

Breaking down Barriers

FICHE
PROJET
11

Opportunités et contraintes liées aux approches intersectionnelles pour la société civile dans les pays du Sud

S'ouvrir à la diversité

Willem Elbers & Daniel Boyco¹

Résumé

De nombreux groupes de la société civile dans les pays du Sud qui essaient de combattre les causes profondes de la marginalisation ont du mal à reconnaître la diversité qui existe au sein de leurs groupes cibles. Toutefois, s'attaquer à ces causes profondes exige d'avoir recours à des approches intersectionnelles qui reconnaissent la diversité des groupes et les diverses identités des personnes. Cette étude examine pourquoi certaines organisations adoptent des approches intersectionnelles et d'autres pas. Le constat est que la sensibilisation, un état d'esprit culturel bien ancré qui valorise la diversité et l'adhésion des dirigeants ont un effet favorable sur l'adoption des approches intersectionnelles. Les contraintes se révèlent être la discrimination par les groupes de la société civile eux-mêmes, la crainte d'une réaction négative de l'organisation en raison de son association avec des groupes stigmatisés, le raisonnement « cloisonné » des donateurs et la perception que l'intersectionnalité complique la mise en œuvre des programmes. Forte de ces résultats, cette étude propose un certain nombre de recommandations destinées aux groupes de la société civile et aux donateurs qui cherchent à promouvoir les approches intersectionnelles.

Introduction

Les « personnes marginalisées » sont un groupe diversifié en soi. Cependant, les organisations de la société civile visent souvent un groupe cible unique, axé sur une identité spécifique. Cela signifie qu'elles peuvent laisser de côté les identités multiples des personnes, liées à leur sexe, leur âge, leur handicap ou leur orientation sexuelle. Les identités différentes sont associées à d'autres formes d'exclusion ou de marginalisation. Par exemple, les opportunités et les contraintes qu'une fillette malentendante rencontre pour aller à l'école et

pour trouver un emploi ne dépendent pas seulement de son type de handicap, mais aussi de son sexe et de son âge. Cela implique que le cumul des identités des personnes joue un rôle majeur dans la manière dont elles peuvent participer à la société et de quelle manière.

La notion d'« intersectionnalité » nous aide à comprendre les opportunités et les défis que rencontrent les personnes en raison de leurs identités juxtaposées et croisées. En outre, cette notion explique les limites de la lutte contre les causes profondes



Le réseau Cebu DiDRR rencontre le bureau provincial de Réduction de risques de catastrophe de Cebu pour l'informer du programme Voices for Inclusion qui mettra en valeur le partenariat du réseau Cebu DiDRR avec le bureau. (travail préparatoire avant l'échange d'apprentissage dans le pays)

de la marginalisation lorsque l'on ne prend en compte qu'une seule identité. Cet article part de l'idée que les groupes de la société civile qui ne reconnaissent pas les diverses identités des personnes marginalisées ne seront pas en mesure de s'attaquer aux causes profondes de la marginalisation et de s'assurer que personne n'est laissé pour compte. Cela implique que la conception de programmes efficaces de lutte contre la marginalisation nécessite l'utilisation d'approches intersectionnelles qui reconnaissent et agissent sur la diversité des groupes et les diverses identités marginalisées des personnes.

Dans cet article, nous définissons les approches intersectionnelles comme des stratégies qui offrent un moyen de comprendre et de répondre à la manière dont différentes caractéristiques identitaires, telles que le sexe, l'âge, le handicap et l'ethnicité, se croisent et marginalisent les personnes. La place qu'occupent les organisations de la société civile dans l'intersectionnalité et les raisons pour lesquelles elles le font (ou non) ne sont pas encore totalement comprises. Cette recherche porte sur cette lacune dans nos connaissances et se concentre sur les groupes des pays du Sud. Elle pose les questions suivantes : (1) Dans quelle mesure les groupes de la société civile adoptent-ils des approches intersectionnelles ? (2) Qu'est ce qui permet et contraint ces groupes à adopter des approches intersectionnelles ? Ce faisant, la recherche vise à proposer des points de départ concrets aux groupes de la société civile et aux donateurs désireux de travailler de manière intersectionnelle.

Méthodologie

The data-collection in this research primarily took place within La collecte de données de cette recherche a eu lieu majoritairement dans le contexte du projet « Voices for Inclusion » (Des voix pour l'inclusion), du 1er janvier au 31 décembre 2019, coordonné par la Fondation Liliane et la Coalition Néerlandaise sur le Handicap et le Développement (Dutch Coalition on Disability and Development, DCDD). L'objectif principal de ce projet était de favoriser un échange entre pairs au sein des groupes de la société civile de Sierra Leone, du Rwanda, du Nigeria, d'Indonésie et des Philippines en matière d'adoption des approches intersectionnelles. Dans chaque pays, trois groupes ont participé à Voices for Inclusion. Les 15 organisations qui ont participé au projet représentent au moins l'un des groupes marginalisés suivants :

- Les personnes handicapées
- Les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI)
- Les femmes victimes de maltraitance, d'exploitation et de violences
- Les jeunes, ou les personnes âgées
- Les groupes indigènes et les minorités ethniques

Le processus d'apprentissage entre pairs s'est déroulé en deux phases. La première phase consistait en des échanges d'apprentissage dans les cinq pays. Des représentants de plusieurs organisations ont entrepris des recherches-actions pour s'inspirer de leurs projets/campagnes respectifs et ont échangé leurs résultats lors de séminaires de formation. La deuxième phase a permis de transposer ces révélations au niveau international, car des représentants de toutes les organisations ont fait part de leurs idées et meilleures pratiques lors d'un séminaire aux Pays-Bas.

Le module de recherche faisant partie du projet a utilisé diverses méthodes :

- l'observation participative au sein de l'équipe qui gère et organise le projet ;
- des entretiens avec les consultants nationaux guidant les échanges d'apprentissage entre pairs dans les cinq pays ;
- un travail sur le terrain aux Philippines et en Sierra Leone, comprenant des entretiens semi-structurés et une observation participative lors des visites d'échanges entre pairs ;
- la participation aux présentations et échanges lors du séminaire final aux Pays-Bas ;
- un atelier de validation des résultats préliminaires de la recherche ;
- un webinaire permettant une présentation des résultats de la recherche et une discussion avec un public plus large.

Les résultats

Aucune organisation participante n'avait entendu parler du concept d'intersectionnalité avant le projet Voices for Inclusion. On peut donc penser que ce terme n'est pas employé couramment ou reconnu dans les cinq pays. Néanmoins, l'étude a révélé que plusieurs organisations utilisaient (des éléments de) l'intersectionnalité dans leur façon de penser et de faire. Des 15 organisations de l'étude, quatre groupes ont clairement fait état de pensées et pratiques que nous pouvons qualifier d'intersectionnelles. En ce qui concerne ces pratiques, nous avons observé deux approches différentes de l'intersectionnalité : 1) l'intersectionnalité au sein des groupes et 2) l'intersectionnalité entre les groupes. Alors que la première approche consiste à prendre des mesures explicites pour agir sur la diversité présente au sein d'un groupe cible particulier, la seconde consiste à établir des liens avec des organisations de la société civile ciblant d'autres groupes afin de créer une synergie et d'améliorer l'impact.

Facteurs favorisant

La recherche a identifié trois facteurs favorisant l'adoption des groupes de la société civile à des approches intersectionnelles : la prise de conscience, une mentalité bien ancrée et le soutien (l'adhésion) des dirigeants.

Vincent Benitez, responsable GRRC de Cordova Cebu, discute des programmes actuels de RRC inclusifs des UGL.



photo: Kat Velmonte, Philippines

Une prise de conscience de la diversité dans les groupes

L'adoption de l'intersectionnalité en pratique exige de dépasser les « groupes cibles » singuliers et de reconnaître que de nombreuses personnes subissent des discriminations aux croisements des différentes catégories. La recherche a constaté que la prise de conscience organisationnelle était une condition préalable aux pratiques intersectionnelles. Les groupes de la recherche qui utilisaient les pratiques intersectionnelles ont tous fait preuve d'une telle prise de conscience, issue de l'histoire spécifique de l'organisation et des connaissances individuelles des employés. La prise de conscience de la diversité au sein des groupes cibles offre une nouvelle perspective sur les opportunités et les défis en vue de l'autonomisation des personnes marginalisées. Cette prise de conscience « sensibilise » les personnes à de nouvelles façons de penser et à des approches qu'ils n'envisageaient pas auparavant, et les incite à modifier leurs pratiques.

Un état d'esprit bien ancré

Les organisations qui avaient adopté des approches intersectionnelles dans l'étude, avaient en commun un certain état d'esprit institutionnalisé qui reconnaît la reconnaissance de la diversité comme étant une nécessité pour atteindre les objectifs. Pour ces organisations, travailler de manière intersectionnelle était une façon bien ancrée de penser et de travailler. Pour elles, il était normal de mettre en pratique les idées relatives à la diversité et à l'inclusion dans le travail quotidien. Il n'est donc pas étonnant que ce soient également ces groupes qui ont « automatiquement » pris en compte l'accessibilité du lieu de réunion pour les personnes handicapées dans le cadre du projet Voices for Inclusion, même s'ils ne travaillaient pas avec des personnes handicapées. Il est intéressant de noter qu'aucun de ces groupes ne disposait de politiques ni de procédures officielles en place pour garantir des pratiques intersectionnelles, méthode typique utilisées par les organismes donateurs pour favoriser certains types de comportement.

L'adhésion des dirigeants

L'étude suggère que le fait d'encourager une culture valorisant l'Intersectionnalité est impossible sans une adhésion de la part des dirigeants. Les formations ponctuelles, si elles sont importantes et nécessaires, sont toutefois souvent insuffisantes pour s'attaquer à des normes et à des croyances profondément ancrées et considérées comme acquises. Les entretiens ont révélé l'importance de soutenir un environnement dans lequel les idées sur la diversité et l'inclusion sont constamment favorisées et dans lequel le personnel est incité à discuter de sujets sensibles, voire tabous. De telles discussions exigent un soutien de la part des dirigeants. Les dirigeants peuvent également servir de modèles inspirant et motivant les autres au

sein de leur organisation. Ils peuvent prendre l'initiative de poursuivre des approches intersectionnelles dans les programmes et dans les alliances avec d'autres acteurs. Au niveau interne, ils peuvent promouvoir la sensibilisation au sein de l'organisation et encourager des discussions ouvertes sur des relations culturellement enracinées ou des sujets sensibles.

Contraintes

La recherche a détecté quatre facteurs entravant l'usage des approches intersectionnelles : la discrimination par les groupes de la société civile eux-mêmes, la crainte d'un retour de bâton organisationnel, la fragmentation chez les donateurs et la perception que l'intersectionnalité compliquerait la mise en œuvre des programmes.

La discrimination par les groupes de la société civile

Certaines organisations de l'étude étaient peu disposées à travailler avec certains groupes, comme les LGBTQI ou les travailleurs du sexe, en raison de la propre stigmatisation du personnel concernant ces groupes. Travailler d'une manière intersectionnelle exige du personnel de revoir leurs propres croyances profondément enracinées dans la culture. Par exemple, le directeur d'une organisation a expliqué qu'il ne se sentait pas à l'aise de travailler avec des organisations dont la cible sont les travailleurs du sexe, car la prostitution était quelque chose qu'il ne supportait pas personnellement. Cela nous enseigne que les groupes stigmatisés et discriminés sont également en mesure (inconsciemment) de reproduire des modèles de discrimination sociétale envers d'autres groupes. Le fait qu'une organisation se bat pour l'émancipation d'un groupe particulier marginalisé ne garantit pas qu'elle soit progressive vis-à-vis d'autres groupes.

La crainte d'un retour de contrecoup organisationnel

Les groupes marginalisés sont généralement confrontés à la stigmatisation et à la discrimination, mais l'ampleur de ces phénomènes varie selon le type de groupe. Les travailleurs du sexe et les membres de la communauté LGBTI sont victimes de répression et d'agression particulièrement violentes. Dans de nombreux pays, le travail du sexe et l'homosexualité sont illégaux et les groupes de la société civile qui travaillent avec et pour ces groupes courent le risque de se faire imposer des restrictions (souvent par le biais de lois pénales ou administratives), de subir des attaques verbales, des menaces et des violences. Ces groupes de la société civile doivent particulièrement faire attention à ne pas trop se faire remarquer. Comme les personnes interrogées l'ont indiqué, on peut comprendre que de nombreuses organisations de la société civile soient réticentes à s'associer à des groupes fortement stigmatisés, par crainte des répercussions et de se retrouver elles-mêmes stigmatisées.



Les membres du réseau DiDRR de Cebu (représentants de la Croix-Rouge, personnel GRRC de Cordova et responsable du bureau PDAO) présentent comment secourir une personne en fauteuil roulant.

Le raisonnement « cloisonné » des donateurs

La plupart des organisations de l'étude sont en tout ou partie dépendantes de donateurs internationaux pour leur survie financière. Ils ont indiqué que la plupart des donateurs posent des conditions strictes à leurs fonds, au détriment de fonds qui pourraient aller vers des groupes cibles spéciaux. Cela a un effet énorme sur le type de travail qu'ils peuvent ou ne peuvent pas effectuer. Certaines organisations de l'étude ont affirmé qu'il était souvent impossible de raisonner avec des donateurs pour les faire se départir d'une approche cloisonnée vers les groupes cibles. Le fait de s'abstenir d'une approche intersectionnelle et se contenter d'un groupe cible « clair » se justifie dans la perspective d'une survie organisationnelle et financière. De façon générale, les participants à l'étude ont affirmé qu'adopter une approche intersectionnelle sera toujours difficile, tant que la majorité des donateurs restera sur ses positions de viser un groupe cible particulier.

La mise en œuvre des programmes est perçue comme une complication

While discussing preliminary research findings, another Tout en discutant des résultats premiers de la recherche, une autre contrainte est apparue, à savoir le fait qu'une approche intersectionnelle pourrait être perçue comme une complication à la mise en œuvre des programmes. À cet égard, plusieurs arguments ont été présentés. Premièrement, des questions ont été soulevées concernant la mesure dans laquelle le travail intersectionnel exigeait une expertise des différents groupes d'identité existants. Ce travail pourrait nécessiter l'embauche de personnel supplémentaire ou un investissement en capacité organisationnelle. Deuxièmement, on a avancé le fait que l'adoption d'une approche intersectionnelle compliquerait la collecte de données et l'évaluation des besoins. L'approche intersectionnelle nécessite le travail de collecte, d'analyse et d'utilisation de données ventilées, le tout prenant du temps et des efforts. Les évaluations des besoins doivent s'adapter à la diversité et s'assurer que toutes les voix et perspectives sont prises en compte. D'autant plus que les outils pratiques permettant de finaliser les pratiques intersectionnelles font cruellement défaut pour le moment.

Recommandations

Un certain nombre de recommandations se dégagent de cette étude. Les groupes de la société civile et les donateurs désirant favoriser l'approche intersectionnelle doivent prendre en considération ce qui suit :

- ... investir dans la sensibilisation à l'importance de l'intersectionnalité, en sachant que l'ancrage de cette notion dans la mentalité organisationnelle ne peut se faire de manière réaliste par des formations ponctuelles ou sans l'adhésion des dirigeants.
- ... offrir une protection aux groupes marginalisés et à leurs organisations de la société civile qui sont attaqués dans leur propre société.
- ... partager des expériences, outils, meilleures pratiques et la recherche sur les approches intersectionnelles.
- ... favoriser les coalitions intersectionnelles qui représentent plusieurs groupes marginalisés distincts pour mettre en commun l'expertise et augmenter la solidarité à travers les groupes.
- soutenir la recherche et les trajets d'apprentissage qui ont mis en exergue les facteurs favorisant et les contraintes de l'intersectionnalité dans les organisations de la société civile.

L'analyse débouche sur une implication supplémentaire des donateurs (y compris les ONG internationales) :

- ... favoriser et adopter des conditions de financement fondées sur la pensée intersectionnelle.



Mariah Agbay, une transsexuelle sourde, participe à un échange d'expériences en tête-à-tête pendant la visite d'échange d'apprentissage de Voices for Inclusion à Cebu, Philippines.

Notes

¹ Willem Elbers est l'Enquêteur Principal du projet "Breaking Down Barriers" (Éliminer les obstacles) à l'Université Radboud. Daniel Boyco est un chercheur indépendant dans le domaine du handicap.