

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 Koïchiro 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 KEPÉL 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 duplicatas 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 subsituer 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 collectifs, 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'historique 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.