



## Conseil économique et social

Distr. générale  
16 janvier 2004  
Français  
Original: anglais

---

### Commission de la condition de la femme

#### Quarante-huitième session

1er-12 mars 2004

Point 3 c) i) de l'ordre du jour provisoire\*

#### Suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de la session extraordinaire de l'Assemblée générale intitulée

« Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes,  
développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle » :  
réalisation des objectifs stratégiques et mesures  
prises dans les domaines critiques et autres dispositions  
et initiatives à prendre en la matière : le rôle des hommes  
et des garçons dans l'égalité entre les sexes

### Déclaration présentée par OXFAM International, organisation non gouvernementale dotée du statut consultatif général auprès du Conseil économique et social

Le Secrétaire général a reçu la déclaration suivante, qui est distribuée conformément aux paragraphes 36 et 37 de la résolution 1996/31 du Conseil économique et social, en date du 25 juillet 1996.

\* \* \*

---

\* E/CN.6/2004/1.



## **Ce qu'est OXFAM Royaume-Uni**

La mission de l'OXFAM est de s'efforcer avec les autres de lutter contre la pauvreté et la détresse. Nous travaillons dans plus de 75 pays dans le monde. Parmi nos activités figurent le plaidoyer, l'éducation, l'organisation de campagnes ainsi que des programmes de développement et des programmes humanitaires. Nous nous intéressons à cinq domaines décisifs : revenus viables; éducation et soins de santé de qualité; protection contre les catastrophes et la violence; droit à se faire entendre; enfin, droit à l'équité (égalité des sexes et diversité)<sup>1</sup>.

## **Importance croissante du rôle des hommes dans la promotion de l'égalité entre les sexes**

L'intérêt que l'OXFAM attache à l'égalité entre les sexes se fonde sur 20 années d'analyse et d'action pratique en harmonie avec les objectifs féministes. Notre interprétation de l'autonomisation des femmes a consisté à nous attacher à des programmes dont les bénéficiaires immédiats sont les femmes et leurs dépendants, car nous avons des preuves constantes du fait que les femmes appartiennent pour la plupart, dans presque toutes les sociétés, aux groupes les plus défavorisés et que l'expérience de la pauvreté qu'ont les femmes se traduit non seulement par un manque économique, mais aussi par l'exclusion sociale et politique. Ce phénomène est culturellement toléré dans la très grande majorité des pays du monde entier.

Notre Politique d'égalité entre les sexes (2003) réaffirme que, dans la plupart des cas, les femmes ont moins souvent recours que les hommes à la reconnaissance et à la protection juridiques et jouissent bien souvent d'un accès plus limité aux connaissances et aux informations qui se trouvent dans le domaine public, qu'elles disposent d'un pouvoir décisionnaire restreint au sein de leur foyer et à l'extérieur, et qu'elles n'ont que peu de contrôle sur les questions de mariage, de sexualité et de fertilité. L'analyse des obstacles à l'autonomisation des femmes a toutefois amené l'OXFAM (et d'autres organisations), au cours des deux ou trois dernières années, à reconnaître que l'engagement des hommes est un élément essentiel des efforts visant à instaurer l'égalité entre les sexes; notre ligne d'action souligne donc que tous nos efforts auprès des hommes et des associations d'hommes auront cet objectif.

## **Activités possibles auprès des hommes – projet de l'OXFAM concernant l'égalité entre les sexes**

Ce projet, entrepris en 2002 sous la forme d'une initiative menée dans le cadre du programme relatif à la pauvreté au Royaume-Uni ainsi qu'au Moyen-Orient, en Europe orientale et dans la région de la CEI, avec un financement de l'OXFAM et du Ministère du développement international du Royaume-Uni, a aidé l'OXFAM à envisager la manière de faire progresser l'égalité entre les sexes et de réduire la pauvreté en associant plus largement les hommes et les garçons aux activités de l'organisation axées sur l'égalité entre les sexes. Ce projet a notamment porté sur les activités ci-après :

- Ateliers régionaux sur les hommes et leurs caractéristiques au Royaume-Uni, en Asie orientale et en Afrique du Sud;
- Un cours interne (« the Gender Journey »), qui a permis de former un certain nombre de personnalités masculines favorables à l'égalité entre les sexes au sein de notre organisation;

- Expérimentation de nouvelles méthodes en collaboration avec des hommes en Azerbaïdjan, en Géorgie, en Albanie et dans le désert du Néguev (Israël);
- Évolution politique et pratique à différents niveaux de l'administration (Yémen et Royaume-Uni<sup>2</sup>).

La phase actuelle de ce projet comportera la publication en juin 2004 d'un livre de l'OXFAM (« *Gender Equality and Men: Learning from Practice* »), dans le cadre d'une collection qui s'inspire de publications antérieures d'OXFAM GB<sup>3</sup> et rassemblera les communications de 14 agents d'exécution et chercheurs spécialisés dans le développement qui appartiennent à diverses régions du monde et qui cherchent à promouvoir l'idée d'égalité entre les sexes auprès des hommes. Les observations que nous présentons ci-après s'inspirent des conclusions préliminaires de ce livre.

#### **Avantages dérivés de l'association d'hommes aux stratégies en faveur de l'égalité entre les sexes**

L'OXFAM reconnaît que les efforts visant à associer les hommes aux stratégies d'égalité entre les sexes risquent de détourner l'attention et les ressources des programmes destinés à aider les femmes. L'action menée auprès des hommes pourrait être considérée comme une tentative pour coopter les travaux engagés en faveur de l'égalité pour conforter et non pour remettre en question l'inégalité actuelle. Par ailleurs, la résistance des hommes eux-mêmes peut être difficile à surmonter. Toutefois, la non-participation des hommes peut comporter des risques. Une action menée uniquement auprès des femmes peut laisser les rapports de force inchangés, accroître la charge de travail des femmes et renforcer les définitions statiques des hommes (par exemple comme chefs de famille) et des femmes (par exemple en tant que prestataires de soins).

Il pourrait y avoir des avantages à s'intéresser aux hommes et aux garçons. Ainsi que Kaufman l'a suggéré<sup>4</sup>, ces efforts pourraient notamment :

- Créer un large consensus social entre les hommes et les femmes autour des questions qui ont précédemment été marginalisées comme n'intéressant que les femmes;
- Mobiliser des ressources et des institutions placées sous le contrôle des hommes pour obtenir un accroissement net des fonds disponibles pour faire face aux besoins des femmes et des filles;
- Isoler les hommes qui s'emploient à préserver le pouvoir et les privilèges des hommes et à refuser leurs droits aux femmes et aux enfants;
- Contribuer à élever la nouvelle génération de garçons et de filles dans une atmosphère d'égalité entre les sexes;
- Modifier les attitudes et les comportements des hommes et des garçons et améliorer la vie des femmes et des filles au foyer, sur le lieu de travail et au sein de la collectivité.

### **Méthodes avérées pour intéresser les hommes à l'action en faveur de l'égalité entre les sexes**

À partir d'exemples d'intervention dans cinq domaines (santé génésique et hygiène sexuelle; fonctions parentales; violence sexuelle; moyens de subsistance; action auprès d'hommes jeunes) empruntés à divers pays<sup>5</sup>, notre prochaine publication permet d'isoler les éléments ci-après comme étant d'une importance critique à cet égard :

1. *Cadre conceptuel pour réfléchir aux hommes, aux caractéristiques masculines et aux relations entre les sexes.* À partir des travaux de théoriciens tels que Connell, les aspects déterminants sont les suivants : invisibilité des problèmes concernant les femmes pour la plupart des hommes ainsi que de la notion de « dividende patriarcal » (autrement dit les privilèges dont tous les hommes bénéficient du simple fait qu'ils sont des hommes); points communs et différences entre les hommes, ainsi qu'entre les hommes et les femmes; dominance de formes spécifiques de masculinité (« hégémonique »<sup>6</sup>); manière dont les particularités masculines sont activement encouragées; coûts associés à la masculinité à la fois pour les femmes et les hommes; enfin nature dynamique des caractéristiques masculines dans le temps.

2. *Messages positifs.* En règle générale, il est indispensable d'intéresser les hommes à l'action en faveur de l'égalité entre les sexes au moyen de messages positifs qui favorisent leur sensibilisation et leur compréhension des problèmes. Il importe donc d'avoir recours à un langage qui trouve chez eux une résonance, qui évite d'attribuer des torts et encourage une participation positive. Cela ne doit toutefois pas compromettre les améliorations apportées à la situation des femmes et des filles, ou éviter de s'attaquer aux comportements négatifs ou préjudiciables de certains hommes.

3. *Messagers efficaces.* Il y a des avantages à obtenir que des garçons ou des hommes abordent les questions relatives aux femmes avec d'autres garçons ou hommes (s'agissant par exemple de la violence des hommes) ainsi qu'à appuyer et à aider la formation de groupes à cette fin. Les femmes peuvent aussi mener une action de plaidoyer – en particulier les soeurs, mères, grands-mères, femmes et petites amies – en encourageant les hommes à changer. Un fort élément motivant pour les hommes est d'observer les effets de la discrimination sexuelle sur les femmes et les filles qu'ils connaissent.

4. *Action sur la vie affective et privée des hommes.* Les hommes qui se conforment à des définitions restrictives de la masculinité, c'est-à-dire aux images dominantes d'hommes qui sentent le besoin de se présenter comme « forts, durs, dominants, indépendants », ont bien évidemment un impact négatif sur les hommes, les femmes et les enfants. Il est indispensable d'essayer d'encourager les hommes à s'impliquer plus activement dans leur vie affective et personnelle, et des organismes devraient offrir aux hommes la possibilité de le faire. Lorsqu'ils n'ont pas l'impression qu'ils seront jugés, les hommes sont capables de parler des questions personnelles qui les intéressent au plus haut point et prêts à le faire. Toutefois, les changements peuvent être lents et nécessiter des efforts persistants.

5. *Environnement et conditions appropriés.* Les hommes se réunissent dans certains lieux et à certaines heures, – événements sportifs et célébrations religieuses, par exemple, lieux de travail et lieux de rencontre tels que bars ou cafés – qui peuvent être les lieux sur lesquels portera l'intervention. Il est aussi intéressant de

créer des lieux où les hommes peuvent se réunir loin des regards. Dans un lieu public, les hommes sont moins enclins à parler ouvertement et honnêtement, et il est très improbable qu'ils laissent apparaître leur vulnérabilité. L'inverse a tendance à se produire dans des lieux « privés »<sup>7</sup>.

Les perspectives et les hypothèses des employés des services sociaux et des services de santé sont aussi extrêmement pertinentes à cet égard. Pour que ces problèmes puissent être abordés, les services sociaux doivent faire des efforts pour mettre en évidence les sexospécificités en offrant aux employés la possibilité de réfléchir à la nature spécifique de leur activité et de la façon dont ils l'exécutent<sup>8</sup>.

6. *Processus de changement.* Parfois, une évolution personnelle peut se produire chez les hommes à la suite d'un événement marquant dans leur vie, parce qu'ils deviennent père ou grand-père, à la fin d'une relation, en cas de maladie ou à la mort d'un être aimé. Parfois, cela se produit lorsqu'ils comprennent personnellement les effets du pouvoir des hommes (voir par. 2 ci-dessus). Des ateliers sur l'égalité entre les sexes, s'ils sont structurés et échelonnés d'une manière logique, peuvent aussi favoriser ce changement.

Les occasions qui encouragent les changements peuvent être étroitement liées aux conditions existant dans des sociétés spécifiques. Les crises de société (y compris, par exemple, l'épidémie de VIH, le chômage et la pauvreté généralisés, ou encore les mouvements de panique provoqués par la violence masculine) peuvent chaque fois susciter des changements et des crises dans les relations entre les sexes et offrir de nouvelles possibilités d'intervention.

7. *Constitution d'alliances.* Quoiqu'ils ne soient pas fréquents, il existe des exemples d'hommes travaillant ensemble pour instaurer une justice sexuelle (par exemple l'activisme des homosexuels au sujet du VIH/sida, et la White Ribbon Campaign). Les associations d'hommes ont beaucoup à apprendre des groupes féministes : leurs rapports peuvent réduire le risque que les hommes renforcent leurs caractéristiques masculines traditionnelles et donnent une illustration pratique de la correspondance possible entre les intérêts des hommes et ceux des femmes (pour lutter par exemple contre la violence à l'égard des femmes).

8. *Contrôle de l'efficacité des programmes.* En raison du caractère embryonnaire d'une large part de l'action menée auprès des hommes, on ne dispose que de rares exemples de travaux de recherche sur l'efficacité des programmes (par exemple Programme H au Brésil). Un contrôle plus poussé s'impose, d'abord pour établir si ces travaux ont eu un impact (et, dans l'affirmative, lequel) et pour préciser si cela vaut la peine d'y consacrer des ressources.

### **Les défis qui se posent aux organismes de développement**

La culture patriarcale qui se retrouve dans de nombreux organismes de développement, dans lesquels les hommes dominent aux échelons supérieurs, a eu tendance à faire oublier les progrès réalisés<sup>9</sup>. Les contributions à la publication de l'Oxfam dont il a été question plus haut nous amènent à penser que les organismes de développement devraient :

- Revoir l'orientation et la teneur des programmes pour veiller à ce que les considérations énumérées plus haut soient prises en compte et que les initiatives positives soient diffusées et partagées;

- Maintenir les niveaux actuels de financement pour les travaux relatifs à l'égalité entre les sexes et fournir des ressources additionnelles pour l'action à mener auprès des hommes;
- Veiller à ce que l'action en faveur de l'égalité entre les sexes s'adresse aux femmes, aux hommes et à des groupes mixtes, selon qu'il convient;
- Établir des modèles de comportement équitables au niveau de la politique et des projets des institutions, et aider le personnel – plus particulièrement le personnel masculin – à comprendre les rapports qui existent entre les questions personnelles et professionnelles;
- Créer des possibilités de dialogue ouvert et informel sur les questions d'égalité entre les sexes ainsi que des échanges sur la vie de famille et les relations entre les sexes sur le lieu de travail et à l'extérieur;
- Organiser des stages d'initiation et de formation pour l'analyse des questions relatives aux femmes et l'autonomisation des femmes;
- Former des intermédiaires masculins pour renforcer les capacités;
- Mettre en oeuvre des pratiques telles que les congés de paternité et de maternité et des horaires souples; et encourager le personnel masculin expérimenté chargé d'encadrer les parents à leur servir de modèle.

#### Notes

- <sup>1</sup> Voir <[www.oxfamgb.org](http://www.oxfamgb.org)> pour plus de renseignements.
- <sup>2</sup> Ruxton S. (2002) *Men, Masculinities and Poverty in the UK*, Oxford: OXFAM GB.
- <sup>3</sup> Sweetman C. (1997) *Men and Masculinity*, Focus on Gender paper, Oxford: OXFAM GB; Chant S., Guttman M. (2000) *Mainstreaming Men into Gender and Development*, working paper, Oxford: OXFAM GB; Sweetman C. (2001) *Men's Involvement in Gender and Development Policy and Practice*, working paper, Oxford: OXFAM GB.
- <sup>4</sup> Kaufman M. (2003) *The Aim Framework: Addressing and Involving Men and Boys To Promote Gender Equality and End Gender Discrimination and Violence*, UNICEF. Le texte complet peut être consulté sur <[www.michaelkaufman.com/articles](http://www.michaelkaufman.com/articles)>. Voir également Lang J. (2002) *Gender Is Everyone's Business: Programming with Men to Achieve Gender Equality*, Rapport d'atelier 10-12 juin, Oxford: Oxfam GB (disponible sur <[www.oxfam.org.uk/what\\_we\\_do/issues/gender/gem/workshop.htm](http://www.oxfam.org.uk/what_we_do/issues/gender/gem/workshop.htm)>).
- <sup>5</sup> Y compris l'Afrique du Sud, le Canada, les Caraïbes, la Géorgie, l'Inde, le Mexique, le Pakistan, le Royaume-Uni, Timor-Leste, le Yémen.
- <sup>6</sup> La notion de « masculinité hégémonique » s'inspire des idées de Gramsci. Elle renvoie au processus culturel dynamique qui garantit (ou est considéré comme garantissant) la position dominante des hommes et la subordination des femmes. Voir Connell R. (1995) *Masculinities*, Cambridge: Polity Press.
- <sup>7</sup> Lloyd T. (1997) *Let's Get Changed Lads: Developing Work with Boys and Young Men*, Londres : Working With Men.
- <sup>8</sup> Ruxton S. (2001) « *Men and child welfare services in th UK* », dans Sweetman C. (éd.), *Beyond Rhetoric: Men's Involvement in Gender and Development Policy and Practice*, document de travail de l'Oxfam, Oxford GB.

- <sup>9</sup> Chant S., Guttman M. (2000) *Mainstreaming Men into Gender and Development*, document de travail de l'Oxfam, Oxford GB. Voir également Longwe S. (1995) « *A development agency as a patriarchal cooking pot: the evaporation of policies for women's advancement* », dans MacDonald M. *Women's Rights and Development*, document de travail de l'Oxfam, Oxford.
-