

Guide pratique Making It Work : l'intersectionnalité en action

Comment adopter une approche intersectionnelle



Ce guide pratique a été développé par Inclusive Friends Association Nigeria et le projet Making It Work Genre et Handicap de Humanité&Inclusion.

Mars 2022,

Edition en français juin 2022

Aujourd'hui, en ce 8 mars 2022, nous célébrons les droits des femmes dans le monde entier. Toutes les femmes et tous leurs droits.

Le projet Making It Work Genre et Handicap de Humanité&Inclusion, et Inclusive Friends Association Nigeria sont fiers de publier leur Guide pratique : l'intersectionnalité en action.

Ce guide a été élaboré conjointement par nos deux organisations tout au long de l'année 2021. Il s'agit d'un guide pratique destiné aux organisations, afin de les aider à adopter une réelle approche intersectionnelle dans leurs travaux, projets et programmes.

Parce que les identités sont diverses, les discriminations sont multiples et intersectionnelles. Les universitaires et les décideurs politiques ont progressivement mis l'intersectionnalité à l'ordre du jour - en donnant de la place aux expériences des personnes confrontées à la discrimination basée sur l'âge, le handicap, l'ethnicité, le genre, entre autres facteurs. Pourtant, en raison du manque de conseils pratiques, l'utilisation réelle de l'intersectionnalité dans les projets mis en œuvre par les organisations de la société civile dirigées par des femmes s'est avérée faible.

Les femmes ne constituent pas un groupe homogène. Les femmes handicapées non plus. Age, diversité des handicaps, ethnicité, religion, statut socio-économique, l'orientation sexuelle, etc. : l'introduction de l'intersectionnalité dans la conception des projets mis en œuvre par les femmes handicapées apportera efficacité et précision et permettra de prendre en compte les différentes expériences vécues. Il est indispensable d'aider les organisations de femmes à analyser l'impact de leur propre diversité sur leurs projets ; et de les guider pour qu'elles analysent l'impact différencié des facteurs de discrimination sur la vie des personnes.

Ce guide propose des étapes et des outils permettant d'adopter une approche intersectionnelle pour concevoir et lancer des projets qui ne laisseront aucune femme de côté. Bien qu'il ait été élaboré dans le cadre d'une approche intersectionnelle ciblée, où le genre est au centre des facteurs de discrimination, le guide pratique peut être utilisé pour aborder tout contexte et prendre en compte tous les facteurs de discrimination afin d'analyser les expériences vécues par les personnes, quels que soient leur genre et leur handicap.



Gauche à droite : Wunmi Okupe, Tracy Onabis, Molly Joshua and Grace Jerry, IFA (crédit: Nansel Samuel@IFA)

Nous tenons à souligner le rôle central de Chloé Chaudorge dans le développement de ce Guide.

CONTENU

Guide pratique Making It Work : L'intersectionnalité en action	4
Objectif général du guide	4
Composition du Guide pratique	4
En bref : Qu'est-ce que l'intersectionnalité et quel est l'intérêt d'adopter une approche intersectionnelle ?	4
Outil n° 1 : Explorer qui nous sommes	5
Partie 1 - Réflexion personnelle : Mes facteurs d'identité.....	7
Activité 1-1 : Définir ses propres facteurs d'identité et identités multiples.....	7
Activité 1-2 : Remettre en question ses préjugés et idées préconçues	9
Partie 2 - A propos de votre organisation	11
Activité 2-1 : Ma vision de la diversité dans mon organisation	11
Activité 2-2 : Analyse de la diversité dans mon organisation	12
Conclusion	15
Outil n° 2 : Travailler avec et pour les femmes les plus exposées aux dangers et discriminations	16
Partie 1 : Analyser le contexte en utilisant une lentille intersectionnelle	17
Objectif.....	17
Étapes.....	17
Partie 2 : Identifier et s'engager auprès des femmes avec lesquelles vous souhaitez travailler	21
Objectif.....	21
Pour faciliter votre travail :	21
Étapes.....	22
ANNEXES.....	25
Annexe 1. Le modèle écologique	25
Annexe 2. Points clés pour appliquer une approche intersectionnelle (depuis l'exercice du GBA+) :	26
Annexe 3. L'importance de parler avec les personnes concernées.....	26
Annexe 4. Qu'entendons-nous par « contexte » ?	27
Annexe 5. Exemple de guide pour mener une discussion de groupe	27

Guide pratique Making It Work : L'intersectionnalité en action

Comment adopter une approche intersectionnelle

Objectif général du guide¹

Ce guide sur l'intersectionnalité vise à fournir des outils spécifiques pour donner aux organisations la possibilité de mettre en pratique une approche intersectionnelle.

Pour comprendre l'intersectionnalité et savoir comment l'appliquer, il est essentiel de passer par différentes étapes.

Ce guide vous fournira des outils spécifiques pour vous soutenir tout au long de ce processus.

Ce guide s'est inspiré d'une série de ressources existantes. Nous avons essayé d'inclure leurs références autant que possible.

Remarque

Il est nécessaire d'adopter une approche intersectionnelle pour reconnaître l'importance des identités sociales individuelles dans le contexte plus large des systèmes et structures de pouvoir qui reflètent les macro-systèmes de privilège et d'oppression. Gardez à l'esprit que la reconnaissance des avantages, des désavantages et de l'oppression peut provoquer des sentiments de confusion, de culpabilité, de détresse, entre autres, et qu'il est normal de se sentir mal à l'aise.

Composition du Guide pratique

- Outil n° 1 : Explorer qui nous sommes
- Outil n° 2 : Travailler avec les femmes les plus exposées aux dangers et discriminations

En bref : Qu'est-ce que l'intersectionnalité et quel est l'intérêt d'adopter une approche intersectionnelle ?

L'intersectionnalité est une notion qui permet de comprendre et d'analyser comment les multiples facteurs identitaires (par exemple le genre, la situation économique, l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle...) d'une personne se combinent et interagissent pour créer des expériences et des situations spécifiques de discrimination ou de privilège, ainsi que des avantages et des désavantages liés à un contexte spécifique. Par

¹ L'un des documents de référence qui a permis de développer ce Guide pratique est le « [Intersectionality & Knowledge Translation, Reflection workbook](#) »

exemple, une femme handicapée peut être confrontée à une discrimination qui n'est pas seulement due à son genre ou à son handicap, mais à une combinaison de ces deux facteurs qui opèrent simultanément et interagissent de manière indissociable, produisant des formes distinctes et spécifiques de discrimination.

Pour approfondir la compréhension de ce qu'est l'intersectionnalité, vous pouvez consulter les ressources supplémentaires ci-dessous :

- Vidéo en anglais (avec sous-titres français disponibles) de l'Université de Newcastle offre une explication courte et claire de ce qu'est l'intersectionnalité (2'49) disponible sur [YouTube](#)
- Lecture en français : « Intersectionnalité féministe: un coup d'œil », CRIAW/ICREF l'Institut canadien de recherches sur les femmes, disponible à ce [lien](#)
- Vidéo en français : « C'est quoi l'intersectionnalité ? - Capsule #14 », disponible sur [YouTube](#)
- Lecture en anglais : « WomanKind Worldwide - [Intersectionality 101: what is it and why is it important?](#) »
- Lecture en anglais : « Ten Tips for Putting Intersectionality into Practice » - <https://www.opportunityagenda.org/explore/resources-publications/ten-tips-putting-intersectionality-practice>
- Vidéo en anglais (avec sous-titres français disponibles) de Kimberlé Crenshaw qui a introduit le concept d'intersectionnalité « The Urgency of Intersectionality » disponible à [ce lien](#) sur YouTube
- Vidéo en anglais (avec sous-titres français disponibles) expliquant la notion de préjugés et biais inconscients par l'Université Simon Fraser au Canada (2'54) disponible à [ce lien](#) sur YouTube
- Une vidéo en anglais expliquant l'Analyse Comparative entre les sexes PLUS (ACS+), par Femmes et Égalité des Genres Canada, Gouvernement du Canada (28'47) disponible à [ce lien](#) sur YouTube

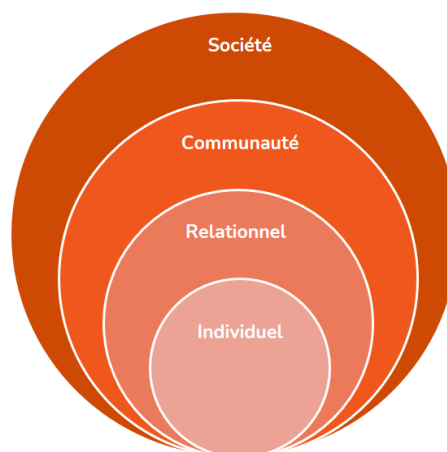
Outil n° 1 : Explorer qui nous sommes

Nous avons tous et toutes un point de vue situé lié à plusieurs facteurs individuels. Ce que nous sommes a un impact sur notre façon de penser et de travailler. L'objectif de l'outil n°1, « Explorer qui nous sommes », nous fait nous interroger afin de prendre conscience et ainsi de réfléchir à qui nous sommes, quels sont nos préjugés, où sommes-nous situés ou situées dans l'espace social, dans quelles dynamiques de pouvoir sommes-nous impliqués ou impliquées, et quels sont les impacts possibles de ces éléments sur nos actions et notre travail.

Ces facteurs font partie de notre identité et nous constituent. Nous pouvons les appeler "facteurs d'identité". Ils peuvent influencer la façon dont nous nous positionnons, la façon dont nous nous comportons, la façon dont nous interagissons avec les autres à différents niveaux, la façon dont nous percevons et sommes perçus par les autres.

Le modèle écologique est un bon moyen de mieux considérer les différents cercles d'influence et de commencer à réfléchir à la dynamique et aux interactions entre eux. Il permet de mieux se représenter au sein des différents cercles avec lesquels nous interagissons.

L'outil n°1 est composé de deux parties différentes mais liées entre elles. Il est important de les compléter l'une après l'autre dans le bon ordre.



CONTENU :

1. **Partie I : Réflexion personnelle : Mes facteurs d'identité**
 - 1.1- Activité 1 : Définir ses propres facteurs d'identité et identités multiples
 - 1.2- Activité 2 : Remettre en question ses préjugés et idées préconçues
2. **Partie II : A propos de votre organisation**
 - 2.1- De quoi et avec qui parlons-nous ?
 - 2.2- Qui suis-je et qui sont mes collègues ?

Partie 1 - Réflexion personnelle : mes facteurs d'identité

Chaque personne possède différentes identités qui la rendent unique. Dans un premier temps, il est important de réfléchir à vos propres croyances et comportements. Comme les personnes avec lesquelles vous travaillez et les populations que vous soutenez, votre identité et vos perceptions sont façonnées par la superposition de vos facteurs d'identité et leurs interactions avec les systèmes et les structures de pouvoir.

Le fait d'examiner qui vous êtes, vous permettra de comprendre la relation que vous entretenez avec les personnes que vous voulez aider. Vous pourrez réaliser que vos facteurs identitaires influencent la façon dont vous pouvez avoir conscience de certaines réalités sociales plutôt que d'autres, en raison de votre propre identité et expérience.

Activité 1-1 : Définir ses propres facteurs d'identité et identités multiples²

Objectif

Cette activité vous aidera à identifier vos propres facteurs d'identité, multiples et diversifiés, qui font partie de ce que vous êtes en tant que personne et qui ont un impact sur vos expériences vécues et vos relations avec les autres.

L'objectif principal de cette activité est de choisir la manière dont vous vous identifiez, afin de vous permettre de choisir ce que vous souhaitez partager à votre sujet. Cela vous permettra de mieux comprendre le pouvoir et les privilèges que vous pouvez avoir de fait. En effet, dans toute situation et tout contexte, vous pouvez vous trouver en situation de pouvoir et de privilège par rapport aux autres.

Consciemment ou non, nos facteurs identitaires nous impliquent dans les relations sociales et les dynamiques de pouvoir. Ils nous placent parfois dans une position dominante (avec des avantages reconnus que l'on peut qualifier de "privilèges"), et parfois dans une position de discrimination.

Ces relations de pouvoir et les dynamiques qui en résultent peuvent s'exercer à différents niveaux, comme au niveau organisationnel, individuel, communautaire et de la société. **Voir le schéma du modèle écologique plus haut.**

Étapes

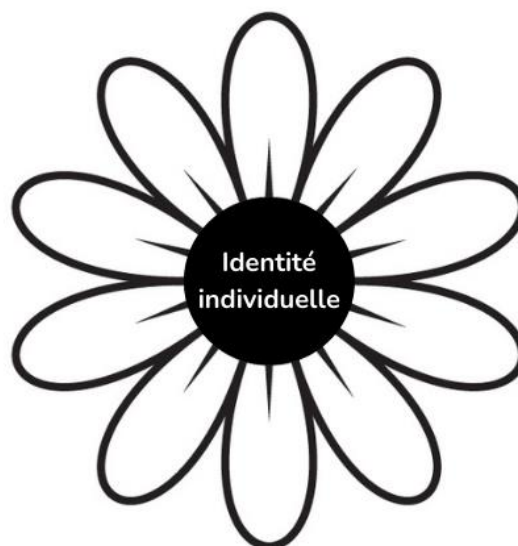
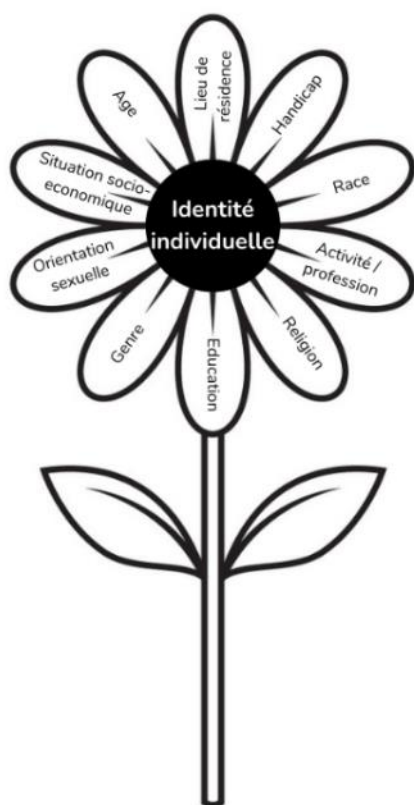
Afin de remplir la fleur des identités vide ci-dessous, prenez quelques minutes pour regarder la fleur remplie qui figure en page suivante. La fleur n'indique pas les facteurs qui doivent nécessairement être mentionnés, mais indique des exemples de facteurs qui peuvent composer l'identité individuelle d'une personne (par exemple homme ou femme, jeune ou

² Reprise du document ressource (en anglais) : [Intersectionality & Knowledge Translation, Reflection workbook](#)

moins jeune, etc.). Lorsque vous remplissez votre fleur, vous pouvez ajouter tous les facteurs qui vous correspondent même s'ils ne sont pas représentés dans cet exemple.

Identifier les catégories croisées qui, selon vous, constituent votre identité :

- Posez-vous les questions suivantes : « comment je m'identifie ? », « quels sont mes facteurs d'identité ? », ...



Remplissez la fleur vide avec les facteurs d'identité qui sont significatifs pour vous.

Gardez à l'esprit

Les pétales donnent l'impression d'une séparation entre les différents facteurs qui composent l'identité sociale. En réalité, tous les facteurs sont en interaction les uns avec les autres.

Si vous vouliez remplacer un facteur par un autre, cela pourrait avoir un impact et des conséquences significatives sur les autres facteurs énumérés, dans la mesure où votre expérience vécue sera différente. Par exemple : un homme handicapé ne vivra pas la discrimination de la même manière qu'une femme handicapée. L'expérience vécue par ces deux personnes est forcément différente puisqu'elle produit des discriminations spécifiques et uniques.

Certains facteurs d'identité peuvent vous avantager ou vous désavantager selon la situation et le contexte. Vous pouvez estimer que certains facteurs (votre genre, votre âge, votre religion, votre origine ethnique, votre niveau d'éducation, etc.) sont plus importants que d'autres dans une situation et un contexte spécifique.

Activité 1-2 : Remettre en question ses préjugés et idées préconçues³

Objectif

Dans cette activité, vous allez explorer comment les facteurs d'identité que vous avez identifiés dans la première activité ont un impact sur votre façon de travailler, vos relations et les personnes avec qui vous travaillez. Nous développons tous des croyances ou des partis pris sur le monde et les personnes qui y vivent car notre propre perception est façonnée par nos identités.

Étapes

Reprenez la fleur des identités que vous venez de remplir ci-dessus avec vos facteurs d'identité et voyez comment vos expériences personnelles peuvent parfois être influencées par des préjugés et impacter votre travail et votre perception des autres, pouvant ainsi mener à la discrimination.

Pour commencer votre réflexion, répondez aux questions suivantes :

- Selon votre propre identité (religion, ethnie, genre, âge, capacité, etc.), donnez un exemple de situation dans votre vie où l'un de vos facteurs identitaires a été un atout ou un privilège et expliquez pourquoi (exemple : accès à l'éducation, à la santé, à l'emploi...).

- Selon votre propre identité, donnez un exemple de situation dans votre vie où l'un de vos facteurs identitaires a été un désavantage (facteur pouvant conduire à la discrimination).

³ Inspiré de trois ressources : (en anglais) [Intersectionality & Knowledge Translation, Reflection workbook](#) ; (en français) Introduction à l'ACS+ ([Analyse Comparative entre les Sexes PLUS](#)) ; (en anglais) Centre canadien pour la diversité et l'inclusion - [Toolkit 3 - Prejudice, Bias and Discrimination](#)

- Comment vos facteurs identitaires et votre place dans la société influencent-ils votre travail sur ce projet ? (Il peut s'agir de limites, de préjugés, d'hypothèses ou partis pris, de forces, d'atouts, de la façon dont vous choisissez les personnes avec lesquelles vous travaillez, etc.)

- Comment vos facteurs d'identité sont-ils liés au thème du projet ? Êtes-vous membre du groupe de personnes avec lequel vous voulez travailler ? Les problèmes que votre projet tente de résoudre vous concernent-ils directement ?

Principaux constats

Inscrivez ci-dessous les points clés à garder à l'esprit, vos « conclusions à emporter », vos notes ou réflexions :

Partie 2 - A propos de votre organisation⁴

Pour travailler sur des questions liées aux inégalités et à la discrimination, il est important de commencer par observer sa propre communauté (de vie, de travail) et la diversité ou la ressemblance sociale qui s'y trouve, afin de prendre conscience de ce que cela peut produire en termes de préjugés et de limitations dans votre travail.

Activité 2-1 : Ma vision de la diversité dans mon organisation

Objectif

L'objectif de cette section est d'examiner la composition de votre équipe, de voir qui en fait partie et qui en est absent. Elle vous aidera à réfléchir sur "qui nous sommes" et "de quel endroit nous parlons" et à savoir quel pourrait en être l'impact sur les personnes avec lesquelles vous travaillez.

Étapes

Individuellement, réfléchissez aux questions suivantes et complétez le tableau en cochant la case qui vous semble pertinente (il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses).

Questions	1 Pas du tout d'accord	2 Plutôt pas d'accord	3 Plutôt d'accord	4 D'accord	5 Tout à fait d'accord
Les membres de notre organisation sont de genre, de religion, de statut socio-économique et d'origine ethnique divers.					
Les genres, les statuts socio-économiques, les religions, l'identité raciale et ethnique sont régulièrement discutés et pris en compte dans le cadre de notre travail.					
Nous avons des liens avec des organisations qui travaillent sur les questions du genre, des statuts socio-économiques, des inégalités ethniques ou communautaires.					

⁴ Adapté de deux ressources en anglais : [Intersectionality & Knowledge Translation, Reflection workbook](#) et [Intersectionality Toolkit \(IGLYO\)](#).

Selon vous, existe-t-il d'autres identités (discriminées) ou groupes minoritaires qui manquent dans votre organisation ? Énumérez-les ci-dessous :

Principaux constats

Inscrivez ci-dessous les points clés à garder à l'esprit, vos « conclusions à emporter » et vos réflexions :

Activité 2-2 : Analyse de la diversité dans mon organisation

Objectif

L'objectif de cette activité est d'identifier les éventuelles idées préconçues ou préjugés que l'on peut avoir sur ses collègues, et d'observer la diversité ou les similitudes sociales dans l'équipe ou l'organisation. Cela sera également l'occasion de questionner les éventuels rapports de force qui s'y exercent et l'impact de la composition de votre équipe ou organisation dans les choix que vous faites, et notamment, avec et pour qui vous travaillez.

Étapes

Prenez quelques minutes pour compléter le tableau suivant⁵. Le tableau doit de préférence être rempli individuellement par les membres de l'équipe du projet. Ensuite, les résultats

⁵ Adapté du cours du sur l'Analyse comparative entre les sexes ACS+ (Femmes et Égalité des genres Canada), «Module 2 - Au-delà du sexe et du genre » disponible à [ce lien](#)

individuels peuvent être partagés au sein de l'équipe. Il est indispensable que les membres de l'équipe sur lesquels vous allez écrire soit en plein accord avec l'exercice.

- 1) Inscrivez le nom de chaque membre de l'équipe dans les cases dédiés dans la première colonne (un nom par case).
- 2) Individuellement, complétez la première ligne « Je suis ». Ensuite, complétez la ligne pour chacun et chacune de vos collègues (remplissez la ligne en fonction de ce que vous pensez être les facteurs identitaires de vos collègues, toujours individuellement)
- 3) Si tout le monde est d'accord, partagez et comparez vos résultats avec le reste de l'équipe.

Conseils

Genre : indiquez le genre de la personne (homme, femme, non binaire...)

Âge : indiquer l'âge de la personne

Ethnicité : indiquer l'origine, l'ethnie ou le groupe ethnique de la personne.

Religion : indiquez la religion (chrétienne, musulmane...)

Handicap : indiquez si la personne a un handicap (mobilité/physique, visuel, auditif, mental, cognitif, invisible).

Niveau d'éducation : indiquez si la personne a un diplôme et son niveau d'éducation (primaire, secondaire inférieur, secondaire supérieur, universitaire...).

Classe sociale : classe inférieure, classe ouvrière, classe moyenne, classe supérieure...

Orientation sexuelle : personne hétérosexuel, LGBT+⁶...

Dans mon organisation	Genre	Âge	Ethnicité	Religion	Handicap	Niveau d'éducation	Classe sociale	Orientation sexuelle
Je suis								
Mes collègues sont...								
Prénom								
Prénom								
Prénom								

⁶ Personnes lesbiennes, gays, bissexuelles, trans et autres orientations sexuelles et identités de genre

Comment ma propre identité et mon expérience de la diversité peuvent-elles influencer mes hypothèses ?

Quand je regarde cet exercice, je réalise que je suis presque toujours entouré de personnes qui me ressemblent. De ce fait, je risque d'oublier d'autres types d'expériences. Ou bien, avec cet exercice, je remarque que j'ai l'habitude d'être une minorité d'une manière ou d'une autre. Je peux supposer que tout le monde sait ce que c'est que d'être une minorité. Peut-être existe-t-il des formes de diversité dans mon équipe, et d'autres non. Je peux donc prendre en compte certains aspects de la diversité, et en même temps, toujours avoir des préjugés ou ignorer d'autres aspects de la diversité.

Principaux constats :

Inscrivez ci-dessous les points clés à retenir, vos « conclusions à emporter », vos réflexions :

Parlons-en :

Que pensez-vous du résultat de ces activités ? Retournez au premier tableau que vous avez rempli avec vos réponses individuelles et regardez, avec votre équipe, si vous cocheriez les mêmes cases après votre discussion.

Pour aller plus loin, vous pouvez discuter les questions suivantes en groupe :

Y a-t 'elle de la diversité dans notre organisation ? Qui sont les personnes qui appartiennent à notre organisation et celles qui n'y appartiennent pas ? Qui est absent et qui n'est pas représenté (et pourquoi) ?

Quel est l'impact sur notre façon de travailler et que devons-nous prendre en compte pour identifier les personnes avec lesquelles nous voulons travailler / atteindre ?

Conclusion

Ces différentes activités nous permettent d'identifier nos facteurs d'identité, nos préjugés, d'examiner notre organisation et les personnes qui en font partie, et ainsi de débiter une réflexion sur l'impact de tout cela sur notre façon de travailler et d'entrer en contact avec les personnes que nous voulons soutenir. Ces activités nous aident également à comprendre, en ce qui nous concerne, **avec qui** nous voulons travailler et **comment**. Les précédentes activités vous ont donné un aperçu des informations dont vous aurez besoin pour répondre à ces deux questionnements clés. Nous allons y revenir plus précisément lors de l'Outil n°2, afin de commencer à réfléchir à la manière dont nous devons travailler pour inclure toutes les femmes avec leurs diversités dans nos projets, en adoptant une approche intersectionnelle.

Outil n° 2 : Travailler avec et pour les femmes les plus à risque

L'Outil n°1 « **Explorer qui nous sommes** », vous a fait prendre conscience de vos propres facteurs identitaires, mais aussi, que la composition de votre équipe peut être facteur de préjugés, influencer, consciemment ou non, votre façon de travailler et la sélection des personnes que vous ciblez dans le cadre de votre projet.

Il était essentiel de passer par cette première étape pour envisager et appliquer une approche intersectionnelle dans votre travail.

Ce deuxième outil servira de guide pour la mise en œuvre concrète et pratique d'une approche intersectionnelle ; il vous montrera comment adopter des « lunettes intersectionnelles » lors des phases initiales de votre projet - pour les évaluations initiales, et notamment pour l'analyse du contexte.

L'utilisation d'une approche intersectionnelle dans vos projets sera bénéfique car elle permettra d'examiner les différentes formes de discrimination subies par les femmes, dont les femmes handicapées. Cela permettra de prendre en compte des facteurs supplémentaires qui peuvent créer d'autres désavantages, mais aussi, la façon dont ces facteurs affectent ces personnes de manière spécifique.

En ne prenant pas en compte les autres facteurs de discrimination qui peuvent se croiser avec ceux du genre et du handicap, comme l'âge, la classe sociale, la religion, l'origine ethnique, etc., vous ne serez pas en mesure de lutter efficacement contre les inégalités dont sont victimes les femmes dans toute leur diversité.

N'oubliez pas, bien que ce Guide pratique ait placé le genre comme facteur central de discrimination, il peut être utilisé de la même manière pour analyser les expériences de personnes de genres différents.

Cet outil se concentre sur les étapes du projet qui définissent :

- Avec quelles personnes travailler, en utilisant une approche intersectionnelle
- Comment atteindre les personnes /le ou les groupes avec lesquels vous souhaitez travailler ?

Les différentes étapes doivent vous conduire à identifier **qui sont les femmes, dans une zone géographique donnée, les plus exposées à la violence/les plus à risque/les plus discriminées dans le secteur que vous étudiez**. Pour ce faire, vous analyserez les différents facteurs de discrimination qui sont pertinents pour votre domaine d'intervention.

Vous répondrez aux questions suivantes : Qui sont les femmes les plus à risque ? Qui sont les femmes avec lesquelles nous voulons travailler ? Quels sont les groupes de personnes les plus touchés par les problèmes que nous abordons dans notre projet ? Et enfin, comment pouvons-nous les atteindre ?

CONTENU :

Partie 1 : Analyser le contexte en utilisant une vision intersectionnelle

- Objectif
- Étapes

Partie 2 : Identifier et s'engager auprès des femmes avec lesquelles vous souhaitez travailler

- Objectif
- Étapes

Annexes

Partie 1 : Analyser le contexte en utilisant une vision intersectionnelle

Objectif



L'objectif de cette première partie est de réaliser une analyse du contexte de votre projet, afin d'identifier une problématique et les enjeux auxquels les individus sont confrontés. À la fin de cette partie, vous aurez une meilleure compréhension du contexte dans lequel les individus évoluent et vous serez prêt à sélectionner les personnes avec lesquelles vous souhaitez travailler.

- Pour consulter la définition de "contexte", veuillez-vous référer à l'**Annexe 4**.

Étapes

Faites une analyse des personnes qui vivent dans des zones spécifiques, de leurs identités, des relations de pouvoir dans les différentes communautés/entre les personnes/familles, les lois et le cadre institutionnel qui peuvent avoir un impact sur les différents groupes, en relation avec votre secteur d'intervention.

Il s'agit de décrire et de comprendre la situation générale et la situation spécifique de chaque groupe en collectant et en comparant des données provenant de plusieurs sources. Il est important de suivre les étapes suivantes :

- **La collecte de données, étape de l'analyse du contexte :** examiner l'environnement (situation géographique favorable/défavorable, pourquoi ; cadre juridique favorable/défavorable, lesquels, pour qui, pourquoi, etc. ; crise chronique survenue dans le passé et conséquences positives/négatives, etc.) : en bref, recueillir des informations sur les facteurs environnementaux qui peuvent affecter des individus spécifiques.
- **Consultation des femmes elles-mêmes :** veillez à prendre en compte divers facteurs identitaires (âge, ethnie, handicap, situation géographique, religion, etc.) pour mieux identifier leurs besoins, leurs difficultés, leurs forces et leurs ressources. Cela vous

guidera pour identifier les personnes les plus marginalisées, les facteurs de discrimination qui semblent avoir le plus d'impact, et aussi pour identifier les femmes qui ne sont pas ou peu représentées, et pourquoi.

- **Analyser les données provenant de diverses sources** : (« recoupement des données »)



Afin de vous guider dans cette démarche, vous trouverez ci-dessous une liste de questions indicatives pour réaliser une analyse⁷ de contexte . Il s'agit d'exemples et non d'une liste exhaustive. Il vous appartient d'ajouter toutes les questions supplémentaires qui vous semblent pertinentes pour compléter et alimenter votre analyse de contexte.

Comme indiqué plus haut, l'examen de différents niveaux de l'environnement (politique, judiciaire, social, culturel, économique, l'éducation, l'insécurité, etc.) peut vous renseigner sur les différentes formes de discriminations qui peuvent exister spécifiquement dans un contexte et sur les personnes qui y sont particulièrement exposées (individus, groupes spécifiques, minorités, etc.).



Des conseils pour aller plus loin :

Vous trouverez à la fin de l'outil plusieurs annexes qui peuvent vous apporter des informations et une compréhension supplémentaire :

- **Annexe 1** Le modèle écologique
- **Annexe 2** Points clés pour appliquer une approche intersectionnelle
- **Annexe 3** L'importance de parler avec les personnes concernées
- **Examen de l'environnement : politique (les lois et les politiques), social, culturel et économique (crise, etc.) :**

Exemples de questions	Pour répondre à vos questions et procéder à l'analyse/« comment faire »
Quelles lois ou politiques peuvent restreindre les droits de certaines populations ou de certains groupes spécifiques, ou les affecter d'une manière ou d'une autre ?	- Commencez à remplir cette partie avec les connaissances que vous avez sur cet endroit (depuis le bureau).
Quelles sont les principales causes des inégalités entre les femmes et pourquoi ? Existe-t-il des modèles d'exclusion sociale de	- Recueillez des faits et des données de diverses sources liées au contexte, à l'environnement, aux changements et aux transformations

⁷ Tiré de deux documents en français : FAO, 2019 [Guide de l'analyse contextuelle Pour éclairer la prise de décision de la FAO](#) et Comité québécois femmes et développement CQFD - Fiche technique de la Communauté de Pratique « Genre en pratique » [L'INTERSECTIONNALITÉ](#)

certaines femmes, jeunes et groupes minoritaires ? Pourquoi ?	dus à un ou plusieurs événements spécifiques, etc.
Y a-t-il une mobilisation des groupes ethniques ou identitaires autour de revendications spécifiques ? Lesquelles ? Pourquoi ?	- Recueillez des informations sur la diversité des femmes handicapées qui pourrait exister (y compris dans les cadres juridiques, etc.) afin d'examiner comment les facteurs croisés sont pris en compte.
Existe-t-il des inégalités historiques sur la question (ici du handicap) qui affectent certaines catégories de personnes ?	
Quels obstacles les personnes et les femmes rencontrent-elles pour accéder aux services, aux opportunités d'emploi, etc. Pourquoi ? Quelles sont les options dont disposent les gens et qu'est-ce qui les limite (exemples : lois, accès aux transports publics...) ?	

▪ **Examiner les services et les acteurs :**

Exemples de questions	Pour répondre à vos questions et procéder à l'analyse/ « comment faire »...
Quels groupes ont la représentation publique la plus faible et la plus élevée, et pourquoi ? Précisez dans quel lieu/instance/structure spécifique.	- Examinez la représentation des femmes handicapées au sein des structures, des services à différents niveaux : villes, districts, villages, etc.
Quelles circonstances (lois, contexte social, politiques, discriminations...) imposent des limites aux droits ou aux opportunités des différents groupes et sont vecteurs d'inégalités ?	- Identifiez quelques informateurs clés (avec des profils différents : genre, âge, ethnicité, etc.) avec lesquels discuter pour éclairer votre analyse (membre de la communauté, associations, leaders communautaires, acteurs et structures clés...) afin d'obtenir des données et des ressources supplémentaires.
Quels groupes particuliers rencontrent des difficultés ou des obstacles en termes d'accès aux services ?	

▪ Examiner les individus et les groupes de personnes :

Exemples de questions	Pour répondre à vos questions et procéder à l'analyse/« comment faire »...
Quelles relations de pouvoir existent entre les différentes communautés, entre les membres de la famille, les personnes... ?	<p>- Examinez les problèmes auxquels les femmes handicapées sont confrontées et mobilisez autant de données que possible à partir de la documentation existante. Il est important de disposer de ressources provenant de sources diverses.</p> <p>- Observer et comprendre les discriminations, comment elles se croisent, quels facteurs de discrimination et comment ils peuvent avantager ou désavantager et influencer les expériences vécues par les femmes handicapées dans leur diversité. Il est important d'examiner les différents facteurs d'identité et de comprendre comment et pourquoi certains d'entre eux créent une situation et une expérience spécifiques de la discrimination.</p>
Qui sont les femmes, les filles, les hommes, les garçons et les minorités de genre les plus marginalisées dans leurs communautés et pourquoi ?	
Quels facteurs d'identité croisés peuvent rendre les gens vulnérables dans un contexte particulier (exemple : mère célibataire à faible revenu, jeune sans-papiers, personne transgenre avec un handicap, minorités religieuses dans les zones rurales...)?	
De quel type de données ventilées par genre et autres facteurs de diversité disposons-nous déjà sur la question ? Quelles sont celles qui pourraient manquer ? Quels segments de la population pourraient être affectés différemment par cette question ?	
Quels sont les problèmes auxquels les personnes identifiées sont confrontées ?	

Maintenant que vous avez recueilli des informations de diverses sources, énumérez dans le tableau ci-dessous les principaux éléments clés et/ou considérations qui vous semblent significatifs pour votre travail (ce que vous avez appris, les résultats...):

--

Partie 2 : Identifier et s'engager auprès des femmes avec lesquelles vous souhaitez travailler

Objectif

Vous pouvez maintenant faire le lien entre les différents groupes, les différents facteurs et éléments qui peuvent avoir un impact sur les personnes. Pour mener le reste de l'analyse, il s'agit d'approfondir le travail de recherche pour déterminer qui cibler. L'objectif de cette partie est d'identifier les femmes les plus en danger (sur la base du travail effectué précédemment et d'une analyse plus approfondie des principaux éléments qui ont émergé), de décider avec qui vous voulez travailler et comment vous allez travailler avec elles.

Pour faciliter votre travail :

N'oubliez pas que votre approche est **ciblée** : Vous utiliserez la discrimination croisée du **genre et du handicap** comme **point de départ**. Avec votre étude, vous verrez comment le genre et le handicap peuvent être combinés avec d'autres facteurs que vous identifierez comme pertinents à prendre en compte (âge, statut socio-économique, ethnicité par exemple).

Point clé à considérer :

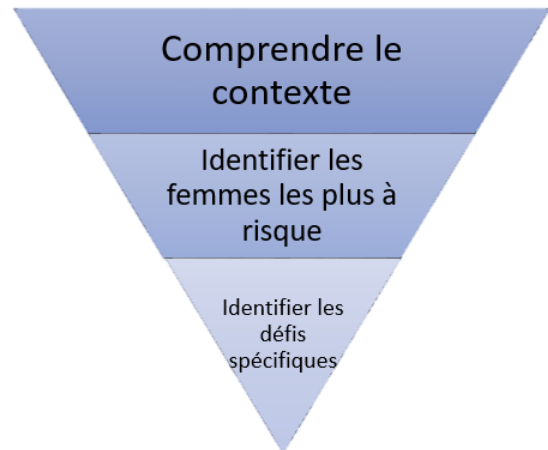
Certains individus et/ou groupes sont plus susceptibles que d'autres d'être affectés négativement par un événement ou un incident.

Dans notre étude, lorsque nous parlons de "risque de violence", nous faisons référence à la probabilité que des menaces (telles que la violence basée sur le genre, par exemple) se produisent et affectent négativement les femmes, en combinaison avec d'autres vulnérabilités.

Le risque résulte de l'interaction entre de multiples caractéristiques personnelles avec des facteurs liés à l'environnement.

Pour vous guider dans le processus d'identification des femmes avec lesquelles vous allez travailler, de leurs besoins et défis spécifiques, il existe une méthode qui peut vous aider à structurer votre réflexion. Il s'agit de suivre une logique et une méthodologie spécifiques : aller des aspects généraux (haut de l'entonnoir) aux aspects les plus spécifiques (bas de l'entonnoir).

Voir la figure de droite



Étapes

En prenant en compte l'étude documentée et la collecte de données de la partie de l'analyse du contexte que vous avez effectuée précédemment, vous pouvez passer par des questions supplémentaires pour renforcer votre analyse et définir le groupe de personnes que vous souhaitez cibler.

Pour ce faire, veuillez répondre aux questions suivantes⁸ :

- Existe-t-il des politiques ou des programmes qui traitent des questions analysées ci-dessus ?
- Quelles identités ou quels groupes sont laissés pour compte ?
- Quels sont les groupes les plus marginalisés et les plus discriminés ?
- Qui sont les individus les moins autonomes ?
- Quels sont les individus les plus exposés à la violence ?
- Qui sont les femmes les plus discriminées, exclues et isolées ?
- Quels sont les défis spécifiques auxquels ces personnes sont confrontées ?
- Quels sont les principaux facteurs de discrimination à prendre en compte ?



Qui voulons-nous atteindre et avec qui voulons-nous travailler ? Sur la base des facteurs clés de discrimination, définissez avec quelles femmes vous souhaitez travailler et pourquoi.

- Quelles sont leurs caractéristiques particulières ?
- Quelles sont leurs forces et leurs atouts ?
- Quelles difficultés ou quels obstacles peuvent-elles rencontrer ?

⁸ Tirées de « [Trousse d'outils sur le mentorat de groupe pour filles - Toolkit Mentoring girls](#) », Fondation canadienne des femmes et de l'ACS+ ([Analyse Comparative entre les Sexes PLUS](#)), Femmes et Égalité des Genres Canada

Résumez vos observations et constats ci-dessous :

Enfin, vous devez approfondir votre connaissance des groupes avec lesquels vous souhaitez travailler. Pour ce faire, vous devez les rencontrer directement. Le fait d'impliquer les femmes elles-mêmes et d'entendre leurs expériences et leurs points de vue contribuera à les valoriser et à démarrer une dynamique d'empouvoirement, quel que soit leur diversité, en tant qu'actrices principales du changement, grâce à leur participation significative et à leur leadership. Les personnes les plus à risque et les plus marginalisées sont souvent isolées (socialement ou géographiquement), et n'ont pas nécessairement de liens avec les communautés associatives ou militantes, ni d'occasions de les rencontrer.

Vous pouvez donc procéder ainsi :



Organisez un débat au sein de la communauté : Contactez et communiquez avec vos alliés au sein de la communauté - partenaires communautaires, organisations locales, écoles et autres ressources locales - et recueillez leurs points de vue sur les besoins et les expériences des femmes dans la communauté. Ensuite, consultez directement les personnes concernées pour vous assurer que vous comprenez les problèmes et les expériences qu'elles vivent. Vous pouvez identifier et lister les organisations, associations et autres parties prenantes avec lesquelles vous pensez qu'il serait pertinent de discuter dans un document « **identification des parties prenantes** », avec tous les points supplémentaires que vous souhaitez garder à l'esprit à ce stade du processus (contact, ce qu'ils font, où ils sont situés, les informations que vous voulez collecter...). Afin de préparer les discussions, vous pouvez créer un **guide de discussion** avec les questions que vous souhaitez poser aux différentes parties prenantes au cours de la discussion. Cela vous aidera à structurer et à animer la discussion. Les guides de discussion doivent être adaptés à chaque personne avec laquelle vous allez discuter.

Organisez des discussions de groupe (Voir Annexe 5) : dans un lieu familier et accessible, en trouvant des solutions pour encourager la participation. Il est possible de collaborer avec des associations, des partenaires communautaires, en veillant à ce que les participants reflètent la diversité de la population avec laquelle vous souhaitez travailler. Il s'agit de créer un "**lieu sûr**" pour entrer en contact avec les gens et comprendre les défis auxquels ils sont confrontés (admettre que l'on ne connaît pas forcément leur réalité, accepter et valider

leurs expériences). Organisez des discussions et des réunions/discussions de groupe avec les membres de la communauté directement sur le terrain, en veillant à l'accessibilité et à la représentativité (consultation et discussion avec des femmes de différents groupes sociaux et milieux, en allant au-delà des réseaux que vous connaissez). L' **Annexe 5** est un exemple de guide de discussion co-créé avec l'organisation IFA (Inclusive Friends Association) pour mener des discussions de groupe avec des femmes handicapées dans l'État du Plateau, au Nigeria.

Dans cette dernière partie, vous avez approfondi votre réflexion sur les personnes avec lesquelles vous souhaitez travailler, la manière de les atteindre et les défis auxquels elles sont confrontées. Pour conclure et obtenir une vision davantage organisée de ces résultats significatifs, veuillez remplir le tableau ci-dessous :

Personnes / femmes / groupes les plus à risque	Comment les atteindre (les acteurs clés, les organisations représentatives, les personnes leaders identifiées, etc.)	Problèmes ou enjeux principaux
<i>Ex: des mères célibataires vivant dans les zones rurales</i>		

Maintenant que vous avez analysé les problèmes sociaux plus en profondeur, vous avez identifié les personnes et les groupes avec lesquels vous voulez travailler, et vous avez une connaissance approfondie de leurs besoins. Vous avez établi des contacts avec les personnes représentant ces groupes et les femmes/individus eux-mêmes. Vous êtes prêt à concevoir une intervention efficace et pertinente qui tiendra compte à la fois de la diversité de votre équipe et des personnes que vous soutiendrez.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur ce Guide pratique ! Contactez Sophie Pecourt, coordinatrice MIW, à l'adresse s.pecourt@hi.org.

ANNEXES

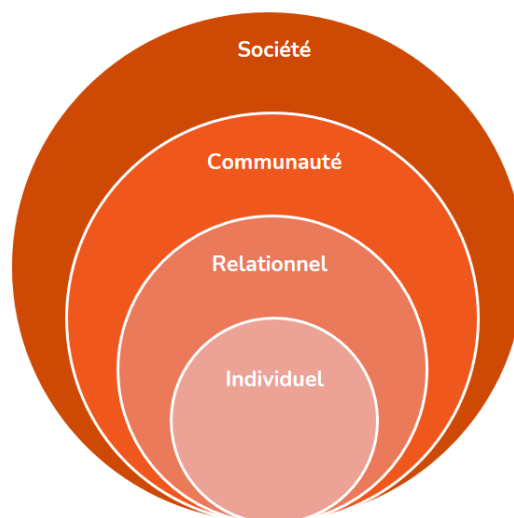
Annexe 1. Le modèle écologique

Comme nous l'avons vu dans l'Outil n°1, le **modèle écologique** est un bon moyen d'examiner en profondeur les différents cercles d'influence et de comprendre la dynamique et les interactions entre eux. Il aidera à mieux comprendre et représenter les personnes au sein des différents cercles avec lesquels nous interagissons.

Alors que le premier outil se concentrait sur les niveaux « individuel » et « organisationnel », nous allons maintenant étendre notre regard aux autres cercles d'influence tels que le « relationnel », la « communauté » et la « société ». Cela nous permettra d'acquérir une connaissance et une compréhension approfondies de la manière dont les facteurs externes relatifs à un contexte et à un environnement

spécifique affectent l'expérience vécue des individus.

Le modèle écologique :



Annexe 2. Points clés pour appliquer une approche intersectionnelle⁹

La compréhension de diverses perspectives est fondamentale pour l'application d'une approche intersectionnelle. Il peut être complexe de devoir prendre en compte de multiples facteurs croisés. Il faut alors se rappeler qu'il n'existe pas une seule « bonne » manière d'appliquer l'approche intersectionnelle. Voici toutefois quelques notions de base à considérer :

- Déterminer les multiples facteurs qui façonnent l'expérience individuelle.
- Analyser votre propre position et vos propres points de vue par rapport à l'enjeu ou à l'initiative en question (p. ex. comment vos préjugés influencent-ils votre perception ou votre traitement de l'enjeu?).
- Refuser de catégoriser les groupes selon un classement binaire (p. ex. homme ou femme, privilégié ou désavantagé).
- Accepter que de nombreux facteurs différents peuvent contribuer à l'expérience vécue ou aux résultats (p. ex. des relations de pouvoir peuvent recouper des facteurs systématiques, eux-mêmes inter-reliés avec le lieu de résidence : ville ou campagne, plaines ou montagnes, etc.).
- Déterminer quels sont les autres facteurs, y compris les facteurs extérieurs, qui façonnent le vécu.

Il est possible pour une personne de vivre à la fois des avantages et des désavantages (par exemple, un homme peut bénéficier de certains avantages dus à son sexe, mais peut également être désavantagé en raison du croisement de son identité d'homme et de son identité de personne racisée. Il existe des stéréotypes spécifiques pour les hommes de différentes ethnicités et d'autres pour les femmes de différentes ethnicités, du fait des interactions entre le genre et la racialisation.

Les femmes handicapées ne constituent pas un groupe homogène et d'autres facteurs peuvent entrer en jeu. Ils doivent donc être inclus dans la collecte et l'analyse des données.

Annexe 3. L'importance de parler avec les personnes concernées

Au cours de cette analyse, il convient de toujours garder à l'esprit les éléments vus dans l'outil précédent : **remettre en question les hypothèses, s'assurer de consulter différentes sources, ressources et points de vue**. Travailler avec une approche intersectionnelle signifie également prendre en compte et s'assurer que les **relations de pouvoir** sont réduites. Lorsque votre objectif est de donner le pouvoir aux femmes par le biais d'une activité économique, par exemple, il est donc essentiel de s'adresser à toutes les femmes et de tout faire pour atteindre celles qui sont les plus isolées. Cela permettra d'inclure toutes les personnes et d'identifier

⁹ Tiré de l'Analyse comparative entre les sexes ACS+, Femmes et Égalité des Genres Canada, « Comprendre des points de vue diversifiés », disponible sur [ce lien](#)

leurs besoins spécifiques. Par exemple, s'adresser aux chefs religieux ou communautaires pour obtenir des informations est une bonne démarche, mais elle sera limitée puisque vous n'aurez accès qu'à leur propre point de vue et à leurs connaissances, en tant que personne de pouvoir au sein de la communauté. Les **personnes concernées doivent être consultées directement car elles sont les expertes de leurs expériences et donc les mieux placées pour vous donner les informations que vous recherchez.**

Annexe 4. Qu'entendons-nous par « contexte » ?



Le contexte et **l'environnement** font référence à un ensemble d'éléments, de conditions, de structures et de circonstances dans lesquels les individus vivent et interagissent. Selon la position des différents individus dans un contexte ou une situation donnée, l'environnement peut être perçu différemment d'une personne à l'autre. Alors, afin de rester le plus objectif possible, il est nécessaire de collecter des informations à partir de diverses sources en procédant à une analyse du contexte structurée et fondée sur des preuves.

Annexe 5. Exemple de guide pour mener une discussion de groupe

Ce guide de discussion a été co-créé par Making It Work et IFA (Inclusive Friends Association) lors d'un travail d'évaluation approfondie et d'analyse du contexte à partir d'un prisme intersectionnel, dans la phase préliminaire de la mise en œuvre d'un projet de lutte contre les violences basées sur le genre dans l'État du Plateau, au Nigeria. Ce document a été préparé par rapport à un contexte spécifique et est présenté uniquement à titre d'exemple.

PHASE PRÉLIMINAIRE

Guide de discussion de groupe - Dialogues communautaires AVEC DES FEMMES HANDICAPÉES

INTRODUCTION :

Ce document est une proposition de modèle pour une discussion avec des femmes handicapées. Le guide de questions est utilisé par l'animateur de l'IFA qui dirige la discussion. Une deuxième personne est nécessaire pour la prise de notes et la documentation de la discussion.

Date :		Nom de(s) animateur(s):	
Emplacement :		Nom du ou des preneurs de notes :	
Heure :		Si présence d'interprète(s) en	

De :		langue des signes, préciser le nom, le prénom et la fonction :	
A :			

OBJECTIF :

- Collecter des informations et des données afin de comprendre l'expérience vécue par les femmes dans leur diversité, en ayant leur propre perception sur leur propre expérience, en tenant compte des différents facteurs d'identité et des caractéristiques individuelles.
- L'objectif est de comprendre le point de vue des femmes et des jeunes filles sans les juger, et de créer un espace sûr où elles se sentent libres de s'exprimer.

INSTRUCTIONS GÉNÉRALES :

- Présentez-vous, en tant qu'animateur, le(s) preneur(s) de notes ainsi que toute autre personne (interprète en langue des signes, si pertinent) ; clarifiez vos rôles ;
- Expliquez clairement l'objectif du guide de discussion et mentionnez qu'il n'y a pas de « bonnes ou mauvaises réponses » ;
- Expliquez que votre intérêt est d'apprendre d'elles et d'eux, d'écouter les échanges d'expériences et les opinions différentes, sans jugement ;
- Clarifiez l'utilisation prévue des résultats du guide de discussion et ce que l'on attend des personnes participantes ;
- Expliquez que les personnes participantes resteront anonymes (par exemple, « nous ne notons pas vos noms et ils n'apparaîtront nulle part dans les informations classées »).
- Demandez la permission de prendre des notes et/ou des photos et, si pertinent, d'enregistrer la discussion.

Composition du groupe de discussion¹⁰ :

Note :

- Pas plus de 7 à 8 membres / groupe
- Une liste de présence (avec des données ventilées) est requise.

Sexe :	<input type="checkbox"/> Homme <input type="checkbox"/> Femme <input type="checkbox"/> Groupe mixte	
Nombre total de personnes participants	Femme	Homme

¹⁰ Groupes d'âge des discussions de groupe : Les discussions de groupes sont composées soit d'un seul groupe d'âge, soit d'un mélange équilibré de différents groupes d'âge. Les adultes peuvent être divisés en trois groupes (18-25, 26-49, 50+) ou fusionnés en un seul. Le tableau ci-dessus n'est donc qu'indicatif.

Groupes d'âge	<input type="checkbox"/> 15-17 ¹¹ <input type="checkbox"/> 18-25 <input type="checkbox"/> 26-49 <input type="checkbox"/> Aînés (50+)	<input type="checkbox"/> 15-17 <input type="checkbox"/> 18-25 <input type="checkbox"/> 26-49 <input type="checkbox"/> Aînés (50+)
Handicap	Si la discussion groupée est réalisée avec des femmes handicapées, précisez les types de handicap : <input type="checkbox"/> Handicap physique <input type="checkbox"/> Handicap sensoriel <input type="checkbox"/> Handicap intellectuel <input type="checkbox"/> Handicap mental	
Emplacement :	Région de gouvernement local :	Subdivision administrative territoriale :
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nom des villages et communautés (si pertinent) : 		

EXEMPLE DE QUESTIONS :

Questions :
<p>1. Pouvez-vous nous dire ce que vous faites dans votre vie quotidienne ? Quelles sont vos activités ? Et qu'en est-il des filles et des femmes ?</p>
<p>2. Quels sont les types de handicaps dont souffrent les membres de votre communauté ? (si nécessaire, donnez des exemples)</p>
<p>3. D'après vous, avez-vous les mêmes droits que les autres ? (Dans votre famille, votre communauté, la société ?)</p> <p>Oui, absolument <input type="checkbox"/> Pas toujours <input type="checkbox"/> Pas du tout <input type="checkbox"/> Pas sûr <input type="checkbox"/></p>

¹¹ N'oubliez pas de demander un accord si la discussion de groupe est organisée avec des personnes mineures (15 à 17 ans).

Veillez expliquer votre point de vue (par rapport à votre perception de vous-même) : quels sont les droits, quelles différences, etc. :

4. Ces droits vous donnent-ils accès à tous les services (santé ; éducation ; opportunités d'emploi ; etc.) comme n'importe qui d'autre/à égalité avec les autres (de votre famille ? de votre communauté ? de la société ?):

Oui, absolument Pas toujours Pas du tout Pas sûr

Veillez expliquer et donner des exemples (si vous en avez).

5. Comment la communauté traite-t-elle les femmes et les filles handicapées ?

D'après vous, comment expliquez-vous cela ?

6. Avez-vous déjà été victime de discrimination en raison de votre **apparence ou de votre handicap** ?

Oui toujours Oui parfois Jamais Pas sûr

Et en fonction d'autres caractéristiques individuelles ?

- **Âge** : Oui Absolument Pas toujours Pas du tout Pas sûr
- **Genre** (être une femme/fille) : Oui Absolument Pas toujours Pas du tout Pas du tout
- **Ethnicité** : Oui Absolument Pas toujours Pas du tout Pas sûr
- **Religion** : Oui Absolument Pas toujours Pas du tout Pas du tout

Pensez-vous que d'autres caractéristiques (que celles énumérées ci-dessus) peuvent avoir un impact négatif sur l'expérience vécue des femmes et des filles ?

.....

Veillez expliquer :

7. Qu'est-ce qui vous a donné le sentiment d'être victime de discrimination ?

Dans quels domaines spécifiques de la vie vous sentez-vous victime de discrimination ?

Que faites-vous lorsque vous êtes expérimentez une discrimination ? *(à reformuler si nécessaire pour assurer une meilleure compréhension et s'adapter aux interlocuteurs)*

8. Quelles violences et discriminations (expériences + défis) subissez-vous dans la communauté ? dans l'accès aux services ? Etc.

Quelles sont les formes de discrimination auxquelles vous êtes confronté(e) (si pertinent), du fait d'une ou plusieurs de vos « caractéristiques/facteurs identitaires » ? *(À reformuler si nécessaire pour assurer une meilleure compréhension et s'adapter aux interlocuteurs)*

Qu'en est-il des filles et femmes handicapées ?

Pensez-vous que les femmes et les filles handicapées sont **plus touchées par la discrimination** et la violence **en fonction de leur type de handicap** ?

Oui Non Pas sûre

Veuillez expliquer ;

Comment diffère-t-elle en fonction du type de handicap, du genre **et/ou d'autres facteurs** ?

Quel impact ces discriminations ont-elles sur votre vie quotidienne ? Pouvez-vous donner des exemples ?

9. Dans quelles circonstances pensez-vous être **plus discriminé ? **Moins** discriminé ?**

10. Que font (ou que faites-vous) les femmes et les filles handicapées pour se protéger (ou pour vous protéger) de la violence ?

Quels sont les systèmes de soutien/d'aide dont vous disposez ? Que fait la communauté pour protéger les femmes et les filles handicapées ?

11. Qui connaît les services qui aident à répondre ou à réduire la violence basée sur le genre dans la communauté ?

12. Vous sentez-vous **en sécurité** (à expliquer : notion de sécurité / à l'abri du mal/danger/risques/violence) en vivant dans votre famille ? votre communauté ?

Qu'est-ce qui vous fait vous sentir en danger ?

Ou : Dans cette communauté, où les femmes handicapées se sentent-elles en sécurité ?
.....

Où se sentent-elles en danger ou évitent-elles d'aller ?
.....

Qu'est-ce qui rend cet endroit sûr ou non ? Que pourrait-on faire dans cette communauté pour créer un environnement sûr pour les femmes et les filles handicapées ?

13. Quelles filles ou femmes sont les plus isolées dans la communauté ?

Quelles difficultés rencontrent-elles ?

14. En comparaison avec d'autres femmes de la communauté, pensez-vous que vous êtes... :

- Plus discriminées ?

Oui Non Pas sûr

+ Expliquez : en fonction de quel facteur :

- Moins de discriminées ?

Oui Non Pas sûr

+ Expliquez :

Quelles caractéristiques/facteurs vous font vous sentir **plus protégée/puissante/valable au sein de la famille/communauté**

(À reformuler si nécessaire pour une meilleure compréhension)

Veillez expliquer

15. Occupez-vous un poste de renom dans votre communauté ? Êtes-vous membre d'un groupe quelconque dans votre communauté ? (Par exemple, un groupe d'âge, des dirigeants de la communauté, des politiciens, etc.)

16. Pensez-vous que certaines personnes/groupes de personnes ont plus de pouvoir au sein de la communauté ?

Oui Non Pas sûr

Pourriez-vous expliquer quels sont les facteurs spécifiques qui leur donnent du pouvoir/les rendent puissants ? (*à examiner si le genre, l'âge, la religion, le lieu, le niveau d'éducation, les ressources, etc. sont mentionnés*)

17. Pensez-vous avoir du pouvoir dans la communauté ?

Oui, toujours Oui Parfois Pas vraiment Pas du tout

Veillez expliquer ;

- Qu'est-ce qui vous limite pour accéder à une certaine forme de pouvoir ? (Examiner l'impact de différents facteurs identitaires et voir ce qui en ressort : croyances culturelles, pratiques traditionnelles, et/ou facteurs identitaires et caractéristiques individuelles ; etc.)

- Dans quelles circonstances pensez-vous avoir le plus de pouvoir ? Et en avoir le moins ?

18. À votre avis, que peut-on faire pour prévenir la violence à l'égard des personnes handicapées ?

19. Quels obstacles les personnes et les femmes handicapées rencontrent-elles pour accéder aux services, aux opportunités d'emploi, etc. Pourquoi ? Quelles sont les options disponibles pour les personnes et qu'est-ce qui les limite ?

20. Comment pensez-vous que la situation des femmes et des filles handicapées puisse être améliorée en termes d'accessibilité aux services, à la santé, à l'éducation, à l'emploi ?

21. Qu'aimeriez-vous faire si vous aviez la possibilité de choisir une activité, un emploi ou une formation ?

SUJETS ET DES COMMENTAIRES SUPPLÉMENTAIRES :

Y a-t-il un autre sujet relatif aux inégalités et aux discriminations concernant les femmes et les filles que vous jugez important et dont vous aimeriez parler ?

Remarques et commentaires supplémentaires : (de l'interlocuteur ; de IFA)