

Normes de Redevabilité



MenEngage Alliance
working with men and boys for gender equality

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

Les principes suivants définissent les pratiques redevables sur un plan individuel, organisationnel et à l'échelle du réseau. Certaines normes concernent les membres

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

Les réseaux régionaux et nationaux de l'Alliance MenEngage sont encouragés à adapter et à contextualiser ces normes.

Normes générales

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

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

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

3

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

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

La redevabilité dans la réponse aux préoccupations exprimées et aux plaintes

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

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

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

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

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

Renforcer les mécanismes locaux de redevabilité dirigés par les réseaux et les membres de l'Alliance MenEngage aux niveaux national et régional. Lorsque les préoccupations et les plaintes relèvent d'un contexte local,



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

4



définissez les rôles que doivent jouer les structures nationales, régionales et mondiales de l'Alliance MenEngage dans la réponse et envisager des collaborations.

La programmation redevable

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

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

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

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

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

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

5

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

Le plaidoyer redevable

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

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

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

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

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

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

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



6

La redevabilité dans la collecte de fonds

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

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

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



7

La redevabilité envers les enfants et les jeunes

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

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

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

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

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



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