



Étape 5: Le fil de l'évaluation

L'évaluation est un acte dynamique. C'est un recueil d'informations en vue de prendre une décision. C'est d'autant plus important à rappeler que parfois, pris dans le rythme de l'action et dans l'urgence, le moment de l'évaluation devient une étape parmi d'autres qui influence finalement très peu le projet, le rôle des acteurs ou, plus largement, l'institution.

Alors que, parce que l'évaluation va permettre de modifier, déplacer, ajuster, il est essentiel de la construire en **C.D.Y.** c'est-à-dire «**Collectivement, Dès la mise en place du projet et d'Y revenir régulièrement tout au long des étapes de ce dernier**». Lorsqu'on souhaite intégrer l'approche intersectionnelle aux projets, c'est d'autant plus essentiel de mener cette évaluation de manière participative. Il est important d'avoir toujours à l'esprit les objectifs généraux et spécifiques du projet et les lunettes intersectionnelles pour l'analyser. Ils seront les points de passage obligés de l'évaluation. Aux réalités propres à chaque projet, nous vous invitons donc à y intégrer, étape par étape, une lecture de la position d'acteur des participant-es, de leur participation, de la gouvernance, des modalités de prise de décision, des risques et précautions à prendre notamment en termes d'invisibilité de certaines inégalités, des coopérations et de leur attention à ne pas dépasser les participant-es de leur combat, etc.

Dans ce contexte, il n'y aura pas de bons ou de mauvais choix de méthode(s) mais bien une adéquation à vérifier avec l'objet même sur lequel porte l'évaluation. L'important étant ici que les lunettes intersectionnelles permettent de mener à bien des actions émancipatrices et incluantes.

1. Lors de cette journée, les animateurs CIEP ont pointé leurs difficultés à mener des projets intégrant l'intersectionnalité. Ensuite, ils ont analysé la manière dont le mouvement donne la place aux populations dominées dans ses initiatives et ont partagé sur leurs expérimentations.
2. Même s'il existe des différences physiques, leur variance est aussi importante entre deux femmes qu'entre un homme et une femme. Selon Catherine Vidal, la plupart des comportements sont appris et les interactions de l'enfant avec son environnement social, affectif, culturel jouent un rôle majeur dans la construction du cerveau et dans ses comportements et aptitudes. (www.lemonde.fr/societe/article/2013/05/25/les-hommes-et-les-femmes-ont-ils-des-cerveaux-differents_3174565_3224.html#Eus7YfqjDcMMc9rR.99). Selon d'autres recherches, il existe une raison «sociale et culturelle» à la différence physique entre femmes et hommes. Voir le documentaire de Véronique KLEINER: «Pourquoi les femmes sont plus petites que les hommes?» (Arte Productions, 2013).
3. CRENSHAW Kimberlie Williams, «Mapping the Margins of Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color», dans *Stanford Law Review*, vol. 43, n° 6, 1991, pp. 1241-1299.
4. *Patriarcat, capitalisme, racisme, le croisement des 3 systèmes de domination, points de repères*, Formation nationale, Vie Féminine, Namur, 2013.

MOUSSIAUX Florence, *Capitalisme, patriarcat, racisme: une lecture symétrique des dominations*, Fiche pédagogique de l'Espellette, n°91, Janvier-Mars 2017.

5. DELPHY Christine, *La non mixité, une nécessité politique*, 2006 <http://imsi.net/La-non-mixite-une-necessite>
6. DRION Claudine et PIROTON Gérard, *Genre et organisation: une question de niveaux et de stratégies*. Fiche pédagogique de l'Espellette, n°87, janvier-mars 2016 www.ciep.be/images/BoiteAoutils/FichePedagEspellette/F.Ped.Esper87.pdf
7. *Femmes, diversité et rapports sociaux de genre: construire ses territoires, un dialogue à la fois*, CRDI, Québec.
8. CÔTE-BOUDREAU Frédéric, *Bâtir la solidarité avec les autres mouvements sociaux*, <https://coteboudreau.com/2015/07/28/batir-la-solidarite/>

POUR EN SAVOIR PLUS:

- HARPER Elizabeth et KURTZMAN Lyne, «Intersectionnalité: regards théoriques et usages en recherche et en intervention féministes», dans *Nouvelles pratiques sociales*, n°262, 2014, pp. 15-27.
- *Analyse féministe intersectionnelle: cadre d'analyse pour le développement et l'extraction des ressources*, FemNorthNet de l'Institut Canadien de recherche sur les femmes. <http://fnn.criaw-icref.ca/fr/>



Penser l'intersectionnalité dans un projet d'action collective

PAR ZOË MAUS ET VIRGINIE DELVAUX, CIEP COMMUNAUTAIRE

Notre société est traversée par trois formes de domination (capitaliste, patriarcale et raciale), qui sont à l'origine de discriminations et d'inégalités; elles se combinent et se renforcent: on parle alors d'intersectionnalité. Pour lutter contre ce système, il faut agir sur le terrain de l'émancipation individuelle et collective pour accéder à la compréhension de la réalité sociale et pouvoir, par l'action collective, participer à sa transformation. Mais comment s'y prendre concrètement? Comment analyser ces phénomènes et ne pas reproduire ces dominations? Comment ne pas en occulter une forme en pensant agir sur une autre? Ces questions seront abordées dans cette fiche pédagogique qui prolonge la journée des animateurs CIEP¹.

L'INTERSECTIONNALITÉ: QU'EST-CE QUE C'EST?

Un «système de domination» est une organisation sociale dont les conceptions et les pratiques permettent à un groupe social de définir (notamment, par le classement et la hiérarchisation), d'imposer son autorité et sa domination à un autre groupe social. Ce système cohérent touche tous les domaines de notre vie sociale et individuelle.

Parmi ces systèmes, on retrouve **le capitalisme** qui engendre des inégalités socio-économiques et cause exclusions et discriminations; **le patriarcat**, qui conduit à des différenciations et des inégalités entre les femmes et les hommes; et, enfin, **le racisme** qui, en fonction d'une identité ethnique supposée ou avérée, discrimine les personnes. Aucune inégalité «naturelle» n'existe entre les femmes et les hommes² ni entre les individus d'origines différentes: les constructions sociales et culturelles les ont pensées, construites et hiérarchisées. Ces systèmes s'expriment, en général, de différentes manières. Reposant sur un modèle dominant sous-jacent aux différentes sphères de la vie en société, ils impliquent généralement des différences de droits, de répartition des tâches, ressources, rôles, mécanismes de reconnaissance et mettent en place des rapports de pouvoir et des hiérarchies. Ils s'exercent à différents niveaux et dans différents domaines (travail, droits, violences), mais également dans les mentalités et les discours qui légitiment les inégalités et rendent difficile leur remise en cause. Ils sont, en général, marqués par l'invisibilisation des privilèges des dominants et l'interiorisation de ceux-ci par les bénéficiaires.

À l'origine de l'intersectionnalité

Kimberlé Crenshaw est la première à avoir évoqué ce concept. En 1991, cette juriste explique que «les recoupements évidents du racisme et du sexisme dans la vie réelle - leurs points d'intersection - trouvent rarement un prolongement dans les pratiques féministes et antiracistes». Ce concept vise à aborder le fait que les expériences et les luttes des femmes de couleur étaient largement ignorées dans les discours féministes et antiracistes. Pour Crenshaw, les théoricien-ne-s devaient prendre en compte, à la fois, le genre et la race, et montrer en quoi leur interaction façonne les multiples dimensions des expériences des femmes noires. L'intersectionnalité permet donc d'envisager, de manière dynamique et non segmentée, l'identité, les discriminations et les rapports de domination, etc.³

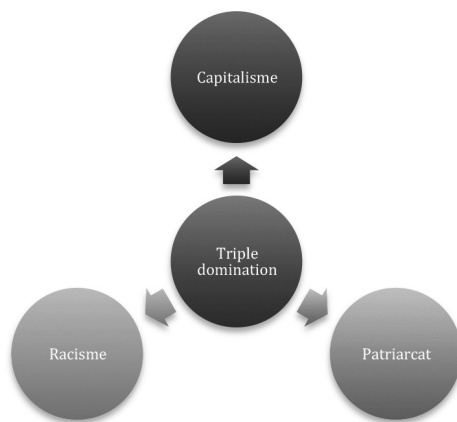
INTERACTIONS ENTRE LES SYSTÈMES

Ces trois systèmes de domination interagissent entre eux: interconnectés, ils se renforcent l'un l'autre. Il n'y a, toutefois, pas de hiérarchie dans les discriminations. L'intersectionnalité est l'idée que les formes d'oppression se recoupent, se nourrissent et se renforcent, de sorte que les solutions doivent aussi aller de pair et s'attaquer aux sources du problème, qui sont communes à toutes ces oppressions.

Trois principaux modèles permettent d'appréhender ces interactions⁴.

1. «Comme» (analogie)

Les trois systèmes de domination sont construits sur de mêmes rapports de pouvoir hiérarchiques, souvent avec une légitimation biologique et une base matérielle à l'exploitation. Des comparaisons ou des parallélismes peuvent être établis entre les systèmes pour constater des similitudes: histoire du droit de vote, phénomène du «plafond de verre» (ou du plancher collant), discriminations par rapport à l'emploi. Exemple: les femmes sont discriminées sur le marché de l'emploi tout comme le sont les personnes non blanches. Ces discriminations sont le plus souvent légitimées par des arguments de type biologique: les femmes seraient moins productives.



Étape 4: Action! Déroulement du projet

1. Concernant les rôles et les tâches

Quels sont les rôles? Quelle est la répartition des tâches? Comment se prennent les décisions? Est-ce que les tâches attribuées sont émancipatrices ou contribuent-elles à reproduire les rôles traditionnels?

Par exemple, est-ce que les femmes sont affectées aux tâches de secrétariat ou de catering alors que les hommes sont en charge de la communication, tâche plus visible? Est-ce que les porte-parole du projet sont des hommes blancs? Les personnes de groupes dominés sont-elles intégrées à tous les étages du projet? Ont-elles leur mot à dire?

Il n'est malheureusement pas rare de voir que les systèmes de dominations sont reproduits à toutes les étapes du projet, et que, dans ceux-ci, certains sont plus acteurs que d'autres. Pour contrer les systèmes de domination, il importe de permettre aux personnes de sortir de leurs rôles assignés mais aussi d'être réellement acteurs de ces projets. Le projet doit contribuer à rendre les publics sujets de leur vie et non des objets sur lesquels on pourrait agir.

La manière dont sont prises les décisions peut également favoriser (ou pas) l'égalité et l'intégration de toutes et tous.

Pour tenter de voir comment ça se passe dans le projet, voici quelques questions à se poser: qui décide des points mis à l'ordre du jour? À quel moment ont lieu les réunions? Quel est le processus par lequel se prennent les décisions (qui, quelles décisions, sous quelle forme, avec quelle transparence - nombre de voix, etc.)? Par qui sont faits les comptes rendus des réunions et à qui sont-ils diffusés? Où sont faits les rapports d'activités, comment sont-ils rendus publics? Ce sont, en effet, des moments où les inégalités peuvent se marquer et se renforcer. Les processus de prises de décisions participatifs et collaboratifs (comme la sociocratie) tentent de prévenir l'accaparement des prises de décisions par quelques-uns, et d'intégrer le plus grand nombre. Par ailleurs, il est important de veiller à l'intégration du public-cible dans le processus de décision, mais également celle de tous les groupes présents sur le «territoire» et cela, de manière ouverte et explicite.

2. Les alliances et réseaux

Quelles alliances sont mises en place? Quelles alliances créer - au sein du mouvement et ailleurs? Avec qui et pourquoi coopérer?

En tant qu'organisation, il est rare qu'on ait la même expertise dans tous les domaines. Il est donc crucial de tisser des liens avec d'autres si l'on met en place un projet visant la prise en compte des multiples formes de dominations. Pour Frédéric Côté-Boudreau, il est nécessaire de s'allier et de ne pas hiérarchiser les luttes⁵. Si l'on ne peut pas mettre en place des solidarités actives, il convient de pratiquer ce qu'il appelle **des solidarités passives basées sur trois éléments: la minimisation raisonnable des torts** (participer le moins possible aux autres formes d'oppression, notamment en n'étant pas complices et en se renseignant un maximum sur ce qui pourrait contrarier ou mettre à mal les autres luttes sociales); **la neutralité** (rester neutre par rapport à la valeur des autres luttes et ne pas nuire à leurs avancées) et **l'ouverture** (admettre que les autres mouvements mènent une lutte préoccupante et fondamentale). Dans grand nombre de cas, des alliances pourraient rendre les actions et les revendications plus efficaces.

Ces formes de solidarité doivent être mises en œuvre à l'externe (si l'on est une organisation thématique) ou même en interne, si des projets abordant les différents types de domination sont mis en œuvre au sein d'une même organisation.



la domination capitaliste et en travaillant cette question avec les bénéficiaires, elle risque de faire oublier que cette discrimination est imbriquée avec les dominations sexistes et racistes.

3. Qui sont les porteur/euses des projets?

Le projet est-il porté par un groupe en particulier? Les dominés sont-ils inclus dans la réflexion sur et autour du projet? Comment pourraient-ils l'être?

Savoir qui participe à l'élaboration des projets et à leur définition est primordial pour organiser un projet inclusif et ne pas renforcer les dominations. En effet, projets descendants ou ascendants n'ont pas les mêmes résultats sur la mise à plat des inégalités. Cependant, il ne suffit pas d'inclure «tout le monde» dans la construction du projet. Encore faut-il donner à tous et toutes une place d'acteur visible et reconnu et ne pas les laisser dans un rôle de simples exécutant-e-s. Il s'agit donc de veiller à ce que la parole soit donnée à toutes et tous de la même manière, et que chacun-e puisse participer pleinement dans les activités à mener.

4. Qui est le public-cible de cette activité?

Quelles sont les personnes ou groupes peu valorisés, peu concernés et peu impliqués dans les actions associatives et citoyennes de la vie locale? Quels sont les pratiques et les lieux de vie «peu visibles», aux yeux des opérateurs culturels et sociaux? Existe-t-il des disparités entre les quartiers et groupes sociaux?

Souvent, le public-cible d'un projet est bien défini et assez limité et on ne pense pas toujours à ceux qui n'en font pas partie ou qui pourraient en faire partie occasionnellement. Pour que les participants, public-cible, organisations se retrouvent dans l'action, il faut s'outiller pour visibiliser et discuter des réalités des groupes dominés avec les autres acteurs qui les entourent⁷.

5. Quelles sont les ressources du projet?

Qui finance le projet? Avec quels objectifs? S'agit-il d'un financement spécifique? Si oui, quels sont les publics-cibles? Quelles sont les retombées économiques? Peut-on faire une analyse différenciée du financement du projet?

Ici, la démarche du genderbudgeting devrait être adoptée pour analyser l'affectation des budgets. S'il s'agit de subsides ou de financements particuliers, il est intéressant d'analyser la formulation du projet et la manière dont l'intersectionnalité des formes de domination est prise en compte: s'agit-il d'une thématique transversale? d'un élément rajouté pour satisfaire à une demande du bailleur? Ces questions permettent de voir l'importance réelle accordée à la thématique.

L'accès à ces ressources est-il facile? Quelles sont les conditions pour les utiliser? Des compétences particulières sont-elles nécessaires? Autant de questions qui, posées parallèlement à celles sur la prise de décisions, permettent de voir si l'égalité est réelle. Par ressources, il faut entendre, d'une part, les ressources financières (subsidés, fonds propres, apports divers) mais aussi les ressources matérielles (local, matériel, accès aux technologies, etc.) et humaines disponibles pour le projet.

Importantes, elles peuvent faciliter la lutte contre les inégalités ou, au contraire, les renforcer. En effet, les groupes dominés ont souvent moins d'accès aux informations relatives au fonctionnement des organisations, au déroulement des projets, aux ressources disponibles ainsi qu'aux possibilités qu'ils et elles ont d'y accéder.



2. «Plus» (addition)

Les dominations s'ajoutent les unes aux autres, comme autant de désavantages et de handicaps. On aboutit au modèle de super dominant cumulant tous les avantages (homme, blanc, riche) opposé à une super dominée cumulant tous les désavantages (femme, noire, pauvre). Entre les deux, toute une gradation existe. Il s'agit ici d'un renforcement et d'une accumulation: les effets des différents systèmes s'accumulent sur les personnes, comme autant de désavantages et de «discriminations multiples».

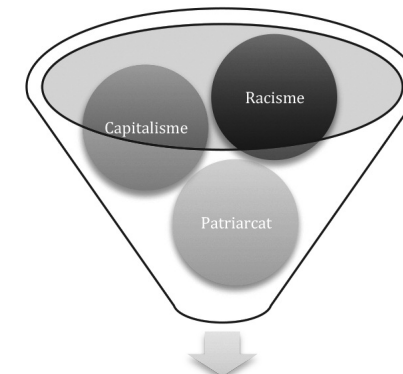
Exemple: si on est une femme non blanche, on risque d'être doublement discriminée par rapport à une femme blanche. C'est également le cas pour un homme noir pauvre.



3. «En même temps» (intersectionnalité)

Les dominations ne s'ajoutent pas arithmétiquement mais se combinent de manière différente selon la situation de chacun-e dans les trois systèmes. Elles se jouent différemment et peuvent parfois prendre des directions contraires. Le vécu réel des individus est la base de ce modèle. Cette «situation» complexe est marquée par des tensions entre la position de dominé-e dans un système et, éventuellement, celle de dominant-e dans un autre. On peut être à la fois dominé-e et dominant-e. Il est donc important de prendre en compte les différentes nuances dans les effets des différents systèmes.

Exemple: une femme racisée à qui on imposerait un modèle d'émancipation calqué sur le vécu des femmes blanches bourgeoises; des femmes racisées qui subissent moins les contrôles policiers que les hommes de leur communauté. Parallèlement, les hommes blancs ouvriers subissent également des discriminations et sont dominés tout en pouvant exercer une domination envers les femmes et les personnes racisées.



Intersectionnalité

UTILISER L'INTERSECTIONNALITÉ DANS DES PROJETS OU ACTIONS

Malgré la spécificité de leurs luttes et actions, les organisations et mouvements sociaux ont intérêt à croiser leurs analyses et diagnostics des dominations, puisque ces systèmes se recoupent et se renforcent les uns les autres. Loin de n'être qu'un concept théorique, la grille de triple domination permet de débusquer les injustices et les inégalités cachées ou invisibilisées, et d'éviter de renforcer celles-ci par nos actions. Tout au long de nos projets, les lunettes «intersectionnalité» peuvent nous guider afin de ne pas commettre d'erreur, notamment en veillant à donner au public dominé une position d'acteur-trice, et lui donner la parole. Il ne faut pas se réapproprier ses luttes et combats mais démonter les systèmes oppresseurs pour favoriser l'émancipation de toutes et tous. L'intersectionnalité permet aussi de créer ou recréer des liens entre les luttes elles-mêmes. En effet, avoir conscience des liens entre les différentes formes de domination incite à prendre en



compte des éléments nouveaux, qui sont dénoncés par d'autres pour se renforcer mutuellement. Ces questionnements doivent accompagner les différentes étapes du projet. Suivons la mise en place d'un projet et intégrons-les, à chaque étape. Dès le démarrage, il importe que les acteurs-trices du projet développent l'analyse d'un vécu et d'une expérience communs. Il est important que toutes les parties prenantes poursuivent un même enjeu. Au fil du projet, une feuille de route détaillée permet de prendre en compte, à chaque étape, les différents éléments.

Étape 1: Une analyse partagée

Dans une démarche collective, la première étape part des expériences, des perceptions des citoyen-ne-s qui les réunit. L'objectif est d'établir un diagnostic des situations vécues au quotidien pour rendre plus visible la réalité. Pour ce faire, l'important est de donner la parole à chacune, de permettre de raconter, de ressentir (dire ce que l'on voit, entend, sent) et d'échanger sur ses valeurs, ses attentes.

On peut obtenir une compréhension commune: de différentes façons par exemple, la retransmission de l'expérience (approche narrative) exige de faire un effort d'explicitation mais aussi de compréhension sur le sens des mots et des expressions utilisés, de les partager et de pouvoir se rendre compte des différences d'interprétations d'un même récit. Les supports artistiques sont aussi un autre outil intéressant.

À ce stade, **le rôle de l'animateur-trice** est de construire un climat de dialogue, de structurer les propos en soulignant ce qui revient le plus, ce qui est le plus clivant, et de faire émerger les valeurs qui sous-tendent ces réflexions. Son travail d'animation exige de croiser les motivations individuelles, les injonctions institutionnelles et les contextes sociétaux, pour identifier les ruptures, souvent à l'origine de frontières excluantes et engendrant de la violence sociale. Enfin, l'animateur-trice doit aider chaque acteur-trice à se décentrer de son unique réalité.

Pour avancer sur le diagnostic partagé, le groupe peut aussi recourir à d'autres ressources: analyse sociologique, témoignage écrit, informations quantitatives.

Les questions à se poser:

4 1. Concernant les membres du groupe

Qui est autour de la table? Analyser ce qui fait diversité et unité dans le groupe. Être attentif à envisager la non mixité⁵ pour libérer la parole. Les membres sont-ils témoins ou acteurs des situations évoquées? Ne pas déposséder les victimes de domination de leur vécu.

2. Concernant le cadre de l'animation

Mon cadre d'animation est-il pensé dans la simplicité, le plaisir, la convivialité?

Mon choix d'animation donne-t-il la parole à tous-tes? Qui donne son avis? À qui demande-t-on son avis?

Utilisation d'une méthode qui donne la parole en premier (ou plus longtemps) aux publics dominés dans des collectifs mixtes.

Suis-je attentif aux principes de liberté, d'égalité, de solidarité, d'autonomie dans mon animation?

3. Concernant les échanges

Être attentif aux positions de dominant-dominé dans les vécus partagés: Quel est le contexte spécifique de la situation? Qu'est-ce qui pose problème? À qui? Qui bénéficie de cette situation? Qui en tire avantage? Des groupes sociaux peuvent-ils être identifiés comme dominés dans la situation? Quels sont-ils?



Étape 2: Un enjeu mobilisateur

Les questions à se poser:

En quoi cet enjeu est-il d'utilité sociale? En quoi est-il «bon pour moi, bon pour tous»? Quelles sont les valeurs, références idéologiques qui sous-tendent le choix de cet enjeu? En formulant cet enjeu, sur quels systèmes de domination agissons-nous?

À partir de ces partages d'expériences, le collectif va identifier un objet commun répondant au besoin d'agir face à une situation insatisfaisante, voire injuste. Cette étape implique d'arriver à porter ensemble un positionnement commun, de l'explicitier et d'être au clair sur la capacité à le porter ensemble.

L'animateur-trice va aider à définir l'enjeu et les objectifs fédérateurs à porter collectivement. Il/elle sera attentive à ce que cette étape fasse consensus dans le groupe et cela, malgré des divergences possibles liées aux expériences singulières.

Étape 3: Une feuille de route: un plan d'action

Lorsque le groupe est au clair sur l'enjeu qui le rassemble ou qu'il veut traiter, la mise en œuvre peut être lancée. Elle nécessite d'organiser les choses de manière à permettre la prise en compte des différentes formes de domination à toutes les étapes du projet. En effet, répartir les tâches, chercher des sources de financement, donner la parole, faire les comptes rendus sont autant de tâches qui sont parfois vectrices de dominations et/ou d'exclusions.

Les questions à se poser:

1. Concernant le projet

Quels sont les objectifs du projet? Comment est-il défini? Quel est le contexte de sa mise en œuvre? Est-ce qu'il vise à travailler sur une thématique particulière, notamment une discrimination? Est-ce que les objectifs sont eux-mêmes porteurs d'égalité et d'analyse intersectionnelle des dominations? Qui définit ces objectifs? Si l'on n'intègre pas la dimension intersectionnelle dès la formulation du projet, celle-ci risque fort de passer à la trappe. En effet, alors que les projets développés sont, en général, le reflet de la mission et des visions d'une organisation, il faut apporter une attention particulière à la visibilité de l'intersectionnalité des dominations d'emblée.

2. Qui a eu l'idée du projet?

Est-ce que cette idée émane de l'organisation/institution ou bien des bénéficiaires? À quel niveau de l'organisation l'idée a-t-elle émergé? S'agit-il d'un projet inscrit dans un programme d'action global ou d'un projet ponctuel?

Ces questions permettent de mettre le doigt sur les structures de pouvoir qui peuvent être à l'œuvre dans nos organisations⁶, et de se rendre compte que, si les mécanismes de domination (et leur imbrication) ne sont pas pris en compte depuis l'élaboration même du plan d'action, il y a de fortes chances pour que le projet contribue, même involontairement, à les renforcer (ou à invisibiliser l'une d'entre elles). Pour déconstruire les préjugés, les stéréotypes et les rapports de pouvoir au sein des structures, il importe de pouvoir en parler dès l'entame d'un projet et de faire en sorte que ces projets soient le reflet des aspirations communes du groupe. Par ailleurs, avec certains publics victimes de dominations, les risques de se concentrer sur une seule des trois dominations, invisibilisant ainsi les autres, est bien réel.

Exemple: une formation à l'attention d'un public en insertion professionnelle qui ne prendrait pas en compte le fait que les préjugés sexistes et/ou racistes sont encore fort présents parmi leur public. En mettant en avant