et de l'inconscient collectif, et dont la maîtrise permet de s'ouvrir aux mondes de ceux qui la parlent. L'enseignement des langues étrangères dans nos universités n'est peut-être pas tellement une preuve d'ouverture culturelle qu'une réponse impérieuse et vitale aux impératifs du marché du travail, sachant qu'il est possible de faire en sorte que les modules linguistiques soient un espace pour explorer les valeurs véhiculées par les différentes langues, pour y voir un prisme à travers lequel nous voyons l'existence selon des catégories et

des schèmes bien définis et pour apprécier la richesse et la diversité introduites par les peuples et les individus dans les langues supplémentaires qu'ils ajoutent à leur langue maternelle.

3) Il est vrai que notre Université ne compte pas de département d'Histoire ; néanmoins, la plupart des programmes de spécialisation comportent des modules portant sur l'étude de l'évolution de domaines scientifiques déterminés ou de l'histoire d'une profession donnée. En effet, les étudiants en théologie étudient l'évolution de la doctrine et de la liturgie, ainsi que l'Histoire de l'Eglise et la de la philosophie. De même, les étudiants en publicité suivent des cours sur l'histoire des moyens de communication et l'histoire de l'Art... autant de modules qui l'on devrait faire progresser dans le sens d'une lecture multiperspective.

4) Le dialogue ne saurait cependant pas se limiter aux trois domaines susmentionnés qui recèlent, comme nous l'avons précédemment démontré, l'essentiel de la littérature mondiale sur la formation et l'éducation au respect de la différence.

a. Au fait, la gestion des institutions multiculturelles est une question primordiale en sciences de gestion et de management, qui est au centre des préoccupations des multinationales qui ne se suffisent plus d'étudier les conditions d'investissement, les indicateurs de croissance, les besoins du marché et les législations qui régissent une

économie donnée lorsqu'elles opèrent une percée dans une société autrefois étrangère. Il leur appartient plutôt, en vue de préserver leur productivité et le succès engrangé, d'entrer en contact avec la culture du pays hôte et les spécificités de leurs nouvelles recrues dans ce pays. Il leur faut également adopter leurs réglementations et leurs critères à la lumière des dites spécificités. Aussi, la Faculté de Gestion des Affaires est-elle concernée par cette problématique.

b. Les publicités sont aussi concernées de manière inhérente par la question de la diversité et du dialogue, étant donné que l'annonce publicitaire d'une marque a recours à des personnages, des images et des critères artistiques aussi différents que les sociétés auxquelles elle s'adresse ; ainsi, l'accent est-il mis sur la liberté individuelle dans une société libérale et sur les valeurs familiales dans une société conservatrice ; les couleurs paisibles et sobres sont utilisées dans les annonces s'adressant à la société d'investisseurs en Europe, à l'heure où des couleurs vives et criardes servent à illuminer les annonces à destination des sociétés à faible revenu dans les régions désertiques au paysage unicolore et monotone. A moins que nos étudiants ne soient bien formés pour se mettre au rythme de cette diversité, leur formation académique et professionnelle sera toujours grevée de lacunes.

c. Cette théorie s'applique de même aux ingénieurs, spécialistes de santé, musiciens et enseignants, parmi tant d'autres qui sont, au quotidien, au côté à côté avec des

vecteurs d'héritages culturels multiples et variés et qui, de ce fait, sont appelés, par intérêt et par devoir, à être à l'écoute de leurs timides balbutiements pour ne pas être contraints un jour à subir leur débordement explosif s'ils se hasardent à les opprimer ou à les ignorer ou, du moins, à borner leur expérience existentielle et humaine, en s'abstenant de vivre l'aventure de la diversité et du dialogue.

Conclusion

Notre Université a, au cours des quelques dernières années, avancé à grands pas sur la voie de la promotion du dialogue comme mécanisme majeur de prise de décision, notamment dans le cadre des Conseils de Facultés et de celui de l'Université que nous avons veillé à renforcer, en leur accordant une plus grande marge de manœuvre et d'initiative, tant et si bien que notre Université a pu prouver à tous ses membres, dans les faits et non seulement en paroles, l'importance qu'elle accorde à l'opinion de tout un chacun et sa ferme conviction qu'une institution à plusieurs cerveaux pensants vaut mieux qu'une institution à un seul cerveau, à savoir celui de son Administration.

Elle est, en outre, de par la diversité de la composition de son corps enseignant, administratif et étudiant – au niveau confessionnel, social et des genres- habilitée à se poser en laboratoire vivant du dialogue interculturel.

Sauf que le dialogue n'est pas un simple échange de propos, surtout lorsqu'il est question du dialogue des cultures; il est plutôt toute interaction pacifique et innovatrice qui ouvre dans le Moi de tout un chacun des fenêtres sur l'altruisme, élargit sa conception de la vérité et de l'altérité et diffuse dans les pensées, les cœurs et les volontés la sève d'une plus grande maturité humaine.

Alors, sommes-nous suffisamment à l'écoute de ce dialogue quotidien silencieux? Réalisons-nous qu'il est la trame solide à partir de laquelle nous pouvons construire une seule et même existence libanaise plurielle?

Tout en vous saluant, je vous souhaite à tous santé et succès, à notre Université, à travers vous, davantage de croissance et de prospérité et à notre pays voué à la diversité et au dialogue de véritables occasions pour sortir des altercations et controverses stériles vers un dialogue fertile.

The University and the Intercultural Dialogue

Preamble	49
Intercultural Dialogue	51
Culture: Definitions and Problems	51
Cultural Diversity, Cultural Pluralism and Intercultural Dialogue	55
What Does Intercultural Dialogue Mean? What Are Its Conditions?	57
Intercultural Dialogue, For What Purpose?	61
The Role of Higher Education	63
Types of Conflict	64
Origins of Conflict	66
From Debate to Dialogue	67
Barriers to Intercultural Dialogue	69
University management and Intercultural Dialogue	72
University Professors and Intercultural Dialogue	75
Intercultural Dialogue in Higher Education: For What Purpose?	76
Fields of Intercultural Dialogue at our University	78
Conclusion	82

Preamble

Institutions do not light candles as a tribute to passing years, nor do they mark off their days on calendars, for sustainability in a demanding and competitive world is never attained over time, but earned through perseverance and planning.

Thus, we only celebrate our anniversary because it is the culmination of projects realized, and of dreams poured into projects awaiting realization. It would not be fitting to commemorate the foundation of the University unless we come bearing offerings of progress or innovation to be laid before Our Lady of Seeds, proving that we are worthy of her blessings and that our University is worthy of being celebrated in anniversaries of things present and future and not commemorations of things past.

We are celebrating our anniversary this year with a new addition to the University; the Mejdlaya Zgharta campus that was launched with all the confidence and competence expected of our institution and the promise of a long journey of expansion, be it in terms of quality or course offerings. We are celebrating our anniversary this year with a new annex to our main campus, housing the Faculty of Business Administration and proving the University's responsiveness

in meeting the needs of a growing student body drawn by the high repute of the University, its faculty and staff. We are celebrating our anniversary as a way-station not a destination ... a joyous moment for drinking a toast to hard work and cooperation, a brief moment after which we should resume our heated race against time, market demands, scientific advances and all modern-day requisites.

We have established a tradition of stopping in our celebrations to reflect on key issues of concern to the University in the Annual Speech, laying them before you for discussion and thought. Thus, we addressed in previous years inter-university relations, higher education policy, and scientific research in higher education ... This year, we shall tackle "The University and the Promotion of Intercultural Dialogue".

Our choice was based on the intrinsic relevance of the topic, as it will be showcased by the International Association of Universities (IAU) Conference that will be held in Lebanon this year between November 3rd and 6th at the Notre Dame University (NDU) – Louaize and to which our University will bring its contribution through its participation in the organizing committee. But this topic is particularly pertinent to Lebanese universities as they are replete with cultural diversity, and as training and education on managing and investing in cultural diversity are among their top priorities.

The premise of our discussion covers the broader conceptions of the topic, ranging from clear definitions of culture, cultural diversity and intercultural dialogue, to its components, mechanisms and challenges. Our arguments will be made based on deductive thinking, shifting from general statements to specific cases; from the world and on to our own University, through Lebanon.

1. Intercultural Dialogue

A. Culture: Definitions and Problems

We must begin by drawing a distinction between the two meanings of the term culture: the first being descriptive and referring to the body of beliefs, knowledge and behaviors relating to religion, science, customs and politics that characterizes a particular human group, and is synonymous with nature. Here, culture reflects all the meanings and expressions that Man has added to life, in his creative interaction with nature and human beings, in given time and space.

The second meaning is prescriptive and refers to a particular level of diversified knowledge that transcends the bounds of specialization and professional competencies, and is reflected in a form of distinguished behavior. The role of intellectuals is featured under this category.

In the discussion at hand, we will deal with culture under its first definition that goes back to the 19th century. The basis of modern-day conceptions of culture can be ascribed to

British anthropologist Edward Burnett Taylor (1832-1917) who argued in his 1871 book **Primitive Culture** that culture or civilization is a complex whole including the knowledge, beliefs, art, law, morals, customs and all other skills and norms acquired by human beings as members of society, wherein society is created and remains viable over time.

Anthropology played a major role in crystallizing this concept, which was perhaps meant as a critique to the universality of human nature put forth by the thinkers of the Age of Enlightenment based on Christian tradition and other influences.

This turning point in thought was mirrored in the concept of Human Rights. While the 1789 Declaration of the Rights of Man and the Citizen placed individual and political rights above all else, and while the 19th and early 20th centuries saw the predominance of economic rights under pressure from labor unions in the light of the Industrial Revolution, the 1948 Universal Declaration of Human Rights – an article of which our University has made a point of dissecting and analyzing each year – heralded the era of cultural diversity, the distinctive characteristics of each human society, but maintained nonetheless the oneness of the human species and the equality of all human beings in dignity and fundamental rights.

Consequently, UNESCO defines culture as "the set of distinctive spiritual, material, intellectual and emotional features of society or a social group. It encompasses, in

addition to arts and literature, lifestyles, ways of living together, value systems, traditions and beliefs"¹, in other words it encompasses the models of behavior, thought and emotion that define Man's body of activities in his relation with nature, Man and the Almighty².

We may distribute the components of culture over three levels:

- Values and Beliefs Level: the body of unconscious cognitive structures and common knowledge that filter society's perception of reality and its modes of life without raising them to the rank of theories and evidence. These are similar to the roots of a tree; indispensable for life but outwardly invisible.³
- Institutional Level: as a structural representation of values and beliefs, and a referential framework for behavior. It may range over different levels of rationalization, but is not necessarily linked to the degree of significance. To go back to our tree, this level is the trunk that connects branches to roots.

¹ This definition is in line with the conclusions of the *World Conference on Cultural Policies* (MONDIACULT, Mexico City, 1982), of the *World Commission on Culture and Development* (Our Creative Diversity, 1995), and of the *Intergovernmental Conference on Cultural Policies for Development* (Stockholm, 1995) referred to in the *UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity* (2005).

² ABOUS, *Cultures et Droits de l'Homme*, Ed. Hachette, 1992.

³ Tree simile borrowed from Kalpana Das, Head of the Intercultural Institute of Montreal, Canada.

▪ Behavioral Level: the most visible elements of culture, reflected in the whole of behaviors and actions in all aspects of life. This level is similar to a tree's branches and foliage that are most exposed to and capable of change and evolution whenever these are aligned with the elements of the first level, since branches cannot bear the types of fruit that they were not predisposed to bear by their nature, an identity held within the roots.⁴

Thus, the concept of culture as human diversity emerged, and eventually led to examining the nature of relationships and mutual impacts among cultural worlds. On this subject, Claude Levi-Strauss contended that human civilization was the coexistence of cultures exhibiting the maximum possible diversities⁵ and that it was impossible to value one over the other. Others countered, however, that such an attitude, while refuting deadly ethnocentrism, ventured into the premise of deadly cultural relativism, where all values become particular cultural products. In fact, they maintained that such a view could allow for blatant human rights violations as cultural specificities, such as abiding by cannibalism in some tribes, stoning the adulteress and cutting off the hands of thieves in some Muslim countries, practicing the genital mutilation of girls in Africa and the Middle-East, and segregating and

⁴ VACHON R., "*Guswenta ou l'impératif interculturel*" (Guswenta or the Intercultural Imperative), in *Interculture*, issue 127, volume XXVIII, n^o. 2, pp. 36-50.

⁵ LEVI-STRAUSS C., *Race et histoire*, Paris, Gonthier-UNESCO, 1961.

annihilating the untouchables of India, under the pretence that: to each his own truth⁶.

In this context, Amin Maalouf criticizes the Western attitude of turning a blind eye to human rights violations in certain communities under pretence of respecting their cultural specificity. In *Deadly Identities*, the author suggests that every violation of the basic rights of men and women in the name of some specific heritage, such as religious norms – negates the essence of existence. To respect others and their history, he posits, is to consider them part of the same human race, not some other inferior one⁷.

The issue is still of relevance today: Where should I draw the line between my respect for the cultural specificity of others and my right, nay, my duty to defend human rights and universal values? How do I keep this duty of mine from turning into cultural imperialism?

B. Cultural Diversity, Cultural Pluralism and Intercultural Dialogue

Cultural diversity is a concept of more recent date. It shifted from defining diversity within a single cultural system, to an anti-imperial and anti-colonial instrument wielded by

⁶ BRUCKNER P., *Le Sanglot de l'Homme blanc, Tiers Monde, Culpabilité et haine de soi*, (The Tears of the White Man: Third World, culpability and self-hatred), Paris, Le Seuil, 1983.

⁷ MAALOUF A., *Les identités meurtrières*, (Deadly Identities), Paris, Grasset, 1998, pp. 123-124.

the theorists of developing countries in opposing the "civilizing" projects carried out by colonials. The UNESCO 1982 Mexico City Declaration on Cultural Policies was the first UN document addressing cultural diversity.

In 1993, when the United States proposed a revision of the quota system that had controlled audio-visual production since 1947, European Union member-States refuted the suggestion on the grounds of their duty to defend "cultural diversity" which could be directly jeopardized by free market practices.

In 1998, the Stockholm Summit issued a defining declaration that would become the framework for cultural policies in UNESCO member-States. The declaration highlighted the following:

- Noting the strong links between sustainable development and culture;
- Considering cultural rights as fundamental human rights;
- Considering intercultural dialogue as a prerequisite to peaceful coexistence and interaction among nations and communities;
- Affirming the respect for all cultural identities.

In 2001, a non-binding declaration was issued by UNESCO in the wake of the 9/11 events. It was an opportunity for member States to "reaffirm their conviction that intercultural dialogue is the best guarantee of peace and to reject outright the theory of the inevitable clash of cultures

and civilizations"⁸. This declaration considered cultural diversity to be on a par with biodiversity in nature and heralded the shift from calling for the respect of the different other to acknowledging diversity as a key component of our common identity. The awareness of the constituent elements of each identity, therefore, consolidates diversity not merely as a framework for intercultural relationships, but for the dynamism of cultures.

According to article 2 of the declaration, cultural pluralism is the political response to the realities of cultural diversity.

In a few words, literature on cultural diversity betrayed the predominance of an ecological model that strove to preserve cultural heritage from extinction. However, in the wake of 9/11, the tone changed and culture as a concept took on new directions; it was no longer a matter of managing cultural wealth but became a strategic concern. Intercultural dialogue, hence, became the world's response to terror and to religious fanaticism, a preventive measure against an allegedly inevitable clash of civilizations.

C. What Does Intercultural Dialogue Mean? What Are Its Conditions?

Intercultural dialogue can be defined as "an open and respectful exchange of views between individuals, groups with

⁸ Koïchiro Matsuura, UNESCO Director-General, Preamble of the *Universal Declaration on Cultural Diversity*.

different ethnic, cultural, religious and linguistic backgrounds and heritage on the basis of mutual understanding and respect"⁹.

The conditions assumed by those engaged in dialogue change according to their positions within discourse. The majority imposes its own set of rules that allow no compromise or divergence unless within their approved bounds. These are to the West today: human rights, democracy and the primacy of right. The minority resorts to the same but with a defensive overtone that could be sensed, for instance, in ALECSO's "Frame of Reference, Achievements, and Strategic Prospects", and address repeated pleas to the West for "having faith in others, respecting their differences, (...) based on parity and equality, free from subservience, conquest and appropriation, (...) harmful penetration or intentional conquest, (...), precluding prejudice, free from mythologizing, weird, superficial decisions, and purely imagined misrepresentations of the other" as Arab culture is deemed to be "facing nowadays a vicious, unfair adverse campaign that misrepresents it as the breeding ground of intolerance, fanaticism and aggressiveness"¹⁰.

⁹ *Living Together as Equals in Dignity, White Paper on Intercultural Dialogue*, issued by the Council of Europe's Ministers of Foreign Affairs at their 118th Ministerial Session, Strasbourg, May 7, 2008.

¹⁰ The Arab League Educational, Cultural and Scientific Organization Director-General Dr. Mongi Bousnina's Introduction, p. 6-7-8-9.

The peoples of the world, therefore, approach dialogue from different angles.

While European literature on the subject focuses on managing cultural diversity within its communities where immigration is the preponderant issue of concern, Arab literature focuses on bridging the gap between waffle or "the categorical, dogmatic attitudes [pervading] our perception of our civilization, which is for the most part selective, glorifying, (...) indeed a-historical for it implies rejecting historical relativity and dialectics while unwarrantably sticking to a dubious absolute principle," and the overwhelming appropriation of dominant cultures.

In Lebanon, intercultural dialogue is a particularly thorny issue, considering the implicit distortion it undergoes:

On the one hand is literature priding itself on Lebanon's status as a melting pot of East and West; a fertile ground for intercultural dialogue. On the other hand, however, is literature sending alarming messages, explicit or implicit, about the political dimensions entailed by acknowledging cultural diversity, since it used to be leveraged to the advantage of federalism, partitioning and other political projects during the war.

But there are other conditions that are self-imposing on majorities and minorities alike. These are normative and transcend power struggles; they are the prerequisites of any effective dialogue that will not suffer being hijacked by myth:

- First, dialogue requires acknowledging cultural diversity as an irrefutable truth: a recognition frowned upon by those same communities teeming with diversity, that either go about affirming their cultural unity and repressing specific cultures, as in the Lebanese Constitution affirming Lebanon's Arab identity, as though the mere word guarantees quenching any primary sense of belonging or specificity; or by claiming universality, a fact that plagues much of the Arab literature which hastens to snub any invitation to cultural dialogue by countering that Arabic culture has no use for it because of its universality.
- Second, dialogue requires acknowledging others and their differences, but neither as threats to social cohesion, nor as stereotypes.
- Moreover, dialogue requires acknowledging our own pluralism and reconciling our varied backgrounds. Identity, by definition, is not that which makes me resemble others, or that which confirms my being an exact likeness of the herd, but that which sets me apart. My distinctive identity comes from a specific and unique blend of many elements, their interaction with my natural disposition and past experience. The words of Amin Maalouf again come to mind; we should encourage each other to accept our personal pluralism, to each understand our identity as the whole of our different backgrounds, instead of stripping them into a single greater

affiliation, into an instrument of exclusion and of conflict even¹¹.

- Parties engaged in dialogue should also acknowledge one another. Openness would be terribly lacking if it were not mutual; if it were an openness of the oppressed minority onto a hegemonic majority drowning its voice. Dialogue would not be achieved by cultures if, by coming together, one claims to be civilizing the other, and raising it from its squalor to the higher realms of humanity.

D. Intercultural Dialogue, For What Purpose?

Of course, the growing talk of intercultural dialogue across the world stems from particular circumstances, namely the 9/11 events, which had the following impacts:

- The magnification of the religious element over all other components of identity¹².

After the worldwide, yet unjustified (based on its scientific value), success of Samuel Huntington's book "*The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order*" that divided the world into civilization sub-worlds of a mainly religious identify and foresaw a violent clash between Islam, backed by Buddhism, on the one hand and Christianity on the other, the world shifted to exaggerating the issue of identity in general,

¹¹ MAALOUF A., *op. cit.*, p. 183.

¹² See CORM G., "*La question religieuse au XXI^{ème} siècle : Géopolitique et crise de la post-modernité*" (Religion and the 21st Century: Geopolitics and the Crisis of Postmodernity), Editions La Découverte, Paris, 2006 (Ed. de Poche, 2007).

and its religious element in particular, in an overarching intellectual trend that had been molding itself since the end of World War II.

This trend was so complex that it radically changed our perception of reality, and religion became the only key to understanding the intricacies of history, politics and economics.

But if the resurgence of religion or "*The Revenge of God*", as indicated in Gilles Kepel's book¹³, reflects a certain deep-seated longing for the absolute in the human soul and the collective conscious and unconscious that modernity has failed to eradicate, it is nonetheless associated with theological stagnation in all religions, producing such religious phenomena as the megachurch movement among others.

Hence the religious undertones of most intercultural dialogue initiatives.

And Lebanon is no exception to the rule. In fact, the entrenched Lebanese perception of denomination as equal to community nullifies, in one's awareness of one's identity, significant elements such as production patterns, the nature of familial relationships, social status and rank... Thus, political dialogue in Lebanon takes on the form of denominational discourse, where all matters are sectarianized,

¹³ KEPEL G., *La revanche de Dieu. Chrétiens, Juifs et musulmans à la reconquête du monde* (*The Revenge of God: The Resurgence of Islam, Christianity and Judaism in the Modern World*), Paris, Seuil, 1992.

and the lines between opinion and confessional belief are blurred.

▪ The magnification of the impact of "intercultural dialogue" in consolidating world peace over other elements, particularly international justice and the active enforcement of international law. If intercultural dialogue is brandished by the modern world as a weapon against the so-called identity wars, we should nonetheless keep in mind that identities – be they religious or other – are but tactics employed in war; the latter drawing its symbolic instruments for mobilization, and not its root causes, from religious configurations¹⁴.

2. The Role of Higher Education

The world of higher education is inextricably linked to the problematic issue of intercultural dialogue, and is perhaps its most natural partner, as higher education originated from an undeniably intercultural setting with the creation of the first universities in the 10th and 11th centuries. But the universities of the 21st century face a new set of challenges in this context¹⁵:

1) Managing the cultural diversity of the student body, faculty and staff in such a way as to promote fertile dialogue

¹⁴ KAUFMAN S.J., *Modern Hatreds: The Symbolic Politics of Ethnic War*, Cornell University Press, Ithaca, 2001.

¹⁵ See "Intercultural Learning and Dialogue", the Budapest seminar organized by the International Association of Universities (IAU), 2004.

and exchange, and preserve productivity and stability within universities.

2) Developing culturally-sensitive teaching methods and content, and sponsoring serious research in this field; allowing higher education to fulfill its natural role in stimulating dialogue across society.

3) Developing the structures and systems of higher education institutions in accordance with the cultural diversity of those enrolled in them and the global student movement.

However, if by dialogue we strive for a means to prevent conflict, we should first look closely into the nature and types of conflicts that could emerge in universities, and how much of their causes may be ascribed to cultural disparities. This would eventually lead us to defining intercultural dialogue in universities, its mechanisms and fields of implementation.

A. Types of Conflict

Underlying Conflict: Passive discord or rivalry unacknowledged by the sides thereof, either because they are themselves unaware of the conflict or because neither or all have no interest in and/or capacity of admitting it. Such conflict may emerge in higher education among the administrative body or faculty due to authority overlap, feeling underappreciated or insecure, or competition lacking trust in the prevalence of competence; it is detrimental to

productivity and the work climate. But it is also common to find such types of conflict in a cultural context. Here, suppressed and checked feelings in day-to-day dealing are pervasive and lead to the accumulation of negativity.

Open Conflict: Conflict of interest or opinion expressed openly in behaviors and statements. Its adverse impacts go beyond the confines of the initial conflict, as relevant actors tend to justify shortcomings by said conflict, or take refuge behind the sides thereof as a means of shirking their duties. However, as soon as conflict erupts on the grounds of "identity", the odds of resolving it within the institutional unit become slim, since colleagues often avoid and disregard sensitive issues, or take radical and rigid attitudes that exacerbate the problem instead of resolving it.

Superficial Conflict: Shallow misunderstandings. In this case, the good intentions of well-wishers are of prime importance, as they strive not to blow the matter out of proportion, but bring it back to its actual size in order to clear any misunderstanding. It is important here that we not hasten to color mere misunderstandings with the shades of a "clash" of cultures, religions or nationalities.

B. Origins of Conflict

Conflict is a natural part of life, a driving force of progress and change. However, if conflict escalates and runs amok it becomes a hindrance. So, what generates conflict?

Opinions on this matter vary, but the most salient are:

Social conflict theory: This theory claims that conflict stems from perpetual polarization, distrust and antagonism between different groups within society, or between coalitions and teams within the same institution. In fact, such a conflict within an institution is a symptom of dysfunction in its organizational structure and internal relations.

Human needs theory: This theory argues that the root causes of conflict are unmet basic human needs, whether physiological, psychological or social. Some conflicts may arise due to the arbitrary allocation of salaries, or due to basic rights violations. But we should also remember that respect, dignity and recognition are basic human needs too. For instance, one may be satisfied by his level of income as it allows him to conveniently fulfill his vital needs, although he does not receive from superiors, subordinates or colleagues those signs of appreciation, gratitude and encouragement that he longs for or needs.

Cultural theory: This theory suggests that conflicts emerge from cultural disparities among the sides thereof.

So, the question here is whether this type of conflict exists in our University, and whether we are aware of it. Have we

ever considered that the barriers facing our work or communications may be rooted in cultural disparities?

C. From Debate to Dialogue

Lack of dialogue is the first indicator of discord between two or more parties, and the first step in peaceful conflict resolution is to reinstitute dialogue between belligerents. In fact, the key aim of dialogue is to uncover the underlying needs and interests behind the declared stances. Dialogue is not a debate, though, as the latter is a mere back-and-forth of opposed opinions.

If institutional regulations fail at settling a particular conflict, then the dispute is too biased to be ended satisfactorily, and we resort to dialogue. But not all discussions are dialogue, just as not all verbal exchanges between sides are fertile soil for a dialogue capable of resolving conflict.

Consequently, distinguishing between dialogue and debate becomes indispensable.

Debaters base their arguments on their absolute belief in a single truth: that which they hold. Their contribution to dialogue is therefore marked by an undercurrent of clash aimed at proving the differing attitude's invalidity. Such debaters only listen to their interlocutor to grasp at opportunities for retaliation, since they are more concerned

about ending the discussion as victors than arriving at a resolution of the issue at hand. They strive to settle the argument as they would a round in a battle of wills. They care not for smoothing out the dilemma behind the debate.

More often than not, university students, professors or staff members feel that the dialogue they are invite to engage in for resolving a conflict is nothing but an elaborate production for thrusting upon them a preset decision. As a result, their faith in dialogue is shaken to the core, and they either set out on a search for other means of conflict management, or choose to deny its sheer existence.

Dialogue; however, is a true collaborative search based on the conviction that the pieces of the full answer to the question at hand are withheld, separately, by each and every side in the conflict. Consequently, parties engaged in dialogue, in order to be truly worthy of this title, should do their utmost not to overcome the opponent, but to find common ground by acknowledging the strong points of the case presented by that rival.

The crucial difference between dialogue and debate is the degree of transparency that the individual displays in approaching his interlocutor. If we were to put forth three levels: attitudes, interests and needs, that is what we say we want, what we actually want, and what should be achieved for

us, then debaters stand at the first level and dialoguers cross to the third.

Nevertheless, unilateral transparency could be detrimental. Here, the institution, or its representative in facilitating the dialogue, plays a role in urging the sides to uncover the real interests behind their stances. Then, a distinction would be drawn, within the bounds of these interests, between vital needs and negotiable items.

D. Barriers to Intercultural Dialogue

Intercultural dialogue, whether interpersonal or institutional here addressed, could be faced with certain barriers that often spell its failure. Among the most salient of these are:

- **Waffle or cant:** A collection of arguments and terms commonly used in particular circumstances as a grossly distorted simulacrum of dialogue. Among such statements we find "students are the focal point of the educational process", or "public interest above all else" and "change doesn't happen overnight". Although some might have a grain of truth to them, such ringing expressions become signs of the hollowness and ineffectiveness of dialogue.

In a dialogue between sides from different cultural backgrounds, waffle speech is rampant. The reasons for this are many, but the most prominent is cultural stereotyping that prompts sides to resort to flattery with a flourish of terms

from the lofty realms of equality and the respect of otherness, and a generous helping of denial strategies ... particularly the affirmation that the problem does not arise from cultural differences!

Added to the above is the dangerous possibility of being insensitive to the underlying chauvinism rooted in our everyday language.

- Prejudice as to the pointlessness of dialogue, that dialogue is a lost cause, because of some apathetic "laissez-faire" attitude considering that every man is for himself and God for us all or a conviction that "a leopard cannot change its spots".
- False generalizations about all problems being one and the same and each member of the group being but a carbon copy of the next. This latter instance is of particular significance in intercultural dialogue. Our subconscious teems with associations between specific qualities and backgrounds. We judge that other religions or nationalities must inevitably act according to a set of behaviors ranging from personal hygiene to faith in God, through dress, diet and intellectual competencies. Muslims act like so, Europeans act like such ... and the person we are addressing becomes a mere cliché.
- Writing off the other side as the enemy whose loss is my gain, and turning dialogue into a lose-lose rivalry. Intercultural dialogue essentially becomes a matter of my understanding of truth versus my opponent's understanding of it. In fact, it is hard for us to accept that truth is relative, especially when we

set out from a belief in transcendence. But religious truth never forces itself on others; those who do not share my religious convictions are still entitled to the respect of human dignity and freedom preached by my faith.

- Obstinate arrogance. It may be that we become persuaded of our interlocutor's stance, or that this latter succeeds in drilling holes into the barricades of our convictions and attitudes. But we rarely confess to that out in the open in order to save face personally or, worse still, to do so in the name of the culture we represent. Thus, my discussion with an employee or a coworker of a different denomination, nationality or community becomes a dialogue between our two societies or religions, and each seeming solution takes on the tinge of a concession. So, dialogue on work-related issues with a Muslim, foreign or religiously observant colleague ... turns into a dialogue with Islam, the West or religious orthodoxy ...

- Emotional over-reactivity in dialogue and the inability of sides to draw a line between personal feelings towards and rational judgments about a person or a problem. This leads to ad hominem attacks on an opponent, insulting him personally.

- Unfamiliarity of dialoguers with the distinction between stance and need.

E. University management and Intercultural Dialogue

Multinational corporations strive to manage and respect cultural difference without adversely affecting production and professional standards. In Lebanon, we have grown accustomed to difference, managing, or deftly circumventing, it in an almost instinctive manner. Nonetheless, we are ever wary, as evidenced by our history, of the shift from coexistence to interwarring whenever we perceive a threat to our "identities".

Today a new crop of quality standards has emerged in corporate evaluation, namely the environmental engagement of businesses and their commitment to sustainable development (green companies), to clear ethical norms in both action and words (corporate social responsibility), and to the respect of cultural diversity and intercultural dialogue (inclusive business).

Inclusion and integration play a major role in stimulating optimal productivity and in creating equal opportunities for career advancement. Hence, the model inclusive business is one that abides by the principles of democracy and the right to acquire knowledge, in allowing:

- free and equitable access to information on the evolution of the job market, positions, vacancies and other issues without bias as to gender, ethnicity or faith ...

- true equality, and not the purely abstract kind, that does not champion equal rights merely in theory, but actively seeks to institute equal opportunities for all regardless of their cultural background.

It is vital that such businesses understand the cultural particularity of each employee. These individuals are not products of stereotyped identities, nor can they be identified through the lens of preconceived judgments. They are carriers of specific cultural heritages and the makers of culture. Consequently, businesses need to work on eradicating perceptions and attitudes rooted in racial, cultural, ethnic or other forms of discrimination.

In fact, D'Iribarne¹⁶ argues that businesses are communities, very much dependent on internal solidarity, and that they are even more so than any other body given the harsh environment forced upon them by economic pressures.

University administration is also called to forcefully and urgently address the problem. If the "difficulty" facing other institutions is one of economic competitiveness, then universities in general, and Lebanese universities in particular, face in addition to this issue of concern one that is infinitely more complex, namely their contribution to educating

¹⁶ D'IRIBARNE P., "Misère et grandeur d'un modèle français d'entreprise", In SAINSAULIEU R., *L'entreprise, une affaire de société*, PFNSP, 1990, p. 265.

generations of students on interacting peacefully and constructively within the context of their diversity.

But how can we build this solidarity from the respect of cultural differences? By which I mean: How can we arrive at building that which is communal from that which is distinctive and pulls individuals towards singularity? Can we keep the fundamental values of higher education from slipping into the relativism entailed by recognizing the legitimacy of cultural diversity and the right of a wide spectrum of opinions, values, references and behaviors to be expressed within the workplace?¹⁷

The problem lies, then, in maintaining cohesion while respecting diversity, not only as the juxtaposition of two distinct entities, but as a peaceful and creative interaction between them. This would create a network of relationships: vertical, rooted in allegiance and hierarchy, and horizontal, intertwined and acknowledging the intrinsic and unique value of each individual and his integral right to express difference, a right that is not undermined by his rank within the established order.

¹⁷ SAINSAULIEUR, *op. cit.*, PFNSP, 1990.

F. University Professors and Intercultural Dialogue

Unfortunately, most studies conducted around the world on bringing up tolerant citizens mainly focus on pre-higher education, whereas professors are only expected to advocate research in cultural diversity and create favorable conditions for intercultural activities within universities.

But we are all well aware that today's universities are a far cry from what they used to be, that the students we stand before need our guidance not only on the matters of research and the intellect, but on the ethics of living as well.

Moreover, the multiconfessional Lebanese society and the unconscious marshalling of the students have played a part in changing what was supposed to be, in young people their age, a critical distance from family and cultural heritage into a blind and violent intractability when it comes to their *deadly identities*.

It is therefore indispensable that university professors be equipped with the following competencies:

- Drawing on their knowledge in the humanities to interpret classroom and extracurricular realities and adapt to the needs of students from across the spectrum.
- Building healthy and appropriate relationships with students and colleagues from different cultural backgrounds.
- Skillfully managing culturally diverse classes.

- Practicing multiperspective reflection.
- Having critical language awareness, and being particularly sensitive to its racial and ostracizing implications.
- Creating opportunities for direct contact and acquaintanceship among students (teamwork...)

**G. Intercultural Dialogue in Higher Education:
For What Purpose?**

Intercultural dialogue education is set to achieve the following:

- Changing our perception of cultural diversity as a threat and hindrance, or vulnerability, in the socio-political structure of our Lebanese community. It is only then that we understand it for the enriching experience it really is, and not the formula used for conferences showcasing clichéd slogans on respecting the right to be different, on tolerance and peaceful coexistence. We are therefore called upon to consider the activities, within and without the classroom, which will effect this transformation. But we are also called upon to evaluate the effectiveness of such activities in achieving a range of indentified, measurable and time-bound objectives through transparent indicators showing the behavioral progress made.
- Allowing us – faculty, staff and students – to experience the confusion, threat and worry resulting from the disintegration of our cultural convictions, of the stereotyped images we have of ourselves and others. The flaw of

traditional education on respecting difference lay in its perpetual belief that difference is indeed the problem of others, and that all *I* can do is try as best *I* can to be tolerant instead of taking an exclusionist or isolationist approach. But to achieve the kind of education we are striving for, we should wipe out all preconceived notions. We should promote the formulation of a personal, informed, critical and open conception of cultural diversity. We should break free of our egocentrism to communicate with the different other, without exclusion. We should first take a self-examining look at ourselves as carriers of inherited thoughts, perceptions and values, learn to see the world from the other side of the looking glass.

- Mapping the constituent elements of cultural identity. It reveals how certain components are transformed, by force of habit and lack of critical thinking, into givens and absolute truths, and breaks down the shallow interpretations that sum up the essence of identity in one of its aspects (race, faith ...). In fact, it offers insight into the overlap of identities (gender, class, disability ...), their dynamism and flexibility. It urges us to resist stagnant and discriminatory beliefs, to be sensitive to the ostracizing dimensions of everyday language and behaviors.

H. Fields of Intercultural Dialogue at our University

The fields that certainly lend themselves most readily to intercultural dialogue are Religious Studies, History and Languages.

1) Some might believe that the religious homogeneity of students at the Faculty of Theology exempts staff and faculty from investing in intercultural dialogue. But this is a false assumption.

First, these students, who are being prepared for teaching, preaching or research, will be in contact with a diverse public. They will be working in a community where neither preaching nor teaching can afford to ignore social realities and the wealth of diversity.

Second, theology students play a key role in promoting dialogue within Christianity itself. Though uniting, religion does not nullify those cultural particularities that stem from our experience as peoples, local churches or individuals. Of course, Easterners have their own specificities, reflected in their theological terminology, sensitivities, rites and readings of the history and role of the Church. Eastern Christians do not perceive the Crusades the way European Christians do, just as Europeans cannot draw on the same living experience as Eastern Christians in the matter of dialogue between Christianity and Islam.

Third, the Faculty of Theology strives to be a center of interfaith dialogue. If nothing else, this makes cultural diversity one of its focal concerns.

In this context, I strongly urge university pastoral mission to assume its role in encouraging university students to meet others from different backgrounds, to get to know them and try to understand their attitudes and behaviors in light of their beliefs and cultural heritage and not through one's own egocentrism.

2) Language is without a doubt the first vehicle of culture, through which people convey the substance of their collective conscious and unconscious and reach out to other speakers. Teaching foreign languages at our universities is perhaps not so much an evidence of cultural openness as it is an inevitable and vital compliance with market demands. But language courses could be made into opportunities for exploring the meanings of language; a lens through which we see life in terms of schemes and categories, and appreciate the richness and diversity added by peoples and individuals to their non-native language.

3) Although our institution does not have a history department per se, most programs feature history courses that offer a look into the evolution of particular scientific fields or professions. Theology students, for instance, study the

development of doctrine and liturgy, the history of the Church and philosophy, while media students study the history of communications and the arts ... as all these courses are aimed to promote a multidisciplinary approach to learning.

4) But intercultural dialogue does not only touch on the three abovementioned fields, even though they are taken up in most world literature on the subject of respecting difference.

a) Managing culturally diverse institutions is a key issue in management and administration sciences. It is a prime concern of multinationals that can no longer afford to limit themselves to the study of investment conditions, growth indicators, market demands and legislations governing economic matters when launching a new branch in an unfamiliar community. To maintain productivity and success, they must address the culture of the host country and the particularities of the new employees. They also need to adapt systems and standards in light of these specificities. Of course, the Faculty of Business Administration has a major role to play here.

b) Advertising, too, is closely linked to diversity and dialogue. A commercial for the same brand uses different characters, allusions and esthetic standards according to its target audience. In fact, commercials tend to focus on individual

freedom in liberal societies and on family values in conservative ones; they use subdued, sober colors when addressing the European investor community and bright colors when targeting low-income wage-earners in arid climates overpowered by the drab monotony of color. Therefore, if our students were unequipped with the necessary tools to manage such diversity, their intellectual and professional training would indeed be lacking.

c) The same applies to engineers, health professionals, musicians, teachers and others who are all in daily contact with the carriers of diverse cultural heritages. So, it is in their best interest and it is their duty to listen closely to the soft murmurings of diversity. Otherwise – if they suppress it, ignore it – they would have to face its deafening growls, or they would at least be limiting their human experience by refusing to take part in the adventure that is diversity and dialogue.

Conclusion

In the last few years, our institution has made great strides toward promoting dialogue as a primary mechanism for decision-making, particularly within individual Faculty Boards and the University Board, as these were given more authority and a wider margin of maneuver to undertake initiatives. Thus, the institution proved, in word and deed, its keen interest in the opinions of each member, its faith in the value of collective institutional thinking.

Our institution, by the very nature of its composition, its diverse faculty, staff and student body – in terms of denomination, social background and gender – is an ideal incubator for cultural dialogue.

But dialogue is not merely the exchange of words, particularly in its intercultural aspect. It is the peaceful and creative interaction that opens in each one's self a multitude of windows onto otherness, expands one's conception of truth and difference, and sows in our mind, soul and will the seeds of human maturity.

So, are we listening intently enough to this daily silent dialogue?

Do we give enough thought to this sturdy thread with which we can weave the fabric of a unified but not uniform Lebanese society?

To each and every one of you I address my warmest wishes of health and success, and to our institution development and prosperity, to our country, destined to be a land of diversity and dialogue, true opportunities to break free of barren debates for the green pastures of dialogue.

الجامعة وحوار الثقافات

مقدمة

لا تطفئ المؤسسات شموعاً على حلوى أعيادها، ولا تكتفي بأن تشطب الأرقام على الرزنامة، فالديمومة في عالم متطّلب وتنافسي لا تكتسب بمرور الزمن، بل تُستأهل بالمتابعة والتخطيط.

لذا لا نحتفل بعيدنا اليوم إلا لأنه يكُلّل مشاريع حولناها إنجازات، وأحلاماً حولناها مشاريع نستعدّ لإنجازها. فحريّ بنا ألا نعيد ذكرى تأسيس الجامعة إلا وفي يدينا تقدّم أو إبداع نقرّبه إلى سيّدة الزروع، دليلاً على استئھالنا رعايتها، وعلى استئھال جامعتنا، بنا، للإقامة بعد على رزنامة الأعياد، لا على قيد التذكارات.

نحتفل بالعيد السنة وقد انضمّ إلينا فرع جديد، فرع مجدلياً زغرّتا، الذي انطلق بالثقة والجدارة اللتين أردناهما له، والذي يعدّ بمسيرة تصاعديّة وتوسّعيّة سواء على صعيد النوعيّة أو الإختصاصات. نحتفل بعيدنا وقد توسّع مركز جامعتنا الرئيس ليضمّ مبنى جديداً تشغله كلية إدارة الأعمال، مبنى يؤكّد تأهّب الجامعة لاستقبال أعداد متزايدة من الطلاب

تجذبهم سمعة الجامعة والعاملين فيها ولها. نحتفل بالعيد محطة، لا مآلاً... لحظة فرح نشرب فيها نخب الاجتهاد والتعاون، نشربه سريعاً، لنعود إلى سباقنا الحاد مع الزمن، والسوق، والعلم، وكل الضرورات.

وقد درجنا على جعل احتفالنا محطة للتفكير بمسائل جامعية مهمة يتناولها الخطاب السنوي، فيضعها على مائدة الجامعة مادة نقاش وتفكير. من هنا كان تناولنا في السنوات الماضية للعلاقات البيجامية، ثم للسياسة في الجامعة، وبعدها للبحث العلمي في الجامعة... أما موضوعنا هذه السنة فحوار الثقافات في الجامعة.

والإختيار عائد إلى أهمية الموضوع بذاته، وإلى كونه موضوع مؤتمر التجمع العالمي للجامعات الذي سينعقد هذا العام في لبنان، من الثالث من تشرين الثاني وحتى السادس منه، والذي تستضيفه جامعة سيدة اللويزة، وتشارك جامعتنا في اللجنة المشرفة على تنظيمه. إلا أن الموضوع يهّم الجامعات اللبنانية بشكل خاص، لأن التنوع الثقافي خبزها اليومي ومعيشها الأول، ولأن التدريب والتنشئة على إدارته وتثميته يأتيان في رأس مهامها.

ننطلق في معالجتنا الموضوع من أطره المفهومية
الواسعة، التماساً للمزيد من الوضوح في ما نعنيه بالثقافة،
والتنوّع الثقافي والحوار البيثقافي، ثم نحدّد مضامين الحوار
وآلياته والمصاعب التي تعترضه، معتمدين في ذلك كلّه
إيفاعاً استنتاجياً ينتقل من العام إلى الخاص، من العالم إلى
جامعتنا مروراً ببلبنان. لذا ينتهي خطابنا إلى تأمل في جامعتنا
الأنطونية من الحوار، وفي الإستراتيجيات التي يمكنها أن
تعتمدها لتجعل منها أسلوب حياة وقيمة مضافة.

في حوار الثقافات

(أ) الثقافة: تحديدات وإشكاليّات

لا بدّ بداية من التمييز بين معنيين للفظ ثقافة: الأول
تقريري يحيل إلى مجموع المعتقدات والمعارف والسلوكيّات
في ميادين الدين والعلم والعادات والسياسة التي تميّز
مجموعة إنسانيّة ما، وهي بالمعنى هذا تقابل لفظ الطبيعة، إذ
الثقافة هي كل ما أضافه الإنسان إلى الوجود من معانٍ
وتعبيرات، في تفاعله الخلاق مع الطبيعة والآخرين، في
زمان ومكان معينين.

أما المعنى الثاني فهو معياري تقييمي يستخدم للدلالة على مستوى معين من المعرفة المتنوعة التي تتخطى إطار الإختصاص والكفاءة المهنية، وتنعكس على السلوك رقيًا وتميزًا. ويأتي الحديث عن دور المثقفين في هذا المعنى.

لذا أسارع إلى القول إننا نتحدث عن الثقافة بالمعنى الأول، وهو معنى يرقى إلى القرن التاسع عشر. فالتحديد المؤسس لفكرة الثقافة في العصور الحديثة يرقى إلى عالم الأنثروبولوجيا البريطاني إدوارد بيرنيت تايلور Edward Burnett Taylor (1832-1917) الذي اعتبر، في كتابه **الثقافة البدائية**، الصادر عام ١٨٧١، أن الثقافة أو الحضارة هي مركب يضم المعارف والمعتقدات والفنون والقوانين والأخلاق والعادات وكل الكفايات والعادات الأخرى التي يكتسبها فرد بحكم انتمائه إلى جماعة" بها تتوجد الجماعة في العالم وتحافظ على وجودها في الزمن.

ولقد لعبت الأنثروبولوجيا دورًا أساسيًا في بلورة هذا المفهوم، الذي يمكن اعتباره ردًا نقديًا على مقولة الطبيعة الإنسانية الكونية التي أفرزها عصر الأنوار مستندًا إلى التراث المسيحي بالإضافة إلى مصادر أخرى.

وانعكس هذا التحول على مفهوم حقوق الإنسان، ففي حين يقدّم إعلان حقوق الإنسان والمواطن الصادر سنة ١٧٨٩ الحقوق الفردية والسياسية على سواها، وفي حين طغى على القرن التاسع عشر والجزء الأول من القرن العشرين طابع الحقوق الإقتصادية تحت ضغط المطالبات العمالية في ظل الثورة الصناعية، جاء الإعلان العميم لحقوق الإنسان الصادر عام ١٩٤٨، والذي درجت جامعتنا على تناول مادة منها كل عام بحثاً وتحليلاً، ليتحدّث عن التتوّع الثقافي، أي عن خصوصيّات تميّز الجماعات البشرية بعضها عن بعض، مع الحفاظ على وحدة النوع البشري وتساوي البشر في الكرامة والحقوق.

عليه أتى تحديد اليونسكو للثقافة على أنها "مجمّل السمات المميزة، الروحية والمادية والفكرية والعاطفية، التي يتصف بها مجتمع أو مجموعة إجتماعية، وتشمل إلى جانب الفنون والآداب، طرائق الحياة، وأساليب العيش معاً، ونظم القيم، والتقاليد والمعتقدات"^١، بمعنى آخر إنها "نماذج السلوك

^١ وهو التعريف الذي يمكن استخلاصه من أعمال المؤتمر العالمي بشأن السياسات الثقافية (موندياكولت، مكسيكو، ١٩٨٢) واللجنة العالمية المعنية بالثقافة والتنمية (التنوع الإنساني المبدع، ١٩٩٥) والمؤتمر الدولي الحكومي للسياسات الثقافية من

والفكر والإحساس التي تركّز بنى نشاطات الإنسان في علاقته بالطبيعة والإنسان والتمتالي".^٢

وبالإمكان ترتيب مكونات الثقافة على مستويات ثلاثة:

● مستوى القيم والمعتقدات : أي مجموع البنى الإدراكية والمعارف المشتركة غير الواعية التي تؤطر نظرة الجماعة إلى الواقع ونمط عيشها من دون أن ترقى إلى مستوى النظريات أو البراهين. إنها أشبه بجذور الشجرة، لا غنى عنها في حياتها إلا أنها غير مرئية.^٣

● مستوى المؤسّسات: كتجسيد بنيوي للقيم والمعتقدات، وإطار مرجعي للسلوكيات. وقد تتراوح بين مستويات متفاوتة من التقنين إلا أن ذلك لا يرتبط مباشرة بأهميتها. وهي، إذا ما استعدنا صورة الشجرة، جذع الشجرة الذي يربط الأغصان بالجذور.

أجل التنمية، ستوكهولم، ١٩٩٨)، والذي تحيل إليه مقدمة إعلان اليونسكو العالمي بشأن التنوع الثقافي (٢٠٠٥).

^٢ سليم عبو، الثقافات وحقوق الإنسان، ت. الأب سليم دكاش اليسوعي، بيروت، دار الإضافة، ١٩٩٨، ص. ١١٩.

^٣ نستعير تشبيه الشجرة من كالبانا داس مديرة معهد "البيئثقافية" في منتريال، كندا.

• مستوى السلوكيات: وهي العناصر الأكثر ظهوراً من الثقافة وتتمثل بمجموع التصرفات والأعمال في مختلف مناحي الحياة. وهي، تماماً كما أغصان الشجرة وأوراقها أكثر عرضة للتغير، وتعتبر أكثر قابلية للتغيير والتطوير على أن يأتيا منسجمين مع عناصر المستوى الأول، إذ لا يمكن للأغصان أن تعطي ثمراً لم تعدها له هويتها الراسخة في جذورها.⁴

نشأ مفهوم الثقافة إذاً كتسليم بالتنوع البشري، فأدى، بطبيعة الحال، إلى التفكير بطبيعة العلاقات والتأثيرات التي يمكن أن تنشأ بين العوالم الثقافية، فقال كلود ليفي-شتر اوس Claude Lévi-Strauss بأن الحضارة الإنسانية "تعيش ثقافات تختلف الإختلاف الشديد في ما بينها"⁵ ولا مجال للمفاضلة القيمة بينها، في حين ذهب آخرون إلى القول إن موقفاً كهذا، وإن هدف إلى نقد الإثومركزية القائلة، إنما يحوي خطر النسبوية القائلة هي أيضاً، إذ تجعل كل القيم منتجات ثقافية خاصة، ويمكنها أن تؤسس لانتهاكات صارخة لحقوق

⁴ VACHON R., « Guswenta ou l'impératif interculturel », in Interculture, Vol. XXVIII, n 2, Printemps 1995, cahier 127, p. 36-50

⁵ LEVI-STRAUSS C., Race et histoire, Paris, Gonthier-Unesco, 1961, p. 77.

الإنسان بحجة كونها خصوصيات ثقافية، كالتسوية أكل البشر في تلك القبيلة، وقتل المرأة الزانية، وقطع أيدي السارقين في بعض الدول الإسلامية، وتشويه الفتيات جنسياً في أفريقيا والشرق الأوسط، وتفرقة المنبوذين في الهند والقضاء عليهم، بحيث أن الحجة تكون التالية: لكل حقيقته⁶.

وينتقد أمين معلوف في السياق نفسه المواقف الغربية التي تسكت عن انتهاك حقوق الإنسان في مجتمعات معينة بحجة احترامها خصوصية تلك المجتمعات الثقافية فيكتب، في الهويات الفاتلة، "كل انتهاك لحقوق الرجال والنساء الأساسية باسم هذه أو تلك من التراثات الخاصة، الدينية على سبيل المثال - مناقض لروح الكونية. (...). فاحترام الآخر، إحترام تاريخه، يقضي باعتباره جزءاً من الإنسانية نفسها لا من إنسانية أخرى، إنسانية في موسم التنزيلات"⁷.

الإشكالية ما تزال حاضرة اليوم: اين ينتهي احترامنا لخصوصية الآخر الثقافية ويبدأ حقي، بل واجبي، في الدفاع

⁶ BRUCKNER P., Le Sanglot de l'Homme blanc, Tiers Monde, Culpabilité et haine de soi, Paris, Le Seuil, 1983, p. 194.

⁷ MAALOUF A., Les identités meurtrières, Paris, Grasset, 1998, pp. 123-124.

عن الحقوق الإنسانية والقيم الكونية؟ وكيف أنأى بواجبي هذا
من أن يتحوّل إمبريالية ثقافية؟

(ب) التنوّع الثقافي، التعدّية الثقافية، وحوار

الثقافات

أما التنوّع الثقافي ففكرة أحدث عهدًا، إنتقلت من الدلالة
إلى التنوّع ضمن السستام الثقافي الواحد، إلى أداة نقد
للإمبريالية والإستعمار استعملها منظرو العالم النامي لرفض
مشاريع "التمدين" والتطوير التي تظاهر المستعمرون بحملها
إليهم. ويشكل إعلان مكسيكو الصادر عن اليونسكو عام
١٩٨٢ والمتعلّق بالسياسيات الثقافية طليعة النصوص الأممية
التي تحدثت عن التنوع الثقافي.

وعام ١٩٩٣ عندما شاعت الولايات المتحدة الأميركية
إعادة النظر في نظام الكوتا الذي يحكم منذ العام ١٩٤٧
الإنتاج السمعي-بصري، رفضت دول المجموعة الأوروبية
الموضوع إنطلاقًا من واجب الدفاع عن "التنوّع الثقافي" الذي
قد يشكّل تحرير السوق تهديدًا مباشرًا له.

عام ١٩٩٨، صدر عن قمة ستوكهولم إعلان شكل الإطار العام للسياسات الثقافية للدول الأعضاء في اليونسكو، وبرز ما قدمه الإعلان:

- إبراز العلاقة المتينة بين التنمية المستدامة والثقافة،
- إعتبار الحقوق الثقافية من الحقوق الإنسانية الرئيسية،
- اعتبار حوار الثقافات شرطاً أساسياً للتعايش السلمي والتفاعل بين الأمم والمجتمعات،
- تأكيد إحترام الهويات الثقافية.

تبعه في العام ٢٠٠١ إعلان غير ملزم لليونسكو، صدر غداة أحداث الحادي عشر من أيلول، فكانت مناسبة للدول الأعضاء لـ"إعادة تأكيد قناعتهم بأنّ الحوار ما بين الثقافات يمثّل أفضل ضمانة للسلام، وليرفضوا رفضاً قاطعاً أطروحات الصراعات الحتمية بين الثقافات والحضارات"^٨. ويعتبر الإعلان المذكور التنوع الثقافي بأهميّة التنوع الحيوي على صعيد الطبيعة، وأهميته تكمن في الانتقال من الدعوة إلى احترام الآخر المختلف إلى التسليم بالتنوع مكوناً من مكونات الهوية الواحدة، فإن وعي العناصر المكونة لكل

^٨ كوشيرو ماتسورا، مدير عام اليونسكو، مقدمة الإعلان العالمي للتنوع الثقافي.

هوية يركّز فكرة التّوَجّ، لا كإطار العلاقات بين الثقافات وحسب، بل لدينامية الثقافات ذاتها.

أما التعددية الثقافية فهي، بحسب المادة الثانية من الإعلان، الجواب السياسي على واقع التّوَجّ الثقافي.

باختصار طغى على الأدبيّات المتعلّقة بالتّوَجّ الثقافي الطابع "الإيكولوجي" الهادف إلى حماية التراثات الثقافية من الإندثار، أما بعد الحادي عشر من أيلول ٢٠٠١، فاختلفت النبرة، واتخذ مفهوم الثقافة نفسه مناحي جديدة وما عادت المسألة مسألة إدارة سياسية للغنى الثقافي بل أصبحت همّاً استراتيجياً. وغدا حوار الثقافات جواب العالم على الإرهاب والأصوليّة الدينيّة، وسياسته الوقائيّة مما يعتقد أنه صدام حتمي بين الحضارات.

(ج) ماذا نعني بحوار الثقافات؟ وما هي شروطه؟

بالإمكان تعريف حوار الثقافات بأنه "عملية تبادل لوجهات النظر قائمة على الإنفتاح والإحترام بين أشخاص

ومجموعات من أصول وتراثات إثنية، ثقافية، دينية ولغوية مختلفة في إطار من التفهم والإحترام المتبادلين"⁹

وتتغير الشروط التي يفترضها المحاور بتغير موقعه على طوبولوجيا الخطاب، فالأكثري يفرض مسلماته التي لا يتراجع عنها والتي لن يقبل الاختلاف إلا تحت سقفها، وهي للغرب الآن: حقوق الإنسان والديمقراطية وأولية الحق. فيما يسود الشروط نفسها عند الأقليات نبرة دفاعية نجدها في "المرجعيات، والإنجازات، والتوجهات الإستراتيجية" الصادرة عن الألكسو مثلا، حيث نجد مطالبة متكررة للغرب بـ"الإيمان بالآخر واحترام خصوصياته والندية والمساواة" والنأي عن شوائب التبعية والغزو والإستلاب والتخوف من "الإختراق الضار أو الغزو المقصود" ورفض الأحكام المسبقة واستبعاد القراءات الغرائبية والفولكلورية والسطحية لثقافته" فهو ينطلق من كون الثقافة العربية تواجه "حملة

⁹ Vivre ensemble dans l'égalité. Livre Blanc sur le dialogue interculturel, lancé par les Ministres des Affaires Etrangères du Conseil de l'Europe lors de leur 118^{ème} session ministérielle, Strasbourg, 7 mai 2008.

شرسة ظالمة تستهدف تشويهها بنعتها بالإنغلاق والتعصب
والعدوانية"^{١٠}.

تأتي الشعوب إذاً إلى حوار الثقافات من مواقع متميزة.
ففيما تشدّد الأدبيّات الأوروبيّة على إدارة التنوّع الثقافي
في مجتمعاتها التي تشكّل الهجرة فيها ظاهرة أساسية، تحاول
الأدبيّات العربيّة شق طريق بين الخطاب الخشبي أو المواقف
"الوثوقية الدغمائية (...)" الغالبة على نظرتنا لحضارتنا، (...)
وجلّها تمجيدية وانتقائية وبالتالي لا تاريخيّة مع ما تحمله من
معاني رفض النسبيّة والجدليّة التاريخيتين والتشبّث اللامبرر
بمطلق مشبوه" والإستلاب الكامل للثقافات المهيمنة.

أما في لبنان، فحوار الثقافات مقولة إشكاليّة خاصة إذا ما
تنبّهنا للبرم الضمني التي نعاملها بها:

إذ نجد من جهة الأدبيّات التي تفاخر بكون لبنان ملتقى
للشرق والغرب، موقعاً مميزاً لحوار الحضارات، ومن جهة،
تلك التي تتخوّف، علناً أم ضمناً، من الأبعاد السياسية التي
يمكن للإقرار بالتنوّع الثقافي أن يؤدّي إليها، خاصة وأنه كان

^{١٠} مقدمة المدير العام د. المنجي بوسنيّة، ص ٧-٨-١٠.

يشكّل رافعة لدعوات الفدرالية أو التقسيم أو سواها من المشاريع السياسيّة التي عرفتها الحرب.

إلا أن شروطاً أخرى تفرض نفسها، على الأقليات والأكثريات في آن، وهي شروط معيارية تسمو على موازين القوى ويفترضها أي حوار حقيقي لا يريد أن يكون مجرد فولكلور:

• يفترض الحوار، أولاً، الإعتراف بالتنوّع الثقافي كحقيقة أصيلة: وهو اعتراف تتهرّب المجتمعات المتنوّعة منه إما بتأكيد وحدتها الثقافيّة وكبت الثقافات الخاصة كتأكيد الدستور اللبناني عروبة لبنان، كأنّ الكلمة لوحدها كفيلة بوأد الإنتماءات الأولى والخصوصيات، إما بادعاء الكونية، وهي حالة تتسم بها أدبيات عربية كثيرة تجيب الدعوة إلى الحوار الثقافي بأن لا حاجة للعربية إليه لأنها ثقافة كونية.

• يفترض الحوار، ثانياً، الإعتراف بالآخر ومعرفته في اختلافه، لا على أنه مشكلة تعترض التماسك الإجتماعي، ولا كنسخة من صورة نمطية.

• يفترض الحوار كذلك اعتراف كلّ منا بتعدّده، أي بكونه ملنقى لأكثر من إنتماء. فالهوية، من حيث التحديد ليست ما

يجعلاني شبيهاً بالآخر، أي ما يؤكّد كوني نسخة عن الجماعة، بل ما يميزني. ويأتي تمييزي من الخليط الخاص والفريد الذي يتكوّن من إنقاء عناصر هوية كثيرة فيّ وتفاعلها مع استعداداتي الفطرية وتجاربي الماضية. وهنا نكرّر مع أمين معلوف مجدداً: "يجدر بنا أن نشجّع كل واحد منا على قبول تعدّده الشخصي، وعلى فهم هويته كمجموع انتماءاته المتنوعة، عوض اختزالها بانتماء أعلى، وبالتالي بوسيلة إقصاء وفي بعض الأحيان أداة حرب"¹¹.

• كما لا بد لأطراف الحوار من الإعتراف المتبادل. لا يكون الإنفتاح إنفتاحاً إلاّ إذا كان متبادلاً، ليس إنفتاح الأقلية المسحوقة على أكثرية تكبتها حواراً، ولا هو حوار لقاء ثقافة بأخرى من منطلق أن إحداهن تمدّن الأخرى وترفعها إلى مستوى أعلى في الإنسانية.

¹¹ MAALOUF A., op. cit., p. 183.

د) حوار الثقافات، لماذا؟

لا شك في أن الحديث المتكاثر عن حوار الثقافات في العالم مرتبط بظروف أبرزها أحداث الحادي عشر من أيلول، وكان من أثر هذه الظروف :

- تضخيم العنصر الديني من بين باقي مكونات الهوية^{١٢}
عقب النجاح العالمي، غير المبرر إذا ما نظرنا إلى قيمة المؤلف العلمية، الذي لاقاه كتاب صموئيل هانتنغتون Samuel Huntington "صدام الحضارات"، والذي يقسم فيه العالم إلى عوالم حضارية، يطغى على هويتها الطابع الديني، والذي يتوقع فيه صداماً عنيفاً بين الإسلام تدعمه البوذية من جهة، والمسيحية من جهة ثانية، عرف العالم تعميم نزعة فكرية جامحة إلى تضخيم مسألة الهوية بشكل عام، والعنصر الديني فيها بشكل خاص، كانت قد بدأت تتبلور منذ نهاية الحرب العالمية الثانية.

^{١٢} أنظر جورج فرم، المسألة الدينية في القرن الحادي والعشرين، تعريب خليل أحمد خليل، بيروت، دار الفارابي، ٢٠٠٧.

وهي مسألة معقّدة أدّت إلى تغيير جذري في إدراكنا للواقع حتى أصبح الدين المفتاح الوحيد لفهم تعقيدات التاريخ والسياسة والإقتصاد.

فإذا كان ما يعرف بعودة الديني أو "تأر الله"، كما جاء في كتاب جيل كيبييل¹³ Gilles Kepel ، يدل من ناحية معيّنة إلى رسوخ التوق إلى المطلق في النفس الإنسانية والوعي واللاوعي الجماعيين رسوخاً لم تتجح في اقتلعه الحداثة، فهي تترافق مع ركود على صعيد الفكر اللاهوتي عند الأديان جميعها وتقدم ظواهر دينية كالكنائس الكبرى-mega churches وغيرها.

من هنا الصبغة الدينيّة التي تغطي على معظم أنشطة الحوار الثقافي.

ولا يشذّ لبنان عن هذه القاعدة نظراً لرسوخ التصوّر اللبناني الذي يماهي بين الطائفة والجماعة ملغياً من وعي اللبنانيين لانتماءاتهم عناصر مهمة كأنماط الإنتاج، وطبيعة العلاقات الأسرية، والإطار الاجتماعي والطبقي... من هنا

¹³ KEPEL Gilles, La revanche de Dieu. Chrétiens, Juifs et musulmans à la reconquête du monde, Paris, Seuil, 1992.

يتخذ الحوار السياسي في لبنان شكل حوار طائفي، وتطويف المسائل كلّها، وتتماهى حدود الرأي وحدود الطائفة.

- تضخيم أثر "حوار الثقافات" في تمثين السلام العالمي على حساب عناصر أخرى، أبرزها العدالة الدولية، وتفعيل تطبيق القانون الدولي. فإذا كانت مقولة الحوار الثقافي سلاح العالم المعاصر في مواجهة الحروب "الهوية" (Guerres identitaires) فعلينا ألا ننسى أن الهويات -دينية كانت أم غير ذلك- ليست سوى وسائل تكتيكية في الحروب، وأن هذه الأخيرة تجد أدواتها الرمزية التعبوية، لا جذورها، في المنظومات الدينية¹⁴.

١. دور الجامعة

عالم التعليم الجامعي شديد الارتباط بإشكالية الحوار بين الثقافات، بل هو الشريك الطبيعي في هذه الورشة العالمية، لأنه نشأ في سياق "تثاقفي" منذ قيام الجامعات الأولى في القرنين العاشر والحادي عشر. إلا أن جامعات القرن الحادي

¹⁴ S.J. KAUFMAN, Modern Hatreds. The symbolic politics of Ethnic War, Cornell University Press, Ithaca, 2001.

والعشرين أمام تحدّيات جديدة في هذا السياق، ويعوّل عليها على مستويات ثلاثة^{١٥}:

إدارة تنوّع طلابها وأساتذتها وموظفيها الثقافي بما يشجّع الحوار والتبادل المثمرين، ويحافظ على إنتاجيّة الجامعة واستقرارها.

تطوير أساليب التعليم ومضامينه بما يراعي التنوّع الثقافي، ورعاية أبحاث جادة في هذا المضمار، بما يسمح للجامعة بأداء دورها الطبيعي في تحفيز الحوار في المجتمع ككل. تطوير بنى المؤسسة الجامعية وأنظمتها بما يتلاءم مع تنوّع روادها الثقافي وظاهرة الحركة الطلابية حول العالم.

لكن، إذا كان التشديد على الحوار محاولة لتفادي النزاعات، فلا بد لنا أولاً من التفكير ملياً بماهية النزاع الذي يمكن أن يطرأ في الجامعة وأنواعه، ومدى تجذّر أسبابه، أو أسباب بعضه، في التمايزات الثقافية، لنتوصل تالياً

^{١٥} نظر أعمال الندوة التي عقدها التجمع العالمي للجامعات في بودابست عام ٢٠٠٤ تحت عنوان "التربية وحوار الثقافات".

إلى تحديد ما نعنيه بالحوار بين الثقافات في الجامعة وآلياته وميادين تطبيقه.

أ) أنواع النزاع

النزاع الكامن: وهو تتافر أو تنافس سلبي لا يعترف به أطرافه لأنهم لا يعونه، أو لأن لا مصلحة و/أو لا قدرة لأحدهم أو جميعهم في إعلانه. وقد نجد هذا النوع من النزاع في الجامعة على صعيد الجسم الإداري والتعليمي نتيجة تداخل في الصلاحيات، أو شعور بعدم التقدير، أو عدم الأمان، أو تنافس غير مقرون بالثقة بأن الأفضلية للأكفأ، وهو ينعكس على الإنتاجية وعلى جوّ العمل. إلا أن نزاعاً كهذا على خلفية ثقافية رائج أيضاً. وفي هذه الحال، يعلو منسوب المكبوت والمسكوت عنه في التواصل اليومي مما يؤدي إلى تراكم السلبية.

النزاع الظاهر: تضارب في المصالح أو الآراء يتجلّى بوضوح في السلوكيات والتصريحات، مما يجعل مساوئه تتخطى حدود النزاع الأصلي، إذ يميل العاملون المرتبطون بأطراف النزاع إلى تبرير عدد من التقصيرات بالنزاع

المذكور، أو يساعدهم النزاع إيّاه على الإحتماء بأحد أطرافه كوسيلة تغنيهم عن القيام بواجباتهم. أما إذا أتى النزاع على خلفية "هوية" فإن احتمالات حله في الوحدة المؤسسية الضيقة تصبح أقل، إذ غالبًا ما يتقاضي الزملاء المواضيع الحساسة ويتجاهلونها، أو أنهم يتخذون مواقف متعصبة ومتشجبة تقاوم المشكلة عوض حلها.

النزاع السطحي: مجرد سوء فهم لا جذور عميقة له. يفيد هنا حسن نوايا المتدخلين لحلّه، بحيث لا يحاولون تضخيم المسألة، بل يرجعونها إلى حجمها الطبيعي ليسهل إيضاح الالتباس الذي أدّى إليها. من المهمّ هنا ألاّ نسارع إلى إضفاء طابع "صراع الثقافات" أو الأديان أو الجنسيات على ما قد لا يكون سوى سوء فهم بسيط.

(ب) أسباب النزاع

النزاع جزء من طبيعة الحياة، ومحرك التطور والتغيير فيها. لكنّه في الوقت عينه، إذا ما تقاوم وخرج عن حدّه يصبح معوقاً ومشكلة. فممّ ينشأ النزاع؟
تفاوتت الآراء حول هذه المسألة، ومن أهمّها:

نظرية العلاقات المجتمعية: تفترض هذه النظرية أن سبب النزاع هو الاستقطاب المستمر وعدم الثقة والعداء بين جماعات عديدة ومختلفة داخل المجتمع، أو تجمعات وفرادى داخل المؤسسة الواحدة. إن نزاعاً كهذا في مؤسسة يؤشر إلى خلل في بنيتها التنظيمية، وفي العلاقات الداخلية.

نظرية الاحتياجات الإنسانية: تفترض هذه النظرية أن سبب النزاع المتجذر والعميق هو عدم الإيفاء باحتياجات الإنسان الأساسية، الفيزيولوجية منها أو النفسية أو الاجتماعية. نزاعات قد تنشأ نتيجة إجحاف في الرواتب، أو افتئات على الحقوق الأساسية. ولا ننسى أن الإحترام والكرامة والتقدير من الحاجات الإنسانية الأساسية. فقد يكون الواحد بيننا راضياً عن دخله الذي سيسمح له بتأمين حاجاته الحيوية بشكل لائق لكنه لا يتلقى من رؤسائه ومرؤوسيه أو زملائه ما يطمح إليه أو يحتاجه من مؤشرات التقدير والإمتنان والتشجيع.

النظرية الثقافية : وتقول بأن النزاعات مرتبطة بفروق ثقافية بين الأطراف.

والسؤال هنا، هل هذا النوع من النزاعات موجود في جامعتنا؟ هل نتنبّه له؟ هل نفكر ملياً، أمام مصاعب قد تعترض عملنا أو تواصلنا، ما إذا كان جذرها ضارباً في تمايزات ثقافية؟

ج) من السجال إلى الحوار

يعتبر غياب الحوار المؤسّر الأوّل لوجود خلاف بين طرفين أو أكثر، وتكمن الخطوة الأولى في الوسائل السلمية لحل النزاعات، في إعادة الحوار بين الأطراف المتخاصمة. أهمّ أهداف الحوار هو اكتشاف الحاجات والمصالح التي تقف وراء المواقف المعلنة. ويختلف الحوار عن السجال إذ إن هذا الأخير هو مجرد تبادل للمواقف المتعارضة.

ما لم تسمح أنظمة المؤسسة بالجزم في نزاع ما فهذا يعني أنّ الخلاف يقع ضمن هامش من النسبيّة يصعب معه الجزم، فنركن عندئذٍ، إلى الحوار. وليس كل نقاش حواراً، ولا تتوافر في كل تبادل كلامي بين الأطراف شروط الحوار المفضي إلى حل النزاع.

من هنا ضرورة تمييز الحوار عن السجال.

ينطلق المساجل من قناعاته بوجود حقيقة واحدة هي تلك التي يمسك بها، فيأتي إسهامه في الحوار ذا نبرة صدامية تهدف إلى إثبات عدم صحة الموقف المقابل، بحيث لا يصغي إلى محاوره إلا ليحضر الردّ الداحض. ينهمّ المساجل بالخروج من النقاش رابعًا وأكثر مما يهّمه أن يخرج بكل للنزاع موضوع النقاش. يريد أن يحسم الجدل كجولة في معركة ميزان قوى، لا أن يحلّ المعضلة الكامنة خلف السجال.

غالبًا ما يشعر الطالب في الجامعة، أو الأستاذ أو الموظف، أن الحوار الذي يُدعى إليه على خلفية نزاع ليس سوى إخراج شكلي لتبليغه قرارًا مأخوذًا مسبقًا. ممّا يؤدي به إلى عدم الإيمان بالحوار، وإلى البحث عن صيغ أخرى لإدارة مشاكله، أو إلى عدم البوح بوجود نزاع أصلاً.

أما الحوار فبحث تعاوني عن الحقيقة، ينطلق من القناعة أن عناصر الجواب الكامل على السؤال موضوع النزاع موجودة، بشكل مجزأ، عند جميع أطراف النزاع. من هنا، ينبغي على المحاور، كيما يستحق هذه الصفة، أن يبذل قصارى جهده، لا لإفحام الخصم، بل لإيجاد أرضية مشتركة

معه، وذلك عن طريق الإعتراف بنقاط القوّة الموجودة في موقف الخصم.

الفرق الجوهرى بين الحوار والسجال كامن في مستوى الشفافية التي يقارب بها الفرد محاوره. فإذا ميّزنا مستويات ثلاثة هي المواقف، والاهتمامات، والإحتياجات، أي ما نقول إنّنا نريده، وما نريده حقيقة، وما يجب أن يتحقّق لنا، يقف المساجل عند المستوى الأول، أمّا المحاور فيذهب إلى المستوى الثالث.

علمًا أن الشفافية من طرف واحد قد تكون عاملاً سلبياً، من هنا دور المؤسسة، أو من يمثلها في إدارة الحوار، في حثّ المتحاورين على كشف الإهتمامات الحقيقية التي تخفيها موافقهم، ومن ثم التمييز، ضمن هذه الإهتمامات، بين ما هو حاجة حيويّة وما يمكن التفاوض بشأنه.

(د) معوقات الحوار البيثقافي

قد تعترض الحوار بين الثقافات، في السياق العلائقي الشخصي والمؤسّساتي الذي نحن بصددّه، بعض المعوقات

التي غالباً ما تكون هي السبب في إفشاله. أهمّ هذه العوائق هي:

• اللغة الخشبيّة: وهي عبارة عن مجموعة من الحجج والمصطلحات المتعارف على استعمالها في ظروف معينة، والتي تغدو محاكاة كاريكاتورية للحوار. عبارات من نوع "الطالب محور العملية التربوية" أو "أولوية الخير العام" و"التغيير يتطلب وقتاً" تغدو، مع صحّة بعضها أحياناً، مؤشرات للمحاور بأن الحوار ليس صادقاً وبأنه لن يفضي إلى نتيجة.

في الحوار بين طرفين مختلفي الخلفية الثقافية يتسع حيز اللغة الخشبية، وذلك لاعتبارات عديدة أهمّها الصورة النمطية عن ثقافة الآخر مما يدفع إلى اعتماد لغة ممالقة ومحاكاة، تكثر فيها الكلمات المنتمية إلى معجم المساواة، واحترام الغيرية، واستراتيجيات الإنكار... وأهمها التأكيد على أن المشكل غير ناجم عن الاختلاف الثقافي!

يضاف إليها احتمال خطير يقضي إلى عدم التنبه إلى الشوفينية الكامنة في لغتنا العادية.

• القناعة المسبقة بلا جدوى الحوار أي بأن الحوار لن يصل إلى نتيجة، لأن "كل واحد على دينه، الله يعينه"، أو لأن الآخر "ليس حرًا في تغيير رأيه".

• التعميم الخاطئ بأن كل المشاكل متشابهة أو بأن كل أفراد الجماعة هم نسخة طبق الأصل. وهذه الحالة الأخيرة تهمنا بشكل خاص في الحوار بين الثقافات. في لاوعينا صفات مرتبطة بانتماءات. لدينا أحكام تعميمية تجعل دين الآخر أو جنسيته مرادفًا لعدد من السلوكيات التي قد تنتوّع من النظافة الشخصية إلى الإيمان بالله، مرورًا بالأزياء والمأكّل والكفايات المعرفية. المسلمون كذا، الأوروبيون كذا... ويغدو الشخص الذي نعمل معه مجرد نسخة عن نموذج ثابت.

• اعتبار أن الطرف الآخر هو عدوّ وأن الربح لي هو خسارة له. مما يجعل الحوار تنافسًا لا مكان فيه لرابحين. في الحوار البيّنثقافي، يتعلق الأمر بشكل أساسي بحقيقتي وحقيقة الخصم. والحال أنه يصعب علينا قبول فكرة نسبية الحقيقة، خاصة إذا كنا ننطلق من موقف إيماني يربطها

بالمتعالى (La Transcendance) ولكن علينا القول إن الحقيقة الدينية لا تفرض نفسها بالإكراه، وأن الإنسان الذى لا يشاركنى قناعاتى الدينية يبقى متمتعاً بما أوصتتى تعاليمى الدينية باحترامه من كرامة الفرد وحرية.

• التصلب مكابرة . يحدث أن نفتتح بموقف محاورنا أو أن ينجح هذا الأخير فى أحداث ثقب فى جدران قناعاتنا ومواقفنا، إلا أننا نادراً ما نفتح عن ذلك من باب حفظ ماء وجهنا الشخصى، أو الأسوأ، وجه الثقافة التى نمثل. فيغدو نقاشى مع موظف أو زميل من طائفة، أو جنسية أو مجتمع آخر، حواراً بين مجتمعينا ودينينا، وتصبح كل حلقة تنازلاً. فينقلب الحوار الوظيفى مع زميل مسلم، أو أجنبى، أو متدين.. إلى حوار مع الإسلام، أو الغرب، أو التزمّت الدينى...

• تسلط الانفعال والعاطفة على مسار الحوار وعدم قدرة المتحاورين على فصل العاطفة عن المنطق تجاه الشخص

والمشكلة. مما يؤدي إلى استهداف الشخص المحاور بذاته
وتعريضه للإهانات الشخصية.

- عدم إمام المتحاورين بفصل الموقف عن الحاجة.

(ه) الإدارة الجامعية وحوار الثقافات

تتساءل الشركات المتعددة الجنسيات عن كيفية إدارة
الإختلاف الثقافي واحترامه من دون التفريط بمعايير
الإنتاجية والمهنية، أما نحن في لبنان فمتعودون على
الاختلاف، نديره، أو نتحايل عليه، بطريقة شبه فطرية. لكننا
متأهبون أيضاً، وتجربتنا التاريخية شاهدة علينا، للإنتقال من
عيش الجميع مع الجميع إلى حرب الجميع ضد الجميع عندما
يخيل إلينا أن "هوياتنا" في خطر.

ويعرف العالم حالياً جيلاً جديداً من معايير الجودة في
مجال تقييم المؤسسات أهمها إلتزام المؤسسات شؤون البيئة
والتنمية المستدامة (المؤسسات الخضراء *entreprises vertes*)،
إلتزامها بأخلاقيات واضحة قولاً وسلوكاً
(المؤسسات الشفافة المسؤولة)، وحرصها على احترام التنوع

الثقافي وحوار الثقافات (المؤسسات الدامجة enterprises intégrantes).

وتكمن أهمية الدمج والإستيعاب في تحفيز أعلى مستويات الإنتاجية وتوفير أعلى مستوى ممكن من تساوي فرص التقدّم في العمل. من هنا نموذج المؤسسة الدامجة وهي تلك التي تطبق مبادئ الديمقراطية والحق في المعرفة إذ تتيح:

- الوصول الحر والمتكافئ إلى المعلومات المتعلقة بتطورّ المهن والمراكز، بالوظائف الشاغرة وغيرها من الأمور من دون تمييز على صعيد الجنس، أو الإثنية، أو الدين...
- المساواة الفعلية، لا المساواة النظرية المجردة، فلا تتحدّث عن التساوي في الحقوق بل تعمل على تحقيق تساوي الفرص بين العاملين على اختلاف انتماءاتهم الثقافية.

من هنا حاجتها إلى فهم الخلفيات الثقافية لكل من موظفيها، لا كنسخ من هوية منمطة، يمكن معرفتهم من خلال عدد من الأحكام المسبقة، بل كحملة لتراثات ثقافية وكمنتجين للثقافة، لذا حاجتها إلى العمل على استئصال الأفكار والسلوكيات التي تنطلق من تمييز عنصري، أو ثقافي، أو عرقي...

فهي على حد قول ديريبان¹⁶ D'Iribarne "شكل من أشكال الجماعة، خاضع لمتطلبات تكافل داخلي أشد صرامة بما لا يقارن مع غيرها نظراً للبيئة الصعبة التي تضعها فيها الضغوط الإقتصادية".

والإشكالية هذه مطروحة بقوة وإلحاح على الإدارة الجامعية. فإذا كانت "الصعوبة" التي على المؤسسات الأخرى مواجهتها هي التنافس الإقتصادي، فإن للجامعة، بشكل عام وللجامعة في لبنان بشكل خاص، إلى ذلك الهمّ، هموماً أخرى أشد تعقيداً هي إسهامها في تنشئة الطلاب على التفاعل السلمي والبناء مع تنوّعهم.

ولكن كيف السبيل إلى بناء هذا التكافل إنطلاقاً من احترام الفروق الثقافية؟ بتعبير آخر، كيف الوصول إلى بناء ما هو جماعي إنطلاقاً مما هو خاص ويشد الأفراد باتجاه الخصوصية؟ وهل بالإمكان إنقاذ القيم الأساسية في الإدارة من النسبوية التي يفرضي إليها الإعتراف بمشروعية التنوع

¹⁶ D'IRIBARNE P., « Misère et grandeur d'un modèle français d'entreprise », In SAINSAULIEU R., L'entreprise, une affaire de société, PFNSP, 1990, p. 265.

الثقافي وحق مروحة واسعة من الأفكار والقيم والمرجعيات والسلوكيات بالتعبير عن نفسها في حيز العمل¹⁷؟
الإشكالية هي إذاً في الحفاظ على التماسك مع احترام التنوع، ليس كتجاوز بين المختلفين وحسب وبل كتفاعل سلمي وخلاق بينهم، بما يخلق شبكة من العلاقات العمودية قوامها الولاء (allégeance) والتراتبية وعلاقات أخرى، أفقية بل شبكية، قائمة على اعتبار كل فرد قيمة بذاته، فريدة، لها حقها الكامل بالإختلاف من دون أن ينتقص من هذا الحق موقعها في تراتبية العمل.

و) الأساتذة وحوار الثقافات

الواقع أن التعليم ما قبل الجامعي يستأثر عالمياً بالجزء الأكبر من الأبحاث المتعلقة بالتنشئة على قبول الإختلاف، في حين يعوّل على الأساتذة الجامعيين في تحفيز البحث حول قضايا التنوع الثقافي وخلق فصح جامعية متخصصة في أنشطة المتأقفة وحسب.

¹⁷ R. SAINSAULIEU, L'entreprise, une affaire de société, PFNSP, 1990.

إلا أننا ندرك تمامًا أن جامعة اليوم ليست كجامعة
الأمس، وأنّ الطلاب الذين نواجههم في الصفوف يحتاجون
إلى إرشاد وتوجيه، ليس على الصعيد البحثي والفكري
وحسب، بل على صعيد أخلاقيات العيش معاً أيضاً.

من جهة أخرى، يسهم المجتمع اللبناني المتنوع طائفيًا،
والإستتفار اللاوعي الذي يعيشه الطلاب في تحويل ما
ينبغي أن يكون مسافة نقدية من الموروث العائلي والثقافي
عند من هم في سنهم إلى تشبث أعمى، وعنيف، بهوياتهم
القائلة.

من هنا أهمية أن يتمتع الأساتذة الجامعيون بالكفايات
التالية:

• القدرة على الإفادة من مكتسبات العلوم الإنسانية لتأويل
المعيوش الصفي ومحيط الصف وللتأقلم مع الجمهور الصفي
في تلوّناته واختلافاته.

• إقامة علاقات صحية وصحيحة مع الطلاب والزملاء على
اختلاف خلفياتهم الثقافية.

• كفايات إدارة صفوف التنوع الثقافي.

• كفايات التدريب على التفكير المتعدد الزوايا réflexion
multiperspective

- كفايات الإستعمال النقدي للغة، واستيعاء مضامينها العنصرية والإقصائية.
- العمل على خلق فرص للإحتكاك المباشر والمعرفة المتبادلة بين الطلاب (العمل الفرقي،...)

ز) حوار الثقافات في الجامعة: أية أهداف؟

يراد من التنشئة على الحوار الثقافي في الجامعات:

- الانتقال بإدراك التنوع الثقافي من النظر إليه كتهديد وإعاقة أو كهشاشة في بنية الإجتماع السياسي اللبناني، إلى فهمه كمعطى مغن. لا صياغة محاضرات مبنية من الشعارات المبتذلة حول احترام حق الإختلاف، والتسامح، والعيش معاً. مما يحتم علينا التفكير في الأنشطة الصفية واللاصفية الآيلة إلى تحقيق هذا التحول، على أن نقيم فعاليتها وفق سلم أهداف محددة، قابلة للقياس، ومحددة زمنياً، من خلال مؤشرات شفافة تبيّن مدى التطور السلوكي الذي أفضت إليه.

- أن نخبر، كأستاذة وطلاب إداريين، الحرج والتهديد والقلق التي ترافق تفكيك قناعاتنا الثقافية، وصورنا النمطية

عن أنفسنا وعن الآخرين، لأن ضعف التنشئة التقليدية على احترام الاختلاف يكمن في اعتبارها الدائم أن الاختلاف مشكلة الآخر، أما الأنا فأقصى ما يمكن أن يكابده في عيشه مع الآخر هو اضطراره إلى التسامح عوض الإقصاء، أو الإنغلاق. إنّ التنشئة التي نريدها لا تستقيم من دون نخع الفئات القائمة. تحفيز صياغة مفهوم شخصي، واع، نقدي، ومنفتح، للتنوع الثقافي، والخروج من المحورية الذاتية للتواصل مع المختلف، من دون إقصاء. أن نتساءل عن أنفسنا بداية كحملة لموروثات وتراث من الأفكار والتصورات والقيم وتعلم الخروج من الذات وتخيل منظار آخر على الوجود.

• وعي عناصر الهوية الثقافية وتبيان ما يتحول منها بحكم العادة وغياب الحسّ النقدي إلى بديهيات وحقائق كونية تفكيك القراءات التسطيفية للهوية التي تختزل الهوية بأحد عناصرها (العرق، الدين...) والتمرس على فكرة الهويات المتداخلة (الجندر، الطبقة الإجتماعية، الإعاقة...)، واستيعاب الطابع الديناميكي للهويات وعدم تحجّرها والنضال ضد

الأفكار الجامدة العنصرية والتنبّه إلى البعد الإقصائي في اللغة والسلوكيات العادية.

ح) ميادين حوار الثقافات في جامعتنا

لا شك في أن أكثر الميادين المعرفية التصاقاً بمسألة حوار الثقافات هي: التاريخ، والدراسات الدينية، واللغات.

١. العلوم الدينية:

أما في ما يخصّ العلوم الدينية، فلعلّ بعضكم يعتقد أن التجانس الديني لطلاب كلية اللاهوت يعفي إدارتها وأساتذتها من مهمة الإنهماك بالحوار بين الثقافات، وسيكون في ذلك مخطئين.

أولاً، لأن طلاب الكلية المعدين للتعليم، أو الوعظ، أو البحث، سيواجهون جمهوراً متنوعاً وسيعملون في مجتمع متنوع لا يمكن للتبشير ولا للتعليم فيه أن يتجاهلا الواقع الإجتماعي وغناه.

ثانياً، لأنهم معنيون باستنهاض حوار ثقافي داخل المسيحية نفسها، فهي وإن جمعتنا لا تلغي خصوصياتنا الثقافية الآتية من خبرتنا كشعوب، أو كنائس محلية، أو

أفراد. فلا شك أن للمشرقي خصوصيات تتعكس في مصطلحاته اللاهوتية، وحساسيته وانفعالاته وطوقسه ونظرته إلى تاريخ الكنيسة ودورها. فلا ينظر المسيحي المشرقي إلى الحروب الصليبية كما ينظر إليها المسيحي الأوروبي، ولا يملك الأوروبي في مسألة حوار المسيحية مع الإسلام التجربة المعيشية التي يستند إليها المسيحي المشرقي.

ثالثاً لأن كليتهم ترى إلى نفسها منطلقاً لمركز للحوار الإسلامي المسيحي وهذا لوحده كفيلاً يجعل التنوع الثقافي في صلب اهتمامات الكلية.

وفي هذا السياق، أشجع أيضاً العمل الراعوي الجامعي على أن يضطلع بدوره، ويشجّع الطلاب على لقاء الآخر والتعرف إليه ومحاولة فهم مواقفه وسلوكياته على ضوء معتقداته وموروثه الثقافي لا على ضوء مركزية الأنا.

٢. لا شك في أن اللغة هي مستودع الثقافة الأول، فيها يودع الناس محتويات ووعيهم ولاوعيهم الجماعيين، ومن خلالها يمكن الإطلاع على عوالم من يتكلمونها. قد لا يكون تعليم اللغات الأجنبية في جامعاتنا بحد ذاته دليل انفتاح ثقافي بقدر ما هو انصياع حتمي وحيوي لضرورات سوق العمل،

لكن بالإمكان العمل على أن يكون مضمون مقررات اللغة حيزًا للتعرف إلى القيم التي تحملها اللغة، إلى كونها موشورًا نرى من خلالها الوجود وفق مقولات (catégories) وشيمات (schèmes) معينة، وإلى الغنى والتنوع الذي تدخله الشعوب والأفراد الذين يتعلمون لغة غير لغتهم الأم إلى اللغة الثانية.

٣. التاريخ :

صحيح أن جامعتنا لا تحوي قسمًا مخصصًا لعلوم التاريخ، إلا أن معظم الإختصاصات فيها تحوي مقررات تهدف لدراسة تطوّر ميادين علمية معينة، أو تاريخ مهنة معينة. فطلاب العلوم اللاهوتية يدرسون تطور العقيدة والليتورجيا، وتاريخ الكنيسة والفلسفة. كما يدرس طلاب الإعلام تاريخ وسائل الإتصال وتاريخ الفنون... وكلها مقررات ينبغي أن تطور باتجاه قراءة متعددة وجهات النظر (approche mutiperspective).

٤. إلا أن الموضوع لا يقتصر على الميادين الثلاثة المذكورة أعلاه والتي تستحوذ، كما أسلفنا، على الجزء

الأكبر من الأدبيات العالمية حول التنشئة على احترام الإختلاف.

أ. فإن إدارة المؤسسات المتنوعة ثقافيًا هي مسألة أساسية في علوم الإدارة والتسيير، وهي الهمّ الشاغل للشركات المتعددة الجنسيات التي لم يعد بمقدورها الإكتفاء بدرس شروط الإستثمار ومؤشرات النمو وحاجات السوق والتشريعات التي تحكم الإقتصاد عند إنشائها فرعًا في مجتمع لم تكن موجودة فيه سابقًا، بل عليها، حفاظًا على إنتاجيتها ونجاحها، أن تتعامل مع ثقافة البلد المضيف وخصوصيات موظفيها الجدد. كما تحتاج إلى تهيئة نظمها ومعاييرها على ضوء تلك الخصوصيات. لذا فكلية إدارة الأعمال المعنية بهذه الإشكالية.

ب. الإعلانات أيضًا شديدة الإرتباط بمسألة التنوع والحوار، فالإعلان عن الماركة نفسها يستخدم شخصيات وإيحاءات ومعايير جمالية مختلفة بحسب المجتمع الذي يتوجّه إليه، فتراه يركّز على الحرية الفردية في مجتمع ليبرالي وعلى قيم العائلة في

مجتمع محافظ، أو يستعمل الألوان الهادئة والرصينة في توجهه إلى مجتمع المستثمرين في أوروبا، وألواناً صارخة في توجهه إلى ذوي الدخل المحدود في بيئة صحراوية تسود آفاقها الرتابة اللونية. وما لم يكن طلابنا مهيين ومدربين على التعاطي مع هذا التنوع فإن إعدادهم الفكري والمهني سيكون ناقصاً.

ج. الأمر ينطبق على المهندسين، وخبراء الصحة، والموسيقيين والمعلمين... وغيرهم. كلهم على تماس يومي مع حملة موروثات ثقافية متنوّعة، من مصلحتهم، ومن واجبهم، أن يصغوا إلى تمتاتها الخافتة لئلا يضطروا أن يواجهوا انفجارها، إن هم كتبوها أو تجاهلوا، أو على الأقل أن يضيّقوا خبرتهم الوجودية والإنسانية بإعراضهم عن عيش مغامرة التنوع والحوار.

خاتمة

لقد قطعت جامعتنا خلال السنوات القليلة الماضية خطوات مهمة باتجاه تعزيز الحوار كآلية أولى ورئيسة لاتخاذ القرارات، خاصة في إطار مجالس الكليات ومجلس الجامعة التي حرصنا على تفعيلها وإعطائها هامشاً واسعاً للمبادرة، بحيث أكدت الجامعة لكل أعضاءها، بالفعل لا بالشعار وحسب، الأهمية التي توليها لرأي كل منهم، وإيمانها بأن تفكير المؤسسة بأدمغة متنوعة خير لها من التفكير برأس الإدارة لوحده.

وهي، من حيث تكوين جسمها التعليمي والإداري والطالبي المتنوع-طائفيًا، واجتماعيًا، وجندريًا- مؤهلة للتحوّل مختبرًا حيًا للحوار الثقافي.

إلا أنّ الحوار ليس التبادل الكلامي وحسب، بخاصة إذا ما عنينا به حوار الثقافات، بل هو كل تفاعل سلمي وخالق يفتح في أنا كلّ واحد منا نوافذ على الغيريّة ويوسّع مفهومه للحقيقة وللإختلاف، وينثر في أذهاننا وقلوبنا وإرادتنا بذور مزيد من النضوج الإنساني.

فهل نحن نصغي بما يكفي إلى هذا الحوار اليومي
الصامت؟

وهل نتنبّه إلى أنه الحبكة الصلبة التي يمكننا انطلاقاً منها
أن نبني عيشاً لبنانياً متنوعاً واحداً؟

أحييكم جميعاً متمنياً لكم الصحة والنجاح، ولجامعتنا، بكم،
مزيداً من النمو والإزدهار،
ولوطننا المنذور للتنوّع والحوار فرصاً حقيقية للخروج
من عقم السجالات إلى خصوبة الحوار.