

AUX FRONTIÈRES de L'ASSAINISSEMENT

Innovations et Impressions

Numéro 20, décembre 2022

the
sanitation
learning
hub

Mobiliser les hommes et les garçons pour un secteur EAH porteur de transformation en matière de genre

*Sue Cavill (consultante indépendante), Chelsea Huggett
(WaterAid Australie) et Jose Mott (Water for Women)*

2e partie



Citation correcte : Cavill, S., Huggett, C. et Mott, J. (2022) « Mobiliser les hommes et les garçons pour un secteur EAH porteur de transformation en matière de genre : 2e partie », *Aux Frontières de l'assainissement : Innovations et Impressions*, Numéro 20, The Sanitation Learning Hub, Brighton : IDS. DOI : [10.19088/SLH.2022.023](https://doi.org/10.19088/SLH.2022.023)

Première édition en 2022

© Institute of Development Studies 2022

Certains droits réservés – pour en savoir plus, voir la licence sur les droits d'auteur.

ISBN : 978-1-80470-052-5

Illustrations © Sanitation Learning Hub

Pour obtenir un complément d'information, veuillez contacter :

The Sanitation Learning Hub, Institute of Development Studies,
University of Sussex, Brighton, BN1 9RE, Royaume-Uni

Tél : +44 (0)1273 606261 Courriel : SLH@ids.ac.uk

Web : sanitationlearninghub.org

© Institute of Development Studies 2022. Le présent ouvrage est une publication en libre accès distribuée dans le cadre d'une licence internationale Creative Commons Attribution Pas d'utilisation commerciale 4.0 (CC BY-NC), qui autorise son utilisation, sa distribution et sa reproduction par tous moyens et sous tous formats, sous réserve d'en créditer la source et les auteurs, de signaler toute modification ou adaptation et à condition que les travaux ne soient pas utilisés à des fins commerciales. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode>

En cas de réemploi ou de distribution, vous devez indiquer clairement aux tiers les conditions de licence associées à ces travaux. Si vous utilisez ces travaux, vous êtes prié de faire mention du site web de la SLH (<https://sanitationlearninghub.org>) et d'envoyer un exemplaire de vos travaux ou un lien à leur utilisation en ligne à l'adresse suivante : The Sanitation Learning Hub, Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton, BN1 9RE, Royaume-Uni (SLH@ids.ac.uk). Toutes les photos figurant dans cette publication ont fait l'objet d'une autorisation au moment de leur prise et leur utilisation est pleinement consentie.



Le présent document a été financé par l'Agence suédoise de coopération au développement international, SIDA et par le gouvernement australien par le biais du ministère du Commerce et des Affaires extérieures. La SIDA et le gouvernement australien ne partagent pas nécessairement les avis exprimés dans ce document. La responsabilité pour son contenu incombe exclusivement aux auteurs.





À propos de ce numéro

Ce numéro d'*Aux Frontières de l'assainissement* explore dans quelle mesure la mobilisation des hommes et des garçons dans les processus EAH peut être porteuse de transformation des rôles et des attitudes en matière de genre et d'un changement durable afin de réduire les inégalités de genre au sein des ménages, des communautés, des organisations et des politiques. Ce document est une mise à jour du numéro 11 de *Frontières 1re partie*, paru en 2018. Dans le numéro 11, les différents rôles des hommes et des garçons étaient passés en revue en termes d'objets à changer (c.-à-d. pour modifier les comportements d'hygiène ou d'assainissement), d'agents du changement (pour promouvoir des pratiques améliorées), et de partenaires du changement dans les processus d'EAH porteurs de transformation en matière de genre. Cette mise à jour examine les progrès accomplis et fournit des exemples concrets d'opportunités saisies et de défis rencontrés dans le cadre de ces efforts. Elle englobe aussi des recommandations pour ceux qui cherchent à savoir comment et pourquoi inclure la mobilisation des hommes et des garçons dans leurs programmes d'EAH.

À propos de la série

Cette série fournit des conseils et des recommandations pratiques et fondés sur la preuve concernant les questions et approches émergentes en matière de programmation et d'apprentissage. Ces publications sont révisées par des experts du secteur issus du monde académique et du terrain. La série est disponible en ligne et au format papier en anglais, en français et en portugais. Nous nous réjouissons de recevoir vos commentaires, remarques et suggestions. Veuillez nous contacter par mail à slh@ids.ac.uk

Tous les numéros sont disponibles sur <https://sanitationlearninghub.org/series/frontiers-of-sanitation>

Crédits photographiques

Photo de couverture : Un homme fait une tâche ménagère aux côtés de son épouse au Bangladesh. « *J'ai réalisé que je n'avais jamais pris acte des responsabilités énormes que ma femme assume seule dans notre famille* » explique Komolesh, participant au programme MenCare de World Vision Bangladesh. Water for Women travaille en partenariat avec World Vision pour réaliser le programme SHOMOTA – qui vise à renforcer l'égalité des genres et l'inclusion sociale au travers de l'EAH au Bangladesh.

Photo : Nilima Das, facilitatrice de l'union, SHOMOTA, Satkhira, Bangladesh

2e de couverture : Un grand-père avec sa petite-fille dans la province Isabel, dans les îles Salomon. Water for Women travaille en partenariat avec l'International WaterCentre pour entreprendre des recherches sur la gestion sûre des excréta d'enfants au travers d'une intervention de changement de comportement qui exploite les savoir-faire locaux et s'attaque aux normes de genre inéquitables en matière d'EAH dans les îles Salomon.

Photo : International WaterCentre/Diana Gonzalez Botero

À propos des auteurs

Sue Cavill est consultante indépendante, avec plus de 20 années d'expérience à travers le monde dans les approches, programmes, recherches, évaluations et l'élaboration de stratégies dans le secteur de l'EAH. L'égalité des genres et l'inclusion sociale (GESI) ont été une thématique qui a servi de fil rouge à l'ensemble de ses travaux.

Joanna Mott est conseillère GESI auprès du [Water for Women Fund](#) ; elle a plus de 20 ans d'expérience dans le secteur de l'EAH et de GESI.

Chelsea Huggett est cheffe d'équipe technique – Égalité et inclusion à WaterAid Australie, spécialisée dans l'égalité des genres, le handicap et la santé menstruelle dans le secteur de l'eau, l'assainissement et l'hygiène dans la région Asie-Pacifique.

Remerciements

Les auteures remercient le Dr Matt Bond, Kate Orr et Emily Eller de l'équipe de coordination de Water for Women, ainsi que Paul Tyndale-Biscoe (consultant indépendant) et John Kelleher de Plan Australie, Jess MacArthur et Danny Rosner Blay pour avoir relu le manuscrit et apporté des commentaires et suggestions. Elles adressent également leurs remerciements à Godfrey Bongomin de World Vision PNG, Rosie Sanderson de l'International WaterCentre à l'Université Griffith, Rana Abdel Sattar d'iDE Cambodge, Tshering Choden de SNV Bhoutan, Juhi Jain de CFAR Inde, Novika Noerdiyanti de Plan International Indonésie, Proshanto Roy de World Vision Bangladesh, Sunetra Lala de SNV Népal, Alison Darcy de CARE Timor oriental et Relvie Poilapa, Elis Lee et Chloe Morrison de World Vision Vanuatu pour leurs exemples de pratique tirés de projets Water for Women ainsi que Terrence Himabala de Plan International Zambie, Rugumayo Godfrey Mulinda de JESE, Zohre Shirafkan de Simavi et Rithysangharith Has de WaterAid Cambodge pour avoir partagé les exemples de leur programme.

À propos de *Water for Women* : La plupart des exemples de pratique qui figurent dans ce document viennent de projets financés par Water for Women, programme phare en matière d'EAH du gouvernement australien. Water for Women soutient des partenaires de recherches et de la société civile dans le cadre de 20 projets EAH et 13 initiatives de recherche dans 15 pays d'Asie du Sud, d'Asie du Sud-Est et du Pacifique. L'égalité des genres et l'inclusion sociale sont des thématiques essentielles du fonds.

Sigles et acronymes

CFAR	Centre for Advocacy and Research
CGC	Comité de gestion communautaire
EAH	Eau, assainissement et hygiène
GEE	Gestion des excréta d'enfants
GESI	Égalité des genres et inclusion sociale <i>(Gender Equality and Social Inclusion)</i>
GWMT	Outil de suivi de l'EAH et du genre <i>(Gender and WASH Monitoring Tool)</i>
iDE	International Development Enterprise
MSG	Minorités sexuelles et de genre
ONG	Organisation non gouvernementale
OTD	Organisation de titulaires de droits
PNG	Papouasie-Nouvelle-Guinée
SHM	Santé et hygiène menstruelles
SISP	Service d'ingénierie en santé publique
SNV	Organisation de développement des Pays-Bas
SWF	Forum à guichet unique <i>(Single Window Forum)</i>
WVV	World Vision Vanuatu
WASH	Eau, assainissement et hygiène <i>(Water, Sanitation & Hygiene)</i> <i>(programme)</i>



Terminologie et définitions

Ci-dessous figurent quelques termes et leurs définitions utilisés dans cette publication concernant la mobilisation des hommes et des garçons dans le secteur de l'EAH et l'égalité des genres.

Approche sur deux fronts	Le fait de conjuguer des activités d'intégration et des activités ciblées. C'est ce qui est considéré comme la meilleure pratique pour intégrer l'égalité des genres et l'inclusion sociale dans les politiques et programmes.
Attitudes face aux rôles de genre	Les points de vue de chacun concernant les rôles que les hommes et les femmes devraient jouer dans la société (p. ex. la distinction entre le travail rémunéré et non rémunéré).
Champions	Un champion est un défenseur ou un sympathisant de la cause qui prône un changement porteur de transformation en matière de genre. Le choix discutable du terme « champion » dans le cas des hommes est admis ; il existe en effet un mouvement en faveur de l'usage de termes comme « partenaires du changement » ou « alliés » pour garantir une plus grande équité. On ne parle jamais de « championnes » pour les femmes ou les supporters LGBTQ+ de la cause égalitaire.
EAH porteur de transformation en matière de genre	Approches EAH qui cherchent à transformer les rôles de genre et à promouvoir des relations plus équitables et plus variées entre les hommes et les femmes. Le fonds Water for Women utilise une « échelle vers la transformation » : insensible/opposé ; sensible ; réactif/favorable ; transformationnel. Un secteur EAH porteur de transformation en matière de genre exige de changer la dynamique de pouvoir afin de faire naître l'égalité dans la prise de décisions et de veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte.
Égalité des genres	Fait référence à l'égalité des droits, des responsabilités et des chances pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons.
Égalité des genres et inclusion sociale	Améliorer l'égalité et l'inclusion en matière de droits, d'accès aux biens de subsistance, aux ressources et aux services pour tous, notamment les personnes qui connaissent une marginalisation fondée sur des facteurs tels que l'âge, le genre, le handicap, l'ethnie, la caste, la race, la situation géographique, le revenu et d'autres facteurs à l'origine d'une discrimination et de l'exclusion.
Équité des genres	Le processus qui consiste à être juste envers les hommes, les femmes et les personnes non binaires. Pour garantir la justice, des mesures doivent souvent être disponibles pour compenser le fait que des désavantages historiques et sociaux empêchent les hommes et les femmes de fonctionner sur un pied d'égalité. L'équité mène à l'égalité.
Genre	Fait référence aux « rôles socialement construits, aux attentes et aux définitions qu'une société donnée considère comme convenant aux hommes et aux femmes » (OMS 2007).

Intersectionnalité	Les hommes et les garçons (tout comme les femmes et les filles) ne constituent pas un groupe homogène et divergent du fait de l'âge, du contexte, de la classe sociale, de la race et l'ethnie, de la sexualité et du handicap. On parle d'intersectionnalité pour désigner diverses combinaisons de ces facteurs ; c'est elle qui dicte les normes de genre.
Masculinité	La masculinité est socialement définie au travers de contextes historiques et culturels. Il existe des différences de pouvoir entre les versions spécifiques de virilité.
Minorités sexuelles et de genre (MSG)	Les personnes dont l'identité ou l'expression de genre peuvent ne pas nécessairement correspondre aux catégories binaires « homme » et « femme ». Les minorités de genre englobent les identités non binaires et trans et les personnes du troisième sexe. Les minorités sexuelles sont des personnes dont l'orientation sexuelle ne cadre pas avec la norme hétérosexuelle dominante.
Mobiliser les hommes et les garçons	Sensibiliser les hommes et les garçons et les encourager à prendre des mesures en faveur de changements positifs dans les relations et les rôles de genre, à abandonner les stéréotypes délétères, et à mettre en question les normes pour faire avancer la cause de l'égalité des genres et l'inclusion sociale et pour mettre fin à la violence.
Ne pas nuire	Devoir de vigilance et responsabilité pour faire en sorte que nul tort ou préjudice ne soit porté aux particuliers, ménages ou communautés et autres groupes du fait de leur mobilisation.
Normes de genre	Les différentes pratiques que l'on attend des femmes et des filles, des hommes et des garçons. Les normes liées au genre masculin correspondent aux attentes sociales et aux comportements attribués aux hommes et aux garçons, que la plupart des membres de ce groupe acceptent et auxquels ils adhèrent.
Réaction hostile	Une réaction hostile est une vive réaction négative ou une forme de résistance extrême et plus agressive au changement social lié au genre (voir aussi : Résistance).
Résistance	Tenter activement de repousser les programmes, politiques et perspectives progressistes. Il existe une échelle de la résistance, qui va du déni du problème, à une riposte agressive d'attaque, en passant par un refus de mettre en œuvre une initiative de changement ou le retournement d'une initiative de changement (VicHealth 2018).
Normes sociales	Règles non écrites de croyances, d'attitudes et de valeurs considérées comme acceptables dans un groupe social ou une culture particulière.



1. Introduction

Ce numéro d'*Aux Frontières de l'assainissement*, intitulé « Mobiliser les hommes et les garçons pour un secteur EAH porteur de transformation en matière de genre » 2e partie, explore dans quelle mesure la mobilisation des hommes et des garçons dans les processus EAH peut être porteuse de transformation des rôles et des attitudes en matière de genre et d'un changement durable afin de réduire les inégalités de genre au sein des ménages, des communautés, des organisations et des politiques. Ce document est une mise à jour du numéro 11 de *Frontières 1re partie*, paru en 2018. Dans le numéro 11, les différents rôles des hommes et des garçons étaient passés en revue en termes d'objets à changer (c.-à-d. pour changer les comportements d'hygiène ou d'assainissement), d'agents du changement (pour promouvoir des pratiques améliorées), et de partenaires du changement dans les processus d'EAH porteurs de transformation en matière de genre. Cette mise à jour examine les progrès accomplis dans la mobilisation des hommes et des garçons dans les programmes EAH et fournit des exemples concrets d'opportunités saisies et de défis rencontrés dans le cadre de ces efforts. Elle englobe aussi des recommandations pour ceux qui cherchent à savoir comment et pourquoi inclure la mobilisation des hommes et des garçons dans leurs programmes d'EAH. Ce numéro d'*Aux Frontières de l'assainissement* adopte un point de vue relationnel, en intégrant des approches pour mobiliser les hommes et les garçons en vue d'autonomiser les femmes et les filles. Il adopte aussi un prisme intersectionnel pour tenter de comprendre les complexités des conditions de vie des hommes et des enfants, en reconnaissant que certains hommes ont plus de pouvoir que d'autres en raison de leurs identités croisées et/ou de leurs inégalités sociales différentes. Ce numéro explore comment la mobilisation des hommes et des garçons peut créer des occasions pour sensibiliser à d'autres inégalités et pour encourager le soutien des hommes et des garçons dans la lutte contre ces dernières. Par conséquent, la portée de ce numéro d'*Aux Frontières de l'assainissement* englobe l'égalité des genres et l'inclusion sociale (GESI) mais aussi l'attention à la violence sexiste et l'inclusion des personnes en situation de handicap et des personnes issues des communautés de minorités sexuelles et de genre (MSG).

Ce numéro s'appuie sur une évaluation de la littérature, des opinions d'experts et l'expérience des programmes dans le cadre de travaux avec des hommes et des garçons. Il vise à améliorer comment les acteurs du secteur EAH mobilisent les hommes et les garçons pour faire bouger les normes sociales de genre. Il pourrait aussi être utilisé par ceux qui sont impliqués dans des travaux spécialisés avec les hommes et les garçons pour acquérir de nouvelles idées sur la manière d'appliquer ces connaissances au secteur de l'EAH et contribuer à enrichir leurs pratiques.

Des versions plus longues des exemples de pratique mentionnés ici peuvent être consultées dans le [document](#) associé (en anglais seulement).

2. Pratiques émergentes pour la mobilisation des hommes et des garçons dans le secteur de l'EAH

Plusieurs exemples intéressants ont été recensés pour mobiliser les hommes et les garçons dans les programmes d'EAH. Tous s'alignent sur les quatre niveaux du modèle socioécologique : individuel et interpersonnel, organisationnel, communautaire, et politiques publiques/systèmes d'EAH (Figure 1). Il peut exister un certain chevauchement entre les catégories du modèle socioécologique. Certains exemples s'adressent à plusieurs catégories mais, aux fins de ce document, ils ont été adaptés à la catégorie la plus pertinente par souci de commodité. Afin de véritablement transformer les inégalités de genre et d'avoir des retombées sociales, les changements apportés aux rôles, aux relations et aux normes entre les hommes, les femmes et les personnes de genre variant doivent se produire à chacun de ces niveaux.

Figure 1. Le modèle socioécologique

Source : Propre source des auteurs, d'après www.cdc.gov/violenceprevention/about/social-ecologicalmodel.html



Les exemples cités proviennent d'Ouganda, de Zambie, du Timor oriental, de Papouasie-Nouvelle-Guinée (PNG), des îles Salomon, du Bangladesh, d'Inde, d'Indonésie, de Vanuatu et du Népal. Chacun de ces exemples, qui sont pour la plupart issus de projets du fonds Water for Women, décrit des interventions qui emploient différentes approches porteuses de transformation en matière de genre pour mobiliser et sensibiliser les hommes et les garçons et analyse leurs succès et les problèmes rencontrés. Les exemples illustrent une approche sur deux fronts, porteuse de transformation en matière de genre, qui comporte :

- des approches porteuses de transformation en matière de genre et sensibles au genre qui sont intégrées au sein de toutes les activités des programmes EAH, et
- des activités ciblées qui s'attaquent expressément aux questions liées au genre.

Jusqu'à présent, l'accent était mis sur la mobilisation des hommes et des garçons au niveau individuel et communautaire mais, ces derniers temps, nous avons constaté une recrudescence des pratiques du secteur sur cette initiative aux niveaux organisationnel, institutionnel et politique.

Le tableau 1 (voir l'Annexe 1) fait référence à plusieurs outils et approches qui ont été utilisés à ce jour pour mobiliser les hommes et les garçons à ces différents niveaux. Ces outils illustrent comment les décideurs et les praticiens du secteur GESI/EAH devraient travailler ensemble pour développer des interventions de programme approfondies et à plusieurs niveaux afin de contribuer à promouvoir une transformation durable des normes de genre et une réduction des inégalités.

Niveau 1 : Individuel et interpersonnel



Le niveau **individuel** fait référence aux attitudes, comportements et compétences personnels en matière de genre et d'EAH. Le niveau **interpersonnel** fait référence aux relations qu'une personne entretient avec sa famille, ses amis, ses réseaux, etc. Les attitudes individuelles et les relations interpersonnelles sont étayées par des « normes de genre » qui influencent l'estime de soi et les rôles des femmes et des hommes ainsi que les relations entre eux.

Définir un changement porteur de transformation au niveau individuel et interpersonnel

Les hommes sont souvent les principaux décideurs d'une famille et pourtant ils ne participent pas toujours aux tâches ménagères liées à l'EAH. Leur soutien est nécessaire pour de meilleurs résultats en matière d'EAH et une plus grande égalité des genres. Ici, les changements concernent les hommes et les garçons qui partagent la charge de travail liée à l'EAH plus équitablement et qui mettent au défi ceux de leur communauté et de leur lieu de travail à propos des normes sociales et de genre qui ont une incidence sur les femmes et les filles. Les activités ont incité les hommes à changer leurs attitudes, leurs comportements et leurs compétences et elles encouragent leur participation à des rôles non traditionnels. Cela implique de prendre des mesures délibérées pour promouvoir et soutenir l'inclusion des hommes dans les activités, les programmes et les organisations EAH.

Exemples

Dans le nord de l'Ouganda, la **Planification de l'action en matière de genre au sein des ménages** a été utilisée par l'organisation non gouvernementale (ONG) des Pays-Bas, Simavi, et son partenaire de mise en œuvre, JESE (Joint Effort to Save the Environment – Effort concerté pour sauver l'environnement) dans le programme portant sur l'objectif de développement durable (ODD) relatif à l'EAH. Dans le processus de planification, des discussions séparées ont eu lieu avec des hommes et des femmes sur les besoins liés au genre en matière d'EAH avant qu'ils ne soient réunis pour évoquer les problèmes et élaborer un plan d'action. Des séances de formation ont également été organisées pour les dirigeants techniques et politiques à l'échelle du sous-comté, principalement masculins, avec des plans d'action et des budgets pour soutenir l'intégration du genre dans les priorités de planification locale à ce niveau.

Parallèlement à la planification de l'action en matière de genre, JESE a dirigé la **campagne Les hommes en cuisine** et créé un groupe d'hommes ayant accepté de participer à diverses tâches, traditionnellement réservées aux femmes, à l'intérieur et à l'extérieur de la maison.

La campagne vise à créer une appréciation du travail que font les femmes dans la cuisine pour que les hommes les aident à préparer des plats et fournissent des repas nutritifs et créent un exemple à imiter par les autres membres de la communauté. La participation des hommes à des activités ménagères et de soins non rémunérées a, semble-t-il, augmenté grâce au programme. Les partenaires de mise en œuvre rapportent que les hommes plus jeunes participent désormais davantage à l'éducation des enfants, à la corvée d'eau, etc.

Auteur : Rugumayo Godfrey Mulinda (JESE) et Zohre Shirafkan (Simavi)

Le **modèle des « Family Champions »** de WaterAid promeut l'adoption d'un changement de comportement par les familles pour servir de modèles à leur communauté. Il met en avant les messages sur l'équité des genres ; les contributions domestiques aux activités EAH à la fois par les hommes et par les femmes sont ainsi un critère de sélection. Certains hommes ont changé leur opinion à propos des tâches ménagères EAH qui jusqu'alors étaient traditionnellement le domaine des femmes. Au niveau de la famille, la réduction de l'iniquité des genres fait partie intégrante de l'amélioration du libre arbitre des femmes sur leurs propres décisions. À mesure que les femmes obtiennent un soutien de la part des hommes et de la communauté, elles peuvent s'atteler à promouvoir leur propre santé et leurs moyens d'existence. Il est important de tenir compte des influences intergénérationnelles au sein des familles, car chaque génération exerce une influence notable sur les générations suivantes.

Source: WaterAid (2020)

Dans beaucoup de pays, des niveaux supérieurs de participation du père à la garde des enfants et aux tâches ménagères ont été observés. Plan Indonésie travaille au développement de la petite enfance – en encourageant les hommes à s'investir davantage dans l'éducation de leurs enfants. **Les pères ont participé à des cours de parentalité** et à des cours du soir séparés. Le but est d'encourager une prise de décisions et des rôles plus égaux dans le cadre des tâches ménagères et de l'éducation des enfants. Des discussions ont lieu sur l'EAH, la communication au sein de la famille, et les rôles des membres de la famille ainsi que les inégalités de genre et la dynamique de pouvoir. Des conseils et une formation ont été donnés à des praticiens spécialisés dans les soins anténataux, la petite enfance et la santé

pour qu'ils prennent conscience de l'impact des normes de genre et comment les faire bouger. Les praticiens de santé de sexe masculin servent de modèles aux autres hommes. Les pères ont signalé une participation accrue à la garde des enfants, à la préparation des repas et aux tâches ménagères en général.

Source : Plan Indonésie

Des groupes de pères ont également été créés au Sri Lanka, grâce à un partenariat entre World Vision, Promundo (une ONG qui promeut une masculinité saine et l'égalité des genres) et MenCare (une campagne mondiale sur la paternité). Le projet prévoit **des modules de formation pour les ateliers avec les pères et leurs partenaires** sur une période de six mois, pour couvrir l'égalité des genres au foyer et la communication au sein du couple.

Source : Save the Children, 2014

Le projet Water for Women de World Vision PNG a organisé des **séances de formation avec des couples**, pour aider les maris à mieux épauler leurs épouses dans leur rôle au sein des comités EAH. Les séances encourageaient les hommes à soutenir leurs femmes en réalisant des tâches ménagères pendant que leurs épouses occupaient des rôles de leadership au sein du comité. Les hommes ont été activement mobilisés en tant que partenaires du changement et ils ont réellement pris part au processus pour éviter de se sentir menacés et pour réduire le risque de réaction hostile et de résistance. Par ailleurs, le fait de laisser du personnel masculin gérer la plupart des formations GESI a fait une énorme différence car cela a obligé les hommes à reconnaître le besoin d'aider davantage les femmes pour que leur communauté puisse prospérer. Cela fait contraste avec un recours à du personnel féminin pour parler aux hommes des droits des femmes, des rôles/responsabilités liés au genre, et d'autonomisation, une démarche qui n'est pas toujours appréciée.

Auteur : Godfrey Bongomin, World Vision PNG

L'International WaterCentre à l'Université Griffith, l'Université nationale des îles Salomon et la London School of Hygiene and Tropical Medicine, avec le concours de Water for Women, se sont associés dans un projet de recherche qui cherche à comprendre les déterminants comportementaux des pratiques de gestion des excréta d'enfants (GEE) dans les communautés rurales des îles Salomon. Les recherches explorent quelles sortes d'interventions de changement de comportement pourraient aider les parents à accroître leur pratique d'une GEE saine et pourraient contribuer à améliorer les normes de genre inéquitables associées à une GEE saine.

Alors que les recherches suggèrent que la GEE dans les familles est principalement la responsabilité des mères et qu'il y a des rôles de genre affirmés dans la répartition des tâches ménagères dans les villages ruraux, un discours parallèle suggère qu'il existe un soutien général pour que les hommes (les pères) s'occupent de leurs enfants, y compris en gérant leurs besoins d'assainissement. La promotion d'une GEE saine par les pères est un sujet qui est deux fois tabou dans les îles Salomon – tabou du point de vue de l'assainissement et tabou pour ce qui touche aux rôles de genre. Néanmoins, les recherches à ce jour suggèrent que ce n'est pas un problème insurmontable. Une intervention pour une GEE saine qui promeut la participation active des parents – aussi bien les pères que les mères – donne l'occasion d'améliorer les inégalités de genre ayant trait plus généralement aux tâches domestiques de soins.

Auteur : Rosie Sanderson, International WaterCentre, Université Griffith

Les normes relatives à la masculinité sont un facteur essentiel de la violence persistante à l'égard des femmes et des filles, le sentiment de privilège non mérité, de supériorité, de pouvoir et de droit sur les femmes étant, semble-t-il, très influent dans la perception de ce que veut dire être un homme. Dans les projets de Water for Women, il y a des exemples de la façon dont cette problématique est abordée dans la programmation EAH, notamment par WaterAid au Timor oriental et en PNG dans leur développement de **différentes voies et services d'orientation en cas de violence**, un problème rendu encore plus pressant par la COVID-19. D'autres projets ont développé des supports et une formation sur des messages de protection sociale/d'harmonie familiale parallèlement à leurs messages d'hygiène dans le cadre de la COVID-19 (World Vision PNG, IRC Pakistan et World Vision Bangladesh). Ces messages mobilisent les hommes dans le sens où le personnel de projet, notamment les membres masculins, facilite ces messages dans les communautés où ils travaillent et les messages sont aussi dirigés vers les hommes.

Source : WaterAid et Water for Women

Niveau 2 : Organisationnel

Le niveau **organisationnel** fait référence aux organisations, aux lieux de travail, aux établissements scolaires et autres institutions. Parmi les exemples de mobilisation des hommes dans les organisations, on peut citer le fait de travailler avec eux pour faire de la place pour que les femmes puissent diriger des discussions sur le lieu de travail, soutenir la voix des femmes et des personnes de genre variant pour qu'elles participent davantage à la prise de décisions et développer les capacités afin de renforcer l'égalité des genres dans la programmation.



Définir un changement porteur de transformation au niveau organisationnel

Un changement progressif vers une programmation de qualité en matière de genre dans le secteur de l'EAH consiste à joindre l'acte à la parole et à s'attaquer aux inégalités de genre à notre propre niveau, en notre for intérieur, dans nos équipes et nos organisations. Un changement propice à l'égalité des genres commence par une autoréflexion et par une transformation de nos propres préjugés, nos attitudes et notre compréhension des normes propres à notre culture. Désormais, il existe un travail de renforcement des capacités plus explicite qui est effectué pour sensibiliser le personnel de projet à la notion de GESI et au changement des normes. *L'Outil d'autoévaluation de l'égalité des genres et l'inclusion sociale* (Mott et al. 2022) encourage une réflexion au sein du personnel de projet EAH et des parties prenantes et leur demande de travailler et de penser d'une manière qui soit plus porteuse de changement en matière de genre et de normes sociales – non seulement dans leurs programmes EAH, mais aussi dans leurs pratiques organisationnelles, car il est admis qu'ils sont interdépendants.

Exemples

Au Cambodge, une **campagne nationale baptisée « La femme et son rôle »**, dirigée par WaterAid (financé par Who Gives a Crap), visait à promouvoir le leadership des femmes par le biais d'un renforcement des compétences, d'un travail en réseau et d'un mentorat. Des cadres supérieurs masculins du secteur de l'EAH au sein des ONGI (WaterAid, East Meets West, iDE, World Vision), des ONG nationales, du ministère du Développement rural, du ministère des Femmes et du secteur privé ont pris part à une concertation en ligne sur le genre et le travail des femmes dans le secteur de l'EAH. Parmi les rubriques abordées figuraient les stéréotypes de genre, les normes de genre, le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité des genres, l'autonomisation des collaboratrices et du personnel féminin, et la manière de créer plus de place pour les femmes au sein du secteur de l'EAH. La consultation a été éclairée par une analyse de pouvoir sexospécifique qui a révélé que des stéréotypes négatifs concernant l'aptitude des femmes à travailler dans le secteur de l'EAH étaient un obstacle majeur pour leur accès au secteur ou pour leur promotion. Comme activité de suivi, WaterAid a lancé un défi aux hommes ayant participé à la consultation en leur intimant de réaliser leur propre vidéo sur le rôle des hommes en faveur d'un changement porteur de transformation en matière de genre dans le secteur de l'EAH et la nomination d'un plus grand nombre de dirigeantes à l'avenir. De nouvelles discussions sont prévues.

Source : WaterAid Cambodge

Dans son projet Water for Women, iDE Cambodge a travaillé avec les époux des femmes entrepreneures formées par l'organisation. **Autonomiser les femmes cheffes d'entreprise** implique de reconnaître que la plupart des sociétés sont des entreprises familiales et ne sont généralement pas exclusivement gérées par une femme entrepreneure. Le partenaire du projet, SHE Investments, mobilise délibérément les époux et autres membres influents de la famille dans le cadre d'un processus de renforcement des capacités pour faire en sorte que les époux et les membres de la famille aident les femmes à assumer un rôle plus égalitaire au sein de l'entreprise.

Source : iDE Cambodge

Pour mesurer régulièrement les relations générales en matière de genre entre les hommes et les femmes dans l'assainissement total communautaire (STBM GESI), par le biais de son projet Water for Women, Plan Indonésie a recours à l'outil de suivi de l'EAH et du genre de Plan International (GWMT). Six groupes différents participent aux activités suivies (jeunes femmes, femmes d'âge moyen, femmes âgées, jeunes hommes, hommes d'âge moyen et hommes âgés). Les groupes constitués d'hommes sont animés par des facilitateurs masculins et les groupes de femmes par des animatrices. De récentes données GWMT tirées du projet ont montré que la charge de travail liée à l'EAH des femmes d'âge moyen du ménage – l'un des indicateurs clés suivis par le GWMT – avait diminué. Ce changement a été confirmé par le bilan à mi-parcours (BMP) du programme :

Un changement en matière de genre et d'inclusion sociale au niveau du ménage et de la communauté a également été signalé par le projet dans le cadre de son récent BMP. Les résultats du bilan montrent :

- **La prise de décisions EAH dans le foyer** : au départ, la décision de construire une toilette était prise de concert par les femmes et les hommes dans 44 pour cent des ménages. À mi-parcours, ce pourcentage est passé à 79 pour cent, avec 76 pour cent des femmes et 78 pour cent des hommes admettant qu'il faut que les femmes et les hommes prennent ensemble les décisions relatives aux dépenses du ménage en matière d'EAH.

- **Les tâches liées à l'EAH à la maison : Les interventions propres à Baby WASH** ont déterminé que les femmes étaient principalement responsables de la corvée d'eau dans 70 pour cent des ménages au début du projet et 35 pour cent à mi-parcours. Dans 49 pour cent des ménages, les tâches liées à l'EAH sont désormais réparties entre les hommes et les femmes ; 46 pour cent des femmes et 50 pour cent des hommes acceptent que les hommes doivent participer aux tâches liées à l'EAH dans la maison.

Auteur : Novika Noerdiyanti, Plan International Indonésie

Niveau 3 : Communautaire

Parmi les exemples de mobilisation des hommes au niveau communautaire figure le travail avec eux pour plaider en faveur de relations de pouvoir plus égalitaires ; le soutien de changements à apporter aux différents rôles et attributions des hommes, des femmes et des personnes en situation de handicap et des personnes issues des communautés MSG dans différents emplois rémunérés (et informels/non rémunérés) ; et pour militer en faveur d'une prestation de services plus équitable.



Définir un changement porteur de transformation au niveau communautaire

Dans les programmes EAH, le personnel de projet facilite souvent les communautés pour diriger le processus de changement et se servir de leurs propres capacités pour réaliser leurs objectifs EAH. Les programmes EAH peuvent être un point d'accès et/ou un catalyseur pour un changement social plus vaste. Les hommes – en tant que chefs ou autres figures d'autorité traditionnelles, célébrités masculines, dirigeants communautaires, chefs religieux ou réseaux masculins – peuvent devenir des alliés de l'égalité des genres et faire office de modèles positifs au sein de la communauté.

Exemples

Les travaux de Plan Zambie avec les hommes et les garçons ont deux objectifs stratégiques : améliorer les changements de comportement et renforcer la gouvernance dans le secteur EAH. Plan Zambie utilise la trousse à outils du nom de « Planting Equality » et le concept de « **Positive Masculinity Star** » pour évaluer l'égalité des genres. Cela comprend des notations de divers éléments, tels que : l'identification et la dénonciation du sexisme, les masculinités toxiques, l'appréciation des filles au même titre que des femmes, le refus du recours à la violence et l'adoption de pratiques saines concernant la santé et les droits en matière de sexualité et de procréation. Les filles et les jeunes femmes se notent aussi dans le domaine du libre arbitre qui comprend des notions telles que l'estime de soi, la volonté de se faire entendre, la connaissance de son corps et la prise de décisions s'y rapportant, la fixation de ses propres objectifs, la mobilité et la sécurité, ainsi que le sentiment d'être appréciée. Les réseaux d'hommes et de femmes, les dirigeants locaux et le personnel des établissements de soins soutiennent l'approche porteuse de transformation en matière de genre de Plan International.

Auteur : Terrence Himabala, Plan International Zambie

Le projet Water for Women de World Vision Vanuatu (WVV) du nom de « Laetem Dak Kona » adopte une **approche transformationnelle pour rompre les normes sociales et culturelles** qui empêchent les femmes de participer sérieusement aux comités EAH. Dans le cadre des travaux sur la Planification de l'innocuité de l'eau potable avec des dirigeants communautaires, le WVV identifie des manières concrètes d'impliquer les femmes et les personnes en situation de handicap au sein de ces comités. Lorsque c'est approprié et pertinent, WVV établit/facilite des espaces accueillants pour les enfants de manière que les femmes puissent participer à des séances de formation pendant que leur enfant joue à côté, en toute sécurité. Si cela s'est révélé efficace pour résoudre les problèmes de participation, WVV a conscience du fait que cela peut être perçu comme une autre façon d'entériner le rôle et les attributions des femmes en tant qu'aidantes. Pour contrer cela, WVV positionne des facilitateurs et des assistants maternels dans les lieux d'accueil des enfants et il encourage la garde et des responsabilités partagées, notamment pour tout ce qui touche à l'EAH, comme la corvée d'eau.

Grâce au même projet, WVV incite les hommes et les garçons à prendre parti et à soutenir les initiatives d'hygiène et de santé menstruelles dans leur communauté. Cela comprend la mobilisation et la formation de fonctionnaires du Département des Ressources en Eau (DRE), qui est un service essentiellement masculin. À ce jour, 118 hommes, dont 15 membres du personnel du DRE, ont participé à une formation en santé et hygiène menstruelles. Les personnels du DRE ont observé que la formation leur avait ouvert les yeux et leur avait fait comprendre qu'il était important de tenir compte des besoins d'hygiène et de santé menstruelles des femmes et des filles, surtout dans un contexte de réponse aux situations d'urgence, et notamment de prévoir des articles d'hygiène, un point qui jusqu'alors n'était pas pris en compte dans les besoins sanitaires des femmes.

Auteurs : Elis Lee, Relvie Poilapa et Chloe Morrison, World Vision Vanuatu

À Jaipur, l'élan en faveur du changement né du projet Water for Women du Centre for Advocacy & Research (CFAR) s'est produit avec l'arrivée de la COVID-19 lorsque beaucoup d'hommes ont réalisé, surtout durant les périodes de confinement, qu'eux-mêmes et leur famille n'étaient pas prêts à faire face au virus. Les dirigeantes et les membres du Single Window Forum (SWF)¹ et du Comité de gestion communautaire (CGC), avec le soutien du CFAR, ont sensibilisé ces hommes et ces garçons au besoin de **prendre conscience des pratiques insalubres et d'y remédier** au niveau du ménage et de la communauté. Cela a donné lieu à la création de forums masculins réunissant 107 hommes. Les membres des forums masculins ont pris conscience des longues distances que les femmes doivent parcourir pour aller chercher de l'eau et beaucoup d'hommes ont commencé à se charger de cette tâche pour soulager leurs épouses. Les membres du SWF, du CGC et des forums masculins

ont fait pression sur le Département de l'Ingénierie et la Santé publique pour qu'il prolonge les canalisations d'eau et installe des réservoirs d'eau potable dans leurs régions. Les hommes ont également participé à la bonne marche du foyer et ont commencé à se charger de tâches qu'ils considéraient jusqu'alors comme étant l'apanage des femmes. En particulier, les changements dans la perception du leadership des femmes sont une percée significative.

Auteur : Juhi Jain, CFAR Inde

- 1 Les Single Window Forums (Forums à guichet unique) sont un mécanisme de consultation utilisé par le CFAR pour renforcer la collaboration entre la communauté, les réseaux de la société civile, les autorités locales, les prestataires de services et les parties prenantes pour soutenir la prestation de services EAH inclusifs pour les plus vulnérables et les communautés marginalisées dans les établissements urbains de Bhubaneswar et Jaipur en Inde.

Le projet de Water for Women baptisé « SHOMOTA » au Bangladesh applique l'**approche MenCare, un modèle de pédagogie de groupe** qui travaille avec 10 couples dans le cadre de séances de groupe sur une période de six mois. Les séances se concentrent sur les avantages d'une prise de décisions partagée concernant le budget et les investissements du ménage, et la répartition égale entre époux des tâches ménagères et des activités de soins. Les modules visent à renforcer les compétences d'écoute active des hommes et des femmes, à mettre en place et préserver des communications respectueuses, à forger des relations paisibles grâce à des mécanismes de résolution des conflits et de non-violence, et à rejeter toute violence sexiste et les pratiques néfastes. De plus, des séances de proximité avec des hommes et des adolescents visent à sensibiliser et à mobiliser ces groupes pour qu'ils jouent un rôle positif dans la promotion de l'hygiène et la santé menstruelles. Beaucoup de participants ont signalé que les hommes contribuent désormais plus souvent aux tâches ménagères, à la collecte et au stockage de l'eau, au nettoyage des toilettes du ménage, au balayage de la cour et qu'ils aident les enfants à se laver les mains.

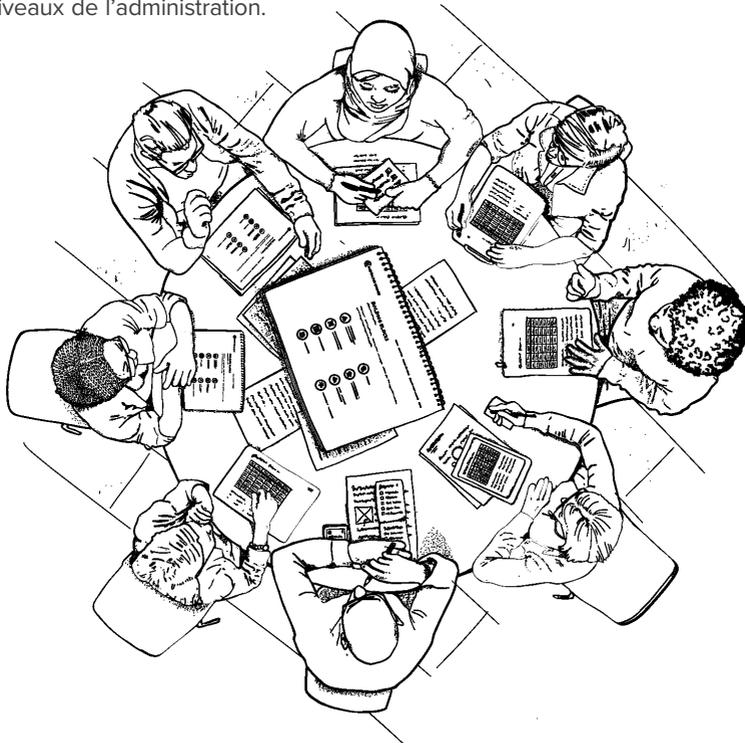
Auteur : Proshanto Roy, World Vision Bangladesh

Par le biais de son projet Water for Women, un accent particulier de l'intervention de la SNV Népal portant sur la communication en faveur d'un changement de comportement à Dailekh visait à mettre en place des **groupes d'entraide pour la gestion de la santé menstruelle**. Cette communauté pratiquait le chaupadi, une tradition qui, entre autres, interdit aux femmes d'utiliser les toilettes durant leur menstruation. Les groupes d'entraide ont recueilli le soutien des hommes et des garçons en faveur des femmes et des filles ayant leurs règles. Si cette démarche s'est révélée délicate au départ, avec le temps, les femmes et les filles ont été autorisées à utiliser les toilettes et à vivre chez elles durant leur menstruation. Grâce à ces efforts, les membres masculins du foyer ont mis de côté des fonds pour que les femmes et les filles de leur ménage puissent acheter des produits d'hygiène et de santé menstruelle. L'éducation de la plus jeune génération de garçons a été une façon d'influencer les normes sociales et de genre. Le projet a aussi travaillé avec les autorités locales et le Comité d'amélioration de l'EAH a également contribué à recueillir un soutien et à sensibiliser l'opinion. Kripa Ram Thapa, point focal EAH pour la commune rurale de Thantikandh, a déclaré : *« la commune rurale a accordé une priorité élevée à la gestion de la santé menstruelle et elle a alloué un budget à la formation en confection de serviettes hygiéniques au niveau local, et nous avons constaté une amélioration des pratiques sûres et de la gestion de l'hygiène menstruelle dans cette commune rurale. »*

Auteur : Sunetra Lala, SNV Népal

Niveau 4 : Politiques publiques et systèmes EAH

Le niveau des **politiques publiques** fait référence au gouvernement en tant que garant des droits à des services et des systèmes EAH plus résilients. Des exemples de mobilisation des hommes et des garçons à ce niveau comprennent l'investissement dans le renforcement des capacités des fonctionnaires ainsi que l'intégration du genre dans les éléments du système EAH tels que les politiques, la planification, la programmation, la budgétisation et la réglementation à tous les niveaux de l'administration.



Définir un changement porteur de transformation dans les politiques publiques/les systèmes EAH

Les capacités et le leadership des pouvoirs publics à tous les niveaux sont essentiels pour garantir des systèmes EAH résilients et porteurs de transformation en matière de genre. Les hommes qui occupent des postes de dirigeants et de pouvoir au sein du secteur EAH ont été ciblés pour fournir un soutien proactif et très visible en faveur de l'égalité des genres et pour encourager d'autres hommes à jouer un rôle, y compris en servant de modèles par leur comportement. Les programmes

EAH mobilisent les garants des droits (qui, pour la plupart, sont des hommes) au niveau institutionnel afin de soutenir le leadership des femmes et de divers groupes (y compris les personnes en situation de handicap). L'attention accordée à un leadership transformationnel illustre bien comment les préoccupations de genre sont abordées par de nombreux garants de droits (tant des hommes que des femmes) en réponse à la pandémie de COVID-19 au Bhoutan, au Laos et au Népal (voir les recherches et les vidéos sur le leadership transformationnel par la SNV et l'UTS-ISF dans la section sur les ressources). Un accent sur les politiques publiques, dans le cadre d'une approche de renforcement des systèmes peut jouer un rôle déterminant dans la définition des normes de genre. Toutefois, il devient problématique de récompenser les « héros » ou les « champions » masculins qui occupent des postes de prise de décisions politiques si cela renforce un rôle de « garde-barrière » ou s'il y a peu de redevabilité pour les comportements personnels des hommes. À plus long terme, les efforts des hommes pour dénoncer l'inégalité des genres et contribuer à la transformation devraient être normalisés et devenir systématiques au lieu d'être récompensés. On a constaté un intérêt croissant envers le maintien du dialogue entre les garants des droits ou porteurs d'obligations et les titulaires de droits au travers d'un accent délibéré mis sur le renforcement des capacités et sur la mobilisation des organisations de titulaires de droits à l'interface entre les responsables politiques et l'élaboration des politiques en matière d'EAH, comme illustré ci-dessous.

Exemples

WaterAid, iDE et d'autres ont adopté un **modèle de champions civiques** qui s'efforce d'identifier et de récompenser les dirigeants politiques ou les décideurs gouvernementaux « modèles » de sexe masculin qui pratiquent et respectent des comportements porteurs de transformation en matière de genre et qui améliorent le rôle des femmes dans les services.

Source : WaterAid (2019)

Grâce à Water for Women, SNV Bhoutan, avec l'Institute for Sustainable Futures de l'Université technologique de Sydney (UTS-ISF), utilise le processus **Faire des droits une réalité** pour travailler avec les champions/héros en devenant des autorités locales afin d'identifier comment surmonter les défis systémiques dans la réalisation des services d'assainissement pour tous. En apportant un soutien à cette forme de leadership, on peut aussi contribuer à un changement porteur de transformation en matière de genre. Lorsque les décideurs masculins sont formés aux thématiques du genre, ils peuvent représenter efficacement leurs électeurs dans les questions qui touchent à l'assainissement.

Source : Carrard et al. (2020)

CARE International au Timor oriental et WaterAid travaillent ensemble sur un projet financé par Water for Women intitulé « Au-delà de l'inclusion : réaliser un changement transformationnel en matière de genre et des systèmes EAH durables » pour consolider les résultats en matière d'égalité des genres grâce à un renforcement des capacités, un mentorat, un développement des ressources et des activités pour s'attaquer aux normes sociales et aux comportements néfastes. En 2020, une évaluation des besoins de formation a été effectuée afin de déterminer les besoins et de formuler des recommandations pour renforcer les capacités des acteurs du secteur de l'EAH. L'évaluation met en exergue des lacunes dans les connaissances sur le genre chez les partenaires du secteur de l'EAH au niveau national et municipal. Chez les fonctionnaires des communes administratives, seuls 6 pour cent ont reçu une formation sur le genre ; au niveau central, ce chiffre tombe à 0 pour cent.

En réponse aux recommandations de l'évaluation, CARE a conçu une série de **modules de formation intitulés « Égalité des genres, inclusion sociale et mobilisation des hommes et des garçons »**. CARE a adopté un processus de facilitation grâce auquel les participants ont exploré et remis en question les normes sociales, les croyances et les pratiques qui façonnent leurs vies. Les modules des trois jours de formation comprennent des sujets tels que l'exploration du pouvoir et des privilèges ; l'appréciation du travail non rémunéré ; les identités sexuelles ; les stéréotypes ; et la lutte contre la violence à caractère sexiste. À la fin de la formation, les fonctionnaires EAH et le personnel des partenaires EAH étaient mieux capables d'intégrer le genre et l'inclusion sociale dans leur planification des installations EAH.

Auteur : Alison Darcy, CARE Timor oriental

3. Résumé des principaux apprentissages et défis

Dans tous ces exemples de programme, les hommes et les garçons sont spécifiquement ciblés pour augmenter la prise de conscience et comprendre le fardeau qui pèse sur les femmes et les filles en raison des rôles EAH socialement prescrits et les défis auxquels sont confrontées les femmes et les filles pour gérer leur menstruation. Les programmes permettent de sensibiliser le public à ces défis pratiques et à la manière donc les dynamiques de pouvoir genrées exercent une influence néfaste sur les chances des femmes et des filles de codiriger la prise de décisions en matière d'EAH.

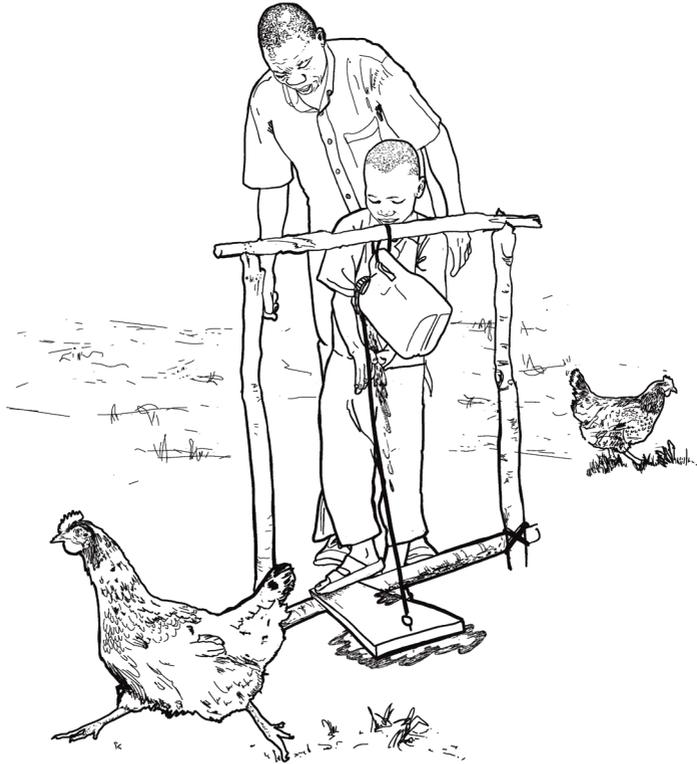
La section ci-dessous revient sur le cadre décrit dans le *numéro 11 de Frontières (1re partie)*, pour passer en revue les progrès accomplis sur les différents rôles des hommes et des garçons en termes d'objets à changer (c.-à-d. pour modifier les comportements d'hygiène ou d'assainissement), d'agents du changement (pour promouvoir des pratiques améliorées), et de partenaires du changement dans les processus d'EAH porteurs de transformation en matière de genre. Ci-après figure un résumé du nouvel apprentissage sur la base des récents exemples présentés ci-dessus.

Les hommes comme objets du changement

Les hommes peuvent résister au changement de comportement promu par les programmes EAH. Les hommes et les garçons sont souvent qualifiés d'obstacles à l'obtention du statut de fin de défécation à l'air libre (FDAL) par les communautés ou comme objets qu'il faut changer afin d'obtenir le statut FDAL.²

- Une meilleure appréciation de l'importance des enjeux EAH, tels que les comportements d'hygiène et l'accès à des installations sanitaires, a permis à certains hommes de prendre conscience du fardeau placé sur les femmes et les filles pour gérer la plupart des tâches ménagères liées à l'EAH.
- Cela peut accroître le soutien en faveur de l'adoption par les hommes d'un rôle d'aidant au sein du ménage et d'un environnement propice aux pères pour qu'ils renforcent encore leur soutien envers les pratiques recommandées.

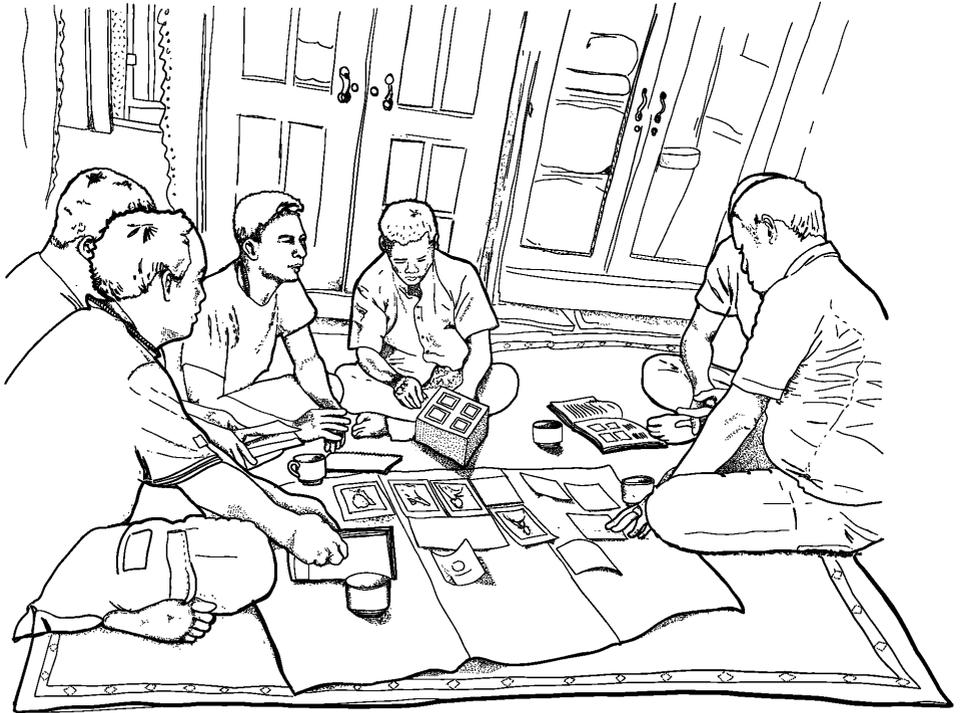
2 Ici, le terme « objet » est délibérément utilisé comme une critique de la littérature sur l'assainissement et l'hygiène qui fait référence aux hommes et aux garçons de façon instrumentale.



Les hommes comme agents du changement

Il existe des exemples d'hommes et de garçons comme agents du changement dans la promotion des pratiques améliorées d'EAH.

- Les hommes comprennent mieux que l'amélioration de la dynamique de genre et de pouvoir social affecte aussi les hommes et la communauté tout entière et leur est bénéfique.
- Les groupes d'hommes sont des moyens importants de véhiculer le partage d'expérience et la réflexion. Des espaces communautaires favorables peuvent donner aux hommes l'occasion d'explorer des questions sur le genre, la masculinité, les relations, la sexualité, la violence, la santé et le bien-être.



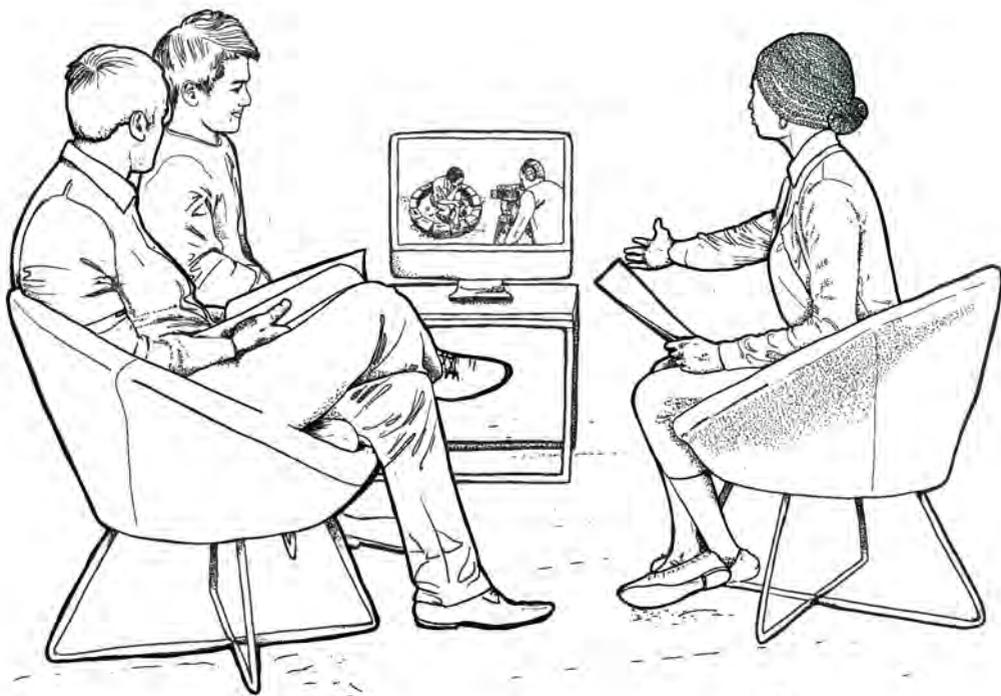
Les hommes comme partenaires du changement

Les hommes ont aussi agi comme partenaires qui travaillent avec les femmes en faveur du changement au sein des programmes d'EAH. Les comportements, les attitudes ou les intentions en rapport avec les activités liées à l'EAH peuvent promouvoir des relations et des normes de genre plus larges. Les hommes peuvent participer à des tendances à long terme d'une plus grande implication dans la garde des enfants et les tâches ménagères.

- Il y a des exemples où les hommes ont contribué à l'amélioration de la parité hommes-femmes dans les responsabilités en matière d'EAH (sur le lieu de travail, au sein du ménage ou dans la communauté), aidé les femmes à prendre des responsabilités dans le secteur de l'EAH ou fait progresser la prise en compte de la notion de genre dans les mouvements EAH.
- Dans certains des exemples, les hommes ont indiqué que leur plus grande prise de conscience des enjeux EAH porteurs de transformation en matière de genre avait modifié leurs attitudes à l'égard des femmes dans leurs familles et leurs communautés, en augmentant leur respect à leur égard et à l'égard des rôles qu'elles jouent.

- On a observé une hausse considérable du partage des tâches et des corvées liées à l'EAH, y compris en ce qui concerne l'hygiène et l'assainissement des enfants. Dans certains contextes, on a constaté une suppression de la stigmatisation associée à la menstruation.

Le numéro 11 de *Frontières (1re partie)* (2018) citait davantage d'exemples de mobilisation des hommes et des garçons autour des notions d'*objets* et d'*agents* du changement. Depuis le premier *Frontières*, nous avons constaté un mouvement en faveur des hommes comme « partenaires du changement » au niveau institutionnel en tant que porteurs d'obligations (masculins) et dans le cadre de leur engagement avec les Organisations de titulaires de droits (OTD) dans le travail d'élaboration de politiques et de planification. Au niveau organisationnel, on a également prêté attention au renforcement des capacités/à la sensibilisation à un ensemble de questions liées à l'équité des genres et l'inclusion sociale pour le personnel afin de renforcer l'appréciation du changement des normes par le biais des programmes du secteur de l'EAH. Ceci est le reflet d'un mouvement plus large vers une pratique porteuse de transformation en matière de genre dans la programmation EAH. Néanmoins, comparativement parlant, il existe encore plus d'exemples de mobilisation des hommes et des garçons sur les inégalités de genre dans le secteur EAH au niveau du ménage et de la communauté.



Parmi les défis émergents et les lacunes qui subsistent, on peut citer les points suivants :

1. Il est difficile de savoir à quoi ressemble le succès.

- Il est nécessaire de mieux comprendre les façons dont les hommes et les garçons profitent des améliorations apportées au statut des femmes, à leur rôle de pourvoyeuses de soins, leur participation à la vie active et leur sécurité physique par le biais des programmes du secteur EAH.
- Il existe une panoplie de travaux innovants et efficaces entrepris avec des hommes et des garçons sur les normes de genre dans les programmes EAH ; toutefois, ces travaux sont actuellement fort déçus et ils pourraient être développés de manière plus stratégique.
- Les hommes et les garçons qui sont, dès le départ, plus disposés à apprendre ou à participer à des activités sur le genre ont plus de chances d'agir par la suite, par rapport à ceux qui se montrent au premier abord plus frileux pour prendre part aux initiatives. Certains programmes constatent que le degré de partage des tâches au sein du ménage entre les femmes, filles, les hommes et les garçons n'évolue que très lentement. Il faut donc accorder plus d'attention à la manière de mobiliser ceux qui résistent le plus au changement, par exemple les hommes plus âgés (grands-pères, pères, beaux-pères) car les hommes plus jeunes semblent mieux disposés à changer leur comportement et à remettre en cause les stéréotypes.
- Malgré diverses preuves d'une évolution des normes en matière de parentalité à l'échelle mondiale, de nombreuses campagnes de changement de comportement dans le secteur de l'EAH se concentrent sur les attitudes, les intentions et les comportements de la mère, ce qui peut avoir pour effet d'alourdir le fardeau qui pèse sur les femmes (Cavill et Huggett 2020). Il n'existe que peu de recherches qui examinent exclusivement le rôle du père, ses attitudes et son influence.

2. Il est fort probable qu'il y ait une résistance au changement.

- Bien que nous constatons une évolution positive dans de nombreuses communautés, il n'en reste pas moins que les femmes (et parfois les hommes) qui ne se conforment pas à leur rôle de genre risquent de se heurter à des réactions hostiles et à une résistance de la part d'hommes et de femmes.
- Dans de nombreux contextes, les hommes ne sont généralement pas directement impliqués, soit dans la garde des jeunes enfants, soit dans les activités d'hygiène et d'assainissement. Les hommes qui aident leurs partenaires et partagent les responsabilités vont à contre-courant des normes traditionnelles et pourraient se heurter au ridicule ou à une réaction hostile (de la part des hommes mais aussi des femmes).

- Certaines femmes sont perturbées à l'idée d'une plus grande participation des hommes dans le domaine qui est considéré comme leur étant réservé, et elles craignent que cela n'incite les hommes à exercer encore davantage de contrôle sur leurs espaces et leur autonomie.
- Il faut accorder plus d'attention aux risques éventuels fortuits relatifs à la sécurité des filles et des femmes par des garçons et des hommes lors de la mobilisation des collègues masculins et la manière dont cela se fait, en raison d'une possible résistance et du risque de rétribution ou de punition.

3. Les partenariats avec des agents de mise en œuvre du secteur EAH et leurs capacités sont à la base du succès.

- Les acteurs du secteur de l'EAH ont besoin de trouver une cause commune avec des tiers pour comprendre comment évaluer les besoins des hommes et des garçons et comment la méthode de prestation de services pourrait être révisée pour mieux appuyer la participation des hommes et des garçons.
- Certaines agences EAH ont mis du temps à s'associer aux OTD susceptibles de les aider à promouvoir un changement porteur de transformation en matière de genre, comme les organisations d'hommes défenseurs de femmes, les organisations de femmes ou les organisations de MSG ainsi que les organisations de personnes en situation de handicap (OPH). La pertinence et les avantages qu'offrent de tels partenariats deviennent plus flagrants dans le secteur EAH, à mesure que les partenariats et les collaborations deviennent mieux implantés.

4. Il faut un suivi continu et une poursuite de l'apprentissage.

- Un problème répandu des recherches et des évaluations sur le genre réside dans le fait que la preuve d'un changement est difficile à établir avec précision en raison d'une dépendance excessive envers les déclarations faites par les hommes et les garçons alors que les filles et les femmes hésitent plus à s'exprimer, surtout en présence des membres masculins de la famille. Par conséquent, il peut s'avérer difficile d'obtenir des données véritablement précises qui traduisent un changement positif (et ne reposent pas sur une autodéclaration) qui parvient à soutenir une sécurité et une autonomie accrues pour les femmes et les filles.
- Il faut plus d'apprentissage pour déterminer à quel moment il est important d'impliquer les hommes et les garçons (et quand ne pas le faire) et pour savoir quand il est plus utile et plus productif de travailler exclusivement avec des hommes ou, au contraire, avec des hommes et des femmes ensemble.

4. Mesures pour accélérer le changement transformationnel dans les programmes EAH

En réponse à ces lacunes, nous suggérons aux praticiens, chercheurs et responsables politiques de prendre les mesures suivantes pour accélérer la mobilisation durable des hommes et des garçons en faveur d'un changement transformationnel des programmes et des prestations de services EAH. Ces mesures³ devraient s'inscrire en complément de processus EAH plus traditionnels et s'appuyer sur des expériences de mobilisation des hommes et des garçons qui n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction du numéro 11 (1re partie) de *Frontières*.

Mesure 1 – Définir le succès

Plusieurs cadres de genre ont été élaborés (y compris ceux développés par Water for Women et WaterAid) et définissent à quoi ressemble le succès du point de vue de résultats inclusifs, responsabilisants et porteurs de changement. Les cadres décrivent comment et pourquoi la mobilisation des femmes et des hommes pour faire bouger les rôles, les relations et les responsabilités peut améliorer les résultats en matière de genre. Un exemple graphique de ce à quoi ressemblerait le voyage vers l'obtention de résultats plus responsabilisants ou plus porteurs de changement nous est donné par l'outil de continuum sur l'égalité des genres (WaterAid 2021) ou le continuum de Water for Women⁴, illustré à la Figure 2.

Figure 2
Continuum vers la transformation de Water for Women



Source : Water for Women, <https://wfw.fund/TTcontinuum>

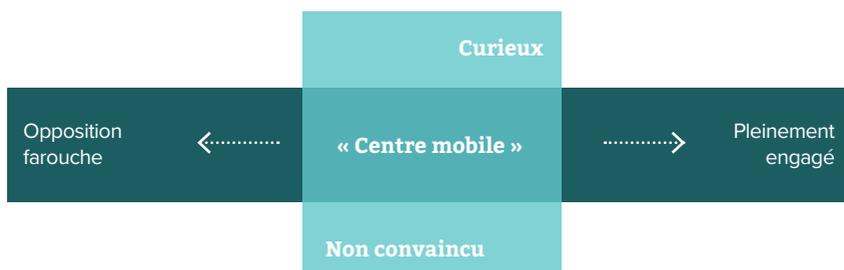
3 Étapes d'après Kohlitz, J., Carrard, N. et Willetts, J. (2019)

4 L'élaboration du continuum vers la transformation de Water for Women a été documentée par le Groupe de travail interinstitutionnel sur le genre (2013) : Un guide pratique pour la gestion et la conduite des évaluations du genre dans le secteur de la santé et d'après le Guide du marqueur genre de CCARE États-Unis (2019).

Mesure 2 – S’attaquer aux défis que présente la mobilisation des hommes et des garçons en matière d’EAH

Tout programme EAH peut éventuellement avoir des conséquences néfastes, notamment pour les femmes et les personnes marginalisées, qui peuvent (accidentellement) s’exposer à une stigmatisation accrue ou à des représailles par des hommes (par exemple, si les hommes s’estiment humiliés ou s’ils sont fâchés de voir des femmes parler ouvertement de questions liées au genre). On court le risque de voir les interventions « nuire par inadvertance », par exemple une réaction hostile à l’égard du leadership ou de la prise de décisions par des femmes (surtout si les femmes sont issues de communautés marginalisées). Il est fort probable que la résistance émane des personnes (hommes et femmes) les plus avantagées par le statu quo. Il est donc impératif de considérer les notions de préjudice et de résistance. Entreprendre une analyse du genre et du pouvoir dès le départ permettra d’éclairer la programmation, de façon à pouvoir anticiper le risque de résistance et de réaction hostile afin de l’empêcher ou de l’atténuer. VicHealth (2018) affirme que le changement peut être amorcé de façon particulièrement efficace en identifiant des alliés (qui sont avantagés par le statu quo mais qui sont résolument décidés à promouvoir l’égalité) avec lesquels travailler en étroite collaboration pour ensuite se concentrer sur « le centre mobile ». L’intention visée est que, finalement, « l’opposition farouche » puisse commencer à changer.

Figure 3
L’échelle de la résistance



Source : Victorian Health Promotion Foundation (VicHealth). Support source disponible sur www.vichealth.vic.gov.au/-/media/ResourceCentre/PublicationsandResources/PVAW/Encountering-Resistance-Gender-Equality.pdf Un complément d’information sur les conditions d’utilisation, notamment la déclaration sur les droits d’auteur, figure ici.

Mesure 3 – Renforcer les capacités organisationnelles et les partenariats

Nous présentons ci-dessous quelques idées pour renforcer les capacités et les partenariats au sein du secteur de l'EAH.

Exemples

Exemples de renforcement des capacités et de transformation des effectifs :

- Le personnel EAH devrait être encouragé à remettre en question et à modifier ses propres attitudes, ses cultures et ses comportements – individuellement et collectivement – de manière que les femmes et les hommes puissent réfléchir à leurs propres préjugés susceptibles de nuire aux femmes et aux personnes issues des communautés MSG (collègues, membres de la communauté et membres de la famille) et prendre des mesures pour modifier ces comportements et ces attitudes. Les modèles masculins comprennent ceux qui allient une carrière à des responsabilités familiales, ceux qui promeuvent les accomplissements de leurs collègues féminines, et ceux qui amplifient la voix des femmes et des minorités diverses sur le lieu de travail.
- Un processus propice à une pratique et un dialogue tenant compte de GESI est requis au niveau des programmes et des organisations. *L'Outil d'autoévaluation de l'égalité des genres et l'inclusion sociale* développé par Water for Women et la Sanitation Learning Hub (2022) permet aux participants de réfléchir à une manière de travailler plus propice au changement au niveau des programmes et des organisations.
- Les facilitateurs masculins lors des séances communautaires sont aussi des modèles importants pour les ménages et les communautés. Le fait de renforcer les compétences de facilitation du personnel peut aussi permettre un dialogue porteur de changement et un suivi des résultats en matière d'égalité des genres.

Exemples de partenariats :

- Il est important de travailler avec les OTD nationales, et de se laisser guider par elles, notamment les organisations des droits des femmes, les organisations masculines pour la défense des femmes et celles qui sont spécialisées dans la sauvegarde, les personnes en situation de handicap et les groupes de défense des droits des minorités. Parmi les exemples de réseaux masculins, on peut citer le Réseau d'action masculine des Caraïbes (CariMan), qui plaide et intervient dans des domaines tels que « les hommes en tant qu'aidants » ou encore « la création d'un espace pour les hommes et leurs préoccupations dans le contexte de l'égalité des genres ». L'outil d'autoévaluation de Water for Women et la Sanitation Learning Hub comporte un domaine de changement systémique/institutionnel et sur ce point, il est essentiel que les projets soutiennent les OTD pour ouvrir un dialogue avec les porteurs d'obligations du secteur EAH.
- Les réseaux masculins pour faire progresser l'égalité des genres sont un mécanisme important et efficace pour changer les normes. Toutefois, il est tout aussi important qu'ils soient guidés par des groupes de défense des droits des femmes et leur ordre du jour. Akhila Sivasdas, directrice exécutive chez CFAR Inde, précise : *« Dès le départ, nous avons fait en sorte que la participation des hommes soit facilitée par des structures mises en place par des femmes. Cela a permis aux membres du Single Window Forum d'impliquer des hommes et des garçons régulièrement et de le faire selon des ordres du jour fixés et impulsés par des femmes. La mobilisation masculine a été rendue plus productive grâce à un renforcement de leur contribution à la construction d'un écosystème favorable pour des questions telles que l'hygiène et la santé menstruelle, les soins de santé sexuelle et génésique, et l'affirmation des identités qui impactent les intersectionnalités de genre de différentes manières. »*
- Un partenariat mondial est une autre manière d'aider les agences EAH à mobiliser constamment les hommes et les garçons à grande échelle à travers les pays et les programmes. *« En 2017, l'ONG Concern International s'est associée avec Sonke Gender Justice, une ONG sud-africaine spécialisée dans le domaine de l'égalité des genres et la prévention de la violence sexuelle. Le partenariat vise à transformer les attitudes du personnel pour que les membres deviennent plus équitables en matière de genre en identifiant et en pratiquant des changements positifs dans leurs propres vies. À l'issue de ce mouvement, Concern vise à encourager un virage organisationnel vers une programmation porteuse de changement en matière de genre en créant un lieu de travail plus équitable et en renforçant les capacités dans la programmation sur le genre. »* (Fox 2020).
- Il est également important d'introduire des valeurs (et une formation) féministes et porteuses de changement en matière de genre dans les partenariats existants avec des alliances, des réseaux et des consortiums, des entités gouvernementales, des organisations de la société civile, des ONG, des organisations communautaires, des établissements universitaires, des bailleurs de fonds, des médias, le secteur privé et ainsi de suite.

Mesure 4 – Définir des systèmes de suivi qui surveillent les progrès vers la réalisation des objectifs

Outils permettant de surveiller pour déterminer la mobilisation des hommes et des garçons et l'autonomisation des femmes :

- L'**échelle comportementale des rôles de genre** utilisée par Sonke Gender Justice et Concern en tant qu'indicateur permettant d'évaluer la situation avant et après leurs interventions. À une extrémité de l'échelle se trouvent ceux qui sont d'accord avec la répartition traditionnelle des tâches entre les hommes et les femmes et ceux qui souhaiteraient une répartition plus équitable des tâches figurent à l'autre extrémité.
- L'**échelle pour un genre masculin équitable** (Singh *et al.* 2013), qui a été utilisé dans de multiples contextes et qui est complétée par des entretiens qualitatifs, des groupes de réflexion et un examen par des experts locaux pour apprécier le changement.
- Le **Marqueur de genre**, un outil qui a été utilisé par CARE et Plan International pour aider le personnel de projet à passer en revue dans quelle mesure la programmation ou le travail d'influence ont le potentiel de transformer les attributions et rôles de genre.

Parmi les indicateurs propres aux services EAH figurent :

- L'**Outil de suivi de WASH et du genre** de Plan International qui a été utilisé pour surveiller les changements dans les relations de genre. L'outil peut être utilisé par le personnel de projet et les partenaires des pouvoirs publics avec les communautés. Les facilitateurs reçoivent des conseils sur la manière de diriger des séances inclusives avec des hommes de différents groupes d'âge. Les changements pourront inclure l'accès aux services et le pouvoir décisionnel qui s'y rapporte ; les rôles de leadership féminin au sein de la communauté ; les changements dans les attitudes des hommes et dans l'appréciation des inégalités de genre ; les hommes qui assument davantage de tâches ménagères liées à l'EAH ; l'autonomisation des femmes par rapport aux hommes au sein du ménage ; et l'utilisation qui est faite du temps.
- La **Mesure de l'égalité des genres dans le secteur WASH (WASH-GEM)** élaboré par l'UTS-ISF, en collaboration avec SNV Népal et iDE Cambodge dans le cadre d'une recherche pour Water for Women. Il s'agit d'un outil quantitatif conçu pour mettre en lumière les changements voulus et inattendus dans l'égalité des genres qui sont associés à des programmes d'EAH.

Les informations données oralement par des hommes à propos de l'évolution des rôles de genre/contributions aux tâches ménagères à la suite d'une formation ou d'une intervention devraient être complétées par des évaluations plus objectives. Le fait de séparer les femmes et les hommes (de préférence, par groupe d'âge) lors des activités de contrôles et autres sessions de suivi est une manière efficace de veiller à recueillir les différents points de vue des femmes et des hommes à propos des changements dans les rôles de genre, tels que les tâches ménagères. Cela peut permettre aux femmes et aux hommes de s'exprimer plus librement, plus honnêtement et en privé si leurs propos ne peuvent pas être entendus par les participants du sexe opposé ou par les autres membres du ménage.

L'utilisation de méthodes qualitatives dans le cadre du suivi est particulièrement importante, car elle s'appuie sur les voix de ceux et celles qui racontent leur vécu et sur les propos des personnes marginalisées, ce qui est essentiel pour améliorer un accès durable pour tous aux services EAH. L'outil Qualkit de Water for Women, élaboré par UTS-ISF, fournit un menu de méthodes de suivi qualitatif dont les praticiens peuvent se servir pour surveiller le changement transformationnel, y compris les conséquences involontaires.

Mesure 5 – Définir des processus de partage et d'apprentissage des connaissances

Au niveau organisationnel, cette mesure englobe :

- Le partage de pratiques par des groupes de travail EAH ou d'autres mécanismes en invitant les acteurs du genre à rejoindre ces groupes (et vice versa).
- Des ateliers d'apprentissage sectoriel avec des acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux sur les thèmes de l'EAH et du genre.
- Une recherche-action pour permettre un apprentissage communautaire et institutionnel et un partage de connaissances sur la programmation EAH porteuse de transformation en matière de genre.
- Un dialogue avec les hommes et les garçons (sur les normes de genre et la masculinité) en tant qu'approche efficace pour créer un changement au sein des communautés.
- La documentation de l'apprentissage, des changements et des impacts pour capturer et compiler un référentiel de ce qui donne de bons résultats pour l'égalité des genres grâce au secteur de l'EAH.
- Des séances de réflexion avec des partenaires, par exemple des ateliers et des autoévaluations, pour tirer des enseignements des programmes et améliorer les approches.

Exemples

Divers projets ont créé des vidéos communautaires qui montrent des personnes qui ont réussi à surmonter les défis liés au genre. Les vidéos aident la communauté à analyser leur mode de vie et leur communauté. Après avoir visionné la vidéo, une discussion facilitée donne aux participants l'occasion d'examiner les normes et les rôles de genre d'un œil critique et de redéfinir ceux qui sont toxiques ou qui n'ont plus d'utilité. La communauté peut ensuite décider des mesures à prendre pour transformer les normes de genre. Au Niger, SPRING/Digital Green a créé une vidéo communautaire intitulée « Aidez vos femmes pour le bien de tous » et une autre ayant pour titre « Men supporting handwashing » [Les hommes soutiennent le lavage des mains]. Il est important de partager les exemples prometteurs, d'amorcer un dialogue avec d'autres organisations et au sein des communautés, d'organiser des événements pour les principales parties prenantes, de mener des recherches et de diffuser les supports pertinents en ligne.

5. Déclaration finale

La mobilisation des hommes et des garçons est une démarche passionnante pour le secteur EAH ; depuis trop longtemps, les efforts déployés pour transformer les inégalités de genre ont été réducteurs en mettant trop l'accent sur les femmes et les filles. En nous limitant à la moitié du nombre possible d'alliés, de partenaires du changement, d'innovateurs et de leaders pour nous attaquer à ce problème, nous avons freiné nos progrès et nous avons en fait mis clairement le « poids du changement » sur les épaules des femmes. Désormais, nous commençons à aborder le problème de manière holistique ; en mobilisant les hommes et les garçons, nous augmentons nos chances de créer le changement et de partager la responsabilité avec toute la diversité des genres. Toutefois, dans le même temps, nous devons toujours être attentifs au fait que ce sont les femmes, les filles et les personnes de genre variant qui sont au cœur des décisions liées aux processus de changement, car il s'agit principalement de faire bouger les lignes du pouvoir et des privilèges tout en garantissant leur sécurité. Les initiatives qui visent à changer les normes de genre ont besoin d'aider les hommes et les garçons à être des alliés et des partenaires du changement.

Les normes sociales et l'inégalité des genres sont profondément ancrées dans toutes les situations et, donc, dans toutes les interventions EAH, toutefois, elles peuvent lentement évoluer grâce à une mobilisation positive des hommes

et des garçons et leur apprentissage des questions d'inégalité. Les exemples fournis ici indiquent que, sous réserve d'un soutien et d'investissements en toute connaissance de cause, les hommes et les garçons peuvent changer et changent leurs attitudes et leur comportement par rapport aux tâches liées à l'EAH et aux activités de soins au sein du ménage. Tout comme nous sommes habitués à ce que les séances de déclenchement de l'assainissement total piloté par la communauté engendrent des changements puissants et durables dans les comportements et les attitudes d'assainissement, nous pouvons espérer déclencher un changement puissant et durable des normes de genre par le biais de nos approches en matière d'EAH. Les organismes du secteur de l'EAH affichent un courage croissant pour lutter contre la stigmatisation et les tabous liés au genre et pour mobiliser les hommes et les garçons dans le processus de transformation.

6. Références

CariMAN (s.d.) https://en-gb.facebook.com/pg/CariMAN.org/posts/?ref=page_internal ; <http://menengage.org/regions/caribbean> (consulté le 30 mars 2022)

Carrard, N. et al. (2020) 'Designing human rights for duty bearers: Making the human rights to water and sanitation part of everyday practice at the local government level', *Water* 12.2: 378, www.mdpi.com/2073-4441/12/2/378/html (consulté le 30 mars 2022)

Cavill, S. and Huggett, C. (2020) 'Good mums: a gender equality perspective on the constructions of the mother in handwashing campaigns', *Journal of Gender and Water* 7.1, <https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1051&context=wh2ojournal> (consulté le 30 mars 2022)

Fox, A. (2020) 'A global A global partnership for gender transformation: Our partnership with Sonke', dans *Knowledge Matters*, 18, Concern Worldwide, <https://admin.concern.net/sites/default/files/documents/2020-07/Knowledge%20Matters%20Issue%2028%20Partnerships%20English.pdf> (consulté le 22 septembre 2022)

Global Sanitation Fund & Fonds d'Appui pour l'Assainissement (2016) *Follow-up MANDONA: A field guide for accelerating and sustaining open defecation free communities through a Community-Led Total Sanitation approach*, <https://sanitationlearninghub.org/resource/follow-up-mandona> (consulté le 30 mars 2022)

JESE (s.d.) www.jese.org (consulté le 30 mars 2022)

Kohlitz, J., Carrard, N. et Willetts, J. (2019) « Mécanismes de soutien pour renforcer l'égalité et la non-discrimination (EQND) dans l'assainissement rural (2e partie/2) », *Aux Frontières de IATPC : Innovations et Impressions* 13, Sanitation Learning Hub, Brighton : IDS, <https://sanitationlearninghub.org/resource/support-mechanisms-to-strengthen-equality-and-non-discrimination-eqnd-in-rural-sanitation-part-2-of-2> (consulté le 30 mars 2022)

MacArthur, J. (2021) *Gender and Leadership Personas in Civil Society Organisations – Lessons from Cambodia*, Institute for Sustainable Futures, University of Technology Sydney, <https://worldwaterweek.us2.pathable.com/meetings/virtual/q2dSJzaqyeDoYMriY> (consulté le 30 mars 2022)

MenCare (s.d.) <https://men-care.org> (consulté le 30 mars 2022)

Michalos, A.C. (ed.) (2014) 'Gender Role Attitudes' in *Encyclopaedia of Quality of Life and Well-Being Research*, https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007%2F978-94-007-0753-5_1135 (consulté le 30 mars 2022)

Mott J., Brown H., Kilsby D., Eller E. et Choden T. (2022) « Outil d'autoévaluation de l'égalité des genres et l'inclusion sociale », Water for Women Fund et Sanitation Learning Hub, DOI : 10.19088/SLH.2022.013 <https://sanitationlearninghub.org/resource/gender-equality-and-social-inclusion-self-assessment-tool> (consulté le 30 mars 2022)

Organisation mondiale de la Santé (2007) *Inclure des hommes et des garçons dans la lutte contre les inégalités de genre en matière de santé : enseignements tirés des programmes d'intervention* <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43801> (consulté le 30 mars 2022)

Plan International (s.d.) 'Introduction to the Gender Marker', www.planusa.org/introducing-the-gender-transformative-marker (consulté le 30 mars 2022)

Promundo (s.d.) <https://promundoglobal.org> (consulté le 30 mars 2022)

Save the Children (2014) 'A MenCare Fathers' Group Manual for Sri Lanka', <https://resourcecentre.savethechildren.net/library/mencare-fathers-group-manual-sri-lanka> (consulté le 30 mars 2022)

Simavi (s.d.) <https://simavi.nl/en> (consulté le 30 mars 2022)

Singh, A. K.; Verma, R. et Barker, G. (2013) 'Measuring gender attitude: using gender-equitable men scale (GEMS) in various socio-cultural settings', UN Women, <https://promundoglobal.org/resources/measuring-gender-attitude-using-gender-equitable-men-scale-gems-in-various-socio-cultural-settings> (consulté le 30 mars 2022)

Sonke Gender Justice (s.d.) <https://genderjustice.org.za/project/communications-media-advocacy/photovoice> (consulté le 30 mars 2022)

The Canadian CED Network (s.d.) *Community Dialogue Toolkit – Supporting Local Solutions to Local Challenges*, <https://ccednet-rcdec.ca/en/toolbox/community-dialogue-toolkit-supporting-local-solutions-local> (accessed 30 March 2022)

USAID/SPRING (s.d.) *Vidéo communautaire (Niger): Aidez vos Femmes pour le Bien de Tous*, www.spring-nutrition.org/media/videos/community-video-niger-aidez-vos-femmes-pour-le-bien-de-tous-help-your-wives-benefit-all (consulté le 30 mars 2022)

USAID/SPRING (s.d.) *Vidéo communautaire (Niger): Men Support Handwashing in Maradi*, www.spring-nutrition.org/media/videos/community-video-niger-men-support-handwashing-maradi (consulté le 30 mars 2022)

Verma, A. et Shukla, J.P. (2021) *Community Leave No One Behind Handbook for Practitioners*, Sanitation Learning Hub, Brighton : IDS <https://sanitationlearninghub.org/resource/community-leave-no-one-behind-handbook-for-practitioners> (consulté le 30 mars 2022)

VicHealth (2018) *(En)countering resistance Strategies to respond to resistance to gender equality initiatives*, www.vichealth.vic.gov.au/-/media/ResourceCentre/PublicationsandResources/PVAW/Encountering-Resistance-Gender-Equality.pdf (consulté le 30 mars 2022)

WASH United, WaterAid, Institute for Sustainable Futures – University of Technology Sydney, End Water Poverty, UNICEF et RWSN, en partenariat avec C3 (2016) *Making Rights Real* www.rural-water-supply.net/en/resources/details/840#:~:text=that%20they%20can%20to%20ensure,are%20planned%2C%20delivered%20and%20maintained (consulté le 30 mars 2022)

WaterAid (2019) *The Civic Champions Leadership Development Program for Strengthening Subnational WASH Systems*, <https://washmatters.wateraid.org/publications/civic-champions-leadership-development-programme-for-strengthening-sub-national-wash> (consulté le 30 mars 2022)

Annexe 1

Tableau 1 : Approches pour la mobilisation des hommes et des garçons à différents niveaux

APPROCHE	EXEMPLE
MÉNAGE/INDIVIDUEL	
Planification de l'action sur le genre (GAP) au niveau des ménages	Pour impliquer les hommes et les garçons dans des tâches ménagères liées à l'EAH et les soins aux nourrissons et aux jeunes enfants.
Suivis des ménages	Toucher et mobiliser les hommes et les garçons par un suivi des ménages assuré par les partenaires et les dirigeants communautaires.
Classes parentales et avec les pères	Classes parentales avec les pères pour discuter de rôles et de pouvoir décisionnel égaux concernant l'éducation des enfants et les tâches ménagères, facilitées par des sages-femmes et des cadres de santé qualifiés, parmi lesquels figurent des hommes.
COMMUNAUTAIRE	
Évaluation des besoins en matière de genre	Profilage du genre dans les communautés, y compris une évaluation des besoins en fonction du genre.
Formation communautaire et planification d'action	Sensibiliser au secteur EAH et mobiliser les hommes et les garçons au moyen d'une formation de la communauté et des comités des usagers de l'eau. La planification de l'action avec les membres de la communauté peut optimiser la mobilisation des hommes et des garçons, y compris les personnes âgées, les jeunes et les personnes en situation de handicap.
Déclenchement ATPC – Ne laisser personne de côté	Une approche visant à « ne laisser personne de côté » durant le déclenchement de l'ATPC, la cartographie de l'assainissement communautaire et le groupement des ménages peut contribuer à mobiliser les hommes et les garçons (Verma et Shukla, 2021).
Conversation communautaire	Une conversation communautaire est un processus interactif qui rassemble les membres de la communauté et les mobilise pour explorer une foule de sujets.
Dialogues communautaires	Les dialogues communautaires ont été largement utilisés dans une grande variété de domaines comme méthode de mobilisation et de participation communautaires. Les dialogues communautaires peuvent sensibiliser aux besoins de services EAH ainsi qu'aux droits des femmes et des groupes socialement marginalisés. Ils peuvent contribuer à identifier les obstacles liés au genre en matière d'accès aux services EAH.
Engagement des dirigeants communautaires	Mobilisation des leaders, notamment des leaders culturels, pour promouvoir la participation des femmes et des groupes socialement exclus à la prise de décision en matière de leadership au niveau communautaire. Chefs religieux/gardes-barrière mobilisés pour faire respecter les normes et les restrictions patriarcales. Sensibilisation à l'intégration et la transversalisation du genre.
Supports CCC/IEC inclusifs en matière de genre	La création de supports d'information, d'éducation et de communication (IEC) qui montrent que les hommes se mobilisent dans des activités porteuses de transformation. Production de supports IEC sur l'intégration du genre dans la prestation de services EAH ; promotion d'une sensibilisation au genre par des radio-crochets et des messages ponctuels.
Étoile des masculinités positives	« L'étoile de la masculinité positive » est un élément de la trousse à outils Planting Equality. L'activité est utilisée pour faciliter l'identification et la remise en cause des attitudes sexistes ; des masculinités toxiques ; et pour aider les garçons à les rejeter ; valoriser les filles et les femmes de manière équitable ; renforcer la capacité d'agir des filles et des jeunes femmes ; rejeter le recours à la violence ; et adopter des pratiques saines de santé génésique et sexuelle.

APPROCHE	EXEMPLE
ORGANISATIONNEL	
Champions du changement	Champions du changement est un programme mondial qui vise à autonomiser les filles et à mobiliser les garçons pour identifier et remettre en question les masculinités toxiques et négatives qui perpétuent la discrimination et l'inégalité.
La formation en matière de genre dans les écoles/les clubs WASH	Les clubs WASH incitent les garçons à assumer des rôles au sein du ménage et à prendre des décisions en matière d'EAH et en tant que leaders dans leurs écoles ; formation des enseignantes afin d'autonomiser le leadership des femmes.
Outil d'autoévaluation sur l'égalité des genres et l'inclusion sociale	Outil d'autoévaluation GESI coproduit par le Water for Women Fund et la Sanitation Learning Hub.
Formation des partenaires et du personnel de mise en œuvre	Formation du personnel des partenaires sur le genre ; rendre les programmes des partenaires plus sensibles au genre ; apprentissage et partage sur le genre. Les plans d'action sur le genre sont régulièrement passés en revue pour voir quelles activités ont été réalisées et pour découvrir les problèmes rencontrés et les progrès accomplis.
POLITIQUES	
Déclenchement institutionnel en faveur d'attitudes porteuses de transformation en matière de genre	Le déclenchement institutionnel pour l'ATPC peut être adapté afin de mobiliser l'engagement des autorités locales et leur action en faveur d'un changement transformationnel en matière de genre. Comme signe tangible de son engagement, chaque chef d'une autorité locale pourrait signer une promesse ou une « déclaration d'engagement ».
Suivi du budget lié au genre	Suivi et analyse budgétaires, notamment au niveau des ministères, des districts et des sous-comtés.
Formation des fonctionnaires	Formation des fonctionnaires techniques, des leaders féminins et du personnel clé du district, pour qu'ils se fassent entendre dans les organes de prise de décisions.
Faire des droits une réalité	Recours à l'approche Faire des droits une réalité pour encourager des pratiques locales qui créent des alliés et des champions qui se sentent personnellement engagés à adopter une approche porteuse de transformation en matière de genre (WASH United <i>et al.</i> , 2016).

À propos de la Sanitation Learning Hub

Depuis plus de dix ans, la Sanitation Learning Hub (SLH, auparavant la CLTS Knowledge Hub) de l'IDS promeut l'apprentissage et le partage de connaissances au sein du secteur international de l'assainissement et l'hygiène (A&H). La SLH adopte des approches participatives inédites pour mobiliser les praticiens, les décideurs et les communautés qu'ils souhaitent servir.

Nous sommes convaincus que pour arriver à un assainissement et une hygiène pour tous gérés de manière sûre d'ici à 2030, il faudra un apprentissage expédient, pertinent et pragmatique. La vitesse de mise en œuvre et des changements requis fait qu'un apprentissage rapide de ce qu'il faut mettre en place et de ce qui donne ou non de bons résultats, peut avoir un impact extrêmement large. Et cela doit se faire en s'efforçant de combler les manques de connaissances et de trouver des réponses qui offrent des idées concrètes en matière de politiques et de pratiques.

Notre mission est de faire en sorte que le secteur de l'A&H puisse innover, s'adapter et collaborer dans un paysage en rapide mutation, en répercutant l'apprentissage dans les politiques et les pratiques. Notre vision est que chacun puisse concrétiser son droit à un assainissement et une hygiène gérés de manière sûre, en veillant à ce que personne ne soit laissé pour compte dans la course pour mettre un terme une fois pour toutes à la défécation en plein air.



Mobiliser les hommes et les garçons pour un secteur

Ce numéro d'*Aux Frontières de l'assainissement* explore dans quelle mesure la mobilisation des hommes et des garçons dans les processus EAH peut être porteuse de transformation des rôles et des attitudes en matière de genre et d'un changement durable afin de réduire les inégalités de genre au sein des ménages, des communautés, des organisations et des politiques. Ce document est une mise à jour du numéro 11 de *Frontières 1re partie*, paru en 2018. Dans le numéro 11, les différents rôles des hommes et des garçons étaient passés en revue en termes d'objets à changer (c.-à-d. pour changer les comportements d'hygiène ou d'assainissement), d'agents du changement (pour promouvoir des pratiques améliorées), et de partenaires du changement dans les processus d'EAH porteurs de transformation en matière de genre. Cette mise à jour examine les progrès accomplis et fournit des exemples concrets d'opportunités saisies et de défis rencontrés dans le cadre de ces efforts. Elle englobe aussi des recommandations pour ceux qui cherchent à savoir comment et pourquoi inclure la mobilisation des hommes et des garçons dans leurs programmes d'EAH.

Institute of Development Studies at the University of Sussex,
Brighton BN1 9RE

Web sanitationlearninghub.org

Courriel SLH@ids.ac.uk

Tél +44 (0)1273 606261

Fax +44 (0)1273 621202

 /SanLearningHub

 @SanLearningHub

 @SanLearningHub

IDS, société à but non lucratif à responsabilité limitée par garantie : Organisme caritatif agréé N° 306371 ; immatriculée en Angleterre sous le numéro 877338 ; N° de TVA GB 350 899914

Pour en savoir plus

Abonnez-vous à la newsletter de la SLH, partagez votre expérience et contribuez au site web de la SLH en vous rendant sur sanitationlearninghub.org/connect-share-learn

