



**OVERDUE**  
En finir avec le tabou de  
**l'assainissement** en  
Afrique urbaine

CENTRE D'OBSERVATION  
ET DE PROMOTION DU GENRE  
Sehatra ivoizana ny MIRALENTA  
**SiMIRALENTA**



**genre**  
en **ACTION**

**Assainissement juste et équitable**

**Capitalisation du projet OVERDUE à Antananarivo**



## **Cahier 2 : MODULES DE FORMATION EN GENRE ET MASCULINITE POSITIVE**

Septembre 2023



**OVERDUE**

Tackling the  
**sanitation** taboo  
across Urban Africa

CENTRE D'OBSERVATION  
ET DE PROMOTION DU GENRE

Sehatra ivoizana ny MIRALENTA

**SiMIRALENTA**



**genre**  
en **ACTION**

**Assainissement juste et équitable**

**Capitalisation du projet OVERDUE à Antananarivo**

**Cahier 2 : MODULES DE FORMATION EN  
GENRE ET MASCULINITE POSITIVE**

**Auteures : SiMIRALENTA et Genre en Action à Madagascar**

**Septembre 2023**



# SOMMAIRE

SIGLES ET ACRONYMES .....	4
PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU PROJET OVERDUE ET DE L'INITIATIVE FONDS FLEXIBLE (FLEXI FUND) .....	5
INTRODUCTION .....	6
MÉTHODOLOGIE ADOPTÉE POUR L'ÉLABORATION DU DOCUMENT .....	8
LIMITES DU DOCUMENT ET POINTS DE VIGILANCE .....	8
<b>PARTIE 1 : DÉFINITIONS DE CONCEPTS ET D'OUTILS D'ANALYSE RELATIFS AU GENRE ET À LA MASCULINITÉ POSITIVE.....</b>	<b>9</b>
Section 1. FONDEMENTS DES ATTRIBUTS DU «MASCULIN», DU «FÉMININ» ET DU «GENRE» .....	10
Section 2. LA DIVISION DU TRAVAIL FEMMES-HOMMES ET LES RÔLES DE GENRE .....	15
Section 3. RELATIONS DE POUVOIR ET AUTONOMISATION .....	21
<b>PARTIE 2 : ACTIONS À ENTREPRENDRE POUR L'APPLICATION DES OUTILS.....</b>	<b>30</b>
Section 4. ANALYSE DES RÔLES DE GENRE DANS L'ACTIVITÉ DE VIDANGE .....	31
Section 5. QUESTIONS DE GENRE DANS L'ÉDUCATION DES ENFANTS À L'ASSAINISSEMENT.....	34
Section 6. PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LA GESTION D'UNE CANTINE SCOLAIRE .....	36
<b>EVALUATION .....</b>	<b>38</b>

## SIGLES ET ACRONYMES

<b>CUA</b>	: Commune Urbaine Antananarivo
<b>DASS</b>	: Direction des Affaires Sociales et de la Santé
<b>DEAH</b>	: Direction de l'Eau, de l'Assainissement et de l'Hygiène
<b>DPU</b>	: Development Planning Unit
<b>EPP</b>	: Ecole Primaire Publique
<b>ONG</b>	: Organisme Non Gouvernemental
<b>RDC</b>	: République Démocratique du Congo
<b>RF2</b>	: Rafitra Fidiovana sy Fanadiovana (Structure d'assainissement et d'hygiène)
<b>SMA</b>	: Société Municipale d'Assainissement
<b>UCL</b>	: University College London
<b>UKRI</b>	: UK Research and Innovation

## Présentation générale du Projet Overdue et de l'initiative Fonds Flexible (Flexi Fund)

A partir de 2021, et pendant 3 ans, les associations SiMIRALENTA et Genre en Action à Madagascar ont été partenaires du projet OVERDUE « En finir avec les tabous de l'assainissement dans les villes Africaines ». Elles ont notamment été sollicitées pour intégrer le genre dans le domaine de l'assainissement. OVERDUE signifie « qui se fait attendre ». Ce projet vise un assainissement juste et équitable pour les populations des villes africaines, notamment celles qui sont éloignées des réseaux connectés. Ce projet de recherche-action de 3 ans (2020-2023) est porté par le Development Planning Unit (DPU) de University College London (UCL), avec un financement de UK Research and Innovation.

Outre Antananarivo (Madagascar), le projet OVERDUE s'est déroulé dans 6 autres villes africaines : Beira (Mozambique), Freetown (Sierra Leone), Mwanza (Tanzanie), Saint Louis (Sénégal), Abidjan (Côte d'Ivoire) et Bukavu (RDC).

OVERDUE questionne les rapports de genre qui sous-tendent les tabous de l'assainissement en Afrique urbaine : il produit des connaissances, favorise le dialogue et les échanges au niveau régional pour repenser ce que signifie "un assainissement urbain équitable".

Ce cahier est le **n°2** dans une série de quatre :

**Cahier 1** : Prise en compte du genre dans le traitement et la valorisation des boues de vidange ;

**Cahier 2** : Modules de formation en genre et masculinité positive ;

**Cahier 3** : Prise en compte du genre dans le traitement et la valorisation des produits dérivés de boues fécales : digestat et biogaz ;

**Cahier 4** : Prise en compte du genre dans l'agriculture urbaine.

Ce cahier a pour objectif de faire connaître les concepts et l'approche « genre et masculinité positive » présentés dans les formations réalisées durant la mise en œuvre de l'initiative Fonds Flexible. Son ambition est de partager des outils de formation qui pourraient servir pour renforcer les capacités en genre et masculinité positive.

La conception et la rédaction de ce cahier ainsi que sa validation ont été essentiellement assurées par les membres de l'équipe de SiMIRALENTA et Genre en action à Madagascar. Les auteurs sont responsables des informations et illustrations qui y sont insérées.

Il est réalisé avec le concours de Rivo Rajosivelo (graphiste) et le soutien de Nelly Leblond et de Claudy Vouhé (DPU).



## INTRODUCTION

Ce document a été élaboré à titre de capitalisation du projet de recherche-action OVERDUE porté par le Development Planning Unit (University College London). Il s'appuie sur les formations en Genre et Masculinité Positive dispensées par SiMIRALENTA et Genre en Action à Madagascar. Il est divisé en deux parties :

- ✓ **Première partie** : Définitions de concepts et d'outils d'analyse relatifs au Genre et à la Masculinité Positive ;
- ✓ **Deuxième partie** : Application des outils d'analyse et des concepts liés à la masculinité positive et aux questions de genre dans le domaine de l'assainissement circulaire : actions à entreprendre.



### Pourquoi ce document ?

Nous voulons laisser un héritage de l'initiative Fonds Flexible à disséminer auprès des partenaires de SiMIRALENTA et de Genre en Action impliqués dans les travaux d'assainissement, et des partenaires africains d'OVERDUE plus largement.

### Pourquoi ces sujets ?

Nous choisissons de partager les modules en « genre et masculinité positive » parce qu'il est important de ne pas perpétuer les inégalités de genre observées dans le domaine de l'assainissement à Antananarivo, où la division du travail entre hommes et femmes est fondée sur les stéréotypes de genre.

### Quelle est notre ambition ?

Nous partons de ce témoignage : « Nous aimerions comprendre ce que c'est le genre et la masculinité positive. Et comment peut-on appliquer ces concepts et approches de développement dans un système d'assainissement circulaire que nous souhaitons mettre en œuvre ». Notre ambition est d'apporter quelques réponses à ces demandes.



## Quels sont les objectifs des modules ?

### **Objectif global**

Initier aux fondements des concepts de genre et de nouvelle masculinité et commencer à réfléchir sur l'application de ces concepts dans la réalité autour des travaux de valorisation des produits issus du traitement de boues fécales.

### **Objectifs spécifiques**

A l'issue de la formation, les participant-es doivent être capables de :

- ✓ Définir le sens des mots clés autour du genre et des masculinités (genre – sexe- attributs féminins – attributs masculins - stéréotypes de genre – rôles de genre – pouvoir -égalité - équité...);
- ✓ Expliquer que le genre et les masculinités, comme les féminités, sont des constructions sociales qui peuvent changer en faveur d'un assainissement juste pour une responsabilisation juste et équilibrée femmes-hommes dans les activités liées à l'assainissement circulaire ;
- ✓ Développer les fondements des masculinités et des relations de pouvoir femmes-hommes : construction sociale du masculin (masculinité toxique – hégémonique - patriarcat – force – sexualité – pouvoir) et l'importance des nouvelles masculinités pour l'équilibre des pouvoirs et de la prise de décision (masculinité positive) ;
- ✓ Exposer les avantages de la prise en compte du genre en adoptant les attitudes correspondant aux concepts de masculinité positive dans les travaux de mise en œuvre des activités liées à la valorisation des produits issus des traitements de boues fécales.



## MÉTHODOLOGIE ADOPTÉE POUR L'ÉLABORATION DU DOCUMENT

Tenant compte....

- ✓ des **formations déjà dispensées** par SiMIRAENTA et Genre en Action à Madagascar dans le cadre de l'initiative Fonds Flexible<sup>1</sup> ainsi que des vidéos et outils élaborés dans le cadre d'OVERDUE ;
- ✓ des **modules existants** sur le genre et sur la masculinité positive ;
- ✓ du **profil probable** des participant·es éventuel·les<sup>2</sup> ;
- ✓ des **attentes exprimées** par les partenaires et participant.e.s qui ont assisté ou qui souhaitent bénéficier de la formation ;
  - <https://youtu.be/4LRThMtFewQ>
  - <https://youtu.be/QTzJBQBO0S4>
  - <https://youtu.be/rmy3snnowUE>
  - [https://youtu.be/prndLbjl\\_PA](https://youtu.be/prndLbjl_PA)
- ✓ de la **durée probable** réservée à la formation – une journée au maximum par groupe de formation<sup>3</sup>.

NOUS AVONS...

- ✓ **choisi** les principaux messages à transmettre dans les délais prévus, et les séquences des messages ;
- ✓ **élaboré** une proposition de déroulement de la formation ;
- ✓ **retenu** les éléments clés de l'assainissement considérés dans l'initiative Fonds Flexible ;
- ✓ **adapté** les exercices et les études de cas aux réalités (traitement et valorisation des produits dérivés de boues fécales) de la gestion de la cantine et du jardin potager scolaire ;
- ✓ **préparé** les supports pédagogiques (images, documents, instructions des exercices) ;
- ✓ **monté** la trame du module présentée dans ce document.

## LIMITES DU DOCUMENT ET POINTS DE VIGILANCE

Ce document est destiné aux formateurs/formatrices :

- ✓ qui ont une expérience probante en formation des adultes sur le genre ou sur la masculinité positive ;
- ✓ qui ont les capacités d'adapter les exercices pour les rapprocher à leurs réalités ;
- ✓ qui sont convaincu·es de la nécessité de promouvoir l'égalité de genre dans le processus de l'assainissement circulaire.

Ce document n'est pas un guide du formateur/formatrice mais :

- ✓ une ressource à laquelle peut se référer un formateur/une formatrice ;
- ✓ un outil adaptable et évolutif, à varier autant que possible selon les messages.

Les publics qui pourront bénéficier de ce module sont des fonctionnaires, du personnel d'ONG, des citoyens impliqués dans l'assainissement. Les outils sont à traduire en langue du pays selon les besoins. Il est souhaitable que les participant·es soient homogènes pour faciliter la mise en pratique sur un cas réel.

<sup>1</sup> Formation des cadres d'ONG partenaires de Ran'eau, formation des parents d'élèves et du personnel enseignant de l'EPP

<sup>2</sup> Personnel d'ONG et personnel enseignant école primaire, femmes et hommes travaillant dans l'assainissement

<sup>3</sup> Dans le cadre de l'initiative Fonds Flexible 3 heures de formation pour le personnel de terrain ; deux demi-journées pour le personnel d'ONG



## **PARTIE 1 :**

# **Définitions de concepts et d'outils d'analyse relatifs au Genre et à la Masculinité Positive**

Cette première partie est composée de trois sections :

**Section 1 :** Fondement des attributs du « masculin », du « féminin » et des relations du « genre »

**Section 2 :** La division du travail femmes-hommes et les rôles de genre

**Section 3 :** Relations de pouvoir et autonomisation

## Section 1. FONDEMENTS DES ATTRIBUTS DU «MASCULIN», DU «FÉMININ» ET DU «GENRE»

### Objectifs

- ✓ Démontrer que le statut et les attitudes des hommes et des femmes ont été le fruit d'une construction sociale ;
- ✓ Expliquer que le genre concerne les rapports socialement construits à partir de la différence sexuelle;
- ✓ Expliquer comment dans la culture, les institutions et les systèmes créent et perpétuent les stéréotypes de genre.

### Résultats attendus

A la fin de la section, les participant·es :

- ✓ savent définir le genre et la masculinité positive ;
- ✓ savent faire le lien entre le sexe, genre, stéréotypes et masculinité positive ;
- ✓ connaissent l'impact des stéréotypes de genre dans les rapports entre les hommes et les femmes.

### Matériels et supports

**Matériels** : Papier kraft, marqueurs de différentes couleurs, ruban adhésif

**Support 1** : Définitions clés (*Le sexe, Le genre, L'égalité des genres, L'équité de genre, Le stéréotype, La masculinité, La masculinité positive*)

### Durée

La durée estimative pour dispenser cette section est de **60 minutes**.




## Activité 1.1. Être un homme - être une femme (30mn)

### Rappel des objectifs

- ✓ Démontrer que le statut et les attitudes des hommes et des femmes ont été le fruit d'une construction sociale ;
- ✓ Expliquer que le genre concerne les rapports socialement construits à partir de la différence sexuelle.

### Déroulement

1. Demander aux participant·es de former un cercle au centre duquel se trouve une personne qui tient une balle. Elle ouvre le jeu en disant "Les femmes sont..." en même temps qu'elle jette la balle à quelqu'un faisant partie du cercle ;
  2. La personne qui attrape la balle énonce immédiatement un mot qui caractérise les femmes. Elle doit donner une réponse spontanée, sans réfléchir, et renvoyer la balle au centre, puis sortir du cercle ;
  3. La personne qui se trouve au centre du cercle dit alors "Les hommes sont..." et la personne qui attrape la balle donne spontanément une réponse. Au fur et à mesure que le jeu se poursuit, la personne au centre déclare à sa guise "Les femmes sont...", "Les hommes sont...", au moment où elle lance la balle ;
  4. Au fur et à mesure que les réponses sont données, un·e volontaire les écrit sur un papier kraft subdivisé en deux colonnes portant les titres : "Les femmes sont..." et "Les hommes sont...";
  5. Afficher le tableau-papier ainsi rempli et demander aux participant·es de consacrer quelques minutes à comparer cette liste aux réponses données durant le jeu ;
- 

*Faire ressortir le fait que les termes présentés dans le document et ceux écrits sur le tableau-papier représentent tellement bien la façon stéréotypée et dont la société représente les femmes et les hommes.*
6. Permuter les titres des colonnes du tableau « Homme » à la place de « Femme » et « Femme » à la place de « Homme » et demander si les caractéristiques mentionnées dans chaque colonne sont vraies ou fausses. Conclure que ces caractéristiques relèvent de l'imagination ou non.
  7. Poser aux participant·es des questions telles que :
    - ✓ Est-ce que ces mots et expressions décrivent des rôles et des caractéristiques que tout le monde juge "normaux" ou "naturels" ?
    - ✓ Est-ce qu'ils décrivent ce que la société a décidé que les femmes et les hommes doivent être, ou ne pas être ?
    - ✓ Est-ce que les femmes et les hommes se comportent comme si ces stéréotypes étaient valables ?
    - ✓ Quelles sont les conséquences de ces stéréotypes pour les femmes et pour les hommes ?

**Réponses possibles :** Ils diminuent les femmes en tant que groupe. Ils créent pour les deux sexes des attentes artificielles et peu réalistes. Ils limitent les options et les choix de mode de vie.

7. Faire une synthèse de toutes les réponses émises en s'appuyant sur les définitions dans le support 1 : « Définitions clés ».



### Support 1 : Définitions clés

**Le sexe** définit ce qu'est un homme et une femme en fonction des caractéristiques physiques et reproductives.

**Le genre** est une construction sociale qui organise des relations entre les sexes et confère des rôles aux personnes selon leur sexe. En tant que construction sociale, le genre varie suivant les cultures et peut changer avec le temps. Les rôles de genre ne devraient pas être pris comme des données fixes, mais devraient être questionnés. Le genre n'est pas un autre mot pour femme ou pour sexe.

**L'égalité des genres** signifie que les hommes et les femmes jouissent du même statut. Ils bénéficient des mêmes opportunités pour atteindre leurs objectifs en matière de droits humains et leur potentiel afin de contribuer et tirer profit de toutes les sphères de la société (économiques, politiques, sociales et culturelles).

**L'équité de genre** se réfère au fait d'être juste à l'égard des hommes et des femmes. L'équité des genres conduit à l'égalité des genres.

**Le stéréotype** c'est l'ensemble des convictions concernant les traits et caractéristiques psychologiques des hommes et des femmes, ainsi que les activités propres à chaque sexe (Hendrew lusey, Les normes de genre, la violence et les concepts de masculinité).

**La masculinité** c'est l'ensemble des caractères propres à l'homme, ou jugés tels (Le Petit Larousse, 2008, p625).

**La masculinité positive** est une perspective par laquelle l'engagement des hommes est utilisé pour soutenir le mouvement plus large pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes (2ème conférence des Hommes sur la Masculinité positive).



### Message

Normalement, Les caractéristiques biologiques et sexuelles qui définissent les sexes de façon binaire (femmes/hommes) varient peu selon les époques, les contextes ou les cultures. En revanche, les attributs, rôles, et responsabilités attachés à chaque sexe diffèrent selon les sociétés, les cultures et les époques. Le genre est le terme employé pour décrire ces représentations sociales et culturelles.

Les stéréotypes de genre constituent un sérieux obstacle à la réalisation d'une véritable égalité entre les hommes et les femmes et favorisent la discrimination fondée sur le genre. Ce sont ces idées préconçues qui assignent arbitrairement aux femmes et aux hommes des rôles déterminés et bornés par leur sexe. La masculinité positive joue un rôle sur l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes.

Sexes et genre ne sont pas des catégories binaires ou étanches. Des personnes éprouvent une identité de genre incompatible avec leur sexe et transitionnent de façon permanente vers le sexe et/ou le genre auquel elles s'identifient. Il est important de respecter ce choix dans les groupes en formation.



## Activité 1.2. Fondement culturel des stéréotypes de genre : Mythes, Proverbes et Chansons (30 mn)

### Rappel de l'objectif

- ✓ Expliquer comment dans la culture, les institutions et les systèmes créent et perpétuent les stéréotypes de genre.

### Déroulement

1. Répartir les participant-es en groupes de 4 ou 5 personnes ;
2. Demander aux groupes d'/de :
  - a. identifier des mythes, proverbes, histoires, maximes, chansons, etc. qui attribuent certains comportements, caractéristiques et rôles aux femmes et aux hommes ;
  - b. discuter des stéréotypes que perpétuent ces expressions culturelles ;
  - c. examiner comment ces stéréotypes constituent des obstacles aussi bien pour les hommes que pour les femmes, en limitant les choix de mode de vie et les options ;
  - d. restituer en plénière le résultat de la discussion.

3. Faciliter la discussion en plénière en posant les questions suivantes :

- ✓ En dehors des mythes, histoires, proverbes, croyances culturelles et religieuses, et maximes populaires, quelles autres forces ou quels autres agents de la société créent des idées et influencent des attitudes concernant les femmes et les hommes ?

**Réponses possibles** : Les médias, la publicité, le film, la télévision, les journaux et revues, les plaisanteries, les caricatures, les chansons populaires, les livres.

- ✓ Quels sont les messages que ces mythes, histoires, etc. transmettent au sujet des femmes et des hommes ?
- ✓ Comment exercent-ils une influence sur ce que vous pensez de vous-même ?
- ✓ Comment exercent-ils une influence sur ce que vous pensez des femmes et des hommes ?
- ✓ Citer quelques-uns des résultats des obstacles sociaux et culturels élevés par ces stéréotypes ? Donner quelques exemples rencontrés dans le cas de l'assainissement
- ✓ Est-ce que ces obstacles sont vécus de la même façon ou différemment par les femmes et les hommes ?
- ✓ Comment ces obstacles affectent-ils les rapports entre femmes et hommes ? Agissent-ils différemment pour les femmes que pour les hommes ? en général puis par rapport à la mise en œuvre des travaux d'assainissement ?

**Réponses possibles** : Ils rabaisent les femmes en tant que groupe (Exemple les femmes des RF2). Ils créent pour les deux sexes des attentes artificielles et peu réalistes. Ils limitent les options et les choix de mode de vie.



## Message

Les perceptions de ce qu'est un homme et de ce qu'est une femme varient d'une personne à une autre. Les constructions sociales renforcent et guident souvent ces perceptions créant ainsi les stéréotypes qui sont véhiculés par les différents canaux de communication existants.

Beaucoup de ces différences sont construites par la société et elles ne sont pas inhérentes à notre nature ou à notre constitution biologique. Un bon nombre de ces attentes sont normales et acceptables et elles nous permettent de jouir de nos identités en tant qu'homme ou en tant que femme.

Cependant, nous sommes tous-toutes capables de reconnaître les messages malsains et nous avons le droit de les empêcher de limiter notre potentiel en tant qu'êtres humains. Alors que nous prenons davantage conscience du fait que certains stéréotypes liés au genre peuvent avoir un impact négatif sur notre vie et notre communauté, nous pouvons penser de manière constructive à la façon de les défier et de promouvoir des rôles de genre et des relations plus positifs dans notre vie et notre communauté.

## Section 2. LA DIVISION DU TRAVAIL FEMMES-HOMMES ET LES RÔLES DE GENRE

### Objectifs

- ✓ Définir les rôles du genre : productif - reproductif - communautaire et politique ;
- ✓ Décrire la division du travail selon le genre et son application dans l'assainissement.



### Résultats attendus

A la fin de la section, les participant·es

- ✓ reconnaissent que les stéréotypes de genre sont présents dans le cadre de l'assainissement et sont convaincus que ces rôles de genre peuvent changer ;
- ✓ définissent comment les femmes et les hommes pensent, agissent et sentent les relations de genre.



### Matériels et supports

**Matériels** : Vidéo projecteur, ordinateur, écran, papier kraft, marqueurs de différentes couleurs, masking-tape

**Support 2** : Définition de la division du travail et les rôles de genre

**Support 3** : L'horloge journalière des femmes et des hommes



### Durée

La durée estimative pour dispenser cette section est de **45 minutes**



## Activité 2.1. Description des rôles de genre (20 mn)

### Rappel de l'objectif

- ✓ Définir les rôles de genre : productif – reproductif- communautaire - politique.

### Déroulement

1. Distribuer le « support 2 : Définition de la division du travail et les rôles de genre » ;
2. Demander aux participant-es de faire la lecture du paragraphe à tour de rôle et de commenter au fur et à mesure. Les formateurs / formatrices traduiront en malgache si nécessaire ;
3. Animer une discussion en se servant des questions suivantes.
  - ✓ Quelles différences avez-vous observées entre les rôles des hommes et les rôles des femmes ?
  - ✓ Peut-on dégager les rapports de pouvoirs entre hommes et femmes ?
  - ✓ Quelle est l'influence de ces rôles et de ces rapports sur le choix de mode de vie ?
4. Résumer les principaux messages de cette activité ;
5. Relever à titre de transition la place du « pouvoir » ;
6. Faire une synthèse et tirer une conclusion.



### Support 2 : Définition de la division du travail et les rôles de genre

**Division du travail** : se réfère à la façon dont les différents rôles, responsabilités et activités sont assignés habituellement aux femmes et aux hommes en fonction de leur sexe et des stéréotypes qui y sont attachés.

**Activités reproductives** : travaux effectués en vue de la reproduction et des soins du ménage et de la communauté tels que le soin des enfants, l'approvisionnement en eau, l'entretien ménager, l'éducation etc. Ces tâches essentielles, souvent invisibles, peu valorisées et non rémunérées incombent surtout aux femmes.

**Activités productives** : toutes les activités et les travaux qui reçoivent une rémunération et apportent une contribution économique au ménage (et parfois à la communauté). Ce rôle est principalement réservé aux hommes, car visible et rémunéré. Les travaux des femmes qui contribuent aussi à l'économie du ménage (agriculture familiale, petit commerce) ne sont souvent pas comptabilisés.

**Activités communautaires** : travaux effectués collectivement et bénévolement par les femmes et/ou les hommes au service de la communauté : nettoyage des rues, animations communautaires, etc. Souvent, les femmes et les hommes ne participent pas aux mêmes activités.

**Activités politiques** : regroupe les activités militantes et celles liées à la participation à la gouvernance/prise de décision. On observe que les hommes sont davantage impliqués dans la prise de décision que les femmes, à tous les niveaux ).





## Message

La “division du travail” est le terme employé pour signifier les rôles et les travaux attribués aux femmes et aux hommes, sur la base des caractéristiques et attributs tels qu’ils sont perçus, au lieu de se fonder sur les capacités et les aptitudes.

Les rôles de genre sont inégalement répartis ce qui fait que la division « traditionnelle » de travail selon le genre ne contribue pas à la satisfaction des besoins essentiels des membres des ménages et des communautés. Mais ces rôles sont attribués par la société et peuvent changer.

Les femmes sont occupées par un grand nombre d’activités. Leurs charges de travail journalières sont élevées. Le travail attribué aux femmes est invisible et pas rémunéré telles que les activités reproductives ou domestiques qui prennent du temps et ne sont pas payées.

Les activités qui occupent les femmes : faire la cuisine, s’occuper des enfants, faire le ménage, nettoyer les sanitaires, vider les ordures ne sont pas considérées comme “travail” parce qu’elles ne sont pas productrices de revenus. Le temps des femmes est donc considéré comme ayant moins de valeur que celui des hommes parce que leurs travaux peuvent ne pas être rémunérés.

Le fait que les femmes disposent de moyens limités pour générer des revenus a pour conséquence qu’elles ont moins de pouvoir au sein de leur famille et de leur communauté. Les stéréotypes freinent leur accès à des métiers ou des secteurs d’entreprise : par exemple, très peu de femmes agissent dans le secteur rémunéré de l’assainissement. Celles qui le font sont stigmatisées.

Les tâches/rôles attribués aux hommes et aux femmes découlent de l’éducation sociétale acquise (inculquée) dès leur jeune âge. Par exemple, à travers les jeux d’enfant, les filles et les garçons apprennent la violence ou la tolérance, souvent en fonction de leur sexe.

L’analyse de la division du travail est essentielle pour comprendre comment les femmes et les hommes organisent leur force de travail, leur temps, leur charge mentale etc. comment elles et ils agissent et ressentent les relations de genre. Elle permet de valoriser le travail invisible des femmes et d’entrevoir les rôles qui sont figés et ceux qui sont susceptibles de changer. Elle montre les blocages et les ouvertures dans l’évolution de l’égalité.



## Activité 2.2. Description de l'emploi du temps journalier d'un homme et d'une femme (25 mn)

### Rappel des objectifs

- ✓ Décrire la division du travail et les rôles de genre
- ✓ Analyser la division du travail selon le genre dans l'assainissement

### Déroulement


#### **Etape 1 : Description de la division du travail selon le genre**


1. Demander aux participant·es de regarder l'image animée du support 3 : l'horloge journalière appliquée aux femmes et aux hommes ;
2. Animer une discussion centrée sur les questions suivantes :
  - ✓ Quelle a été votre première réaction quand vous avez vu ces images animées ?
  - ✓ Quelles activités sont considérées comme représentant un travail ?
  - ✓ Comment définissez-vous le travail ?
  - ✓ Quelles différences observez-vous dans la façon dont les hommes et les femmes passent leur temps durant la journée ?
3. Comparer maintenant les deux tableaux (slides) et relever des observations globales sur l'emploi du temps journalier des hommes et celui des femmes.
4. Décrire les contributions des femmes et celles des hommes : attirer l'attention sur les points suivants : les charges de travail des hommes par rapport à celles de la femme – *(les femmes se lèvent plus tôt que les hommes ; les multiples rôles des femmes = elles s'occupent des enfants, du repas, elles participent à la commercialisation des produits, participent à la production, se couchent plus tard, etc) ;*
5. Classer les rôles de genre : rôles des hommes et des femmes : travail invisible, rôle reproductif, rôle productif, rôle communautaire, rôle politique ;
6. Demander de comparer les rôles des hommes et ceux des femmes et conclure sur l'inégalité de genre en termes de rôles et de charges de travail ;
7. Demander si les cas présentés peuvent correspondre à l'emploi du temps des femmes et des hommes travaillant dans l'assainissement ;
8. Discuter sur les différences et tirer ensemble une conclusion par rapport aux rôles biologiques, aux rôles de genre, sur l'équité et sur les inégalités de genre, sur les charges de travail des femmes par rapport à celles des hommes et sur l'inégalité des rôles ;
9. Rappeler la définition de la division du travail et des rôles de genre ;

#### **Etape 2 : Analyse de la division du travail selon le genre dans l'assainissement**

10. Demander aux participant·es de donner des exemples d'activités reproductives des femmes et des hommes au sein d'un ménage par rapport à l'assainissement ;

11. Demander d'énumérer les différentes activités rémunérées (productives) dans le domaine de l'assainissement ? Qui effectue ces activités productives ? Comparer le statut social des femmes et des hommes dans la réalisation de leur rôle productif dans l'assainissement ;
  12. Demander de lister les activités communautaires non rémunérées effectuées par différents travailleurs de l'assainissement. Qui effectue le plus ces travaux, les femmes ou les hommes ?
  13. Demander qui peut influencer les décisions dans les rôles de genre : est ce qu'il existe des regroupements de femmes ou d'hommes ? des syndicats de travailleurs de l'assainissement qui défendent le droit de travail, l'égalité de traitement ;
- Remarque : Le formateur / la formatrice peut se référer à l'extrait de la vidéo : <https://youtu.be/9r-D5TXaprU>*
14. Demander l'avis des participant·es sur les facteurs ou l'origine de ces répartitions des rôles de genre. Qu'est ce qui explique ces répartitions de rôles ? Accorder suffisamment de temps pour permettre une discussion ;
  15. Demander ce que sera un changement de statut pour les femmes et pour les hommes ;
  16. Attirer l'attention sur les stéréotypes, sur le patriarcat, sur les besoins pratiques (satisfaction de courte durée comme la demande de changement sur les matériels et moyens mis à disposition) ; et intérêts stratégiques (changement de statut des travailleurs, reconnaissance formelle du statut et capacités de négociation en s'impliquant dans une association des femmes RF2, dans une association de vidangeurs ou dans une association d'hommes adoptant la masculinité positive).

 **Support 3 : L'horloge journalière appliquée aux femmes et aux hommes** (Source : focus development association Madagascar)



En plus de cette image animée, le formateur/formatrice peut utiliser la vidéo sur le travail invisible des femmes et les tabous au Sénégal à partir du lien suivant : <https://youtu.be/Uk8OA2B7ppE>



## Message

Les rôles de genre et les caractéristiques du masculin peuvent changer.

Les attributs du masculin et du féminin résultent d'une construction mentale acquise et intériorisée mais ne relèvent pas des caractères biologiques. Ils ont engendré des inégalités entre hommes et femmes, notamment dans la répartition des rôles de genre, des charges de travail et dans la prise de décision. Les rapports Homme/Femme sont inégaux et se manifestent notamment dans la division du travail et dans la prise de décision et sont véhiculés et renforcés par les stéréotypes de genre.

La féminité et la masculinité relèvent aussi d'une construction sociale collectivement partagée à partir de l'éducation, de l'institution et de la politique.

La masculinité est un concept qui se réfère à l'ensemble des attributs accordés aux hommes et qui varient d'une culture à une autre, perceptions interprétées du fait d'être un homme.

La construction du masculin prend sa source dans le système patriarcal et a engendré des inégalités de pouvoir entre les hommes et les femmes.

Le patriarcat est une forme d'organisation sociale dans laquelle l'homme exerce le pouvoir dans les domaines politiques, économiques, religieux ou détient le rôle dominant au sein de la famille, par rapport à la femme (LAROUSSE)

## Section 3. RELATIONS DE POUVOIR ET AUTONOMISATION

### Objectifs

- ✓ Définir les formes de pouvoir et leurs effets sur la personnalité et l'estime de soi ;
- ✓ Expliquer que la construction du masculin prend sa source dans le système patriarcal et a engendré des inégalités de pouvoir entre les hommes et les femmes ;
- ✓ Expliquer que la conception des masculinités évolue et que la notion de pouvoir attribué aux hommes peut être reconsidérée pour promouvoir l'égalité de genre (masculinité positive) ;
- ✓ Démontrer que l'approche des « nouvelles masculinités » peut réduire les inégalités de genre à travers l'équilibre des pouvoirs ;
- ✓ Distinguer le comportement avec un pouvoir attaché à la masculinité hégémonique et celui lié aux nouvelles masculinités.

### Résultats attendus

A la fin de la section, les participant-es :

- ✓ reconnaissent que/qu' :
  - le pouvoir des hommes peut aussi être utilisé pour parvenir à l'égalité femmes – hommes ;
  - il y a plusieurs formes de masculinité.
- ✓ prennent conscience de la nécessité d'enclencher un processus d'égalité en adoptant les nouvelles masculinités.

### Matériels et supports

**Matériels** : Papier kraft, marqueurs de différentes couleurs, masking-tape

**Support 4** : Les différents types de pouvoir

**Support 5** : Agir comme un homme, Agir comme une femme

### Durée

La durée estimative pour dispenser cette section est de **70 minutes**



## Activité 3.1. Présentation des expressions du pouvoir (15mn)

### Rappel des objectifs

- ✓ Définir les formes de pouvoir et leurs effets sur la personnalité et l'estime de soi ;
- ✓ Expliquer que la construction du masculin prend sa source dans le système patriarcal et a engendré des inégalités de pouvoir entre les hommes et les femmes.

### Déroulement

1. Demander aux participant-es de réfléchir à des personnes ou à des groupes de personnes qui ont du « pouvoir ». Il n'est pas nécessaire de noter les réponses. Elles pourraient être par exemple : le patron, un chef spirituel, les mères, les pères, les gens qui ont de l'argent, les enseignants, la foule, les militaires, etc. ;
2. Demander : « Comment savez-vous qu'ils ont du pouvoir ? ». Vous pourriez avoir des réponses comme : ils contrôlent vos décisions, ils peuvent vous renvoyer, ils influencent les opinions et les idées, ils sont respectés par les autres, ils vont où bon leur semble, ils possèdent des biens, ils peuvent vous aider – ou pas, ils créent des changements, etc. ;
3. Demander : « Pensez-vous que le pouvoir est uniquement le contrôle des autres ? Quelles sont les façons pour les personnes de manifester un pouvoir ? ». Ils peuvent vous répondre, par exemple : la confiance en soi, le courage, la détermination, le refus de faire ce qui est demandé, etc. ;
4. Expliquer aux participant-es les 4 expressions du pouvoir en se référant au support 4 « Les différents types de pouvoir » ;
5. Demander de citer des exemples issus de leurs perceptions personnelles pour chaque type de pouvoir.



#### Support 4 : Les différents types de pouvoir



**Pouvoir SUR** : Le pouvoir de domination sur les autres. Le pouvoir est vu comme un contrôle externe sur quelque chose ou quelqu'un d'autre. La source est l'autorité.

*Exemple : La perception qu'un leader a le droit de donner des directives ; l'autorité des parents sur les enfants ; l'autorité des patrons sur leurs employés ; le charisme à l'origine de l'influence des personnes célèbres ou populaires.*

**Pouvoir AVEC** : Le pouvoir de support mutuel, de solidarité et de collaboration ; il se manifeste quand des groupes travaillent de concert envers un but commun. La source est d'autres êtres humains.

*Exemple : Les personnes qui appuient et aident un leader ; les groupes ayant recours à l'action collective pour accomplir un but ; le sentiment d'identification ou d'appartenance.*

**Pouvoir DE** : Le pouvoir provenant de la capacité d'accomplir quelque chose. La source est les connaissances, l'éducation, les compétences ou le talent de la personne.

*Exemple : Éducation, talent, connaissance de certaines choses ou de la façon de faire certaines choses.*



#### Support 4 : Les différents types de pouvoir (suite)

**Pouvoir INTÉRIEUR** : Le pouvoir des convictions internes, des attitudes et des habitudes. Il a un rapport avec la connaissance de soi, de sa propre valeur en tant que personne. Cette source peut être la confiance en soi, la foi, l'idéologie ou le sentiment d'avoir une mission.

*Exemple : Sentiment puissant d'avoir une mission ou un destin ; la volonté de dire « non » .*

**Empowerment** : Appropriation du pouvoir, des compétences, des connaissances pour l'autonomisation et le contrôle des ressources matérielles et non matérielles.

**Relation de pouvoir** : Capacité des individus d'initier une action et de déterminer les résultats qui changent des normes sociales politiques et économiques différentes, afin d'égaliser les relations de genre.

**La masculinité** : Ensemble des caractères propres à l'homme, ou jugés tels (Le Petit Larousse, 2008, p625).

**La masculinité dite « hégémonique » ou masculinité toxique** est associée aux attributs considérés comme caractéristiques dominantes chez les hommes.

*Exemple : La force physique, la maîtrise des émotions, l'agressivité, le courage, l'intelligence, le pouvoir, etc.*

Ces traits sont bien des stéréotypes puisqu'on les retrouve aussi chez des femmes.

**La masculinité positive** : C'est une perspective par laquelle l'engagement des hommes est utilisé pour soutenir le mouvement plus large pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes.



#### Message

Le pouvoir personnel engendre la possibilité d'influencer les équilibres de pouvoir dans un type d'organisation sociale dans laquelle l'homme monopolise le pouvoir et dicte les règles « le patriarcat ». (*Appliquez ce concept aux activités menées par les femmes dans le cadre de l'assainissement*). Il faut être conscient-es du pouvoir que notre position nous donne en tant qu'individus, et de la façon dont nous pouvons utiliser ce pouvoir de manière constructive dans le cadre communautaire. (*Passer de la « masculinité hégémonique » aux « nouvelles masculinités »*). Il y a une différence entre le comportement avec un pouvoir attaché à la masculinité hégémonique et celui lié aux nouvelles masculinités.

Le concept de « masculinité hégémonique » permet de penser les rapports de domination entre hommes et femmes, mais aussi les rapports de pouvoir entre hommes et les hiérarchies entre les masculinités. La société a attribué au « masculin » un certain pouvoir et dynamisme social, et au « féminin » une certaine passivité et douceur. Ces attributs peuvent changer : les « nouvelles masculinités » pouvant influencer l'image traditionnellement attribuée au masculin pour promouvoir l'égalité de genre.

Le concept de « nouvelles masculinités » se réfère à la perception d'être homme sans que l'accent ne soit mis sur les caractéristiques qui marquent la « masculinité hégémonique », à savoir la virilité (liée à la sexualité) et la force (qui entraîne, par exemple, la violence et notamment la violence sexuelle), le pouvoir sans partage (issu du patriarcat qui est à l'origine du rapport inégal entre femmes et hommes, et en particulier la décision unilatérale dans les relations conjugales).



## Activité 3.2. Pratique sur les différents types de pouvoir Sketch (15 mn)

### Rappel de l'objectif

- ✓ Expliquer que la conception des masculinités évolue et que le pouvoir attribué aux hommes peut être reconsidéré pour promouvoir l'égalité de genre (masculinité positive).

### Déroulement

1. Répartir les participant·es en 4 groupes ;
2. Attribuer une expression de pouvoir (Sur, Avec, De, Intérieur) à chaque groupe qui va préparer un sketch et le jouer devant les trois autres groupes pendant 2 à 3 minutes. Chaque sketch décrit la manifestation de l'expression de pouvoir dans les échanges entre le personnel et les membres communautaires ;
3. Après chaque sketch, animer une discussion plénière sur ce qui a été observé :
  - ✓ Quelle est l'histoire que vous venez de voir ?
  - ✓ Que s'est-il passé quand le pouvoir s'est manifesté ? Étiez-vous surpris du résultat ?
  - ✓ La situation aurait-elle pu s'avérer différente, si l'un des personnages avait utilisé une différente expression de pouvoir ?
  - ✓ L'expression de pouvoir était-elle positive ou négative ? Du point de vue de qui ?
4. Demander à chaque personne de trouver un partenaire et de prendre 2 ou 3 minutes pour partager un moyen d'utiliser leur pouvoir personnel d'une nouvelle manière au cours des trois prochains mois, en réponse à un défi dans leur vie personnelle ou au travail.



### Message

L'exercice montre comment a été intériorisé le pouvoir attribué aux hommes par le stéréotype du « masculin » et quels en sont les effets sur le comportement des hommes et des femmes.

- ✓ Le pouvoir peut avoir des formes et effets différents et peut se mesurer différemment.
- ✓ Le pouvoir peut être jugé « positif » et être utilisé de manière constructive pour prévenir la violence ou « négatif » et détruire la personnalité et l'estime de soi
- ✓ Le pouvoir en soi est un concept qui n'est pas obligatoirement bon ni mauvais.
- ✓ Le concept de pouvoir montre le fondement des attitudes masculines.
- ✓ La construction sociale du masculin a accordé aux hommes plus de pouvoir qu'aux femmes.
- ✓ Le genre n'est pas inné mais c'est une construction sociale du « masculin » et du « féminin » qui peut donc être « déconstruit » et « reconstruit ».





## Activité 3.3. Agir comme un homme - Agir comme une femme (20 mn)

### Rappel de l'objectif

- ✓ Expliquer que la conception des masculinités évolue et que la notion de pouvoir attribué aux hommes peut être reconsidérée pour promouvoir l'égalité de genre (masculinité positive).

### Déroulement

1. Demander aux participants (hommes) si on leur a déjà dit d'« agir comme un homme ». Demandez-leur d'évoquer une occasion au cours de laquelle une personne leur a tenu ces propos ou quelque chose de similaire. Posez les questions suivantes :
  - ✓ « Pourquoi ont-ils tenu ces propos, d'après vous ? »
  - ✓ « Qu'avez-vous ressenti ? »
2. Ensuite, demandez aux participant·es s'ils-elles ont déjà dit à une femme/fille « agir comme une fille/femme ». Demandez-leur d'évoquer l'occasion au cours de laquelle ils ont tenu ces propos et pourquoi ?
3. Préciser aux participant·es que vous souhaitez examiner les réponses à ces deux questions avec plus d'attention.
  - ✓ Expliquer que/qu' :
    - en les analysant on peut commencer à voir comment la société crée des règles très différentes par rapport à la manière dont les hommes et les femmes sont censés se comporter ;
    - ces règles sont parfois dénommées « normes de genre » car elles définissent ce que les hommes et les femmes doivent « normalement » penser, ressentir ou la manière dont ils-elles doivent « normalement » agir ;
    - ces règles imposent des limites à la fois à la vie des femmes et à celle des hommes en maintenant les hommes dans la case « Agir comme un Homme » et les femmes dans la case « Agir comme une Femme ».
4. Écrire en gros caractères sur une feuille du tableau l'expression « Agir comme un Homme ». Demander aux participant·es ce qui est dit aux hommes dans leur communauté sur la manière dont ils doivent se comporter. Noter les réponses sur la feuille. Prendre d'autres exemples du support pour voir les types de messages qui sont souvent énumérés et les inclure dans la discussion s'ils n'ont pas été mentionnés ;
5. Lorsque les participant·es n'ont plus rien à ajouter à la liste, poser les questions suivantes :
  - ✓ Lequel de ces messages peut être éventuellement néfaste ? Pourquoi ? (Placer une croix à côté de chaque message identifié néfaste et en discuter un par un).
  - ✓ Dans quelle mesure le fait de vivre cantonné dans une catégorie limite-t-il la manière de vivre des hommes et de celles et ceux qui vivent autour d'eux ?

- ✓ Qu'arrive-t-il aux hommes qui essaient de ne pas suivre les règles de genre, c.a.d. vivre à côté des messages et des perceptions qui leurs sont pré-assignés ? Que disent les gens sur ces hommes ? Comment sont-ils traités ?
6. Écrire en gros caractères sur une autre feuille du tableau l'expression « Agir comme une Femme ». Demander aux participant·es ce qui est dit aux femmes dans leur communauté sur la manière dont elles doivent se comporter. Noter les réponses sur la feuille. Prendre d'autres exemples du support pour voir les types de messages qui sont souvent énumérés et les inclure dans la discussion s'ils n'ont pas été mentionnés.
7. Lorsque les participant·es n'ont plus rien à ajouter à la liste, posez les questions suivantes.
- ✓ Lequel de ces messages peut être éventuellement néfaste ? Pourquoi ? (Placer une croix à côté de chaque message identifié néfaste et en discuter un par un) ;
  - ✓ Dans quelle mesure le fait de vivre cantonné dans une catégorie limite-t-il la manière de vivre des femmes et de celle et ceux qui vivent autour d'elles ?
  - ✓ Qu'arrive-t-il aux femmes qui essaient de ne pas suivre les règles de genre, c.a.d. vivre à côté des messages et des perceptions qui leurs sont pré-assignés ») ? Que disent les gens sur ces femmes ? Comment sont-elles traitées ?



### Support 5 : Agir comme un homme, agir comme une femme

Agir comme un homme	Agir comme une femme
Sois dur	Sois passive et calme
Ne pleure pas	Sois une femme au foyer
Sois le soutien de famille	Comporte-toi de manière sexy, mais pas trop sexy
Reste maître de la situation et ne cède pas	Sois intelligente, mais pas trop intelligente
Aies des relations sexuelles quand tu veux	Laisse-toi guider par les hommes
Aies des relations sexuelles avec plusieurs partenaires	Garde ton homme, et donne-lui du plaisir sexuel
Fais en sorte d'obtenir du plaisir sexuel auprès des femmes	Ne te plains pas
Fais des enfants	Ne discute pas de sexe
Marie-toi	Marie-toi
Prends des risques	Fais des enfants
Ne demande pas d'aide	Sois belle
Aies recours à la violence pour résoudre des conflits	Fais-toi voir mais reste discrète
Bois et fume	Sois sage
Ignore la douleur	Pleure, exprime-toi
Ne parle pas de problèmes	
Sois fort	Sois tendre, douce
Sois courageux	
Prends les décisions pour les autres	Respecte les décisions



## Support 2 : Agir comme un homme, agir comme une femme (suite)

Hommes transformés	Femmes transformées
Soit aimant	Soit aimante
Soit attentif aux autres	Soit attentive aux autres
Soit un communicateur sûr de lui	Soit une communicatrice sûre d'elle
Exprime les émotions de manière constructive et lorsque la situation s'y prête	Exprime les émotions de manière constructive et lorsque la situation s'y prête
Reste fidèle à un partenaire	Reste fidèle à un partenaire
Fais régulièrement le test du VIH	Fais régulièrement le test du VIH
Utilise régulièrement des préservatifs	Utilise régulièrement des préservatifs
Retarde les relations sexuelles jusqu'à ce que chaque partenaire soit prêt	Retarde les relations sexuelles jusqu'à ce que chaque partenaire soit prêt
Exprime-toi en faveur de l'égalité des genres	Exprime-toi en faveur de l'égalité des genres
Défie les autres afin qu'ils reconnaissent leurs normes de genre néfastes et pour qu'ils changent	Défie les autres afin qu'ils reconnaissent leurs normes de genre néfastes et pour qu'ils changent



### Message

Pendant leur vie, les hommes et les femmes reçoivent des messages de la part de leur famille, des médias et de la société sur la manière dont ils devraient agir en tant qu'hommes ou en tant que femmes et la façon dont ils devraient essayer de comprendre les femmes et les hommes. Ainsi, il y a des messages transmis en tant qu'homme ou en tant que femme qui sont favorables ou qui, au contraire, limitent le potentiel en tant qu'êtres humains.



## Activité 3.4. Jeu de rôles « Les personnes » et « Les choses » (20 mn)

### Rappel de l'objectif

- ✓ Distinguer le comportement avec un pouvoir attaché à la masculinité hégémonique et à celui lié aux nouvelles masculinités.

### Déroulement

1. Diviser les participant-es en trois groupes. Chaque groupe doit avoir le même nombre de participant-es. (Note : si le nombre de participant-es ne permet pas d'avoir une distribution équilibrée, créer un troisième groupe avec les personnes « en trop » qui seront les observateurs, comme décrits ci-dessous.) ;
2. Enoncer aux participant-es que le titre de cette activité est : « Personnes et choses ». Choisir au hasard, un groupe qui représente les « choses », un autre qui représente les « personnes » et un troisième qui représente les « observateurs » ;
3. Donner les instructions suivantes qui expliquent les rôles de chaque groupe :

**CHOSSES** : Vous ne pouvez pas penser, sentir ou prendre des décisions. Vous devez faire ce que les « personnes » vous disent de faire. Si vous souhaitez bouger ou faire quelque chose, vous devez demander la permission.

**PERSONNES** : Vous pouvez penser, sentir et prendre des décisions. De plus, vous pouvez dire aux objets ce qu'ils doivent faire.

**OBSERVATEURS** : Vous vous contentez d'observer en silence tout ce qui se passe.

4. Associer un membre du groupe « personne » à un membre du groupe « chose » et dites-lui qu'il peut faire ce qu'il veut avec (dans la limite de l'espace de la salle) ;
5. Donner cinq minutes au groupe pour que les « personnes » et les « choses » puissent jouer leur rôle ;
6. Après cinq minutes, dire aux personnes et aux choses d'échanger leurs rôles respectifs, et qu'à présent, les « personnes » seront des « choses » et les « choses » seront des « personnes » ;
7. Enfin, demander aux groupes de retourner à leur place dans la salle et poser les questions suivantes pour animer une discussion ;
  - ✓ Comment vos « personnes » vous ont-elles traités ? Qu'avez-vous ressenti ? Avez-vous ressenti de l'impuissance ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
  - ✓ Comment avez-vous traité vos « choses » ? Qu'avez-vous ressenti en traitant une personne de cette manière ? Vous êtes-vous senti-e puissant-e ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
  - ✓ Pourquoi les « choses » ont-elles obéi aux instructions données par les « personnes » ?
  - ✓ Y-a-t-il des « choses » ou « personnes » qui ont résisté à l'exercice ?
  - ✓ Dans votre vie quotidienne, les autres vous traitent-ils comme des « choses » ? Qui ? Pourquoi ?

- ✓ Dans votre vie quotidienne, traitez-vous les autres comme des « choses » ? Qui ? Pourquoi ?
- ✓ Pour les « observateurs » : Qu'avez-vous ressenti par rapport au fait de ne rien faire ? Avez-vous eu envie d'intervenir ? Si oui, qu'auriez-vous pu faire ?
- ✓ Dans notre vie quotidienne, sommes-nous « observateurs » des situations dans lesquelles des personnes traitent d'autres comme des choses ?
- ✓ Intervenons-nous dans ce genre de situation ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- ✓ Si on vous avait donné l'opportunité de choisir entre ces trois groupes, lequel auriez-vous choisi et pourquoi ? Attirer l'attention sur le rôle des « observateurs » : sommes-nous simplement « observateurs ? pouvons-nous être dans un camp de « masculinité positive » ?
- ✓ Pourquoi les personnes se traitent-elles de cette manière ?
- ✓ Quelles sont les conséquences d'une relation dans laquelle une personne pourrait vous traiter comme une « chose » ?
- ✓ Comment, le fait d'être traité comme une « chose » peut-il avoir un impact sur la vulnérabilité d'une personne ? quid des femmes des RF2 ?
- ✓ Dans votre communauté :
  - les hommes appartiennent-ils le plus souvent à un de ces trois groupes ? Quel groupe ? Pour quelles raisons, d'après vous ?
  - les femmes appartiennent-elles le plus souvent à un de ces trois groupes ? Quel groupe ? Pour quelles raisons, d'après vous ?
- ✓ Comment la société / la culture perpétuent-elles ou soutiennent-elles ces types de relations ?
- ✓ Que pouvons-nous faire pour assurer que des groupes différents tels que les hommes et les femmes vivent dans un monde équitable où ils peuvent jouir des mêmes opportunités, d'un traitement équitable et de droits égaux ?



### Message

Il existe plusieurs types de relations dans lesquelles une personne peut avoir plus de pouvoir sur une autre.

Le concept de pouvoir joue un rôle sur les effets de la manifestation du « pouvoir sur » à partir d'un cas sur la manière dont les « personnes » peuvent traiter « les choses », et les sentiments que cela peut générer pour « les personnes » et les « choses ».

## **PARTIE 2 :**

# **Actions à entreprendre pour l'application des outils**

Cette deuxième partie est composée de trois sections :

**Section 4** : Analyse des rôles de genre dans l'activité de vidange

**Section 5** : Questions de genre dans l'éducation des enfants à l'assainissement

**Section 6** : Prise en compte du genre dans la gestion d'une cantine scolaire

## Section 4. ANALYSE DES RÔLES DE GENRE DANS L'ACTIVITÉ DE VIDANGE

### Objectif

- ✓ Définir et expliquer le rôle de genre dans le métier de vidangeur.

### Résultats attendus

A la fin de la section, les participant-es :

- ✓ comprennent la différence entre égalité de genre et équité de genre ;
- ✓ reconnaissent qu'il y a des facteurs qui ont défini la division du travail dans le métier de vidangeur mais que cela peut changer.

### Matériels et supports

**Matériels** : Vidéo projecteur, écran, ordinateur, sonorisation, feuille, emballage, flip chart, marker

**Support 6** : Extrait de la vidéo : « Travail formel des femmes dans l'assainissement urbain » : <https://youtu.be/9r-D5TXqprU>

### Durée

La durée estimative pour dispenser cette section est de **20 minutes**





## Activité 4. Étude de cas sur les rôles de genre dans la collecte et le traitement des boues de vidange (20 mn)

### Rappel de l'objectif

- ✓ Définir et expliquer le rôle de genre dans le métier de vidangeur.

### Déroulement

1. Diviser les participant-es en groupe ;
2. Projeter un extrait de la vidéo « travail formel dans l'assainissement » : passage sur le travail des vidangeurs sur la collecte et le traitement des boues de vidange ; <https://youtu.be/9r-D5TXqprU>
3. Demander à chaque groupe de répondre aux questions ci-après et de noter leurs réponses sur le papier kraft :
  - ✓ Décrire les tâches des vidangeurs et les conditions de travail montrées ou annoncées dans les vidéos ;
  - ✓ Qui effectue les tâches de vidangeur à Madagascar : hommes ou femmes ? Quels sont les arguments avancés pour justifier le profil des vidangeurs hommes ? Qu'en pensez-vous ?
  - ✓ Quels sont les matériels auxquels ont accès les vidangeurs pour exécuter leurs tâches à Madagascar ? Est ce qu'il existe d'autres moyens ou technique de vidange ?
  - ✓ A votre avis, quelles conditions de travail peut-on changer pour que les femmes puissent s'occuper des travaux de vidange ? Ou quels matériels peut-on utiliser pour que les femmes puissent pratiquer le métier de vidangeur ;
  - ✓ Qui peut apporter ces changements : en termes de conditions ? en termes de matériels (Homme ou Femme) ?
  - ✓ Que pouvez- vous faire pour que ces changements soient réalisés ? Que peuvent faire les hommes ? Que peuvent faire les femmes ?
4. Présenter successivement les résultats des échanges en groupe.
5. Engager une discussion / échanges et réflexions en plénière sur les résultats des travaux des groupes ? Notamment :
  - ✓ Sur la répartition des tâches femmes- hommes ;
  - ✓ Sur les conditions de travail et sur les aspects relatifs aux rôles des femmes par rapport à ceux des hommes (*pensez à l'horloge journalière des femmes et aux conditions de travail des hommes -aux salaires*) ;
  - ✓ Sur l'accès et sur le contrôle des matériels ;
  - ✓ Sur la prise de décision pour d'éventuels changements des conditions de travail, d'accès et contrôle de matériels ;
  - ✓ Que ferait un homme vrai (*masculinité positive*) ;
  - ✓ Que ferait une femme engagée pour l'égalité ;



## 6. Faire une conclusion à partir des réflexions :

- ✓ Est-ce que la répartition des tâches entre femmes et hommes dans le cadre de l'exécution des travaux de vidange montre une équité de genre ? est-ce que cela peut (est-ce qu'il faut ?) changer pour une égalité de genre?
- ✓ Faudrait-il changer cette répartition de tâches et comment peut-on la changer si nécessaire ?
  - Qui peut faire changer ?
  - Comment peut-on changer ?
  - Que pouvez-vous faire personnellement pour faire changer (ou maintenir l'égalité si elle est déjà établie) ?
- ✓ Qu'est-ce que vous pouvez faire pour qu'il y ait ce changement ? ou pour qu'on maintienne cette répartition (*faire partie du comité de sensibilisation ? de formation ? de plaidoyer ? animation de groupe d'hommes ? de groupe de femmes ?* )
  - Quelle vision peut-on espérer ?
  - « Je m'engage à .... » quelle action ?



### Message

Les femmes sont souvent exclues des travaux de collecte et traitement des boues de vidange. Il existe souvent des matériels appropriés et décents pour effectuer les travaux réservés aux hommes – cela peut changer si ce n'est pas le cas pour les femmes (on peut octroyer les moyens appropriés pour les femmes).

Les services de vidange sont compris comme réservés aux hommes (forts) une modification du matériel utilisé ne permettrait-elle pas de rendre ce travail accessible aux femmes ? Le genre et la masculinité sont construits ; les relations de genre changent / peuvent changer.

En face d'une inégalité de genre, il est toujours possible d'accompagner le changement souhaité, d'intégrer la dimension genre, de se référer à la masculinité positive (Participer à ... donner l'accès aux ... renforcer les capacités à ... organiser / mettre en place un processus inclusif pour changer.

## Section 5. QUESTIONS DE GENRE DANS L'ÉDUCATION DES ENFANTS À L'ASSAINISSEMENT

### Objectif

- ✓ Concevoir des messages de prise en compte du genre en faveur de l'assainissement par le biais de supports ludiques destinés aux enfants (sketch – chants-danse – bans).

### Résultats attendus

A la fin de la section, les participant-es savent élaborer des messages à transmettre aux écoliers et écolières et ont appris des méthodes d'animation ludiques.

### Matériels et supports

**Matériels** : Papier kraft, marqueurs de différentes couleurs et masking-tape

**Support 7** : Message sur les outils de sensibilisation

### Durée

La durée estimative pour dispenser cette section est de **20 minutes**





## Activité 5. Elaboration de messages de prise en compte du genre en faveur de l'assainissement destinés aux enfants (20mn)

### Rappel de l'objectif

- ✓ Concevoir des messages de prise en compte du genre en faveur de l'assainissement par le biais de supports ludiques destinés aux enfants (sketch – chants-danse – bans).

### Déroulement

1. Présenter des exemples de slogans sensibles au genre inscrits sur des T-shirt ou affiches, ou flyer et discuter de leur pertinence ;
2. Diviser les participant·es en groupe et demander à chaque groupe d'inventer un chant, un slogan et/ou un slam destiné aux enfants en lien avec la division du travail domestique liées à l'assainissement, les inégalités de genre, et/ou la masculinité positive ;
3. Présenter les résultats sous formes de danse, de jeux de rôles, de chansons ;
4. Discuter les résultats : Quelle est la situation actuellement ? qu'est-ce qu'il faut changer ? comment peut-on changer ? qui peut changer ? Que pouvez-vous faire pour changer ? Comment pouvez-vous devenir un agent de changement ?



### Support 7 : Message sur les outils de sensibilisation



### Message

Les messages véhiculés par les enfants sont importants dans la sensibilisation sur l'assainissement et dans la prise en compte du genre. En effet, les messages transmis par les enfants sont plus influents.

L'objectif est de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre de l'assainissement en prenant compte les différences et la hiérarchisation socialement construite, qui produisent des inégalités.

## Section 6. PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LA GESTION D'UNE CANTINE SCOLAIRE

### Objectif

- ✓ Trouver des solutions adaptées pour plus d'égalité dans la division du travail entre femmes-hommes dans le processus de gestion d'une cantine scolaire.

### Résultats attendus

A la fin de la section, les participant-es reconnaissent la division du travail par sexe /genre en amont (l'entretien du jardin potager scolaire) et en aval de la gestion d'une cantine scolaire (la distribution des bénéfices qui en découlent (gaz – gestion cantine).

### Matériels et supports

**Matériels** : Papier kraft, marqueurs de différentes couleurs et masking-tape

**Support** : Tableau de l'analyse des avantages

### Durée

La durée estimative pour dispenser cette section est de **15 minutes**





## Activité 6. Accroître l'égalité hommes – femmes dans le processus de gestion d'une cantine scolaire (15mn)

### Rappel de l'objectif

- ✓ Trouver des solutions adaptées pour plus d'égalité hommes – femmes dans la division du travail entre femmes -hommes dans le processus de gestion d'une cantine scolaire.

### Déroulement

1. Diviser les participant-es en groupe ;
2. Décrire les tâches à effectuer pour faire fonctionner une cantine scolaire – y compris les travaux en amont concernant le jardin scolaire ;

#### Exemple de tâches à compléter ou à ajuster :

- Établir un menu équilibré par semaine
- Faire la liste des ingrédients ou matières premières à acheter
- Évaluer le montant des dépenses à effectuer
- Gérer le stock
- Préparer les repas
- Cuire les repas
- Préparer la distribution des repas pour les élèves (assiettes, cuillères, ...)
- Débarrasser les couverts
- Faire la vaisselle et ranger
- Nettoyer les ustensiles et la cuisine

3. Ensuite, remplir les colonnes du tableau du support 8;
4. Discuter des résultats par rapport aux stéréotypes, par rapport aux divisions de travail, par rapport aux inégalités de genre, par rapport à la masculinité positive :
  - ✓ Qu'est-ce qu'on peut changer ?
  - ✓ Comment peut-on changer ?
  - ✓ Qui peut déclencher et porter le changement ?
  - ✓ Que pouvez-vous faire (individuellement et collectivement) pour changer ?
  - ✓ Quels obstacles va-t-il falloir surmonter ?
  - ✓ Qui sont les alliés ?

### Support 8 : Tableau de l'analyse des avantages

Liste des tâches	Qui effectue la tâche (H/F)	Matériel utilisé pour effectuer la tâche	Capacités requises pour effectuer la tâche	Qui prend les décisions pour effectuer la tâche
...				
...				



### Message

Il n'y a pas de travail spécifique à un homme ou à une femme dans la cantine. Les rôles peuvent être permutés.



## Evaluation

Nous proposons 4 exercices.

### 1. Compréhension et explication des terminologies de base

1. Préparer au préalable 12 petites feuilles (cartonnettes) et écrivez un mot-clé par cartonnette 2 fois. Les termes clés sont : le genre, la masculinité, les stéréotypes, le pouvoir et la sexualité ;
2. Répartir les participant-es en six groupes ;
3. Donner une feuille par groupe pour qu'un mot clé soit traité par deux groupes différents ;
4. Demander au groupe de faire en interne un brainstorming sur le mot-clé qui leur a été donné. Chaque participant doit partager sa compréhension du terme au sein du groupe. Après une discussion, le groupe doit ensuite dégager une expression sur ce qui définit le mieux le mot-clé ;
5. Après que les groupes ont terminé, demander leur de partager aux autres groupes leur compréhension commune du mot clé ;
6. Demander au groupe ayant traité le même mot-clé de présenter à son tour la compréhension du mot-clé ;
7. Débattre ensuite de la définition proposée ;
8. L'animateur /l'animatrice donnera une idée générale de chaque terme à la fin des exercices.

### 2. D'accord - Pas d'accord

Expliquer que vous souhaitez lancer un débat sur la définition des mêmes mots-clés pour confirmer la compréhension de ces mots dans cet exercice. Précisez que vous aimeriez que certains participants soutiennent ces arguments (d'accord) et que d'autres les rejettent (pas d'accord).

1. Lire une à une les affirmations de l'outil E1. Demander à chaque participant-es d'argumenter en faveur de l'affirmation. Ensuite d'argumenter contre l'affirmation. Rappeler à chacun qu'il s'agit d'un débat sur les questions et non sur leurs opinions personnelles.
2. Lorsque le temps est écoulé, demander à chaque participant de se positionner en faveur ou contre l'affirmation.
3. Lorsque les débats sont terminés, organiser une discussion générale en posant les questions ci-après :
  - ✓ Cette définition vous a-t-elle aidé à mieux comprendre les objectifs ?
  - ✓ Quels étaient les arguments les plus solides ? Pourquoi ?
  - ✓ Utiliser ces points clefs durant la conclusion pour résumer la discussion.

### Outil d'évaluation E1

Phrase	D'accord	Pas d'accord
Un stéréotype de genre est une généralisation figée, entretenue par la société sur les caractères des hommes ou des femmes		
Un stéréotype est une image simpliste, un cliché qu'on rapporte à une catégorie de personnes, à une institution ou à une culture.		
Egalité de genre et équité de genre signifient la même chose		
Le genre est synonyme de femme		
Genre est un concept qui indique que la femme et l'homme sont complémentaires		
« Être un homme » est universel ; les hommes sont les mêmes quelle que soit la culture dans laquelle ils évoluent		
La masculinité est un construit de la société		
Pleurer c'est pour les « femmelettes », et avoir tort c'est impossible pour un vrai homme		
La masculinité hégémonique est la perception d'être un homme ayant un rapport avec la virilité		
Il existe différents modèles de masculinité		

### 3. QUIZZ : Vrai ou faux

1. Expliquer aux participant·es que pour chaque question, il faut répondre par vrai ou faux. Utiliser l'outil E2 ;
2. Lire à haute voix ou écrire chaque affirmation et demander aux participant·es de voter et de donner des arguments sur le choix de leur vote ;
3. Ecrire le nombre des voix sur le tableau à feuille et continuer le débat ;
4. Examiner les réponses du groupe et demander aux participant·es d'expliquer leurs réponses.

### Outil d'évaluation E2

Affirmations	Vrai	Faux
Le pouvoir est juste une capacité à faire quelque chose avec le consentement des autres		
Il y a un ensemble de conditions pour avoir le pouvoir		
Le pouvoir peut s'exercer seulement avec une confiance en soi		
Le pouvoir est synonyme de domination		
La violence concerne seulement l'utilisation intentionnelle de la force physique		
La violence faite aux femmes est différente de la violence basée sur le genre		
La violence est un comportement acquis mais pas inné		
La violence est une manière acceptable d'exprimer la colère		

### 4. Discussion collective

1. Qu'est-ce que vous avez appris, personnellement ?
2. Qu'est-ce que nous pouvons retenir, collectivement ?
3. Qu'est-ce que vous pouvez faire, individuellement ?
4. Qu'est-ce que vous allez faire à la suite de cette formation ?

Vous retrouverez sur la page du projet Overdue de nombreuses vidéos, des blogs, des audios, des photos etc. qui peuvent vous être utiles pour réaliser un projet similaire

Ces ressources sont en accès libre et existent dans plusieurs langues.

<https://overdue-justsanitation.net/>

« Le travail invisible des femmes dans l'assainissement » - OGDS (Sénégal) :

<https://youtu.be/889JiZ5oqUw>

« Les toilettes, sièges des inégalités de genre ? » (Tabous relatifs au corps et aux toilettes) - GEPALEF (Côte d'Ivoire) :

<https://youtu.be/SrbwWkYJBsE>

« Toilettes publiques un besoin pressant pour les femmes de Bukavu » - CFCEM/GA(RDC) :

<https://youtu.be/KmRz7FXebhM>

Pour Madagascar, rendez-vous plus précisément sur ce lien

<https://overdue-justsanitation.net/cities/city-x/>

« Le travail formel des femmes dans l'assainissement urbain : reflet des stéréotypes de genre » - SiMIRALENTA (Madagascar) :

<https://youtu.be/Uk8OA2B7ppE>

Pour des toilettes publiques convenables prenant en compte le genre : cas de la Commune Urbaine d'Antananarivo :

Partie 1 : <https://youtu.be/b-THVA3iiBg>

Partie 2 : <https://youtu.be/tJObpH8WWVU>

---

Equipe de SiMIRALENTA et Genre en Action à Madagascar :

- Jeannine RAOELIMIADANA RAMAROKOTO
- Mina Harivola RAKOTOARINDRASATA
- Luce RAZAFINDRAMANGA MINONIAINA
- Passéa Michelle RAVOSOA ANDRIMALALA
- Rivo Pierrot RAJOSIVÉLO
- Charles ANDRIAMASINORO

Crédit photos : Sauf exception, SiMIRALENTA et Genre en Action à Madagascar