Fiche CdP « Genre en pratique »

La théorie du changement : approche réussie pour intégrer le genre

Étude de cas – PACE : Partnership for Cross-Sectoral Engagement

Le contenu de cette fiche est le fruit des discussions des membres de la CDP avec des intervenant-es de PACE: Raymond Genesse - Directeur du programme et Andrea Lindores - Spécialiste en Évaluation, Suivi et Apprentissage du programme, accompagnés de Rex Files, formateur à Gender@Work le *28 avril 2010.*

Peut-on réellement prétendre qu'un projet nous permette d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes? L'atteinte de l'égalité est un processus évolutif, c'est un ensemble d'intervention, de différents projets et intervenants sur plusieurs années dans la même communauté qui finissent par changer les mentalités. Les rapports hommes-femmes sont tellement ancrés dans les croyances et pratiques qu'elles ne peuvent pas changer en un seul projet. L'expérience de PACE d'Oxfam Canada au Soudan ainsi que celle de Gender@work nous permet néanmoins de tirer quelques leçons et pistes de réflexion quant à l'implication des hommes dans l'intégration de l'ÉFH. Voici deux principes de bases importants pour faciliter la prise en compte de la dimension genre et, par la suite, les leçons tirées de l'expérience PACE.

1) Développer une pratique réflexive

Avoir conscience des hypothèses de base qui orientent nos choix dans la conception et la mise en œuvre de nos projets. Quelles sont les h**ypothèses de base qui ont orienté les choix** de nos projets**? Réfléchir aux prémisses,** à nos hypothèses de départ.

La **richesse d'une pratique réflexive provient de l'accent mis sur la diversité** des expériences et des connaissances. Cette diversité est mise en valeur dans un processus réflexif qui ne dépend pas uniquement d'une expérience ou des connaissances d'un-e expert-e .

La **puissance des méthodologies participatives**, surtout celles qui favorisent un contexte de discussion, des processus ouverts et des échanges entre les pairs est à la base de la pratique réflexive. .

2) Développer des méthodologies inclusives

Choisir des interventions en fonction du contexte; développer une approche d'engagement des hommes dans le processus de changement, inclusive de ceux qui nous ont exclus…

Tous droits réservés. Ce document a été réalisé grâce à une subvention du centre de recherches pour le développement international (CRDI), Ottawa, Canada.

Les 6 leçons tirées de l'expérience **de PACE** au Soudan

1. S'appuyer sur une théorie du changement

2 théoriciens :

- **a)** basé sur le concept de liberté et non liberté d'Amartya Sen et sur la manière de réduire la non liberté
- **b)** basée sur l'approche d'un professeur suédois Goran Hyden.

Le milieu du projet est caractérisé par le désespoir, le cynisme à l'égard des étrangers à cause des projets ratés dans le passé. Dès le départ il était donc très important d'éviter l'improvisation dans ce programme. Si les partenaires Éthiopiens ou Soudanais étaient devenus cyniques à la fin du programme, cela aurait signifié que nous avions échoué. Jean Chrétien : *Le rôle des gouvernements, c'est de donner l'espoir aux citoyens.*

> Le programme PACE a mis de l'avant une approche de **participation citoyenne** basée sur un fondement théorique **: La théorie du changement** de **Amartya Sen**, un économiste indien et sur son livre (*From Poverty to Power : how active citizens and effective states can change the world*). Cette théorie du changement aborde la notion de « **Freedoom and Unfreedoms** » et amène les citoyens à engager les autorités publiques dans le changement. Pour pousser plus loin cette réflexion avec ses partenaires, PACE s'est également inspiré de **Goran Hyden** et de son concept de *participation citoyenne* tel que décrit dans : **Buiding civil society against all odds : the partnership for cross-sectoral engagement.**

PACE est un programme de participation citoyenne lancé en 1997 et qui s'est conclu en mars 2010. Il a bénéficié de 12 millions de dollars sur 12 ans. Le programme n'était pas basé sur un cadre logique ou du moins, s'il y en avait un il était basé sur les théories de Sen et Hyden, car quand on alimente un programme de concepts théoriques valables, cela augmente son potentiel.

2. S'imprégner de la réalité des partenaires et identifier des partenaires porteurs

Première étape pour donner le ton au programme : il est capital d'observer et d'analyser la situation sur le terrain : qui fait quoi? qui sont les acteurs? les jeux d'intérêt? qu'est-ce qui donne l'espoir ou qui désespère? L'équipe s'est donné des outils pour analyser ces informations, accélérer cette enquête et pour avoir une réelle écoute de l'environnement et du contexte, ce qui a permis d'identifier les partenaires avec qui travailler.

Tous droits réservés. Ce document a été réalisé grâce à une subvention du centre de recherches pour le développement international (CRDI), Ottawa, Canada.

Il faut **imprégner notre pratique de la réalité de nos partenaires** Il faut créer un espace de discussion entre nous et nos partenaires, mais aussi pour les partenaires entre eux. Cela demande du temps, de l'écoute et une **volonté** de changer les choses. On peut travailler sur le visible (bureau, infrastructures, etc.), mais surtout sur l'invisible. Qu'est-ce qui motive nos partenaires? Quels sont les **changements** auxquels ils aspirent et pourquoi? « Quel est le feu qui vous habite? » Par exemple, un chef religieux très conservateur a embrasser l'idée de travailler à l'amélioration des relations hommes-femmes après avoir raconté qu'enfant, il avait vu sa mère boire dans la marre des chèvres. Il s'est dit que plus jamais une mère ne devrait mettre ainsi sa santé en danger et cela l'a motivé à travailler sur l'accès à l'eau potable pour tous dans son village.

Peu d'acteurs dans cette région du monde ont la volonté et/ou la capacité de transformer leur société. Il était important de prendre le temps d'identifier ceux et celles qui semblaient être le plus porteurs.

3. Travailler à partir de l'identité de ces partenaires.

Donner l'espace à la parole et tenter de ne pas influencer le processus. Faire attention de ne pas changer la nature des relations de travail des organisations.

Travailler à partir de l'identité de nos partenaires : Hold your horses !! Il faut créer de l'espace. Notre programme et votre programme (PACE a fait et soumis son LFA à l'ACDI, puis l'a mis de côté pour laisser les partenaires définir la programmation. Les résultats mentionnés dans le LFA ont été atteints, mais ce sont les partenaires qui ont mis sur la table ce dont ils avaient besoins et ont aligné les ressources et les activités)

4. Maintenir la barre très haute, inspirer...

Les sociétés impliquées dans le projet PACE étaient extrêmement conservatrices et patriarcales, ce qui par conséquent demandé beaucoup d'énergie pour insuffler le changement. Ce changement s'est donc effectué sur le très long terme. C'est un défi pour l'équipe de projet d'accepter qu'il n'y ait pas de recettes pré-conçues. Tout doit être adapté en fonction de la réalité des partenaires et du rythme auquel ils s'engagent pour le changement.

Maintenir la barre très haute : c'est souvent difficile de créer l'étincelle qui va entraîner le changement, mais pour y arriver, il faut avoir un comportement exemplaire, humble et rigoureux. « Si nous voulons changer les pratiques d'exclusion, il ne faut pas créer de nouvelles normes qui vont exclure ceux qui ont pratiqué cette exclusion » (Michelle Friedman, social change facilitator)

Tous droits réservés. Ce document a été réalisé grâce à une subvention du centre de recherches pour le développement international (CRDI), Ottawa, Canada.

5. Rendre l'espace entre les partenaires et l'équipe plus poreux.

Réduire certaines frontières et barrières qui peuvent exister entre les membres d'une équipe de projet et les soi-disant bénéficiaires (organisations). Reconnaître que les membres de l'équipe vont aussi apprendre en accompagnant les organisations.

Rendre l'espace qui existe entre nous et nos partenaires poreux : Il faut réduire les frontières. Il y a des choses qu'ont ne peut-veut pas changer. Notre salaire par exemple. Mais la façon de gérer les budgets, la participation aux prises de décision, les difficultés auxquelles nous faisons face (informer les partenaires de nos défis et difficultés!!), les préoccupations ou interrogations que nous pouvons avoir face au bien-fondé d'un projet…. Il faut créer un espace où l'information et le pouvoir circulent. Il faut mettre en contact nos différents partenaires dans cet espace et savoir écouter, observer…

Certaines barrières sont difficiles à éliminer, comme la différence de salaire, mais d'autres peuvent l'être. Par exemple, l'équipe confiait ses difficultés à un think tank duquel certains partenaires faisaient partie. Cela montrait que les gestionnaires de projet, incluant les gestionnaires internationaux, avaient des apprentissages à faire et que toute erreur pouvait être une source de réflexion pour analyser et tirer des leçons.

Tenir le coup! Parce que l'approche préconisée par PACE va à contre-courant de « l'industrie du développement », parce que la majorité des projets s'intéressent aux changements formels et institutionnalisés plutôt qu'aux changements informels qui touchent les valeurs et les croyances. Parce qu'il faut faire un effort réel pour s'instruire sur la théorie du changement, que cela prend du temps, de la volonté et un engagement profond et sincère.

6. Tenir le coup.

C'est aller à contre-courant de l'industrie de la coopération, car il s'agit de travailler dans l'informel alors que l'ACDI et les bailleurs veulent du formel : un cadrage très spécifique et clair qui repose sur les principes de la GAR. Pendant les 6 premières années, il y a eu un écart entre le cadrage traditionnel de la GAR et le cadrage plus théorique et itératif du projet. Ce dernier mettait beaucoup PLUS d'accent sur les processus, que les résultats à atteindre.

Présentation du Projet PACE : Partnership for Cross-Sectoral Engagement

- Pas d'idée préconçue des résultats et des activités : À la place, soutien aux partenaires pour qu'ils apprennent de leurs propres expériences, partagent ensemble et analysent eux-mêmes les succès, les échecs et les changements souhaitables.
- Apprendre avec les partenaires : le personnel de PACE apprenait du et sur le processus en même temps que les partenaires
- Au départ les concepts d'égalité entre les sexes et des droits des femmes n'étaient pas acceptés parce qu'ils sont associés à l'Occident et posent problème étant donné le contexte culturel et religieux.

Tous droits réservés. Ce document a été réalisé grâce à une subvention du centre de recherches pour le développement international (CRDI), Ottawa, Canada.

- Point d'entrée : les relations entre les hommes et les femmes

Les organisations partenaires : une organisation de femmes et des organisations mixtes, travaillant sur la jeunesse, les services de base, les services communautaires, l'éducation des femmes et filles… Variété des organismes en termes de publics cibles, de structure et d'institutionnalisation.
Cliquez sur ce lien pour avoir la description des partenaires :
http://www.genderatwork.org/horn-of-africa-oxfam-pace-program-participants

Processus :

Les consultants de Gender at work allaient dans une communauté et avaient une rencontre avec chaque organisation et ses membres. Les membres racontaient comment l'organisation s'était formée, les difficultés éventuelles des les relations hommes-femmes.

- Un lien de confiance existait déjà entre les organismes, car PACE avait déjà travaillé avec eux sur d'autres thèmes par le passé. Une saine pression était également exercée par les pairs entre eux, car tous se sentaient coresponsables du succès du projet.
- Une équipe mixte de chaque organisation s'est chargée de concevoir le projet de changement et le développement de leur plan d'action pour aborder les relations entre les femmes et les hommes au sein de leur organisation.
- Les plans d'action ont impliqué les hommes dès le début du processus en tant que concepteurs et partie prenante du plan d'action, comme cibles de changement et comme personnes dont les mentalités ont changé au cours du processus de réflexion.
- Plan d'action avec financement - entre 2500 et 25000$ canadiens, définis par les organisations selon leurs besoins de base pour améliorer les rapports hommes-femmes
- Ateliers entre pairs : il s'agissait de sociétés traditionnelles, conservatrices, très isolées. Ces ateliers donnent un sentiment d'appartenance et permettent de développer ensemble les réflexions.
- 3 langues : anglais, arabe, amaric.
- L'équipe de projet assurait un accompagnement/coaching dans la mise en œuvre.

Quelques solutions qui ont été trouvées par les groupes pour faire face aux défis reliés au changement des mentalités :

- Idée de former les équipes d'agents de changement a été lancée par l'une des organisations et reprise par plusieurs autres organisations participantes.
- L'emploi de proverbes et d'expressions religieuses pour assurer un lien avec la réalité culturelle

Tous droits réservés. Ce document a été réalisé grâce à une subvention du centre de recherches pour le développement international (CRDI), Ottawa, Canada.

- L'utilisation des rassemblements informels pour parler des relations hommes-femmes.

Quel était l'implication ou le rôle des hommes?

- Ce n'était pas un objectif programmé au départ, mais on espérait que les hommes participeraient d'eux-mêmes au processus.
- Le fait que plusieurs groupes aient ciblé leur intervention pour le changement, d'aller parler avec les chefs de village ou les chefs spirituels, a permis d'impliquer davantage d'hommes.
- L'équipe était consciente que pour changer des normes et des pratiques d'exclusion, il ne fallait pas avoir de nouvelles normes qui pouvaient engendrer l'exclusion des personnes qui excluent.

Depuis 2005, Gender at work a mené ce processus 5 fois sur une durée de 2 ans environ à chaque fois avec la participation de groupes de plusieurs pays. Une participation de 65 % d'hommes a été constatée

Quels sont les impacts du programme?

Il n'y a pas eu d'évaluations externes et l'expérience est récente, mais il y a eu des témoignages sur les impacts des plans d'action mis en œuvre :

1) au niveau des organismes partenaires qui ont participé :

- 143 personnes formées dans 8 organisations
- Développement de nouvelles politiques sensibles au genre (embauche de femmes, politiques genre, programmation genre)
- Plus grande participation des femmes dans les organismes
- Les directions de ces organismes développent de nouvelles formes de *leadership*

2) au niveau des communautés que ces organismes partenaires touchent.

- Plus de 4000 personnes formées sur des questions touchant l'égalité entre les femmes et les hommes
- Ce qui peut amener des changements à long terme dans les communautés
- Élection de femmes dans des comités villageois
- Accès accru à l'éducation et la formation, accès aux services de base
- Les hommes s'engagent dans des tâches traditionnellement féminines*
- Réduction des pratiques qui minent la santé et le bien-être des femmes et filles*
- Relations intimes améliorées entre les femmes et les hommes*

*Ces changements sont mesurés à partir des témoignages des participants.

3) au niveau des actions du gouvernement

- Élection de femmes à des postes politiques
- Reconnaissance par les gouvernements de certaines législations progressistes
- Certains villages interdisent l'excision

Tous droits réservés. Ce document a été réalisé grâce à une subvention du centre de recherches pour le développement international (CRDI), Ottawa, Canada.

DISCUSSION

Composition des équipes de réflexion sur le changement : quelle composition idéale?

- Il n'est pas obligatoire d'avoir des équipes mixtes pour que le changement se produise. On se fixe souvent ce critère comme hypothèse de départ alors que ce n'est pas une obligation.
- Par contre, il semble important qu'il y ait des personnes d'influence (des chefs, des directeurs), car ils vont multiplier (ou décupler, mais pas démultiplier) l'impact du programme. Il faut donc travailler avec des organismes qui ont soit un intérêt financier à participer, soit une réelle volonté politique.
- **Former des hommes oui, mais il faut s'assurer en parallèle de *l'autonomisation* des femmes sinon**, ce sont les hommes qui vont aller dire aux femmes quoi faire, ce qui perpétue la domination masculine.

Comment en savoir plus sur l'approche de Hyden et Sen?

- Sur le site de PACE
- Capacité d'articuler, mobiliser, négocier
- Étape finale : comment engager un organisme pour le changement
- Théorie sur l'exercice des droits par les citoyens

Y a-t-il eu des cas où le programme a été abandonné?

L'idée du programme PACE associait un financement de projet à la formation, ce qui donnait une motivation supplémentaire, mais dans les autres programmes de Gender at work, il n'y avait pas d'argent à la clé et pourtant, les participants ont été assidus pendant les 2 ans. Cependant, les changements ne sont pas toujours au rendez-vous : les organismes doivent faire preuve d'une volonté politique réelle pour mettre en place le changement. De plus, les organismes n'avancent pas tous au même rythme.

L'accompagnement par l'équipe de Gender at work est très sérieux et beaucoup d'énergie est réservée au suivi de l'évolution de l'état d'esprit de chacun des partenaires pour s'assurer qu'ils se sentent bien dans le processus.

Combien ça coûte?

Le coût total incluant les honoraires des consultants et les déplacements de 6 organisations des différents pays vers le lieu des ateliers : 350 000 $ sur 2 ans.

Ceci inclut le financement des plans d'action des 6 partenaires et il y avait une totale transparence dans la gestion des fonds.

Dans le cas de l'Afrique du Sud, Gender at work a mené la même dynamique pendant 2 ans avec 8 organisations pour un montant de 100 000 $. Ceci n'inclut pas de financements de plans d'action des partenaires.

Tous droits réservés. Ce document a été réalisé grâce à une subvention du centre de recherches pour le développement international (CRDI), Ottawa, Canada.

Comment dire que ces résultats viennent du programme PACE? Certains viennent peut-être d'autres évolutions?
On ne peut pas attribuer tous les résultats au programme.
Ce sont les partenaires qui font le travail d'analyse, de réflexion et de montage de plans d'action pour le changement.
Durabilité des résultats? Ces groupes ont une durée de vie instable, mais les connaissances acquises restent. Ce qu'ils apprennent pendant le processus leur appartient.

Comment faire rayonner ces initiatives étant donné qu'elle se déroulent à échelle très réduite?
Dans la Corne de l'Afrique, l'expérience de se rencontrer entre groupes de 3 pays est extraordinaire. Il y a un potentiel de rayonnement, car les personnes qui ont fait ce voyage et suivi ce processus deviennent des références dans leur pays. C'est inspirant de voir ces personnes parler dans des contextes très isolés et que ça a un impact. Il y a une soif de connaissance dans des zones démunies et qui ont beaucoup vécu.

Que faire avec des moyens limités comme c'est le cas de la plupart des OCI québécoises?
Quel est le processus? Quel accompagnement cela implique-t-il ?
Gender at work fait un suivi avec une présence de 6 jours en cas de demande de l'organisme sur une période de 6 mois. Il y a des crises organisationnelles qui se déroulent entre les ateliers, mais les méthodes apprises sont souvent utilisées en cas de crise. Des ateliers de 4-5 jours sont organisés et des liens se créent. Une solidarité se développe.

Attention aux organismes avec qui l'on fait ce travail : il faut qu'elles soient sélectionnées avec soin avant de lancer le processus. C'est leur engagement et leur volonté politique qui vont faire la différence!

Commentaires lors du tour de table d'évaluation :

- Recherche une application dans mon projet.
- J'ai envie d'en savoir plus, d'en apprendre plus pour appliquer une approche moins technicienne de la GAR dans la gestion des programmes.
- Est-ce possible de prendre une partie de l'approche?
- Certains éléments ne sont pas transférables, car les ONG ne sélectionnent pas leurs partenaires de cette manière. Mais les 6 caractéristiques exposées et le fait de partager en permanence entre les parties impliquées dans le projet peuvent être très inspirants.
- La théorie du changement est ce qui fait la force de ce programme. Cela montre bien la différence entre appliquer un concept EFH de manière technique et affirmer qu'on veut enclencher un changement.

Tous droits réservés. Ce document a été réalisé grâce à une subvention du centre de recherches pour le développement international (CRDI), Ottawa, Canada.

C'est en parlant de changement dans les relations hommes-femmes qu'on peut impliquer les hommes.

- Mettre les partenaires dans un rôle d'acteurs de ce changement au premier plan au lieu d'arriver avec une idée préconçue de comment le projet va se dérouler. Il faut revenir à nos valeurs.
- A apprécier la grille d'analyse du changement. Mais aurait nécessité plus de temps.
- Il reste un travail à faire à la CdP pour réfléchir sur l'implication des hommes, car n'a pas été vraiment abordé.
- Demande d'approfondir davantage la méthode présentée pour le transposer dans les projets des ONG. Idée que Gender at work démultiplie ce savoir-faire en formant les formateurs qui partent sur le terrain. Souhaite aussi de mettre l'approche en pratique dans les gestions des projets.
- Le site web de Gender at work présente davantage l'approche et propose des ressources sur les théories qui ont inspiré l'approche et des études de cas.
- PACE a eu une influence assez profonde sur Oxfam Canada pour mettre en place beaucoup plus systématiquement le renforcement des capacités et *l'action-learning.*
- Beaucoup d'informations, mais très complexe donc difficile à intégrer en quelques heures. Aurait été intéressant de commencer par la présentation de l'approche et du projet PACE pour comprendre la dynamique de la journée dès le départ.
- Il y a des choses dans les 6 caractéristiques que les ONG ici font déjà. Peut-être qu'il y a des choses à améliorer.
- Il n'y a rien de nouveau dans cette approche : c'est plus la pratique qui nous a détourné de nos valeurs. La force de PACE , c'est d'avoir gardé une liberté dans la manière d'atteindre les objectifs, d'avoir eu de l'argent de l'ACDI pour rester dans une liberté d'action et dans un style de projet.
- Approche déductive : on part d'une théorie et on l'applique à la réalité.
- Reste à développer comme point : l'accompagnement, les facilitateurs du processus.
- Inspirant. Ça nous montre une autre manière de faire de la coopération.
- Il y a beaucoup de recherches qui se font et n'y a pas de dialogue entre ce que les chercheurs écrivent et ce que les gestionnaires d'ONG font sur le terrain.
- Super enthousiaste. Il existe des processus théoriques qui favorisent davantage le changement et l'inclusion des hommes. Il y a une spirale positive qui se crée dans l'interaction des partenaires qui participent à ces ateliers et ça marche.
- Il y a une expertise à développer pour accompagner au changement.

Tous droits réservés. Ce document a été réalisé grâce à une subvention du centre de recherches pour le développement international (CRDI), Ottawa, Canada.

- La force de cette méthode = des ateliers stimulants qui créent un fort sentiment de solidarité et d'*autonomisation* + des participants sélectionnés pour leur engagement au changement et leadership.
- L'EFH repose beaucoup sur des démarches personnelles donc l'implication des individus est essentielle.

Grille d'analyse utilisée par Gender at work dans le cadre de Pace au Soudan : 4 axes d'intervention

Individus

Conscience des femmes et des hommes **Informel**	Accès des femmes aux ressources **Formel**
Les croyances et pratiques d'exclusion	Les politiques et les institutions

Collectivités

Tous droits réservés. Ce document a été réalisé grâce à une subvention du centre de recherches pour le développement international (CRDI), Ottawa, Canada.

Sites Internet d'intérêt et références

SITES INTERNET :

Building civil society against all odds : the parternership for cross-sectoral engagement (PACE) : **http://www.oxfam.ca/news-and-publications/publications-and-reports/building-civil-society-against-all-odds-the-partnership-for-cross-sectoral-engage**

Horn of Africa: Oxfam PACE Program Participants/ gender@work
http://www.genderatwork.org/horn-of-africa-oxfam-pace-program-participants

http://www.oxfam.ca/what-we-do/where-we-work/horn-of-africa/the-pace-program

From Poverty to Power : how active citizens and effective states can change the world:
http://www.oxfam.ca/news-and-publications/publications-and-reports/P2P-Summary-English.pdf
Cette théorie du changement aborde la notion de « **Freedoom and Unfreedoms** » et amène les citoyens à engager les autorités publiques dans le changement. Pour pousser plus loin cette réflexion avec ses partenaires, PACE s'est inspiré de Goran Hyden et de son concept de participation citoyenne.

UNFPA, Involving Men in Promoting Gender Equality and Women's Reproductive Health

ONUSIDA, Un forum tente d'impliquer les hommes et les garçons dans la réalisation de l'objectif de l'égalité entre les sexes

GUIDE ET ARTICLES:

African Women's Development and Communication Network (FEMNET), 2008, Defying the Odds, Lessons learnt from men for gender Equality now, 72p.

COCKBURN Cynthia, GEUSKENS Isabelle et al., 2010 may 24, Action Pack 'Together for Transformation – Men, Masculinities and Peacebuilding' , Women Peacemakers Program, The Netherlands/Pays-Bas.

ESPLEN Emily, October 2006, Engaging Men in Gender Equality: Positive Strategies and Approaches. Overview and Annotated Bibliography, Bridge development center, UK.

Gender working team with CANTERA men, 2001, What it Means to Be a Man. Methodological Guide for Gender Work with Men (Masculinity), Nicaragua. (Aussi disponible en espagnol : cantera@nicarao.org.ni – canterap@cablenet.com.ni)

GUENETTE Françoise et DURAND Monique, "Construire l'égalité des sexes - Que les hommes se lèvent !" dans la gazette des Femmes, Vol. 26, no 4, p.24-30.

International Center for Research on Women (ICRW), 2007, Engaging Men and Boys to Achieve Gender Equality. How Can We Build on What We Have Learned?

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. Préparé dans le cadre d'un contrat accordé par l'UNICEF.

Tous droits réservés. Ce document a été réalisé grâce à une subvention du centre de recherches pour le développement international (CRDI), Ottawa, Canada.