

INTERSECTIONALITY RESOURCE GUIDE AND TOOLKIT

An Intersectional Approach to Leave No One Behind



UNPRPD MPTF
Partnership on the Rights of Persons with Disabilities

 **UN** 
WOMEN

Une Approche intersectionnelle pour ne laisser personne de côté

Traduction : www.globaldisabilityjustice.org

Note du traducteur :

Ce guide des Nations Unies propose une approche intersectionnelle pour comprendre et combattre les inégalités structurelles et les discriminations croisées, en particulier celles vécues par les personnes handicapées les plus marginalisées. Il présente huit leviers et un cadre d'action pour intégrer l'intersectionnalité aux politiques, aux programmes et aux pratiques, en plaçant au cœur de la démarche la réflexivité, la diversité des savoirs et la remise en question des rapports de pouvoir.

Une approche intersectionnelle pour ne laisser personne de côté est un guide de ressources et une boîte à outils élaborés dans le cadre d'une collaboration entre plusieurs agences des Nations Unies, avec la contribution d'organisations de la société civile et du mouvement des personnes handicapées.

Le document présente l'intersectionnalité comme une approche permettant de comprendre comment les rapports de pouvoir et les systèmes d'oppression — notamment le validisme, le racisme, le patriarcat, le colonialisme et l'impérialisme — interagissent pour produire des expériences différenciées de marginalisation. Il met en garde contre les approches qui se contentent d'ajouter des catégories identitaires ou d'examiner les discriminations séparément, sans analyser leurs dimensions structurelles, politiques et contextuelles.

Le guide propose huit leviers fondamentaux : la réflexivité ; la dignité, le choix et l'autonomie ; l'accessibilité et la conception universelle ; la diversité des savoirs ; les identités croisées ; le pouvoir relationnel ; le temps et l'espace ; et la transformation des structures dans une perspective fondée sur les droits. Il les traduit en un cadre d'action comprenant l'analyse des inégalités, l'adaptation des interventions, puis leur suivi et leur évaluation.

Une attention particulière est accordée à la nécessité de questionner ses propres biais et sa position de pouvoir, de reconnaître les savoirs des personnes généralement exclues des rôles d'expertise, de garantir leur participation effective et accessible, et de leur donner une place déterminante dans la définition des problèmes et des priorités. Le guide souligne également que les expériences et les expertises des populations locales doivent constituer le point de départ de la mise en œuvre.

Cette ressource invite ainsi à dépasser une approche purement déclarative de l'inclusion pour examiner comment les politiques, les programmes, les institutions et les pratiques peuvent soit perpétuer les inégalités, soit contribuer à transformer les structures sociales et les rapports de pouvoir qui les produisent.

AVANT-PROPOS

Il est de plus en plus admis que les barrières structurelles et les inégalités croissantes doivent être prises en compte pour atteindre les objectifs du Programme 2030 et tenir l'engagement de ne laisser personne de côté. La crise de la COVID-19 a amplifié ce besoin, car les personnes victimes de discriminations intersectionnelles subissent des conséquences disproportionnées en matière d'accès aux soins de santé, de risque de violence, de chômage et de bien-être.

L'intersectionnalité peut contribuer largement à réduire ces inégalités. Face à la reconnaissance croissante du fait que le fait de ne pas s'attaquer aux systèmes sociaux et aux identités complexes peut occulter ou nier la protection des droits humains due à tous, il est crucial de concevoir des programmes et des politiques qui s'attaquent efficacement non seulement à la discrimination fondée sur le handicap, mais aussi à la situation des personnes affectées par toutes les formes de discriminations cumulées et croisées. Cela ne nécessite pas une approche superficielle, mais un changement de mentalité radical : une mentalité qui accepte le malaise lié à l'exploration de la nature relationnelle du pouvoir et de la discrimination, tant au sein qu'en dehors du système des Nations Unies.

Le Guide et la Boîte à outils de ressources ont été conçus pour aider les organisations, les praticiens et les experts à intégrer l'intersectionnalité dans les politiques et les programmes. Ils peuvent être utilisés par les individus ou les équipes pour évaluer leurs connaissances, leurs attitudes et leurs pratiques, soit au niveau d'un programme en complément des processus existants de conception, d'adaptation et d'évaluation, soit au niveau des politiques pour mieux comprendre et gérer les effets divers et croisés de ces dernières sur les personnes marginalisées.

Ainsi, ce Guide et cette Boîte à outils de ressources accompagneront cette démarche et inciteront l'utilisateur à explorer et à accepter la complexité des différences, dès lors que tous les utilisateurs et praticiens reconnaissent qu'« il n'existe pas de lutte mono-thématique, car nos vies ne se résument pas à un seul enjeu ».



INTRODUCTION

Depuis leur origine, les cadres relatifs aux droits humains constituent le fondement du système des Nations Unies. Cependant, les inégalités structurelles persistent et empêchent l'égalité pour tous. Conscients de cette situation, les dirigeants mondiaux ont adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui comprend 17 objectifs et 169 cibles visant à éradiquer la pauvreté, à mettre fin à la discrimination et à bâtir un avenir équitable. La nécessité de cette action est devenue plus urgente encore dans le contexte de la COVID-19, alors que le système des Nations Unies et ses États membres répondent à une crise qui a mis en lumière les inégalités systémiques et affecté de manière disproportionnée la vie des personnes handicapées et d'autres personnes déjà marginalisées par des systèmes d'oppression tels que le patriarcat, le validisme, le racisme, l'âgisme, le colonialisme et l'impérialisme.

L'intersectionnalité offre une nouvelle perspective pour appréhender ces complexités. Il ne s'agit pas d'une approche simpliste, ni d'une solution miracle aux problèmes sociaux. Elle redéfinit notre compréhension de la marginalisation et « crée des espaces de réflexion et d'engagement critique »¹. Adopter une perspective intersectionnelle permet de relier les droits humains aux multiples formes de discrimination subies par les personnes. Il est essentiel de garantir l'égalité des chances pour tous dans le cadre des efforts mondiaux visant à tenir l'engagement de ne laisser personne de côté.

Ce guide et cette boîte à outils sont nés d'un besoin identifié d'utiliser une approche intersectionnelle incluant les personnes handicapées dans toute leur diversité lors de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques, des programmes, du plaidoyer et des processus intergouvernementaux. Cependant, les auteurs et leurs collaborateurs ont constaté qu'une ressource efficace en matière d'intersectionnalité devait dépasser la simple focalisation sur des identités croisées spécifiques, telles que le handicap et le genre, car cela exclurait de fait les personnes les plus marginalisées. Par conséquent, cette boîte à outils s'articule autour d'un ensemble de leviers intersectionnels fondamentaux, notamment la diversité des savoirs, les rapports de pouvoir et la réflexivité, afin d'appréhender les « interactions sociales à plusieurs niveaux, les forces, les facteurs et les structures de pouvoir qui façonnent et influencent la vie humaine »².

Le Guide de ressources et la boîte à outils sont le fruit d'un projet conjoint inter-agences mené par ONU Women, le Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (DESA), l'UNICEF, l'UNFPA et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), avec le soutien du Programme des représentants des Nations Unies pour la protection des personnes handicapées (PRPD). Un groupe consultatif de la société civile (ADD International, CBM Global, CREA, HelpAge International, Alliance internationale des personnes handicapées, Sightsavers, WaterAid, Commission des femmes réfugiées, Women Enabled International) a été constitué afin de garantir la prise en compte de divers points de vue tout au long du processus d'élaboration de la boîte à outils. Une approche intersectionnelle a guidé son développement. Nous remercions tout particulièrement l'Alliance internationale des personnes handicapées et les membres de sa communauté de pratique pour leur contribution à la co-conception de la boîte à outils. Son contenu a été grandement enrichi par l'expertise et les perspectives de diverses personnes issues du mouvement des personnes handicapées à travers le monde. Leur expérience, leurs idées et leurs commentaires ont orienté la conception et l'approche finales de la boîte à outils. Celle-ci a également bénéficié de l'apport de partenaires clés, de membres de divers groupes et d'experts thématiques, ainsi que d'une analyse documentaire des ressources existantes et des meilleures

1 Henne, Kathryn, (2013, December). "From the Academy to the UN and Back Again: The Travelling Politics of Intersectionality", p.1 *Intersections: Gender and Sexuality in Asia and the Pacific*, Issue 33.

2 Hankivsky, O. (Ed.), (2012). *An Intersectionality-Based Policy Analysis Framework*. Vancouver: Institute for Intersectionality Research and Policy, Simon Fraser University.

pratiques.

Portée et objectif du Guide et de la Boîte à Outils

Ce Guide et cette Boîte à Outils constituent un point de départ pour celles et ceux qui souhaitent approfondir leur compréhension et appliquer une approche intersectionnelle à leur travail. Ils visent à apporter une clarté conceptuelle, un cadre pratique et des outils pour réduire les inégalités cumulées et croisées auxquelles sont confrontées les personnes victimes de discriminations diverses et cumulées. Leur objectif est de :

1. Contribuer à une compréhension de l'intersectionnalité qui comble le fossé entre la théorie et la pratique.
2. Aider les praticiens, les décideurs et les défenseurs des droits à mobiliser leurs efforts pour atteindre les objectifs de l'Agenda 2030 en intégrant une perspective intersectionnelle à leurs politiques, programmes et services. Ce Guide et cette Boîte à Outils comprennent huit leviers et un cadre d'action qui aident l'utilisateur à réfléchir et à identifier les actions à entreprendre pour prendre en compte l'intersectionnalité.

Guide et boîte à outils :

- Ce guide aborde l'intersectionnalité de manière holistique et met en lumière des exemples de ce à quoi elle ressemble pour les personnes victimes de diverses formes de discrimination intersectionnelle.
- Il est conçu pour s'intégrer aux travaux, processus et outils existants (notamment les analyses communes de pays et les cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable).
- Flexible, il doit être adapté au contexte local ; l'expérience et l'expertise des populations locales doivent constituer le point de départ de la mise en œuvre de ces approches dans des contextes spécifiques.³
- Il comprend des ressources utiles, une sélection d'outils pratiques et des exemples de bonnes pratiques.

Comme toute ressource, cette boîte à outils doit être révisée et mise à jour régulièrement, en fonction des retours des utilisateurs et à mesure que de nouvelles lacunes et priorités émergent.

À qui s'adresse-t-elle ?

Le Guide et la Boîte à outils s'adressent aux praticiens, aux décideurs politiques, aux experts et aux défenseurs des droits. Les utilisateurs cibles de ce projet sont les Équipes de pays des Nations Unies (UNCT) et leurs collègues du système des Nations Unies qui œuvrent au soutien des États membres. Toutefois, ils sont pertinents pour toute personne, organisation de la société civile, gouvernement ou entité du secteur privé souhaitant intégrer une perspective intersectionnelle à son travail.

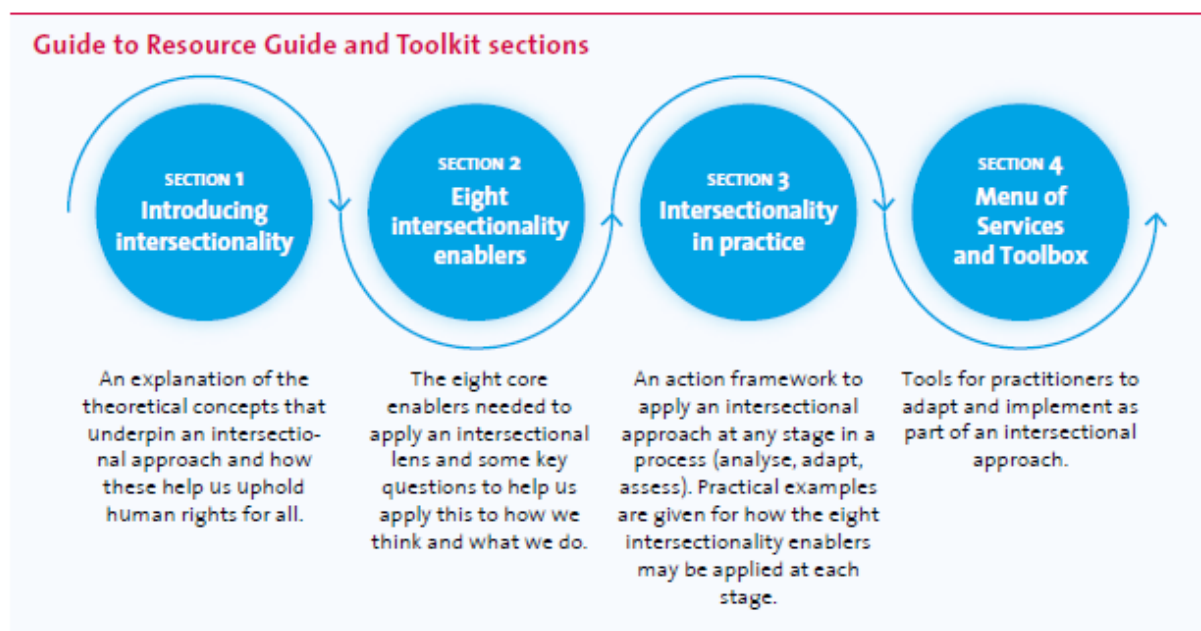
Comment utiliser ce Guide et cette Boîte à outils ?

L'intersectionnalité est une approche, un état d'esprit ; pas une simple boîte à outils. C'est une

³ Westley F., Zimmerman B., and Patton M., (2006). Getting to Maybe. Toronto: Random of House of Canada Limited.

manière de penser, de réfléchir et de travailler.

Le changement transformateur commence à la rencontre de l'individu et du système, et l'intersectionnalité doit être abordée par un processus axé sur l'introspection, les relations et les contextes. L'efficacité d'une approche intersectionnelle dépend de la volonté de l'utilisateur de se remettre en question et d'interroger ses propres attitudes et méthodes de travail ; elle ne peut être atteinte par des listes de contrôle ou des processus prescriptifs. Fort de cette perspective, l'utilisateur pourra ensuite appliquer les leviers et le cadre d'action à ses processus de travail existants, que ce soit au niveau des politiques, des programmes ou des institutions.



SECTION 1 : INTRODUCTION À L'INTERSECTIONNALITÉ

Cette section :

- Présente le concept d'intersectionnalité
- Souligne l'importance et la pertinence de l'intersectionnalité pour les droits humains
- Situe l'intersectionnalité dans le cadre des conventions des Nations Unies et d'autres cadres normatifs

Qu'est-ce que l'intersectionnalité ?

Initialement forgée par Kimberlé Crenshaw en 1989, l'intersectionnalité a gagné en popularité et est souvent abordée comme une théorie, une méthodologie, un paradigme, une perspective ou un cadre d'analyse. De nombreuses définitions ont été proposées, principalement par des universitaires et des décideurs politiques, et rarement par les personnes les plus directement concernées.⁴

En substance, l'intersectionnalité est « une manière d'appréhender l'identité et son rapport au pouvoir » (Kimberlé Crenshaw, 2015).

Elle reconnaît que la vie des individus est façonnée par leurs identités, leurs relations et les facteurs

⁴ Crenshaw, Kimberlé, "Why Intersectionality Can't Wait," Washington Post, September 24, 2015.

sociaux. Ces éléments se combinent pour créer des formes croisées de privilèges et d'oppression, selon le contexte de chaque personne et les structures de pouvoir existantes telles que le patriarcat, le validisme, le colonialisme, l'impérialisme, l'homophobie et le racisme.⁵

Il est important de se souvenir du potentiel transformateur de l'intersectionnalité, qui va bien au-delà d'une simple analyse de l'impact des identités qui se croisent. Crenshaw elle-même admet être « étonnée de la façon dont l'intersectionnalité est à la fois surutilisée et sous-utilisée », décrivant de nombreuses applications comme « une simple multiplication des catégories identitaires plutôt qu'une analyse structurelle ou une critique politique ».⁶

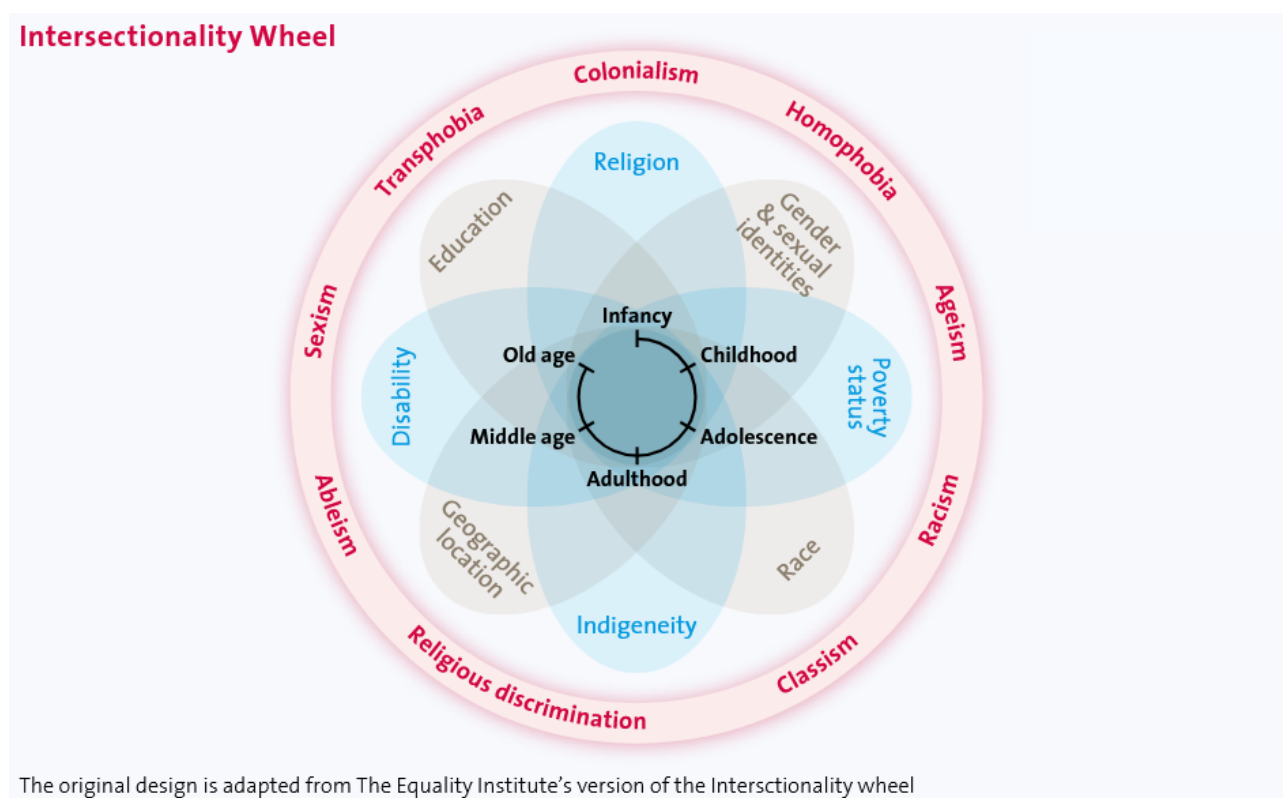


Tableau 1 : Ce qu'est l'intersectionnalité et ce qu'elle n'est pas

Objectifs de l'intersectionnalité	Ce qu'elle est...	Ce qu'elle n'est pas...
Inégalité sociale	Catégories sociales mutuellement constituées et qui s'entrecroisent	Accumulation des avantages et soustraction des désavantages
Nature dynamique de l'inégalité	Les inégalités comme relations dynamiques	Une analyse statique et cloisonnée des inégalités
Dépendance contextuelle	Compréhension du fait que les configurations de pouvoir dépendent du temps et du lieu	Hypothèses concernant l'importance d'une ou plusieurs catégories sociales
Contexte structurel et politique	Facteurs structurels et politiques qui façonnent les inégalités	Focus sur le comportement individuel sans prise en compte

5 Hankivsky, O. (Ed.), (2014). Intersectionality 101. Vancouver: Institute for Intersectionality Research and Policy, Simon Fraser University.

6 Berger, M. T., and Guidroz, K., (2009). "A conversation with founding scholars of intersectionality Kimberlé Crenshaw, Nira Yuval- Davis, and Michelle Fine". In Berger, M. T., and Guidroz, K. (Eds.), The Intersectional Approach: Transforming the Academy through Race, Class, & Gender (pp.61-78). Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press.

		des contraintes structurelles et politiques
Relations de pouvoir	Une exploration de la manière dont les inégalités sociales sont façonnées par les rapports de pouvoir.	Ignorance de l'impact des rapports de pouvoir sur les inégalités sociales.
Conséquences pour les personnes les plus défavorisées.	Mise en évidence des conséquences pour les personnes les plus marginalisées au sein d'un groupe.	Mise en évidence des conséquences pour les personnes dont le statut est protégé ou valorisé au sein d'un groupe.
Réflexivité.	Réflexion des praticiens sur la manière dont leurs propres identités de base influencent le processus de recherche et l'interprétation des résultats.	Tentative des praticiens de se détacher complètement du processus de recherche et d'analyse.

Adapté de Larson, E., et. al, (2016, April). “10 Best resources on intersectionality with an emphasis on low- and middle-income countries”, Health Policy and Planning, Oxford University Press, Issue 31.

Pourquoi est-ce important ?

Une approche intersectionnelle est essentielle pour atteindre en priorité les populations les plus marginalisées et parvenir à :

- Une égalité réelle qui n'oublie personne
- Des politiques et des services plus inclusifs et adaptés aux besoins des populations
- Une meilleure utilisation des ressources : une collaboration renforcée entre les parties prenantes permet une meilleure compréhension du contexte et des solutions, et se traduit par des services plus personnalisés.

Sans une approche intersectionnelle, l'engagement mondial de ne laisser personne de côté restera un vœu pieux. Comprendre l'importance de l'intersectionnalité nous amène à nous interroger sur les personnes laissées pour compte, les raisons de cette situation et les circonstances qui la caractérisent.

Cette approche permet d'identifier les barrières structurelles invisibles et de comprendre la diversité des expériences individuelles, même au sein des groupes déjà marginalisés ou sous-représentés. Négliger ces éléments risque de compromettre la réalisation de l'Agenda 2030 et de perpétuer les inégalités intersectionnelles.

De nombreux instruments internationaux relatifs aux droits humains traitent les différentes formes de discrimination de manière distincte, notamment la Convention relative aux droits des personnes handicapées, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention relative aux droits de l'enfant.

Tableau 2 : Discrimination intersectionnelle et violations des droits

Problème	Discrimination croisée	Violations des droits
Esclavage en Mauritanie ⁷	Femmes et filles en raison de leur	• Intégrité physique

⁷ Bouchard, J. and Meyer-Bisch, P., (2016). “Intersectionality and Interdependence of Human Rights: Same or

	naissance (caste), de leur appartenance ethnique et de leur genre	• Éducation • Nationalité (inscription comme citoyenne) • Droit de se marier et de fonder une famille
Stérilisation et avortement forcés en République tchèque ⁸	Inégalités comme relations dynamiques	• Inviolabilité de la personne • Capacité juridique • Intégrité physique • Accès aux soins de santé, y compris les droits en matière de santé sexuelle et reproductive • Droit de se marier et de fonder une famille
Médicaments forcés aux États-Unis ⁹	Femmes et hommes âgés handicapés vivant en EHPAD	• Intégrité physique • Accès aux soins de santé • Respect de la dignité • Consentement libre et éclairé
Mariage d'enfants ou mariage forcé en Inde ¹⁰	Femmes et filles autochtones et rurales en raison de leur lieu de résidence, de leur appartenance ethnique et de leur genre	• Intégrité physique • Accès à l'éducation • Participation économique • Accès à l'information • Santé, y compris la santé sexuelle et reproductive
Violences sexuelles dans les démocraties République du Congo ¹¹	Femmes et filles : droits fondés sur le sexe, le statut socio-économique et l'appartenance ethnique	• Droit à la vie • Intégrité physique • Sécurité de la personne
Séparation forcée des enfants autochtones australiens ¹²	Enfants autochtones : droits fondés sur l'appartenance ethnique, l'âge, le sexe, les pratiques culturelles, la santé physique et mentale, le statut économique et le lieu de résidence	• Autodétermination • Vie familiale • Éducation • Travail • Liberté de religion ou de conviction • Respect de la dignité
Violences sexuelles aux Philippines ¹³	Filles : droits fondés sur le sexe, le handicap, l'âge et le statut socio-économique	• Égalité devant la loi, y compris l'accès à la justice • Capacité juridique • Intégrité physique • Sécurité de la personne • Accès à l'éducation • Liberté d'expression

Vous trouverez ci-dessous une sélection de quelques exemples (les neuf instruments internationaux fondamentaux relatifs aux droits humains sont mis en évidence en gras).

Ces dernières décennies, l'intersectionnalité a pris une importance considérable, notamment dans le

Different?". The Equal Rights Review, Vol. 16, pp.194-201.

8 Ibid., pp.194-201.

9 Human Rights Watch, (2018, February). They Want Docile: How Nursing Homes in the United States Overmedicate People with Dementia.

10 Acharya, R., Sabarwal, S., & Jejeebhoy, S., (2012) "Women's Empowerment and Forced Sex within Marriage in Rural India", Economic and Political Weekly. Vol. 47, Issue 2, pp. 65-69.

11 Bouchard, J. and Meyer-Bisch, P., (2016). "Intersectionality and Interdependence of Human Rights: Same or Different?". The Equal Rights Review, Vol. 16, pp.194-201.

12 Ibid., pp.194-201.

13 CEDAW/C/57/D/34/2011 (Official Citation) IHRL 3839 (CEDAW 2014).

contexte du droit international des droits humains. La Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006) a été le premier traité relatif aux droits humains à reconnaître les formes multiples et croisées de discrimination et à préciser cette notion dans l'Observation générale n° 6 sur l'égalité et la non-discrimination. De plus en plus d'autres instruments et recommandations non contraignants font également référence à la discrimination multiple.¹⁴

Table 3: instruments des droits humains

Universal Declaration of Human Rights (UDHR) - 1948
Convention relating to the Status of Refugees - 1951
Convention relating to the Status of Stateless Persons - 1954
United Nations Declaration on the Granting of Independence to Colonial Countries and Peoples - 1960
Convention on Consent to Marriage, Minimum Age for Marriage and Registration of Marriages - 1962
International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination (ICERD) - 1965
International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) - 1966
International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) - 1966
Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) - 1979
Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief - 1981
Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CAT) - 1984
Convention on the Rights of the Child (CRC) - 1989
International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (ICPMW) - 1990
United Nations Principles for Older Persons - 1991
Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities - 1992
Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) - 2006
International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance (ICPPED) - 2006
ILO Convention 169 on Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (C169) and the Declaration on the Rights of Indigenous Peoples - 2007
Declaration on the Rights of Peasants and Other People Working in Rural Areas – 2018

On parle de « discrimination intersectionnelle » lorsqu'une personne handicapée ou assimilée à une personne handicapée subit une discrimination sous quelque forme que ce soit, fondée sur son handicap, combiné à sa couleur de peau, son sexe, sa langue, sa religion, son origine ethnique, son identité de genre, son âge ou tout autre statut. La discrimination intersectionnelle peut se manifester par une discrimination directe ou indirecte, un refus d'aménagement raisonnable ou du harcèlement. Par exemple, si le refus d'accès à des informations générales sur la santé en raison d'un format inaccessible affecte toutes les personnes handicapées, le refus d'accès aux services de planification familiale à une femme aveugle restreint ses droits en raison de la combinaison de son genre et de son handicap... Les

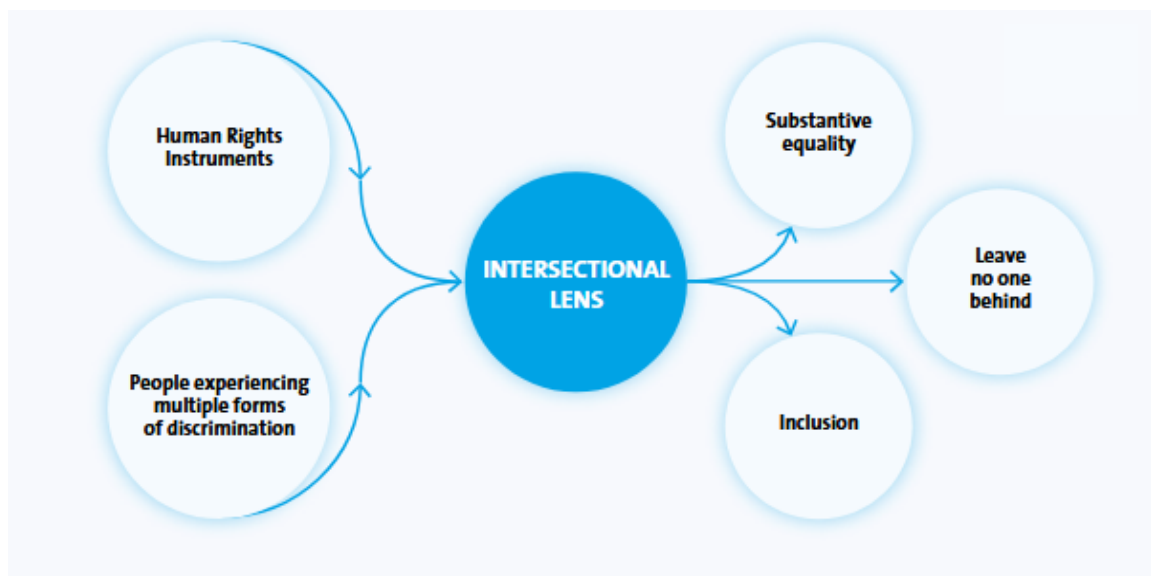
¹⁴ See for example, Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, General Recommendation No. 28 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW/C/2010/47/GC.2; Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment 20 on Non-discrimination in Economic, Social and Cultural Rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), para 27.

États parties doivent lutter contre les discriminations multiples et intersectionnelles à l'égard des personnes handicapées. — Observation générale n° 6 (2018) sur l'égalité et la non-discrimination : Comité des droits des personnes handicapées

L'intersectionnalité relie ces instruments internationaux relatifs aux droits humains à travers une perspective unifiée, nous aidant à reconnaître que les expériences de discriminations multiples ne sont pas isolées. C'est un outil d'équité qui soutient les approches contextualisées du développement et rejette l'approche programmatique uniforme contre laquelle la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la violence à l'égard des femmes a mis en garde.¹⁵

L'intersectionnalité n'est pas une approche simpliste ni une solution miracle aux problèmes sociaux ; elle redéfinit plutôt notre compréhension de la marginalisation et crée des espaces de réflexion et d'engagement critique. — Mme Rashida Manjoo, Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la violence à l'égard des femmes, ses causes et ses conséquences, 2012

Adopter une perspective intersectionnelle permet de relier les instruments relatifs aux droits humains afin de lutter contre les multiples formes de discrimination que subissent les personnes. C'est la seule façon de parvenir à l'égalité des chances pour tous.



SECTION 2 : HUIT FACTEURS FAVORISANT L'INTERSECTIONNALITÉ

Cette section :

- Présente les principaux facteurs qui sous-tendent une approche intersectionnelle pour les utilisateurs. Ces facteurs permettent d'analyser et de comprendre le contexte, d'adopter des initiatives pertinentes, etc.
- Éclaire et influence les considérations clés abordées dans la section suivante (section 3) concernant l'application d'une approche intersectionnelle à chaque étape de la planification et des processus de développement.

1. Réflexivité

Examinez vos propres biais, croyances, jugements et pratiques inconscients, ainsi que ceux de votre organisation, et la manière dont ils peuvent influencer votre façon de travailler et d'interagir avec les autres. Ne tenez pas vos suppositions pour acquises.

Est-ce que je réfléchis de manière critique à la façon dont mes biais, attitudes et croyances influencent mes opinions et mes actions ? Comment mon privilège influence-t-il, directement ou indirectement, les autres ? Que puis-je faire pour y remédier ?

2. Dignité, choix et autonomie

Respectez et défendez la dignité, le choix et l'autonomie de chaque personne. Cela ne peut être présumé au nom d'autrui et la prise de décision ne peut être substituée.

Qui est autonome et qui ne l'est pas ? Qui partage ses points de vue et qui ne les partage pas ?

Qui a la pleine maîtrise de sa vie et qui ne l'a pas ?

3. Accessibilité et conception universelle

Adoptez une approche de conception universelle, garantissant l'accessibilité et des aménagements raisonnables.*

Avez-vous demandé aux personnes ce dont elles ont besoin pour participer ? Avez-vous supprimé les obstacles physiques, de transport, d'information et de communication ou proposé des solutions de rechange raisonnables ? Avez-vous pris en compte les obstacles liés aux attitudes, à l'environnement et aux institutions ?

Un aménagement raisonnable désigne les modifications et ajustements nécessaires et appropriés, n'imposant pas de charge disproportionnée ou excessive, lorsqu'ils sont nécessaires dans un cas particulier, afin de garantir aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur un pied d'égalité avec les autres, de tous les droits de la personne et libertés fondamentales.

La conception universelle désigne la conception de produits, d'environnements, de programmes et de services utilisables par tous, dans toute la mesure du possible, sans qu'il soit nécessaire de procéder à des adaptations ou à des conceptions spécialisées. La conception universelle n'exclut pas

les aides techniques pour certains groupes de personnes handicapées lorsque cela est nécessaire.

**Source : CDPH. Voir aussi : CBM Global Disability Inclusion, Al Jubeh, K., Dard, B., Zayed Y., (novembre 2020). Accessibilité, c'est parti ! Guide d'action : Mettre en œuvre 7 engagements en matière d'accessibilité.*

4. Diversité des savoirs

Prioriser et apprendre des personnes possédant des savoirs diversifiés, généralement exclues des rôles d'« experts ». Il existe un lien entre pouvoir et production et conception des connaissances.

Comment savons-nous ce que nous pensons savoir ? Qui nous l'a dit ? Qui n'a pas été consulté ?

5. Identités croisées

Réfléchir à la manière dont les identités diverses interagissent pour créer des effets sociaux uniques qui varient selon le temps et le lieu. Les identités ne sont ni singulières et distinctes, ni cumulatives.

Quelles sont les identités croisées des personnes avec lesquelles nous interagissons ? Qui est absent ?

6. Pouvoir relationnel

Être conscient du pouvoir relationnel et le remettre en question, y compris le nôtre. Une personne peut exercer un pouvoir dans un contexte/à un moment donné et subir l'oppression dans un autre.

Qui détient le pouvoir et dans quelles circonstances ? Qui prend les décisions ? Comment sont-ils tenus responsables ?

7. Temps et espace

Reconnaître l'influence du temps et de l'espace. Rien n'est statique ; privilèges et désavantages sont fluides et influencés par notre position sociale et notre lieu de vie.

Le privilège se manifeste-t-il différemment selon les lieux ? Selon les générations ?

La discrimination se manifeste-t-elle différemment selon les lieux ? Selon les générations ?

8. Transformation et respect des droits

Promouvoir les droits humains et lutter contre les inégalités en transformant les structures sociales et en modifiant la manière dont les ressources et les relations sont produites et allouées.

Modifions-nous la manière dont les ressources sont produites et/ou distribuées ? Modifions-nous la manière dont les relations sont produites et/ou distribuées ?

SECTION 3 : L'INTERSECTIONNALITÉ EN PRATIQUE

Cette section :

- Présente les principaux éléments à prendre en compte pour appliquer une approche intersectionnelle à chaque étape de la planification et des processus de développement.
- Doit être adaptée aux différents contextes.
- Ne doit pas nécessairement être utilisée de manière linéaire ; vous pouvez revenir sur certaines étapes à mesure que votre compréhension s'affine.
- Comprend des questions clés, des études de cas et des exemples de bonnes pratiques pour un accompagnement plus concret.
- Donne accès aux outils pertinents de la section 4, ainsi qu'à d'autres ressources utiles.

Un cadre d'action

Pour appliquer une perspective intersectionnelle aux politiques, aux programmes et au soutien opérationnel, il est essentiel d'adopter une vision holistique de ce que nous cherchons à changer et de la manière dont nous le faisons. Le cadre ci-dessous nous aide à soutenir l'autonomisation des personnes victimes de discrimination intersectionnelle, à faire valoir leurs droits et à remettre en question les rapports de pouvoir inégaux.¹⁶ Il illustre comment le changement s'opère selon deux dimensions principales. La première s'étend du niveau individuel au niveau collectif ou systémique, à tous les échelons de la société. Le second domaine englobe toutes les formes de pouvoir, visibles et invisibles : des normes sociales et pratiques d'exclusion aux lois et politiques officielles.

Les deux domaines supérieurs correspondent aux niveaux individuel, familial et communautaire, tandis que les deux inférieurs sont systémiques. Les domaines de droite représentent les éléments formels et tangibles, tandis que ceux de gauche couvrent les éléments informels et intangibles. Une politique ou un programme efficace et intersectionnel analysera les relations entre chacun de ces quatre domaines.

Le domaine en haut à gauche concerne **l'autonomie, l'engagement, les connaissances et les compétences** nécessaires à l'égalité. Le domaine en haut à droite porte sur **l'accès aux ressources et aux opportunités**, ainsi que sur leur contrôle. Le domaine en bas à droite concerne **les lois, les politiques, les programmes, l'allocation des ressources et les mécanismes de responsabilisation** ; ce sont les règles visibles qui régissent les changements en matière d'égalité. Le domaine en bas à gauche est souvent le moins pris en compte (à l'exception de certains programmes axés sur l'égalité des genres) et examine l'impact des **normes sociales, des attitudes et des pratiques d'exclusion sur les progrès vers une égalité intersectionnelle**.

Parfois, agir dans un domaine peut entraîner des changements dans d'autres, par exemple :

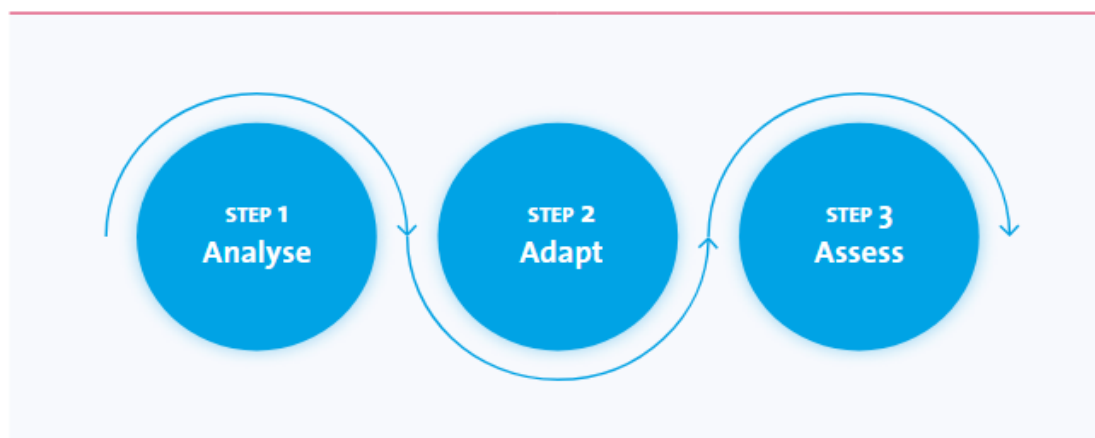
- Les personnes accompagnées dans la création de petites entreprises par le biais de groupes d'épargne et de crédit villageois (accès aux ressources) peuvent constater une augmentation de leur confiance en elles (autonomie).
- Les organisations qui militent pour une modification de la loi afin que les personnes handicapées bénéficient d'une reconnaissance égale (lois) pourraient favoriser une participation politique accrue (autonomie).
- L'action collective en faveur des droits en matière de santé sexuelle et reproductive (autonomie) pourrait réduire la stigmatisation liée aux menstruations des femmes et des

¹⁶ Adapted from Rao, A. and Kelleher, D., (2005, July). "Is there life after gender mainstreaming?", Gender and Development, Vol. 13, No. 2.

filles (normes sociales).

Cependant, ce n'est pas toujours le cas :

- Les femmes peuvent constater une augmentation de leur confiance en elles (autonomie) grâce à l'émancipation économique, mais si les normes sociales ne changent pas, les violences sexistes peuvent persister.
- Les lois peuvent être modifiées afin que les personnes handicapées bénéficient d'une reconnaissance égale (lois), mais leur mise en œuvre peut ne pas être effective, et l'accès aux ressources reste un problème.



Ce cadre doit être appliqué de manière dynamique, en fonction du contexte, et jamais comme une liste de contrôle. Il peut servir à intégrer une approche intersectionnelle aux outils existants et à différentes étapes d'un processus.

- **Analyse** : identifier les lacunes et définir une voie de changement adaptée au contexte.
- **Adaptation** : concevoir et mettre en œuvre des interventions conformes à la voie définie.
- **Évaluation** : comprendre les changements survenus et les actions restant à entreprendre.

Analyse

Quel sera l'impact de la politique, du programme ou de l'action sur les personnes victimes de discrimination intersectionnelle ? Comment favorisera-t-elle l'égalité et luttera-t-elle contre la discrimination ?

La première étape d'une approche intersectionnelle consiste à analyser et explorer les causes profondes de la discrimination intersectionnelle.

Tableau 4 : Analyse des initiatives à l'aide des leviers de l'intersectionnalité

Problème	Actions
Réflexivité	Prenez conscience de vos propres biais inconscients et sollicitez activement l'avis des personnes victimes de discrimination intersectionnelle. Écoutez les autres et soyez conscient·e de la façon dont votre position/statut peut les dissuader de s'exprimer.
Dignité, choix et autonomie	Soyez sensible à la situation des personnes et à leur droit à la dignité inhérente. Respectez toutes les opinions, veillez à ne pas faire de suppositions ni à vous fier à des intermédiaires.
Accessibilité et conception universelle	Allouer des ressources (y compris un budget) pour garantir la participation effective de toutes les personnes marginalisées en situation de handicap, notamment par l'interprétation en langue parlée, en langue locale et en langue des signes, le sous-titrage, l'audiodescription, le braille, le langage clair et les formats faciles à lire.
Diversité des savoirs	Collaborer activement avec les personnes ayant des expériences croisées de discrimination à toutes les étapes de l'analyse. Définir un cadre d'analyse qui valorise et tire des enseignements des diverses formes de savoir. Consacrer des ressources (temps et budget) à la recherche de savoirs diversifiés, en reconnaissant les différentes cultures et modes de communication.
Identités croisées	Explorer comment les identités interagissent pour créer des effets sociaux et des inégalités uniques.
Pouvoir relationnel	Identifier comment le pouvoir varie d'une personne à l'autre et dans quelles circonstances. Explorer comment les systèmes et les attitudes influencent les dynamiques de pouvoir.
Temps et espace	Examinez comment les inégalités et les discriminations varient dans le temps (par exemple, les changements intergénérationnels) et selon le lieu (par exemple, du milieu rural au milieu urbain, du littoral, des migrations, entre pays).
Approche transformatrice/fondée sur les droits	Identifiez les lacunes des systèmes formels et informels plus larges en analysant les impacts sur les identités croisées. Analysez comment les normes sociales, les rôles et

	les relations influencent les personnes qui subissent des discriminations croisées.
--	---

a) Faites le point sur vous-même

L'intersectionnalité reconnaît que nous apportons tous des valeurs, des intérêts et des croyances personnels fondés sur nos expériences de vie uniques. La première étape de toute approche intersectionnelle consiste donc à réfléchir explicitement à notre propre pouvoir et à notre subjectivité, et à les aborder. Vous devriez considérer :

- Les différents domaines de votre vie et de votre travail où vous détenez du pouvoir et ceux où vous êtes désavantagé(e).
- Vos valeurs personnelles, vos expériences, vos intérêts, vos croyances et vos engagements politiques.
- Comment ces éléments peuvent influencer les connaissances, les valeurs et les préjugés que vous apportez à cette politique, ce programme ou cette action en particulier.
- Comment ces éléments personnels se rapportent à votre situation de handicap, votre identité de genre, votre orientation sexuelle, votre origine ethnique, votre statut socio-économique, votre âge, etc., et comment ils influencent vos points de vue et vos expériences du patriarcat, du validisme, du colonialisme, du racisme et de l'hétérosexisme tout au long de votre vie.

Outil 1 : Aller à l'outil « La fleur du pouvoir »

Cette activité vous aidera à réfléchir à votre propre subjectivité et à vos présupposés dans ce processus.

Ressources complémentaires

Pour en savoir plus sur les biais inconscients, consultez la page Ressources sur les biais inconscients du Bureau de la diversité et de la recherche de l'Université de Californie à San Francisco : <https://tinyurl.com/y5bjazb7>

Pour une analyse approfondie du pouvoir et de son rôle central dans l'analyse intersectionnelle, voir Hankivsky, O., et Cormier, R., Intersectionality: Moving Women's Health Research and Policy Forward: <https://tinyurl.com/y47827xl21>

CONSEIL : Il ne s'agit pas d'un exercice ponctuel ; continuez à vous remettre en question et à analyser vos hypothèses à chaque étape !

b) Comprendre qui est concerné et comment

« L'intersectionnalité nous rappelle qu'il ne faut pas parler au nom de ceux qui ne le peuvent pas, ni demander à autrui de partager notre programme alors qu'ils attendent le leur » – Kathryn Henne, 2013

La phase suivante de l'analyse consiste à définir le problème ou la question que votre intervention vise à résoudre, et à explorer qui est concerné par cette question et de quelle manière. En adoptant une démarche réflexive, participative et collaborative, vous pouvez affiner votre compréhension du problème et mettre au jour les hypothèses sous-jacentes, les populations cibles oubliées ou les inégalités renforcées.

- Quel est le problème que la politique, le programme ou l'action vise à résoudre ?

- Quelles hypothèses ou croyances sous-tendent cette représentation du problème quant à ses causes et aux personnes les plus touchées ?
- Quel rôle les personnes et/ou les communautés victimes de discrimination intersectionnelle ont-elles joué dans la définition du problème, du besoin ou de l'intervention ?
- Qui et quoi a contribué à définir le problème de cette manière ?
- Quels types de données probantes ont été utilisés ?
- Comment la définition du problème a-t-elle évolué au fil du temps ou selon les lieux ?
- Des populations spécifiques sont-elles ciblées ? Si oui, les intersections sont-elles identifiées ou les populations sont-elles considérées comme homogènes ?
- Comment ces populations ont-elles été identifiées ? Par qui ? Quelles actions sont proposées ?
- Des dynamiques de pouvoir inégales sont-elles identifiées ? Par exemple, quelle est la relation entre les responsables de la mise en œuvre et les utilisateurs finaux ?
- Qui a réagi au problème et comment ? Par exemple, comment les gouvernements et les populations/communautés touchées ont-ils réagi ?
- Quels sont les objectifs des réponses actuelles ? Ciblent-elles des groupes spécifiques ? Qui participe à l'intervention proposée ?
- Qui est en mesure d'influencer et de mettre en œuvre l'intervention ?

Quel rôle les diverses communautés peuvent-elles jouer dans ces interventions ? Comment seront-elles impliquées et soutenues de manière significative afin de contribuer à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des interventions et des politiques ?¹⁷

Outil 2 : Voir l'outil « Éléments clés pour la création d'espaces sécuritaires »

RAPPEL : il est important de se demander qui définit le problème et qui répond à ces questions. Qui ne répond pas à ces questions, mais devrait le faire ?

c) Comprendre les causes profondes de la discrimination intersectionnelle

« Pour comprendre l'interconnexion de toutes les formes de subordination, j'utilise une méthode que j'appelle « l'autre question ». Lorsque je vois quelque chose qui semble raciste, je me demande : « Où se situe le patriarcat là-dedans ? » Face à un comportement sexiste, je me demande : « Où est l'hétérosexisme là-dedans ? » Face à un comportement homophobe, je me demande : « Où sont les intérêts de classe là-dedans ? » – Mary Matsuda, 1991

La dernière étape de l'analyse consiste à approfondir la compréhension des causes profondes des discriminations et inégalités intersectionnelles qui peuvent émerger en lien avec la question.

Outil 3 : Voir l'outil « Analyse du contexte intersectionnel »

Cet outil propose une liste de questions à prendre en compte pour comprendre l'intersectionnalité dans le cadre de politiques ou de programmes donnés. Ces questions doivent être contextualisées, adaptées et complétées. Elles peuvent également servir à enrichir les cadres existants (voir, par exemple, le Guide d'analyse situationnelle par pays du PRPD) et à garantir que l'analyse – et l'adaptation qui en découle – explorent réellement les formes spécifiques et croisées de discrimination vécues dans un contexte particulier. Il est possible que vous ne puissiez pas répondre à toutes les questions ; abordez les aspects pertinents dans chaque contexte et indiquez les points nécessitant des investigations ou des analyses complémentaires.

¹⁷ Hankivsky, O. (Ed.), (2012). An Intersectionality-Based Policy Analysis Framework. Vancouver: Institute for Intersectionality Research and Policy, Simon Fraser University.

Ressources complémentaires

Pour des outils pratiques d'analyse du handicap et du genre, utiles à la planification, aux pratiques et aux systèmes, consultez la boîte à outils d'analyse du handicap et du genre de CBM International : https://www.cbm.org/fileadmin/user_upload/CBM_disability_and_gender_analysis_toolkit_accessible.pdf

Tableau 5 : Exemples d'application des leviers intersectionnels à l'étape d'analyse :

Le levier	Appliqué	Non appliqué
Réflexivité	Le consultant principal, dans le cadre d'une analyse de la situation des peuples autochtones d'Australie, examine son propre lien avec la colonisation.	Deux hommes blancs rédigent un rapport sur les violences policières envers les personnes handicapées aux États-Unis, alors même que ces violences touchent de manière disproportionnée les personnes de couleur aux États-Unis. ¹⁸
Dignité, choix et autonomie	La protection et l'anonymat sont garantis aux membres de la communauté afin qu'ils puissent participer aux consultations d'analyse, mais ils craignent d'être identifiés car ils appartiennent à un groupe minoritaire stigmatisé (par exemple, albinisme, LGBTIQ+, séropositivité).	Des retours d'information sont sollicités auprès de jeunes adultes présentant une déficience intellectuelle, par l'intermédiaire de leurs parents, concernant leur accès aux services de santé sexuelle et reproductive.
Accessibilité et conception universelle	Un large éventail de personnes en situation de handicap est consulté afin d'identifier les obstacles physiques, de communication, d'information et de transport susceptibles d'empêcher leur participation au projet.	Les femmes présentant une déficience intellectuelle vivant dans des zones reculées ne sont pas consultées en raison de l'impossibilité de leur fournir des aménagements raisonnables.
Diversité des savoirs	Des femmes musulmanes de tous âges sont consultées afin de comprendre leurs perspectives sur l'autonomisation des femmes.	Une analyse de l'autonomisation des femmes au Maroc part du principe que le port du hijab leur est imposé.
Identités croisées	L'analyse reconnaît explicitement que les identités ne sont pas singulières et s'intéresse aux personnes les moins représentées au sein de groupes déjà marginalisés, ainsi qu'à l'impact des discriminations intersectionnelles sur elles (VOIR ÉTUDE DE CAS 2).	Les personnes en situation de handicap sont considérées comme un groupe homogène et la consultation de la direction d'un organisme national de protection de l'enfance est jugée suffisante pour l'analyse.
Pouvoir relationnel	Une analyse des rapports de pouvoir entre les parties prenantes internes et externes est menée afin de cerner le problème et ses causes profondes.	L'analyse identifie des formes d'oppression croisées, mais ne les relie pas aux détenteurs du pouvoir ni à la manière d'y apporter des solutions.

¹⁸ Ruderman report, critical analysis of the report: <https://docs.google.com/document/d/117eoVeJVP594L6-1bgL8zpZ-rzgojfsveJwcWuHpkNcs/edit?fbclid=IwAR0p3Zc8KN6wxcyLuJP64dLtjSjNzGf2KNjBw4e0uFB4gXloKtWq2dvHSpw>

Temps et espace	L'analyse montre que les jeunes générations de femmes et d'hommes en milieu urbain en Papouasie-Nouvelle-Guinée sont plus favorables à l'égalité des rôles des hommes dans le travail de soins non rémunéré.	Une analyse de la situation des femmes roms vivant au Royaume-Uni ne tient pas compte des différences générationnelles dans la réaction face aux violences conjugales.
Approche transformatrice/fondée sur les droits	L'analyse de la situation des populations autochtones prend en compte l'impact des violences systémiques et des traumatismes intergénérationnels.	L'analyse porte sur la disponibilité des services de santé sans tenir compte des normes culturelles.

Étude de cas 1 : Une réflexion constante est essentielle pour éviter de perpétuer les préjugés inconscients, même pour les acteurs du développement.

Les normes sociales et les préjugés sexistes sont présents chez chacun, consciemment ou inconsciemment. Il est donc essentiel de s'efforcer de déconstruire ces préjugés chez toutes les personnes impliquées dans l'inclusion des femmes et des filles handicapées, y compris chez elles-mêmes.

En Éthiopie, bien qu'une organisation reconnue et établie ait réalisé une analyse approfondie des inégalités de genre intégrant certaines dimensions liées au handicap, seuls six hommes et un garçon handicapés ont participé aux activités. L'étude a mis en lumière la perception générale du handicap, l'exclusion et la stigmatisation, ainsi que les obstacles rencontrés par les femmes et les filles handicapées pour se marier ou pour nouer des relations sociales. Le projet Bridging the Gap-II (BtG-II) a accompagné cette organisation dans la définition d'un cadre et d'activités adaptés, afin de renforcer l'inclusion des femmes handicapées et de les présenter comme des membres actifs de la société.

Au Soudan, dans une localité du Kordofan du Nord, aucune représentante des femmes handicapées n'a été autorisée à participer aux formations, car la communauté appartenait à une minorité ethnique qui interdit aux femmes de participer à la vie publique.

Afin de minimiser l'impact des préjugés sociaux et sexistes, BtG-II a organisé au Soudan des formations et des ateliers consultatifs à destination des fonctionnaires, des professionnels de la santé et d'autres acteurs concernés. Ces formations portaient sur l'intégration des droits des personnes handicapées et de la perspective de genre dans les cadres juridiques et politiques, ainsi que sur des séances de sensibilisation visant à faire évoluer les attitudes et les normes sociales négatives à l'égard des femmes et des filles handicapées.

Au Burkina Faso, grâce à une formation sur les menstruations et la confection de protections hygiéniques adaptées, les femmes handicapées se sont senties libres de parler de la gestion de leurs règles et ont pu fabriquer leurs propres protections hygiéniques réutilisables, un sujet auparavant tabou.

« La société burkinabè a tendance à penser que nous, les personnes handicapées, n'avons pas le droit d'en faire partie. On ne nous fait pas confiance car on pense que nous n'avons pas de compétences. » Présidente de l'UNAFEHB, Burkina Faso.

Source : Mayher, Cristina Lopez, (avril 2021). Combler le fossé II. L'autonomisation des femmes et

des filles handicapées. Bruxelles : Union européenne.

Étude de cas 2 : La reconnaissance de l'hétérogénéité du handicap chez les personnes handicapées améliore les résultats des interventions.

Dans le cadre d'un programme conjoint du Programme de protection des personnes handicapées de l'ONU (UNPRPD), des directives nationales et une boîte à outils pour la prévention des violences basées sur le genre (VBG) ont été élaborées au Timor-Leste. L'ADTL (organisation faîtière des OPD), le Réseau de réadaptation communautaire (CBRN) et dix animateurs principaux, dont des personnes handicapées, ont dispensé une formation sur cette boîte à outils aux prestataires de services à Dili, dans les secteurs de la justice, de la santé et des services sociaux. Reconnaisant l'intersectionnalité du handicap et du genre, les OPD (ADTL et CBRN-TL) ont participé à la réunion du Groupe national de coordination sur le genre, organisée par la Secrétaire d'État à l'Égalité et à l'Inclusion et ONU Femmes en février 2020.

Deux membres des OPD sont également représentants du Groupe de référence national de la société civile de l'Initiative Spotlight UE-ONU, créé en 2020, qui veille à ce que la voix des OPD soit prise en compte dans les efforts nationaux de lutte contre les Violences Basées sur le Genre.

Afin de garantir la pérennité de l'engagement des femmes handicapées, l'ONU a intégré un soutien aux organisations de personnes handicapées (OPD) pour promouvoir des services inclusifs destinés aux victimes de violence et renforcer les capacités des OPD dans le cadre de projets conjoints des Nations Unies, tels que l'Initiative Spotlight UE-ONU (impliquant ONU Femmes, l'UNFPA, l'UNICEF, le PNUD et l'OIT) et le projet ONU-KOICA « Ensemble pour l'égalité » (piloté par ONU Femmes, avec le PNUD, l'UNFPA et l'OIM). Les OPD ont été associées à la conception et aux mécanismes de gouvernance de ces initiatives, réaffirmant ainsi l'investissement dans l'engagement et le renforcement des capacités des personnes handicapées dans les efforts de développement.

Source : UNPRPD, « Autonomiser pour changer – Réduire la violence et la discrimination à l'égard des femmes et des enfants handicapés au Timor-Leste ». Rapport de programme disponible à l'adresse : <http://www.unprpd.org/our-programmes/76>

Adaptation

Comment allez-vous concevoir ou modifier la politique, le programme ou l'action afin de mieux répondre aux priorités des personnes les plus marginalisées ?

La deuxième étape consiste à exploiter les connaissances acquises lors de l'analyse et à adapter la politique, le programme ou l'action. Il s'agit d'une étape cruciale pour transformer les connaissances acquises lors de la première étape en action collective. De nombreux problèmes ont pu être identifiés lors de la première étape, et cette deuxième étape vise à déterminer si et comment des mesures doivent être prises concernant chacun de ces problèmes.

Cette décision doit être prise en fonction des priorités des personnes subissant des formes croisées de discrimination.

Boîte à outil 4 : Voir l'outil « Analyse à l'adaptation »

Utilisez cet outil pour explorer des exemples de bonnes pratiques dans ces quatre domaines et examinez les adaptations spécifiques que vous pourriez devoir apporter suite à l'analyse initiale réalisée à l'aide de l'outil d'analyse intersectionnelle (outil 3).

Tableau 6 : Adapter les initiatives grâce aux leviers de l'intersectionnalité

Problème	Action
Réflexivité	Reconnaître ses limites et le fait que son point de vue n'est qu'une réalité parmi d'autres.
Dignité, choix et autonomie	Créer des espaces sûrs et accessibles permettant à tous de participer pleinement, y compris des espaces séparés si nécessaire.
Accessibilité et conception universelle	Des mécanismes d'information et de retour d'information sont proposés dans divers formats accessibles, y compris dans les langues locales.
Diversité des savoirs	Les objectifs et les activités du programme sont définis et conçus en collaboration avec des personnes ayant une expérience de discrimination intersectionnelle. Le personnel local est diversifié et le programme adopte une approche proactive en matière de recrutement inclusif.
Identités croisées	Les indicateurs de processus, de résultats et d'impact utilisent des approches qualitatives et quantitatives pour mesurer les progrès vers l'égalité pour les personnes les plus marginalisées.
Pouvoir relationnel	Les activités visent à lutter contre les attitudes, la stigmatisation, les stéréotypes et la discrimination dont sont victimes les personnes les plus marginalisées.
Temps et espace	Des systèmes de suivi flexibles et réguliers permettent d'analyser l'influence des facteurs externes.
Approche transformatrice/fondée sur les droits	Des mesures spécifiques sont adoptées pour promouvoir l'égalité et la non-discrimination, ainsi que la participation et l'autonomisation des personnes les plus marginalisées.

CONSEIL/ORIENTATION SUR L'ÉLABORATION D'UN BUDGET INCLUSIF

« Le budget est le document de politique économique le plus important du gouvernement. Un budget soigneusement élaboré, mis en œuvre et évalué est essentiel à la réalisation de tous les droits. »

Le budget participatif a souvent été couronné de succès lorsque les organisations de la société civile se sont activement mobilisées pour garantir la représentation des groupes marginalisés.

Sous l'administration du Parti des travailleurs (2001-2004), le gouvernement de São Paulo a instauré des délégués « segmentaires » au sein des conseils de budget participatif, en complément des représentants territoriaux et thématiques. Ces délégués représentaient neuf groupes cibles : les Afro-Brésiliens, les personnes âgées, les enfants et les adolescents, les jeunes, la communauté LGBTQ+, les femmes, les populations autochtones, les personnes sans domicile fixe et les personnes handicapées. La plupart des propositions et décisions prises lors des forums de budgétisation participative et des réunions du conseil ont été mises en œuvre.¹⁹

¹⁹ Silver, H., Scott, A., and Kazepov, Y., (2010, September). "Participation in Urban Contention and Deliberation". In International Journal of Urban and Regional Research, Vol.34, Issue 3, pp. 453-477.

Ressources complémentaires

Pour en savoir plus sur l'élaboration d'indicateurs intersectionnels par le biais d'une approche de gestion des données fondée sur les droits humains, veuillez consulter la note d'orientation du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) :

<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf>

Un guide sur la mesure et la mise en œuvre des indicateurs relatifs aux droits humains est également disponible à l'adresse suivante : [Human_rights_indicators_en.pdf](#) (ohchr.org)

Tableau 7 : Exemples d'application des leviers intersectionnels à l'étape d'adaptation :

Levier	Appliqué	Non appliqué
Réflexivité	Une équipe des ressources humaines reconnaît que ses processus de recrutement actuels limitent les opportunités pour les personnes issues de milieux marginalisés et met en place des méthodes pour lutter contre les biais.	Les processus traditionnels de recrutement et de promotion ne tiennent pas compte de la subjectivité inhérente aux approches fondées sur le mérite et aboutissent à des équipes et des cultures de travail manquant de diversité.
Dignité, choix et autonomie	Mettre en place un comité de pilotage de projet doté d'un pouvoir décisionnel et incluant des personnes sous-représentées issues de groupes déjà marginalisés.	Mettre en place un comité de pilotage de projet doté d'un pouvoir décisionnel et incluant des personnes sous-représentées issues de groupes déjà marginalisés.
Accessibilité et conception universelle	Des ressources et un financement suffisants sont alloués pour garantir une accessibilité totale et des aménagements raisonnables (ÉTUDE DE CAS 1).	Le programme d'accès à la justice pour les survivants présentant des handicaps psychosociaux et/ou des troubles d'apprentissage prend en compte l'accessibilité des salles d'audience et les aménagements raisonnables.
Diversité des savoirs	Soutenir les activités spontanées demandées ou organisées par des femmes en situation de handicap (ÉTUDE DE CAS 2).	Les interventions visant à faciliter l'accès aux produits d'hygiène menstruelle pour les femmes en situation de handicap dans les zones rurales du Népal sont conçues par des experts internationaux du handicap qui ne tiennent pas compte des normes culturelles et de genre.
Identités croisées	Les priorités des personnes victimes de discrimination intersectionnelle sont intégrées à une initiative budgétaire	Les enquêtes spécifiques au handicap limitent la collecte et la désagrégation des données par type de handicap.

	sensible au genre.	
Pouvoir relationnel	L'intervention du programme est conçue et menée par les femmes qui en sont les principales bénéficiaires (ÉTUDE DE CAS 3).	Les femmes handicapées sont invitées à participer à un programme d'autonomisation économique des femmes, mais les préoccupations des maris et des belles-mères ne sont ni prises en compte ni abordées.
Temps et espace	Des données contextuelles sont collectées et désagrégées de manière systématique afin de comprendre les obstacles rencontrés par les personnes les plus marginalisées en milieu rural.	Les mesures de participation et d'autonomisation destinées aux personnes handicapées ne tiennent pas compte des obstacles rencontrés par les populations rurales, notamment ceux liés au sexisme et au colonialisme.
Transformateur/fondé sur les droits	Renforcer le renforcement des capacités et la coordination entre les mouvements (VOIR ÉTUDE DE CAS 4).	Les stéréotypes de genre sont renforcés dans les programmes scolaires et les formations conçus pour favoriser l'accès à l'éducation des enfants handicapés.

Étude de cas 1 : L'accès à des ressources adéquates pour une accessibilité totale est essentiel pour prendre en compte l'intersectionnalité.

La mise en œuvre nécessite généralement d'adapter ou de compléter le plan initial, car des événements et des éléments imprévus doivent être pris en compte. Pour ce faire, les activités doivent prévoir un espace, tant en termes de ressources que de temps, pour intégrer ces modifications et proposer des interventions réellement utiles aux femmes et aux filles en situation de handicap.

En Éthiopie, une formation destinée aux femmes en situation de handicap a été dispensée en tenant compte de la diversité du groupe. Deux participantes sourdes ont bénéficié de l'assistance d'un interprète en langue des signes, et les animateurs ont adapté leur rythme pour laisser le temps nécessaire à l'interprétation. Le lieu de formation était accessible aux personnes en situation de handicap physique. Les formations ne comportaient ni présentations PowerPoint ni autres supports écrits destinés aux personnes ayant un faible niveau d'alphabétisation. Lors de la projection de vidéos, les animateurs commentaient le contenu pour le rendre compréhensible par tous les participants. Une femme originaire de Somalie parlait une langue différente de celle des animateurs. Grâce aux ressources disponibles, les organisateurs ont fait appel à un interprète somalien dès le deuxième jour et proposent ce service à la participante lors de toutes les formations suivantes.

De même, au Burkina Faso, le projet BtG-II a veillé à ce que la diversité des femmes et des filles handicapées puisse participer aux activités, en fournissant des assistantes à celles qui en avaient besoin et en proposant des traductions en langue des signes. La traduction des documents en braille était en cours au moment de son élaboration.

Source : Mayher, Cristina Lopez, (avril 2021). Comblent le fossé II. L'autonomisation des femmes et des filles handicapées. Bruxelles : Union européenne.

Étude de cas 2 : Soutenir les activités non planifiées, demandées ou organisées par les femmes handicapées, renforce leur leadership et améliore les résultats des interventions.

Au Zimbabwe, le Programme conjoint des Nations Unies pour la protection des personnes handicapées (UNPRPD) a soutenu la production conjointe de connaissances et de données probantes issues de programmes des Nations Unies sur l'interface entre handicap, culture et genre au Zimbabwe : perspectives des communautés pour évaluer la discrimination subie par les femmes et les filles handicapées et cartographier leurs aspirations. Ces éléments sont devenus des outils essentiels pour sensibiliser à la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) et un point de départ pour le dialogue sur la condition des femmes et des filles handicapées au Zimbabwe. Ces ressources ont éclairé le processus d'élaboration de la Convention relative aux droits des personnes handicapées du Zimbabwe et ont été reconnues comme un document de référence important. L'organisation Deaf Women Included, un organisme de représentation des femmes sourdes qui promeut des approches sensibles au genre, a été sélectionnée comme maître d'œuvre pour mener à bien l'activité de l'UNPRPD relative à l'élaboration d'un manuel d'utilisation de la langue des signes devant les tribunaux.

Source : UNPRPD, Promouvoir les droits des femmes et des filles handicapées au Zimbabwe, <http://www.unprpd.org/our-programmes/79>

Étude de cas 3 : Faire des bénéficiaires des actrices clés du programme

Lors de l'évaluation des conditions de travail et du vécu des femmes employées de maison en Asie, il a été constaté que l'intervention était conçue et pilotée par les femmes elles-mêmes, principales bénéficiaires. Toutefois, le concepteur du programme a dû lutter contre cette situation, car il collaborait avec certains groupes d'acteurs se considérant comme les porte-paroles les plus légitimes des femmes (par exemple, les agences de placement). Avec tact, le responsable du programme a convaincu ces acteurs de l'importance d'écouter les bénéficiaires et des bénéfices potentiels liés à leur rôle de leaders. Une fois convaincus, ces intermédiaires ont apporté un soutien indéfectible et sont devenus des ambassadeurs du processus dans d'autres contextes d'intervention.

Source : Stephens, A., Lewis, E.D., Reddy, S., (2018). Évaluation systémique inclusive pour l'égalité des genres, l'environnement et les voix marginalisées (ISE4GEMs) : Une nouvelle approche pour l'ère des ODD. New York : Siège d'ONU Femmes.

Étude de cas 4 : Le renforcement bidirectionnel des capacités favorise l'intersectionnalité et la coordination entre les mouvements.

L'organisation Pinoy Deaf Rainbow se concentre sur le renforcement des capacités des personnes sourdes de diverses orientations sexuelles, identités et genres (OSIG) en proposant des formations au leadership et en défendant les droits humains. Pinoy Deaf Rainbow collabore également avec d'autres organisations afin d'améliorer l'accessibilité de ses ateliers de sensibilisation au VIH et de favoriser l'inclusion des personnes sourdes de diverses OSIG.

Les personnes interrogées ont expliqué comment le renforcement bidirectionnel des capacités et le fait d'être invitées, ou d'inviter d'autres personnes, à participer à des réunions avec des personnes ou des organisations à l'intersection de ces enjeux, comme des organisations œuvrant dans le domaine du VIH, constituaient d'excellents points de départ pour explorer comment les organisations pourraient mieux soutenir les personnes handicapées de diverses OSIG. Être invitées à discuter des lois et politiques antidiscriminatoires a été décrit comme une excellente occasion de sensibiliser les personnes à l'intersection de ces enjeux.

En particulier, le mandat des bailleurs de fonds exigeant l'inclusion spécifique des personnes de diverses orientations sexuelles, identités de genre, expressions de genre et caractéristiques sexuelles (OSIGES) dans les projets de développement inclusifs pour les personnes handicapées a été identifié comme un point d'entrée essentiel de ce rapport.

Source : Edge Effect, CBM-Nossal Institute, (mai 2020). Out of the Margins : An intersectional analysis of disability and diverse sexual orientation, gender identity, expression and sex characteristics in humanitarian and development contexts. Canberra.

Évaluation

Comment évalueriez-vous si la politique, le programme ou l'action a répondu aux besoins et priorités des personnes les plus marginalisées ?

La troisième étape consiste à examiner comment évaluer le niveau de changement atteint ; si une politique, un programme ou une action a adéquatement pris en compte les huit facteurs d'intersectionnalité.

a) Auto-évaluation et analyse de votre relation au contexte

Comme à toutes les étapes, une auto-réflexion critique est essentielle pour atteindre les objectifs d'une approche intersectionnelle. Avant d'entamer un processus d'apprentissage ou d'évaluation, il est important que l'évaluateur/praticien prenne en compte son propre parcours personnel, ses caractéristiques et ses expériences de discrimination, ainsi que sa formation académique, et la manière dont ces éléments s'appliquent au processus en question.

Tableau 8 : Évaluation des initiatives à l'aide des facteurs d'intersectionnalité

Problème	Actions
Réflexivité	Examinez régulièrement et de manière critique vos propres attitudes, croyances, hypothèses et interprétations des résultats. Reconnaissez que tout apprentissage et toute évaluation reflètent la position ou le point de vue de l'évaluateur.
Dignité, choix et autonomie	Créez des espaces sécuritaires où les personnes les plus marginalisées peuvent être elles-mêmes, sans avoir à censurer ce qu'elles partagent ou expriment, mais aussi sans causer de préjudice ni d'oppression supplémentaires aux autres personnes présentes dans cet espace.
Accessibilité et conception universelle	Veiller à ce que des méthodes diversifiées, créatives, respectueuses et accessibles (p. ex., langue des signes, communication orale et écrite, signes tactiles, images, etc.) soient utilisées pour consulter les personnes les plus marginalisées dans les processus de suivi et d'évaluation. Partager les enseignements tirés et les résultats de l'évaluation avec les communautés et un

	large éventail de parties prenantes en utilisant les langues locales et des formats accessibles.
Diversité des savoirs	Prendre régulièrement le temps d'écouter les personnes victimes de discrimination intersectionnelle et adapter la mise en œuvre en conséquence. S'appuyer sur la diversité des savoirs des autres et les utiliser comme point de départ pour la réflexion et l'évaluation.
Identités croisées	Collecter et analyser systématiquement des données désagrégées conformément aux principes du OHCHR relatifs à la participation, à l'auto-identification, à la transparence, à la protection de la vie privée et à la responsabilité. S'appuyer sur le leadership des personnes les plus marginalisées au sein des équipes d'évaluation.
Pouvoir relationnel	Formuler les questions d'apprentissage et d'évaluation en fonction des priorités des personnes les plus marginalisées dans le contexte du programme.
Temps et espace	Expliquez clairement le contexte précis dans lequel l'apprentissage ou l'évaluation a eu lieu et reconnaissez l'impact des facteurs externes sur les conclusions/résultats.
Apprentissage transformateur/fondé sur les droits	Les questions d'apprentissage et d'évaluation portent sur la manière dont les programmes perpétuent ou remettent en question les structures de pouvoir et sociales existantes, ainsi que les inégalités. Diffusez les conclusions de manière à encourager leur utilisation pour renforcer les droits humains et induire un changement systémique.

Questions à se poser :

- Comment votre implication, vos connaissances et votre expertise sont-elles perçues par les autres ?
- Comment les connaissances sont-elles partagées si elles sont perçues comme une imposition ?
- De quelles autres responsabilités devez-vous vous occuper ? Comment interprétez-vous votre rôle dans ce contexte complexe ?²⁰
- Connaissez-vous suffisamment bien la communauté ou le contexte pour relier cet apprentissage à des actions concrètes ?

b) Collecte de données et identification des thèmes émergents

²⁰ Stephens, A., Lewis, E.D., Reddy, S., (2018). Inclusive Systemic Evaluation for Gender Equality, Environments and Marginalised Voices (ISE4GEMs): A new approach for the SDG era. New York: UN Women Headquarters.

Une approche intersectionnelle de la collecte de données exige, là encore, de reconnaître les dynamiques de pouvoir et la nécessité d'instaurer un climat de confiance entre les personnes chargées de la collecte, de l'analyse et de l'évaluation, et les personnes les plus marginalisées. Si les méthodes de collecte de données sont familières et comprennent l'observation, les entretiens avec des informateurs clés, les groupes de discussion, ainsi que les données quantitatives et désagrégées, la différence réside dans la manière de concevoir et de compiler ces informations, en collaboration avec les personnes interrogées.

Se réfère à la boîte à outil 2 : créer des espaces sûrs

- Comment mesurerez-vous la mise en œuvre et les résultats des politiques ?
- Comment saurez-vous si les inégalités ont été réduites ?
- Quels facteurs intersectionnels seront mesurés lors de l'évaluation ? Seront-ils mesurés à l'aide de méthodes qualitatives et quantitatives ?
- Comment les communautés concernées seront-elles impliquées de manière significative dans l'évaluation de la réduction des inégalités ?
- Quels sont les autres modes de connaissance (expérientiels, pratiques, symboliques, etc.) et comment les intégrer à l'évaluation ?
- Quel sera l'indicateur de réussite ?
- Quels sont les principaux domaines de discrimination et de désavantage ?
- Quelles sont les inégalités et les barrières susceptibles d'empêcher les personnes les plus marginalisées de participer à la politique, au programme ou à l'action, ou d'en bénéficier ?
- Quelles sont les initiatives ou actions spécifiques nécessaires pour a) lever ces barrières ; et b) autonomiser les personnes les plus marginalisées ?
- Quels sont les résultats qui dépassent les besoins pratiques et contribuent à une transformation profonde, en s'attaquant par exemple aux normes sociales ?
- Que sait-on des aspirations des personnes les plus marginalisées ?
- Existe-t-il des preuves que certaines personnes ont vu leur situation se détériorer du fait de la politique, du programme ou de l'action ?
- Existe-t-il des preuves que certaines personnes n'ont pas participé à l'évaluation elle-même ?²¹

CONSEIL/ORIENTATION – S'inspirer des savoirs divers – Perspectives des chercheurs autochtones pour un engagement respectueux

Réfléchissez à la manière dont les savoirs autochtones, dans le contexte spécifique d'une politique, d'un programme ou d'une initiative, peuvent être intégrés au processus d'évaluation.

Le peuple maori souligne la nécessité d'apprendre les principes fondamentaux d'une interaction respectueuse au sein de sa culture.

- L'apprentissage du whakapapa commence par la révélation de ses origines et de sa famille ; Quels sont vos liens familiaux ?
- Dire les choses telles qu'elles sont, aux bonnes personnes. Les intervenants doivent identifier les personnes de la communauté avec lesquelles s'engager dans le processus d'apprentissage et faire preuve d'honnêteté tout au long du processus.
- L'importance de la présence (kanohi kit e kanohi) et du contact humain (kanohi kitea). Les intervenants doivent être présents et en contact direct avec les personnes.
- Connaître l'histoire de la recherche dans cette communauté. Les intervenants doivent être conscients de l'histoire des lois, des politiques, des discriminations et de l'oppression, ainsi que du patrimoine culturel de la communauté.

²¹ Hankivsky, O. (Ed.), (2012). An Intersectionality-Based Policy Analysis Framework. Vancouver: Institute for Intersectionality Research and Policy, Simon Fraser University.

- Whakaiti signifie être humble, ne pas se mettre en avant. Les intervenants doivent reconnaître que leurs connaissances sont limitées et être désireux d'apprendre des membres de la communauté.
- Whakahihi est l'inverse, être vantard ou se glorifier. Les intervenants ne doivent pas paraître vantards ou s'auto-glorifier.

Ces chercheurs maoris nous offrent une perspective pour défendre le principe fondamental d'intersectionnalité des savoirs et nous aident à réfléchir à des solutions pour aborder les rapports de pouvoir et favoriser ainsi un partage ouvert des expériences de vie.²²

CONSEIL/RAPPEL – Attention à ne pas présumer de résultats positifs en vous basant uniquement sur votre propre perspective ou réalité.

Pour illustrer ce propos, prenons l'exemple du célèbre conte européen du « Petit Chaperon rouge ». Une petite fille rend visite à sa grand-mère dans les bois. Un loup arrive et dévore la grand-mère, mais un chasseur intervient, éventre le loup et la grand-mère en ressort « indemne ». L'histoire se termine par « Ils vécurent heureux pour toujours ». Mais à qui appartient cette réalité ? Le loup est-il d'accord ? Les habitants de la forêt ou les défenseurs du reboisement le seraient-ils ? Cet incident a-t-il laissé tous les protagonistes indemnes ? Qui a défini le bonheur dans ce cas précis ?²³

Ressources complémentaires

Pour plus d'informations sur une approche d'évaluation systémique intégrant l'analyse intersectionnelle, voir le cadre d'évaluation systémique inclusive pour les environnements de genre et les voix marginalisées (ISE4GEM) :

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/9/ise4gems-a-new-approach-for-the-sdg-er>

Tableau 9 : Exemples d'application des principes intersectionnels à l'étape d'évaluation :

Facteur facilitateur	Appliqué	Non appliqué
Réflexivité	L'évaluateur intègre des auto-vérifications pour favoriser la réflexion dans ses plans d'évaluation.	L'évaluateur tire des conclusions sur la réussite d'un projet en fonction de ses propres convictions et attitudes.
Dignité, choix et autonomie	L'évaluation d'un projet éducatif destiné aux communautés autochtones du Mexique prend en compte les résultats et la qualité de l'éducation au regard de leurs valeurs d'autodétermination.	L'évaluation mesure les résultats scolaires en fonction des programmes établis par les puissances coloniales historiques et actuelles.
Accessibilité et conception universelle	Les résultats de l'évaluation sont diffusés dans les langues locales et dans des formats accessibles.	Les résultats de l'évaluation figurent dans un rapport final rédigé uniquement en anglais.

²² Adapted from Cram et al. (2004) cited in Mertens, D., (2009). Transformative Research and Evaluation. New York: Guilford Press, pp. 73-75.

²³ Mertens, D., (2009). Transformative Research and Evaluation. New York: Guilford Press.

Diversité des savoirs	Les femmes et les filles autochtones en situation de handicap sont activement impliquées en tant qu'expertes et leaders au sein des équipes d'évaluation.	L'évaluation repose sur des évaluateurs experts techniques.
Identités croisées	Un programme d'autonomisation économique évalue son impact sur les femmes ayant des enfants en situation de handicap.	Les résultats partent du principe que le programme d'autonomisation économique a profité à toutes les femmes de manière égale, sans tenir compte des différents rôles de soins non rémunérés.
Pouvoir relationnel	Les questions d'évaluation sont formulées de manière à examiner les causes profondes d'un problème et sont posées à un large éventail de personnes (ÉTUDE DE CAS 1).	Les questions d'évaluation sont exclusivement influencées par le point de vue de la direction du programme.
Temps et espace	L'évaluation d'un programme de participation politique des femmes met en évidence des facteurs spécifiques liant le genre et l'environnement, et montre comment ils varient selon les pays et les contextes individuels (ÉTUDE DE CAS 2).	L'évaluation d'un projet de santé oculaire mené dans différents lieux repose sur un ensemble standard d'indicateurs, sans prise en compte des différences en matière de transport, d'infrastructures et d'environnement, de frais et de subventions, ni du calendrier des services.
Transformative/fondée sur les droits	L'évaluation d'un programme de traitement des fistules au Nigéria prend en considération les enjeux plus larges des normes sociales sexistes, notamment le mariage précoce.	Un programme de traitement des fistules est jugé efficace car le nombre cible d'opérations de reconstruction a été atteint.

Étude de cas 1 : Reconnaître les rapports de pouvoir dans la formulation des questions d'évaluation

Une étude sur les abus sexuels dans un internat pour personnes sourdes fournit un exemple poignant d'abus de pouvoir (Mertens, 1996). J'ai été contacté par un cabinet de conseil pour recueillir des données dans le cadre d'un contrat obtenu auprès du ministère de l'Éducation d'un État. Le cabinet n'a pas mentionné d'abus sexuels lors de nos premiers échanges ; cependant, j'ai découvert des allégations en demandant une copie de l'appel d'offres et de la proposition. La première phrase de l'appel d'offres stipulait : « En raison de graves allégations d'abus sexuels au sein de l'internat pour sourds, un évaluateur externe devrait être mandaté pour étudier systématiquement le contexte de l'établissement. » Lorsque j'ai soulevé ce grave problème auprès de mon interlocuteur au sein du cabinet de conseil, celui-ci a reconnu son existence, mais a suggéré de le traiter en demandant si le programme scolaire incluait une éducation sexuelle et si les élèves pouvaient fermer leur porte à clé

la nuit. J'ai indiqué que, selon moi, le problème était plus complexe, mais que j'étais disposé à me rendre à l'école et à discuter du projet d'évaluation avec la direction.

À mon arrivée, j'ai rencontré les quatre hommes qui constituaient la direction de l'établissement. Pendant une trentaine de minutes, ils ont évoqué la nécessité d'examiner le programme scolaire et la structure administrative. Ils n'ont pas mentionné la question des abus sexuels. J'ai donc abordé le sujet en disant : « Je suis un peu perplexe. Je suis là depuis une demi-heure et personne n'a encore mentionné les abus sexuels, qui sont à la base de l'exigence d'une évaluation externe formulée par le ministère de l'Éducation. » Après quelques grincements de chaises et des quintes de toux, un responsable administratif a déclaré : « C'est arrivé l'année dernière, et je suis sûr que si vous interrogez les gens, ils vous diront qu'ils veulent simplement passer à autre chose. » Les responsables avaient raison : les incidents ayant entraîné la rupture du contrat du directeur et l'incarcération de deux membres du personnel s'étaient produits au printemps, et j'étais présent à l'automne. Je leur ai assuré qu'il était tout à fait possible que certaines personnes préfèrent tourner la page, mais qu'il était important pour moi de poser deux questions à un large public : quels facteurs ont permis ces abus sexuels ? Que faudrait-il changer pour réduire les risques de récurrence ? J'ai constaté qu'il existait de nombreuses réponses à ces questions, dont une qui consistait à ne pas en parler et à passer à autre chose. Toutefois, laisser les personnes au pouvoir formuler les questions aurait perpétué un contexte général qui a permis à de nombreux jeunes sourds de subir de graves préjudices psychologiques et physiques. Une approche différente de la recherche et de l'évaluation est nécessaire pour répondre aux besoins de ceux qui n'ont pas été suffisamment représentés dans ces contextes.

Source : Mertens, D., (2009). Transformative Research and Evaluation. New York : Guilford Press.

Étude de cas 2 : Identifier les liens dans différents contextes

En appliquant l'approche ISE4GEM à une évaluation de la participation politique des femmes, nous avons pu identifier des liens et des interrelations intéressants entre les environnements et les autres dimensions de l'approche « environnements de genre et voix marginalisées » (GEM). Par exemple, dans un pays, des femmes participant à une initiative agricole ont exercé leur participation politique en interpellant les autorités locales sur les enjeux liés au changement climatique qui les affectaient négativement. Dans un autre pays, les femmes ont été accompagnées pour accroître leur participation aux groupes de gestion des risques de catastrophe, un domaine où leur participation à la prise de décision est limitée mais de plus en plus importante. Dans un troisième pays, le soutien apporté aux femmes pour qu'elles s'engagent et participent à l'élaboration de la législation sur le changement climatique au niveau local a été identifié comme un domaine nécessitant une attention particulière. Dans un quatrième pays, les problèmes environnementaux accrus auxquels les groupes autochtones peuvent être confrontés ont été mis en évidence. L'évaluation a globalement conclu qu'il est nécessaire d'approfondir les connaissances et de renforcer les capacités afin de comprendre et de prendre en compte l'intersectionnalité entre le genre et les environnements.

Le simple fait de demander aux personnes interrogées si elles percevaient un lien entre les dimensions des GEM (Égalité des genres, Environnement et voix marginalisées) et la participation politique des femmes a suscité une réflexion et une prise de conscience plus explicite de ce lien, même si sa nature et ses implications pour leur travail n'étaient pas encore claires.

Source : Stephens, A., Lewis, E.D., Reddy, S., (2018). Évaluation systémique inclusive pour l'égalité des genres, l'environnement et les voix marginalisées (ISE4GEM) : une nouvelle approche pour l'ère des ODD. New York : Siège d'ONU Femmes.

SECTION 4 : MENU DES SERVICES ET BOÎTE À OUTILS

Outil	Objectif	Quand l'utiliser	À qui s'adresse-t-il ?	Temps nécessaire
1. Power Flower	• Présente les concepts fondamentaux de l'intersectionnalité • Contextualise l'intersectionnalité dans différents lieux et espaces • Explore le rôle du soi par rapport au pouvoir	À tout moment, mais idéalement au début de tout processus de conception de nouvelle politique ou de nouveau programme.	Pour toute personne débutante ou ayant besoin d'une formation de rappel sur les bases de l'intersectionnalité. Décideurs politiques, praticiens, animateurs d'ateliers et toute personne souhaitant approfondir ses connaissances sur l'intersectionnalité et le pouvoir relationnel.	1,5 à 2 heures
2. Créer des espaces sécurisés	• Présente les principaux éléments à prendre en compte pour concevoir et maintenir des espaces sécuritaires et accessibles à tous. • Soutient une approche de « primum non nocere » intégrant des mécanismes de responsabilisation efficaces et une atténuation des risques. • Encourage l'introspection et l'écoute active comme éléments essentiels à la création d'espaces sécurisés.	Ce module peut vous guider dans la préparation de consultations, réunions, entrevues, ateliers et autres formes d'engagement, ainsi que dans vos interactions avec vos collègues.	Praticiens et animateurs d'ateliers.	Sans objet
3. Analyse contextuelle de l'intersectionnalité	• Un exercice qui éclaire une approche intersectionnelle des analyses de pays, des	À tout moment, mais idéalement au début de tout nouveau processus de conception de politique ou de	Décideurs politiques, praticiens et animateurs d'ateliers	3 à 4 heures

	stratégies, de la cartographie des parties prenantes et d'autres processus de planification. • Peut être appliqué aux niveaux local, national ou international.	programme.		
4. De l'analyse à l'adaptation	• Intégrité physique • Accès à l'éducation • Participation économique • Accès à l'information • Santé, y compris la santé sexuelle et reproductive	Après l'analyse du contexte (Outil 3).	Décideurs politiques, praticiens et animateurs d'ateliers.	2 à 3 heures

OUTIL 1 : FLEUR DE POUVOIR – EXPLORER SON IDENTITÉ ET SES PRIVILÈGES

Quand utiliser cet outil ?

Cet outil d'introspection a été conçu pour les ateliers et les réunions de groupe. Il peut être utilisé à tout moment, mais idéalement, il devrait l'être au début de toute nouvelle initiative afin d'influencer positivement nos approches et nos actions dès le départ.

Aperçu

Chacun d'entre nous possède de multiples identités nuancées qui façonnent sa vie. De même que nos propres identités sont complexes, celles des personnes avec lesquelles nous travaillons et que nous rencontrons le sont également. Le genre, la race, le handicap, l'origine ethnique, l'âge, le niveau d'éducation – entre autres – s'entrecroisent et interagissent pour façonner notre identité et les défis et contradictions auxquels nous sommes confrontés. Explorer nos multiples caractéristiques en groupe contribue à développer une conscience individuelle et collective de nos situations respectives.

Objectifs

- Présenter le concept fondamental d'intersectionnalité, en soulignant comment diverses identités coexistent en chacun de nous et évoluent tout au long de notre vie, de l'enfance à l'âge adulte.
- Explorer comment nos identités croisées contribuent à la fois à l'oppression et aux privilèges, illustrant la nature relationnelle et dynamique du pouvoir.
- Réfléchir à la manière dont ces forces opèrent dans la vie des individus, en approfondissant notre compréhension de l'impact de l'identité, du pouvoir, de la subordination et de l'exclusion sur nos

organisations, sur nous-mêmes en tant qu'individus et sur nos stratégies de changement social.

Durée

90 à 120 minutes selon la taille du groupe

Participants

Maximum 25 personnes

Compétences de l'animateur/de l'animatrice

- Afin d'amorcer des discussions constructives et une introspection critique, il est impératif qu'une personne ayant une expérience vécue de discrimination intersectionnelle anime ou co-anime la séance.
- Cette activité peut soulever des questions sensibles et requiert donc qu'au moins un des animateurs/animatrices soit très expérimenté(e), notamment pour orienter les discussions de manière constructive.

Accessibilité

- Cette activité étant basée sur des supports visuels, l'animateur/l'animatrice devra veiller à ce que toutes les références visuelles soient clairement décrites pour les participants aveugles ou malvoyants. Pour l'exercice sur l'identité personnelle (étape 4), fournir à chaque participant une fiche adaptée à son ardoise braille.
- Prévoir une courte pause à mi-séance pour permettre aux participants ayant besoin d'une pause sensorielle de se reposer brièvement.
- Prévoir la présence d'assistants pour les participants qui en feraient la demande.

Matériel et espace nécessaires

- Feuilles de papier de couleurs variées avec des contours de fleurs – 1 par participant (voir ci-dessous)
- Feuilles de paperboard et fiches récapitulatives
- Ciseaux
- Feutres et stylos
- Ruban adhésif/Pâte à fixer ou mur adhésif
- Espace libre au mur ou au sol
- Ardoise braille, stylet et fiche pour les participants aveugles (si nécessaire)

Déroulement

1. Préparation de l'animateur :

- a. Découpez 12 grands pétales et un cercle moyen dans du papier pour tableau de conférence et collez-les ensemble au mur ou au sol pour former une fleur.
- b. Photocopiez pour chaque participant une feuille A4 avec un dessin de fleur à 12 pétales.
- c. Chaque pétale représente une catégorie, qui peut inclure : le sexe, l'origine ethnique, la langue, la religion, la tranche d'âge, le statut socio-économique, le niveau d'études, le handicap, le lieu de résidence (par exemple, urbain, périurbain, rural, isolé), la situation familiale (par exemple, marié(e), divorcé(e), en couple, célibataire), l'orientation sexuelle, la nationalité, le logement (par exemple, propriétaire, locataire, logement social, foyer, camp,

sans logement), etc. Préparez donc une fiche pour chaque catégorie, à placer sur le pétale correspondant. Avec le groupe, vous réduirez cette liste à 12 catégories. Il est toutefois conseillé d'en préparer quelques-unes de plus et de garder des fiches supplémentaires à disposition pour recueillir les suggestions pertinentes du groupe.

d. La partie centrale de la fleur représentera le contexte du groupe sur lequel portera sa réflexion. Il s'agit généralement du pays où le groupe est basé, mais ce contexte peut être adapté à la portée de l'exercice et à la composition du groupe pour refléter d'autres contextes tels qu'une province, une communauté ou même une organisation internationale.

2. Installez le groupe en cercle ou en demi-cercle selon que vous ayez placé la grande fleur au sol ou contre un mur. Présentez aux participants l'objectif de l'activité, en soulignant qu'il s'agit d'un espace sûr où chacun peut réfléchir à qui il est et à la manière dont certaines caractéristiques/identités peuvent influencer positivement ou négativement non seulement sa vie quotidienne, mais aussi celle des autres.

3. Commencez l'activité en convenant avec le groupe du contexte sur lequel elle portera (par exemple, le pays XX) et inscrivez-le au centre de la fleur. Ensuite, définissez avec les participants les différentes caractéristiques/identités sociales qu'ils souhaitent explorer dans le contexte convenu. L'animateur peut lancer la discussion en suggérant des idées parmi les fiches préparées. À la fin, chaque pétale (au nombre de 12) sera associé à une catégorie.

4. Distribuez à chaque participant la feuille A4/fiche comportant les 12 pétales et demandez-leur d'y inscrire les catégories convenues ainsi que leurs propres caractéristiques/identités personnelles correspondantes.

5. Une fois les pétales complétés, menez une réflexion collective sur les questions suivantes :

- a. Votre identité a-t-elle évolué au fil des années ? Si oui, quels facteurs ont influencé ces changements ?
- b. Quelles identités avez-vous le sentiment de choisir et lesquelles vous sont imposées ?
- c. Comment l'intersection de vos identités a-t-elle façonné la personne que vous êtes aujourd'hui ?
- d. Quels aspects de votre identité ont, selon vous, influencé vos relations avec les autres ?

6. À ce stade, l'animateur (ou les animateurs) devrait avoir créé un espace de confiance permettant aux participants de partager ouvertement leurs opinions et leurs idées. Ensuite, revenez à la fleur principale (au mur ou au sol) et parcourez chaque catégorie en demandant au groupe qui, selon lui, détient le plus de pouvoir dans ce contexte. (Par exemple : quel groupe d'âge, dans le pays XX, détient généralement le plus de pouvoir ?) Une fois le consensus atteint, inscrivez ces caractéristiques dominantes une à une à l'intérieur de chaque pétale correspondant.

7. Une fois terminé, demandez au groupe de retourner à sa fleur individuelle et de compter le nombre de pétales où ses caractéristiques/identités personnelles correspondent à celles notées comme caractéristiques dominantes dans la grande fleur. Les participants auront entre zéro et douze correspondances.

8. Demandez au groupe de se lever et de se réorganiser sur les chaises en fonction du nombre de correspondances. Une extrémité du cercle représentera le nombre le plus élevé et l'autre le plus bas.

9. Une fois que les participants ont trouvé leur nouvelle place, demandez-leur de s'asseoir et d'observer la nouvelle disposition. Quels schémas remarquent-ils ?

10. Animez une discussion autour de questions telles que :

- a. Quel est votre ressenti par rapport à votre position actuelle ? Vous y attendiez-vous ?

Pourquoi ?

- b. Pensez-vous que votre position actuelle reflète de manière réaliste votre statut hiérarchique dans votre contexte ? Pourquoi ?
- c. Êtes-vous surpris(e) par la position de certaines personnes par rapport à vous ? Si oui, pourquoi ?
- d. Avez-vous déjà eu conscience de votre pouvoir et de vos privilèges par rapport aux autres ?
- e. Pensez-vous qu'à l'avenir vous resterez à votre poste actuel, ou que votre position hiérarchique évoluera ? Quels facteurs sont susceptibles d'influencer votre réponse ?
- f. Si le contexte changeait, par exemple au sein de votre organisation, à quel point pensez-vous que la fleur et votre position seraient différentes ?
- g. Que vous révèle cette activité sur votre propre pouvoir ou votre potentiel d'exercice du pouvoir ? Si vous détenez consciemment du pouvoir et des privilèges sur autrui, comment cela pourrait-il influencer votre vie quotidienne et votre travail ? Comment pourriez-vous corriger ce déséquilibre ?

Remarques pour l'animateur/l'animatrice lors de cette discussion approfondie :

- Cette activité peut être inconfortable pour certaines personnes. Soyez donc prêt(e) à intervenir si nécessaire, tout en restant attentif(ve) aux dynamiques de pouvoir présentes dans le groupe.
- Mettez en évidence toute observation illustrant les enjeux liés à l'intersectionnalité, tels que les identités qui se croisent, le pouvoir relationnel, le temps et l'espace. Par exemple :

- Chaque individu possédant de multiples identités, il peut être dominant dans une relation et subordonné dans une autre.

- Le pouvoir est souvent moins visible pour ceux qui sont puissants. Ceux qui détiennent le plus de pouvoir se permettent souvent de donner un avis basé uniquement sur leur intuition. Moins on a de pouvoir, moins on est susceptible de parler sans preuves à l'appui. Par exemple, les dynamiques de genre font que les femmes sont plus susceptibles de ressentir le besoin de justifier leurs opinions que les hommes.

Ceux qui détiennent le pouvoir peuvent facilement tomber dans le piège de le percevoir par rapport à ceux qui sont plus puissants qu'eux (c'est-à-dire ceux qui sont absents) plutôt qu'à ceux qui le sont moins. Inversement, les personnes moins puissantes reconnaissent généralement qu'elles sont bien plus nombreuses à l'être.

Notes de débriefing

• Nous appartenons simultanément à plusieurs communautés et pouvons donc subir à la fois oppression et privilège. Nous avons, par exemple, une identité professionnelle et une identité d'épouse ou de mère. Comment cela fonctionne-t-il ? Une médecin est respectée dans sa profession, mais peut être victime de violences conjugales dans sa vie privée. Elle subit alors à la fois privilège et domination. L'intersectionnalité est un outil d'analyse permettant d'étudier, de comprendre et de réagir aux manières dont nos identités s'entrecroisent et contribuent à des expériences uniques d'oppression et de privilège. De même que les programmes qui n'abordent pas spécifiquement l'inclusion des personnes en situation de handicap ou de genre sont voués à l'échec, les outils simplistes qui enferment les individus dans des catégories simplistes telles que « pauvre », « jeune », « rural », etc., le sont tout autant. En réfléchissant à la manière dont ces multiples aspects interagissent dans nos vies, nous pouvons mieux nous comprendre et appréhender notre rapport au pouvoir, ainsi que l'influence de ces facteurs sur autrui.

- Puisque chaque personne possède des caractéristiques différentes, il est essentiel de trouver des

points de convergence et d'agir avec des personnes de tous horizons afin de lutter contre les multiples formes de discrimination auxquelles nous sommes confrontés, qu'elles soient liées au handicap, à la classe sociale, à l'origine ethnique, au genre, à l'âge, etc.

- Cet exercice de réflexion se veut stimulant et nous encourageons les participants à poursuivre leur cheminement après la séance. Chacun est invité à s'interroger constamment sur ses croyances, ses jugements et ses actions au quotidien, et à réfléchir à ce qu'il pourrait faire différemment ou à ce à quoi il pourrait accorder plus d'importance à l'avenir. La réflexivité est un outil fondamental pour appréhender l'intersectionnalité.

OUTIL 2 : ÉLÉMENTS CLÉS POUR LA CRÉATION D'ESPACES SÉCURISÉS

Quand utiliser cet outil ?

Cet outil est un guide destiné aux praticiens et aux animateurs, notamment pour la préparation de consultations, réunions, entretiens, ateliers et autres formes d'interaction. Il doit également guider vos interactions avec vos collègues au sein de votre lieu de travail.

Aperçu

Un espace sécurisant est défini collectivement par les personnes qui le composent comme un lieu où elles peuvent être elles-mêmes, sans avoir à « filtrer » ce qu'elles partagent ou expriment, mais aussi sans causer de préjudice ou d'oppression supplémentaires aux autres. Nombreuses sont les personnes ayant subi de la discrimination, du harcèlement, des abus ou d'autres formes de préjudice qui craignent les répercussions de leur prise de parole et du partage de leurs expériences, en raison des rapports de pouvoir qui ont permis et perpétué leur situation. Ces expériences et leur impact sur la vie des personnes sont souvent source de douleur et d'émotions profondes. Préserver un espace sécurisant est donc essentiel dans le cadre d'une démarche intersectionnelle, afin de garantir un véritable apprentissage mutuel et d'atténuer les risques potentiels.

Objectif

- Connaître et comprendre les éléments clés à prendre en compte pour concevoir et maintenir des espaces sûrs et accessibles à tous.
- Promouvoir l'introspection et l'écoute active comme éléments essentiels à la création d'espaces sûrs, où chacun peut réfléchir à la manière dont ses propres convictions profondes et ses positions de pouvoir et de privilège peuvent influencer la façon dont les autres expriment et gèrent l'oppression.
- Soutenir les programmes, adopter une approche de non-nuisance et intégrer des mécanismes efficaces de responsabilisation et d'atténuation des risques.

1. Prendre conscience de son propre pouvoir, de ses privilèges, de ses attitudes et de ses croyances

- Réfléchir aux facteurs qui influencent vos valeurs personnelles, vos expériences, vos intérêts, vos croyances et votre engagement politique, et à la façon dont ils se rapportent aux identités sociales et structurelles (p. ex., identité de genre, race, ethnicité, appartenance autochtone, statut socioéconomique, sexualité, handicap, âge, orientation sexuelle, statut d'immigrant, religion, etc.) ainsi qu'aux processus d'oppression (p. ex., patriarcat, colonialisme, capitalisme, racisme,

hétérosexisme, validisme, etc.) dans votre contexte. [Voir OUTIL 1 : Fleur de Pouvoir]

- Prenez le temps de réfléchir honnêtement et de manière critique à la façon dont vos propres croyances et attitudes peuvent vous amener à juger les autres. Cela peut se manifester de différentes manières, par exemple en ayant des opinions préconçues sur certains groupes de personnes, en blâmant ou en stigmatisant les victimes, ou en faisant des suppositions sur la situation des gens sans raison valable ni expérience directe de cette même forme d'oppression.
- Si vous pensez être exempt de toute responsabilité quant au rôle que vous pourriez jouer dans l'oppression d'autrui, remettez-vous en question. La conscience de soi est la capacité de se voir clairement et aussi objectivement que possible grâce à la réflexion et à l'introspection. Efforcez-vous de sortir de votre zone de confort et de voir les choses du point de vue des personnes qui subissent directement l'oppression. Certaines vérités peuvent être difficiles à accepter, mais il est important de passer d'une réaction défensive instinctive à une réaction réflexive. Interrogez-vous sur votre éventuelle implication dans le problème, que ce soit directement ou indirectement. Demandez-vous également comment vous utilisez activement votre pouvoir et vos privilèges pour contester la situation.
- Sachez que, dans les faits, le personnel est politique. Répondez aux témoignages individuels et veillez à ce que les personnes victimes de discrimination et de marginalisation ne soient pas perçues comme des victimes ou responsables d'un problème systémique. Cela implique également d'être lucide sur vos propres convictions et privilèges en tant que professionnel·le : qu'est-ce qu'une perspective intersectionnelle signifie pour vous dans votre contexte ? Par exemple, vous ne pouvez pas promouvoir l'égalité pour les personnes victimes de discrimination sans tenir pleinement compte de vos propres privilèges et de votre pouvoir relationnel.

2. Favoriser un dialogue sûr et constructif

- Fixez-vous comme objectif de garantir que tous vos espaces de travail soient sûrs, accueillants et accessibles, permettant à chacun·e de se sentir à l'aise et de se déconnecter des difficultés du quotidien.
- Toutes les formes de dialogue et de communication utilisées (langue des signes, communication orale et écrite, signes tactiles, images, etc.) sont-elles respectueuses ? Utilisez un langage approprié qui ne renforce pas les stéréotypes négatifs ni la stigmatisation.
- Soyez attentif à ce que les autres expriment et n'hésitez pas à poser des questions pour clarifier votre compréhension de leurs idées, sentiments et points de vue. Pour éviter les malentendus, vérifiez auprès de la personne concernée ce qu'elle a voulu dire ; ne vous fiez pas à votre propre interprétation.
- Faites preuve de sensibilité et d'empathie, et privilégiez ces qualités à la simple obtention d'informations. Si quelqu'un partage ouvertement une difficulté ou une expérience vécue, ne la rejetez pas si cela vous met mal à l'aise, mais soutenez-la en reconnaissant sa situation.
- Mettez de côté votre vision du monde et explorez la diversité des opinions et des idées. Interrompre ou couper la parole à quelqu'un pendant qu'il s'exprime est non seulement frustrant et dévalorisant pour cette personne, mais cela limite également votre propre capacité à apprendre de la diversité des savoirs.
- Faites attention à vos paroles. Vos propos pourraient-ils être excluants, oppressifs ou offensants pour autrui ? Détenez-vous un pouvoir qui pourrait faire en sorte que vos paroles ne soient ni

remises en question ni contestées ? Encouragez-vous activement les autres à vous contredire et à vous interpellier ?

- Soyez flexible et prêt à essayer différentes méthodes pour favoriser une participation équitable. Tenez compte du genre, de l'accessibilité, des considérations culturelles et religieuses. Par exemple, pour des sujets sensibles ou dans certains contextes culturels, il peut être nécessaire d'envisager des espaces de dialogue distincts.
- Lorsque vous animez une discussion, soyez clair sur les fondements politiques de vos décisions : de l'espace sécurisé au contenu, en passant par la logique/l'ordre et la répartition des prises de parole. Ces mesures doivent avoir un objectif clair : corriger les déséquilibres de pouvoir et remettre en question le statu quo. Si vous travaillez avec des consultants externes, discutez au préalable du contenu et des raisons de vos orientations politiques afin qu'ils puissent adopter la même approche.
- N'oubliez pas que la création d'espaces de dialogue sécurisants doit également inclure la convivialité, l'enthousiasme et l'humour aux moments opportuns, ce qui peut contribuer à instaurer un climat de confiance, de solidarité et d'échanges constructifs.
- Une fois l'espace sécurisant établi, il incombe aux animateurs de le préserver. Cela implique d'aborder les questions délicates qui se posent, de veiller à l'utilisation d'un langage inclusif et respectueux, de faire respecter les principes convenus par les participants et de répondre aux émotions fortes présentes en les reconnaissant et en les gérant de manière appropriée.

3. Intégrer l'accessibilité et les aménagements raisonnables

- Sachez que vous avez l'obligation de prendre les mesures appropriées pour garantir aux personnes handicapées un accès égal à vos lieux, à vos communications et à toute information (article 9 de la CDPH).
- Bien que la mise en place de mesures d'accessibilité puisse prendre du temps, votre obligation de fournir des aménagements raisonnables aux personnes est immédiatement applicable. Le non-respect de cette obligation est considéré comme une discrimination (article 2 de la CDPH). Des exemples d'aménagements raisonnables comprennent l'adaptation des installations et des informations existantes aux personnes en situation de handicap ; la modification du matériel ; la réorganisation des activités ; le réaménagement des horaires de travail ; ou encore l'ajustement des supports pédagogiques et des stratégies d'enseignement.
- Mettez en place des systèmes et des mécanismes permettant d'identifier les besoins d'accessibilité, d'aménagements raisonnables et de soutien individualisé des personnes en situation de handicap au sein de votre environnement de travail et de vos projets, afin de faciliter leur participation sur un pied d'égalité avec les autres. Cela peut impliquer l'ajout de questions aux formulaires de candidature, d'inscription aux réunions et aux enquêtes auprès des participants.
- Veillez à ce que le budget alloué à l'accessibilité et aux aménagements raisonnables ne soit pas une simple formalité, mais bien une composante intégrante du processus budgétaire. Ce budget doit couvrir tous les aspects du programme, y compris les dépenses liées au recrutement, aux consultations, aux activités, à l'acquisition de biens, de matériel, aux évaluations et aux mécanismes de retour d'information.
- N'oubliez pas que l'accessibilité ne se limite pas à l'environnement bâti. Assurez-vous donc que toutes vos informations et communications respectent les normes et bonnes pratiques d'accessibilité en vigueur, telles que les formats alternatifs, l'interprétation en langue des signes par des interprètes

agréés, le sous-titrage, l'audiodescription, la traduction, la révision linguistique, etc. Veillez également à ce que tous les documents électroniques que vous produisez (Word, Excel, PowerPoint, PDF, etc.) soient accessibles.

- Familiarisez-vous avec la législation et les directives nationales et internationales. Les services locaux de protection de l'enfance et les professionnels de l'accessibilité peuvent vous aider à comprendre vos obligations légales, les normes applicables et à garantir leur conformité avec la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).
- Veillez toujours à considérer la sécurité et l'accessibilité conjointement. Les mesures de sécurité ne doivent pas compromettre l'accessibilité et, inversement, les fonctionnalités d'accessibilité ne doivent pas compromettre la sécurité.
- N'oubliez pas qu'une solution accessible n'est jamais une solution qui isole les personnes handicapées.

4. Tenez compte du temps et de l'espace

- Lors de la planification et de la mise en œuvre de programmes, tenez compte du fait que le choix des lieux, des horaires et des emplacements a un impact différent sur les personnes. Dès la phase de conception initiale, prenez le temps de vous renseigner auprès des personnes marginalisées sur les problèmes et les risques potentiels liés à votre contexte, et sur les moyens de les éviter.
- Si vous choisissez un lieu pour une réunion, une conférence ou une consultation, posez-vous les questions suivantes :
 - Qui gère le lieu ? Comprend-elle que l'atelier vise à offrir un espace sécurisant aux participants ? Accueille-t-elle favorablement les personnes généralement stigmatisées dans son contexte ? Les propriétaires ont-ils des relations politiques ou des influences susceptibles de mettre les participants mal à l'aise ?
 - Qui d'autre partage les lieux ? S'il s'agit d'un espace partagé, les participants se sentiront-ils à l'aise dans leurs chambres et les espaces communs ?
 - Le quartier est-il sûr ? Le lieu doit être situé dans une zone géographique appropriée et sûre pour tous les participants. Ces derniers peuvent-ils s'y rendre ou s'y déplacer pendant la journée et la soirée sans crainte ni menace ? Les organisateurs et les animateurs sont-ils conscients des problèmes de sécurité potentiels et ont-ils mis en place des plans d'urgence accessibles ?
 - Le lieu est-il situé dans une zone à forte densité de population ? Dans la mesure du possible, privilégiez un lieu bien desservi par les transports en commun, mais offrant également des espaces naturels pour favoriser le bien-être et réduire le stress.
 - Le lieu propose-t-il des salles plus petites à louer ? Il est recommandé de louer une petite salle comme espace calme et sécurisé pour les personnes qui souhaiteraient s'isoler du groupe. Afin d'accroître la diversité des participants, notamment des populations marginalisées, envisagez de louer une salle pour la garde d'enfants en journée, ainsi qu'un hébergement pour les personnes venant de loin ou ayant des difficultés à se rendre sur place.
- Toutes les personnes ont-elles été informées des plans d'évacuation accessibles en cas d'urgence ? La politique et les procédures de sécurité de votre lieu de réception doivent constituer un critère de choix essentiel. Discutez-en au préalable avec la direction et assurez-vous que des itinéraires

accessibles aux personnes en situation de handicap sont prévus. Ces informations de sécurité doivent être clairement communiquées à tous les participants dès le début de l'événement.

- Même l'aménagement de l'espace dans un bureau ou une salle de réunion peut renforcer ou atténuer les dynamiques de pouvoir. Analysez la configuration de vos bureaux et la façon dont les gens se regroupent habituellement : les collègues occupant des postes à responsabilité ont-ils tendance à se regrouper ? La direction pratique-t-elle une politique de porte ouverte ? Existe-t-il des zones où certaines personnes ne se sentent pas les bienvenues ?
- Réfléchissez à des moyens de créer un espace inclusif pour les personnes de tous genres. Les enquêtes recueillent-elles des informations allant au-delà de la binarité homme/femme, par exemple en incluant les réponses « auto-déclaration » et « préfère ne pas répondre » ? Le langage utilisé est-il non genré ? Les participants sont-ils invités à indiquer leurs pronoms et le personnel les communique-t-il systématiquement lors des événements, dans les signatures de courriel et les réunions ? Si l'espace ne dispose pas de toilettes non genrées, une signalétique temporaire peut être mise en place.
- Dans de nombreux ateliers traditionnels, les participants sont assis derrière des tables, les animateurs étant assis devant, également derrière une table. Cette disposition peut créer une distance entre les participants et limiter leur capacité à s'investir pleinement et à participer de manière authentique. Pour y remédier, installez les participants confortablement en cercle, sans tables ni pupitres devant eux. Les animateurs doivent également être assis dans ce cercle. Cette disposition, délibérée, remet en question les rapports de pouvoir entre animateurs et participants, et entre les participants occupant des rôles hiérarchiques différents, en les plaçant tous sur un pied d'égalité. Ne vous inquiétez pas si la nouvelle disposition des sièges déconcerte certaines personnes au premier abord, car elles ne sont peut-être pas habituées à ce type d'espace ouvert. Cependant, elles s'y habituent rapidement et participent activement.

5. Le consentement doit être libre et éclairé

- Instaurer la confiance et créer des espaces sécurisants repose sur le respect des choix et de l'autonomie des personnes. C'est pourquoi le consentement libre et éclairé doit être au cœur de vos programmes et activités.
- Pour obtenir l'accord ou la permission d'une personne, vous devez lui fournir une information complète sur les effets ou les résultats possibles, dans un format accessible.
- Juridiquement, seul un adulte peut donner un consentement éclairé, car il est considéré comme ayant la capacité et la maturité nécessaires pour comprendre la situation. Il est important de rappeler que la capacité juridique est un droit fondamental garanti à tous. Malgré cela, dans certains pays, ce droit est bafoué pour certaines personnes en raison de leur origine autochtone, de leur handicap, de leur apatridie, etc. Il est de votre devoir de veiller à ne pas discriminer.
- Ne parlez jamais au nom d'une personne sans son consentement libre et éclairé. De même, ne prenez aucune décision au nom d'adultes sans leur autorisation.
- Sachez que certaines personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'un accompagnement pour les aider ponctuellement dans leurs prises de décision. Toutefois, cet accompagnement doit toujours respecter leurs droits, leur volonté et leurs préférences, et ne doit en aucun cas être soumis à des influences indues ou à une coercition. Si vous constatez une violation de ce principe, ne l'ignorez pas, car le consentement n'a pas été donné.

- Lorsque vous sollicitez le consentement pour utiliser des témoignages, des images, des enregistrements, etc., assurez-vous qu'il soit recueilli de manière accessible, dans la langue de la personne concernée. N'oubliez pas que, si le partage d'histoires et d'images peut être un outil puissant de sensibilisation et de promotion de l'égalité, il est essentiel que vos actions ne présentent aucun préjudice ni risque pour les personnes concernées, même si elles ont donné leur consentement.

6. Garantir la confidentialité et le respect de la vie privée en toutes circonstances

- Les dispositions relatives à la confidentialité, à la sécurité et à la protection des données doivent être accessibles à tous. Il est donc important de vous familiariser avec les politiques de votre organisation et les obligations légales locales en matière de protection des données personnelles, et de veiller à leur application dans vos programmes et systèmes.
- Les personnes sont peu susceptibles de vous divulguer des informations si elles ne se sentent pas en sécurité quant au respect de la confidentialité et du respect de leur vie privée. Il faudra donc peut-être du temps pour instaurer une relation de confiance.
- Il est essentiel que toute personne de votre programme ayant accès à des données privées soit consciente que les personnes victimes de discrimination fondée sur leur identité et leurs caractéristiques personnelles peuvent subir un préjudice grave si des données qui vous sont communiquées sont rendues publiques.
- Les organisations doivent mettre en place des systèmes de gestion des données robustes, conformes aux exigences légales en matière de protection des données, afin de préserver l'intégrité des individus et des groupes. Par exemple, si des données sont diffusées publiquement sous forme d'images ou de citations, le consentement formel et documenté de la personne concernée est requis. De plus, des mesures appropriées doivent être prises pour garantir que la divulgation publique ne mette en danger aucun enfant ni adulte.

7. Garantir des mécanismes de retour d'information sécurisés

- Les mécanismes de retour d'information – qui permettent de traiter les problèmes, des commentaires généraux aux plaintes et aux signalements – sont devenus courants comme outils d'apprentissage, de responsabilisation et de transparence. Cependant, pour être efficaces, ils doivent être perçus comme de véritables canaux de traitement et de prise en compte équitable des commentaires. Autrement, ils risquent d'être considérés comme de simples systèmes symboliques mis en place par des personnes en position de pouvoir et de privilège.
- De bons mécanismes de retour d'information sont diversifiés et tiennent compte de l'acceptabilité et de l'accessibilité pour tous, afin que chacun se sente à l'aise et en sécurité pour exprimer ses préoccupations. Les préférences étant différentes d'une personne à l'autre, il est important de s'y adapter et de toujours veiller à ce que les mécanismes soient disponibles dans les langues locales.
- Proposez plusieurs canaux de retour d'information pour permettre aux personnes de signaler des problèmes graves tels que les abus, l'exploitation, la violence, le harcèlement, la fraude, etc., et assurez-vous qu'elles connaissent toutes les options disponibles.
- En matière de sécurité des personnes, il est essentiel de traiter rapidement les problèmes afin que vous et votre équipe soyez en mesure de répondre aux plaintes de manière appropriée et dans les meilleurs délais.

- Des mécanismes de retour d'information efficaces nécessitent également de solliciter activement ces retours. De nombreuses personnes victimes d'oppression n'osent pas forcément porter plainte ou craignent les répercussions, surtout si leur plainte vise une personne ayant autorité sur elles. Impliquer des organisations représentatives des personnes marginalisées et discriminées peut contribuer à créer des mécanismes de retour d'information plus sûrs et plus inclusifs. Cela peut encourager davantage de personnes, notamment issues de groupes sous-représentés, à partager leurs préoccupations et leurs problèmes.

- Lors de vos réunions et événements, utilisez différents mécanismes de retour d'information et demandez aux participants comment ils préfèrent donner leur avis. Il est important de savoir ce qui les met le plus à l'aise, car tout le monde n'est pas habitué aux sondages traditionnels. Il existe de nombreuses autres façons de solliciter des retours d'information, comme un tableau d'affichage anonyme où les participants peuvent dessiner ou écrire des commentaires, une boîte à suggestions ou un sondage à la sortie des réunions. Vous pouvez également demander aux participants de se porter volontaires pour recueillir des retours d'information pour votre événement ou réunion. Ainsi, les participants se sentiront peut-être plus à l'aise pour partager leurs critiques constructives avec un autre participant qu'avec les animateurs ou les organisateurs de l'événement. N'oubliez pas que la diversité des approches, qui tient compte des préférences de chacun, est essentielle pour favoriser la participation et l'apprentissage, notamment lorsqu'on travaille avec des groupes sous-représentés ou qu'on organise des événements impliquant des personnes de cultures différentes.

8. Soyez prêt à orienter les personnes vers les services de soutien

- Selon la personne et sa situation, l'oppression et la discrimination peuvent engendrer des traumatismes et la mettre en situation de risque. Il est important que vous et votre équipe soyez non seulement sensibles à cette réalité, mais aussi préparés à savoir comment réagir si nécessaire. Assurez-vous que chacun connaisse l'identité de la personne référente en matière de protection et ses responsabilités.

- Si vos réunions ou ateliers abordent des sujets sensibles ou potentiellement traumatisants, il est important que les animateurs aient prévu des stratégies pour gérer les émotions fortes qui pourraient émerger chez les participants. Les animateurs doivent reconnaître l'importance d'un espace sécurisant et le caractère inévitable des émotions, et être prêts à s'entretenir individuellement avec les participants concernés, en leur proposant un soutien pour obtenir une aide professionnelle supplémentaire si besoin.

- Tenez à jour une liste de contacts locaux afin de pouvoir orienter des personnes vers des services de soutien psychosocial, des centres médicaux, des centres d'hébergement, les commissariats de police compétents, etc. Consultez les organisations locales représentatives des personnes marginalisées et discriminées pour établir cette liste.

OUTIL 3 : ANALYSE DU CONTEXTE INTERSECTIONNEL

Aperçu

Comprendre le contexte dans lequel nous évoluons et ses dynamiques de pouvoir est essentiel pour les praticiens et les décideurs politiques. L'activité suivante guide les participants à travers un processus d'analyse contextuelle qui permet d'appréhender les dynamiques de pouvoir à un moment et un endroit précis. Elle fournira des informations précieuses pour toute démarche.

Objectif

Cet outil est polyvalent : il éclaire les analyses de pays, les stratégies, la cartographie des parties prenantes et des pouvoirs, et complète les évaluations des risques et la planification. Dans le cadre de cette démarche, nous nous concentrerons sur l'analyse des forces et des dynamiques présentes dans le contexte politique actuel, une période qui reflète la situation d'aujourd'hui et les 6 à 12 prochains mois. Selon votre orientation, cette analyse peut être menée à l'échelle nationale ou locale et adaptée à un contexte international.

Durée

3 à 4 heures

Accessibilité

- Prévoir une courte pause à mi-séance pour permettre aux participants ayant besoin d'une pause sensorielle de se reposer brièvement.
- Mettre à disposition des assistants pour les participants qui en feraient la demande.
- Fournir les supports de présentation et le matériel nécessaires : formats alternatifs, interprétation en langue des signes par des interprètes agréés, sous-titrage, audiodescription, traduction, révision linguistique, formats faciles à lire, etc. Veiller également à ce que tous les documents électroniques produits (Word, Excel, PowerPoint, PDF, etc.) soient accessibles.

Matériel et espace nécessaires

- Marqueurs
- Tableaux de conférence
- Ruban adhésif
- Guide de questions : Analyse intersectionnelle (page suivante)

Déroulement

- Présenter la séance et l'activité, en expliquant qu'une approche intersectionnelle implique une réflexion holistique sur ce que nous cherchons à changer et comment nous essayons de le changer. Cela implique de réfléchir à la manière dont les discriminations intersectionnelles et les rapports de pouvoir inégaux se manifestent
 - a) à tous les niveaux de la société, de la sphère privée (individuelle et familiale) à la sphère publique (communauté, organisation, gouvernement et secteur privé) ; et
 - b) à travers les formes de pouvoir visibles et invisibles – des normes sociales et pratiques d'exclusion aux lois et politiques officielles.
- Examinez le guide d'analyse ci-dessous, distribuez-en un exemplaire à chaque participant et formez des groupes de quatre à cinq personnes. Expliquez que, bien que les forces et dynamiques que nous allons analyser soient présentées sous différents angles pour plus de clarté, elles se chevauchent et interagissent évidemment tout au long de la vie des individus. Bien entendu, ces dynamiques sont en constante évolution, mais il est important, pour notre propre compréhension, de les appréhender à l'heure actuelle.
- Formez des petits groupes :

- a. Chaque groupe utilisera le guide d'analyse et notera ses points clés sur un tableau de conférence.
- b. Indiquez au groupe qu'il présentera son analyse en séance plénière ; il est donc important qu'il note les points clés pour la présentation.

- Retour en plénière : a. Les groupes présentent leurs conclusions sur l'analyse globale. Après chaque présentation, sollicitez les commentaires des autres groupes concernant les points à clarifier, les questions, les doutes, les ajouts, etc.

- b. Demandez à l'ensemble du groupe : Quelles perspectives ou questions cette analyse globale soulève-t-elle pour vous concernant les défis et les opportunités actuels auxquels vous êtes confrontés dans votre travail au cours des 6 à 12 prochains mois ? De quelles informations supplémentaires avez-vous besoin ?

- Synthèse : Synthétisez les réflexions du groupe, clarifiez les malentendus et les doutes, et résumez les points que vous jugez pertinents et importants.

Guide des questions

Dans cette analyse, vous examinerez les dynamiques et les forces à l'œuvre dans différents secteurs de la société et comment celles-ci affectent les personnes les plus marginalisées et engendrent des discriminations intersectionnelles dans le cadre d'une politique ou d'un programme donné. Les questions doivent être contextualisées, adaptées et complétées. Elles peuvent également servir à enrichir des cadres de référence existants. Il est possible que vous ne puissiez pas répondre à toutes les questions ; abordez ce qui est possible dans chaque contexte et indiquez les points nécessitant une analyse ou une investigation plus approfondie.

1. Autonomie, engagement, connaissances et compétences

Citez deux ou trois aspects majeurs de la vie individuelle et familiale, ainsi que les attentes qui influencent actuellement le bien-être et les droits des personnes les plus marginalisées. Veillez à prendre en compte les différences au sein du ménage (par exemple, les personnes en situation de handicap, les femmes, les filles et les personnes de diverses identités de genre, les personnes âgées et les jeunes). Par exemple :

- Dans quelle mesure les différents membres du ménage ont-ils le contrôle sur leur propre vie, notamment en matière de santé (y compris la santé sexuelle et reproductive et la planification familiale), d'éducation, d'emploi rémunéré, de travail de soins non rémunéré et de loisirs ?
- Dans quelle mesure ces expériences répondent-elles aux besoins et aux aspirations des membres du ménage ?
- Quels sont les principaux leviers pour favoriser l'inclusion économique des personnes les plus marginalisées (par exemple, accès au financement, à la formation, aux infrastructures, à la garde d'enfants) ? Existe-t-il d'autres domaines ou considérations à prendre en compte pour soutenir les personnes victimes de discriminations multiples ?
- Quelles actions collectives les différents groupes marginalisés ont-ils menées pour promouvoir l'égalité dans la répartition du travail, l'accès à l'éducation, à l'emploi et à la protection sociale ?

Existe-t-il des possibilités de collaboration entre ces groupes ?

- Quels choix s'offrent aux individus confrontés à la violence (en tant que victimes ou victimes de

pressions les incitant à la violence) ? Ces choix varient-ils en fonction de l'identité de chacun ?

- Comment les femmes, les filles, les garçons et les hommes s'organisent-ils pour éviter la violence ou se protéger ? Auprès de qui ? Ces situations sont-elles différentes pour les personnes en situation de handicap ?
- Comment la famille et les réseaux élargis préviennent-ils ou soutiennent-ils les comportements violents au sein du foyer, de la famille et de la communauté ?

Citez deux ou trois aspects qui décrivent la situation des OSC représentant les personnes les plus marginalisées. Par exemple :

- Quelles sont les principales OSC représentant différents groupes marginalisés ? Dans quelle mesure les représentants de ces OSC subissent-ils des discriminations intersectionnelles ?
- Quel est leur niveau d'indépendance, de capacité et d'expérience ?
- Quels sont les objectifs et les priorités des OSC ?
- Dans quelle mesure les OSC, y compris les organisations de défense des droits des personnes (ODP), promeuvent-elles et défendent-elles l'accès aux opportunités et aux ressources ?
- Collectivement, que font les OSC pour prévenir et combattre la violence dans la zone du projet ?
- Comment et comment les différents groupes se coordonnent-ils ?

2. Accès aux ressources et aux opportunités et contrôle de celles-ci

Citez deux ou trois dynamiques et acteurs majeurs qui influencent l'accès aux ressources et aux opportunités et leur contrôle pour les personnes les plus marginalisées. Par exemple :

- Quelles sont les principales activités économiques du pays et quels rôles les femmes et les hommes y jouent-ils ? Quels sont les obstacles qui empêchent les femmes, les hommes et les personnes de diverses identités de genre, confrontés à des discriminations croisées, de participer et d'en bénéficier ?
- Dans votre contexte, dans quelle mesure les personnes les plus marginalisées ont-elles accès à différentes options de subsistance (formelles et informelles) par rapport à leurs pairs ?
- Des dispositions sont-elles prévues pour leur permettre de participer au marché du travail (y compris des aménagements raisonnables) ?
- Si des dispositifs existent, dans quelle mesure les personnes les plus marginalisées y ont-elles accès ?
- Dans quelle mesure les personnes victimes de discriminations intersectionnelles ont-elles accès aux différents types de systèmes d'enseignement formel (primaire, secondaire, supérieur, professionnel et technique) par rapport à leurs pairs ?
- Le système répond-il à leurs besoins ? Ont-elles bénéficié d'aménagements raisonnables ? Quels ont été les principaux obstacles rencontrés pour accéder à l'éducation ? Quels ont été les facteurs facilitant leur accès ?
- Dans quelle mesure les infrastructures physiques et non physiques des bâtiments locaux sont-elles accessibles ?
- Dans quelle mesure est-il facile pour les personnes de se rendre aux écoles, aux lieux de travail et

aux commerces de proximité ? (Environnement bâti et transports locaux)

- S'il existe un programme national d'alphabétisation et de calcul, dans quelle mesure est-il accessible aux personnes handicapées ?
- En quoi l'accès aux services diffère-t-il en situation d'urgence ou de conflit ?
- En cas de violence, dans quelle mesure les personnes victimes de discriminations intersectionnelles peuvent-elles accéder à la justice ? Sur quels fondements ces différences se manifestent-elles ?

3. Lois, politiques, programmes, allocation des ressources, mécanismes de responsabilisation

Citez deux ou trois politiques, lois, institutions ou décideurs gouvernementaux majeurs qui affectent actuellement les personnes les plus marginalisées dans votre contexte. Par exemple :

- Quelles sont les lois relatives à l'égalité au travail : égalité salariale, congé parental, aménagements raisonnables, etc., et les lois contre la discrimination, le viol et le harcèlement sexuel ?
- Quelles sont les lois, politiques et plans relatifs à la protection sociale ? Dans quelle mesure sont-ils mis en œuvre ? Quel est le montant des dépenses (en % du PIB) ?
- Les dispositifs de protection sociale sont-ils accessibles à toutes les personnes victimes de discriminations intersectionnelles ? L'équité est-elle assurée en termes de genre, d'âge et d'autres critères ?
- Les budgets nationaux/fédéraux et locaux prévoient-ils des ressources spécifiques pour les politiques ou programmes mentionnés ci-dessus ?
- Les titulaires de droits, notamment ceux qui subissent des discriminations intersectionnelles, sont-ils consultés lors de l'élaboration des lois, politiques et programmes susmentionnés ?
- Le cas échéant, des observations pertinentes ont-elles été formulées dans le cadre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), de la Convention relative aux droits de l'enfant (CDE), de l'Examen périodique universel (EPU), des procédures spéciales ou des enquêtes publiques ?
- L'enseignement primaire est-il obligatoire et gratuit pour tous, en droit (et dans les faits) ? Qu'en est-il de l'enseignement secondaire ?
- Existe-t-il des politiques favorisant l'équité pour les groupes marginalisés ? Par exemple : dispositifs de soutien aux enfants handicapés, adaptations des évaluations pour les apprenants à besoins spécifiques, aménagements raisonnables, bourses d'études, subventions, programmes encourageant l'accès à l'éducation pour les filles ou les enfants autochtones.
- Les établissements publics sont-ils généralement tenus d'être accessibles ?
- Les établissements privés (lieux de travail, écoles, etc.) font-ils l'objet de contrôles afin de garantir l'application des mêmes normes ?
- Quelles sont les lois relatives aux violences : viol, agressions sexuelles, consentement libre et

éclairé ?

- Existe-t-il des mécanismes d'intervention, tels que l'identification des organisations locales et internationales et des services gouvernementaux (y compris la police) susceptibles de fournir des services adaptés ? Le projet peut-il contribuer à rendre ces services plus accessibles et mieux adaptés aux personnes victimes de discriminations croisées, afin d'améliorer le soutien aux survivants ?
- Si une stratégie de réduction des risques de catastrophe existe aux niveaux national et régional, les personnes victimes de discriminations croisées y ont-elles été associées ?

4. Normes sociales, attitudes et pratiques d'exclusion

Citez deux ou trois forces et croyances idéologiques et culturelles majeures qui affectent actuellement les principaux groupes marginalisés dans votre contexte. Quelles formes d'exclusion, de stigmatisation et de discrimination sont présentes ? Quels sont les principaux facteurs à l'origine des attitudes et comportements dominants ? Pensez aux personnes les plus marginalisées au sein de ces groupes (par exemple, les personnes autochtones handicapées, les femmes âgées en milieu rural, etc.). Considérez, par exemple :

- Existe-t-il des normes sociales encadrant les postes de pouvoir politique et de prise de décision ?
- Les perceptions et attitudes de la société sont-elles différentes pour les personnes les plus marginalisées en ce qui concerne le droit au travail ?
- Les perceptions et attitudes de la société sont-elles différentes pour les personnes les plus marginalisées en ce qui concerne le droit des enfants à l'éducation ? Les attitudes diffèrent-elles selon qu'il s'agit d'écoles ordinaires ou d'écoles spécialisées pour enfants handicapés ?
- Quelle est la probabilité qu'une personne marginalisée obtienne un diplôme d'études supérieures ?
- Dans quelle mesure les programmes scolaires véhiculent-ils des messages positifs sur le handicap, l'égalité des genres, la diversité, etc. ?
- Aller à l'école expose-t-il certaines personnes à un risque accru de danger ? (sécurité pour accéder à l'école, risque accru de maltraitance (de toutes sortes))
- Quelles sont les attitudes ou croyances des hommes et des femmes face à la violence, et qu'est-ce qui est considéré comme « normal » dans ce contexte ?
 - Violences conjugales
 - Violences familiales et communautaires
 - Planification familiale, stérilisation
 - Pratiques traditionnelles néfastes

Notes de débriefing

- Cet exercice nous permet d'examiner des dynamiques de pouvoir très spécifiques
 - à la fois transformatrices et oppressives – présentes dans le contexte actuel. Nous encourageons les participants à continuer d'approfondir et d'enrichir ces questions après la séance et à réfléchir à la manière dont elles pourraient être intégrées à d'autres analyses.

- Il est essentiel de prendre en compte la diversité des savoirs lors de cet exercice : la qualité des informations produites dépend de la contribution de chacun.
- Il est également important de procéder à un examen de conscience et de s'interroger mutuellement tout au long de ce processus : êtes-vous vraiment sûrs de ce que vous pensez savoir ? Quelles hypothèses pourriez-vous formuler ? Avez-vous sollicité l'avis de personnes ayant une expérience de discrimination intersectionnelle pour remettre en question vos hypothèses ?
- Rappelez aux participants que l'analyse est une étape importante, mais seulement une première étape, et que l'exercice suivant examinera de manière plus globale comment appliquer ces informations à un cadre de changement transformateur et intersectionnel.

OUTIL 4 : DE L'ANALYSE À L'ADAPTATION

Quand utiliser cet outil ?

Cet outil doit être utilisé une fois l'analyse contextuelle terminée [voir OUTIL 3 : Analyse contextuelle de l'intersectionnalité]. Il est conçu pour identifier les actions clés et les adaptations nécessaires.

Aperçu

Pour appliquer une perspective intersectionnelle aux politiques et aux programmes, il est essentiel d'adopter une vision globale de ce que nous cherchons à changer et de la manière dont nous essayons de le changer. Cette activité utilise le cadre présenté ci-dessous pour examiner l'orientation de nos politiques, programmes et actions et identifier les lacunes :

- À tous les niveaux de la société : de l'individu au collectif ou au système.
- À travers toutes les formes de pouvoir, visibles et invisibles : des normes sociales et pratiques d'exclusion aux lois et politiques officielles.

Objectif

Une fois le contexte exploré en profondeur à l'aide de l'outil 3, cet outil peut servir à identifier les actions et adaptations clés nécessaires pour garantir une approche holistique et intersectionnelle de la programmation.

Durée

2 à 3 heures

Considérations d'accessibilité

- Prévoir une courte pause à mi-session pour permettre aux participants ayant besoin d'une pause sensorielle de se reposer brièvement.
- Mettre à disposition des assistants pour les participants qui en feraient la demande.
- Fournir les présentations et le matériel nécessaires : formats alternatifs, interprétation en langue des signes par des interprètes agréés, sous-titrage, audiodescription, traduction, révision

linguistique, formats faciles à lire, etc. Veiller également à ce que tous les documents électroniques produits (Word, Excel, PowerPoint, PDF, etc.) soient accessibles.

Matériel et espace nécessaires

- Copies de l'exemple d'autonomisation économique présenté à la page suivante
- Marqueurs
- Tableau de conférence avec le cadre de référence – un par groupe
- Plusieurs grandes feuilles de papier affichées au mur et avec le cadre de référence
- Fiches récapitulatives

Déroulement

1. Présenter la séance et l'activité, en expliquant que les quatre quadrants interconnectés représentés sur le tableau de conférence/les feuilles correspondent aux quatre domaines abordés dans l'outil 3 et que nous allons maintenant examiner leurs interactions et comment elles peuvent soit renforcer le statu quo, soit favoriser un changement positif, selon les actions entreprises.

2. Demander aux participants d'examiner l'exemple fourni.

3. Former des petits groupes (les mêmes que pour l'outil 3) :

- a. Chaque groupe utilisera le cadre de référence et notera ses points clés sur le tableau de conférence.
- b. Indiquer au groupe qu'il présentera ses recommandations en séance plénière et qu'il est donc important de noter les points clés pour la présentation.

4. Retour en séance plénière :

- a. Les groupes présentent les principales adaptations qu'ils recommanderaient au programme. Après chaque présentation, sollicitez les commentaires des autres groupes concernant les points à clarifier, les questions, les doutes, les ajouts, etc.
- b. Demandez à l'ensemble du groupe : Quelles actions ou recommandations clés prévoyez-vous de mettre en œuvre dans le cadre du programme ? Manque-t-il des domaines ou des actions au regard des quatre composantes du cadre ?

5. Conclusion : Synthétisez les réflexions du groupe, clarifiez les malentendus et les doutes, et résumez les points que vous jugez pertinents et importants.

Notes de débriefing

- Soulignez auprès des participants l'interdépendance des thèmes présents dans toutes les théories du changement, par exemple, les liens entre l'autonomisation économique, la violence et l'éducation/l'alphabétisation.

- Il est important d'avoir une vision d'ensemble et de noter les liens à ce stade, même si cela dépasse le cadre de votre intervention ou de vos ressources potentielles. Par exemple, même si vous ne vous concentrez pas sur le droit ou les politiques publiques, notez ce qui est fait et par qui, ou ce qui devrait être fait, afin d'établir des liens pertinents.

- Comme pour l'exercice précédent, la qualité des adaptations que vous proposez dépendra des personnes présentes à cette session. Assurez-vous que les personnes victimes de discrimination intersectionnelle soient présentes et participent activement au processus décisionnel lors de la recherche de solutions.

Example

Agency; Commitment;
Knowledge & Skills

Access To and Control Over
Resources & Opportunities
(4AQs)

Social Norms; Attitudes;
Exclusionary Practices

Laws; Policies; Programmes;
Resource Allocation;
Accountability Mechanisms