



MenEngage Alliance
working with men and boys for gender equality



Le Responsabilité cadre

de l'Alliance MenEngage

Le Cadre de redevabilité de l'Alliance MenEngage repose sur trois documents principaux:

Nos Principes fondamentaux

énoncent les valeurs, les principes et les engagements partagés par les membres de l'Alliance MenEngage.

Page 3

Notre Code de conduite

décrit les comportements et les pratiques que nous nous engageons à adopter en tant qu'individus travaillant pour la justice de genre.

Page 14

Nos Normes de redevabilité

portent sur nos engagements institutionnels et nos perspectives au regard de la manière dont nous menons notre travail. Elles établissent des normes de pratique qui agissent comme cadre de redevabilité pour nous et nos membres.

Page 24



Ensemble, ces documents constituent le fondement de nos valeurs, principes, pratiques et engagements communs en tant qu'individus, organisations et collectifs.

Le cadre de responsabilité de l'Alliance MenEngage a été développé à travers un processus consultatif et participatif entre 2020 et 2022. Il a été élaboré en collaboration avec nos membres dans le monde entier et avec le soutien de partenaires féministes.

Le cadre de responsabilisation nous aide à améliorer les normes et les pratiques responsables dans l'ensemble de notre travail commun. Il contribue à favoriser un sens commun de la compréhension et de l'engagement en faveur du changement au sein de l'Alliance MenEngage.

L'objectif de ces documents est de servir de base à l'inspiration, à la connexion et à la discussion sur une base continue. Il est prévu qu'ils évoluent et changent au fil du temps, au fur et à mesure que nous poursuivons nos voyages collectifs de croissance et d'apprentissage autour de la transformation des masculinités patriarcales et du travail avec les hommes et les garçons pour la justice de genre.

Nos convictions

Principes

Fondamentaux

Nous sommes une communauté internationale avec une mission commune visant à mettre fin au système de pouvoir patriarcal et nous travaillons avec des hommes et des garçons pour la justice de genre et la justice sociale, en remettant en question les normes rigides et préjudiciables de la masculinité.

Nos Principes fondamentaux représentent un ensemble commun d'engagements, de valeurs et d'aspirations pour le travail que nous menons.

En tant qu'individus, organisations et en tant que collectif, ces principes affirment nos convictions et nos valeurs, guident nos efforts et inspirent notre travail pour la justice de genre, la justice sociale et les droits humains pour toutes et tous. Nous œuvrons pour un monde où tous les individus sont égaux et protégés contre les discriminations et les oppressions.



Nous défendons les droits des femmes et la justice de genre

Nous reconnaissons que les femmes et les filles continuent d'être confrontées à des formes importantes d'injustice basée sur le genre et aux enfreintes aux droits humains dans le monde entier. Le changement est urgent. Nous œuvrons pour ce changement en démantelant les racines de la violence et des injustices basées sur le genre.

Nous honorons les luttes historiques et les réalisations des mouvements féministes des droits des femmes.

Nous nous engageons à travailler en alliance avec les organisations, les réseaux et les mouvements féministes de défense des droits des femmes. Nous respectons le leadership, les voix et les espaces féministes. Nous soutenons les revendications féministes et les agendas politiques féministes.

Nous visons à transformer les relations de pouvoir inégales entre les genres. Nous nous efforçons d'affranchir les femmes, les hommes et les identités de genre dans toute leur diversité de l'impact des normes sexuelles et de genre restrictives.



1

2

Nous adoptons le féminisme intersectionnel

Nous nous efforçons d'analyser les modalités à travers lesquelles les inégalités de genre se manifestent en lien avec d'autres formes d'injustice comme l'homophobie, la transphobie, le racisme, l'âgisme, le validisme, la xénophobie, le classisme ou avec des formes d'injustice basées sur des croyances ou des origines confessionnelles et/ou religieuses. Nous reconnaissons que les individus sont affectés différemment par l'oppression et que certaines personnes sont touchées de plusieurs façons en même temps. Ces différentes strates d'oppression et les enjeux intersectionnels ont un impact disproportionné sur les femmes et les filles, les personnes non conformes aux normes de genre, les personnes racisées, les personnes handicapées et les minorités ethniques.

Nous aspirons à être guidé.e.s par les personnes qui ont été disproportionnellement marginalisées en raison de diverses formes d'oppression, de discrimination et d'injustice.

Nous travaillons pour inspirer les hommes et les garçons à explorer les modalités à travers lesquelles ils peuvent soutenir les objectifs féministes intersectionnels et à agir de manière responsable en faveur de la justice sociale.

Nous reconnaissons la diversité des hommes et des garçons et le fait que tous ne vivent pas les enjeux de pouvoir et les privilèges de la même manière.

3

Nous défendons les droits humains pour toutes et tous

Nous respectons les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF / CEDAW), de la Convention relative aux droits de l'enfant (CIDE) et d'autres instruments internationaux relatifs aux droits humains.

Nous nous engageons à défendre les droits humains pour toutes et tous et à tenir les gouvernements responsables afin qu'ils défendent, reconnaissent, promeuvent et protègent les droits humains pour toutes et tous.

4

Nous travaillons pour le démantèlement et la fin du patriarcat

Nous reconnaissons que le patriarcat est un système oppressif qui affecte tous les individus dans toutes les sociétés. Nous comprenons le patriarcat comme un système qui valorise la masculinité plus que la féminité et qui accorde aux hommes et aux garçons le pouvoir sur les femmes, les filles et les personnes non conformes aux normes de genre dans un cadre collectif.

Nous travaillons pour mettre fin aux modèles patriarcaux d'exploitation des personnes et de la planète. Nous nous opposons aux modèles économiques extractifs et travaillons pour mettre fin à leur contrôle sur les corps, les terres et les moyens de subsistance. Nous nous efforçons de transformer les systèmes politiques de privilèges et de pouvoir qui les soutiennent.

Nous croyons au lien universel de solidarité et d'interconnexion entre tous les individus et la planète. Nous nous considérons comme faisant partie des mouvements collectifs œuvrant pour un avenir basé sur la durabilité, les soins et le bien-être de toutes et tous, ainsi que de la planète dans toute sa biodiversité.



Nous célébrons et soutenons la diversité des identités, expressions et caractéristiques liées au sexe, au genre et à la sexualité

Nous soutenons fermement les droits humains des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queer dans toutes leurs diversités.

Nous reconnaissons que la sexualité et les identités de genre sont complexes, flexibles, diverses et fluides.

Nous travaillons pour la transformation des normes sociales préjudiciables qui privilégient les identités cisgenres et hétérosexuelles par rapport à la diversité des orientations sexuelles, des identités et expressions de genre et des caractéristiques sexuelles.

Nous travaillons avec des hommes, des garçons et des personnes de tous les genres pour dénoncer l'homophobie et l'hétéronormativité.

5

6

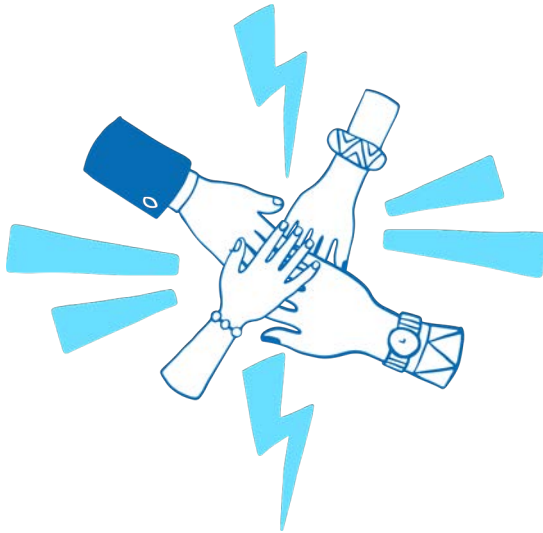
Nous nous efforçons de lutter contre le racisme et ses causes profondes

Nous reconnaissons que nous nous situons dans des histoires et des systèmes de suprématie blanche, de colonialisme et de racisme qui constituent notre cadre. Nous nous opposons à l'oppression colonialiste, nationaliste et ethnique dans n'importe quelle partie du monde.

Nous reconnaissons le besoin urgent de contrecarrer le racisme sous toutes ses formes, y compris dans le contexte des mouvements anti-noirs et anti-autochtones à l'échelle mondiale.

Nous promouvons les espaces favorisant une réflexion collective continue, l'éducation et l'action en faveur de la justice raciale.

Nous allons au-delà du simple fait d'être non racistes pour être activement antiracistes.



7

Nous croyons en la capacité des hommes et des garçons à soutenir activement la justice de genre, la justice sociale et la justice climatique

Nous croyons en notre humanité commune. Nous croyons en la possibilité des hommes et des garçons, dans toutes leurs diversités, de comprendre, de rejeter et de surmonter de manière critique les notions dominantes, oppressives, restrictives et nuisibles de la virilité. Nous nous efforçons de remédier aux barrières patriarcales afin que les hommes et les garçons puissent développer pleinement leurs capacités d'empathie, de soin et de paix.

Nous croyons que les hommes et les garçons doivent agir pour les droits, la justice, la santé et le bien-être des femmes, des filles et des personnes de tous les genres.

Nous reconnaissons que les hommes et les garçons sont à la fois privilégiés et endommagés par le patriarcat. Nous pensons qu'un monde égalitaire en matière de genre est bénéfique pour tous les individus, y compris pour les hommes et les garçons.

8

Nous nous efforçons de décoloniser nos systèmes, nos pratiques, nos valeurs et nos mentalités

Nous remettons en question, déconstruisons et dénonçons la manière dont les structures de pouvoir coloniales, eurocentriques et dominantes du Nord global continuent de produire des inégalités dans le monde entier. Nous œuvrons pour transformer ces structures de pouvoir mondiales fortement inégales et les notions patriarcales de virilité qui les soutiennent.

Nous respectons le leadership et les savoirs des cultures et des voix opprimées et autochtones.

Nous reconnaissons que le colonialisme continue d'avoir un impact profond sur les inégalités de genre et qu'il continue de perpétuer d'autres formes d'oppression et d'exclusion dans le monde.

Nous nous efforçons de mettre en œuvre et de promouvoir des structures inclusives où le pouvoir est équitablement partagé entre les nations et les communautés. Nous examinons de manière critique comment notre travail – y compris ses sources de financement – pourrait relever des structures oppressives et basées sur l'exclusion, fondées par l'héritage du colonialisme, et comment nos paroles et nos actions pourraient reproduire des dynamiques néfastes.



Nous pensons que la transformation doit commencer par nous-mêmes

Nous reconnaissons que nous existons au sein des systèmes oppressifs dont nous faisons partie et que leur transformation implique aussi de changer nous-mêmes. La transformation sur un plan individuel est profondément liée au changement social.

Nous encourageons la réflexion critique continue chez les hommes et les garçons, pour une prise de conscience transformatrice d'eux-mêmes, des autres et des systèmes à l'origine des problèmes sociaux complexes.

Nous nous efforçons de rester conscient.e.s des préjudices causés par le patriarcat, le racisme, le colonialisme, le capitalisme, le fondamentalisme religieux et leurs systèmes oppressifs interconnectés. Nous promovons les espaces pour la guérison sur un plan individuel et collectif, pour les soins personnels et collectifs

Nous mettons toutes nos forces – nos corps, nos émotions, nos esprits et nos valeurs – au service du travail de démantèlement du patriarcat.

10

Nous sommes redevables dans nos paroles, nos actions et nos décisions

Nous sommes à l'écoute des critiques et des commentaires. Nous nous engageons à les intégrer et à apprendre, à évoluer et à apporter des réponses de manière responsable.

Nous nous engageons à écouter, à consulter et à établir des partenariats avec les organisations féministes de défense des droits des femmes, avec les groupes de défense des droits LGBTQI et avec les divers mouvements pour la justice raciale, la jeunesse, la justice économique et climatique, la paix, la liberté religieuse et bien d'autres. Nous nous tenons mutuellement responsables envers ces partenaires féministes dans les contextes où nous travaillons.

Nous nous efforçons d'être redevables envers les communautés, les organisations, les partenaires et les groupes qui sont impactés par notre travail, notre activisme, nos comportements, nos attitudes et nos pratiques. Cela inclut la responsabilité envers nous-mêmes et au sein de nos structures dirigeantes dans les réseaux de l'Alliance MenEngage.

Nous promovons les approches démocratiques, transparentes et soutenant le partage du pouvoir. Nous considérons la redevabilité comme étant fondamentale dans un monde de pouvoir partagé, d'égalité et de justice.



Code de Conduite

En tant qu'individus et en tant que leaders, nos comportements doivent refléter les principes et la mission de l'Alliance MenEngage. Ce Code de conduite est une partie intégrante de notre cadre de redevabilité, avec les Principes fondamentaux et les Normes de redevabilité. Ce Code de conduite met l'accent sur les comportements individuels, tandis que les Principes fondamentaux et les Normes de redevabilité mettent davantage l'accent sur nos convictions communes et nos structures et pratiques en matière de redevabilité

Ce Code de conduite reflète les valeurs que les membres de l'Alliance MenEngage travaillant aux niveaux local, national, régional et mondial s'engagent à respecter, tout en reconnaissant que l'apprentissage est un processus continu et que nous pouvons être à l'origine des omissions et des erreurs.

Il s'applique à tous les membres de l'Alliance MenEngage travaillant aux niveaux national, régional et mondial du réseau. Au niveau mondial, l'Alliance MenEngage dispose d'un Conseil d'administration et d'un secrétariat. Les personnes membres de l'une de ces structures, ainsi que les stagiaires et les consultants.e.s., doivent signer et s'engager à respecter ce Code de conduite.



Valeurs et comportements attendus des membres:

Respect et bienveillance

Nous respectons et prenons soin des autres, nous pratiquons la bienveillance et traitons les autres comme nous aimerions être traités. Nous reconnaissons que les intentions de nos actions ne constituent pas le principe le plus important, mais leur impact et la façon dont nos actions sont ressenties et vécues. Nous sommes à l'écoute des autres pour les comprendre et faisons preuve d'empathie. Nous valorisons les perspectives d'autrui, même quand nous sommes en désaccord.

Nous approchons les personnes avec lesquelles nous sommes en conflit directement et en faisant preuve de respect ou nous recherchons un soutien pour résoudre la situation conflictuelle de manière constructive. Nous mettons l'accent sur les points forts des autres et nous acceptons leurs limites. Nous cherchons à fournir des commentaires utiles et à considérer les erreurs comme des occasions d'apprentissage.

Nous sommes conscient.e.s des inégalités dans les rapports de pouvoir dans nos relations avec les autres. Nous nous engageons à ne pas profiter de ces différences, en cherchant à créer des rapports de pouvoir équilibrés.

Au-delà du respect mutuel que nous nous devons en tant qu'êtres humains, nous nous engageons à respecter la communauté terrestre – les autres animaux, les plantes, l'air, l'eau, le sol et les minéraux – dont nous faisons partie.

1

2

Le consentement affirmatif

Nous nous assurons du consentement éclairé dans nos interactions avec les autres. Nous sommes conscient.e.s que les déséquilibres dans les rapports de pouvoir peuvent compromettre le consentement. Le genre, un statut ou un niveau d'autorité inférieurs ou le manque de ressources peuvent empêcher la libre décision de l'individu ou du groupe ayant moins de pouvoir.

Nous respectons la vie privée d'autrui et ne révélons pas des informations personnelles sans autorisation explicite.

Dans les relations sexuelles et les autres relations intimes, nous pratiquons le consentement affirmatif afin de nous assurer que l'autre personne les accepte librement et volontairement. Nous sommes conscient.e.s du fait que les individus ont le droit de révoquer leur consentement à tout moment. Nous savons que le consentement affirmatif ne peut être donné quand une personne est subordonnée, en intoxication, souffre d'un handicap cognitif ou est un enfant.



L'équité et l'égalité

Nous considérons et traitons les autres équitablement et comme des égaux. Nous nous opposons aux hiérarchies oppressives qui poussent à traiter les autres comme des êtres inférieurs ou supérieurs, niant notre égale humanité et les droits et la dignité de chaque individu.

Nous travaillons sur nos préjugés inconscients au regard de la perception de soi et de la perception d'autrui. Notre objectif est d'appréhender les comportements des autres comme un reflet de leurs individualités et non comme des comportements représentatifs d'un genre, d'une race, d'une nationalité, d'une sexualité, etc.

Nous nous efforçons d'ouvrir les opportunités et les avantages à toutes et à tous, de manière équitable. Nous favorisons un environnement basé sur l'inclusion, la solidarité et l'appartenance. Nous nous efforçons de nous engager dans des relations horizontales, quelle que soit la position des individus au sein de l'Alliance MenEngage, dans nos réseaux et dans nos organizations.

La prise de décision éthique

Nous prenons nos décisions en étant guidé.e.s par les meilleurs intérêts des personnes et de la planète et non par les profits individuels. Nos décisions affectent notre travail collectif et notre mission. Nous sommes conscient.e.s de l'impact de nos décisions sur les communautés qui subissent différentes formes d'oppression et de marginalization, y compris les communautés non humaines.

Lorsque nous nous confrontons à des dilemmes éthiques, nous consultons nos collègues et nos leaders, ainsi que d'autres leaders et experts féministes pertinent.e.s.

Nous cherchons à utiliser nos ressources de manière efficace afin de prendre soin de notre planète et d'utiliser au mieux nos financements. Nous protégeons les informations confidentielles et les traitons avec la plus grande attention.

5

Transparence et honnêteté

Nous nous engageons à être honnêtes dans notre communication avec les autres. Nous nous engageons en faveur de la transparence au regard de nos plans, de nos intentions et de nos décisions. Dans la mesure du possible, nous rendons publiques nos sources de financement, nos budgets annuels et nos dépenses.

Nous nous efforçons de partager des informations exactes sur l'Alliance MenEngage, sur notre réseau et sur nos organizations. Nous assumons nos erreurs et ne blâmons pas les autres pour celles-ci. Nos engagements sont fidèles à nos convictions.

Nos signalements des cas potentiels d'inconduite, nos plaintes ou nos préoccupations concernant des comportements problématiques sont de bonne foi et ne se basent jamais sur de fausses allégations contre d'autres personnes. Nous nous engageons en faveur des procédures justes et équitables pour toutes les personnes impliquées.

Nous communiquons aux personnes compétentes tout conflit d'intérêts potentiel sans aucun délai.

Introspection et développement personnel

Nous aspirons à avoir une attitude autocritique envers nos actions, à réfléchir sur nos relations et nos décisions, à faire preuve d'ouverture, à discuter de nos erreurs et à en tirer des leçons. Nous sollicitons et sommes à l'écoute des commentaires que les autres nous offrent et agissons en conséquence.

Étant donné que nous encourageons l'autoréflexion critique sur les enjeux de pouvoir et les privilèges patriarcaux dans notre travail avec les hommes et les garçons, nous devons répondre aux mêmes attentes. Le travail de réflexion sur soi est la fondation du travail avec les autres et de la remise en question du patriarcat.

L'autoréflexion est liée à son propre bien-être et au bien-être collectif et permet de créer des espaces favorisant le développement et les nouvelles idées.



6

La solidarité active

Lorsque nous sommes témoins ou lorsque nous suspectons l'existence d'un acte préjudiciable, nous ne détournons pas le regard. Nous savons que cela peut causer un préjudice et que le silence est une forme de complicité. Si nous avons des préoccupations liées à des pratiques institutionnelles néfastes ou à des actes individuels, nous pouvons consulter la ou les personnes affectées par l'acte préjudiciable et/ou contacter la personne responsable d'une telle pratique afin d'y mettre fin.

Nous pouvons également signaler le problème à l'organisme/ autorité compétente, à condition que la personne concernée ait donné son consentement. Exprimer des préoccupations est un moyen de promouvoir la justice et la redevabilité et d'agir en solidarité avec les personnes qui sont négativement affectées.

Les comportements que les membres de l'Alliance MenEngage s'engagent à ne pas adopter:

Les comportements abusifs

Les comportements abusifs comprennent un large éventail de conduites nuisibles qui sont intimidantes, grossières, inopportunes, offensantes, dégradantes et qui ne respectent pas la dignité et l'autonomie d'autrui.

Le harcèlement, l'incivilité, la colère non maîtrisée, la violence verbale et physique et les représailles sont des exemples de comportements abusifs. Ces comportements peuvent également se manifester sous des formes plus subtiles, par exemple à travers des attitudes condescendantes, le fait d'ignorer la voix de l'autre, un langage corporel irrespectueux, les médisances ou des critiques très sévères.



9

Le harcèlement sexuel, les abus sexuels et l'exploitation sexuelle

Le harcèlement sexuel, les abus sexuels et l'exploitation sexuelle ont en commun un abus de pouvoir qui survient en raison des déséquilibres de pouvoir entre deux ou plusieurs parties, ce qui peut contribuer à l'absence de consentement ou l'aggraver.

Le harcèlement sexuel se manifeste par des avances sexuelles non désirées, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres formes de harcèlement verbal ou physique de nature sexuelle. Les remarques offensantes sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre d'une personne relèvent également du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel comprend les environnements de travail hostiles aux femmes ou à d'autres personnes ciblées par la discrimination. Les images préjudiciables et les blagues ou les remarques discriminatoires sont abusives et irrespectueuses.

Pour plus de détails, voir la Politique contre le harcèlement sexuel et la Politique de protection des enfants et des jeunes de l'AllianceMenEngage.

La discrimination

La discrimination implique de traiter les individus de façon négative sur des critères de race, d'identité et/ou d'expression de genre, d'orientation sexuelle, de nationalité, d'âge, de religion, de handicap ou sur tout autre critère. Elle peut se manifester par un comportement ou un langage raciste, sexiste, homophobe, xénophobe ou classiste.

Les politiques et les décisions institutionnelles dirigées contre certains individus ou groupes et qui sont fondées sur des préjugés constituent également des exemples de discrimination. Le favoritisme envers les individus qui ont une certaine origine sociale ou certaines caractéristiques et l'exclusion des individus qui viennent des communautés marginalisées représentent d'autres formes de discrimination.

10

Les conflits d'intérêts

Le conflit d'intérêts fait référence à des situations où les intérêts personnels entrent en conflit (ou pourraient entrer en conflit) avec les intérêts de l'organisation, du réseau ou de l'Alliance MenEngage. Il s'agit des décisions ou des actions qui profitent à des membres spécifiques, à leurs familles ou à leurs ami.e.s, affectant les intérêts du collectif.

Si une organisation membre ou un.e membre du personnel est confronté.e à une situation dont le résultat crée un avantage personnel pour elle-même ou lui-même, ses ami.e.s ou ses relations ou pour l'organisation membre, au détriment de l'intégrité de l'Alliance MenEngage, il peut y avoir un conflit d'intérêts et il doit être évité.

Pour plus de détails, voir la Politique relative aux conflits d'intérêts de l'Alliance MenEngage.

La fraude et la corruption

Un comportement frauduleux ou corrompu peut découler d'un abus de pouvoir ou d'une certaine position au sein d'une organisation, permettant l'utilisation des données, des ressources ou des services à des fins personnelles. Cela inclut l'abus de pouvoir et l'abus d'autorité à des fins personnelles.

Toute personne qui exerce des fonctions en lien avec ou au nom de l'Alliance mondiale MenEngage, d'un réseau MenEngage ou d'une organisation membre doit éviter ces comportements.

Pour plus de détails, voir la Politique de prévention de la corruption et de la fraude de MenEngage.



13

Les troubles liés à la consommation de substances

Un schéma problématique de consommation d'alcool ou d'une autre substance peut nuire à la fois à soi-même et aux autres. Si un.e membre de l'Alliance MenEngage est à risque ou souffre d'un trouble lié à la consommation de substances, nous l'encouragerons à consulter immédiatement un professionnel de santé.

Les membres ne doivent pas travailler sous l'influence de l'alcool ou d'autres substances. Ils et elles doivent faire preuve de discernement lors de la consommation d'alcool et ils et elles ne doivent jamais en consommer si les autres se sentent menacés ou non respectés ou quand cela met en danger la sécurité d'autrui ou enfreint la loi.

Remarques sur la mise en œuvre

Les membres sont tenus de prendre connaissance et de signer ce document et les politiques connexes. Des espaces d'apprentissage seront proposés pour permettre une réflexion sur ces engagements, ainsi que l'entraide. Toute personne peut signaler des manquements à ce Code de conduite. Les préoccupations peuvent être reçues par tous les leaders de l'Alliance ou par les points focaux des réseaux régionaux et il existe également une hotline anonyme. Pour en savoir plus, consulter notre page Faire un signalement.

Des mesures correctives seront prises en cas de non-respect de ce Code de conduite, qui peuvent prendre la forme d'une approche réparatrice ou des mesures disciplinaires. D'autres mesures de responsabilité civile et pénale peuvent être également engagées, en fonction de la loi du pays.

A solid purple vertical bar runs along the left edge of the page.

Normes de Redevabilité

Nous nous engageons à être redevables envers les communautés, les organisations, les membres, les partenaires et les groupes qui sont impactés par notre travail et qui influencent notre travail. Cela inclut la redevabilité interne dans le cadre des réseaux de l'Alliance MenEngage. Nous nous engageons à être redevables envers toutes les parties prenantes et nous assumons la responsabilité de nos décisions et actions ou de notre inaction.



Les principes suivants définissent les pratiques redevables sur un plan individuel, organisationnel et à l'échelle du réseau. Certaines normes concernent les membres de l'Alliance MenEngage en tant qu'individus ; d'autres concernent les leaders de l'Alliance MenEngage à différents niveaux ou s'appliquent à nos organisations et réseaux membres. Ces normes visent à créer des attentes et des limites, à promouvoir les bonnes pratiques et une culture de la redevabilité, à entretenir de meilleures relations et à prévenir et à gérer les manquements à ces principes. Les normes de redevabilité sont complétées par les Principes fondamentaux, le Code de conduite, la Politique contre le harcèlement sexuel et la Politique de protection des enfants et des jeunes de l'Alliance MenEngage, chacun de ces instruments étant complémentaire des autres.

Il est recommandé que les réseaux nationaux et régionaux de MenEngage adaptent et contextualisent ces normes.

Normes générales

Notre travail doit être mené en alliance avec les organisations, réseaux et mouvements féministes des droits des femmes, des droits LGBTQI et des jeunes. Porter un dialogue ouvert et constructif avec ces acteurs. Solliciter et apporter une réponse à leurs retours, en acceptant leur influence sur votre travail. Respecter leur leadership, leur agentivité, leurs voix et leurs espaces. Soutenir leur vision, leurs agendas, leurs campagnes politiques et leurs actions.

Écouter, consulter et établir des partenariats significatifs avec les organisations féministes de défense des droits des femmes, des droits LGBTQI, des jeunes, des droits de l'enfant, avec les organisations luttant contre le racisme ou pour le climat et avec d'autres organisations œuvrant dans le domaine de la justice sociale. Réfléchir aux moyens d'accomplir cet objectif, par exemple à travers la mise en place de groupes consultatifs, la présence des représentant.e.s de ces mouvements au sein du conseil d'administration et des comités directeurs ou en tant que consultant.e.s, en portant des dialogues sur la redevabilité, etc.

Les expériences et les voix des femmes, des filles et des personnes non conformes aux normes de genre – en particulier les personnes les plus marginalisées en raison de leur genre ou de leur sexualité, sur des critères raciaux, ethniques et économiques ou en raison de leur différence – doivent être au cœur de notre travail.

Reconnaître la diversité au sein des mouvements féministes et faire preuve de discernement lorsque vous défendez les positions de certains acteurs féministes qui peuvent entrer en conflit avec les positions d'autres acteurs féministes. Éviter de prendre parti en faveur des groupes spécifiques et de différencier ainsi « les groupes envers lesquels » nous sommes redevables. Soutenir les principes communs des mouvements féministes dans toute leur diversité.

Écouter et découvrir la diversité des identités, expériences, besoins et aspirations des hommes et des garçons. Comprendre leurs relations complexes avec le pouvoir, les privilèges et les comportements préjudiciables. Aborder les questions relatives aux enjeux de pouvoir, aux privilèges et aux responsabilités des hommes dans votre travail avec les hommes et les garçons.

S'engager en faveur d'un travail sur soi. Fonder l'activisme social sur la conscience de soi, sur le travail sur soi et sur la guérison. S'engager en faveur d'une réflexion sur les privilèges et les enjeux de pouvoir, à la fois dans la sphère privée et dans la sphère publique. Développer des espaces collectifs d'entraide, de guérison, de transformation intérieure, d'autoréflexion critique et de bien-être.

Rendre son travail accessible au public et être ouvert à la critique. Prendre des mesures en réponse aux pratiques individuelles ou institutionnelles qui vont à l'encontre de nos principes. Reconnaître les préjugés et prendre des mesures pour les réparer.

Développer une culture de la redevabilité au sein de nos réseaux et organisations, où l'information et le pouvoir doivent être partagés. Montrer votre engagement en ce sens dans les relations avec vos collègues. Faire preuve d'un solide esprit d'équipe et être responsable envers les autres. Se tenir mutuellement responsables.

2

La redevabilité au sein du réseau au niveau organisationnel, national et régional

Soutenir les organisations membres et les réseaux de l'Alliance MenEngage dans l'adaptation et la contextualisation des Principes fondamentaux, du Code de conduite, des Normes de redevabilité et de la Politique contre le harcèlement sexuel. Rendre ces instruments réactifs au contexte et promouvoir leur caractère collectif.

Promouvoir la réflexion critique sur le travail avec les hommes et les garçons, en identifiant les domaines qui nécessitent une amélioration et les stratégies pour maintenir la redevabilité.

Renforcer les capacités en matière de principes féministes intersectionnels et les mécanismes de redevabilité avec les leaders et les membres de l'Alliance. Organiser des workshops ou d'autres opportunités de formation.

Promouvoir une participation et un leadership significatifs des leaders et des organisations des droits des femmes, de la jeunesse, des organisations antiracistes, LGBTQ+ et d'autres mouvements de justice sociale au sein des structures de gouvernance et de prise de décision des organisations membres et des réseaux nationaux et régionaux. Promouvoir la parité femmes-hommes dans les postes de direction.

Porter des dialogues sur la redevabilité avec les acteurs-clés (organisations de défense des droits des femmes et des personnes LGBTQ+, mouvements autochtones et antiracistes, groupes de défense des droits des jeunes et des enfants et tout autre groupe particulièrement marginalisé).

La redevabilité dans la réponse aux préoccupations exprimées et aux plaintes

Développer des mécanismes et une culture organisationnelle et du réseau permettant aux individus et aux organisations d'exprimer leurs préoccupations et leurs plaintes.

Disséminer de multiples canaux qui permettent à n'importe quelle personne de déposer une plainte ou de fournir des retours critiques sur le travail de l'Alliance ou sur le travail de ses membres. Inclure un mécanisme de plainte garantissant l'anonymat. Utiliser et faire la promotion de la page Faire un signalement de l'Alliance mondiale MenEngage pour solliciter et recueillir les retours.

Agir rapidement. Traiter toutes les plaintes et requêtes. Accuser réception des plaintes, s'engager à les traiter rapidement et à répondre dans les meilleurs délais.

3

Veiller à assurer un examen objectif des plaintes et à ce que toutes les parties impliquées soient traitées de manière équitable. Respecter le droit à la vie privée et à la sécurité. Protéger les lanceurs d'alerte. Envisager de faire appel à des parties neutres qui peuvent vous aider dans ces processus.

Dans la mesure du possible, adopter une approche de justice réparatrice¹ si les personnes concernées le souhaitent. Veiller à ce que la responsabilisation des acteurs vise non seulement à « dénoncer » les comportements préjudiciables, mais à ce qu'elle permette en égale mesure le développement des espaces où les personnes qui ont commis des erreurs ont la possibilité de réfléchir, d'apprendre, de réparer leurs torts et d'évoluer.

Renforcer les mécanismes locaux de redevabilité dirigés par les réseaux et les membres de l'Alliance MenEngage aux niveaux national et régional. Lorsque les préoccupations et les plaintes relèvent d'un contexte local, définissez les rôles que doivent jouer les structures nationales, régionales et mondiales de l'Alliance MenEngage dans la réponse et envisager des collaborations.



¹ Veuillez consulter la Politique contre le harcèlement sexuel de l'Alliance MenEngage pour en savoir plus sur cette approche.

4

La programmation redevable

Mettre en œuvre des partenariats significatifs avec les organisations des droits des femmes, des droits LGBTIQ et avec les organisations dirigées par des jeunes (le cas échéant) en matière de conception, d'exécution et d'évaluation des projets et des initiatives. Consulter les leaders de ces mouvements au moment de la planification de nouveaux projets ou initiatives. Chaque fois que cela est possible et approprié, offrir une rémunération ou d'autres avantages lorsque l'aide des organisations et leaders féministes locaux est sollicitée.

Veiller à ce que les femmes, les filles et les personnes non conformes aux normes de genre donnent leur avis sur les interventions impliquant des hommes et des garçons dans leurs communautés. S'assurer que ce travail tient compte de leurs besoins et de leurs aspirations. Impliquez-les dans vos processus décisionnels.

Garantir des approches intersectionnelles et transformatrices en matière de genre lors de la conception d'interventions et de programmes portant sur le travail avec les hommes, les garçons et les personnes identifiées comme étant des hommes ; veiller à ne pas renforcer la domination masculine, la suprématie blanche, l'homophobie et la transphobie dans les messages transmis ou dans les processus.

Reconnaître que les enjeux de pouvoir et les privilèges masculins pourront être présents dans les activités avec les hommes et les garçons, venant des participants et/ou des responsables de programme. Par conséquent, soyez prêt.e.s à répondre aux affirmations ou aux actes préjudiciables et assurez une formation intensive et un soutien continu aux leaders de groupe.

S'assurer que les programmes et les initiatives sous-tendent le principe « Ne pas nuire ». Cela implique de rester vigilants face aux conséquences imprévues qui pourraient causer des préjudices ou qui pourraient renforcer l'injustice et les inégalités. Prioriser la sécurité et le bien-être de toutes les personnes impactées par nos activités, programmes et projets.

Prendre en compte le fait que le travail transformateur en matière de genre mené avec les hommes et les garçons concerne à la fois les niveaux individuel, relationnel, institutionnel et structurel. Si votre travail se concentre uniquement sur l'un de ces niveaux, recherchez des partenariats avec les acteurs dont le travail aborde les autres niveaux.

Centrer les données sur l'impact du travail que nous menons avec les hommes et les garçons et sur la transformation des masculinités. Intégrez dans vos programmes des composantes de suivi, d'évaluation et d'apprentissage pour recueillir les leçons apprises et documenter les pratiques prometteuses.

5

Le plaidoyer redevable

Travailler en alignement avec les programmes de plaidoyer féministes, amplifiant ainsi leur portée. Explorer les types d'actions de solidarité réclamées par les féministes, les antiracistes, les jeunes et d'autres défenseurs de la justice sociale. Diffusez leurs appels à l'action ou les déclarations des activistes, rejoignez leurs manifestations et soutenez les demandes de commentaires sur leurs propositions.

Apporter une valeur ajoutée aux agendas féministes et de justice sociale plus largement à travers le prisme des hommes et des masculinités.

Établir des partenariats en matière de plaidoyer avec les activistes, les organisations, les réseaux et les mouvements féministes des droits des femmes, œuvrant dans le domaine de l'OSIGEGCS, de la lutte contre le racisme, du climat, de la jeunesse ou de la justice sociale. Intégrer les intérêts du plaidoyer des mouvements féministes engagés pour les droits des femmes et la justice de genre dans vos objectifs de plaidoyer.

Mettre en œuvre des partenariats significatifs en matière de plaidoyer dans les espaces politiques dans lesquels vous travaillez, au niveau international, régional, national ou local. Éviter la concurrence ou le cloisonnement du travail causé par l'absence de collaboration.

Remettre en question les discours ouvertement centrés sur un programme ayant au cœur les masculinités ou qui se concentrent uniquement sur les hommes en tant que victimes du patriarcat. Éviter la concurrence avec les efforts qui se concentrent sur la reconnaissance et les ressources pour les besoins des femmes et des filles.

S'engager en faveur de la promotion de l'analyse politique féministe intersectionnelle dans tous les aspects du travail en matière de politiques sur les hommes et les masculinités. Résister aux tentatives de maintenir un agenda apolitique et sans ancrage dans les luttes et réalités féministes.

Lorsque les politiques incluent un cadrage relatif aux hommes et aux masculinités, plaider pour une orientation intégrant un processus et des analyses féministes de la conception, du contenu, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques.



6

La redevabilité dans la collecte de fonds

Prendre conscience de l'impact que votre collecte de fonds destinée au travail avec les hommes et les garçons pourrait avoir sur les organisations de défense des droits des femmes, en particulier sur les petites organisations qui rencontrent des difficultés liées au financement. Empêcher les dynamiques de concurrence et chercher plutôt à partager les ressources à travers:

- un plaidoyer auprès des donateurs pour plus de ressources pour le travail transformateur en matière de genre en général et pour les organisations de la société civile axées sur les droits des femmes en particulier
- les partenariats avec des organisations de défense des droits des femmes dans la conception, le financement et la réalisation de projets
- le plaidoyer pour un partage direct des fonds avec les initiatives et groupes locaux dirigés par des femmes
- le partage d'informations ou les invitations adressées aux organisations de défense des droits des femmes à rejoindre les espaces où de nouvelles opportunités de collecte de fonds sont discutées
- la sensibilisation des donateurs au sujet de la réduction de la concurrence et des rapports de pouvoir entre les acteurs qui œuvrent pour la justice de genre

Avant de vous lancer dans la collecte de fonds, évaluez comment les services offerts par les organisations de défense des droits des femmes sont financés et plaidez pour davantage des ressources pour ces acteurs.



7

La redevabilité envers les enfants et les jeunes

Renforcer le leadership des jeunes et promouvoir leur engagement significatif, y compris dans les instances décisionnelles au sein des organisations et des réseaux membres. Remettre en question l'adultisme en tant que forme systémique de discrimination des enfants et des jeunes.

Veiller à ce que le leadership, l'expertise et les perspectives des jeunes dans toute leur diversité soient au cœur du travail et des structures de l'Alliance MenEngage.

Construire et renforcer la communauté des jeunes au niveau local, national et d'une région à l'autre. Favoriser en égale mesure les échanges et le dialogue intergénérationnel.

Reconnaître que les jeunes disposent de compétences et de connaissances leur permettant d'assumer des positions de leadership et de participer au travail de l'Alliance MenEngage. Les leaders adultes ont la responsabilité de créer des opportunités pour le leadership des jeunes, y compris en passant la main aux nouvelles générations de leaders.

Adopter des politiques et des procédures spécifiques pour vous assurer que votre organisation et votre réseau offrent un environnement sûr et sécurisé pour tous les enfants et les jeunes qui participent à nos activités. Nos engagements pour la protection des enfants et des jeunes sont une priorité².

² En savoir plus : MenEngage Safeguarding Children and Young People Policy (La politique de protection des enfants et des jeunes de l'Alliance MenEngage).



MenEngage Alliance

working with men and boys for gender equality

www.menengage.org



@menengage