Fiche technique de la Communauté de Pratique « Genre en pratique »

La masculinité

I – Introduction

L'objectif de cette fiche est de mieux comprendre la notion masculinité et ses implications pour les projets de développement dans une perspective de transformation des rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes, vers plus d'égalité et d'équité. Nous souhaitons que les organismes de coopération internationale (OCI) constatent la pertinence d'intégrer la notion de masculinité dans leur programmation et envisagent des interventions sur le thème dans les projets qu'ils conduisent. Cette fiche se veut un outil pratique servant de point de départ à l'intégration de cette notion au sein des OCI. Elle est le fruit d'une formation donnée par Nicolas Vonarx[1], spécialiste sur la masculinité. Elle a eu lieu les 10 et 11 avril 2014 et elle a été organisée par le CECI, en collaboration avec le Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'AQOCI, dans le cadre du projet « Communauté de pratique en ÉFH », financé par le CRDI.

La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) a permis des avancées indéniables, même s'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. Cette lutte a permis également d'entrevoir de nouvelles avenues de travail qui, jusqu'à maintenant, avaient peu été explorées. Ainsi, les hommes ont longtemps été absents des études et peu ciblés dans les interventions en matière d'ÉFH. Pourtant, il y a de plus en plus de recherches qui montrent que s'ils sont inclus dans les interventions, ils peuvent contribuer aussi à la transformation des rapports inégalitaires entre les femmes et les hommes, sans qu'il y ait pour autant de contradiction entre le fait de travailler *avec* les hommes et *sur* la masculinité et d'avoir une vision féministe de l'*empowerment* des femmes.

[1] Nicolas Vonarx est infirmier de formation spécialisé en santé communautaire et également détenteur d'un doctorat en anthropologie. Il est actuellement professeur agrégé à la Faculté des sciences infirmières de l'Université Laval à Québec et directeur du programme de doctorat en santé communautaire : http://www.affairesuniversitaires.ca/decouvrez-cinq-universitaires-qui-ont-change-de-discipline-en-cours-de-carriere

Depuis les années 2000, le sujet est plus visible dans des publications comme la revue *Gender and Development* (2013). Il y a également de plus en plus d'organisations qui travaillent sur cette dimension. On observe aussi une amorce de travail auprès des hommes dans certaines interventions de développement (Vonarx, 2014). La porte est maintenant ouverte, il suffit donc de s'informer, de s'outiller et d'élaborer des pistes de réflexion et de travail qui favoriseront une intégration réussie de la notion de masculinité dans la programmation des OCI.

Explorer cette problématique est l'objet de la présente fiche. Dans la section deux qui suit, nous présentons brièvement la notion de masculinité. Dans la section trois, on expose des exemples de bonnes pratiques d'intervention en la matière, tant au niveau programmatique qu'au niveau institutionnel. Enfin, la section quatre nous présente les principales ressources qui sont à votre disposition.

II – Quelques éléments sur la notion de masculinité

Partout à travers le monde persistent des inégalités entre les femmes et les hommes et des situations de subordination des femmes envers les hommes. L'égalité est un droit humain fondamental et dans aucune société les femmes ne jouissent des mêmes droits que les hommes. Sur tous les plans, soit social, politique, économique et culturel, il est nécessaire d'améliorer la condition et la position des femmes dans une perspective de transformation des rapports inégalitaires entre les femmes et les hommes.

La masculinité en tant qu'identité de genre

Les rapports de genre nous renvoient entre autres à ce qui distingue les hommes et les femmes socialement, et donc à l'identité masculine et féminine. Travailler sur la masculinité n'implique pas de créer une nouvelle approche, mais bien d'intégrer l'intervention à l'approche d'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) dans une vision de transformation des rapports inégalitaires entre les femmes et les hommes.

La masculinité en tant qu'identité de genre n'est pas attribuée de façon biologique, mais est socialement et historiquement construite. Elle est influencée par des caractéristiques comme l'âge, l'origine ethnique, le statut socioprofessionnel, la religion. Elle varie selon les contextes sociaux et culturels et s'exprime différemment selon le lieu et évolue dans le temps. Elle est donc en constante transformation.

La masculinité peut être définie comme « une identité ou le sentiment individuel d'être un homme en fonction de ce que l'on sait à propos de ce genre et de ce qu'une société indique à ce sujet » (Vonarx, 2014). La masculinité se construit en fonction de différents repères sociaux. La masculinité caractérise les hommes - et les rôles qu'ils doivent occuper dans une société ou un groupe social -, leur manière d'être, de vivre certaines expériences, de se comporter dans différentes situations, de s'inscrire dans un environnement, de vivre leurs émotions, etc. La masculinité est conçue comme un sentiment identitaire qui signifie que l'on peut avoir le sentiment d'être un homme ou de ne pas en être un véritablement.

La masculinité dite « dominante » est associée aux attributs considérés comme caractéristiques dominantes chez les hommes, par exemple : la force physique, la maîtrise des émotions, l'agressivité, le courage, l'intelligence, le pouvoir, etc. Ces traits ne sont toutefois pas exclusifs aux hommes, puisqu'on les retrouve aussi chez des femmes, mais seraient prédominants chez le sexe masculin.

L'adoption de certains comportements liés à la masculinité dominante est problématique, nuit aux conditions de vie et au bien-être des femmes mais aussi des hommes, ainsi qu'à l'adoption de rapports sains et égalitaires des hommes vis-à-vis des femmes. Certaines caractéristiques préoccupantes liées à la masculinité sont entre autres: les comportements violents des hommes, notamment à l'égard des femmes, la domination des hommes envers les femmes, tant au niveau personnel que social, la faible présence des hommes dans l'éducation des enfants, la perception d'invulnérabilité face à la maladie et le manque de responsabilisation vis-à-vis de la santé (par exemple, dans la transmission du VIH/SIDA).

Enfin pour terminer cette section, il faut se rappeler que la masculinité est un rapport de pouvoir et que la domination masculine s'exerce aussi sur d'autres hommes, notamment ceux qui éprouvent des difficultés à cadrer parfaitement avec le modèle dominant « idéal », généralement impossible à atteindre.

Comment aborder la masculinité?

Afin de mieux comprendre la construction de cette identité de genre et les motifs derrière l'adoption des comportements qui y sont liés et qui sont défavorables pour la santé et le bien-être à la fois des femmes et des hommes, il est suggéré de se questionner sur ce qui définit un homme socialement. Comment se construit-il et devient-il un homme? Comment se reconnaît-il en tant qu'homme? Quelles sont les expériences, les comportements, les attitudes qui lui permettent de démontrer son appartenance à cette identité et quelles sont les normes et critères qui perpétuent la construction de cette identité?

La représentation des femmes, que se fait un homme, influence également les relations qu'il entretient avec elles (la perception qu'ils ont du rôle social des femmes, de leurs caractéristiques, de leurs droits, de la représentation de la femme-objet, etc.). Nous devons donc nous intéresser à la masculinité comme <u>objet à déconstruire</u>, - avec les hommes entre eux, avec les femmes -, pour identifier les faiblesses, les contradictions et les problèmes qui en résultent afin de modifier ces représentations qui entraînent des comportements nuisibles à l'adoption de rapports égalitaires des hommes à l'égard des femmes (Vonarx, 2014).

Travailler sur la masculinité implique enfin d'identifier et de démontrer les avantages qu'ont les hommes à modifier leurs comportements en adoptant des modèles de masculinité alternatifs. Les normes sociales, liées à la masculinité dominante, confinent les hommes à certains rôles sociaux (pourvoyeur, leader, autorité, absent des soins aux enfants, etc.), ce qui les empêche parfois de réaliser pleinement leur potentiel humain dans d'autres domaines. Par exemple, laisser une plus grande place à la contribution économique des femmes au sein du foyer permet d'appuyer et de soulager l'homme dans son rôle dominant de pourvoyeur. Certains hommes peuvent éprouver des difficultés importantes et des contradictions à construire leur identité en fonction de l'identité masculine dominante. Ils sont d'une certaine manière contraints à se construire en tant qu'homme avec certains repères liés à l'identité masculine dominante. Si ces hommes dérogent de ces repères identitaires dominants, ils en subissent rapidement les rappels et les conséquences qui peuvent aller jusqu'à la discrimination et l'exclusion. Il y a des avantages pour les hommes à questionner le modèle!

Pourquoi travailler avec les hommes ?

Selon Michael Kaufman, il y a plusieurs raisons qui nous amènent à constater des résultats positifs dans la participation des hommes et des garçons à la lutte contre l'ordre établi dominant (Kaufman, 2003) :

- Des hommes souhaitent avoir de meilleures relations avec les femmes qui partagent leur vie.
- Des hommes peuvent désirer se libérer du modèle de l'homme fort lié à la masculinité dominante et de ses conséquences néfastes sur leur qualité de vie.
- Le changement d'attitudes des hommes envers les femmes améliore de façon concrète les conditions de vie de celles-ci et de leur communauté.
- Des hommes partagent des valeurs de justice sociale et d'égalité, et travailler avec les hommes permet d'aller à l'encontre des stéréotypes qui véhiculent que les hommes sont incapables d'empathie et d'engagement sur le sujet de l'égalité femmes-hommes.
- Un nombre important d'hommes se retrouve dans des positions de pouvoir qui peuvent faire d'eux des agents importants du processus de transformation des rapports hommes-femmes : ils peuvent soit résister aux changements en faveur de l'égalité ou les accélérer. En ce sens, ils détiennent des ressources importantes (économiques, politiques, sociales) qu'ils peuvent mobiliser en faveur de l'approche ÉFH, s'ils s'engagent dans cette voie.
- Cela permet également d'identifier et d'isoler les hommes qui résistent et refusent de travailler en faveur de l'égalité dans un premier temps, et ensuite de trouver l'approche adéquate pour les sensibiliser et les convaincre de travailler en ce sens.

*Travailler **avec** et **sur** les hommes*

Travailler sur la masculinité, c'est-à-dire avec les hommes et sur leur processus de construction identitaire, n'implique pas de cesser le travail spécifique auprès des femmes, ni de soustraire aux femmes des ressources qui sont nécessaires à lutter contre certaines problématiques qui affectent leurs conditions de vie et les maintiennent dans des rapports inégalitaires (telles que les violences faites aux femmes, les enjeux de santé reproductive, etc.). Travailler sur la masculinité implique de concevoir que les hommes peuvent être des alliés stratégiques dans le travail de transformation des rapports hommes-femmes. Il s'agit d'un processus d'*empowerment* des femmes, en travaillant *avec* et *sur* les hommes, dans une optique de transformation des rapports hommes-femmes, vers l'égalité et l'équité.

III – Regard sur les bonnes pratiques

Quelques pistes d'ordre général dans nos approches de développement

- Cesser de considérer les hommes comme un problème, mais plutôt les percevoir et les aborder en considérant qu'ils font partie intégrante de la solution.

- Identifier des stratégies spécifiques pour rejoindre les hommes, par des hommes, à partir de leurs expériences: analyser la condition masculine afin de comprendre comment elle influence l'adoption de comportements défavorables, soit pour leur santé, leur bien-être ou celui de leur famille, femmes et enfants. Prendre particulièrement en compte ce qui caractérise et conditionne leurs expériences et pratiques.

- S'assurer de tenir un discours qui aborde la notion de masculinité en s'abstenant de blâmer, afin d'éviter qu'on lui appose une étiquette empreinte d'un a priori automatiquement négatif, mais en questionnant nécessairement les relations de pouvoir des hommes envers les femmes qui entraînent de très nombreuses inégalités pour les femmes. Autrement dit, il s'agit de ne pas s'attaquer aux hommes en tant que membres du sexe masculin, mais plutôt

de rompre avec ces comportements *genrés* qui entretiennent ces inégalités contre lesquelles nous luttons.

- S'intéresser au processus par lequel les jeunes garçons développent un sentiment d'appartenance au modèle de masculinité dominant et tenir compte de ce que ce modèle implique et génère en termes d'inégalités.

- Identifier et construire, - avec les hommes entre eux, - avec les hommes et les femmes -, des modèles de masculinité alternatifs face au modèle dominant.

- Mettre l'accent sur la sensibilisation et la formation en vue de changements de comportements, en valorisant les modèles alternatifs de masculinité.

- Travailler en particulier avec les jeunes hommes et jeunes femmes, les filles et garçons, parce qu'ils sont plus ouverts et susceptibles d'être réceptifs au changement.

Au niveau institutionnel

- Former le personnel des OCI pour une meilleure compréhension des notions de masculinité et pour créer un environnement d'ouverture sur le thème permettant de questionner les repères liés à l'identité masculine dominante et favoriser l'épanouissement d'une vision commune de modèles alternatifs de masculinité. Impliquer <u>particulièrement des hommes</u> dans cette démarche et identifier les champions parmi les hommes pouvant porter le dossier.

- Établir des liens avec des organismes qui pourront porter la démarche, à la fois en leur sein et dans des organismes locaux des pays d'intervention et développer une communauté de pratique entre ces OCI travaillant sur la question.

- Sur le terrain, travailler en collaboration avec des organismes mobilisés et informés sur le thème qui seront en mesure d'ancrer les changements en tenant compte de la réalité locale et ainsi assurer une meilleure appropriation et mise en pratique. Certaines organisations d'hommes existent déjà et sont actives dans le domaine et il serait important de chercher à développer des liens avec de tels organismes et leurs réseaux : par exemple *l'Association des hommes dévoués* en Haïti, *Promundo* au Brésil, *Rwandrec* au Rwanda, etc. (voir la section Ressources du présent document).

- S'assurer que le dossier sur la masculinité soit porté institutionnellement par l'OCI, et qu'elle s'engage concrètement à l'intégrer progressivement à sa programmation. Pour ce faire, il serait pertinent de :

    - Identifier un homme responsable du dossier au sein de l'OCI avec le mandat de promouvoir la pertinence d'intervenir sur la masculinité au sein de l'organisation.
    - Informer, former le personnel de l'OCI (responsables des programmes) sur la masculinité et ses implications dans les programmes, et les responsabiliser dans l'intégration de cette notion dans le cadre de leurs projets respectifs.
    - Se doter d'un plan d'action (par exemple, sur un an) sur la masculinité en y intégrant des activités telles que : la création d'un espace de discussion sur la masculinité pour le personnel et proposer dans un premier temps des interventions dans le cadre de projets pilotes (en particulier les projets qui sont en démarrage); identifier et former une

personne ressource sur le terrain, un homme, responsable de ce dossier dans les projets pilotes choisis.
  - Faire le bilan des avancées après la première année de travail sur la question et capitaliser sur les connaissances acquises.

Au niveau programmatique

- Développer une approche pédagogique de la masculinité adaptée au contexte social et culturel du pays et région d'intervention ainsi qu'au contexte organisationnel de l'organisme partenaire.

- Développer une manière d'arrimer le travail de renforcement du pouvoir des femmes, avec le travail *sur* et *avec* les hommes sans dissocier les deux, en s'assurant de faire le pont entre les deux versants d'une unique et même approche d'égalité entre les femmes et les hommes : selon les domaines d'intervention, on peut avoir à travailler davantage avec les femmes ou avec les hommes ou les deux. À titre d'exemple, afin d'augmenter l'implication des hommes dans les soins et l'éducation des enfants ou leur participation aux tâches ménagères, il est possible de les sensibiliser et de travailler avec eux afin de changer leur représentation de ces sphères et de les amener progressivement à transformer leur rôle. Les ressources servant à financer des projets dans lesquels ces activités s'inscrivent ne servent pas qu'aux hommes, mais aussi au processus d'avancement vers l'égalité, à l'avantage des femmes et des filles (Kaufman, 2003 : 1).

- Travailler avec les jeunes hommes puisqu'ils sont en processus de construction identitaire et en négociation possible de nouveaux repères identitaires qui caractériseront leur masculinité. L'expérience nous montre qu'ils sont plus ouverts et susceptibles d'adopter des modèles différents de masculinité.

- Travailler avec les femmes et les jeunes femmes sur la manière dont elles intériorisent le modèle de masculinité ambiant. Elles sont d'importantes agentes de socialisation et de transmission de référents identitaires et participent ainsi à la reproduction de la masculinité dominante. Il importe de travailler avec elles sur les modèles de masculinité alternatifs.

- Au sein des organisations partenaires sur le terrain, la stratégie de formation en cascade sur le thème de la masculinité par des pairs éducateurs a prouvé sa pertinence: former des animateurs et des animatrices qui seront en mesure à leur tour de former et d'outiller des pairs-éducateurs à animer dans leur milieu respectif des rencontres de discussion avec des jeunes hommes (et jeunes femmes, le cas échéant) sur différents aspects de la masculinité identifiés comme problématiques. Les pairs-éducateurs masculins représentent des modèles de masculinité positifs et peuvent servir de modèle d'identification (voir par exemple le guide « Une formation d'animateurs et de pairs-éducateurs sur la masculinité et le VIH/SIDA en Haïti » dans le cadre du projet PALIH 2 réalisé par le CCISD et le CECI).

IV – RESSOURCES

Notion de masculinité : Recherches, réflexions et revues de littérature

BRIDGE, 2006. *Engaging Men in Gender Equality : Positive Strategies and Approaches. Overview and Annotated Bibliography.* Institute of Development Studies, 51 pages. En ligne : http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/BB15Masculinities.pdf

CCISD et CECI, 2011. *Étude de cas Masculinité*. Projet d'appui à la lutte contre les ITS/VIH/SIDA en Haïti (PALIH 2). Rédigé par Anne-Marie Thimothée Robert.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, 2011. *La participation des hommes et des garçons : nécessaire, mais pas à n'importe quel prix*. Étude, 61 pages. En ligne : http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-32-1280.pdf

KAUFMAN, Michael, 2003. *Cadre d'action pour faire participer les hommes et les garçons à l'avancement de l'égalité entre les sexes et à l'élimination de la discrimination et de la violence à l'endroit des femmes et des filles*, 36 pages. En ligne : http://www.michaelkaufman.com/articles/

KAUFMAN, Michael. *Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres.* Version révisée de l'article « Men, Feminism and Men's Contradictory Experiences of Power », publié par Harry Brod et Michael Kaufman *in Theorizing Masculinities*, Thousand Oaks, Sage Publications, 1994. En ligne : http://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2008/12/los-hombres-el-feminismo-y-las-experiences-contradictorias-del-poder-entre-los-hombres.pdf

LWAMBO, Desiree, 2011. *'Before the War, I was a Man' : Men and Masculinities in Eastern DR Congo.* Heal Africa, DR Congo, 27 pages. En ligne : http://www.healafrica.org/wp-content/uploads/2011/10/men-and-masculinities-in-eastern-dr-congo.pdf

MALIK, Bela, KARLSSON, Lena et Ravi KARKARA, 2005. *Working with men and boys to promote gender equality and to end violence against boys and girls*. *Methods, strategies, tools and practices*. Report of a workshop, Save the Children Sweden-Denmark. En ligne : http://wocan.org/sites/drupal.wocan.org/files/SCS_Regional_Workshop_Report_March_2004_Long2.pdf

PROMUNDO. *Impliquer les hommes pour prévenir la violence basée sur le genre : une étude multi-pays des interventions et d'évaluation d'impact*. Promundo (coordination), ICRW, Culturasalud, Centre for health and social justice, Rwandan men's ressource center, en collaboration avec The MenEngage Alliance, 47 pages. En ligne : http://www.promundo.org.br/wp-content/uploads/2012/04/UNT_Frn_5.pdf

PROMUNDO et ICRW, 2012. *Men who Care : A multi-country Qualitative Study of Men in Non-Traditional Caregiving Roles*, 73 pages. En ligne : http://www.promundo.org.br/en/wp-content/uploads/2012/06/Men-Who-Care.pdf

Revue *Gender and Development*, vol. 21, n° 1 : *Working with men on gender equality*, Oxfam GB, 2013. En ligne : http://www.genderanddevelopment.org/page/working-with-men-issue

Revue *Gender and Development*, vol. 5, n° 2 : *Men and masculinity*, Oxfam GB, 1997. En ligne :

http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/search?q=*;q1=publications;q2=Gender%20%26%20Development%20Volume%205%20Issue%202;x1=page_type;x2=journal

RICARDO, Christine et Gary BARKER, 2008. Men, *Masculinities, Sexual Exploitation and Sexual Violence. A Litterature Review and Call for Action*. Promundo et MenEngage, 54 pages. En ligne : http://www.hapinternational.org/pool/files/ricardobarkermenmasculinitiessexualexploitationsexualviolence.pdf

SLEGH, Henny, Gary BARKER, Augustin KIMONYO, Prudence NDOLIMANA et Matt BANNERMAN, 2013. « 'I can do women's work' : reflections on engaging men as allies in women's economic empowerment in Rwanda », *in Gender and Development*, Oxfam GB, vol. 21, n° 1, p. 15-30. En ligne : http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13552074.2013.767495

SWEETMAN, Caroline, 2013. « Introduction : Working with men on gender equality », *in Gender and Development*, Oxfam GB, vol. 21, n° 1, p. 1-13. En ligne : http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13552074.2013.779445

UNIFEM, *Masculinity and Gender-Based Violence*, UNIFEM Gender fact sheet n° 5.

UNIFEM et SAVE THE CHILDREN, 2004. *Strategies and Tools for working with Men and Boys to end Violence against Girls, Boys, Women and other Men*. Rédigé par Neha Bhandari, 61 pages. En ligne : http://www.iwtc.org/ideas/18_strategies.pdf

WHITE RIBBON CAMPAIGN, 2011. *Issue Brief : Engaging Men and Boys to Reduce and Prevent Gender-Based Violence*. Préparé pour Condition féminine Canada et l'Agence de santé publique du Canada, 43 pages. En ligne : http://abusehelplines.org/wp-content/uploads/2011/06/wrc_swc_issuebrief.pdf

WHITE, Sarah C., 1997. « Men, masculinities, and the politics of development », *in Gender and Development*, Oxfam GB, vol. 5, n° 2, p. 14-22. En ligne : http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/741922357

Outils, formations et animations

Organisme Promundo, Brésil. Du matériel éducatif (guides d'animation, activités, vidéos) et plusieurs articles sont disponibles en ligne : http://www.promundo.org.br/en/publications/home-of-educational-materials/

PROMUNDO, 2002. *PROJECT H : Working with Young Men Series.* 5 modules de formation : *Sexuality and Reproductive Health*, *Fatherhood and Caregiving*, *From Violence to Peaceful Coexistence*, *Reasons and Emotions*, *Preventing and Living with HIV/AIDS*.
En ligne en version anglaise, portugaise et espagnole : http://www.promundo.org.br/en/activities/activities-posts/program-h-manuals-download/

PROMUNDO, 2008. *Section 1 : Santé sexuelle et génésique*. *Projet H : Série sur la participation des jeunes hommes à la promotion de la santé et de l'égalité des sexes*. Version française du *Project H : Working with Young Men Series*, dans le cadre du projet d'Appui à la lutte contre les IST/VIH/SIDA en Haïti (PALIH 2), CCISD et CECI, 62 pages.

PROMUNDO, 2008. *Section 3 : De la violence à une coexistence pacifique. Projet H : Série sur la participation des jeunes hommes à la promotion de la santé et de l'égalité des sexes*. Version française du *Project H : Working with Young Men Series*, dans le cadre du projet d'Appui à la lutte contre les IST/VIH/SIDA en Haïti (PALIH 2), CCISD et CECI, 50 pages.

UNFPA et PROMUNDO, 2010. *Implication des hommes et des garçons dans l'égalité de genre et de santé : une boîte à outils pour l'action*. UNFPA, Promundo et MenEngage, Brésil, 190 pages. En ligne : http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/documents/publications/2011/Engaging%20Men%20and%20Boys%20Toolkit%20FRENCH.pdf

VONARX, Nicolas, 2014. *Atelier Masculinité*. Présentation Power Point de la formation dispensée au CECI le 10 avril 2014.

VONARX, Nicolas, 2010. *Une formation d'animateurs et de pairs éducateurs sur la masculinité et le VIH/SIDA en Haïti*. Dans le cadre du projet d'appui à la lutte contre les IST/VIH/SIDA en Haïti 2 (PALIH 2), CCISD et CECI, 167 pages.

VONARX, Nicolas, 2005. *Formation sur la masculinité. Volet Genre et développement (GED). Projet d'appui à la lute contre le sida en Afrique de l'Ouest/SIDA 3*, le Centre de coopération internationale en santé et développement (CCISD), Sainte-Foy. En ligne : http://www.ccisd.org/upload/documents/Documents_de_formation/s30_formation_masculinite.pdf

Organisations travaillant sur le thème de la masculinité

L'Association des hommes dévoués du Sud-Est, Haïti, intervient dans la sensibilisation de leurs pairs masculins sur les questions relatives à la violence faite aux femmes.

RWAMREC, Rwanda, travaille sur les violences basées sur le genre ainsi que les inégalités de genre. Sa mission est de mobiliser les hommes rwandais à soutenir le *leadership* des femmes, contribuer à l'éradication de la violence des hommes envers les femmes et servir de modèles afin de promouvoir des comportements masculins positifs. Site Internet : http://rwamrec.org/

Promundo, Brésil, dont la mission est de promouvoir une masculinité et des relations de genre équitables et non-violentes au Brésil et internationalement.
Site Internet : http://www.promundo.org.br/en

MenEngage, Une alliance mondiale de réseaux répartis dans de nombreux pays et régions du monde, composé de centaines d'organisations non gouvernementales, ainsi que des partenaires des Nations Unies : http://menengage.org/.

Nous tenons à remercier tout particulièrement Amélie Normandin qui a contribué de manière extrêmement professionnelle et rigoureuse à la rédaction de la présente fiche. Elle a agi comme bénévole, sous la supervision d'Hélène Lagacé du CECI, pour la Communauté de pratique du CQFD de l'AQOCI.