



**MenEngage Alliance**

working with men and boys for gender equality

**MenEngage Alliance**

# **MANUEL DE FORMATION SUR LA REDEVABILITE**

**SECONDE EDITION**

**JANVIER 2018**

## REMERCIEMENTS

Cette nouvelle version de ce kit a été développée par le Secrétariat de l'Alliance Mondiale de MenEngage, y compris les contributions de Oswaldo Montoya, Joni van de Sand, Laxman Belbase, Jennifer Rodriguez et Sinéad Nolan. Jane Kato-Wallace a été l'auteure principale de la version originale publiée en 2014, et qui a servie de base pour cette version révisée.

Des commentaires pertinents et contributions à la première ou à la deuxième édition ont été reçus de Magal y Marques, Rus Funk et Chuck Derry, membres du Réseau MenEngage Amérique du Nord (NAMEN), et de Abbas Mancey, membre du Réseau Caribéen MaleAction (CariMAN). Des ajouts récoltés durant les formations quand nous utilisons cet outil ont aussi contribué à la production de cette version actualisée, en particulier l'atelier de deux jours au Nicaragua qui a réuni les leaders de l'Alliance de l'Amérique Centrale. Le Curriculum RLC (Transformer les Masculinités vers la Justice des Genres: Connaissance Fondamentale pour l'Action-2013) L'Apprentissage Communautaire Régionale pour l'Est et le Sud-Est de l'Asie a aussi été une contribution très importante à ce manuel, qui a été appuyé par Partenaire pour la Prévention, un programme conjoint des Nations Unies.

*Nous encourageons les organisations affiliées à l'Alliance MenEngage à utiliser ce manuel comme guide dans leurs sessions de renforcement des capacités sur la redevabilité et nous envoyer leur feedback à [info@MenEngage.org](mailto:info@MenEngage.org) pour nous permettre d'améliorer ce guide.*

Décembre, 2017

# TABLE DES MATIERES

**5** Avant Propos

**7** Introduction  
Objectifs du manuel  
Comment utiliser ce manuel  
Faire le suivi du succès  
Lectures additionnelles

**11** Termes clés

**14** Créer un espace sain pour de conversations sur la redevabilité

## SESSIONS

**16** **SESSION 1:** Comprendre la redevabilité

**18** **SESSION 2:** Le Code de Conduite de MenEngage et sa relation avec la redevabilité

**21** **SESSION 3:** Expériences avec la redevabilité

- 24** **SESSION 4:** Travailler en partenariat avec les femmes et les organisations des droits des femmes
- 29** **SESSION 5:** Stratégies pour mettre en pratique les Normes de la redevabilité et Lignes Directrices dans mon réseau et organisation
- 33** **SESSION 6:** Promouvoir des réflexions personnelles pertinentes sur le pouvoir et les privilèges masculins
- 36** **SESSION 7:** Développer des stratégies et se préparer et répondre si des problèmes surgissent

## OUTILS

- 42** **OUTIL 1:** Faire le suivi du Succès- Le Réseau MenEngage et les Organisations Membres en Conformité avec les Normes de l'Alliance Mondiale
- 43** **OUTIL 2:** La Mise en Pratique- Chronogramme

- 46** ANNEXE  
Les Normes de Redevabilité de MenEngage

# AVANT PROPOS

## **POURQUOI EST-CE QUE CE MANUEL DE FORMATION SUR LA REDEVABILITE EST NECESSAIRE?**

Cet outil de formation a été développé pour compléter et mettre en pratique les Normes de Redevabilité et les Lignes Directrices de l'Alliance MenEngage. À travers un dialogue critique autour du sens d'être responsable envers les droits des femmes et d'autres parties prenantes importantes, les individus et les organisations seront capables de définir les voies qui peuvent promouvoir une culture de redevabilité dans leurs propres actions, organisations et réseaux.

Par-dessus tout, ces efforts sont soutenus par l'engagement de l'Alliance MenEngage à agir en conformité avec notre Code de Conduite et nos Principes Fondamentaux et de s'assurer que les membres agissent de sorte à promouvoir l'intégrité de l'Alliance et de notre travail collectif.

## **QUEL EST SON CONTENU?**

Le manuel de formation contient sept sessions pratiques et des outils d'appui (comme les études des cas) modelés selon les méthodologies existantes de la transformation des genres. En plus de susciter des dialogues sur des problèmes relatifs à la redevabilité, ces sessions visent à aider ces organisations à développer des stratégies concrètes de prévention et de réponse en cas de violation de la

bonne conduite. Ce manuel donne aussi les définitions clés, un outil à développer, un chronogramme pour la mise en œuvre et un autre outil pour conduire une auto-évaluation.

## **POUR QUI EST-IL DESTINÉ ?**

Les utilisateurs pour qui ce manuel est destiné sont des individus, des organisations et des réseaux appartenant à l'Alliance MenEngage, mais peut aussi être utile à d'autres qui travaillent dans le domaine d'engager les hommes et les garçons pour les droits des femmes et la justice du genre.

## **COMMENT DOIT-IL ÊTRE UTILISÉ ?**

Ce manuel peut être mis en œuvre dans un atelier de trois jours, ou une session à la fois avec un écart d'une semaine par session. Cet atelier peut être réalisé au niveau organisationnel (c.-à-d. avec les autres membres du personnel et partenaires de mise en œuvre) et/ou au niveau national ou régional, comme avec les membres du réseau MenEngage.

# INTRODUCTION

L'Alliance MenEngage s'efforce d'être une voix unifiée, mondiale et un réseau pour le plaidoyer, le partage des informations et le renforcement des capacités au sujet des approches transformatives des genres en engageant les hommes et les garçons pour les droits des femmes et la justice des genres, en collaboration avec les experts et les efforts existants pour la promotion des droits de toutes les femmes et les filles et la justice des genres pour tous/ toutes. Mais quelques activistes et organisations ont mentionné des préoccupations /questions pour savoir si le travail avec les garçons et les hommes intrinsèquement contribue à atteindre les objectifs et les buts des organisations des droits des femmes, des groupes féministes et contribue à l'égalité des genres. Ceci nous pousse à nous demander « Que signifierait-il de dire que l'Alliance MenEngage est redevable envers les organisations des droits des femmes et les autres groupes clés ? »

L'Alliance MenEngage comprend la Redevabilité comme un engagement et une conduite appropriée que les individus et /ou organisations œuvrant dans le domaine de l'engagement des hommes et des garçons doivent avoir envers les groupes des droits des femmes et autres mouvements de justice sociale. Ceci implique la responsabilité d'écouter, de consulter et de faire un partenariat équilibré avec ces groupes, en s'assurant que le travail d'engager les hommes et les garçons est une contribution réelle à la justice sociale et à l'égalité des genres”.

Dans le contexte du travail de l'Alliance MenEngage, être “redevable” signifie:

- » Construction de l'égalité des genres dans tout ce que nous faisons et s'assurer que notre travail avec les hommes et les garçons contribue à l'autonomisation

et à la mise en avant des femmes et des autres personnes opprimées à cause des genres.

- » Être conscient de son pouvoir et privilège et être ouvert aux critiques constructives
- » Initier une action pour défier des pratiques individuelles et institutionnelles qui vont à l'encontre des principes de l'égalité du genre et des droits humains, en reconnaissant tous les torts causés et en faisant les changements nécessaires.
- » Respecter et promouvoir le leadership des femmes dans l'égalité du genre et les mouvements de justice sociale
- » Créer les structures de consultation et de partenariat avec les organisations des droits des femmes.

Cette définition souligne qu'être redevable est une responsabilité proactive, qui signifie qu'il incombe aux individus et organisations de se comporter d'une manière conforme aux Principes Fondamentaux et du Code de Conduite de l'Alliance. En plus, bien que l'Alliance MenEngage ait établi une série des normes qui décrivent ce que signifie être redevable dans notre travail, nous ne devons pas compter excessivement sur les mécanismes sur lesquels nos principes et actions opèrent. Sur une base quotidienne, la redevabilité concerne les relations et la façon dont les partenariats sont construits et évoluent.

## OBJECTIFS DU MANUEL

Pour rendre opérationnelles les croyances et les principes autour de la redevabilité entre ses membres, l'Alliance MenEngage a conçu « Les lignes Directrices et les Normes de la Redevabilité de MenEngage ».<sup>1</sup> Ce manuel vise à compléter ce document en aidant les membres de MenEngage à mettre ces normes en pratique.

Les objectifs généraux de ce manuel sont les suivants:

- » Les membres ont été individuellement sensibilisés et informés sur l'importance de la redevabilité et comment l'appliquer dans leur travail au sein de l'Alliance MenEngage;
- » Les membres comprennent individuellement le Code de Conduite et les lignes directrices de redevabilité de l'Alliance MenEngage comme deux documents

---

<sup>1</sup> Ce manuel est aussi disponible en Anglais et en Espagnol.



complémentaires;

- » Les membres renforcent individuellement les talents à mettre en œuvre pour les mesures de redevabilité par des supports éducationnels (ex. les exercices et les études de cas);
- » Les membres organisationnels développent des stratégies concrètes pour la prévention et des réponses en cas de violation de la bonne conduite;
- » Les membres organisationnels et les réseaux sont capables d'adapter les Lignes Directrices de la Redevabilité en accord avec leur contextes spécifiques.

## COMMENT UTILISER CE MANUEL

Ce manuel est idéalement conçu pour être utilisé avec 8 à 15 personnes pendant deux à trois jours. Le formateur devra mettre en action les participants qui œuvrent dans le domaine de l'engagement des hommes et garçons, aussi bien que ceux œuvrant dans le domaine des droits des femmes et de la justice des genres au sens large.

Ce manuel contient sept sessions basées sur des activités et qui requièrent une à trois heures chacune. A la fin des sessions 4,5 et 7, les participants sont encouragés à compléter l'outil 2 « Mise en Pratique » qui aidera les organisations à se mettre d'accord sur les actions de suivi.

## FAIRE LE SUIVI DU SUCCES

Avant de fouiller dans les sessions, vous êtes priés de remplir l'outil 1 : Le Suivi du Succès – Une Evaluation Organisationnelle sur la Redevabilité » Cet outil aidera votre organisation, réseau à établir une étude de base sur la redevabilité et soulignera les domaines où votre équipe aura besoin de travailler plus. Cet outil est basé sur les Normes de Redevabilité de MenEngage. Sentez-vous libre de partager les résultats de cette étude de base avec vos collègues participants à la première session.

À la fin de l'atelier sur la redevabilité, travaillez avec un petit groupe pour déterminer un moment propice pour évaluer ou faire le suivi du progrès de votre organisation (ou réseaux) en complétant encore le formulaire d'évaluation. Nous vous encourageons à la faire régulièrement, par exemple lors des retraites de l'organisation ou des réunions annuelles du réseau. Renforcer la redevabilité n'est pas une activité sporadique, c'est un processus continu.

## LECTURE ADDITIONNELLE

*Note au formateur:* Penser à demander aux participants de l'atelier de lire les publications suivantes avant la tenue de la première session (ou à la fin des sessions) pour leur donner des contextes additionnels de discussion autour de la redevabilité.

Carrington, A. (2017). Accountability: Whose responsibility is it? A commentary on 'Men as allies in preventing men's violence against women: Principles and practices for promoting accountability'. Sydney: White Ribbon Australia.

Disponible à: [https://www.whiteribbon.org.au/wp-content/uploads/2017/03/WhiteRibbonResearchPaper\\_LR.pdf](https://www.whiteribbon.org.au/wp-content/uploads/2017/03/WhiteRibbonResearchPaper_LR.pdf)

Flood, M. (2003). Men's Collective Struggles for Gender Justice: The Case of Antiviolence Activism, in *The Handbook of Studies on Men and Masculinities*, edited by M. Kimmel, J. Hearn, and R.W. Connell. Thousand Oaks, CA: Sage.

Disponible à: <http://www.xyonline.net/sites/default/files/Flood.%20Men%27s%20collective%20struggles.pdf>

Linder, Chris and Johnson, Rachael C. (2015) "Exploring the Complexities of Men as Allies in Feminist Movements," *Journal of Critical Thought and Praxis*: Vol. 4: Iss. 1, Article 2.

Disponible à: <http://lib.dr.iastate.edu/jctp/vol4/iss1/2>

Macomber, K. (2014). "Integrating Men as Allies in Anti-Violence Work: Accountability and Beyond". North Carolina State University.

Disponible à: <http://www.xyonline.net/sites/default/files/Macomber%20Kris%20Accountability%20paper%20Sept%2025%20docx%20pdf.pdf>

MenEngage Alliance (2016). Critical dialogue on engaging men and boys in gender justice. Summary report.

Disponible à: [http://MenEngage.org/wp-content/uploads/2016/06/e-Dialogue-Report\\_V5.pdf](http://MenEngage.org/wp-content/uploads/2016/06/e-Dialogue-Report_V5.pdf)

Pease, B. (2017). Men as allies in preventing men's violence against women: Principles and practices for promoting accountability. Sydney: White Ribbon Australia.

Disponible à: [https://www.whiteribbon.org.au/wp-content/uploads/2017/03/WhiteRibbonResearchPaper\\_LR.pdf](https://www.whiteribbon.org.au/wp-content/uploads/2017/03/WhiteRibbonResearchPaper_LR.pdf)

Serdahely, S. (2011). Expect More: The Perspective of a Woman Working to Engage Men in Ending Male Violence. *The Voice: The Journal of the Battered Women's Movement*. Fall, 95-97.

Disponible à: [https://www.academia.edu/11849938/Deaf\\_Community\\_Accountability\\_Model](https://www.academia.edu/11849938/Deaf_Community_Accountability_Model)

International Rescue Committee (2013). Engaging Men in Accountable Practice (EMAP) Resource Package.

Disponible à: <http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/IRC-EMAP-Introductory-Guide-High-Res%20%281%29.pdf>

# TERMES CLES

**Redevabilité** – Selon l'Alliance MenEngage, la redevabilité est définie comme l'engagement et la conduite appropriée que les personnes et les organisations travaillant dans le domaine de l'engagement des hommes et des garçons doivent avoir à l'égard des groupes des droits des femmes et d'autres mouvements de justice sociale. Elle implique la responsabilité d'écouter, de consulter et de faire un partenariat équitable avec ces groupes, en s'assurant que le travail du domaine de l'engagement des hommes et des garçons est une contribution réelle à la justice sociale et à l'égalité des genres.

Dans ce contexte du travail de l'Alliance MenEngage Alliance, « être redevable » signifie:

- » Construction de l'égalité du genre dans tout ce que nous faisons et s'assurer que notre travail avec les hommes et les garçons contribue à l'autonomisation des femmes et d'autres personnes de genre opprimé
- » Etre conscient de son propre pouvoir et privilège et être ouvert aux critiques constructives
- » Agir pour adresser les pratiques personnelles et institutionnelles qui s'opposent aux principes de l'égalité du genre et les droits humains, en reconnaissant tout tort causé et changements nécessaires
- » Respecter et promouvoir le leadership des femmes dans les mouvements de l'égalité des genres

- » Créer des structures de consultation et de partenariat avec les organisations des droits des femmes.

**Féminité** – Comment les femmes sont insérées socialement et les discours et pratiques qui sont associées aux différentes manières d'être femme dans une société déterminée.

**Féminisme** – “Une série des théories et agendas procédures qui visent à éliminer toute forme de discrimination à l'égard des femmes à cause du sexe et du genre, aussi bien que la classe, l'ethnie, la race, l'habilité, l'orientation sexuelle, la localisation géographique, la nationalité ou toute autre forme d'exclusion sociale. Le féminisme comme agenda procédure a évoluée au cours des siècles, modelé par les procédures de chaque moment historique”. (Source: Feminist Movement Builder's Dictionary. JASS. Second Edition. 2013)

**Genre** – Relations de pouvoir et construction des rôles sociaux, des comportements, des activités et attributions qu'une société déterminée considère comme appropriées aux hommes et /ou aux femmes.

**Violences basées sur le genre** – Toute forme de violence perpétrée contre la volonté d'une personne et qui a un impact négatif sur la santé psychologique ou physique, le développement, et l'identité de la personne, et qui est le résultat des inégalités de pouvoir basées sur le genre, et qui exploitent les distinctions entre les hommes et les femmes, entre les hommes entre eux et les femmes entre elles.<sup>2</sup>

**Egalité de Genre** – L'égalité des genres ne signifie pas que les hommes et les femmes sont les mêmes, mais que toutes les personnes, sans tenir compte de leur genre, ont la même valeur et doivent recevoir le même traitement. L'égalité des genres est accomplie quand toutes les personnes, sans tenir compte de leur genre, jouissent des mêmes droits et accès aux opportunités, tant dans le secteur privé que public, y compris, mais pas limitées, aux aspects de la participation et la prise de décision procédures et économique, l'éducation et la santé.

.....  
2 Ward, J. (2002). If Not Now, When? Addressing Gender-based Violence in Refugee, Internally Displaced and Post-conflict Settings. New York: Reproductive Health for Refugees Consortium, Women's Commission for Refugee Women and Children and the International Rescue Committee. Retrieved from <http://www.rhrc.org/resources/ifnotnow.pdf>.

**Intersectionnalité** – C'est l'interaction de multiples identités qui augmente la vulnérabilité et les inégalités en ce qui concerne les privilèges et le pouvoir, et plus tard institutionnalise ces inégalités et l'injustice. De telles institutions oppressives, (le racisme, le sexisme, l'homophobie, la transphobie, l'abléisme, la xénophobie, le classisme etc.) sont interconnectés et ne peuvent pas être examinés séparément.<sup>3</sup>

**Les Masculinités** – Les Masculinités se réfèrent à une série d'attitudes et comportements associés à l'idéal comment les garçons et les hommes devraient se comporter et leur position en ce qui concerne les relations de genres<sup>4</sup>. Ce sont les discours et pratiques associés aux différentes manières d'être considéré comme un homme au sein de la société.

**Le Patriarcat** – Le Patriarcat est un système de structures et arrangements institutionnels créés pour pérenniser et recréer la suprématie masculine et la subordination féminine. Le patriarcat est un système caractérisé par des relations inégalitaires de pouvoir entre les hommes et les femmes sur le plan historique et actuel où les femmes sont systématiquement désavantagées et opprimées.

**Le Sexe** – se réfère aux différences biologiques et reproductives basées sur les fonctions génitales, les chromosomes et les hormones.<sup>5</sup>

**Le Sexisme** – Le Sexisme est un préjugé où des attitudes et croyances discriminatoires sur une personne ou un groupe sont basées sur une perception ou des identités de genre actuelles. Le sexisme est une idéologie de la suprématie masculine, de la supériorité masculine et des croyances qui appuient et pérennisent cette idéologie.<sup>6</sup>

**Les organisations des droits des femmes** – Les organisations qui se focalisent sur la promotion des droits des femmes et des filles sont dirigées par des femmes. Ces organisations peuvent avoir des membres masculins et même avoir des hommes dans des positions de leadership ou peuvent être exclusivement animées par les femmes.

---

3 MenEngage Alliance Global Strategic Plan 2017-20.

4 MenEngage Alliance, UN Women and UNFPA (2014), 'Men, Masculinities, and Changing Power: A Discussion Paper on Engaging Men in Gender Equality From Beijing 1995 to 2015': <https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/Men-Masculinities-and-Changing-Power-MenEngage-2014.pdf>.

5 RLC Curriculum. Transforming Masculinities towards Gender Justice: Foundational Knowledge for Action (2013). Regional Learning Community for East and Southeast Asia (RLC). Supported by the Partners for Prevention Program.

6 RLC Curriculum.

# CREER UN ESPACE SECURISE POUR LES CONVERSATIONS SUR LA REDEVABILITE

En plus d'avoir un bon cursus, nous avons aussi besoin d'un groupe efficace de formateurs pour créer un espace accueillant et sécurisé pour tout le monde pour partager les réflexions et les expériences liées à la redevabilité. Voici quelques rappels fondamentaux pour ceux-là qui jouent ce rôle.

- » Dans l'introduction de l'atelier, proposez la création de quelques règles fondamentales au sein des groupes ou des règles de base sur le genre d'interaction attendues parmi les participants. Ces règles peuvent être développées de manière participative où les participants font des propositions spécifiques, des règles de base qui sont ensuite votées par le groupe entier. En qualité de formateur, assurez-vous que les éléments essentiels comme l'écoute, le respect et la confidentialité soient parmi les règles du groupe.
- » Être le premier à observer les points d'accords du groupe et agir comme un modèle pour les pratiques de redevabilité. Sans prendre trop d'espace et de temps, partagez votre propre expérience et leçons apprises dans ce parcours vers la redevabilité.
- » Conduisez effectivement les discussions en groupe: incluez tout le monde, clarifiez, résumez, gérez le temps et concluez clairement chaque session ou sujet. Encouragez tous les participants à exprimer leurs opinions et partager leurs expériences.
- » Gérez comment le groupe se sent et ce dont il a besoin. Faites des ajustements en fonction en gardant en esprit les objectifs d'apprentissage pour chaque session.
- » Prenez des pauses, de petites discussions de groupe, quelques exercices de brise-glace ou jeux en vue de maintenir une atmosphère relaxée et évitez l'ennui et la fatigue.
- » Conduisez une évaluation de l'atelier. Encouragez un feedback honnête des participants pour améliorer la conception et le déroulement de ces sessions.

# SESSIONS

The background features a gradient from light purple at the top to a darker purple at the bottom. A dark blue rectangular area is positioned in the upper left. Several overlapping, semi-transparent curved lines in shades of purple and blue sweep across the page, creating a sense of motion and depth.

# SESSION 1

## COMPRENDRE LA REDEVABILITE

### BUT:

Réfléchissez ensemble à la signification de la redevabilité dans le contexte de l'Alliance MenEngage et établissez sa pertinence pour le travail des participants envers eux-mêmes ou envers les autres, au sein et en dehors des organisations et réseaux affiliés à l'Alliance MenEngage.

### MATÉRIELS:

- » Stylos ou crayons
- » Papier
- » Flip chart
- » Markers

### DURÉE RECOMMANDÉ:

1 heure

### PROCESSUS:

1. Introduisez la session en expliquant que cette session portera sur la réflexion sur ce que signifie être redevable envers les autres au sein et

en dehors des organisations ou des réseaux affiliés à l'Alliance MenEngage.

2. Ecrivez le mot "REDEVABILITE" sur le flip chart.

3. Demandez aux participants ce qui leur vient à l'esprit quand ils pensent au mot « REDEVABILITE » et écrivez leurs réponses sur le flip chart. Utiliser la technique du Brainstorming en incluant la contribution de chaque participant.

4. Présenter sur le flip chart la définition de la redevabilité (voir les Termes Clés) selon l'Alliance MenEngage et collez le papier avec la définition sur le mur pour qu'il soit visible tout au cours de la session.

5. Mener une discussion sur les similarités et les différences entre les contributions des participants durant le brainstorming. Soulignez et adressez les oublis, y compris tout ce qui semble ne pas être clair dans les définitions et les définitions de la redevabilité données.



6. Résumez les idées clés de cette discussion, clarifiez la compréhension de la redevabilité par l'Alliance Men-Engage et ses éléments fondamentaux.

## MESSAGES À L'INTENTION DES PARTICIPANTS:

» La redevabilité envers les mouvements des droits des femmes est fondamentale pour l'engagement des hommes et des garçons dans la Justice des Genres. Notre travail avec les hommes et les garçons est né des mouvements de droits des femmes. Nos organisations ont été fondées sur les principes féministes et doivent leur existence au travail révolutionnaire des mouvements des femmes.

» Pour l'Alliance MenEngage, être "Re-devable" signifie:

- Construire l'égalité des genres dans tout ce que nous entreprenons et s'assurer que notre travail contribue à l'autonomisation et au relèvement ou aux droits des femmes et d'autres personnes des genres opprimés.
- Être conscient et critique de son propre pouvoir et privilège et être ouvert aux critiques constructives.
- S'engager pour adresser les pratiques individuelles et institutionnelles qui sont contre les principes de l'égalité des genres et des droits humains, reconnaissant toutes les violations causées et en les changeant.

### UNE PETITE HISTOIRE POUR ILLUSTRER CETTE SESSION

L'Action des Hommes pour Stopper la Violence contre les Femmes (The Men's Action to Stop Violence Against Women)-l'Initiative MASVAW en Inde a sollicité les représentants des groupes des droits des femmes comme un organe de sondage quand ils réfléchissent sur comment le réseau met en œuvre son programme. Pendant le premier atelier de renforcement des capacités avec les hommes, le MASVAW a invité les membres clés féministes en provenance de Jagori, un centre des ressources féministes important pour co-présenter.

Une représentante féminine de Jagori a été priée de joindre le groupe des conseillers du MASVAW pour qu'elle puisse partager ses contributions sur les structures et processus de l'évolution du réseau. A la suite de cette collaboration, un atelier conjoint sur les masculinités a été organisé avec Jagori, où 50% des hommes et 50% des femmes de ces deux organisations ont participé. Suite à cette collaboration, y compris la mobilisation sur les 16 jours d'activisme et la consultation des groupes des droits des femmes pour conduire une évaluation indépendante du travail de MASVAW.

Les féministes qui n'étaient pas d'accord avec l'idée de travailler avec les hommes pour la promotion de l'égalité des genres étaient invitées à la réunion de l'assemblée générale du MASVAW et à l'atelier de renforcement des capacités où elles pouvaient exprimer leurs préoccupations et en discuter avec les membres du réseau.

# SESSION 2

## LE CODE DE CONDUITE DE MENENGAGE ET SA RELATION AVEC LA REDEVABILITE

### BUT:

Promouvoir la Conscience et l'adhésion au Code de Conduite de MenEngage et comprendre comment il est lié au cadre de la redevabilité de l'Alliance.

### MATÉRIELS:

- » Les copies<sup>7</sup> du Code de Conduite de MenEngage (une par participant)
- » Flip chart ou diapositives PowerPoint
- » Marqueurs / Stylos / crayons

### DURÉE RECOMMANDÉ:

2 heures

### PROCÉDURE:

1. Distribuer les copies du Code de Conduite de MenEngage.
2. Expliquer que le Code de Conduite de MenEngage spécifie comment

.....  
7 Quand cela convient, s'assurer qu'une version traduite du Code de Conduite de MenEngage dans la langue locale est préparée d'avance.

les membres, au niveau individuel, organisationnel, national et global doivent se conduire d'une manière consistante avec les valeurs et les principes de l'Alliance. Ces valeurs et principes sont centrés sur la promotion de l'égalité des genres, les droits humains et la justice sociale.

3. Subdiviser le groupe en plus petits groupes et leur demander de lire et partager leurs réflexions et commentaires sur le Code de Conduite. Chaque petit groupe désignera celui qui prendra note et qui partagera les réflexions du groupe pendant la plénière. Accorder 30 minutes pour les discussions et réflexions du groupe sur le Code de Conduite.

4. Après avoir rassemblé le groupe, présentez sur un flip chart (ou dans une présentation PowerPoint) les pratiques énumérées dans le Code de Conduite de MenEngage. À ce moment, vous n'avez pas besoin de commenter sur ces pratiques. Utilisez-les comme du matériel didactique pour les discussions qui vont suivre :

1. Créer des environnements professionnels pacifiques (et égalitaire)
2. Promouvoir l'égalité des genres et la justice sociale en dehors du milieu professionnel
3. Ne pas discriminer les autres
4. Être non violent
5. Prioriser les normes éthiques, la sécurité et le bien-être de tous, y compris les enfants et les femmes
6. Éviter les conflits d'intérêt
7. Être redevable mutuellement les uns envers les autres
8. S'assurer de la transparence à tous les niveaux

5. Demander à ceux-là qui ont pris des notes dans les groupes de partager les réflexions principales de leurs groupes sur le Code de Conduite. Clarifier toute question ou répondre aux préoccupations concernant le contenu du Code de Conduite.

6. Demander au groupe « Comment est-ce que le Code de Conduite de MenEngage est lié à nos normes de redevabilité ? » Organisez une discussion brève sur ce point et ensuite résumez. On peut dire par exemple que les normes garantissent un cadre pour la mise en œuvre du Code de Conduite et que ce Code de conduite se focalise sur le niveau individuel, tandis que les normes se penchent surtout sur les pratiques organisationnelles.

7. Demander au groupe: Y a-t-il quelque chose que nous devrions changer

ou ajouter à ce Code de Conduite pour le rendre plus pertinent au contexte dans lequel nous travaillons et vivons ?

8. Discuter de la possibilité du réseau ou de l'organisation d'incorporer, d'adapter ou de développer son propre code de conduite basé sur le Code de Conduite de MenEngage Global.

## MESSAGES CLÉS DESTINÉS AUX PARTICIPANTS:

» L'éthique est au cœur de notre Code de Conduite et de nos Normes de Redevabilité et ainsi ces deux normes nous servent de guide pour nos comportements individuels et nos pratiques collectives

» Nos valeurs et engagement féministes pour la justice, l'égalité, la paix, le respect, la non-discrimination et la transparence devraient informer sur ce que nous faisons.

» Pour établir la confiance— en particulier avec les organisations des droits des femmes qui ont des raisons historiques de ne pas avoir confiance envers les hommes, nous devons agir d'une manière éthique. Nous devons être constants dans nos croyances et discours pro-féministes.

» Nous devons demeurer redevables les uns envers les autres en ce qui concerne les pratiques et les principes énumérés dans le Code de Conduite.

» Être redevable montre nous vivons que de notre mieux selon les prin-

cipes de l'égalité des genres et des droits humains.

- » Être redevable nous aide aussi, en particulier avec les hommes et les

garçons à avoir un langage conforme aux principes et soutien féministes en défiant les systèmes et structures que nous visons à transformer à termes.

## UNE PETITE HISTOIRE POUR ILLUSTRER CETTE SESSION

Le Réseau Masculinité pour l'Égalité du Genre (RedMas) est un Réseau Nicaraguayen composé de 20 organisations de la Société Civile. Ils ont écrit un blog<sup>8</sup> expliquant pourquoi ils avaient décidé de construire leur propre Code de Conduite, en s'inspirant du Code de Conduite de MenEngage Global et se sont rappelés leurs premiers dialogues avec le mouvement féministe dans le pays. Voici un extrait de ce dialogue:

“Préoccupés par les violences envers les femmes et motivés par nos pairs féministes, les hommes pro-féministes ont organisé un travail aussi bien en interne, en partageant leurs réflexions dans des cercles privés sur leur propre vie en tant qu'hommes, en tant qu'externe, en initiant un processus pour atteindre d'autres hommes afin de créer un éveil des consciences. Néanmoins beaucoup de collègues féministes ne croyaient pas au travail en partenariat avec les hommes. Ils ont souligné que même après le triomphe de la révolution Sandinista, les hommes continuaient avec leur tendances machistes (chauvinisme machiste), bien que l'intention était de devenir de nouveaux hommes au sein d'un ordre social juste. Il nous avait été dit que le travail sur les masculinités générerait un discours égalitaire parmi les hommes, mais que beaucoup demeuraient machos dans leur vie quotidienne.

C'est pourquoi nous nous sommes engagés à remettre en question les relations de pouvoir que les hommes établissent. C'est pourquoi nous plaçons ce travail sur plusieurs fronts: la paternité, les droits de la santé sexuelle et de la reproduction, la prévention du VIH / SIDA, la diversité sexuelle et la prévention des violences. Les collègues nous ont posé des questions qui nous ont fait réfléchir :Est-ce que le travail avec les hommes aurait suscité une gêne qui entravait les considérations extrémistes de leurs masculinités, ou ce travail serait-il un résultat de la solidarité avec le féminisme ? Ils nous ont questionnés sur les intentions et les motivations profondes de notre travail avec les hommes. Serait-ce des réformes pour préserver le pouvoir masculin, ou un engagement au mouvement féministe pour démanteler le pouvoir patriarcal masculin ?

Les collègues nous ont dit que les hommes devaient être questionnés. Il y a ici l'essence de la redevabilité. Un machisme non étudié est un processus lent avec des avancées et des rechutes. C'est pourquoi nous avons besoin d'un dialogue constant avec le mouvement des femmes.

Elles ont aussi mentionné quelques risques encourus en travaillant avec les hommes: l'analyse des relations des dynamiques de pouvoir peut être atténuée ou réduite à un problème superficiel de communication; en plaçant les hommes dans un rôle de victime (les hommes souffrant du machisme); ou échouer à traiter les thèmes importants comme l'homophobie.

Ces réflexions critiques nous engagent à créer plus d'espaces pour le dialogue avec les mouvements des femmes, en forgeant des alliances concrètes et en améliorant nos pratiques internes en tant que réseau”

8 Auteurs: Douglas Mendoza and Ana Maria Bermudez. Voir l'article intégral sur <http://MenEngage.blogspot.com/2017/01/key-experiences-in-contextualization-of.html>.

# SESSION 3

## EXPERIENCES AVEC LA REDEVABILITE

### BUT:

Reconnaitre des pratiques positives de redevabilité et encourager les autres à l'émulation par des pratiques partagées dans le groupe.

### MATÉRIELS:

- » Flip chart
- » Marqueurs
- » Un tableau pour écrire les réponses des participants

### DURÉE RECOMMANDÉ:

2 heures

### PROCÉDURE:

1. Partager les participants en petits groupes (ils peuvent former des binômes ou se regrouper à trois). Comme il sera demandé aux participants de partager leurs expériences personnelles sur la redevabilité au cours de cette session, commencez par leur demander de partager quelques expériences personnelles, mais très légères dans leur groupe restreint (comme par exemple, quelque chose de nouveau ou de bon qui leur est arrivé la semaine passée).

2. Présenter sur le flip chart ou par une présentation Powerpoint les éléments suivants qui sont inclus dans la définition / compréhension de la redevabilité selon l'Alliance MenEngage:

- » Construction de l'égalité du genre dans tout ce que nous faisons en s'assurant que notre travail avec les hommes et les garçons contribue à l'autonomisation de la femme et des autres personnes appartenant aux genres opprimés.
- » Ecouter, consulter et engager un partenariat avec les groupes des droits des femmes et les autres mouvements de justice sociale.
- » Etre consciemment critique en ce qui concerne son propre pouvoir et privilège et être ouvert aux critiques constructives.
- » Agir pour combattre les pratiques personnelles et institutionnelles qui sont contre nos principes de l'égalité du genre et des droits humains, en reconnaissant toutes les violations causées et en les progression.
- » Respecter et promouvoir le leadership féminin.
- » Créer des structures de consulta-

tion et de partenariat avec les organisations de droits des femmes.

3. En considérant ces éléments ci-dessus, demandez au groupe de réfléchir à un moment quand ils pensent avoir agi d'une manière redevable dans leur travail avec les hommes et les garçons. Posez les questions suivantes pour approfondir ces expériences:

- » Qu'avez-vous fait ?
- » Comment l'avez-vous fait ? Avec qui ?
- » Pourquoi avez-vous décidé d'agir, ou quelle a été la motivation derrière cette action ?
- » Quelles ont été les réactions des autres autour de vous ?
- » Qu'est-ce qui a finalement eu lieu ? (le résultat de votre intervention)

4. Après 10 minutes, demandez chaque groupe de présenter leurs expériences. Accordez un temps équitable à chaque groupe pour présenter leur discussion.

5. Résumez et catégorisez quelques éléments essentiels partagés dans les histoires, telles que les pratiques positives, les leçons apprises ou les points clés qui peuvent conduire à des réflexions plus poussées.

Quelques suggestions des titres pour résumer la discussion:

- » Les manières dont nous avons pratiqué la redevabilité dans notre travail et vie personnelle
- » Les manières dont l'organisation / le réseau a promu la redevabilité

» Envers qui sommes-nous redevables ?

» Le défi d'être redevable et comment ce défi peut-il être surmonté, géré ?

6. En se basant sur les expériences et les réflexions partagées par les participants, utilisez quelques-unes de ces questions pour avoir une discussion finale:

- » Y a-t-il des privilèges des organisations et des individus qui sont créent des risques si vous êtes redevables ? Si oui, quels sont-ils ? Pourquoi pensez-vous ainsi ?
- » Comment ceci peut affecter votre décision d'être redevable ou de demander aux autres d'être redevables ?
- » Comment pouvons-nous nous aider mutuellement pour être redevable ? Quelles méthodes pouvons-nous utiliser ?

## MESSAGES CLÉS POUR LES PARTICIPANTS:

Clôturez la discussion du groupe en utilisant les idées principales et leçons apprises qui ont été émises par le groupe.

Aussi considérez les points suivants à ajouter :

- » Etre redevable est difficile – “même” pour nous activistes de l'égalité du genre (!) – parce que cela nécessite de relever des défis constamment et de réfléchir sur nos propres actions sur comment elles peuvent être influencées par le pouvoir et les privilèges;

- » En faisant preuve de redevabilité, nous montrons du respect envers ceux avec qui nous travaillons, y compris les activistes et les groupes des droits des femmes, et les personnes au sein de nos relations personnelles;
- » Etre redevable requiert de l'ouverture, de la capacité d'écoute, de la transparence et de l'honnêteté, et peut ainsi renforcer nos relations;
- » Etre redevable nous ouvre les opportunités pour une réflexion critique et un développement personnel. Il nous permet de réfléchir et de répondre aux défis procédurales, sociaux et moraux qui nous entourent.

## UNE COURTE HISTOIRE POUR ILLUSTRER CETTE SESSION

Ceci est un extrait d'un blog posté par les membres<sup>9</sup> du réseau MenEngage de l'Amérique du Nord (NAMEN). Cette partie de l'histoire reproduite ici inclut seulement quelques unes de leurs réflexions concernant les efforts de NAMEN' pour maintenir une organisation des hommes connue comme étant redevable envers les comportements oppressifs contre une activiste féministe et présentatrice durant une conférence en 2013.

“À la fin de 2013, NAMEN a été contacté par plusieurs activistes communautaires (male, féminin et trans) concernant un problème qui avait surgi avec l'Organisation Nationale des Hommes Contre le Sexisme (NOMAS) durant leur Conférence pour la Restauration de la Justice au Michigan cet été-là. NAMEN a entamé un processus pour travailler avec NOMAS afin d'essayer de résoudre quelques questions liées à la redevabilité de NOMAS, y compris le comportement d'un haut-membre du conseil de NOMAS à la conférence. En Novembre 2013, nous avons envoyé une lettre à NOMAS pour l'encourager à considérer quelques points clés relatifs au manque de redevabilité. Nous n'avons reçu aucune réponse. Après quelques tentatives de joindre le Conseil de NOMAS ou ses représentants, nous avons finalement participé à un appel avec les représentants de NOMAS en mai 2016. Six mois plus tard, en novembre 2016, nous avons reçu une réponse du Conseil de NOMAS indiquant leur satisfaction - que leur processus de redevabilité relatif aux incidents lors de la Conférence sur la restauration de la Justice en 2013 était clos et que de tels incidents ne se reproduiraient plus. En avril 2017 nous avons répondu au Conseil de NOMAS.

(...)

Ce processus initial avec NOMAS était un pas que nous avons perçu comme approprié avec l'engagement des hommes au sujet de la redevabilité-“en les invitant dedans”. Ceci a été un long processus. À un moment nous avons senti qu'il fallait juste laisser aller. À cause de la réponse et du manque de réponse de NOMAS, cela a été pour nous un défi de décider s'il fallait abandonner ou publier l'incident.

NAMEN a travaillé depuis 2013 pour demander à NOMAS de partager les pensées et les préoccupations concernant la redevabilité, ceci, après beaucoup d'efforts de notre part, des mails, des appels téléphoniques à répétition, des mois d'attente avant de recevoir la réponse du conseil à notre demande ; toutes ces demandes se sont passées comme des échanges privés. À cause de nos préoccupations au sujet de l'engagement limité de NOMAS, nous avons senti une obligation éthique d'exprimer publiquement nos efforts pour engager ce groupe dans les discussions sur la redevabilité et demandes d'actions transparentes, et le manque de résultats substantifs de la part de NOMAS, concernant ces efforts.

9 Auteurs: Rus Ervin Funk, Chuck Derry, Cliff Leek, & Humberto Carolo. Voir l'article intégral sur <http://namen.wildapricot.org/Articles/4983042>.

# SESSION 4

## TRAVAILLER EN PARTENARIAT AVEC LES FEMMES ET LES ORGANISATIONS DES DROITS DES FEMMES

### **BUT:**

Réfléchir sur comment nous travaillons en partenariat avec les organisations des droits des femmes et discuter des stratégies pour construire et/ou renforcer ces relations.

### **MATÉRIELS:**

- » Bande adhésive
- » Flip chart
- » Marqueurs

### **DURÉE RECOMMANDÉE:**

3 heures

### **PROCÉDURE:**

*Partie I. Les Normes de Redevabilité de l'Alliance MenEngage comme outil de renforcement du partenariat des organisations de droits des femmes*

*engageront les groupes des droits des femmes et d'autres parties prenantes à améliorer les programmes et les initiatives sur l'égalité du genre*

1. Introduire cette session en Expliquant qu'avec l'augmentation du travail d'engager les hommes et les garçons, le besoin d'une réflexion plus grande se présente sur comment s'assurer que les individus, les organisations, aussi bien que les réseaux demeurent redevables et agissent comme alliés des femmes et des filles et des mouvements féministes dirigés par les femmes. Nous cherchons un dialogue ouvert, une collaboration et un partenariat avec les collègues des droits des femmes et promouvoir ces pratiques au sein de nos organisations.

2. Présenter les Normes de Redevabilité de l'Alliance MenEngage



suivant au groupe:

**Norme 3.** “Les membres de MenEngage recherchent la collaboration, un dialogue ouvert et des critiques constructives émanant des organisations des droits des femmes et d’autres parties prenantes.”

**Norme 4.** “Les membres de MenEngage réfléchissent aux normes de redevabilité qui leur ont été présentés en rapport avec le partenariat avec les organisations des droits des femmes.”

**Norme 7.** “Les membres de MenEngage vont promouvoir le leadership des femmes au sein de l’organisation et/ou inclure les représentantes des organisations de droits des femmes dans leur conseil de direction ou d’autres structures gouvernantes.”

**3.** Expliquez que ce sont les normes de redevabilité minima que l’AllianceMenEngage a mis sur pied pour travailler avec les femmes et les groupes des droits des femmes. Lisez-les à haute voix.

**4.** Subdivisez le groupe en petits groupes et demandez aux participants de partager ce qu’ils pensent de ces normes. Quelques questions qui peuvent animer leurs discussions sont:

» Etes-vous d’accord avec chacune de ces normes ? Pourquoi ?

» À quel niveau est-ce que votre organisation, réseau met en pratique ces normes ?

» Quels sont les obstacles ? Et quels en sont les facteurs favorables à la base ?

» Quelles solutions pouvons-nous adopter ?

**5.** Après avoir rassemblé le groupe, demandez aux représentants de chaque petit groupe de partager leurs idées principales. Vérifiez avec les participants s’il y aurait des points qui ne seraient pas clairs et répondez à toutes leurs préoccupations

**Partie II. Les pratiques de MenEngage qui appuient la mise sur pied d’un partenariat avec les femmes et les organisations des droits des femmes.**

**6.** Présenter les mécanismes suggérés suivant, y inclus “Les Normes de Redevabilité de MenEngage et les Lignes Directrices »qui peuvent appuyer la mise sur pied du partenariat avec les femmes et les organisations de droits des femmes.

### Niveau National

(1) Les Comités de Direction de MenEngage au niveau national

vont inclure au moins deux organisations de droits des femmes

(2) Tenir au moins des réunions bi-annuelles avec les intervenants clés (ex: es groupes des femmes, les groupes des droits des enfants)

### Au Niveau Organisationnel

(1) Quand vous planifiez des programmes ou des initiatives, invitez les parties prenantes, spécialement les organisations de défense des droits des femmes, comme membres du comité directeur ou comme conseillers techniques

(2) Développez des procédures qui promeuvent le leadership des femmes au sein des organisations, telles que celle de décider que 50 pour cent du Conseil des Directeurs viennent d'organisations de défense des droits des femmes

(3) Nommer les femmes aux postes de leadership au sein de l'organisation

## 7. Partagez le groupe en petits

groupes (ceux-ci peuvent être les mêmes groupes si vous êtes à court de temps) et demandez aux participants de partager ce qu'ils pensent de ces pratiques et mécanismes. Quelques questions auxquelles ils répondront peuvent être:

- » Connaissez-vous une organisation ou un réseau qui a déjà mis en pratique quelques-uns de ces mécanismes ?
- » Ces recommandations, sont-elles faisables dans votre organisation ou réseau ?
- » Quelles sont les autres stratégies ou solutions que vous avez utilisées ou considérées ?

8. Une fois de retour dans le grand groupe, dirigez la discussion vers ces questions-ci-dessus et écrivez les idées clés et les recommandations venant du groupe.

9. Action de suivi: Comme étape final, soit dans le groupe ou avec un groupe travaillant sur la redevabilité, utilisez l'outil#2: "Mise en Pratique - Chronogramme pour Terminer" afin de déterminer comment et quand l'organisation mettra les solutions en pratique et qui le fera.

*Partie III. Complexités pendant que nous luttons pour la redevabilité envers les organisations de défense des droits des femmes*

**10.** Discutez ces questions dans le grand groupe:

- » Comment est-ce que les membres de l'Alliance MenEngage gèrent la compétition et parfois les conflits d'intérêt parmi les différents groupes de défense des droits des femmes?
- » Comment est-ce que une organisation peut gérer un conflit entre différentes organisations de défense des droits des femmes qui peuvent être en désaccord quant à la valeur d'engager les hommes et les garçons dans la promotion de l'égalité du genre?

**11.** Résumez la discussion en disant qu'il n'y a pas de réponse correcte ou fautive. Ce qui est important c'est que chaque organisation possède une stratégie claire pour gérer les conflits autour de la redevabilité.

**MESSAGES CLÉS POUR LES PARTICIPANTS:**

- » Il est important de reconnaître que notre travail avec les hommes et les garçons est complémentaire de l'objectif général des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles.
- » Sans surcharger les activistes féministes, nous devrions rechercher les commentaires des organisations de défense des droits des femmes et les inviter à participer dans nos processus de prise de décision, en accordant un certain nombre de sièges au conseil aux membres des organisations de défense des droits des femmes, ou en créant des filiales de conseillers des organisations des femmes.
- » Ceci est particulièrement important pendant la planification de nouvelles initiatives de travail avec les hommes et les garçons, pour qu'ils soient redevables et consultent les activistes des droits des femmes et les autres groupes de justice sociale.
- » C'est notre responsabilité d'avoir à l'esprit que notre implication dans le domaine de l'égalité du genre ne renforce pas inconsciemment les inégalités du pouvoir dominant.

## UNE PETITE HISTOIRE POUR ILLUSTRER CETTE SESSION

Ce qui suit est un extrait de la Newsletter de MenEngage Africa qui raconte une expérience de partenariat entre l'Alliance MenEngage Kenya et une organisation des femmes travaillant dans un cadre scolaire pour promouvoir les droits des filles.

“En février 2016, l'Alliance Kenya MenEngage-KEMEA, son membre fondateur, la Fondation Margaret Wanzuu et un autre membre de l'alliance, YoungGirlsEmpowerment/Faith-Based Organisation (YGE-FBO), ont formé un partenariat pour donner des serviettes hygiéniques et des sous vêtements aux écolières nécessiteuses des bidonvilles de Mukuru, dans la capitale kényane, Nairobi. Leur devise avait deux volets : “Garder les filles des bidonvilles à l'école- fini la période de la honte” ce programme profite à 3600 filles des bidonvilles annuellement.

Pendant beaucoup d'années les filles démunies qui allaient à l'école dans les milieux ciblés souffraient du manque de dignité car elles n'avaient pas de serviettes hygiéniques pendant leurs périodes de menstruation. Les interviews menées dans plusieurs écoles dans les bidonvilles de Nairobi ont révélé que les filles n'ayant pas accès aux serviettes hygiéniques recourraient aux méthodes non hygiéniques pour contenir l'écoulement du sang menstruel, et d'autres même n'utilisaient rien du tout.

L'usage du matériel non hygiénique et hors normes les expose aux risques de santé, à la stigmatisation et à la discrimination. L'absence de ces produits essentiels a été identifiée comme un des défis qui entravent l'éducation des enfants filles, il est responsable de la disparité du genre dans le système éducatif du Kenya. Ceux qui étaient interviewées ont dit qu'elles manquaient les cours, se faisaient passer pour des malades ou s'isolaient de leurs collègues et des activités extra scolaires pendant leur règles et ceci affectaient leur scolarité.

(...)

L'absence de serviette hygiénique fait que beaucoup de filles s'absentent des classes quand elles ont leurs règles et peuvent ainsi éviter le stress pour n'avoir pas ces serviettes hygiéniques et l'embarras qui s'ensuit. Mais les effets perturbent leur apprentissage.

(...)

Pour assurer la durabilité du Programme “Garder les filles des bidonvilles à l'école- Fini la période de honte”, l'Alliance MenEngage Kenya-KEMEA, la Fondation Margaret Wanzuu et YoungGirlsEmpowerment Faith-Based Organisation ont conclu un partenariat avec des particuliers et des organisations communautaires et religieuses pour aider à mobiliser les fonds. Les stratégies de durabilité comprennent l'identification des partenaires pouvant adopter une école ou une classe des filles nécessiteuses à qui les partenaires s'engagent à donner des serviettes hygiéniques pendant une période durable”

# SESSION 5

## STRATEGIES POUR METTRE EN PRATIQUE LES NORMES DE REDEVABILITE ET LES LIGNES DIRECTRICES DANS MON RESEAU ET MON ORGANISATION

### BUT :

Discuter comment les membres peuvent promouvoir les bonnes pratiques de redevabilité et prévenir des atteintes au Code de Conduite de MenEngage

### MATÉRIELS:

- » Copies du tableau résumant les Normes de Redevabilité de MenEngage et des Lignes Directrices (contenu dans l'Annexe de ce document)
- » Flip chart
- » Marqueurs

### DURÉE RECOMMANDÉ:

2 heures

### PROCÉDURE:

1. Expliquez que cette session se veut développer des stratégies

pour vivre en accord avec les valeurs prônées par le Code de Conduite de MenEngage et qui promeuvent les pratiques de la redevabilité.

2. Distribuez les copies du tableau résumant les Normes de Redevabilité de MenEngage et des Lignes Directrices.

3. Expliquez que ce document résume les normes générales de redevabilité de l'Alliance MenEngage au niveau mondial, mais cependant il est important de contextualiser comment réaliser ces normes d'une manière qui convient à l'organisation ou au réseau.

4. Partagez les participants en quatre groupes et donnez à chaque groupe deux normes de redevabilité qui sont liées entre elles. Notez que nous ne tenons pas compte de quatre normes dont trois relatives aux organisations de défense des droits des femmes ont

Discussion en groupes	Bref résumé par norme
<b>Groupe 1:</b> Normes 1 et 5	Les leaders et les membres de MenEngage promeuvent les normes de redevabilité au sein et en dehors des réseaux
<b>Groupe 2:</b> Normes 6a et 6b	Les membres de MenEngage établissent, partagent et éduquent sur les procédures institutionnelles des organisations
<b>Groupe 3:</b> Normes 8 et 10	Les membres de MenEngage comprennent le Code de Conduite de MenEngage ou son adaptation locale.  Tous les membres de MenEngage vont ratifier et signer le Code de Conduite.
<b>Groupe 4:</b> Normes 11 et 12	Les membres de MenEngage connaîtront et mettront en pratique les Normes et Lignes Directrices de MenEngage sur la redevabilité  Les membres de l'Alliance MenEngage vont mettre en œuvre des initiatives qui promeuvent des réflexions personnelles critiques et qui défient les visions sociales.

déjà été discutées dans la session 4 et la quatrième norme au sujet de la recherche.

ces normes en ratique dans notre organisation et/ou réseau (une ou deux stratégies) ?

**5.** Les faire discuter les questions suivantes et enregistrer leurs réponses sur le flip chart:

- » Etes-vous d'accord avec ces normes ? Pourquoi ?
- » Jusqu'à quel niveau est-ce que ces normes sont déjà intégrées dans les organisations et réseaux auxquels nous appartenons ? (Évaluez avec une échelle de 1 à 5, 5 signifiant complètement intégré)
- » Comment pouvons-nous mettre

**Note:** « Les Normes de Redevabilité et les Lignes Directrices de MenEngage » nous guident sur la façon dont chaque norme peut être mise en pratique, mais les groupes devraient être encouragés de regarder au-delà de ceci et de créer des stratégies qui conviennent à leurs organisations.

**6.** Demandez à chaque groupe de présenter leur flip chart et de solliciter le feedback des autres participants. Accordez 5 à 10 minutes pour ceci.

7. Rassemblez les groupes. Si cela convient pour engager une conversation en groupe, utilisez toutes ou quelques-unes de ces questions.

- » Quels sont les défis possibles envisageables dans la mise en œuvre de ces normes (ex: temps et énergie, manque des fonds, l'apathie du personnel, manque de redevabilité sur les normes elles-mêmes comme par exemple, ne pas avoir quelqu'un pour faire le suivi.) ?
- » Comment pouvons-nous surmonter ces défis ?
- » Y a-t-il d'autres normes de redevabilité que nous manquons et qui devraient aussi être mises en pratique ? Si c'est le cas, quelles sont ces normes ?

### **MESSAGES CLÉS POUR LES PARTICIPANTS:**

- » La redevabilité n'est pas un processus réactif, qui tient les personnes redevables quand ils ont fait quelque chose de mauvais, mais plutôt un processus proactif, positif d'être un allié, aidant les autres et prévenant des problèmes.

- » En mettant la redevabilité en pratique à multiples niveaux de notre organisation, nous assurons que les mesures que nous prenons sont durables et appuient notre vision de changer le système autour de nous qui renforce les inégalités et les injustices.
- » Nos actions devraient se focaliser plus sur la prévention que sur la réponse. Cependant, malgré notre insistance sur la prévention, il pourrait y avoir des entraves à ces normes qui nécessiteraient d'agir pour gérer ces situations. La prochaine session sera sur ce qu'il faut faire en tant qu'organisation en cas d'éventuelle entrave à la redevabilité.

### **ACTION DE SUIVI:**

Comme dernier pas, soit au sein du groupe ou avec un groupe travaillant sur la redevabilité, utiliser l'outil " Mise en Pratique- Chronogramme pour Terminer" afin de déterminer comment et quand l'organisation pourra mettre en pratique les solutions proposées et qui s'en chargera..

## UNE PETITE HISTOIRE POUR ILLUSTRER CETTE SESSION

Le Secrétariat Mondial de MenEngage s'engage dans la procédure internationale en matière de plaidoyer avec les espaces clés des Nations Unies. Durant la 35<sup>ème</sup> session de l'année passée, du Conseil des Droits Humains, une résolution spécifiquement dédiée à l'engagement des hommes et garçons dans la prévention et la réponse aux violences contre toutes les femmes et filles a été présentée. Le Secrétariat Mondial a entamé un lobbying avec les délégations des états membres pour inclure un langage fort sur le cadre des approches transformatives du genre pour engager les hommes et les garçons. Cet effort a réussi et conduit à gagner un langage fort et l'inclusion d'un cadre transformatif du genre sur l'engagement des hommes et des garçons au sein de ce texte.

Avant l'adoption finale de cette résolution en séance plénière, les états régressifs utilisaient des mécanismes préétablis pour éliminer le langage clé dans la résolution renforçant la santé sexuelle et de la reproduction, ainsi que les droits des femmes et des filles, aussi bien que le droit des défenseurs des droits humains des femmes à la parole. Pendant que ces états ne cherchaient pas à modifier le langage progressif sur l'engagement des hommes et des garçons, l'attaque sur les droits des femmes et des filles était une opportunité pour la redevabilité.

En recherchant à maintenir une redevabilité totale envers les organisations de défense des droits des femmes et des activistes, le Secrétariat Mondial a rencontré une coalition dirigeante des droits des femmes et se sont partagé une stratégie de plaidoyer conjointe dirigée par des voix féminines, en vue de mobiliser les membres des Alliances MenEngage dans des pays clés pour faire le lobbying avec leurs gouvernements en appui aux droits de toutes les femmes et les filles. Les membres venant de plusieurs états, se sont réunis pour mener un lobbying auprès des décideurs dans un contexte national, tout en travaillant côte à côte avec les organisations des droits des femmes en exerçant une pression sur les délégations de ces mêmes gouvernements. Grâce à cet effort collectif, cette résolution a été adoptée sans modifications, et a inclus le texte renforçant les droits de toutes les femmes et filles.



# SESSION 6

## PROMOUVOIR DES REFLEXIONS PERSONNELLES CRITIQUES SUR LE POUVOIR ET LES PRIVILEGES MASCULINS

### BUT:

Démontrer comment mener une session qui promeut des réflexions personnelles critiques sur les pouvoirs et privilèges masculins, comme suggéré par la Norme #12 de MenEngage.

### MATÉRIELS:

- » Copies<sup>10</sup> des questionnaires avec des questions critiques à inclure à la fin de cette session.

### DURÉE RECOMMANDÉE:

2 heures

### PROCÉDURE:

1. Expliquez que cette session va en détail sur le niveau individuel

.....  
<sup>10</sup> Il serait conseillé de traduire ce document en langue locale quand c'est possible.

des normes de redevabilité en créant un espace pour une réflexion personnelle et un dialogue honnête au sujet de notre propre processus de changement.

2. Distribuez les copies des questionnaires avec des questions critiques à inclure à la fin de cette session.

3. Demandez-leur de travailler individuellement (en silence), revoir et répondre à chaque question du questionnaire. Accordez assez de temps à ce travail personnel. Les femmes qui participent à cette session peuvent se focaliser sur la seconde partie du questionnaire.

4. Partagez les participants en petits groupes (ils peuvent travailler en binômes ou en groupes de trois). Demandez-leur de partager quelque

chose sur leur travail au sujet du questionnaire.

5. Rassemblez les groupes et invitez les participants à partager certaines des conversations qui ont eu lieu dans les petits groupes, ou d'autres réflexions qu'ils pourraient avoir.

### **MESSAGES CLÉS POUR LES PARTICIPANTS:**

- » Reconnaître les privilèges et être sensible aux relations de pouvoir sont les facteurs clés dans le processus de redevabilité. Beaucoup d'hommes sont inconscients de la façon dont ils sont privilégiés par le système patriarcal, même si eux aussi en souffrent. Le privilège est souvent invisible par les groupes dominants au sein de la société.
- » "Être un allié est un processus qui dure toute la vie et requiert ainsi de travailler chaque jour pour se sentir confortable et admettre les domaines dans lesquels on a besoin de combattre ou de demander de l'aide. Ceci fait partie des « Pratiques de Redevabilité » (Extrait tiré du Guide: Prévenir les Violence Contre les Femmes et les Filles: Engager les Hommes à Travers les Pratiques Redevables (EMAP, 2014), par International Rescue Committee).
- » C'est un défi pour les hommes d'échapper à leurs privilèges et conditions masculines, à cause du fait qu'ils sont gérés par un système qui les privilégie de plusieurs manières. Mais ils peuvent apprendre à confronter leur propre sexisme et à se tenir mutuellement redevables de manière à s'entraider.

# QUESTIONNAIRE POUR LES HOMMES

## QUESTIONS SENSIBLES AU SUJET DU POUVOIR ET DES PRIVILEGES MASCULINS

Lisez les assertions suivantes et pensez à la fréquence dont vous expérimentez ces sentiments ou vous vous engagez dans ces comportements. Cochez la boîte qui correspond à votre réponse pour chacune de ces assertions (“Je m’identifie à cette assertion,” “Incertain,” “Je ne m’identifie pas avec”).

	Je m’identifie avec	Incertain	Je ne m’identifie pas avec
Quand les femmes dénoncent des normes masculines, attitudes ou des pratiques nuisibles, je me sens personnellement attaqué.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je compte sur les femmes pour m’éduquer concernant mes comportements nuisibles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il est important pour moi de citer des exemples des hommes qui ont été victimes de violences.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
On m’a quelques fois dit que j’agis d’une manière discriminatoire envers les femmes et les filles sans le savoir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je parle aux femmes et essaie d’expliquer leur position.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J’éprouve souvent des difficultés à travailler avec les femmes sur des projets et des tâches.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens déçu quand les femmes ne reconnaissent pas mes efforts pour défier le sexisme et la domination masculine.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je voudrais plus de reconnaissance et d’opportunité pour le leadership, maintenant que je me suis engagé de manière temporaire dans ce travail d’engager les hommes à l’égalité du genre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Réfléchissez sur ces assertions et donnez des exemples pour les assertions avec lesquelles vous vous identifiez.

# QUESTIONNAIRE POUR TOUS

## TENIR LES AUTRES REDEVABLES

1. Comment rendre les hommes plus conscients de leur privilège et de son renforcement (inconsciemment) du patriarcat ?
2. Comment réagiriez-vous si l'on vous « tenait redevable » ?
3. De quelles manières est-ce que les privilèges masculins se manifestent dans nos organisations et nos communautés ?
4. Que signifierait « tenir les autres redevables » ?
5. Comment et quand est-ce que vous vous décidez à réagir ?
6. Quels sont les risques de tenir les autres redevables, surtout les collègues, les alliés, les amis, les membres de la famille et les bailleurs des fonds ?

# SESSION 7

## DEVELOPPER DES STRATEGIES ET SE PREPARER ET REpondre SI DES PROBLEMES SURGISSENT

### BUT:

Utilisez les Normes de Redevabilité et les Lignes Directrices comme référence (section II sur les réponses aux entraves du Code de Conduite), développez des mécanismes concrets et contextualisés qui préparent les membres à répondre de manières justes et effectives manières quand des doutes surgissent ou des plaintes et allégations relatives aux entraves au Code de Conduite sont faites par les membres de l'Alliance.

Simulez comment gérer les situations difficiles dans lesquelles les hommes abusent de leur pouvoir ou renforcent les idées sexistes et discriminatoires.

### MATÉRIEL:

- » Copies de l'étude de cas à inclure à la fin de cette session

### DURÉE RECOMMANDÉ:

2 heures

### PRÉPARATION:

Si nécessaire, adaptez ces cas d'étude à des réflexions plus précises sur des problèmes de redevabilité que vous et vos collègues affrontez dans votre contexte.

### PROCÉDURE:

1. Expliquez le but de cette session.
2. Partagez les participants en groupes de trois ou quatre personnes et donnez un cas d'étude par groupe.
3. Laissez les groupes préparer un petit jeu de rôle ou sketch illustrant l'étude de cas qui leur a été assignée et la réaction proposée. Accordez-leur à peu près 5 à 10 minutes pour préparer un sketch de 5 minutes.
4. Invitez le premier groupe à jouer leur jeu de rôle.
5. Poser les questions suivantes une

fois que le premier groupe a terminé de jouer son sketch:<sup>11</sup>

- » Que pensez-vous de cette étude de cas ? Est-ce que cette scène est réaliste ?
- » Quelle est votre opinion sur la façon dont ce problème a été traité ?
- » Quelle autre réponse pouvons-nous proposer à part celle qui a été présentée par ce groupe ?

6. Demandez aux autres groupes de présenter à leur tour leur jeu de rôle et posez les mêmes questions comme précédemment.

7. Donnez un résumé des procédures suggérées dans les Normes de Redevabilité quant à ce qui est de gérer les plaintes et les préoccupations. Analysez avec le groupe la validité et la pertinence de ces recommandations et comment elles peuvent être adaptées à leur contexte.

## DISCUSSION:

Lesquelles de ces réponses peuvent être mis en pratique maintenant ?

De quelles sortes d'appui avons-nous besoin pour mettre ces réponses en pratique ?

.....  
<sup>11</sup> Certaines de ces questions sont adaptées du RLC Curriculum: Transforming Masculinities towards Gender Justice: Foundational Knowledge for Action. 2013

## MESSAGE CLÉS POUR LES PARTICIPANTS:

- » Quelques fois une entorse sur la redevabilité peut provenir d'une source la plus inattendue, d'un ami très proche, ou d'un collègue. Dans de tels cas, il est difficile d'intervenir d'une façon adéquate de peur de porter préjudice à une amitié ou à des rapports professionnels. Cependant, les hommes qui tiennent les autres redevables sont une partie des hommes sensibles qui défient les privilèges, les statuts et le pouvoir des hommes.

## ACTION DE SUIVI:

Comme dernier pas, soit au sein du groupe ou avec un groupe travaillant sur la redevabilité, utilisez l'outil "Mise en Pratique- Chronogramme pour Terminer" afin de déterminer comment et quand l'organisation pourra mettre en pratique les solutions proposées et qui s'en chargera.

Notez cependant que quelques réponses aux entorses de redevabilité peuvent être plus individuelles (ex : parler en privée à un collègue au sujet d'une remarque sexiste qu'il aurait faite au sujet des corps des femmes). Dans ces cas, pensez à créer un « document personnel » auquel les collègues peuvent se référer en le plaçant prêt ou sur leur bureau pour les rappeler de l'action individuelle qu'ils peuvent prendre

## ETUDE DES CAS

### ETUDE DES CAS #1

Sandra, une femme Manager, est en réunion avec vous et d'autres collègues hommes, ainsi que le Directeur de votre organisation. Vous constatez que les hommes ont tendance à se parler l'un à l'autre et interrompent Sandra au milieu de la phrase, et que le Directeur ne s'adresse qu'aux hommes présents. Quand Sandra essaie de contribuer à la discussion, elle est souvent ignorée et à un moment, un collègue homme consulte son téléphone au lieu de l'écouter.

Que feriez-vous ?

### ETUDE DES CAS #2

Vous et d'autres collègues décidez d'amener un jeune volontaire dîner le premier jour de son travail. Pendant que vous causez sur ses programmes de weekend vous lui demandez s'il compte aller au cinéma. Il répond : « Non, tous les films ces derniers temps sont pour les homos, J'aime l'action et l'aventure. »

Que feriez-vous ?

### ETUDE DES CAS #3

Vous êtes sur votre chemin pour le travail un jour. En cours de route vous remarquez une affiche pour une campagne qu'une organisation partenaire vient de lancer pour la promotion de l'usage du préservatif masculin. La publicité de l'affiche dit: "Hé monsieur, C'est à toi de convaincre ton partenaire d'utiliser un préservatif"

Que feriez-vous ?

### ETUDE DES CAS #4

Vous faites partie du Comité d'examen du réseau local de Men-Engage et vous avez récemment reçu une demande d'une organisation locale pour l'adhésion au réseau. Cependant, alors que le processus d'adhésion évolue, vous et les autres membres commencez à entendre des plaintes des autres organisations, particulièrement des groupes des droits des femmes sur la conduite du groupe requérant son adhésion

Que feriez-vous ?

## ETUDE DE CAS #5

Votre organisation marche pour protester contre l'inaction de la police vis-à-vis des cas de violence domestique récemment signalés. Pendant que vous protestez, vous constatez qu'il y a opposition à votre marche qui est surtout composée des autres hommes. Vous avez remarqué certains de leurs visages à d'autres événements en rapport avec les droits des femmes et l'égalité des genres. Ils disent qu'ils sont en train de lutter pour protéger les droits des hommes ». Ils croient que les lois sur les violences domestiques protègent injustement les femmes et rendent très faciles les accusations contre les hommes. Il est temps d'agir pour adresser ces groupes.

Que feriez-vous ?

## ETUDE DE CAS #6

La directrice d'une ONG des droits des femmes et dirigée par les femmes vous dit que les organisations comme la vôtre détournent l'attention et les ressources de valeur loin des problèmes qui concernent les femmes et les filles. Elle ne croit pas que les hommes et les garçons méritent le même degré d'attention que les problèmes auxquels les femmes et les filles font face.

Comment pouvez-vous résoudre cette préoccupation ?



# ETAPES SUIVANTES

## TRAVAILLER POUR LES « NORMES D'OR » DE LA REDEVABILITE

Maintenant que vous et votre équipe avez terminé les sessions sur la promotion de la redevabilité, il est temps de regarder la façon dont vous allez évaluer vos succès.

En utilisant l'outil numéro 1: "Évaluer le succès- le Réseau MenEngage et les organisations membres se conforment aux « Normes de l'Alliance Mondiale », coordonnez avec votre équipe pour déterminer à quel moment de l'année / du trimestre/etc. vous complétez la fiche de l'évaluation. Une fois qu'une organisation pourra compléter avec « OUI » à toutes les normes reprises sur la liste, elle peut se considérer comme ayant mis en place les « Normes d'Or » de Redevabilité !

Ceci ne signifie pas que le travail d'établir la culture de redevabilité est

terminé. Promouvoir la redevabilité requiert un travail diligent, un appui continu et un défi permanent des normes avec ses propres collègues et d'autres homologues.

Cependant, les bénéfices à long terme sont incommensurables, non seulement pour nos intervenantes clés comme les organisations des droits des femmes, mais aussi pour nos propres organisations.

En étant nous-mêmes redevables, nous continuons à éradiquer les pratiques nuisibles potentielles et les perceptions autour du genre et de la masculinité et à travailler de manière plus effective les uns avec les autres.

Nous vous souhaitons la réussite dans vos efforts !

# LES OUTILS

# OUTIL 1

## SUIVI DU SUCCÈS—LE RESEAU MENENGAGE ET LES ORGANISATIONS MEMBRES SE CONFORMENT AUX NORMES DE L'ALLIANCE MONDIALE

REDEVABILITE	CONFORMITE		STATUTS
Méthode de redevabilité	Conformité partielle	Conformité totale	Etapes vers la conformité totale
<b>AU NIVEAU DU RESEAU LEVEL</b>			
Les Comités Directeurs de MenEngage au niveau national comprennent au moins deux organisations des droits des femmes			
Le Réseau MenEngage tient des réunions régulières (au moins bi-annuelles) avec d'autres groupes de droits des femmes.			
Le Réseau MenEngage invite les intervenantes clés, spécialement les membres des organisations des droits des femmes à faire partie du comité directeur ou des conseillères techniques lors de la planification de nouvelles initiatives.			
Le Réseau MenEngage dialogue et cherche à augmenter la capacité des autres organisations autour de la redevabilité (exemple, organiser des fora débats en ligne, partager le Code de Conduite, etc.).			
<b>AU NIVEAU ORGANISATIONNEL</b>			
Mon organisation organise des formations régulières sur la redevabilité.			
Mon organisation promeut des réflexions critiques sur notre travail avec les hommes et les garçons. (Exemple: Alouez du temps dans les réunions du personnel pour discuter des expériences personnelles sur la redevabilité et l'éthique et des problèmes relatifs).			
Mon organisation a ratifié le Code de Conduite de MenEngage ou a créé son propre Code de Conduite/Ethique en alignement avec MenEngage et assure son partage parmi les membres du personnel			
Mon organisation a une procédure qui promeut le leadership féminin (Exemple: les procédures qui disent que 50% du Comité des Directeurs doivent venir des organisations des droits des femmes.)			
Mon organisation a une procédure sur le harcèlement sexuel.			
Mon organisation a une procédure sur la protection de l'enfant			
Mon organisation a une procédure sur le congé parental ou familial (ce n'est pas une norme, mais hautement recommandé)			
Mon organisation s'assure que chaque membre du staff comprend ces procédures (partage)			

# OUTIL 2

## LA MISE EN PRATIQUE – CHRONOGRAMME

### SESSION #4 TRAVAILLER EN PARTENARIAT AVEC LES FEMMES ET LES ORGANISATIONS DES DROITS DES FEMMES

Solution	Qui est responsable ?	Qui fera le suivi ?	Chronogramme pour la mise en œuvre (mois)															
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				

## SESSION #5

### STRATEGIES POUR METTRE EN PRATIQUE LES NORMES DE REDEVABILITE ET LES LIGNES DIRECTRICES DANS MON RESEAU ET ORGANISATION

Solution	Qui est responsable ?	Qui fera le suivi ?	Chronogramme pour la mise en oeuvre (mois)													
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		



# ANNEXE

## LES NORMES DE REDEVABILITE DE MENENGAGE TABLEAU SYNTHESE

#	Norme	Méthode de redevabilité	Moyen de vérification
<b>NIVEAU MONDIAL ET REGIONAL</b>			
1	Les membres de MenEngage en position de leadership vont promouvoir une redevabilité mutuelle. Ils tiendront tous les membres à des niveaux les plus élevés de redevabilité envers les intervenants, particulièrement les groupes des droits des femmes et ils devront aussi rester redevables.	1) Signer le Code de Conduite de Men-Engage.  2) Partage et éveil de conscience au sein du réseau du Code de Conduite et des Lignes Directrices de la Redevabilité de MenEngage	1) Signer le Code de Conduite de MenEngage.  2) Communication écrite sur le partage du Code de Conduite et Les Lignes Directrice de la Redevabilité.
2	Le leadership de MenEngage travaillera ensemble pour appuyer les autres membres à trouver des solutions aux problèmes de redevabilité.	1) Inclure les informations de contact dans la section de Redevabilité des versions mondiales et régionales du site web de MenEngage ou les groupes peuvent enregistrer leurs plaintes  2) Les membres de MenEngage au niveau régional ou mondial adressent des plaintes individuelles et des requêtes concernant des comportements douteux.	1) Documentation par des membres pertinents de MenEngage.  2) Documentation pertinente par le Coordinateur Régional et mondial de MenEngage
<b>NIVEAU NATIONAL</b>			
3	Les membres de MenEngage rechercheront la collaboration, un dialogue ouvert et une critique constructive avec les organisations des droits des femmes et d'autres intervenants.	1) Le comité directeur national de Men-Engage inclut au moins deux organisations des droits des femmes.  2) Tenir des réunions bi-annuelles au moins avec les intervenants clés (par ex : les groupes des femmes, les groupes de droits des enfants).	1) Signer les protocoles d'accord avec les groupes de droits des femmes.  2) Les minutes de ces réunions ou d'autres documents qui spécifient la présence des groupes clés.
4	Les membres de MenEngage engageront les groupes des droits des femmes et d'autres intervenants clés à améliorer des programmes et initiatives sur l'égalité du genre.	En planifiant les programmes ou les initiatives, invitez les intervenants clés, spécialement les membres des organisations des droits des femmes, de faire partie du comité directeur ou des conseillers techniques.	Accords de partenariat avec les groupes clés.
5	Les membres de MenEngage travaillera avec les autres organisations de justice sociale pour promouvoir la redevabilité et appuyer les principes fondamentaux.	Dialoguer et rechercher à augmenter la capacité des organisations aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du réseau en: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partage des Principes Fondamentaux et du Code de Conduite de MenEngage</li> <li>• Organisant des discussions en ligne</li> <li>• Organisant des formations sur la redevabilité</li> <li>• Utilisant des moments propices à l'enseignement</li> <li>• Partageant les matériels et les ressources</li> </ul>	Documentation de toutes ces stratégies.

#	Norme	Méthode de redevabilité	Moyen de vérification
<b>AU NIVEAU ORGANISATIONNEL</b>			
6a	Les membres de MenEngage vont établir une série de procédures institutionnelles qui reflètent le respect pour et un engagement pour un environnement professionnel équitable.	Établir des procédures institutionnelles qui traitent des aspects suivants: 1) L'usage de l'alcool et des drogues 2) La protection de l'enfant 3) Le harcèlement sexuel 4) La non-discrimination 5) Le congé parental (ce n'est pas une norme, mais fortement recommandé)	Manuel du Personnel ou des Ressources Humaines.
6b	Les membres de MenEngage vont s'assurer que tout le personnel est conscient et comprend les procédures institutionnelles de l'organisation.	Disséminer largement ces procédures au sein de l'organisation.	Les membres de MenEngage décident de comment ils vont s'assurer que le staff comprend toutes ces procédures institutionnelles.
7	Les membres de MenEngage vont promouvoir le leadership des femmes au sein de leurs organisations et / ou incluront les représentantes des organisations des droits des femmes au sein de leurs Conseils des Directeurs ou au sein des organes similaires de gouvernance.	1) Développer des procédures qui promeuvent le leadership des femmes, tels que demander à ce que 50 pourcent des membres du Conseil des Directeurs viendront des organisations des droits des femmes.  2) Désigner les femmes aux postes de leadership au sein des organisations.	1) Une procédure institutionnelle spécifiant qu'une certaine proportion des membres du Conseil des Directeurs viendra des organisations des droits des femmes.
8	Les membres de MenEngage s'assureront que le staff qui travaille avec les hommes et les garçons comprennent le Code de Conduite de MenEngage et/ou son adaptation au niveau national ou régional.	En tant qu'organisation, ratifier le Code de Conduite de MenEngage.	Copie du Code de Conduite de MenEngage signée.
9	Quand c'est faisable, les membres de MenEngage demeureront liés aux normes internationales et aux principes sur la recherche.	1) Former le personnel de l'organisation sur l'IRB* et/ou 2) comme membre de MenEngage travailler avec une institution de recherche réputée qui a de l'expérience en recherche internationale	1) Copie du certificat de la formation IRB. et/ou 2) Protocole d'accord qui montre le partenariat avec l'institution de recherche.
<b>NIVEAU INDIVIDUEL</b>			
10	Tous les membres de MenEngage ratifieront et signeront le Code de Conduite qui explicite les attentes pour un comportement de l'équité du genre.	Signer sur le Code de Conduite.	Copies du Code de Conduite signées.
11	Les membres de MenEngage connaîtront et mettront en pratique les Normes et les Lignes Directrices de MenEngage sur la Redevabilité.	Participer à la formation de MenEngage sur la Redevabilité.	Liste des présences de la formation sur la Redevabilité
12	Les membres de MenEngage mettront en œuvre des initiatives qui promeuvent une réflexion critique personnelle et qui défient les visions sociales.	1) Planifier un temps dans l'agenda des réunions du staff où les membres du personnel discutent de leurs expériences personnelles sur les problèmes relatifs à la redevabilité, à l'éthique et au pouvoir.  2) Exécuter périodiquement avec le staff des activités de clarification des valeurs.	Compte rendu des réunions et documentation des activités.

\* Institutional Review Board (IRB) Training. Ce sont des formations pour les équipes des chercheurs pour s'assurer qu'ils se conduisent d'une manière responsable et avec éthique quand ils mènent des recherches avec les participants humains





**MenEngage Alliance**

working with men and boys for gender equality