sh!ft
THE PROJECT TO END DOMESTIC VIOLENCE

Les hommes de demain, aujourd'hui : Perspective d'hommes canadiens concernant l'engagement des hommes et des garçons quant à la création d'un futur égalitaire entre les genres

Octobre 2019

UNIVERSITY OF CALGARY
FACULTY OF SOCIAL WORK

Auteures
Sarah Fotheringham, Ph. D., Travailleuse sociale
Lana Wells, M. Sc., Travailleuse sociale

Remerciements
Shift souligne l'appui du Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres du Canada à cet important projet. Les auteures souhaitent remercier Elena Esina pour avoir dirigé la coordination du projet, avec le soutien organisationnel de Winta Abera, sans qui le projet n'aurait pas respecté les délais attendus. Un merci spécial à Amanda Gibson pour la transcription des entretiens et à Maude Desrochers pour la traduction du rapport original en français; leur professionnalisme et leur dévouement dans le cadre de ce projet étaient inestimables. Enfin, nous tenons surtout à remercier les hommes qui travaillent à la promotion de l'égalité des genres au Canada et qui ont pris de leur temps pour contribuer à ce projet.

À noter que la vision des auteures de ce rapport ne représente pas nécessairement la vision de Femmes et Égalité des genres Canada.

L'ouvrage original a été publié en anglais par les auteures sous le titre « Tomorrow's men today: Canadian men's insights on engaging men and boys in creating a more gender equal future ». La traduction en langue française a été réalisée par une tierce partie. En cas de divergence entre les deux documents, la version originale du document sera considérée comme exacte.

Référence suggérée :
Fotheringham, S., & Wells, L. (2019). *Tomorrow's men today: Canadian men's insights on engaging men and boys in creating a more gender equal future.* Calgary, AB: The University of Calgary, Shift: The Project to End Domestic Violence.

Contact
Lana Wells, Brenda Strafford Chair in the Prevention of Domestic Violence
Département de Travail social, Université de Calgary
2500, University Drive NW, Calgary, AB, Canada, T2N 1N4
Téléphone : 403 220-6484 Courriel : lmwells@ucalgary.ca

sh!ft
THE PROJECT TO END DOMESTIC VIOLENCE

Table des matières

Avant-propos **1**
Résumé **4**
Glossaire des mots-clés **8**
1.0 Introduction **11**
2.0 Méthodologie **12**
2.1 Objectifs de recherche 12
2.2. Questions de recherche 12
2.3 Approches théoriques 13
2.4 Méthode et recrutement 13
3.0 Les participants **16**
3.1 Localisation géographique 16
3.2 Diversité 16
3.3 Les différents secteurs où le travail d'égalité des genres avait lieu 17
3.4 Type de travail sur l'égalité des genres 18
4.0 Résultats **18**
4.1 De quelles façons le travail avec les hommes et les garçons favorise l'égalité des genres pour les femmes? 19
4.2 Qu'est-ce qui a motivé les hommes à s'impliquer dans un travail visant à faire progresser l'égalité des genres ? 19
4.2.1 Expériences de sensibilisation 20
4.2.2 Influences 21
4.2.3 Résumé des facteurs ayant motivé les hommes à s'engager et à diriger un travail pour la progression l'égalité des genres 23
4.3 Quels sont les défis ou les obstacles auxquels les hommes se heurtent lorsqu'ils dirigent un travail en faveur de l'égalité des genres ? 24
4.3.1 Manque ou insuffisance des ressources et des capacités nécessaires à l'exécution de ce travail 24
4.3.2 Intérêt ou adhésion de l'ensemble de la communauté 25
4.3.3 Tensions avec des hommes à la tête d'un travail pour l'égalité des genres 26
4.3.4 Obstacles organisationnels et institutionnels 27
4.3.5 Isolement, épuisement professionnel et incapacité de maintenir l'équilibre au niveau personnel 28
4.3.6 Résumé des défis et des obstacles qui entravent la réalisation d'un travail en matière d'égalité des genres 29
4.4 Pourquoi la majorité des hommes et des garçons ne s'engagent-ils pas dans l'égalité des genres ? 30
4.4.1 Socialisation masculine et le privilège social masculin 30
4.4.2 La plupart des hommes sont déconnectés, apathiques envers l'égalité des genres 31
4.4.3 Les hommes ont peur 31
4.4.4 Pourquoi les garçons ne s'engagent-ils pas ? 32
4.4.5 Résumé des raisons pour lesquelles les hommes et les garçons ne s'engagent pas dans l'égalité des genres 33

4.5 Comment pourrions-nous mieux impliquer les hommes et les garçons ? 34
4.5.1 Construire un nouveau récit et une nouvelle approche 34
4.5.2 Créer des espaces sécuritaires 36
4.5.3 Soutenir un plus grand nombre de chefs de file et de champions de l'égalité entre les genres 37
4.5.4 Promouvoir le mentorat masculin, féminin et ethnoculturel auprès des jeunes hommes et des garçons 38
4.5.5 Tirer parti du milieu scolaire autant pour les hommes que les garçons 39
4.5.6 Intégrer une approche féministe, intersectorielle et respectueuse envers de multiples visions du monde 40
4.5.7 Périodes de transition ciblées et points d'entrée dans la vie des hommes 41
4.5.8 Sensibiliser et éduquer les hommes 42
4.5.9 Faites-en une approche relationnelle 43
4.5.10 Tirer parti de certains milieux de travail 44
4.5.11 Lier l'égalité des genres à la santé des hommes 45
4.5.12 Résumé de la façon dont nous pourrions mieux faire participer les hommes et les garçons à l'égalité des genres 46
4.6 Quels sont les avantages et les coûts pour les hommes qui dirigent un travail pour l'égalité des genres ? 48
4.6.1 Les avantages de diriger un travail pour l'égalité des genres 48
4.6.2 Les coûts à diriger un travail pour l'égalité des genres 49
4.6.3 Résumé des coûts et des bénéfices pour les hommes qui dirigent un travail en faveur de l'égalité des genres 51
4.7 Façons de mieux soutenir les hommes qui dirigent un travail en faveur de l'égalité des genres au Canada 52
4.7.1 Nouveaux investissements et financement durable 52
4.7.2 Orientation nationale 53
4.7.3 Un réseau d'alliés masculins/un système de soutien formel 53
4.7.4 Résumé des différentes façons de soutenir les hommes dans leur travail pour l'égalité entre les genres 54
5.0 Un pas en avant 55
5.1 Investir dans les efforts existant de leadership des hommes d'un océan à l'autre 55
5.2 Recruter plus d'hommes et de garçons pour faire avancer la sensibilisation et la promotion de l'égalité des genres 57
5.3 Élaborer des ressources et fournir du soutien facile d'accès 58
5.4 Tirer parti de la parentalité et des milieux dans lesquels nous vivons, apprenons, travaillons et jouons 58
5.5 Rassembler les hommes proféministes et les féministes menant le travail d'égalité des genres 59
6.0 Limites de la présente étude et opportunités pour des travaux futurs 60
Annexe 1 : Méthodologie 62
Annexe 2 : Index — Indicateurs et pratiques en matière d'égalité entre les genres 68
Références 70

Avant-propos

En tant qu'auteures, nous tenons à nous situer face à cette recherche. Nous sommes deux féministes ayant travaillé, depuis plus de 20 ans, sur des enjeux féministes tels que la violence conjugale et sexuelle. Notre vécu universitaire et communautaire a apporté l'expérience nécessaire pour alimenter ce rapport de recherche ; ce rapport est ainsi le reflet de ce contexte et vise l'accessibilité. Nous pensons également que l'inégalité entre les genres est indéniablement liée au taux de violence à l'égard des femmes et que ces enjeux ne doivent pas être abordés en vase clos dans notre travail avec les hommes et les garçons.

Ce rapport de recherche est issu de *Shift : Le projet pour mettre fin à la violence domestique* (www.preventdomesticviolence.ca), situé au département de Travail social de l'Université de Calgary. *Shift* a pour but de mener et mobiliser des recherches sur la prévention primaire afin d'habiliter les gens à créer des conditions sociales nécessaires à la prévention de la violence. Depuis 2011, nous avons axé notre programme de recherche sur l'engagement et la mobilisation des hommes et des garçons quant à la prévention de la violence et l'égalité des genres. Nous croyons que la violence et les inégalités sont apprises, renforcées et socialisées à travers notre environnement et nos institutions socioculturels (famille, amis, école, lieux de travail, médias, politiques, législation, etc.); une croyance qui a alimenté notre recherche.

Comme les concepts et les définitions sont importants dans ce travail, nous avons créé un glossaire que le lecteur peut voir, à la page 8, avant même de débuter la lecture du rapport. Toutefois, certains mots-clés nécessitent plus d'explications. Un d'entre eux est « proféministe ». Michael Flood, un expert mondial de premier plan sur l'engagement des hommes et des garçons explique qu'« être féministe ou proféministe, en bref, c'est être guidé par les principes d'égalité des sexes et de justice sociale »[1]. Le préfixe « pro » du mot « proféministe » signifie et implique d'être informé par le féminisme et de travailler aux côtés ou en collaboration avec les femmes et les organisations de femme[2]. Bien que parfois controversé, le terme est généralement utilisé pour décrire les hommes impliqués dans le travail féministe. Nous avons choisi d'utiliser ce terme dans le processus de recrutement de nos collaborateurs et tout au long du rapport, car ce mot est facile à comprendre et exprime les principes utilisés par les hommes qui travaillent pour l'égalité des genres au Canada.

Un autre terme utilisé dans le présent rapport est « Autochtones ». Nous reconnaissons et respectons la grande diversité des peuples autochtones au Canada et nous sommes conscientes que le Gouvernement fédéral s'est engagé à utiliser les termes « Premières Nations », « Inuit », et « Métis » pour refléter cette diversité. Nous avons choisi d'utiliser singulièrement le terme « Autochtones » afin de protéger l'identité des participants à la recherche.

Le troisième thème utilisé est le « genre ». Le genre se réfère à « la manière dont nous exprimons notre identité aux autres, et il est mis en lumière par nos pensées, nos émotions et nos choix, relativement à la façon dont nous évoluons dans la société. Le genre est façonné par des

influences culturelles et sociales ainsi que par le sentiment que nous avons de nous-même. Il s'agit d'une expérience complexe et personnelle »[3]. Nous croyons que le genre est un construit social et qu'il est appris à travers la socialisation collective. Le genre détermine souvent ce qui est attendu, autorisé et valorisé chez une femme ou un homme dans un contexte donné[4]. Nous reconnaissons aussi qu'il existe une diversité de genres. L'intention de cette recherche n'est pas de renforcer la binarité des genres mais plutôt d'entendre les perspectives de proféministes et de défenseurs de l'égalité des genres qui s'identifient comme étant des hommes.

Nous rédigeons ce rapport dans l'espoir de contribuer à un dialogue pancanadien sur la manière de mieux soutenir les hommes déjà engagés dans le travail sur l'égalité entre les genres, en plus de sensibiliser davantage d'hommes et de garçons à s'impliquer, d'un océan à l'autre. Nous pensons que pour parvenir à l'égalité entre les genres, une approche globale est nécessaire. Une approche qui vise les normes, les structures, les institutions sociales et culturelles ainsi que les pratiques et les politiques. Par le fait même, cette approche doit simultanément renforcer les compétences et la volonté des individus. Cela signifie que « nous », collectivement, devons créer des opportunités et un environnement où les individus de tous les genres peuvent apprendre, s'adapter et changer, tout en sachant que des erreurs seront commises en cours de route. En vue des défis globaux et pancanadiens actuels, les efforts de tous et de toutes seront nécessaires afin d'arrêter la violence à l'égard des femmes et parvenir à une véritable égalité des genres qui perdure.

Enfin, nous reconnaissons que ce travail complexe peut défier nos valeurs, nos idéologies, et qu'il appelle les hommes à subvertir un système qui les privilégie face au reste de la population. Les efforts déployés dans le cadre de ce travail doivent considérer les éléments précédents et garantir que nous engageons et mobilisons les hommes et les garçons de manière à ne pas renforcer ou recréer les inégalités de pouvoir entre les hommes et les femmes.

Ce rapport est rédigé dans l'idée d'unir tous les gens de tous les genres dans le but de faire progresser l'égalité des genres au Canada.

Solidairement,
Lana Wells, M. Sc., Travailleuse sociale
Sarah Fotheringham, Ph. D., Travailleuse sociale
Université de Calgary, Alberta, Canada
16 juin 2019

Dans ce rapport, les citations sont traduites de l'anglais au français pour en simplifier la lecture. Notez que les citations sont disponibles dans leur langue d'origine dans la version anglaise du rapport.

« Les hommes sont avides de ça. Je pense que nous voulons comprendre notre place dans ça et que le mouvement #MoiAussi a amplifié ça. Notre analyse de la violence fondée sur le genre est que même si les hommes sont dans une position de pouvoir et de privilège, et qu'on bénéficie de certaines manières de cette position, le système a pas un impact positif pour tous les hommes, ou leur profite pas de manière égale. Maintenir le pouvoir et les privilèges a un coût qui peut être pénible, ou du moins inconfortable. C'est pour ça que plusieurs gars sont prêts pour du changement ou font déjà les choses différements. Ils ont juste besoin de rencontrer d'autres personnes qui expriment leur masculinité de manières positives. Y'a donc ce désir que je vois partout où je vais; comme, je ne vois jamais une salle tranquille où les gars ne sont pas intéressés à avoir ces conversations e suis jamais entré dans une pièce silencieuse où les gars n'étaient pas intéressés à avoir ces conversations » (Participant n° 9).

Résumé

Ce rapport présente les résultats d'une recherche qualitative nationale menée auprès de 33 hommes proféministes engagés dans la promotion de l'égalité des genres auprès des hommes et des garçons de par le Canada. Le but de cette recherche était bilatéral : elle visait premièrement à révéler les motivations et les expériences d'hommes proféministes travaillant actuellement à l'égalité des genres au Canada ; et deuxièmement, à déterminer comment nous pouvons attirer, inviter, encourager et soutenir d'autres hommes et garçons à s'impliquer et à se mobiliser pour faire progresser l'égalité des genres au Canada.

Méthodologie et recrutement

À la suite d'une revue sommaire de la littérature sur la participation des hommes et garçons quant aux pratiques en faveur de l'égalité des genres[5], un index présentant 8 indicateurs et 42 exemples de pratiques a été mis au point afin de faciliter le recrutement des participants (voir annexe 2).

À l'aide d'un échantillonnage en boule de neige, nous avons contacté plus de 400 personnes, alliés masculins et organisations féministesm, pour nous aider à identifier des hommes défendant l'égalité des genres par l'entremise d'au moins une des façons indiquées dans l'index. Au total, 122 hommes ont été identifiés, 52 ont été invités à participer à l'étude et 33 ont été interrogés en fonction de leur localisation géographique, de la nature de leurs pratiques en matière d'égalité des genres et du secteur où ces pratiques ont eu lieu. De plus, afin de représenter leur vision intersectionnelle, les auteures ont ciblé des hommes :

- De toutes les provinces et de tous les territoires (milieu urbain et milieu rural)
- De minorités sexuelles et de genre, s'identifiant comme hommes
- Pratiquant différentes religions et provenant de cultures différentes
- Autochtones
- De tout âge (plus de 18 ans)
- Provenant de différents secteurs (privé, public, communautaire)
- Parlant les deux langues officielles du pays (anglais et français)

Les entrevues ont été enregistrées par audio, transcrites et qualitativement analysées. Une fois l'analyse préliminaire terminée, les thèmes clés ont ensuite été présentés à un groupe d'experts composé de sept universitaires et praticiens, dans le but de trianguler les données et d'approfondir l'analyse. Ainsi, les résultats suivants sont basés sur 33 entrevues avec des personnes s'identifiant hommes et défenseurs de l'égalité des genres ainsi que sur les commentaires de sept experts à travers le Canada. Cette étude a été approuvée par le *University of Calgary Conjoint Faculties Research Ethics Board*.

Résultats

Qu'est-ce qui a motivé les hommes à s'impliquer et à travailler pour la promotion de l'égalité des genres ? Les résultats démontrent que la vaste majorité des hommes interrogés ont expérimenté une situation où ils avaient été sensibilisés aux problèmes d'inégalité de genre et de violence fondée sur le sexe. Pour certains, cette situation de sensibilisation s'est faite à travers des expériences personnelles d'oppression et d'exclusion telles que l'homophobie, la transphobie, le racisme et la stigmatisation associée à la santé mentale. Pour d'autres, ce fut en faisant l'expérience d'agression et de violence à l'enfance, ou en étant témoin du dévoilement d'expérience de violence de la part d'autres individus. La paternité a également été identifiée comme une période de transformation importante pour certains répondants qui ont alors commencé à s'inquiéter de l'avenir de leurs enfants. L'engagement en faveur de la justice sociale, l'influence des femmes de la famille, en particulier des mères, et le mentorat féminin exercé par des pairs, des superviseures ou des collègues ont été identifiés comme des facteurs influents dans la vie de ces hommes.

Quels sont les obstacles et les défis auxquels les hommes sont confrontés lorsqu'ils travaillent à promouvoir l'égalité des genres ? Plusieurs défis ont été soulevés par les hommes faisant la promotion de l'égalité des genres auprès des hommes et des garçons. L'obstacle principal est le manque de financement lié directement à leur travail d'égalité des genres. Les répondants ont aussi identifiés le manque de capacité, de légitimation et d'adhésion, ainsi que les obstacles organisationnels et institutionnels comme des défis supplémentaires à leur travail. Plusieurs hommes ont constaté des tensions dans la promotion de leur travail sur l'égalité des genres, en particulier avec les féministes et les organisations féminines, où le langage utilisé et les approches étaient parfois conflictuels. Enfin, beaucoup ont déclaré se sentir isolés et épuisés en grande partie en raison du manque de ressources et de capacités.

Pourquoi la majorité des hommes et des garçons ne s'engagent-ils pas dans l'égalité des genres ? Cette recherche révèle plusieurs raisons pour lesquelles les hommes et les garçons s'engagent peu à l'égalité des genres dans la vie de tous les jours, dans les conversations, les programmes et les activités de promotion. La socialisation des hommes et leurs privilèges ont été déterminés comme étant les principales raisons et les principaux défis. Les participants ont expliqué que les construits sociaux actuels de la masculinité confinent les hommes à certains comportements qui incluent de ne pas démontrer de l'empathie, demander de l'aide ou faire de l'introspection, ce qui entraîne un manque d'intérêt ou d'engagement envers les questions et les enjeux d'égalité des genres. D'autres raisons ont été soulevées, telles que la peur d'être jugé ou d'avoir honte et la peur de perdre du pouvoir, puisque les constructions sociales actuelles en matière d'égalité des genres tendent à représenter les préoccupations féministes comme centrées sur les femmes, ce qui conduit les hommes à se déconnecter ou à être apathiques face à ces préoccupations. Les jeunes hommes manquent de modèles positifs et font face à la pression sociale et de leurs pairs pour se conformer aux stéréotypes de genre. Les participants ont suggéré d'offrir aux jeunes hommes des opportunités pour explorer la socialisation liée au genre. De plus, de nombreux hommes ont affirmé que les garçons avaient « soif » de ces conversations.

Comment pouvons-nous mieux engager les hommes et les garçons ? Les répondants ont été interrogés sur la façon d'augmenter l'engagement général des hommes et des garçons pour faire avancer l'égalité des genres. Le thème principal identifié était la construction d'un nouveau narratif invitant ces jeunes hommes à travailler dans le sens de l'égalité. Les participants suggéraient aussi de mettre l'accent sur les aspects positifs de la masculinité, de fournir des connaissances avec empathie et dans un environnement stimulant, en plus de rencontrer les hommes et les garçons au cours de leur processus de changement. Les hommes et les garçons nécessitent un endroit sécurisant afin de s'engager dans ces importantes conversations, en plus d'avoir besoin de modèles et de mentors de l'égalité des genres pouvant les guider et les conseiller. Le système scolaire a été déterminé comme un endroit simple et accessible pour travailler avec les jeunes hommes et les garçons. Les différentes stratégies afin d'engager les hommes doivent intégrer une approche féministe et intersectionnelle incluant des visions provenant du monde entier. De plus, ce travail en matière d'égalité de genre devrait cibler, d'entrée de jeu, la paternité, les fraternités et les sports d'équipe. Tous ces efforts afin d'éduquer et sensibiliser les hommes et les garçons devraient avoir lieu à l'intérieur même des établissements d'enseignement et des milieux de travail. Tirer avantage des lieux mentionnés précédemment, tout en faisant des liens avec les enjeux de santé des hommes, a aussi été identifié comme étant une façon de faire progresser le travail en matière d'égalité des genres.

Quels sont les coûts et les bénéfices pour les hommes défenseurs des pratiques en faveur de l'égalité des genres ? Les hommes interrogés ont déterminé plusieurs coûts et bénéfices. Les bénéfices les plus communs identifiés par les hommes sont l'épanouissement et la croissance personnels. Les autres bénéfices mentionnés sont l'amélioration des relations familiales et la création de nouvelles relations amicales avec des hommes partageant les mêmes idées en matière d'égalité des genres. Les hommes interrogés ont établi le stress et l'épuisement professionnel comme étant les coûts les plus communs, causés par le manque de ressources et l'isolement. Les hommes interrogés ont aussi mentionné des traumatismes indirects, ainsi que des coûts liés à la progression de carrière et les revenus. Plusieurs répondants ont d'ailleurs expérimenté de l'exclusion sociale et des réactions brutales.

Les différentes façons de soutenir les hommes et les garçons défenseurs de l'égalité des genres au Canada. Les répondants ont décrit ce qui les aiderait à faire progresser leur travail en matière d'égalité des genres. L'augmentation et la durabilité du financement ont émergé comme thème principal. Les investissements permettraient d'embaucher du personnel, d'accroître les capacités et d'améliorer les programmes. Les hommes interrogés ont mentionné avoir besoin d'une ligne directrice nationale concernant leur travail en matière d'égalité des genres. Cette direction peut prendre forme dans une stratégie formelle, un groupe de travail national ou même une coalition. Un réseau de soutien formel a également été défini comme étant essentiel à la progression ; cet espace pourrait être utilisé afin de lutter contre l'isolement, travailler sur des idées et des tensions, recevoir du soutien ainsi que résoudre des problèmes rencontrés par les hommes avec des idées similaires pour faire avancer l'égalité des genres.

Recommandations

À la suite des conclusions de cette recherche et selon la littérature déjà existante, cinq recommandations générales sont proposées concernant la façon de mieux engager les hommes et les garçons en tant qu'alliés, partenaires, dirigeants, défenseurs et cobénéficiaires de la progression de l'égalité des genres. Tout d'abord, des investissements financiers doivent être faits, par les gouvernements et les investisseurs, envers les hommes proféministes travaillant déjà à la progression de l'égalité des genres au Canada ; deuxièmement, les gouvernements, les organisations non gouvernementales, les milieux de travail et la société doivent créer davantage d'opportunités et d'expériences permettant aux hommes et aux garçons d'approfondir leurs connaissances et de les sensibiliser à l'égalité des genres ; troisièmement, tous les secteurs de travail et d'enseignement doivent développer des ressources et du soutien facile d'accès ; quatrièmement, les gouvernements, les institutions et les investisseurs doivent renforcer l'égalité entre les genres à l'intérieur même de l'environnement dans lequel nous vivons, apprenons, travaillons, jouons et prions ; finalement et cinquièmement, les gouvernements doivent réunir les hommes proféministes avec les dirigeants féministes afin de poursuivre la progression de ce domaine.

Conclusion

Il existe quelques mises en garde concernant le travail à venir en matière d'égalité des genres. Nous avons appris avec l'expérience et par la pratique qu'il est complexe de mobiliser un groupe socialement privilégié pour tenter de résoudre un problème qui a lieu dans ses propres rangs. Les efforts afin de faire progresser ce travail d'égalité doivent donc considérer cette tension dans le groupe et garantir que nous mobilisons et engageons les hommes et les garçons sans renforcer ou recréer les inégalités de pouvoir déjà présentes entre les genres. Ceci signifie donc que le financement se doit d'aider des initiatives qui expliquent clairement leur promotion de l'égalité des genres pour les femmes, leur changement positif quant au genre et leur résistance face au réflexe de notre société à tomber dans le patriarcat. De plus, comme le montre clairement notre étude, le mouvement proféministe reconnu par des hommes au Canada est toujours largement dirigé par des hommes blancs cisgenres — le groupe même qui bénéficie le plus du travail en faveur de l'égalité des genres (récompenses et éloges). La promotion d'une approche intersectionnelle à tous les niveaux (politique, financier, pratique) et la mise en place de partenariats avec les féministes et les organisations féminines jouent donc un rôle essentiel dans la promotion de l'égalité des genres au Canada.

Glossaire des mots-clés

Allié : « Un "allié" peut être défini comme une personne qui œuvre pour mettre fin à l'oppression dans sa vie personnelle et professionnelle en soutenant et en défendant les intérêts d'une population opprimée. »[6]

Approches de transformation du genre : Une approche qui modifie le genre implique une politique, un processus, un programme et/ou une stratégie qui aident réellement à modifier les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes, tout en s'attaquant aux éléments d'inégalité[7].

Biais de genre : Le biais de genre « est une préférence ou un préjugé envers un genre par rapport à l'autre. Les préjugés peuvent être conscients ou inconscients et peuvent se manifester de nombreuses façons ; à la fois subtiles ou évidentes. »[8]

Continuum de genre : L'éventail des multiples positions, tels que femme et homme, en addition de toutes autres positions sur le genre qui sont socialement viables.[9]

Égalité des genres : « Opportunités égales entre les hommes et les femmes afin d'accéder ou de contrôler leurs ressources sociales, économiques et politiques, en plus de recevoir la même protection légale (exemples : services de santé, éducation et droit de vote). On peut aussi définir ce terme par l'égalité des chances ou l'égalité formelle. L'égalité entre les genres est souvent utilisée de manière interchangeable avec l'équité entre les genres, mais les deux font référence à des stratégies différentes et complémentaires nécessaires pour réduire les inégalités fondées sur le genre. »[10]

Équité de genre : « Différent de l'égalité des genres, l'équité de genre fait référence aux différents besoins, préférences et intérêts des femmes et des hommes. Cela peut signifier qu'un traitement différent est nécessaire pour garantir l'égalité des chances. C'est ce que l'on nomme souvent comme l'égalité réelle qui prend en considération les réalités de la vie des femmes et des hommes. »[11]

Féminisme : Un terme qui signifie différentes choses pour différentes personnes. Dans cette recherche, nous utilisons ce terme pour décrire un mouvement politique défiant la domination masculine institutionnalisée. Nous partageons également l'avis de Bell Hooks qui affirme que le féminisme est un « mouvement pour mettre fin au sexisme, à l'exploitation sexiste et à l'oppression ».[12]

Genre : Le genre fait référence aux « attributs sociaux et aux conformités associés à la masculinité et à la féminité. Le genre est socialement construit et appris par la socialisation. Souvent, le genre détermine ce qui est attendu, autorisé et valorisé chez une femme ou un homme dans un contexte donné ».[13]

Genre et diversité sexuelle : « Des personnes qui constituent une population minoritaire en raison des différences concernant leur orientation sexuelle et/ou identité de genre. Les groupes qualifiés de minorités sexuelles incluent les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transexuelles, intersexuelles, transgenres et bispirituelles (*Two Spirits*). L'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés protège les minorités sexuelles contre la discrimination dans notre culture et notre société canadienne. »[14]

Hommes proféministes : Sont définis comme des hommes qui soutiennent activement le féminisme et ses efforts visant à instaurer l'égalité politique, économique, culturelle, personnelle et sociale des femmes (et de tous les genres) avec les hommes. « Le féminisme est défini comme un mouvement visant à mettre fin au sexisme, à l'exploitation sexiste et à l'oppression. »[15]
Identité de genre : Le sens qu'a une personne de sa masculinité, féminité, multi-genrité ou transgenrité. [16]
Intersectionnalité : Dans la recherche, l'intersectionnalité « insiste sur la nécessité de prendre en considération les interactions entre les structures de pouvoir et d'oppression ainsi que les aspects interdépendants de l'identité groupale et de l'emplacement social ».[17]
Justice transformative: La justice transformative est une approche de la justice qui enquête sur le crime ainsi que sur le contexte dans lequel ce crime a été commis afin de dévoiler et combattre l'oppression.[18]
Masculinités saines : Désignent le développement de croyances, d'attitudes et de normes relatives à la masculinité qui favorisent l'égalité des genres, la non-violence ainsi que les compétences sociales et émotionnelles. Cela implique : 1) d'élargir les notions traditionnelles de masculinité à un plus large éventail de qualités et d'expériences humaines (par exemple : nourrir, entretenir, et prendre soin des autres, savoir être vulnérable) ; et 2) défier les aspects des masculinités traditionnellement définis qui renforcent les dynamiques de pouvoir existantes et limitent la possibilité d'égalité entre les genres.[19]
Masculinités toxiques : Bien qu'elles ne soient pas bien définies dans la littérature, les masculinités toxiques font référence aux « caractéristiques de la masculinité qui créent une vulnérabilité chez les hommes face aux comportements malsains, à la dépression et à la violence contre eux-mêmes et/ou les autres ».[20] La masculinité toxique est actuellement utilisée comme « terme générique désignant différents types de comportements néfastes liés à la masculinité »[21] et aux normes masculines qui « servent à renforcir la domination, la dévaluation des femmes, l'homophobie et la violence gratuite ».[22]
Misogynie : « La haine intériorisée envers les femmes qui se manifeste de manières subtiles et non-subtiles dans le monde moderne. »[23]
Normes de genre : « Le genre n'est pas un synonyme de sexe. Le genre fait référence aux attentes et normes largement partagées au sein d'une société à propos des comportements, caractéristiques et rôles considérés comme étant appropriés pour les hommes et les femmes. Il s'agit d'une construction sociale et culturelle qui différencie les femmes des hommes et qui définit les interactions entre les femmes et les hommes. Le genre est une construction spécifique à la culture — il existe des différences significatives dans ce que les femmes et les hommes peuvent ou ne peuvent pas faire d'une culture à une autre. Toutefois, ce qui est assez cohérent d'une culture à l'autre, c'est qu'il existe toujours une différence nette entre les rôles des hommes et des femmes, leur accès aux ressources productives et leur pouvoir de décision. »[24]
Patriarcat : « Un système de structures et de pratiques sociales dans lequel les hommes dominent, oppriment et exploitent les femmes. »[25]
Pouvoir : « La capacité de prendre des décisions concernant sa vie et la capacité d'influencer et/ou d'atteindre des objectifs souhaités. Toutes les relations sont influencées par le pouvoir, lequel est profondément façonné par les identités sociales, notamment le genre, l'origine ethnique, la classe sociale, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, la nationalité, etc. »[26]

Privilège : Les avantages liés à l'appartenance à un groupe dominant (basé sur le genre, l'origine ethnique, la classe sociale, les capacités ou la sexualité). L'invisibilité des privilèges se traduit par l'idée que ceux qui sont dominants dans une société peuvent être inconscients de leur domination ou de leur statut. Cette invisibilité des privilèges empêche les gens de prendre conscience de l'ampleur de la discrimination et peut, par conséquent, les mettre en colère lorsqu'ils sont confrontés à des preuves ou à des déclarations de racisme, de classisme, de sexisme, etc.[27]
Rôles de genre : Les comportements et les caractéristiques culturellement prescrits et qui dictent la manière dont les hommes et les femmes devraient agir[28].
Socialisation du genre : La socialisation du genre implique l'apprentissage des normes sociales relatives à ce qu'une société juge approprié pour les hommes et pour les femmes[29]. « Les hommes sont censés apprendre à *se comporter comme un homme* — ils sont éduqués ou socialisés à la masculinité. Les femmes sont censées apprendre à *se comporter comme une femme* — elles sont éduquées ou socialisées à la féminité. »[30] Nous savons que le genre n'est pas binaire ; cependant, parler de cette binarité (et de la façon dont elle est problématique) est une étape importante afin de passer en revue les stéréotypes et les normes de genre.

1.0 Introduction

Depuis longtemps, l'égalité des genres est un objectif important du féminisme. Cependant, ce mouvement en faveur de l'égalité a traditionnellement été perçu comme étant un enjeu propre aux femmes, ayant les hommes comme problème ciblé[31]. Néanmoins, le rôle important que jouent les hommes et les garçons dans la réduction des inégalités entre les genres est de plus en plus reconnu dans le monde entier[32], puisque cette inégalité est profondément liée aux constructions sociales de la masculinité et à la violence fondée sur le genre[33]. L'engagement progressif des hommes, en tant que partie de la solution à l'égalité des genres, découle de notre compréhension grandissante des effets négatifs que vivent aussi les hommes dans une société patriarcale[34]. Alors que plusieurs hommes et garçons bénéficient directement et indirectement des inégalités de genre et des structures patriarcales, ils en paient aussi un coût important, notamment en ce qui concerne leur santé physique et émotionnelle[35].

Malgré l'évidente importance de travailler avec les hommes et les garçons pour faire progresser l'égalité des genres, les recherches sur le sujet, dans l'hémisphère nord, sont assez limitées[36]. La plupart de nos connaissances sur l'engagement des hommes et des garçons quant à la progression de l'égalité des genres est basée sur des recherches menées par l'Union européenne[37] et l'hémisphère Sud[38]. Il existe donc un besoin réel afin d'avoir une meilleure compréhension et documentation de la façon dont les hommes et les garçons réagissent à l'émergence de l'égalité entre les genres, que ce soit au niveau mondial ou dans le contexte canadien[39].

Le Canada est engagé à faire progresser l'égalité entre les genres par la protection et l'autonomisation[i] des femmes et des filles, ainsi que récemment, par l'engagement des hommes et des garçons dans ce combat égalitaire.[40] Dans le budget de 2018, le gouvernement du Canada s'est explicitement engagé à investir 1,8 million de dollars à l'élaboration d'une stratégie fédérale visant à impliquer les hommes et les garçons, en tant que partenaires, à la progression de l'égalité des genres. Cette stratégie est directement liée au *Cadre des résultats relatifs au genre du Canada.* Ce cadre vise à déterminer les performances du Canada dans six domaines essentiels à la réalisation de l'égalité des genres : l'éducation et le développement des compétences, la participation à l'économie et la prospérité économique, les qualités de meneurs et la participation démocratique, la violence fondée sur le genre et l'accès à la justice, la réduction de la pauvreté, la santé et le bien-être ainsi que l'égalité des genres dans le monde entier.[41]

Comme le Canada n'a pas de données représentatives ou de données qualitatives sur les hommes canadiens et leur travail quant à l'égalité des genres, la présente étude vise à combler ce manque, tout en rehaussant le profil du Canada en tant que chef de file du mouvement d'égalité des genres. Le but de cette recherche était bilatéral : elle visait premièrement à révéler les motivations et les expériences d'hommes proféministes travaillant actuellement à l'égalité des genres au Canada ; et deuxièmement, à déterminer comment nous pouvons attirer, inviter,

[i] Le terme autonomisation est souvent plus connu sous sa forme anglaise, soit ; *empowerment*.

encourager et soutenir d'autres hommes et garçons à s'impliquer et à se mobiliser pour faire progresser l'égalité des genres au Canada.

Ce rapport débute par un bref aperçu des méthodes utilisées, suivi d'une présentation des résultats de recherche. Le rapport se termine par des recommandations à l'intention du Gouvernement du Canada et autres tiers concernés par les moyens de mieux engager et mobiliser les hommes et les garçons afin de faire progresser l'égalité des genres d'un océan à l'autre.

2.0 Méthodologie

Cette section fournit un aperçu de la méthodologie. Pour une description détaillée, rendez-vous à l'annexe 1.

2.1 Objectifs de recherche

Les objectifs de recherche étaient les suivants :

1. Se renseigner sur l'élaboration d'une stratégie qui promeut l'égalité et les pilotes innovants, visant à engager les hommes et les garçons, tout en ciblant des approches qui luttent contre les inégalités, en contribuant de manière approfondie à l'implication individuelle des personnes, telle qu'en créant des discussions de groupe ou des approches méthodologiques ;
2. Faire progresser les connaissances en contribuant à développer une compréhension plus nuancée de la masculinité dans notre société canadienne en cherchant des expériences vécues par des hommes ayant résisté à la hiérarchie et aux préjugés de genres, même si ces derniers restent normalisés et largement acceptés dans plusieurs domaines de la vie des Canadiens et Canadiennes ; et comprendre les conditions et l'environnement sociaux qui soutiennent les hommes à devenir des défenseurs de l'égalité des genres.

2.2. Questions de recherche

Cette étude a mis l'accent sur quatre questions précises :

1. Quelles sont les visions et les expériences des hommes ayant résisté aux hiérarchies et préjugés de genres, malgré leur normalisation et acceptation dans de nombreux domaines de la vie des Canadiens et des Canadiennes?
2. De quelles façons la progression de l'égalité des femmes peut-elle impliquer les hommes et les garçons sur la base de réels témoignages et réflexions ? Par exemple, qu'est-ce qui a motivé ou inspiré les répondants à s'écarter de la « norme » ? Quelles leçons pertinentes pourraient inspirer les nouvelles générations ?
3. Quels facteurs de motivation doit-on prendre en considération lorsque nous encourageons les hommes et les garçons à jouer un rôle actif dans le mouvement égalitaire et dans l'inclusion culturelle et sociale ?

4. Quelles conditions sociales encouragent les hommes à devenir des défenseurs de l'égalité des genres ?

2.3 Approches théoriques

La déviance positive, l'intersectionnalité et le pragmatisme sont les trois théories ayant guidé la conception de notre recherche. En résumé, la déviance positive est une approche qui vise une partie d'un groupe ou d'une population qui résiste aux normes habituelles[42]. Par exemple, cette étude a recruté des hommes proféministes travaillant au Canada pour faire avancer l'égalité des genres et pour mettre un terme à la violence envers les femmes. Ces hommes remettent en question et perturbent les normes individuelles et institutionnelles qui renforcent la violence envers les femmes ainsi que les inégalités de genre. L'intersectionnalité est un outil conceptuel utilisé afin d'observer « l'influence interdépendante de la classe sociale, de l'origine ethnique, du genre et de la sexualité, tout en soulignant la manière dont la catégorisation de l'identité ainsi que les structures d'inégalité sont mutuellement conçues et incitent une analyse en catégories distinctes. »[43] Pour mettre ce concept en pratique, l'étude a recruté des hommes provenant de divers milieux sociaux et ayant diverses expériences (revenu, culture, emplacement géographique) afin de comprendre la façon dont leur intersectionnalité influence leur travail avec les hommes et les garçons. Enfin, le pragmatisme est une approche en recherche qui remplace des concepts traditionnels tels que l'épistémologie et la méthodologie[44], pour mettre de l'avant la question de recherche et les meilleures méthodes pour répondre à cette dernière[45]. Pour les auteures, cette approche a été respectée selon les principes de base suivants : « faites attention, écoutez et regardez, soyez ouverts, réfléchissez à ce que vous entendez et voyez, documentez-vous systématiquement et appliquez ce que vous apprenez »[46]. Le respect de ces principes fondamentaux — qu'ils soient ou non liés à une orientation théorique — est au cœur d'un travail qualitatif de qualité et reflète la nature pragmatique de cette approche.

2.4 Méthode et recrutement

Une brève revue de littérature[47] a été complétée pour déterminer l'état des connaissances sur l'engagement des hommes et des garçons dans les travaux sur l'égalité des genres ainsi que pour identifier des études qualitatives semblables réalisées au Canada, aux États-Unis et en Australie. Cette recension des écrits a été utilisée pour guider notre conception et nos procédures de recherche ainsi que les questions à se poser. L'échantillonnage en boule de neige (une technique de recrutement dans laquelle les participants à l'étude sont invités à identifier d'autres participants, d'où le nom ; une boule de neige qui grossit) a été utilisé pour trouver des hommes qui occupent ou qui occupaient des postes d'influence et/ou d'autorité et qui, par leurs comportements, ont démontré un engagement sincère envers l'égalité des genres ainsi que le respect et la reconnaissance des droits des femmes. Des questions essentielles ont donc été posées, telles que : À quoi ressemble un engagement envers l'égalité des genres ? Quelle conduite et quelles actions cela impliquerait-il ? De quelle façon allons-nous déterminer si un homme est vraiment engagé dans ce travail d'égalité entre les genres ? De ce fait, nous avons conclu que les hommes devaient être engagés dans ce travail en public, de manière observable et vérifiable. Pour

nous aider à déterminer les éléments précédents et faciliter le processus de recrutement, nous avons développé un index ayant identifié huit indicateurs et 42 exemples de pratiques d'égalité des genres (voir annexe 2).

Cet index a été développé à l'aide des indicateurs soulevés par le Gouvernement du Canada[48] et par la recension de la littérature académique et internationale. Nous avons par la suite consulté une *leader*/experte[ii] autochtone pour examiner l'index. Ce dernier a été développé pour s'inscrire dans les objectifs de l'étude ; plusieurs indicateurs et pratiques de l'égalité des genres ont été adaptés afin de refléter des comportements égalitaires concrets et observables. Ces comportements observables ont fait partie du matériel utilisé lors du recrutement afin de s'assurer que les participants étaient bel et bien appropriés pour cette étude.

Nous avons contacté par courrier électronique notre réseau de plus de 400 personnes, organisations et alliés féministes (privés, à but non lucratif, publics et communautaires) à travers le pays pour nous aider à identifier des hommes défendant l'égalité des genres d'au moins une des façons déterminées par les pratiques d'égalité entre les genres, que vous pouvez retrouver à l'annexe 2. Nous avons également demandé aux organisations et alliés féministes de justifier la candidature à l'aide d'une description du travail du candidat fait en matière d'égalité des genres. Notre réseau a donc identifié 122 hommes au Canada.

Parmi toutes les candidatures reçues, les hommes ont été sélectionnés en fonction de la nature de leur travail en matière d'égalité des genres, du secteur dans lequel le travail a eu lieu et de leur emplacement géographique. À partir d'une vision intersectionnelle, nous avons choisi des hommes :

- De toutes les provinces et de tous les territoires (milieu urbain et milieu rural)
- De minorités sexuelles (s'identifiant comme hommes)
- Pratiquant différentes religions et provenant de cultures différentes
- Des groupes autochtones
- De tout âge (plus de 18 ans)
- Provenant de différents secteurs (privé, public, communautaire)
- Parlant les deux langues officielles du pays (anglais et français)

Au total, 52 hommes ont été invités à participer à l'étude. 33 ont répondu avec intérêts et ont ensuite été interviewés, 17 n'ont pas répondu, et 1 a refusé d'être interviewé. Comme il n'y a pas de taille d'échantillon standard pour les études qualitatives[49], cet échantillon a été jugé approprié et satisfaisant puisqu'il nous a permis d'atteindre un point de saturation des données et de bien représenter la diversité de la population canadienne.

[ii] L'interprétation provient d'une femme métisse qui travaille depuis 25 ans dans la région de Calgary, où vivent les signataires du Traité 7. Cette région abrite également la région 3 de la Nation métisse. La traduction est le résultat du travail avec les Aînés de la région qui aide à guider les services sociaux. Ainsi, les indicateurs sont le reflet du meilleur travail des services sociaux des communautés autochtones et des Aînés de la région. Cela étant donné, la perspective reflète tout de même l'environnement local de Calgary.

À l'aide d'un guide général d'entrevues, ces dernières ont eu lieu par téléphone et ont duré entre 60 et 90 minutes. Les entrevues ont été enregistrées sur bande audio, puis transcrites, et envoyées aux participants pour un processus nommé *vérification par membres*. Dix-sept hommes ont répondu au processus de vérification des membres.

Toutes les transcriptions des entrevues ont été finalisées et téléchargées dans *NVivo* (un logiciel d'analyse qualitative des données). Par la suite, une analyse qualitative a été réalisée à l'aide d'une technique d'encodage. Un plan d'encodage préliminaire jumelé à une lentille intersectionnelle a été développé à partir des données recueillies des premières transcriptions d'entrevues tenant compte des questions et des objectifs de la recherche. Par la suite, les transcriptions ont été analysées, codées et ajoutées au plan d'encodage au fur et à mesure que de nouveaux thèmes émergeaient[50].

Une fois l'analyse préliminaire de 28 entrevues débutée, les thèmes clés ont été présentés à un groupe d'experts composé de sept universitaires et praticiens de toutes les régions du Canada, identifiés grâce au processus de recrutement mentionné plus haut. Après la présentation des résultats préliminaires via la plate-forme en ligne Zoom, le panel a été invité à commenter les réflexions générales sur les données et/ou les concepts manquants, dans le but de trianguler les données et d'approfondir l'analyse. La triangulation en recherche qualitative est un terme utilisé pour désigner des pratiques qui améliorent l'exactitude et la crédibilité de la recherche[51]. Ces pratiques comprennent la comparaison de plusieurs perspectives, sources ou méthodes afin de corroborer l'analyse et renforcer la validité de l'étude[52].

Ce rapport est donc basé sur 33 entrevues avec des hommes défenseurs de l'égalité des genres ainsi que sept hommes experts à travers le Canada. Cette étude a été approuvée par le *University of Calgary Conjoint Faculties Research Ethics Board*.

3.0 Les participants

Cette section donne un aperçu des 33 hommes ayant participé à l'étude.

3.1 Localisation géographique

Les hommes ayant participé à cette étude provenaient de tous les coins du pays. La carte ci-dessous montre où se situaient les participants à travers le Canada :

Les hommes ayant participé à cette étude provenaient de tous les coins du pays. La carte ci-dessous montre où se situaient les participants à travers le Canada :

Régions	Provinces	Participants
Centre du Canada	Ontario	9 hommes
	Québec	2 hommes
Provinces des prairies	Alberta Saskatchewan Manitoba	8 hommes
Côte Ouest	Colombie-Britannique	6 hommes
Province de l'Atlantique	Nouvelle-Écosse Nouveau-Brunswick Terre-Neuve-et-Labrador Île-du-Prince-Édouard	5 hommes
Territories du Nord	Nunavut The Northwest Territories Yukon Territory	3 hommes
Total		**33 hommes**

3.2 Diversité

L'équipe de recherche s'est efforcée d'inclure diverses expériences et perspectives culturelles par le biais d'un recrutement ciblé. Les 33 hommes interrogés représentaient les perspectives culturelles suivantes :

- Vingt hommes identifiés comme étant blanc/caucasien/colon
- Six hommes identifiés comme étant Immigrants au Canada
- Cinq hommes identifiés comme étant autochtone ou métis
- Cinq hommes identifiés comme étant homosexuel ou transgenre
- Quatre hommes identifiés comme étant canadien d'afrique ou des caraïbes
- Trois hommes identifiés comme étant indo-canadien
- Un homme identifié comme être euro-canadien

En termes d'âge, l'échantillon était représenté par quatre catégories distinctes :

- Six hommes avaient entre 18 et 30 ans
- Huit hommes avaient entre 31 et 40 ans
- Neuf hommes avaient entre 41 et 50 ans
- Huit hommes avaient entre 51 et 60 ans
- Deux hommes avaient 61 ans et plus

Le nombre d'années d'engagement envers l'égalité des genres variait aussi pour les participants, malgré une majorité se situant entre 3 à 5 années d'engagement :

- Moins de 2 années (N=3)
- 3 à 5 années (N=12)
- 6 à 10 années (N=10)
- 11 à 15 années (N=0)
- 16 à 20 années (N=2)
- Plus de 20 années (N=6)

3.3 Les différents secteurs où le travail d'égalité des genres avait lieu

Les participants ont été interrogés sur le secteur où se déroulait leur travail en égalité des genres : public (gouvernement, santé, éducation), privé (entreprises) ou à but non lucratif/communautaire. Près de la moitié des répondants (N = 15) ont indiqué que leur travail en égalité des genres couvrait tous les secteurs. Les autres ont indiqué que leur travail couvrait seulement un secteur. Huit ont identifié les organismes à but non lucratif ou communautaire comme contexte de travail en égalité des genres. Sept hommes ont indiqué le secteur public comme étant leur unique milieu de travail pour faire avancer l'égalité entre les genres. Le secteur public comprenant, pour ces répondants, l'école de leur région ainsi que d'autres systèmes plus

importants tels que le milieu militaire ou la politique. Enfin, trois participants à l'étude ont concentré leur travail d'égalité des genres dans le secteur privé.

3.4 Type de travail sur l'égalité des genres

Le travail des participants sur l'égalité des genres s'est essentiellement concentré sur les trois catégories suivantes : prévenir et mettre fin à la violence envers les femmes (cela inclut un travail ciblé sur les agressions sexuelles ou la violence fondée sur le genre), approfondir la réflexion sur la socialisation genrée, les stéréotypes, la masculinité saine et l'égalité des genres générale, de façon à faire, par exemple, progresser l'égalité des genres aux postes importants et de direction au sein d'une entreprise ou d'un système.

La description du type de travail en matière d'égalité des genres a conduit à l'identification d'approches communes. Les répondants abordaient plus couramment l'égalité des genres de manière éducative en créant des formations, des ateliers, des séminaires et des conférences. S'en est suivi un travail de groupe, principalement auprès des jeunes hommes à l'école et à l'université, mais également avec les hommes adultes par le biais des services sociaux ou communautaires. Sept hommes ont aussi mentionné le mentorat impliquant des compétences d'autonomisation et des qualités de meneurs avec des jeunes et sept ont soulevé les campagnes de sensibilisation comme un élément clé de leur approche. Six ont mentionné des partenariats clés avec des organisations féministes, communautaires et avec leur réseau. Plus précisément, des partenariats internationaux avec des organisations partageant les mêmes idées, un réseau d'organisations couvrant de multiples domaines à travers tout le pays et des partenariats avec des organisations féminines locales au cours d'activités clés, tels que *16 Days to End Gender-Based Violence*. De plus, au niveau local, certains ont mentionné avoir un réseau d'hommes se réunissant autour de questions importantes concernant l'identité de genre. Quelques hommes ont expliqué que leur travail était axé sur un changement culturel, souvent dans le contexte d'un système ou d'une entreprise, tandis que d'autres ont souligné l'importance d'appliquer une approche intersectionnelle à leur type de travail sur l'égalité entre les genres. Quelques personnes interrogées ont également mentionné des cérémonies autochtones, des rites de passage et la réconciliation comme étant des manières d'aborder l'égalité des genres.

4.0 Résultats

Cette section présente les principales conclusions des entrevues qualitatives complétées avec les 33 hommes répondants et les 7 experts.

Ces résultats sont divisés en sept thèmes principaux : 1) Les manières par lesquelles le travail avec les hommes et les garçons favorise l'égalité des genres pour les femmes ; 2) Ce qui motive les hommes à s'impliquer dans un travail d'égalité entre les genres ; 3) Les défis ou les obstacles auxquels les hommes sont confrontés lorsqu'ils dirigent des activités d'égalité des genres ; 4) Les raisons pour lesquelles les hommes et les garçons ne s'engagent pas à faire progresser l'égalité des genres ; 5) Comment impliquer davantage les hommes et les garçons dans ce travail ; 6)

Avantages et coûts des hommes menant un travail pour faire progresser l'égalité des genres ; et 7) Comment mieux soutenir les hommes qui font un travail pour l'égalité des genres au Canada.

4.1 De quelles façons le travail avec les hommes et les garçons favorise l'égalité des genres pour les femmes?

Nous avons demandé aux répondants de quelles façons leur travail auprès des hommes et des garçons favorisait une meilleure égalité des genres pour les femmes. Deux thèmes principaux ont émergé de cette question. Tout d'abord, plusieurs ont mentionné des causes importantes de la violence envers les femmes et de la réduction de cette violence par le travail direct auprès des hommes afin de transformer leur vision de la masculinité : « Au fur et à mesure que nous évoluons et apprenons, nous réalisons que la cause première de la violence fondée sur le genre est définitivement liée à l'inégalité des genres et aux idéaux malsains des jeunes hommes ainsi qu'à une vision malsaine de la sexualité en général» (Participants n° 1). Les répondants ont convenu qu'aider les hommes à guérir de leurs traumatismes, à construire des relations saines, à utiliser la non-violence, à améliorer leurs compétences en communication et à réexaminer l'ensemble des masculinités était aussi partie prenante de ce premier thème :

> « Si nous avions un type de masculinité sain, progressif et non oppressif encouragé dans notre société, ces gars-là auraient une meilleure capacité de régulation émotionnelle, de meilleures habiletés de communication, et, par conséquent, ils seraient de meilleurs partenaires et de meilleurs modèles pour leur conjointe et leur famille » (Participant n° 3).

Deuxièmement, les personnes interrogées ont convenu que le fait de travailler avec des hommes en tant qu'agents de changement permet de renforcer l'alliance avec les femmes et de partager le pouvoir :

« Donc, pour moi, l'égalité ou l'équité des genres c'est habituellement une question de pouvoir, ou le partage du pouvoir, et la manière que les gens utilisent leur pouvoir de manière interpersonnelle, communautaire, sociale et structurelle. Donc, on fait une certaine sensibilisation aux dynamiques du pouvoir pour préparer les hommes à devenir des alliés. » (Participant n° 9).

4.2 Qu'est-ce qui a motivé les hommes à s'impliquer dans un travail visant à faire progresser l'égalité des genres ?

Les hommes ont été interrogés sur ce qui les avait motivés à s'impliquer dans le travail d'égalité des genres. Deux thèmes principaux sont ressortis : avoir vécu une expérience de « sensibilisation » leur ayant permis des prises de conscience ainsi qu'être influencé par des personnes et des formations spécifiques.

4.2.1 Expériences de sensibilisation

Une expérience de sensibilisation est une expérience personnelle créant une prise de conscience chez un homme envers l'inégalité des genres, la violence envers les femmes ou la violence fondée sur le genre.[53] En d'autres termes, il s'agit d'une expérience personnelle permettant à l'homme de reconnaître l'inégalité de genre comme une situation réelle. Pour les participants de cette étude, quatre expériences se sont avérées importantes en matière de sensibilisation aux questions d'inégalité entre les genres. Ces expériences sont notamment souvent devenues la raison principale de leur travail pour faire progresser l'égalité des genres. Ces expériences sont : 1) Expériences personnelles de racisme, d'oppression et/ou d'exclusion ; 2) Les expériences de traumas pendant l'enfance ; 3) Divulgation de violence de la part de tiers et/ou 4) Devenir père.

Expériences personnelles de racisme, d'oppression et d'exclusion. L'expérience de sensibilisation la plus répandue chez douze répondants a été leur expérience personnelle avec l'oppression ou l'exclusion, telle que l'homophobie, la transphobie, le racisme et la stigmatisation liée à la santé mentale.

Les répondants s'identifiant comme homosexuels et/ou transgenres ont mentionné leur expérience d'homophobie et de transphobie comme des situations de sensibilisation. Les participants ont expliqué les façons dont les expériences oppressives les avaient sensibilisés à l'inégalité et à l'oppression auxquelles les femmes étaient confrontées : « Je suis sorti du placard en tant qu'homme homosexuel durant mon adolescence. J'ai alors été capable de faire des liens entre la violence conjugale, la violence fondée sur le genre et les expériences d'homophobie et de discrimination » (Participant n° 15). Dans le même ordre d'idées, le racisme et la discrimination raciale est un autre facteur d'exclusion soulevé par les participants s'identifiant à une minorité visible. Tout comme les répondants précédents, plusieurs hommes de couleur ont relié leurs expériences avec le suprémacisme blanc, avec l'exclusion et avec l'immigration, à l'inégalité des genres. Un participant a partagé :

> « J'ai la peau brune, j'ai donc une expérience à être à l'extérieur, à ne pas me sentir à ma place, à ne pas être valorisé ou à ne pas me sentir valorisé, et je pense donc que je peux probablement, dans une certaine mesure, m'identifier aux filles et aux femmes qui ont eu cette expérience » (Participant n° 26).

Enfin, les expériences personnelles de stigmatisation liée à la santé mentale ont sensibilisé quelques-uns des répondants aux expériences des femmes concernant la discrimination, l'exclusion et l'oppression.

Traumatismes expérimentés durant l'enfance. Les entrevues ont révélé qu'avoir vécu un traumatisme durant l'enfance ou l'adolescence a sensibilisé les hommes aux enjeux d'inégalité des genres et de violence envers les femmes. Dix hommes ont mentionné avoir été victimes d'agressions sexuelles alors qu'ils étaient enfants/adolescents et ont expliqué cette expérience comme une prise de conscience de la violence fondée sur le genre et une incitation à participer à

sa prévention. Le dévoilement des répondants inclut des agressions sexuelles et physiques durant l'enfance ou envers des enfants ainsi que des témoignages de violence conjugale. Pour certains répondants s'identifiant autochtones, les traumatismes intergénérationnels et leurs influences ont été une expérience de sensibilisation : « J'ai vécu beaucoup de traumatismes lorsque j'étais jeune — agressions sexuelles, physiques, émotionnelles — et durant toute ma vie. Je me suis engagé dans ce travail, parce que je ne voulais pas que les jeunes traversent, même juste un peu, ce que j'ai vécu » (Participant n° 33).

Dévoilement de violence de la part de tiers. Neuf répondants ont expliqué avoir recueilli le dévoilement d'une tierce personne, principalement de la part de femmes faisant partie de leur vie, les sensibilisant aux expériences de violence vécues par les femmes. Ces expériences vont de l'agression sexuelle, du harcèlement, de l'exposition à la violence conjugale/à l'homicide, jusqu'à l'inégalité dans le milieu de travail :

> « Il y a eu un moment [avec mon amie quand elle m'a révélé une agression sexuelle], mais il y a tellement de moments similaires avec mes pairs que je pense que cela m'a vraiment fait réaliser à quel point notre système et nos croyances sur la violence sexuelle sont problématiques» (Participant n° 18).

La paternité. Huit hommes ont discuté de leur expérience lorsqu'ils sont devenus pères et de la façon dont la paternité les a sensibilisés aux problèmes d'inégalité de genre auxquels leurs enfants peuvent être confrontés. Pour un participant en particulier : « J'ai une fille… et je vais investir les dix prochaines années, douze années de ma vie, à changer la communauté dans laquelle elle va grandir » (Participant n° 1) ; et un autre : « J'ai des filles autochtones et la société actuelle a tendance à leur nuire et à les marginaliser, simplement parce qu'elles sont visiblement des femmes autochtones. Je suis donc profondément motivé à essayer de créer un changement sismique » (Participant n° 2).

4.2.2 Influences

Les hommes ont également identifié des influences importantes qui les ont motivés à s'impliquer dans le travail d'égalité entre les genres. Ces influences incluent les thèmes suivants : 1) un engagement pour la justice sociale ; 2) les membres féminins de la famille (généralement la mère) ; 3) les enseignements religieux/culturels ; et 4) le mentorat féminin.

Un engagement pour la justice sociale. La majorité des hommes interrogés (N = 21) ont décrit leur engagement personnel en faveur de la justice sociale et du changement comme principal facteur de motivation. Certains ont indiqué qu'« il n'y avait pas d'autre choix que de continuer [le travail] » (Participant n° 1) et qu'une fois que vous avez vu [l'inégalité des genres], vous ne pouvez plus l'ignorer » (Participant n° 12). D'autres l'ont décrit comme « une passion » (Participant n° 10), « une vocation » (Participant n° 28), le fait de « faire ce qui est juste » (Participant n° 11) et « ça fait du bien, ça sonne bien » (Participant n° 24). Un participant a souligné que pour de nombreux

hommes de couleur, la justice sociale et/ou l'activisme communautaire constituent une valeur culturelle : « nous voyons cela comme notre responsabilité » (Participant n° 8).

Membres féminins de la famille. L'influence des femmes dans la vie de nombreux hommes était un autre thème majeur pour 21 répondants, la majorité d'entre eux faisant référence à l'influence de leur mère dans leur travail en matière d'égalité des genres (N = 17). Les hommes ont décrit leur mère comme « déterminée » (Participant n° 11), « une forte présence dans notre famille » (Participant n° 15), « une chef de file dans son domaine » (Participant n° 2) et « un modèle puissant » (Participant n° 21). Les mères avaient tendance à enseigner à leurs fils l'égalité, le respect et l'inclusion des autres, malgré leurs différences. Pour quelques hommes, leurs mères excellaient dans leur travail à une époque où un tel succès était atypique. Pour d'autres hommes, le fait d'être confrontés aux difficultés de leur mère face à la pauvreté, à la maltraitance, à l'emploi multiple, à la monoparentalité, au racisme et aux dépendances leur a permis de comprendre que « le monde était fortement genré » (Participant n° 25). Comme un autre répondant l'a illustré : « J'ai toujours été élevé par des femmes et j'ai toujours vu les femmes se battre dans une société qui leur donne fondamentalement moins que les hommes ou qui les dégrade » (Participant n° 33). Pour d'autres hommes, l'influence provenait d'une sœur, d'une épouse, d'une tante, d'une grand-mère ou d'une petite amie.

Les enseignements religieux/culturels. Dix-neuf hommes ont identifié des théories, des enseignements et des lectures spécifiques qui les ont influencés dans leur travail sur l'égalité des genres. La plupart des répondants ayant abordé ce thème ont nommé des écrivains, des auteurs et des universitaires influents couvrant des concepts tels que le féminisme, l'intersectionnalité, la lutte contre le racisme, les enseignements autochtones, les normes sociales et culturelles, le continuum des genres, les rites de passage, les compétences culturelles, la communication non violente et les qualités de meneurs. Pour certains, ce thème reposait sur la foi — y compris la théorie de la libération[iii] et les enseignements du christianisme, du catholicisme et de l'islam — tandis que pour d'autres, les enseignements autochtones étaient essentiels :

> « Je suis [nom de la nation autochtone supprimé pour des raisons de confidentialité] et nous avons de nombreux enseignements sur l'égalité et le respect des femmes… il existe de nombreux autres enseignements dans notre culture qui font la promotion de l'égalité, et des valeurs et du respect que les garçons et les hommes doivent avoir envers les femmes et les filles, et qu'elles sont nos égales ; elles ne sont pas moins que nous et elles ne sont pas mieux que nous » (Participant n° 31).

Mentorat féminin. Dix-huit hommes ont identifié des femmes dans leur vie professionnelle ou personnelle (n'étant pas un membre de la famille) qui ont agi en tant que mentor et les ont encouragées dans leur travail en matière d'égalité des genres. Pour beaucoup, ces femmes occupaient des postes de direction dans leur milieu de travail et, dans quelques cas, étaient leurs

[iii] La théorie de la libération met l'accent sur la préoccupation sociale pour les pauvres et la libération politique pour les personnes opprimées.

collègues de travail. Parmi les autres exemples, citons des femmes d'organisations féministes ou d'autres organisations à vocation militante, des dirigeantes d'un milieu culturel et des enseignantes. Les hommes ont décrit la manière dont ces femmes offraient un mentorat et un soutien alors qu'elles naviguaient à travers la socialisation genrée et qu'elles développaient des programmes d'égalité entre les genres. De nombreuses mentors ont également contesté des façons particulières de penser et de faire, encouragé la pensée critique, encouragé la responsabilisation, soutenu la résolution de problème, écouté et apporté leur soutien. Par exemple :

« Concernant ce qui m'a ouvert à la possibilité de travailler en matière d'équité entre les genres, et en particulier concernant la prévention de la violence dans ce domaine, je reviens à certaines des personnes que j'ai mentionnées précédemment ; des femmes autochtones et des femmes de couleur qui sont responsables de ma compréhension du monde au-delà de ma propre expérience personnelle et qui ont investi le temps et l'énergie nécessaire pour m'expliquer, me responsabiliser, et qui étaient disposées à me parler de mes propres erreurs dans mes perceptions et actions que j'ai fait dans mon parcours comme allié » (Participant n° 9).

4.2.3 Résumé des facteurs ayant motivé les hommes à s'engager et à diriger un travail pour la progression l'égalité des genres

Les hommes ont décrit une variété d'expériences de sensibilisation, de personnes influentes et d'éléments motivateurs qui les ont poussés à s'engager dans un travail d'égalité des genres. Pour plusieurs répondants, c'est grâce à une expérience de sensibilisation qu'ils se sont d'abord conscientisés aux questions de l'inégalité entre les genres et de la violence faite aux femmes. Pour certains, il s'agissait plutôt d'une expérience personnelle d'oppression et d'exclusion, comme l'homophobie ou la transphobie, le racisme et la stigmatisation associée au fait d'avoir une maladie mentale. Grâce à ces expériences, les hommes ont partagé leur capacité à établir un lien avec l'oppression des femmes. L'expérience d'un traumatisme dans l'enfance a été décrite comme une autre expérience de sensibilisation. Plusieurs des répondants ont révélé avoir été victimes d'agression sexuelle, avoir été témoins de tels actes, avoir été victimes de violence familiale, et/ou avoir été témoins et/ou victimes de violence physique durant leur enfance. Ces expériences ont motivé les hommes à s'impliquer en tant qu'adultes pour essayer de prévenir ou de réduire la violence masculine. D'autres ont décrit les révélations de violence de la part d'êtres chers ou de pairs comme un moment de sensibilisation ayant motivé leur engagement.
Enfin, la paternité a été identifiée comme un moment clé pour certains des répondants en ce qui concerne leur engagement dans la promotion de l'égalité entre les genres.

Les hommes ont également présenté des personnes importantes les ayant influencés et qui ont contribué à leur participation au travail en matière d'égalité des genres. Pour beaucoup, l'engagement en faveur de la justice sociale était l'un des principaux facteurs de motivation. Plusieurs ont expliqué qu'ils se sentaient moralement obligés d'œuvrer en faveur du changement,

car ils estiment que c'est la bonne chose à faire. Bon nombre de répondants ont également été influencés par des membres féminins de leur famille, enfants et adultes. Pour la plupart, c'est l'influence de leur mère qui a été importante, cette dernière décrite avec de nombreux adjectifs positifs et puissants. Pour d'autres, c'est la lutte de leur mère contre la violence, la pauvreté et le racisme, par exemple, qui les ont sensibilisées aux inégalités entre les genres et à la violence faite aux femmes. Dans le même ordre d'idées, d'autres hommes ont décrit, comme facteur influent, le mentorat féminin qu'ils ont reçu au cours de leur vie de la part de leurs pairs, collègues et employeurs. Ces mentors ont aidé les répondants à comprendre la discrimination et la violence fondée sur le genre, en plus d'encourager la responsabilisation et de fournir un soutien. Enfin, les hommes ont décrit d'importants enseignements religieux et culturels ainsi que des lectures féministes comme éléments ayant influencé leur travail d'éducation générale. Une gamme de théories et de concepts qui ont guidé leur travail ont été décrits, comme la théorie de la libération, l'intersectionnalité, les rites de passage, l'antiracisme, la justice sociale et les enseignements autochtones.

4.3 Quels sont les défis ou les obstacles auxquels les hommes se heurtent lorsqu'ils dirigent un travail en faveur de l'égalité des genres ?

Les hommes ont été interrogés sur les défis ou les obstacles auxquels ils font face lorsqu'ils dirigent leur travail en matière d'égalité des genres. Cinq thèmes communs ont été reconnus : 1) Un manque de ressources et de capacité pour faire ce travail ; 2) L'intérêt ou l'adhésion de la communauté en général ; 3) Les tensions avec les hommes qui dirigent un travail d'égalité des genres ; 4) Les obstacles organisationnels et institutionnels ; et 5) L'isolement, l'épuisement professionnel et l'incapacité de maintenir un équilibre au niveau personnel.

4.3.1 Manque ou insuffisance des ressources et des capacités nécessaires à l'exécution de ce travail

Dix-sept hommes ont identifiés le manque de ressources ou de capacités comme des obstacles à ce travail. Pour près de la moitié (N=14) des participants, l'obstacle prend la forme d'un manque de financement. Selon les personnes interrogées, cette rareté du financement destiné à soutenir les hommes qui dirigent des activités d'égalité des genres comporte plusieurs implications. Certains hommes travaillent entièrement bénévolement pour faire progresser l'égalité entre les genres.
En l'absence d'un poste rémunéré, certains ont décrit les défis associés à la prestation d'un programme efficace et significatif. D'autres hommes ont indiqué qu'ils passent beaucoup de temps à chercher du financement au lieu de faire du vrai travail :

> « Souvent, mon travail... a été réduit à essayer de trouver du financement... nous ne pouvons même pas faire le travail que nous avions prévu de faire, parce que nous passons trop de temps sur le plan administratif à essayer de consolider ce que nous faisons » (Participant n° 1).

Pour certains d'entre eux, cela signifiait ne pas savoir où chercher du financement ou avoir un manque d'occasion pour des activités de financement, tandis que pour d'autres, cela signifiait essayer d'intégrer et de justifier leur travail dans divers comptes de financement.

Quant aux répondants rémunérés dans leur travail, ils ont indiqué être les seuls dans leur organisation et avoir de la difficulté à suivre la mise en œuvre des mesures de soutien et des programmes. Selon les personnes interrogées, un afflux de fonds aiderait à embaucher plus de personnel, à rémunérer les coordonnateurs ainsi qu'à offrir et à élargir les services efficaces. Sinon, « cela limite le rythme auquel nous pouvons engager les hommes, même si l'intérêt des hommes augmente » (Participant n° 9).

La capacité est un deuxième sous-thème qui, selon certains, était limité (N=6). Dans ce contexte, la capacité fait référence aux compétences, à la formation, aux outils, aux cadres de travail ainsi qu'au programme et est étroitement liée au manque de financement. Certains ont dit s'inquiéter de savoir s'ils travaillaient avec les hommes et les garçons de la meilleure façon possible, s'ils réagissaient efficacement aux problèmes et s'ils avaient les bonnes compétences et aptitudes : « J'ai des craintes personnelles, comme celle de savoir comment gérer s'ils [les participants] sont vraiment racistes, ou s'ils sont vraiment sexistes ; qu'est-ce que j'en fais ? » (Participant n° 26).

4.3.2 Intérêt ou adhésion de l'ensemble de la communauté

L'intérêt général, l'adhésion et la légitimation constituaient le deuxième thème majeur identifié comme obstacle par 14 répondants. Pour la majorité des répondants, le manque d'adhésion se traduit par des hommes qui ne manifestent pas d'intérêt et ne se présentent pas aux programmes, événements ou discussions en matière d'égalité des genres : « Je pense qu'il s'agit d'un domaine encore très fortement stigmatisé et qu'il est difficile d'obtenir la participation des hommes » (Participant n° 17). Lorsque des hommes sont présents à travers les activités d'égalité des genres, ce sont souvent ceux étant déjà engagés et les répondants expliquent qu'ils « finissent par prêcher à la chorale, parlant aux mêmes sujets habituels » (Participant n° 7).

Pour plusieurs répondants, le manque d'intérêt et d'adhésion à l'égard de leur travail d'égalité des genres était externe — provenant des autres secteurs et des groupes communautaires. Selon l'un d'eux, dans certains secteurs tels que l'investissement, les idées concernant l'égalité des genres sont relativement nouvelles et ne bénéficient pas encore d'un large soutien. D'autres personnes interrogées ont discuté de la façon dont le travail de leurs hommes et de leurs garçons n'est pas légitimé par les établissements universitaires, la Loi sur les services à l'enfance et à la famille, ainsi que par les autres organismes communautaires :

> « Je pense que le plus grand défi de ce travail, pour moi, est le manque d'adhésion de la part des autres personnes — pas dans mon agence, mais à l'extérieur. Dans l'ensemble, je trouve que l'un des plus grands défis est de se mettre en place et j'aime à penser que nous avons une très bonne réputation ; je pense que j'ai des relations positives au sein de notre

> communauté, mais il y a beaucoup de gens qui ne donnent pas la priorité à ce type de travail » (Participant n° 18).

Cinq hommes ont aussi reçu des réactions négatives de féministes, d'activistes, d'universitaires et de membres du mouvement pour les droits des hommes. Comme l'a illustré une personne interrogée : « Pour l'un de mes événements, j'ai reçu des courriels de militants des droits des hommes disant qu'ils allaient se présenter et le ruiner, ainsi que des courriels de féministes disant qu'elles allaient se présenter et le ruiner, car nous n'étions pas assez féministes »(Participant n° 19).

4.3.3 Tensions avec des hommes à la tête d'un travail pour l'égalité des genres

Treize hommes ont mentionné plusieurs tensions éprouvées en dirigeant ce travail. Ces tensions présentent des défis particuliers pour faire avancer le travail d'égalité des genres. Sept hommes ont identifié comme défi commun l'absence de, ou la résistance de la part de, meneurs féministes à reconnaître les expériences des hommes, comme les taux élevés de suicide ou de maladie mentale, dans le cadre du travail en égalité des genres. Pour ces participants, l'établissement d'un lien entre le travail d'égalité des genres et les expériences genrées spécifiques aux hommes constituait un important pas en avant :

« En fin de compte, beaucoup des problèmes auxquels les hommes et les garçons sont confrontés, que ce soit le suicide, la toxicomanie, l'incarcération, l'itinérance, la propension à la violence, le fait qu'outre la violence sexuelle, les hommes sont les premières victimes de la violence. Vous savez, je pense que tout cela peut être reformulé comme des enjeux d'égalité entre les genres, et cela amène tout le monde à s'asseoir à la table d'une manière vraiment significative... » (Participant n° 12).

La déclaration d'un répondant illustre bien la tension qu'engendre ce travail :

> « Ceci est controversé parce qu'il semble parfois que nous soyons de connivence avec les hommes, mais en fait, nous cooptons les hommes dans un discours qui est plus riche, plus large et plus nuancé par l'histoire de leur socialisation et la nature de leurs problèmes cliniques. Donc, oui, je pense que c'est là que notre travail s'inscrit [dans l'égalité entre les genres] » (Participant n° 30).

La deuxième tension identifiée par les participants était la façon de travailler avec les organisations féministes et les organisations de femmes s'inquiètes à l'idée de se concentrer sur les hommes et les garçons. Un répondant a déclaré :

> « Je veux dire dans le domaine de la violence, mais plus largement dans le domaine de la violence fondé sur le genre... tout l'écosystème est très fortement axé sur la participation des femmes et des enfants, de sorte que les stratégies qui ciblent et qui font participer les hommes et les garçons ne sont pas toujours bien accueillis par les parties prenantes dans cet écosystème. Et ces stratégies sont considérées comme non fiables, voire comme une menace et toutes ces choses, donc ça a certainement été un défi » (Participant n° 2).

La dernière tension concerne le financement. Quelques hommes ont mentionné des organisations de femmes préoccupées par le fait qu'on leur enlève leur financement et qu'on le donne à des hommes qui font du travail en matière d'égalité entre les genres. Bien que de nombreuses personnes comprenaient la préoccupation (et étaient d'accord), il a été expliqué que cela contribue à créer un sentiment de méfiance et de tension :

> « Certaines organisations de femmes estiment que les ressources devraient être affectées au soutien des femmes et des enfants plutôt qu'au travail avec les hommes et les garçons, et je comprends parfaitement cette position. Encore une fois, cela fait partie de la situation de rareté des ressources ou de l'environnement dans lequel nous nous trouvons » (Participant n° 15).

Les répondants ont indiqué qu'ils ne veulent pas de fonds qui nuiraient au travail des organismes de femmes et aux services de première ligne.

4.3.4 Obstacles organisationnels et institutionnels

Neuf hommes ont identifié les obstacles organisationnels ou institutionnels comme un défi à leur travail pour l'égalité des genres. Pour certains participants, ces obstacles ont pris la forme d'un manque d'espace, de temps et d'investissement de la part de leur entreprise ou organisation. D'autres ont fait état d'un manque de qualités de meneurs, des ressources insuffisantes pour les projets et des difficultés à intégrer un travail d'égalité des genres dans la structure même de leur organisation.

En ce qui concerne ceux travaillant dans de grands systèmes nationaux, les idéologies dominantes sont devenues un obstacle au travail d'égalité des genres. Les répondants qui travaillaient dans des systèmes comme la justice pénale, la police et l'armée ont décrit la difficulté de remettre en question les cultures traditionnelles, patriarcales et hypermasculines. Un répondant a expliqué : « J'ai donc souvent eu à argumenter avec les gens que la tradition, ce n'est pas de garder les choses telles quelles. La tradition doit évoluer en tout temps dans le respect du passé » (Participant n° 5).

Dans le système d'éducation, l'absence de soutien structurel pour prioriser les programmes destinés aux garçons a été identifiée comme un obstacle majeur. Comme le travail en matière d'égalité des genres ne fait généralement pas partie de la Loi sur l'instruction publique ou du programme d'études, ou qu'il n'est pas intégré intentionnellement à la journée ou à la culture

scolaire, certains ont indiqué qu'il s'agit d'un défi « logistique et structurel » de faire du travail d'égalité des genres une activité parascolaire.

4.3.5 Isolement, épuisement professionnel et incapacité de maintenir l'équilibre au niveau personnel

Un dernier thème représentant les défis et les obstacles auxquels se heurtent les hommes qui dirigent des activités d'égalité des genres se situe à un niveau personnel. Huit hommes ont dit qu'ils se sentaient isolés, épuisés ou qu'ils avaient de la difficulté à concilier leur emploi rémunéré, leur travail en matière d'égalité entre les genres et leur famille. Quelques-uns ont souligné le thème de l'isolement et le fait que ce dernier les affecte personnellement en plus de limiter la quantité de travail significatif pouvant être accompli :

> « Le travail que nous faisons est plutôt solitaire, on est un peu isolé, et on est habituellement les petits derniers à la fin d'une structure organisationnelle où les gens appuient notre travail, mais ne savent pas vraiment ce qu'on fait... Et je ne parle pas seulement du côté émotionnel, mais aussi avec qui je peux échanger des idées ? À qui je demande un deuxième avis ? Comment puis-je coordonner quinze bénévoles dans un cercle d'hommes, et la formation pour les fraternités, et toutes ces choses différentes quand je suis une sorte d'opération à un seul homme ? Je sais que beaucoup de gens qui font ce travail sont des entreprises unipersonnelles, et c'est très, très difficile pour la viabilité d'un programme en ce qui concerne l'épuisement professionnel et l'exécution des tâches à faire » (Participant n° 19).

D'autres ont identifié l'épuisement professionnel — soit qu'ils l'ont vécu, soit qu'ils craignent de le vivre : « Je suis vraiment débordé, et tu sais, au bord de l'épuisement professionnel ces derniers temps, alors j'essaie juste de prendre soin de moi » (Participant n° 12).

Pour d'autres, c'est la lutte pour l'équilibre qui limite leur capacité à effectuer un travail efficace en matière d'égalité des genres. Un participant qui dirige des travaux d'EH en dehors d'un emploi rémunéré a décrit ce qui suit :

> « C'est difficile à équilibrer. Il est vraiment important que je maintienne une manifestation saine de ma propre masculinité dans ma vie si jamais je vais diriger un travail dans ce domaine. Ce que je veux dire, c'est que je dois encore être un bon mari et un bon père, et pendant ce temps, je passe une heure au téléphone avec vous le matin, durant le congé de mars, alors que mes enfants sont en bas. Je suis donc très conscient de ce que j'essaie de faire ici et je m'assure que je le fais dans ma propre vie. Comme chaque jour, [j'ai] quarante courriels à répondre » (Participant n° 1).

4.3.6 Résumé des défis et des obstacles qui entravent la réalisation d'un travail en matière d'égalité des genres

Les répondants ont été interrogés sur les obstacles et les défis auxquels ils font face lorsqu'ils dirigent leur travail d'égalité entre les genres. L'obstacle le plus important identifié était le manque de financement spécifique pour les hommes et les garçons dans le cadre d'un travail en matière d'égalité des genres. Plusieurs ont indiqué que le travail avec les hommes et les garçons autour de l'égalité des genres n'en est qu'à ses débuts, en grande partie à cause de ce manque de financement pour développer des chefs de file masculins et le domaine de la pratique. La capacité des hommes qui dirigent ce travail a également été jugée limitée. Les hommes ont expliqué qu'ils sont limités dans leur capacité à accéder à de la formation et au développement des compétences dans ce domaine. Le manque de ressources et de capacités est aggravé par le manque de légitimation du travail, comme l'ont décrit de nombreuses personnes interrogées. Plusieurs estimaient que leur travail était sous-évalué, rejeté ou ignoré – résultant dans une adhésion limitée de la part des entreprises, des organisations, des hommes et des femmes.

Un autre défi important identifié par les participants est la tension qui résulte de la formulation des enjeux et des expériences. Comme l'analyse l'a révélé, une grande partie du travail d'égalité des genres auprès des hommes et des garçons nécessite de se recentrer sur l'expérience masculine ce qui tend à se heurter au cadre féministe dominant qui se concentre sur l'expérience des femmes. Les répondants ont ajouté qu'une grande partie de leur travail avec les hommes aura en fin de compte un impact sur l'égalité entre les genres et la violence fondée sur le genre, mais qu'il y a désaccord sur le langage et les approches efficaces. Une deuxième tension connexe avec le féminisme et les organisations de femmes, comme on l'a expliqué dans les entrevues, est l'inquiétude que le financement accordé aux hommes et aux garçons aurait pu être utilisé pour soutenir les services en manque de financement pour les femmes et les enfants, ce qui ajoute une autre couche de méfiance et d'appréhension. Le dernier thème se définissant comme un défi se situe au niveau personnel. Les personnes interrogées ont décrit des sentiments d'épuisement professionnel dû à l'isolement et des difficultés à concilier leur travail rémunéré, leur travail en matière d'égalité des genres et leur famille.

Les répondants ont également décrit en détail les obstacles organisationnels et institutionnels qu'ils rencontrent dans le cadre de leur travail. Pour ceux qui travaillent au sein d'entreprises, disposer d'espace, de temps et d'investissement est nécessaire afin de poursuivre, de manière significative, leurs initiatives en matière d'égalité des genres dans leur milieu de travail. Pour ceux qui travaillent au sein de systèmes plus vastes, les idéologies patriarcales traditionnelles et/ou dominantes continuent de rendre difficiles les initiatives en matière d'égalité des genres et d'inclusion. Bien qu'une grande partie du travail se fasse au sein du système d'éducation, les répondants ont indiqué qu'il existe une grande diversité à travers le pays, ainsi que dans les différentes régions géographiques, quant à la façon de travailler avec les jeunes hommes et les garçons. Comme le travail en matière d'égalité des genres ne fait généralement pas partie de la Loi sur l'instruction publique ou du programme d'études, ou n'est pas intégré intentionnellement

à la journée ou à la culture scolaire, il peut être très difficile d'offrir des programmes durables efficaces.

4.4 Pourquoi la majorité des hommes et des garçons ne s'engagent-ils pas dans l'égalité des genres ?

Les participants ont été interrogés sur leur avis concernant le faible taux d'engagement des hommes et des garçons envers l'égalité des genres par le biais d'activités quotidiennes, de discussions, de programmes ou de défense des droits. Trois thèmes principaux ont été trouvés : 1) la socialisation masculine et le privilège social masculin ; 2) la plupart des hommes sont déconnectés et apathiques envers l'égalité des genres ; et 3) les hommes ont peur. Bien que ces thèmes s'adressent généralement aux hommes et aux garçons, certains répondants ont fait des commentaires particuliers pour les garçons.

4.4.1 Socialisation masculine et le privilège social masculin

Dans cette étude, la raison la plus souvent invoquée pour expliquer la non-participation des hommes à des activités d'égalité des genres est la socialisation collective des hommes et leur privilège social (N=18). Plusieurs participants ont expliqué que la socialisation du genre inclut la construction de masculinités traditionnelles, ou ce que l'on appelle « male script », entravant l'engagement des hommes. Les répondants ont expliqué qu'on s'attend des hommes qu'ils ne manifestent pas d'émotions, ne parlent pas de leurs sentiments ou ne demandent pas d'aide et, par conséquent, qu'ils ont tendance à ne pas demander d'aide ou à ne pas s'impliquer dans les questions d'égalité des genres. Les répondants ont aussi expliqué qu'il existe une pression sociale pour adhérer à ces idéaux de ce que signifie être un homme et ceci a une incidence sur la participation des hommes dans l'égalité des genres. Les répondants ont ajouté que non seulement les hommes sont socialisés à ne pas s'engager dans des questions d'égalité des genres, mais qu'ils bénéficient aussi du privilège qu'ils reçoivent en tant qu'hommes dans la société.
À cet égard, les personnes interrogées ont soulevé le non-intérêt des hommes à s'attaquer à l'inégalité entre les genres (contrairement aux femmes), parce qu'ils en récoltent les fruits :

> « C'est une fonction du privilège masculin, d'être capables d'ignorer, apparemment sans conséquence pour nous personnellement, ce que vivent d'autres personnes ou les façons dont nous pourrions être passivement complices ou causer activement du tort aux autres. De sorte que l'angle mort s'étend sur environ 350 degrés, et que nous pouvons voir uniquement 10 degrés, mais notre socialisation nous dit que nous devrions affirmer notre savoir et que nous ne devons jamais avoir tort » (Participant n° 9).

Certains ont indiqué que cela pourrait être particulièrement pertinent pour les hommes caucasiens. Les hommes racisés peuvent avoir le privilège d'être des hommes, mais font face au racisme et à l'exclusion, ce qui ajoute une couche de complexité lorsqu'il s'agit de mobiliser des hommes qui se sentent opprimés ou désavantagés par le patriarcat.

4.4.2 La plupart des hommes sont déconnectés[iv], apathiques envers l'égalité des genres

Seize des personnes interrogées ont identifié la déconnexion et l'apathie comme étant les raisons du manque d'engagement des hommes envers le travail pour l'égalité des genres. Plusieurs ont déclaré que les hommes ont tendance à ignorer, à nier, à minimiser ou à négliger les questions d'égalité des genres, en grande partie parce qu'ils vivent les avantages du privilège du genre, et sont donc capables de se déconnecter et de ne pas participer.

Les personnes interrogées ont également déclaré que les hommes ont tendance à ne pas se considérer comme des « êtres genres », selon un répondant. D'autres ont ajouté que l'égalité des genres a été conçue de manière à refléter largement les intérêts des femmes. Ce faisant, les hommes peuvent avoir du mal à établir des liens avec les questions liées à l'égalité des genres, qu'ils perçoivent souvent comme un « enjeu concernant les femmes » : « Beaucoup d'hommes en général ne veulent pas entrer dans le truc qu'est l'égalité des genres, parce qu'ils pensent que ce n'est pas leur combat » (Participant n° 33).

Quelques personnes interrogées ont indiqué que les hommes, pensant qu'ils ne font personnellement pas partie du problème, sont également apathiques et peu susceptibles de s'impliquer. Ces hommes croient qu'ils sont « gentils » parce qu'ils ne commettent pas d'agression sexuelle ou de violence conjugale. Ils n'ont donc pas besoin de s'engager, puisque l'engagement envers l'égalité des genres est perçu comme étant pour les agresseurs.

4.4.3 Les hommes ont peur

Selon treize répondants, la peur est une autre raison pour laquelle les hommes ne participent pas à l'égalité des genres. Le thème de la peur a pris plusieurs formes selon les répondants. La première façon dont la peur se traduit, c'est à travers les erreurs des hommes dans leur travail d'égalité des genres ; peur de se faire insultés, jugés ou humiliés. Un répondant travaillant dans le secteur privé a expliqué : « Nous avons beaucoup de cadres masculins qui, individuellement, y croient, mais qui sont pétrifiés d'aller de l'avant et d'avoir ces conversations [en public], parce qu'ils ont peur de dire la mauvaise chose et d'insulter les gens » (Participant n° 12).

La peur était également représentée comme la crainte de perdre le pouvoir et les privilèges face aux autres hommes. Si le « pouvoir » a été le plus souvent mentionné, les autres pertes mises en évidence sont le statut, la richesse, l'identité et la virilité.

[iv] Dans ce rapport, le terme est utilisé au sens figuré.

« Je pense qu'il y a une peur et une une attitude défensive face à ce que cela signifie de s'engager. Qu'est-ce que je dois abandonner ? Si j'avoue mes erreurs, ma carrière sera-t-elle ruinée ? Qu'adviendra-t-il de ma réputation ? Est-ce que je serai apprécié ?... Je pense que c'est ressenti comme un risque pour beaucoup d'hommes » (Participant n° 9).

Plusieurs ont décrit que, dans le contexte actuel, les craintes sont alimentées dans le discours public pour préserver le statu quo. Selon eux, l'égalité des genres se traduit pour certains hommes par une perte de pouvoir, d'influence et d'identité, qui pourrait « enlever aux hommes leur virilité » (Participant n° 17). Plusieurs ont lié cette crainte à une montée du mouvement pour les droits des hommes, car les hommes peuvent plus facilement s'identifier à cette rhétorique. Quelques-uns ont affirmé que ceux qui dirigent le mouvement de la droite masculine se sont positionnés comme la « voix des hommes », et que lorsque les hommes se sentent repoussés ou exclus du mouvement féministe d'égalité des genres, ils se tournent vers les droits des hommes, parce qu'ils se sentent mieux compris.

4.4.4 Pourquoi les garçons ne s'engagent-ils pas ?

Bien que la plupart des thèmes ci-dessus s'appliquent à la fois aux hommes et aux garçons, neuf des personnes interrogées ont fait des commentaires spécifiques aux garçons. Certains ont déclaré que les garçons n'avaient pas de modèles de comportement positifs, ce qui nuisait à leur intérêt et à leur capacité de s'engager. D'autres ont expliqué qu'en plus des pressions sociales sur les jeunes hommes, le désir d'appartenance à des groupes de pairs et les effets de la culture médiatique actuelle (c'est-à-dire les médias sociaux, les jeux vidéo) renforcent toutes les formes traditionnelles de masculinité et le désengagement de la justice envers les genres.
De plus, quelques-uns ont attesté que beaucoup d'adultes supposent que les garçons ne sont pas intéressés ou capables de participer à des conversations ou à des programmes d'éducation générale, de sorte qu'ils ne sont pas invités à participer :

> « Je pense qu'on présume que les garçons ne veulent pas avoir ces conversations, qu'ils ne veulent pas en parler, qu'ils ne s'intéressent pas à ces choses, ou qu'ils ne sont pas capables d'avoir ces conversations. Et ce sont nos propres préjugés sur notre façon de traiter les garçons adolescents ; qu'ils ne sont pas vulnérables, qu'ils sont durs, qu'ils vont bien aller et qu'ils ne pleurent pas. Donc, nous attitrons aussi ces suppositions sur les garçons» (Participant n° 26).

Quelques répondants ont fait valoir que, contrairement à cette hypothèse, les garçons veulent s'engager, mais qu'on ne leur en donne pas l'occasion : « Je pense que les garçons meurent d'envie de s'engager... Je pense qu'ils le veulent, mais ils n'ont pas de tribune sécuritaire » (Participant n° 1). Un dernier participant a ajouté que les garçons ont tendance à être ouverts au changement :

« À cet âge-là, je ne pense pas que l'on soit tellement enfoui dans une expérience vécue ou une vision, qu'on ne soit pas prêt à en changer. Alors que les adultes ont vraiment du mal à sortir de leur identité ou perspective dans laquelle ils sont enfouis, et si on a tort, c'est presque honteux ou perçu comme une faiblesse, et il est alors vraiment difficile de s'adapter. Ainsi, nos conversations avec les garçons n'ont pas été si contentieuses ; c'est presque comme si c'était quelque chose à laquelle ils n'avaient jamais eu l'occasion d'être exposés ou de réfléchir » (Participant n° 12).

4.4.5 Résumé des raisons pour lesquelles les hommes et les garçons ne s'engagent pas dans l'égalité des genres

Les résultats ont révélé qu'il y a plusieurs raisons pour lesquelles les hommes ont tendance à ne pas s'engager à travers des actions, des conversations ou des programmes au quotidien. Selon les personnes interrogées, les raisons les plus fréquentes sont la socialisation et les privilèges sociaux des hommes. Les répondants ont expliqué que la construction sociale dominante actuelle de la masculinité confine les hommes à certains comportements qui ne comprennent pas demander de l'aide, faire preuve d'empathie et faire preuve d'introspection, ce qui entraîne un manque d'intérêt ou d'engagement envers les questions liées à l'égalité des genres. Plusieurs ont également ajouté que les hommes bénéficient du privilège social d'être des hommes, et sont donc libres de se désengager sans conséquence, contrairement aux femmes. Étroitement liés à ces raisons, toujours selon les participants, les hommes sont capables de se déconnecter des questions d'égalité entre les genres et/ou de devenir apathiques aux questions qui ne semblent pas les toucher directement et personnellement. Les hommes n'ont pas été socialisés pour se considérer comme des êtres sexués, et l'égalité des genres n'a pas été conçue pour refléter les intérêts des hommes ; par conséquent, de nombreux hommes peuvent nier, minimiser ou ignorer l'inégalité présente entre les genres, ou la considérer simplement comme « le problème des femmes ». En plus des réactions apathiques à l'égalité des genres, beaucoup d'hommes se considèrent comme étant des « gentils » ou non-agresseurs, et ne feraient donc pas partie du problème.

Une autre raison pour laquelle les hommes ne s'engagent pas est la peur. Cette dernière a pris plusieurs formes dans les résultats de l'étude. Les répondants ont indiqué que beaucoup d'hommes ont peur de faire des erreurs, d'être insultés, jugés, humiliés et blâmés. Les personnes interrogées ont expliqué en détail comment cette crainte empêche certains hommes, même ceux qui soutiennent l'égalité des genres, de s'engager directement auprès de la population. Pour d'autres hommes, la peur est liée à une perte de pouvoir et de privilège. Certains participants ont expliqué que, s'engager semble risqué ; d'autres peuvent capitaliser sur cette peur (comme le mouvement pour les droits des hommes) en mettant l'accent sur ce que les hommes perdront : pouvoir, statut, travail, relations et virilité.

Bien que plusieurs de ces thèmes soient semblables pour les garçons et les adolescents, d'autres raisons spécifiques ont été identifiées. Certains répondants ont expliqué le manque d'exposition des garçons à des modèles masculins positifs ; ils sont souvent exposés qu'aux récits traditionnels

de l'homme qui restreignent et renforcent l'inégalité entre les genres ainsi que la violence faite aux femmes. Le désir d'être accepté au sein des groupes de pairs, l'influence des médias sociaux et de la culture médiatique (par exemple, les jeux vidéo) sont des expériences hautement vécues par les garçons qui ne favorisent pas l'engagement envers l'égalité des genres. Cependant, quelques personnes interrogées ont soutenu que les garçons n'ont pas l'occasion de s'engager, d'avoir ce genre de conversation concernant l'égalité entre les genres, et que beaucoup d'entre eux ont « soif » d'en avoir. Certains ont même décrit les garçons comme étant plus ouverts au changement ; ils n'ont besoin que d'un espace sécurisant et de qualités de meneurs saines.

4.5 Comment pourrions-nous mieux impliquer les hommes et les garçons ?

Nous avons interrogé les participants sur les façons de faire afin d'engager davantage d'hommes et de garçons à l'avancement de l'égalité des genres. Les résultats ont révélé 11 idées principales : 1) créer un nouveau récit et une nouvelle approche ; 2) créer des espaces sécuritaires ; 3) appuyer davantage de chefs de file et de champions de l'égalité des genres ; 4) Promouvoir le mentorat masculin, féminin et ethnoculturel auprès des jeunes hommes et des garçons ; 5) Tirer parti du milieu scolaire ; 6) Adopter une approche féministe et intersectionnelle qui respecte les multiples visions du monde ; 7) Cibler des périodes de transition et des points d'entrée dans la vie des hommes ; 8) Sensibiliser et éduquer les hommes ; 9) Orienter le travail sur l'aspect relationnel ; 10) Exploiter les milieux de travail ; et 11) Lier l'égalité des genres à la promotion de la santé des hommes.

4.5.1 Construire un nouveau récit et une nouvelle approche

La majorité des participants ont indiqué qu'il fallait un nouveau récit et une nouvelle façon de faire participer les hommes et les garçons (N=22). Ce nouveau récit et cette nouvelle approche comportent plusieurs caractéristiques telles que l'inclusion des aspects positifs de la masculinité, l'empathie et le soutien aux hommes dans leur exploration de la socialisation du genre, la rencontre des hommes là où ils se trouvent dans le continuum du changement ainsi que l'utilisation d'un langage différent. Bref, ce nouveau récit et cette nouvelle approche impliquent que le discours sur l'égalité entre les genres soit plus inclusif et plus invitant pour les hommes et les garçons.

Inclure le positif. Pour plusieurs des personnes interrogées, un nouveau récit mettait l'accent sur les aspects positifs de la masculinité et sur les percées positives de l'égalité des genres auprès des hommes et des garçons, plutôt que sur la construction prédominante actuelle du tort et du danger potentiels des hommes. Un participant explique :

> « Tous les gars qui arrivent et à qui on parle à huis clos comme s'ils étaient des violeurs potentiels... le ton est très punitif, soupçonneux, humiliant et ils en ressortent avec un sentiment... certains se sentent gênés, en colère, confus et d'autres intériorisent vraiment cette oppression... Je pense que nous devons cesser d'être cloisonnés sur notre façon de

> voir les problèmes à grande échelle et faire le travail qui est difficile et beaucoup plus lent que cette conversation sur les expériences des hommes, ce travail qui prend du temps à inclure tous les éléments dans la procédure ; les aspects positifs que les hommes apportent doivent être reconnus » (Participant n° 28).

Il est important de souligner que cela ne se substitue pas à la reconnaissance de la violence ou de la responsabilité des hommes, mais qu'il s'agit plutôt d'un ajout : « Je pense qu'il faut qu'on parle des mauvaises choses. On ne nie pas le mal, mais on doit parler du bien ; on doit parler du monde qu'on veut voir, pas seulement du monde qu'on supporte à peine, tu vois ? » (Participant n° 7).

Soyez empathique, apportez du soutien. D'autres ont décrit les nouveaux besoins narratifs qui se doivent d'inclure une approche faisant la promotion de l'empathie et du soutien aux hommes et aux garçons. Il s'agit ici de « reconnaître leurs angoisses » (Participant n° 19), « dans une perspective d'écoute et de compréhension » (Participant n° 29) et de « mélanger beaucoup de curiosité au sujet des expériences des hommes » (Participant n° 8). Quelques participants ont ajouté que cette mesure contraste avec les réponses historiques qui étaient plutôt conflictuelles et punitives. Plusieurs répondants ont convenu qu'il sera important que les hommes aient l'occasion de parler de leurs propres expériences de victimisation. Pour une personne interrogée, l'absence d'une approche empathique et de soutien est ce qui pousse certains hommes vers le mouvement pour les droits des hommes.

Rencontrez les hommes là où ils sont. Plusieurs hommes ont expliqué que l'approche exige de rencontrer les hommes là où ils sont, et non là où nous voulons qu'ils soient. Cela implique d'accepter que les hommes soient à différentes étapes du changement et à différentes étapes de la compréhension de l'égalité des genres. Un répondant a déclaré :

« Il y a des gens qui s'attendent à ce que les hommes qui ont vécu — qui ont été socialisés — et qui vivent cette vie depuis 20, 30, 40 ans, aient, d'une certaine façon, les mêmes idées face au genre que des universitaires qui ont suivi une formation dans ce domaine pendant 10, 15, 20 ans... Cela ne veut pas dire que personne ne devrait jamais défier les gens pendant que leur compréhension progresse par étape, mais de simplement renier les gens parce qu'ils sont à une certaine étape, mais pas à votre étape, [c'est problématique] » (Participant n° 25).

L'analyse a également révélé que la rencontre avec les hommes, là où ils se trouvent, nécessite aussi un espace où les hommes peuvent apprendre, faire des erreurs sans recevoir de jugement et initier des conversations difficiles plutôt que d'interrompre le dialogue :

> « J'ai arrêté d'interrompre cette conversation si rapidement, et je me suis davantage tourné vers : "Parle-moi de ce que tu penses"... Et parfois... ce que j'ai découvert, c'est qu'il y a une véritable histoire personnelle derrière ça... Je pense que ces gars sont en fait une source d'alliés potentiels si nous arrivons à leur faire s'approprier les histoires qui les ont traumatisés et leur faire preuve de compassion (Participant n° 7).

Utiliser un langage différent. L'utilisation de la langue a été soulevée par huit répondants. Ces hommes ont expliqué que le langage peut inviter les hommes et les garçons à participer, ou qu'il peut aussi les repousser. Des mots tels que « patriarcat », « féminisme » et « égalité des genres » ont tendance à éloigner les hommes et les garçons, selon plusieurs personnes interrogées :

> « Dans mes présentations aux fraternités, je n'utilise jamais le mot « patriarcat », n'est-ce pas ? Ce qui me fait me sentir un peu traître, ou comme si je ne faisais pas du féminisme correctement... Mais je sais aussi que dans le passé [nous l'avons fait], « voici ce qu'est le patriarcat, parlons-en », et la fraternité entière s'est fermée et ne voulait plus être formée. Je sais que c'est un peu une capitulation, mais je sais aussi que nous devons rencontrer les gens là où ils en sont si nous voulons qu'ils participent » (Participant n° 19).

De nombreux répondants ont déclaré qu'ils parlent encore de patriarcat et de féminisme, mais qu'ils le font de façon non directe :

> « Je pense qu'avec ce travail, il faut être un peu sournois. C'est un groupe pour parler de masculinité, mais nous ne mentionnons pas le mot "masculinité" dans les affiches, et nous n'en parlons pas vraiment non plus dans le groupe. Nous parlons de la masculinité, vous savez, nous essayons de faire des garçons de bons féministes, mais nous n'aimons pas et nous ne disons pas le mot "féminisme" et le mot "masculinité". Tu vois ce que je veux dire ? Si on met ça sur les panneaux, les garçons ne viendront pas parce que c'est ringard [pour les garçons] » (Participant n° 13).

Un dernier commentaire sur la langue a été présenté concernant certaines communautés ethnoculturelles où il peut y avoir une résistance à des mots comme « féministe » :

> « Le fait de ne pas commencer par "je suis féministe" m'a aidée à entrer en contact avec des personnes dans des communautés religieuses où c'était tabou, ou ce n'était pas la chose à faire de s'identifier de cette façon, mais où les valeurs et les principes étaient là pour faire appel, pour activer et pour catalyser dans un sens. Cela m'a permis d'avoir accès à des gens qui sont peut-être moins touchés par cet enseignement, comme cette théorie du féminisme, mais qui, lorsqu'ils sont abordés de différentes façons, par leurs traditions religieuses et leurs traditions culturelles, pourraient en fait... il y a des choses là-dedans, ancrées dans leurs propres traditions qui pourraient être rassemblées pour obtenir les mêmes résultats, mais simplement par un autre chemin » (Participant n° 10).

4.5.2 Créer des espaces sécuritaires

S'appuyant sur les conclusions d'un nouveau récit décrit précédemment, 21 hommes ont identifié le besoin d'espaces sécuritaires où les hommes et les garçons peuvent se réunir et engager un dialogue sans être jugés :

> « Je pense qu'il y a beaucoup d'hommes milléniaux, comme moi et mes pairs, qui pourraient avoir des questions, mais qui n'ont personne vers qui se tourner ; pas de plate-forme, pas d'espace pour déballer ce genre de choses, et c'est ce que nous essayons vraiment, se rencontrer [à travers notre travail]… Nous essayons de créer ces espaces et avoir ces conversations sur ce que signifie "être un homme", de façon compliquée et nuancée, au lieu de se dire que de se comporter en homme équivaut à perpétrer de la violence sexuelle » (Participant n° 12).

Les personnes interrogées ont décrit les rares occasions pour les hommes de se réunir et d'explorer la socialisation des genres et la masculinité saine. Au contraire, toujours selon les répondants, la majorité des espaces tels que les équipes sportives, les bars et les clubs ont tendance à renforcer les aspects nocifs ou toxiques de la masculinité.

Cela a également été souligné comme étant important pour les jeunes hommes : « Nous enseignons à nos garçons à ne pas s'engager et nous ne leur donnons pas l'espace nécessaire pour parler, et lorsqu'on leur donne de l'espace, les garçons sont plus ouverts sur leur vie émotionnelle et ce qui est important pour eux » (Participant n° 32). Qui plus est, comme l'ont indiqué d'autres répondants, les jeunes hommes désirent avoir cet espace :

> « Les garçons adolescents ne pensent pas nécessairement à l'égalité des genres, et pourtant, lorsque nous entamons ces conversations, ils ont vraiment soif de ces dernières. Ils veulent avoir différents types de relations les uns envers les autres, avec les hommes et les garçons, et ils veulent parler de ces sujets » (Participant n° 26).

Pour les garçons, les espaces sécurisants étaient le plus souvent le milieu scolaire, dans un format de groupe avec des participants uniquement masculins.

4.5.3 Soutenir un plus grand nombre de chefs de file et de champions de l'égalité entre les genres

Plusieurs hommes interrogés (N = 17) ont décrit le besoin d'avoir des chefs de file et des hommes champions plus visibles dans le travail en matière d'égalité des genres. Ils ont expliqué que les hommes ont besoin de voir d'autres hommes s'efforcer de résoudre les problèmes d'égalité des genres pour ainsi fournir aux autres une « feuille de route... qui [pourrait] contrer le patriarcat et la suprématie blanche » (Participant n° 25). Pour certains, ces modèles s'avèrent être des personnalités publiques : « Je pense qu'un exemple qui a bien fonctionné est celui des partenariats avec notre équipe de La Ligue canadienne de football pour faire participer les hommes, et en particulier les athlètes, les chefs d'entreprise ainsi que les dirigeants communautaires, en tant que modèles prenant part à la prévention de la violence fondée sur le genre et des agressions sexuelles » (Participant n° 20). Les répondants ont également soulevé le besoin de d'avoir des meneurs et champions au sein des communautés, à plus petite échelle, se traduisant par l'implication des politiciens locaux, les dirigeants des collectivités et les dirigeants d'entreprise.

Leaders en milieu de travail. Pour bon nombre des personnes interrogées, les chefs de file et les champions de l'égalité des genres en milieu de travail ont joué un rôle crucial dans leur engagement. Plusieurs répondants ont dit avoir reçu des directives claires de hauts fonctionnaires au sein de grands systèmes pour promouvoir les initiatives en matière d'égalité des genres. Parfois, les répondants étaient eux-mêmes les hauts fonctionnaires qui donnaient des directives à leur équipe :

« C'est vraiment une question de leadership venant d'en haut, des nouvelles personnes qui commencent [c.-à-d. les nouvelles recrues, les nouveaux employés] et d'essayer d'en saisir autant que possible au milieu, mais c'est presque comme – vous ne pouvez pas le voir mais j'ai les mains en l'air— mais c'est presque comme écraser ensemble deux morceaux de pain dans un sandwich jusqu'à ce que les deux tranches se touchent » (Participant n° 5).

Les anciens. Comme façon de favoriser l'égalité des genres, quelques répondants ont parlé du rôle important des aînés au sein des communautés autochtones : « Je pense que les aînés sont très importants pour sensibiliser les gens à l'égalité entre les genres » (Participant n° 31), et que « De plus en plus d'aînés font leur chemin. Encore une fois, une grande partie est dirigée par des femmes aînées, mais il y a un certain nombre d'aînés de genre masculin [qui se manifestent] » (Participant n° 25). Les participants ont expliqué qu'une partie de ce travail comporte des défis, car les aînés, comme de nombreux peuples autochtones, ont vécu leur propre traumatisme et sont en voie de guérison. Les histoires des aînés sont vitales pour la jeune génération, comme l'a décrit une personne interrogée, et une partie du travail consiste à combler cet écart entre les jeunes et les aînés.

4.5.4 Promouvoir le mentorat masculin, féminin et ethnoculturel auprès des jeunes hommes et des garçons

Près de la moitié (N=14) des participants à la recherche ont discuté de la nécessité de faire participer les hommes adultes à la vie des garçons et des jeunes hommes en tant que modèles et mentors. Certains ont même mentionné que comme « les jeunes nous admirent toujours » (Participant n° 15), il est crucial que les adultes soient des modèles de relations saines et équitables : « Je pense que ça changerait la perception, surtout pour les garçons, de voir une bande d'hommes agir de façon adéquate, gentille et aimante » (Participant n° 24).

Plusieurs croient que ce type de mentorat devrait être offert avant les moments clés de la vie d'un jeune, comme la puberté :

> « Je pense que le mentorat est vraiment important, et le plus tôt est le mieux. Je pense que certaines des idées les plus toxiques qui sont entrées [dans ma vie de jeune]... Comme la masculinité toxique, la misogynie, le sexisme — des choses qui ont été catalysées en moi...

> autour des sports d'équipe dans les écoles publiques, vous savez ? Surtout quand je traversais la puberté, j'étais de plus en plus agressif et les garçons autour de moi l'étaient de plus en plus. Et dans certains cas, les entraîneurs que nous avions étaient des gens qui ne s'opposaient pas activement à certains des comportements toxiques que nous faisions. Ils ne nous ont juste pas confrontés » (Participant n° 10).

Il est intéressant de noter que l'importance pour les jeunes hommes de modèles qui sont des femmes a aussi été soulignée : « La plupart des mentors dans ma vie ont été des femmes, et je pense que l'influence des femmes en tant que mentors auprès des jeunes hommes est très importante » (Participant n° 2). La présence de mentors issus de communautés ethnoculturelles spécifiques a également été soulignée. Comme l'a expliqué un participant :

> « Les hommes musulmans, donc les hommes de ma propre communauté auxquels je pouvais m'identifier, qui me ressemblaient beaucoup, qui étaient des hommes de famille, qui avaient des relations complexes et matures avec les femmes, dans leur vie professionnelle et personnelle, et qui pouvaient ensuite nous parler » (Participant n° 10).

4.5.5 Tirer parti du milieu scolaire autant pour les hommes que les garçons

Un nombre similaire de répondants (N=14) ont déclaré que l'engagement en matière d'égalité des genres, auprès des garçons et des jeunes, devrait se faire en milieu scolaire. Beaucoup ont mentionné la logique derrière le choix de cet endroit, puisque c'est là que les garçons passent le plus clair de leur temps. De plus, le milieu scolaire a également accès à un large éventail de garçons et d'hommes, ce qui peut être plus difficile à réaliser en dehors de cet environnement. Les participants ont laissé entendre que le milieu scolaire est probablement « plus ouvert à ce genre de choses » (Participant n° 21) et qu'il commence déjà à avoir « de plus en plus de conversations sur le consentement et le respect qui sont vraiment essentielles [et font] partie du cursus » (Participant n° 20). Les hommes étaient d'avis qu'il serait possible de tirer parti de cette approche pour faire participer directement les garçons et les jeunes hommes.

De nombreux groupes avec de jeunes hommes sont déjà présents dans le contexte scolaire et couvrent une gamme de sujets tels que la masculinité, les normes de genre, les relations et la sexualité, il y a donc beaucoup de choses à tirer de ce qui suit. Un répondant a décrit le processus à travers lequel il a ciblé certains jeunes hommes, leur a donné une invitation officielle, leur a offert un incitatif (pouvoir manquer leur cours) et leur a offert de la nourriture. L'intérêt s'est rapidement accru et s'est étendu au-delà de la capacité : « Le mot s'est répandu après la première année — et je suppose que maintenant, cinq ou six ans plus tard, il y a trop de gars qui viennent volontairement — il y en a une quarantaine [et nous ne pouvons pas nous adapter] » (Participant n° 13). D'autres se sont fait l'écho de la réalisation des programmes durant les heures de classe, puisque le travail après les heures de classe est difficile. Les répondants ont expliqué que le travail d'égalité des genres auprès des garçons doit être « cimenté » (Participant n° 27) au sein du système scolaire et devenir une offre régulière.

Un dernier commentaire portait sur l'augmentation du nombre d'hommes qui travaillent et font du bénévolat auprès des garçons et des jeunes hommes dans le milieu scolaire :

> « Il y a un énorme déclin de l'encadrement [masculin], de l'implication des enseignants et du soutien aux jeunes, parce qu'il y a un stigmate que si vous êtes dans cet endroit, nous devons garder un œil sur vous d'une façon ou d'une autre ; vous êtes un pédophile... Je veux dire qu'au niveau structurel ou systémique, je pense que des changements doivent se produire avec, par exemple, l'équité salariale et le fait d'avoir des postes traditionnellement sexués... Les écoles primaires ici sont vraiment sauvages, et les seuls hommes qui y travaillent sont les directeurs. Et donc oui, ça dit quoi à tous ces jeunes hommes dans les écoles ? Et qui se présente pour faire le gros du bénévolat ? Ça ne fait que se perpétrer en boucle… Il faut que nous engagions les hommes » (Participant n° 3).

4.5.6 Intégrer une approche féministe, intersectorielle et respectueuse envers de multiples visions du monde

Douze hommes ont mentionné l'intersectionnalité comme une approche clé dans leur travail en matière d'égalité des genres. Pour un répondant, cela s'est traduit par la reconnaissance de son propre privilège et des expériences intersectionnelles des autres :

> « J'ai beaucoup appris sur l'intersectionnalité et la complexité de l'expérience. Vous savez, il y a plus de 932 000 expériences complexes différentes dans notre communauté et beaucoup de gens vivent des obstacles multiples, des formes variées d'oppression ou même de violence... Je reconnais mon propre privilège en tant qu'homme blanc, venant d'une position économique avantageuse dans la société, et avec ce titre important, le pouvoir et l'influence qui viennent. Cela s'accompagne d'une obligation d'apporter des changements positifs selon mes valeurs, mais aussi, essayer d'apporter des changements avec mon privilège afin de créer une justice dans notre communauté » (Participant n° 20).

Un deuxième répondant a souligné l'importance d'enraciner le travail d'égalité des genres dans l'intersectionnalité féministe : « Je pense qu'en engageant les hommes... Il faut vraiment le faire à partir d'une approche intersectionnelle et féministe, et s'assurer que nous faisons un travail féministe » (Participant n° 18). Pour un troisième participant, cette approche devrait également se refléter dans les critères de financement. En d'autres termes, selon ce participant, ceux qui cherchent à obtenir du financement doivent être en mesure de démontrer des approches intersectionnelles, de sorte que le travail des hommes en égalité des genres ne reflète pas uniquement la perspective blanche.

Le thème des expériences intersectionnelles a également été soulevé par les répondants autochtones. Certains ont expliqué la tension avec laquelle de nombreux hommes autochtones sont aux prises, entre les idées de privilège masculin et les niveaux importants d'oppression causés par le racisme et la colonisation :

> « Pour les hommes autochtones à qui l'on demande de penser au privilège masculin, ils pensent aussi aux défis qu'ils ont à relever. Et c'est un défi pour eux... d'une certaine façon, ils sont très oppresseurs, mais d'une autre façon, ils sont très opprimés. Et c'est une chose assez difficile, je pense, pour beaucoup d'hommes autochtones, de s'y retrouver » (Participant n° 25).

Les répondants ont également affirmé que le travail en matière d'égalité des genres doit reconnaître la diversification des hommes, leurs visions du monde multiples et qu'à moins que cela ne se reflète dans la pratique, de nombreux hommes seront exclus du travail : « Si vous vous contentez d'une épistémologie occidentale, cela n'atteindra pas tout le monde. Je pense que vous avez besoin de présenter plusieurs visions du monde, et vous devez créer de l'espace pour plusieurs visions du monde » (Participant n° 8).

4.5.7 Périodes de transition ciblées et points d'entrée dans la vie des hommes

Douze hommes ont mis l'accent sur les points d'entrée et les périodes de transition dans la vie des hommes comme moyen d'encourager l'engagement de ces derniers envers l'égalité des genres. La période de transition la plus souvent mentionnée étant la paternité :

> « En tant que pères, nous avons intérêt à élever de nouvelles générations d'enfants en santé, et nous avons intérêt à nous assurer que nos fils ne finissent pas par recourir à la violence ou avoir des comportements inéquitables envers leurs partenaires, et que nos filles grandissent à l'intérieur de relations saines et égales » (Participant n° 15).

Les répondants ont identifié des stratégies particulières à utiliser avec les pères, comme des programmes concernant des modèles de comportement, l'organisation d'événements pour les pères, les groupes de paternité, la participation des pères dans le système scolaire ainsi que le travail ciblé dans le système de santé. Par exemple, une infirmière ou un infirmier en santé publique pour vérifier la santé et le bien-être des nouveaux pères.

D'autres répondants ont insisté sur le fait d'aller là où les hommes ont tendance à se rassembler, comme les équipes sportives, les écoles, les clubs et les lieux de travail. Quelques personnes interrogées ont parlé de leur travail avec les fraternités universitaires, tandis que d'autres ont expliqué leur travail avec les équipes sportives comme allant au-delà des ateliers en une seule rencontre :

> Je dirais que l'une des choses qui nous a vraiment réussi, c'est l'élaboration d'un programme, avec plusieurs séances, pour les athlètes masculins. C'est ce que nous faisions auparavant avec l'Association [provinciale] de hockey, où les équipes mineures avaient droit à un programme d'une rencontre, et nous allions ainsi discuter de la violence sexuelle et de la masculinité. Cette année, nous avons commencé à offrir un programme pour les athlètes

> du niveau postsecondaire. Ce programme comprenait un volet multi rencontres où ils recevaient une formation de trois heures sur la violence sexuelle, le consentement et la masculinité, ainsi qu'un suivi — il y a des courriels hebdomadaires —, et nous avons ensuite formé leurs capitaines à donner quatre séances de 15 minutes à chaque équipe, en plus d'un volet en ligne » (Participant n° 18).

Un dernier répondant a décrit comment il donne des conférences à chaque cours à l'intention des officiers, de sorte que toutes les nouvelles recrues reçoivent une formation en égalité des genres.

4.5.8 Sensibiliser et éduquer les hommes

Huit répondants ont souligné la nécessité d'accroître l'éducation et la sensibilisation des hommes en général. Les personnes interrogées de divers secteurs comme la santé, l'ingénierie, les finances et la fonction publique ont discuté du nombre d'hommes qui n'étaient toujours pas au courant des questions liées à l'égalité des genres. Les répondants ont déclaré que le partage des statistiques et des faits est une façon d'éduquer les hommes provenant de certaines professions :

> « Il est intéressant, parfois, de leur souligner certaines statistiques, vous savez, nous avons dix-sept facultés de médecine au Canada et certaines d'entre elles existaient avant la création du Canada en 1867, et dans cette histoire, nous n'avons eu que six doyennes de facultés de médecine — la sixième a été nommée il y a seulement quelques mois. Il arrive donc parfois que les gens ne soient tout simplement pas conscients du fait que cette iniquité est flagrante, sous nos yeux, mais nous n'avons pas à gérer ce fait honnêtement, à moins d'examiner certaines données, des chiffres concrets. J'ai trouvé que la sensibilisation des hommes aux données statistiques les incite à s'y intéresser, et c'est probablement le point de départ » (Participant n° 14).

Un autre participant a souligné la nécessité d'enseigner l'égalité des genres dans des écoles professionnelles comme les écoles de commerces, de finances et d'ingénierie :

> « Présenter certains des entrepreneurs avec lesquels nous travaillons, certains de leurs produits, services et les raisons pour lesquelles nous investissons sont autant d'éléments de narration et de réseautage, mais cela pourrait être quelque chose de très utile. J'enseigne un cours à l'[université] qui apprend aux jeunes professionnels comment investir dans une perspective de genre » (Participant n° 4).

Pour l'une des personnes interrogées, la sensibilisation impliquait l'organisation d'événements liés à L'égalité entre les genres en milieu de travail, tels que des discussions d'experts, des activités pour la Journée internationale des droits de la femme et des tables rondes :

> « Nous organisons toujours des activités à l'occasion de la Journée internationale de la femme dans le cadre de notre travail, et les discussions d'experts, et les activités auxquelles nous participons en dehors du travail sont toutes très motivantes à mes yeux. Lorsque des

> statistiques et des histoires indéniables sont présentées dans un forum où la discussion est encouragée, il est difficile de dire que des questions se doivent d'être encore abordées aujourd'hui. Je pense qu'une plus grande participation à ce genre d'événements peut aider à ouvrir les yeux » (Participant n° 16).

Un autre répondant a ajouté la nécessité d'encourager des discussions publiques continues, lorsque des rapports spécifiques au genre, tels que des résultats ou des recherches sont publiés. Enfin, quelques-uns ont parlé de l'importance des campagnes qui encouragent la discussion et sensibilisent les gens à des questions particulières d'égalité des genres, en accueillant des conférenciers et des projections de films de haut niveau.

4.5.9 Faites-en une approche relationnelle

Huit répondants ont discuté de l'importance d'une approche relationnelle dans le travail avec les hommes et les garçons, expliquant que le changement ne peut se produire en l'absence d'une relation :

> « Je pense que ce qui manque aux hommes en général, c'est une relation de confiance très forte. Nous essayons d'apporter des corrections à la masculinité en dehors d'une relation, et sans une relation cela n'arrivera pas. Sans cette relation, il n'y aura pas de confiance, et sans confiance, vous ne pouvez pas vous attendre à un changement » (Participant n° 1).

Les répondants ont ajouté, en premier lieu, que beaucoup d'hommes et de garçons n'ont pas de relations intimes et de confiance avec d'autres hommes, et que ce travail « répond à un besoin fondamental qui était là au départ » (Participant n° 1).

La relation, ou le collectivisme, est également une valeur importante dans de nombreuses communautés autochtones et ethnoculturelles. L'engagement à l'égalité des genres auprès des hommes et des garçons, qui met l'accent sur ce point, refléterait les tendances naturelles de certains hommes de diverses origines. Deux citations illustrent ce thème :

> « Dans la communauté autochtone, il y a un instinct de regroupement, un instinct de famille, de communauté, de camaraderie, pour, vous savez, une expérience communautaire... Ça fait du bien de savoir qu'on n'est pas seul, ça fait du bien de nouer des liens et de se rapprocher des autres hommes » (Participant n° 24).

> « Il y a une impulsion avec laquelle nous pouvons travailler pour contribuer, pour être un membre important de nos communautés. Je travaille beaucoup avec des hommes collectivistes pour qui leur rôle est... leur sens de la masculinité [qui] vient de leur appartenance à la communauté plutôt que de leur position individuelle » (Participant n° 9).

4.5.10 Tirer parti de certains milieux de travail

Sept des personnes interrogées ont formulé des commentaires sur les stratégies des organisations, y compris les entreprises à but lucratif. Ces commentaires se répartissent en trois sous-catégories. Tout d'abord, étroitement liés à l'éducation et à la formation en milieu de travail décrites précédemment, les répondants ont souligné la nécessité de cibler les chefs d'entreprise :

> « Je pense honnêtement que la formation en matière d'égalité des genres pour les personnes qui occupent des postes de pouvoir est un investissement évident, et qui devrait être presque obligatoire... d'officialiser la formation... on s'attend à ce que quiconque au niveau de la direction ait reçu cette formation... Comment peut-on diriger des femmes si on n'a jamais suivi de formation en matière de genre ? » (Participant n° 23).

Une autre a discuté de la façon dont le nouveau personnel, les recrues ou les stagiaires devraient recevoir une formation obligatoire sur l'analyse comparative entre les genres, l'équité et l'inclusion.

Un deuxième sous-thème consistait à fixer des objectifs d'égalité des genres au niveau de l'entreprise, puis à mettre en place des incitatifs :

> « En tant qu'organisation, si vous croyez à l'égalité des genres ou à la diversité, vous devez vous fixer un objectif et mesurer l'atteinte de cet objectif, ce qui signifie que vous devez créer des incitatifs pour atteindre cet objectif comme vous le faites pour les revenus, la satisfaction de la clientèle, la gestion des coûts, ou autre » (Participant n° 11).

Les incitatifs mentionnés par les répondants comprenaient des primes, une promotion et l'amélioration de la réputation. Pour une personne interrogée, ce niveau de capacité était directement lié à la promotion et à l'avancement au sein même de l'organisation :

> « Mais c'est ce que nous commençons à faire, c'est-à-dire redéfinir nos processus, de sorte que les gens qui ont cette véritable intelligence émotionnelle soient ceux qui vont commencer à progresser et à être les chefs de file dans l'organisation. Et ceux qui ne le font pas peuvent être employés, mais ils perdront leur influence sur les autres, donc ils feront en quelque sorte un travail basé sur les tâches » (Participant n° 5).

Enfin, quelques répondants ont discuté de plusieurs changements à l'intérieur des entreprises concernant les processus de recrutement, d'entrevue et de maintien en poste du personnel qui ont été apportés à la suite d'un processus d'analyse comparative entre les genres :

> « Nous avons réécrit toutes nos descriptions de travail, de sorte qu'elles soient neutres de genre — nous ne nous sommes même pas rendu compte des préjugés que nous construisions... Et puis, par-dessus tout, nous avons compris par la recherche que les femmes sont portées à ne pas postuler pour des rôles pour lesquels elles ne sont pas 100 %

qualifiées. Donc, si elles n'ont pas l'une des qualifications requises, il se peut que nous ne voyions même pas ces candidates. Nous avons donc commencé à exploiter nos réseaux et à tendre la main de façon proactive au lieu d'attendre que les gens viennent, d'identifier les personnes que nous voulions avoir au sein de l'organisation et de les suivre, de sorte que nous n'étions pas entièrement dépendants de l'afflux des CV que nous obtenions. Ensuite, au cours du processus d'entrevue, nous nous assurons qu'un homme et une femme soient présents à toutes les entrevues que nous avons eues, et nous nous sommes engagés à interviewer toute femme dont le curriculum vitae est tombé sur nos bureaux, simplement pour commencer à remédier au manque de candidats et pour nous assurer que nous prenions en considération tous les candidats potentiels » (Participant n° 16).

4.5.11 Lier l'égalité des genres à la santé des hommes

Six hommes ont longuement parlé de la nécessité de lier ou d'encadrer le travail de l'égalité des genres avec celui de la santé des hommes. Ces répondants ont discuté des problèmes de santé importants auxquels font face les hommes et ont constaté un lien étroit entre ces problèmes de santé et les objectifs plus larges d'égalité des genres :

> « Si nous sommes en bonne santé en tant qu'hommes, nous serons en bonne santé pour nos familles, nos partenaires, nos enfants, nos communautés, nous serons simplement meilleurs, non ? Des contributeurs sains. Essentiellement, nous [les hommes] ne sommes pas en très bonne santé en ce moment, et il y a beaucoup de statistiques sur la santé des hommes qui l'indiquent » (Participant n° 26).

Pour un répondant, cela est plus prononcé chez les hommes de couleur : « Les hommes de couleur sont surreprésentés en termes de décès prématurés dus à la violence, à la criminalité, à la consommation d'alcool et d'autres drogues, et tout ça, mais nous sommes considérablement sous-représentés dans les statistiques sur l'aide, la santé physique et mentale » (Participant n° 30).

Plusieurs ont expliqué que si l'égalité des genres est formulée de cette façon et qu'elle est personnalisée pour les hommes, elle pourrait attirer plus d'hommes et entraîner un plus grand mouvement vers les objectifs d'égalité des genres :

> « Je pense qu'il s'agit en grande partie d'élargir la perspective de ces questions de genre et de dire que les questions liées au genre ne sont pas que des questions trans ou féminines ; ce sont aussi des questions qui concernent les hommes, et elles se manifestent pour les hommes de cette façon... lorsque les hommes et les garçons sont engagés pour eux-mêmes, comparativement à lorsqu'ils sont engagés pour les autres... lorsque les hommes sont sains et exercent bien leur pouvoir, et ils sont résilients et ils ne commettent pas de violence, et ils ont de meilleures relations avec leurs pairs, etc., etc., je pense que ce serait un peu comme un changement dans la présentation que nous faisons actuellement de certains aspects du travail » (Participant n° 12).

4.5.12 Résumé de la façon dont nous pourrions mieux faire participer les hommes et les garçons à l'égalité des genres

Nous avons demandé aux répondants par quelles manières il serait possible de faire participer plus d'hommes et de garçons à l'avancement de l'égalité des genres. Plusieurs approches et stratégies ont été identifiées. Le thème ressorti le plus fréquemment est la nécessité de construire un nouveau récit. Finalement, les répondants ont nommé la conceptualisation et l'approche actuelles de l'égalité des genres comme n'invitant pas les hommes à y participer. Il faut donc un nouveau récit qui met l'accent sur les aspects positifs de la masculinité dans le discours sur l'égalité des genres, au sens large, plutôt que de continuer à mettre l'accent sur le tort causé par les hommes. Les répondants ont été clairs : il ne s'agit pas de remplacer l'obligation de rendre des comptes ou de ne pas considérer l'usage de la violence par les hommes, mais plutôt d'y ajouter ce nouveau récit.

Deuxièmement, l'analyse révèle qu'il faut intégrer, au nouveau récit, l'empathie et le soutien envers les hommes. En d'autres termes, reconnaître l'anxiété, les expériences, les perspectives et les croyances des hommes au sujet de l'égalité des genres et toutes questions connexes, en répondant avec curiosité et en invitant la discussion. Les personnes interrogées ont décrit cette situation comme contraste aux réponses historiques impliquant généralement des confrontations et exigeant des hommes qu'ils assument leurs responsabilités. Les personnes interrogées ont mentionné ces approches passées comme ayant repoussé les hommes, ou même les ayant poussés vers le mouvement pour les droits des hommes.

Troisièmement, la nouvelle approche doit répondre aux besoins des hommes, là où ils se situent dans le continuum du changement. Selon les personnes interrogées, le travail ne peut pas seulement cibler les hommes qui s'identifient comme proféministes, et il ne peut pas s'attendre à ce que les hommes deviennent des défenseurs proféministes du jour au lendemain. Plusieurs ont souligné le temps que prend le changement. Quatrièmement, un langage différent est nécessaire si nous voulons inviter des hommes à s'engager. Des mots comme « féminisme », « patriarcat », et même « égalité des genres » ne parlent pas facilement aux hommes, voire les repoussent. Les participants ont plutôt indiqué des concepts similaires à explorer, mais avec un langage plus accessible et plus souple qui invite les hommes à s'engager. De plus, l'utilisation d'une langue différente peut aussi permettre à certains groupes ethnoculturels et autochtones de s'engager. Ces quatre idées : masculinité positive, soutien et empathie, rencontrer les hommes là où ils se situent et utiliser un langage différent ont été mises de l'avant par les répondants à la recherche.

La création d'espaces sécuritaires où les hommes et les garçons peuvent dialoguer et explorer, en toute sécurité, a été la deuxième stratégie la plus souvent mentionnée au cours des entrevues. Selon les répondants, cet espace doit être libre de tout jugement et doit permettre aux hommes de présenter des idées liées à l'égalité des genres en l'absence de femmes, mais animé par des alliés masculins proféministes. Cet élément est particulièrement vrai pour les garçons et les jeunes hommes. En l'absence d'espaces sécuritaires pour explorer la masculinité, les répondants ont

affirmé qu'il ne reste que leurs espaces actuels aux jeunes hommes et garçons, comme le sport, où les formes dominantes de masculinité, le sexisme et la misogynie sont souvent renforcés.

Une troisième stratégie identifiée était de mieux soutenir les chefs de file et les champions masculins de l'égalité des genres. Selon les personnes interrogées, cela prend de nombreuses formes, tel qu'encourager les personnalités publiques à défendre l'égalité des genres — investir dans les qualités de meneurs au niveau communautaire par l'intermédiaire des politiciens locaux (c.-à-d. le maire) et des dirigeants communautaires, des aînés des collectivités des Premières nations et des Autochtones et des dirigeants des milieux de travail. Quatrièmement, promouvoir le mentorat pour les garçons et les jeunes hommes. Les répondants ont indiqué que les jeunes hommes et des garçons ont besoin d'une variété de modèles masculins positifs et sains à des moments clés de leur vie, par exemple au début de la puberté. L'importance de femmes qui sont des modèles pour les jeunes hommes et les jeunes garçons a également été identifiée, car un grand nombre des répondants ont été soutenus par des femmes tout au long de leur vie. Cinquièmement, les répondants ont insisté sur la nécessité de tirer parti du milieu scolaire. Les personnes interrogées ont mentionné le système scolaire comme un endroit naturel où se trouvent les garçons et les jeunes hommes, et que de nombreux programmes y appuient déjà certains des concepts importants pour l'avancement de l'égalité des genres. Lorsque les garçons sont invités, reçoivent des incitatifs et disposent d'un espace sécuritaire, les participants partagent un intérêt commun et l'engagement semble dépasser les attentes.

Sixièmement, les stratégies doivent intégrer une approche féministe et intersectionnelle incluant de multiples visions du monde. On a constaté que le concept d'intersectionnalité imprégnait bon nombre des travaux en matière d'égalité des genres des personnes interrogées, et ce concept a été particulièrement souligné par les répondants étant des hommes de couleur. Les hommes ont déclaré que parce que les privilèges et l'oppression ne sont pas partagés également entre les hommes, la diversité et l'intersectionnalité de l'expérience masculine doivent être une partie fondamentale du travail en égalité des genres. Septièmement, l'analyse a révélé que le travail d'égalité des genres devrait cibler les points d'entrée et les périodes de transition dans la vie des hommes, dont la plus courante est la paternité. Les autres points d'entrée discutés étaient ceux où les hommes ont tendance à se rassembler, comme les fraternités, les équipes sportives, les clubs ethnoculturels, les centres d'amitié, les quartiers et les milieux de travail. La huitième stratégie identifiée par les personnes interrogées était la sensibilisation et l'éducation générales. Le partage des statistiques sur l'égalité des genres ainsi que l'animation de formation et des ateliers dans les milieux de travail, les écoles postsecondaires, les écoles professionnelles et les associations, et l'organisation de tables rondes ou de forums ouverts ont été identifiés comme des moyens d'y parvenir.

Neuvièmement, le travail d'égalité entre les genres avec les hommes doit être basé sur les relations. Les hommes interrogés ont soutenu que le changement ne peut se produire autre part qu'au sein de relations sociales. Par ailleurs, la valeur accordée aux relations et à la collectivité est couramment partagée dans les communautés ethnoculturelles et autochtones. Selon plusieurs personnes interrogées, la relation devrait sous-tendre le travail de l'égalité des genres avec tous

les hommes. Tirer parti du milieu de travail était la dixième stratégie décrite. Un certain nombre d'approches ont été discutées, y compris la formation en milieu de travail, la création d'incitatifs pour atteindre les objectifs de l'égalité des genres au niveau de l'entreprise ainsi que l'élimination des préjugés envers les genres dans les pratiques de recrutement et de maintien en poste. La stratégie finale soulevée consiste à établir un lien entre le travail d'égalité des genres et la santé des hommes afin d'inviter les hommes à participer et à favoriser leur bien-être.

4.6 Quels sont les avantages et les coûts pour les hommes qui dirigent un travail pour l'égalité des genres ?

4.6.1 Les avantages de diriger un travail pour l'égalité des genres

Les hommes ont été interrogés sur les avantages qu'ils ont tirés de ce travail en matière d'égalité des genres. Deux thèmes prédominants ont été soulevés : 1) l'épanouissement et la croissance personnelle ; et 2) l'amélioration et l'élargissement des relations. Un thème plus restreint avait également émergé, soit 3) la notoriété et reconnaissance.

Accomplissement et croissance personnelle. Plus de la moitié des personnes interrogées (N=23) ont indiqué que l'épanouissement personnel et la croissance personnelle étaient des avantages de ce travail en égalité des genres. Plusieurs ont parlé de la façon dont l'engagement dans le travail de l'égalité des genres a fait d'eux une meilleure personne et de comment ils en sont ressortis récompensés et satisfaits : « J'ai l'impression de faire quelque chose pour améliorer la situation » (Participant n° 22), et pour un autre répondant, « Je n'appelle même pas ça du travail. Je me réveille, et je suis heureux de faire ce que je fais, et je n'appelle même pas ça du travail parce que j'en suis passionné et que j'adore ça » (Participant n° 33).

Bon nombre d'entre eux ont mentionné la croissance personnelle et les apprentissages comme l'amélioration des connaissances et de la compréhension des enjeux, la communication et l'autoréflexion, l'amélioration des compétences et de la confiance en soi, et la façon d'exprimer ses sentiments :

> « J'ai l'impression que je dois continuer à apprendre tout le temps, mais j'ai gagné tant de connaissances et tant de compréhension, et j'ai développé mon empathie et tout ; je pense que ça a été si bon pour moi. Ça a fait de moi un meilleur communicateur ; ça m'a permis de m'occuper de certains de trucs liés à ma masculinité avec lesquels j'ai lutté, et de me sentir beaucoup plus à l'aise comme personne » (Participant n° 18).

Relations améliorées et agrandies. Dix-sept hommes ont indiqué qu'ils avaient amélioré leurs relations avec leurs enfants, leurs partenaires, leurs amis et leurs collègues, grâce à leur travail en égalité des genres :

« Cela m'a permis d'être, je crois, cent fois le mari et le père que j'étais avant... J'ai appris à être intime avec ma femme, et j'ai appris à être intime avec mes enfants... J'ai grandi mille fois en tant que personne, et j'ai ensuite trouvé une valeur dans ces relations » (Participant n° 1).

Pour d'autres, les relations ont été élargies en incluant la rencontre de personnes nouvelles et intéressantes. Pour certains, ce travail a favorisé des amitiés masculines plus fortes : « J'ai noué certaines de mes amitiés masculines les plus puissantes grâce à ce travail, et je sais que d'autres hommes en ont fait l'expérience également, et la rareté de cela dans la culture en général... Tant d'hommes n'ont pas ce genre d'amitié au sein de leur système familial ou leurs liens amicaux » (Participant n° 28).

Pour d'autres, l'avantage de la relation était d'établir un lien avec les femmes :

> « Avantages ? J'ai l'occasion de côtoyer les femmes et les filles les plus fortes que je connaisse !... Pour moi, c'est un privilège de connaître ces femmes et ces filles et parce que j'ai un tel respect pour elles, c'est un honneur pour moi d'être dans leur vie… Que ce soit par lien d'amitié ou lien familial, je pense que c'est quelque chose que je respecte tellement » (Participant n° 31).

Notoriété et reconnaissance. Huit hommes ont humblement décrit les avantages qu'ils ont tirés de ce travail par le biais de la notoriété et de la reconnaissance. Certains ont dit avoir remporté des prix pour leur travail, avoir attiré l'attention des médias, avoir été invités à prendre la parole lors d'événements et avoir reçu des commentaires positifs de la part de la population :

> « Je reçois beaucoup de reconnaissance en tant que défenseur et porte-parole dans cet espace, et je pense évidemment que c'est en grande partie à cause de mes caractéristiques. Le fait d'être un homme grand, hétérosexuel et blanc qui parle d'égalité des genres, d'intersectionnalité, de féminisme, etc., m'a certainement donné une plate-forme dans cet espace où je pense que beaucoup de gens souhaitent que plus de gens avec les mêmes caractéristiques soient impliqués » (Participant n° 12).

4.6.2 Les coûts à diriger un travail pour l'égalité des genres

En plus des avantages décrits ci-dessus, on a également demandé aux hommes quels étaient les coûts qu'ils devaient assumer pour diriger des travaux faisant avancer l'égalité des genres. Leurs réponses se répartissent en quatre catégories : 1) Stress, épuisement professionnel et traumatisme indirect ; 2) Contrecoup ; 3) Progression de carrière et revenu; et, 4) Rejet et exclusion.

Stress, épuisement professionnel et traumatisme indirect. Treize hommes ont identifié le stress, l'épuisement professionnel et le traumatisme indirect comme étant les coûts les plus élevés du travail en matière d'égalité des genres, expliquant comment ce travail peut avoir des

conséquences sur le plan personnel. Pour certains, leur travail en égalité des genres est bénévole — au-delà de leur emploi à temps plein. Dans ces situations, les hommes ont exprimé qu'ils luttaient pour équilibrer les exigences du travail en égalité des genres, avec leur emploi rémunéré, leur famille et leurs soins personnels.

La plupart ont raconté leurs expériences de stress et d'épuisement professionnel en raison d'un manque de ressources et d'isolement :

> « C'est [le] genre d'épuisement professionnel régulier que l'on observe dans le secteur sans but lucratif ; [c'est] aussi pertinent pour moi, surtout que je travaille seul, avec un budget minime, et peu de collègues qui comprennent vraiment ce que je fais et pas un véritable sens de la communauté ; cela fait partie du coût » (Participant n° 19).

Pour un répondant, l'épuisement professionnel était lié au fait qu'il se sentait incapable d'avoir un réel impact en raison des ressources limitées : « Je ne suis pas épuisé à cause de ce que j'ai déjà fait ; c'est l'épuisement à cause de ce qu'il y a à faire, et pour avoir plus d'impact, nous devons… Nous devons une plus grande organisation… Cela implique plus de gens, plus de capacités » (Participant n° 32).

Dans d'autres cas, les hommes ont déclaré avoir entendu plusieurs révélations de traumatismes au cours de leur travail d'égalité des genres, ce qui les a personnellement touchés sous la forme d'un traumatisme indirect :

> « J'ai donc un traumatisme indirect… Je m'engage dans beaucoup d'engagements [public et communautaire] et il y a tellement de douleur dans ces espaces — des douleurs accumulées et non dites — tellement de douleur est refoulée et opère dans le secret, et tellement de douleur est vicieuse. Donc, je vais vers ces espaces et ces gens, parce qu'ils se sentent en sécurité avec moi ils viennent me voir et font des révélations, qui sont, comme, des révélations qui secouent l'âme, et ça arrive encore, encore, encore, encore et encore» (Participant n° 2).

Contrecoup. Onze hommes ont déclaré avoir subi des contrecoups de la part de divers groupes. Pour certains, les militants des droits des hommes les ont ciblés, eux et leur travail, les accusant de « trahir les hommes ». D'autres ont été victimes de réactions négatives de la part d'organisations de femmes, de féministes et d'universitaires, sous la forme d'attaques personnelles dans les médias :

> « Quand on a commencé à faire ce travail, on a reçu beaucoup de regards négatifs et de critiques — beaucoup de critiques — qui nous ont été adressés par les médias sociaux… [C'était perçu comme] un autre exemple de comment les enjeux hommes allaient prendre le dessus et finir par ignorer les enjeux des femmes » (Participant n° 25).

Progression de carrière et revenu. Huit des personnes interrogées ont indiqué que leur décision de poursuivre le travail en matière d'égalité des genres s'est prise au détriment de l'avancement professionnel :

> « Cela m'a certainement coûté des progrès de carrière… Étant donné mon expérience, je pourrais facilement accélérer ma carrière d'enseignant dans l'administration, ou quoi que ce soit d'autre, mais la contrainte de temps m'a empêché de faire un travail de qualification supplémentaire ou autre travail que je devrais faire pour répondre à leurs critères — je suis dix fois plus capable, mais j'y ai moins accès, je suppose » (Participant n° 1).

Le fait d'avoir des postes en matière d'égalité des genres peu rémunérés ou insuffisamment rémunérés a également été identifié :

> « Il y a aussi une lutte pendant des heures, comme au début, quand j'avais ce travail, j'étais payé dix heures par semaine, et je travaillais beaucoup plus que ça, et j'ai dû me battre, me battre et me battre pour obtenir des heures qui pouvaient vraiment subvenir à mes besoins, parce que sinon, c'est une sorte de tâche d'économie qui consiste à devoir rassembler une sécurité financière pour pouvoir faire le travail » (Participant n° 19).

Rejet et exclusion sur le milieu de travail et dans les milieux sociaux. Huit hommes ont partagé leurs expériences de rejet et d'exclusion avec d'autres hommes. Pour une personne qui travaillait dans un milieu de travail traditionnellement dominé par les hommes : « Je n'ai pas été accueilli dans des groupes de pairs [dans le milieu de travail], parce qu'on me considérait comme… Je ne sais pas comment on me considérait, mais peut-être pas comme un vrai homme » (Participant n° 21). D'autres ont décrit qu'ils étaient devenus « cet homme » sur le lieu de travail ; celui qu'on doit éviter ou parler prudemment lorsqu'il est autour :

> « Mais il y a un prix à payer et vous devenez en quelque sorte "ce gars", et parfois vous êtes "ce gars" [qui n'est] pas comme nous. Maintenant, ce coût pour moi est très minime, et je le dis sincèrement… Mais ce serait la seule chose à laquelle j'ai fait attention. Donc, pour moi, le coût n'a pas été très élevé, mais le fait d'être parfois étiqueté comme "cette personne" qui est en quelque sorte le mouton noir, tout le temps » (Participant n° 5).

4.6.3 Résumé des coûts et des bénéfices pour les hommes qui dirigent un travail en faveur de l'égalité des genres

Les hommes interrogés ont identifié plusieurs avantages et coûts relevant du travail en matière d'égalité des genres. Le bénéfice le plus souvent décrit étant l'épanouissement et la croissance personnels. Ceux qui font ce travail ont un sens profond de l'engagement et ont partagé cette énorme quantité de satisfaction personnelle et de récompense. De nombreux répondants ont déclaré qu'ils avaient amélioré et approfondi leurs relations avec leurs enfants, leurs partenaires, leurs amis et leurs collègues à la suite de leur travail en égalité des genres. D'autres ont expliqué en détail comment ils ont rencontré de nombreuses personnes intéressantes dans ce travail et ont

noué de nouvelles amitiés avec des hommes aux visions similaires. La notoriété et la reconnaissance ont été les derniers bénéfices partagés par plusieurs des répondants.

En plus de plusieurs avantages de ce travail, les répondants en ont également décrit les coûts. Le stress et l'épuisement professionnel étaient les plus fréquents, et bon nombre d'entre eux associaient ces expériences à un manque de ressources et à l'isolement. Quelques-uns ont également discuté du traumatisme indirect causé par ce travail. Un autre coût décrit par les personnes interrogées est l'avancement professionnel et le revenu. Pour certains, le temps qu'ils consacrent au bénévolat dans le cadre de projets pour l'égalité des genres les prive de possibilités d'avancement professionnel. Pour d'autres, qui sont payés pour leur travail en matière d'égalité des genres, leur revenu est minime. La réaction négative des groupes de défense des droits des hommes, des organisations de femmes et des universitaires a été un troisième coût révélé. Certaines personnes interrogées ont été victimes d'attaques personnelles, de menaces et d'objections envers leur travail d'égalité des genres. Le dernier coût décrit était le rejet et l'exclusion des autres dans les milieux de travail et les milieux sociaux.

4.7 Façons de mieux soutenir les hommes qui dirigent un travail en faveur de l'égalité des genres au Canada

Les hommes ont été interrogés sur ce qui faciliterait leur travail en égalité des genres. Les thèmes les plus forts qui sont ressortis sont : 1) nouveaux investissements et financement durable ; 2) Orientation nationale ; et 3) Un réseau d'alliés masculins/un système de soutien officiel.

4.7.1 Nouveaux investissements et financement durable

Dix-sept répondants ont indiqué que de nouveaux investissements et un financement durable les aideraient grandement dans leur travail d'égalité des genres. Selon les participants, l'augmentation du financement permettrait aux groupes bénévoles d'embaucher un travailleur rémunéré et aux organismes officiels d'accroître leurs capacités et leurs personnels. Des fonds supplémentaires permettraient également d'élargir la portée de programmes améliorés à de nouveaux groupes et de nouvelles communautés, en plus d'accroître leur efficacité globale:

> « S'il y avait plus d'argent pour ce genre de travail, pour les groupes de femmes et les groupes comme le nôtre, ce serait fantastique, et nous pourrions alors commencer à élaborer de meilleurs programmes de sensibilisation et d'éducation et nous permettre d'aller dans les écoles et de faire un travail vraiment plus efficace » (Participant n° 31).

D'autres ont ajouté que des augmentations d'investissement leur permettraient d'offrir des programmes sur une base plus régulière et à long terme, plutôt que par le biais de projets ponctuels qui sont relativement inefficaces. Certains étaient d'avis qu'une augmentation du financement accroitrait leur capacité et leur aptitude à faire ce travail, ce qui se traduirait par l'engagement d'un plus grand nombre d'hommes et de garçons.

Le financement doit être, selon certains, durable et non pas axé sur des projets. Les répondants ont reconnu qu'il ne s'agit pas d'une caractéristique propre à leur travail ; il s'agit d'un obstacle commun à l'ensemble du secteur social :

> « Ouais, donc comme du financement continu et durable. Je sais que c'est systémique dans de nombreux organismes sans but lucratif, et cela dépend de l'évolution de notre gouvernement et de ses priorités. Oui, mais en ce qui concerne les services pour hommes, nous voyons de plus en plus d'occasions de faire une demande de financement, mais il s'agit de projets ponctuels, plutôt que durables. Je veux dire que notre centre des femmes est constamment confronté à ce problème, donc ce n'est pas seulement une question de genre masculin » (Participant n° 3).

4.7.2 Orientation nationale

Dix répondants ont discuté de la nécessité d'avoir une orientation nationale sur l'engagement des hommes et des garçons dans le travail en égalité des genres. Pour certains, il s'agissait d'une stratégie d'engagement nationale officielle qui favoriserait l'harmonisation et la collaboration à l'échelle du pays : « Je pense que nous avons besoin d'une stratégie beaucoup, vous savez, beaucoup plus forte et plus large au niveau fédéral, qui se répercute également dans les provinces » (Participant n° 15). Un autre répondant a ajouté qu'il existe une table fédérale-provinciale-territoriale (FPT) sur la violence fondée sur le genre qui pourrait coordonner le travail des hommes et des garçons : « Un groupe de travail FPT national composé d'hommes et de garçons qui fait rapport au FPT sur la violence fondée sur le genre et qui se concentre spécifiquement sur les hommes et les garçons serait certainement utile » (Participant n° 2). Plusieurs ont ajouté qu'une stratégie nationale aiderait à soutenir les liens entre les pays et à éliminer les cloisonnements, comme l'illustre la citation suivante :

> « De meilleurs liens avec les autres personnes qui font ce travail. Nous en avons un peu ici et là, et nous avons quelques projets que vous connaissez, nous avons un projet, par exemple, qui comprend le programme [de la ville]... Et nous avons donc un certain lien, mais nous n'avons presque aucun lien national avec qui que ce soit » (Participant n° 18).

4.7.3 Un réseau d'alliés masculins/un système de soutien formel

Neuf répondants ont indiqué qu'ils avaient besoin de soutien pour faire ce travail. Certaines des personnes interrogées ont décrit leur désir d'avoir un espace où elles peuvent travailler à travers les idées et les tensions, recevoir du soutien et résoudre des problèmes avec d'autres hommes engagés dans ce même travail. Nombre de répondants ont dit qu'ils avaient l'impression de travailler dans l'isolement et le cloisonnement, et qu'ils seraient ravis d'avoir l'occasion de créer un réseau d'hommes qui partagent une vision similaire : « Nous devons nous formaliser, nous devons nous organiser et cela va être difficile, mais c'est mieux que ces petits fiefs … Nous pouvons faire beaucoup mieux quand nous nous réunissons » (Participant n° 28). Pour les personnes interrogées dans certains secteurs comme les finances, il est difficile de trouver des

alliés et, à ce titre, un système de soutien officiel aiderait à combler cette lacune et à inviter d'autres personnes à participer. Il est important de noter que plusieurs ont indiqué que ce système devrait être financé, car l'accès aux ressources est difficile pour bon nombre d'entre eux, notamment dans les régions rurales et nordiques :

> « Ce serait formidable d'assister à une conférence ou d'entrer en contact avec d'autres hommes qui travaillent dans le même sens, mais là où ce n'est pas mon travail à temps plein et où nous ne sommes pas financés en tant qu'organisation, je dois alors, soit investir mon propre argent — ce qui pourrait être très difficile pour moi en ce moment — soit allé chercher du financement afin de pouvoir y participer — ce qui est impossible selon les capacités et est aussi un défi supplémentaire » (Participant n° 32).

D'autres ont souligné la nécessité d'accorder la priorité à l'intersectionnalité dans ce réseau. Sans cela, un grand nombre d'hommes de diverses origines ne pourraient pas être inclus ou être en mesure de participer. Une citation illustre cette réalité :

> « Il y a une réunion d'un groupe d'hommes… Dans quelques semaines, et ce serait formidable pour moi d'y aller, mais encore une fois… Il n'y a pas qu'un seul problème dans le monde ; il y a aussi la culture dominante blanche. Ils ont organisé ce rassemblement, mais c'est au milieu du ramadan, donc je vais jeûner, et les hommes que je vais rencontrer vont jeûner, donc il est peu probable que nous y participions. Et en plus, il y a un coût [financier]… Nous n'avons pas les moyens financiers d'assister à un événement de ce genre de toute façon. Ainsi, là où il y a des mouvements, il y a encore beaucoup de travail à faire en termes de structure, d'accueil et d'inclusion, et à qui ils s'adressent » (Participant n° 8).

4.7.4 Résumé des différentes façons de soutenir les hommes dans leur travail pour l'égalité entre les genres

Les répondants ont décrit ce qui est nécessaire pour faciliter leur travail en matière d'égalité des genres. Le thème le plus important était l'augmentation du financement. De nouveaux investissements et un financement durable permettraient aux employés du travail d'égalité des genres d'embaucher du personnel, d'accroître la capacité et d'étendre les programmes, augmentant ainsi leur impact et leur portée. Deuxièmement, les répondants aux entrevues ont souligné la nécessité d'une harmonisation nationale dans leur travail. Certains pensaient que cela pourrait se faire par le biais d'une stratégie officielle d'engagement des hommes et des garçons, ou par le biais d'une table fédérale-provinciale-territoriale des hommes et des garçons qui se rapporterait à celle sur la violence fondée sur le genre. Selon les personnes interrogées, le fait d'avoir une certaine intégration à l'échelle nationale pour aider à orienter et à harmoniser le travail à l'échelle du pays aurait un impact accru et fournirait une base pour le travail à venir en matière d'égalité des genres. Le dernier thème mis de l'avant par les répondants est le développement d'un réseau de partisans et d'alliés masculins. Cet espace réseautage pourrait être utilisé pour combattre l'isolement et pour travailler sur des idées et des tensions, recevoir du soutien et résoudre des problèmes avec des hommes aux visions similaires. L'intersectionnalité a

été une idée clé mise de l'avant, car ce réseau doit considérer les contextes ruraux et nordiques, la classe sociale, l'origine, le genre et la culture. Plusieurs ont ajouté que l'accessibilité, les ressources et la bonne synchronisation sont des considérations importantes nécessaires pour éviter que le réseau ne soit dominé et dirigé par des hommes blancs et cisgenres.

5.0 Un pas en avant

Sur la base des résultats de cette recherche et appuyés par la littérature scientifique, il existe cinq recommandations générales sur la façon de mieux impliquer les hommes et les garçons en tant qu'alliés, partenaires, chefs de file et cobénéficiaires dans l'avancement de l'égalité des genres. Les recommandations sont les suivantes :

1. Les gouvernements et les sources de financement doivent investir avec les hommes proféministes qui dirigent déjà le travail de l'égalité des genres au Canada ;
2. Les gouvernements, les organisations non gouvernementales, les milieux de travail et la société doivent créer davantage d'opportunités et d'expériences pour les hommes et les garçons afin d'approfondir leurs connaissances et leur sensibilisation à l'égalité entre les genres ;
3. Tous les secteurs doivent élaborer des ressources et des mesures de soutien faciles d'accès ;
4. Les gouvernements, les institutions et les sources de financement doivent renforcer et soutenir l'égalité des genres dans les milieux dans lesquels nous vivons, apprenons, travaillons, jouons et pratiquons la religion ; et
5. Les gouvernements et les sources de financement doivent réunir les hommes proféministes et les chefs de file féministes pour continuer à faire avancer ce domaine.

Les recommandations présentées ci-dessous demandent aux différents gouvernements, secteurs et intervenants de jouer un rôle dans l'engagement et la mobilisation des hommes et des garçons pour faire progresser l'égalité des genres au Canada.

5.1 Investir dans les efforts existant de leadership des hommes d'un océan à l'autre

À l'heure actuelle, au Canada, un petit nombre d'hommes sont devenus des défenseurs publics du féminisme, de l'égalité des genres et de la lutte contre la violence faite aux femmes. Comme le démontre l'étude, très peu de fonds sont versés directement aux hommes et aux organisations proféministes pour soutenir une infrastructure de leadership au masculin. La majorité des hommes qui ont participé à cette recherche ont exprimé le besoin d'établir des liens les uns avec les autres, d'apprendre ensemble afin de faire progresser le domaine et de bâtir un réseau partout au Canada. Les résultats appuient fortement la création d'un plus grand nombre d'espaces réservés aux hommes (p. ex., des événements et des occasions qui rassemblent les hommes) ainsi que la création d'un réseau national durable, accessible et solidaire. Il serait important de

déterminer les critères de participation et les principes de pratique de ce réseau pour maintenir un espace masculin sain et proféministe.

Il est intéressant de noter que les résultats de cette étude confirment les principes et les engagements identifiés dans la littérature scientifique et la littérature grise comme étant nécessaires pour faire avancer ce travail d'une manière durable et efficace. Les principes suivants sont ressortis des hommes interrogés et ont été confirmés par des universitaires et des militants de premier[54] plan comme étant essentiels à la structuration d'un réseau national qui appuiera les hommes en tant que partenaires, cobénéficiaires et alliés dans l'avancement de l'égalité des genres au Canada. Les principes et engagements ciblés sont les suivants :

1. Le travail doit s'inscrire dans le cadre d'une analyse approfondie du patriarcat et du pouvoir et d'un engagement en faveur de la justice entre les sexes (c.-à-d. en adoptant une approche féministe).
2. Établir des partenariats avec des organisations, des dirigeants et des mouvements de défense des droits des femmes.
3. Lier la justice entre les genres à d'autres formes de justice intersectionnelle, comme le racisme, le classisme, le sexisme, le capacitisme/validisme, l'homophobie, etc.
4. Établir une base de données probantes pour faire progresser le domaine.
5. Établir les programmes et les pratiques fondés sur des données probantes
6. Soutenir les efforts systématiques, à grande échelle et coordonnés, visant à changer les individus et les institutions qui maintiennent la violence et les inégalités entre les genres.

La stratégie de réseau doit également renforcer les capacités des hommes à faire du travail en matière d'égalité des genres. Les résultats de cette recherche suggèrent que les capacités de diriger des travaux d'égalité des genres ne sont pas suffisamment développées ou intégrées chez les hommes au Canada, et la documentation sur la pratique et la recherche est limitée à cet égard également. [55] Ce travail est donc de nature développementale et exigera du temps et de l'engagement pour déterminer collectivement les capacités et les compétences requises chez les hommes pour accomplir ce travail, ainsi que les approches, les pratiques et les résultats/indicateurs clés de progrès. Il sera important d'entretenir des principes et des normes de pratique communs partout au Canada pour faire progresser et unifier le domaine.

La stratégie du réseau exige également que l'on aborde la question de la diversité chez les hommes en s'inspirant de la littérature scientifique[56] et de l'appel suivant lancé par l'Organisation des Nations Unies :

> « Les hommes ont en commun le privilège lié à leur sexe, qui vient du fait qu'ils vivent dans des sociétés qui, de nombreuses manières différentes, privilégient les hommes aux femmes. Les vies et les données d'expérience des hommes sont extrêmement diverses, par ailleurs, et modelées par des facteurs, tels que la classe, la race ou l'ethnie, la sexualité, l'âge, la religion et la nationalité. L'image que les hommes se font d'eux-mêmes en raison de leur masculinité et les expériences qu'ils ont de leur identité sexuelle ne peuvent être comprise

isolément de ces facteurs divers qui donnent aux hommes du pouvoir sur d'autres hommes ainsi que sur les femmes. Cette diversité produit des besoins différents et spécifiques auxquels il est important de répondre pour promouvoir la participation des hommes ». [57]

5.2 Recruter plus d'hommes et de garçons pour faire avancer la sensibilisation et la promotion de l'égalité des genres

Pour engager plus d'hommes et de garçons dans le travail de l'égalité des genres, nous devons d'abord les interpeller. Des recherches confirment les expériences et les recommandations des personnes interrogées sur la façon d'engager d'autres hommes et garçons dans le travail en matière d'égalité des genres[58]. Ils conviennent que les hommes et les garçons ont besoin d'expériences personnelles et « sensibilisantes » qui les aident à prendre conscience de la violence et/ou des inégalités entre les genres et à donner un sens ou une « signification » à ces expériences, d'une manière qui les motive. Ils ont également besoin d'invitations directes à s'engager ainsi que de conditions ou d'environnements sociaux qui soutiennent et renforcent l'égalité des genres. Il est donc recommandé aux gouvernements de faire deux investissements :

1. Allouer des fonds désignés à des organismes féministes et proféministes partout au Canada pour appuyer des postes et des programmes qui sensibilisent les hommes et les garçons et leur offrent des possibilités de participation. Cette approche doit intégrer les messages selon lesquels les hommes sont essentiels au mouvement d'égalité des genres et à la prévention de la violence, qu'ils ont des forces importantes à offrir et qu'ils font partie de la solution. De nombreux participants ont expliqué que les hommes ont une histoire à raconter et que nous devons créer des occasions locales d'être curieux et compatissants, en plus de les engager avec empathie et soutien. Il faut un nouveau récit et des espaces sécuritaires pour faire ce travail. Ce faisant, de nombreux hommes deviendront d'importants alliés.
2. Financer les communautés locales et ethnoculturelles ainsi que les dirigeants déjà engagés dans ce travail. Créer un fond auquel les organismes ethnoculturels ou les groupes communautaires locaux pourraient avoir accès pour créer des opportunités significatives qui transforment le genre et feront progresser le travail d'égalité des genres sur le terrain.

Il est essentiel de veiller à ce qu'une approche intersectionnelle chevauche toutes les interventions financées. Le concept d'intersectionnalité exige que nous reconnaissions que nous avons tous des identités croisées (fondées sur le sexe, la race, le statut socioéconomique, etc.) et que nous sommes tous touchés par des systèmes de pouvoir croisés. L'intégration d'une approche intersectionnelle ajoute un niveau de complexité qui doit être abordé tout au long de ce travail. Nous devons tenir compte des perspectives antiracistes ainsi qu'anticolonialistes et en tenir compte dans nos analyses, nos structures de financement et nos interventions. Notre étude a fait ressortir d'importantes conclusions selon lesquelles les hommes autochtones, les hommes de couleur et les hommes appartenant à des minorités ethniques n'ont peut-être pas accès aux mêmes possibilités ou ne bénéficient pas des mêmes avantages dans leur travail d'égalité des genres.

5.3 Élaborer des ressources et fournir du soutien facile d'accès

Beaucoup d'hommes dans notre étude ont admis avoir été influencés par des enseignements et des lectures spécifiques, et ont déclaré qu'une ressource ou une plate-forme centralisée pour les lectures et les enseignements importants ainsi que la recherche émergente seraient utiles. Il serait important de disposer d'une base de données centralisée et facilement accessible avec des listes de lectures et d'outils sur divers sujets. Cette base de données devrait être supervisée par un chercheur ou un organisme proféministe/allié masculin.

Les personnes interrogées ont recommandé que le gouvernement fédéral appuie le transfert des connaissances en convoquant régulièrement des chercheurs, des fournisseurs de services et du personnel chargé des politiques pour renforcer les capacités en ce qui concerne la participation des hommes et des garçons, en assurant la diffusion des dernières recherches et en tenant le domaine au courant des nouvelles politiques et pratiques fondées sur des données probantes.

5.4 Tirer parti de la parentalité et des milieux dans lesquels nous vivons, apprenons, travaillons et jouons

La paternité. Mettre à profit la paternité comme période de transformation pour développer des relations équitables entre les genres, à la maison et dans la communauté, est une victoire pour tous les genres et est appuyé par la littérature grise et scientifique[59]. L'élaboration d'un plan d'action complet en matière de paternité qui comprendrait des politiques et des investissements favorables aux pères dans l'ensemble du continuum de la prévention constituerait un important pas en avant. Plusieurs pays nordiques ont accru la participation des pères et ont mis à profit cette approche pour faire progresser l'égalité des genres à la maison et au travail, et ce, avec succès ; ils peuvent servir de fondement au contexte canadien. « Ces politiques se sont accompagnées d'autres changements de politiques qui seront nécessaires, comme l'augmentation des services de garde financés par l'État, la possibilité d'avoir plus de flexibilité dans l'horaire de travail et une culture de travail qui appuie les efforts des pères pour donner la priorité à leur participation auprès de leurs enfants ».[60]

La maternité. L'importance des mères a également été soulignée dans l'étude. La majorité des personnes interrogées ont identifié leur mère comme une influence clé dans leur travail de meneurs en matière d'égalité des genres. Cette constatation donne à penser que le travail d'égalité des genres devrait mettre à profit la maternité comme un facteur d'influence clé dans la vie des garçons. L'appui aux mères serait donc un domaine d'intervention important.

Milieux de travail. Le gouvernement fédéral devrait s'engager à élaborer un programme[61] et un processus d'accréditation en milieu de travail pour les employés et les contractuels. Tous les milieux de travail devraient y avoir accès et pouvoir être accrédités. Les bourses d'études universitaires font valoir que les milieux de travail sont un point d'entrée clé pour les travaux d'égalité des genres[62], et les résultats de cette recherche le confirment. Il y a plusieurs cas, à travers le pays, de milieux de travail qui prennent des mesures actives pour faire progresser

l'égalité des genres, prévenir la violence faite aux femmes ainsi qu'y répondre. Des recherches plus approfondies sur ces cas dans le contexte canadien s'imposent. Un répondant a suggéré que l'examen des incitatifs financiers, des pénalités et des amendes appuierait les systèmes et les changements structurels.

Milieu scolaire. Nos constatations laissent penser que le travail avec les garçons et les jeunes hommes dans les systèmes scolaires se produit de façon épisodique dans l'ensemble du Canada. Ce travail aurait plus d'impact s'il y avait une plus grande harmonisation stratégique, y compris un accord sur le programme, les pratiques et les principes de base[63]. De plus, au niveau provincial, la Loi sur l'instruction publique devrait intégrer l'égalité des genres et la masculinité saine à l'apprentissage social et affectif, à l'apprentissage d'une sexualité et des relations saines, ainsi qu'aux compétences[64]. Il est nécessaire d'offrir des structures, des programmes et des soutiens adaptés aux besoins des garçons. « Les éducateurs devront être formés, les écoles devront s'engager à adopter des approches scolaires globales et les administrations scolaires devront élaborer des politiques à cet effet ». [65]

Investir dans un mentorat masculin positif pour les garçons et les hommes. Le mentorat était une autre raison importante pour laquelle les défenseurs des droits des hommes se sont engagés et ont poursuivi leur travail de meneurs en matière d'égalité des genres dans le cadre de cette recherche. Le mentorat a également été identifié comme essentiel pour les garçons et les hommes qui n'en sont peut-être pas au stade de la défense des droits. L'accent doit être mis sur quatre aspects du mentorat. Premièrement, un mentorat masculin positif et sain est essentiel pour les garçons, à mesure qu'ils vieillissent[66]. Comme nous l'avons indiqué dans les sections précédentes du présent rapport, cela pourrait se faire par le biais des systèmes scolaires, mais cela peut aussi être facilité par les communautés et les organisations. Deuxièmement, les défenseurs masculins de l'égalité des genres veulent du mentorat et du soutien. Les modèles de pairs (où des hommes plus âgés travaillent avec des plus jeunes) peuvent être un ajout efficace à la stratégie nationale et/ou au réseau d'alliés décrits dans la première recommandation. Troisièmement, les modèles doivent inclure des hommes de différentes origines ethnoculturels et des hommes autochtones. Les garçons et les jeunes hommes de communautés spécifiques ont besoin d'avoir accès au mentorat au sein de leurs communautés. Quatrièmement, cette recherche a également révélé que les femmes sont des mentores importantes pour les hommes et les garçons et qu'elles devraient également être incluses dans les investissements et le développement du mentorat.

5.5 Rassembler les hommes proféministes et les féministes menant le travail d'égalité des genres

Des efforts devraient être faits pour rassembler les féministes et les hommes proféministes afin de résoudre les tensions identifiées, de construire de nouveaux récits et de s'assurer que le travail des hommes favorise l'égalité entre les genres pour les femmes. Rendre compte des rapports de pouvoir et de privilège doit être un effort obligatoire. Il est important que les hommes soient responsables de leur complicité (explicite et implicite) dans les systèmes et dans les pratiques d'inégalité de genres[67]. Il s'agit donc de créer des espaces, de renforcer les capacités de réflexion

et de reconnaître les façons dont les hommes et les structures individuelles servent à priver les femmes de leur pouvoir[68]. Nous devons travailler à travers le processus de responsabilité, de pardon, de justice, de guérison et de rédemption. Des approches de justice transformatrice pourraient être envisagées ici. Le gouvernement du Canada et les gouvernements provinciaux pourraient appuyer l'apprentissage continu, les qualités de meneurs, la défense des droits, les partenariats et les efforts de changement social partout au Canada.

Enfin, certaines mises en garde s'imposent dans le cadre de ce travail à venir. La pratique et l'expérience nous ont appris qu'il est complexe de mobiliser un groupe socialement privilégié pour travailler au démantèlement d'un problème qui se perpétue largement dans ses propres rangs. Les efforts déployés pour faire avancer ce travail doivent tenir compte de cette tension et faire en sorte que nous mobilisions les hommes et les garçons d'une manière qui ne renforce ni ne recrée les inégalités de pouvoir entre les genres. Cela signifie que le financement doit aller à des initiatives qui sont explicites sur la façon dont elles promeuvent et font progresser l'égalité des genres, sur la façon dont elles transforment le genre, et qui démontrent qu'elles résistent au réflexe sociétal du patriarcat. De plus, comme il ressort clairement de notre étude, le mouvement proféministe, identifié par les hommes au Canada, est encore largement dirigé par des hommes blancs cisgenres : le groupe même qui bénéficie le plus du travail de l'égalité des genres (qui reçoit une rémunération et des récompenses). Assurer une approche intersectionnelle à tous les niveaux de la politique, de l'investissement et de la pratique sera la clé de la transformation visée.

6.0 Limites de la présente étude et opportunités pour des travaux futurs

Le présent rapport expose les résultats d'entrevues qualitatives menées auprès de 33 hommes et de sept experts en égalité des genres qui travaillent avec des hommes et des garçons partout au Canada. Les participants ont décrit leurs motivations, leurs défis et leurs idées qui pourraient aider à faire avancer l'égalité des genres de façon significative. Ils ont donné un aperçu des raisons pour lesquelles les populations générales de garçons et d'hommes ont tendance à ne pas travailler pour l'égalité des genres au Canada, et ont identifié des stratégies pour accroître leur participation. Bien que cette recherche ait révélé des résultats importants dans le contexte canadien, elle comporte quelques limites dignes de mention. Premièrement, bien que l'équipe de recherche se soit efforcée d'avoir un échantillon diversifié d'hommes, un peu plus de la moitié ont été identifiés comme étant des hommes blancs. Ce résultat peut avoir été obtenu pour plusieurs raisons. Une possibilité est que les hommes blancs, en tant que groupe le plus privilégié, aient un meilleur accès et la possibilité de diriger un travail en égalité des genres de façon publique, donc plus facilement observable. Un autre facteur pourrait être en lien avec notre stratégie de recrutement, soit celui de ne pas avoir réussi à trouver des hommes autochtones et ethnoculturels engagés dans l'égalité des genres. Nous avons appris, depuis, que le contact par courriel n'est peut-être pas le meilleur moyen de trouver ces hommes ou d'inviter leur participation. Nous supposons qu'une stratégie de recrutement mettant davantage l'accent sur les relations et les contacts personnels aurait pu nous faire découvrir des hommes plus diversifiés. Cependant, le temps dont nous disposions pour mener l'étude était limité ; une période de recrutement plus longue nous

aurait peut-être aussi aidés à cet égard. Ensuite, il se peut que notre langage en tant que matériel de recrutement, tel que « proféministe », ait présenté une autre limite, puisque certains hommes ne se définissent pas de cette façon. Enfin, il se peut que les hommes blancs entretiennent des liens plus étroits avec les chefs de file et les organisations féministes que les hommes de couleur ou les hommes autochtones. Étant donné que notre stratégie de recrutement consistait principalement à communiquer avec des organisations féministes de partout au pays, il se peut aussi que ces dernières ne soient pas au courant du travail accompli par une diversité d'hommes.

En raison des limites susmentionnées, nous avons déterminé les possibilités futures pour faire progresser ce travail :

- Une analyse approfondie et ciblée 1) des réponses des cinq hommes autochtones qui ont participé à cette étude et 2) des réponses des hommes ethnoculturels qui ont participé à cette étude. Bien que nous reconnaissions que ces échantillons soient petits et très diversifiés, nous croyons également que cette approche ciblée constitue un bon point de départ.
- Une étude beaucoup plus vaste et ciblée sur les réponses des hommes autochtones et ethnoculturels qui participent à un travail d'égalité des genres dans le contexte canadien. Nous prévoyons qu'il y aura peut-être plus de travail à réaliser au niveau communautaire que ce qui a été abordé dans notre étude. Une recherche ciblée distincte pourrait examiner les idées d'intersectionnalité et d'égalité des genres d'une manière plus exhaustive.
- Notre échantillon visait les personnes travaillant dans différents secteurs pour trouver des tendances communes, par conséquent, nous avions accès à un trop petit nombre d'hommes provenant de grands systèmes, d'entreprises et du secteur privé. Des recherches portant spécifiquement sur des questions similaires avec des hommes dans ces secteurs seraient également bénéfiques, et en particulier intéressantes pour ceux qui travaillent dans ces secteurs.
- D'autres recherches explorant les régions rurales par rapport aux régions urbaines, et les territoires en comparaison aux provinces, seraient également dignes d'intérêt.

Une autre limite de l'étude concerne le processus de collecte des données. Comme il s'agissait d'une étude qualitative et que les hommes décrivaient leur travail en termes généraux, certains détails du travail des répondants en égalité des genres n'ont pas été saisis adéquatement. Un questionnaire nous permettrait de recueillir des données claires sur les types de travaux en matière d'égalité des genres, les approches utilisées, le contenu couvert, les populations cibles, etc. Cette étude a mis au jour des activités uniques et novatrices. Un projet axé sur la collecte et la documentation des descriptions de cas à l'échelle du pays fournirait des exemples tangibles, des feuilles de route et des descriptions de réussite que d'autres pourraient prendre en considération.

Annexe 1 : Méthodologie

Cadre théorique

Déviance positive

Contrairement à une recherche typique qui se concentre sur des individus qui ont un comportement déviant, la déviance positive déplace l'attention sur le segment d'un groupe ou d'une population qui résiste aux normes typiques[69]. En d'autres termes, bien qu'ils soient exposés aux mêmes normes de groupe, qu'ils aient accès aux mêmes ressources et qu'ils éprouvent des difficultés semblables, il y a ces individus qui ne se conforment pas aux comportements ou aux attentes normatives et qui adoptent plutôt des comportements ou des stratégies peu communs[70]. Ce concept a été utilisé dans de nombreux domaines d'études tels que l'éducation, les soins infirmiers, la consommation de substances, l'activité sexuelle et les études organisationnelles[71]. La recherche sur la déviance positive a permis de découvrir des variables, des traits, des comportements et d'autres aspects positifs de phénomènes particuliers qui, à leur tour, ont inspiré des stratégies et des solutions novatrices[72].

L'approche de la déviance positive cadre très bien avec les objectifs de cette étude, puisque nous cherchons à identifier et à comprendre les expériences des hommes qui se sont engagés dans le travail d'égalité des genres, malgré les hiérarchies, les préjugés et les normes établies, fondés sur le genre. Devant les ressources et les expériences semblables d'autres hommes partout au Canada, nous cherchons à comprendre les perspectives des hommes qui sont allés à l'encontre de la norme et qui, par leur conduite et leurs actions personnelles dans divers contextes, ont démontré un engagement véritable envers l'égalité des genres et la reconnaissance des droits des femmes. L'application d'une approche de déviance positive à ce travail permettra d'élaborer des stratégies et des solutions novatrices pour que les hommes et les garçons partout au pays adoptent des comportements plus favorables à l'égalité des genres.

L'intersectionnalité

L'intersectionnalité est comprise comme un outil conceptuel utilisé pour examiner « les effets interdépendants de l'origine ethnique, de la classe sociale, du genre et de la sexualité, en mettant en évidence les façons dont les catégories d'identité et les structures d'inégalité sont mutuellement constituées et défient la séparation en catégories distinctes d'analyse »[73]. Il y a trois dimensions principales, selon Choo et Ferree[74] qui ont compilé de nombreux écrits sur le sujet. Premièrement, il y a l'inclusion des personnes de couleur, en l'occurrence, les hommes de couleur et les hommes qui appartiennent à d'autres groupes marginalisés. Dans ce cadre, l'intersectionnalité consiste à inclure celles et ceux qui vivent à l'intersection d'oppressions multiples et qui ont traditionnellement été exclu(e)s de la création du savoir dominant[75]. La deuxième dimension implique un changement dans l'analyse, passant d'une analyse qui portait historiquement sur les catégories qui s'additionnent (l'origine culturelle en plus du genre), à une analyse qui examine l'intersection de ces catégories (c.-à-d. comment le genre interagit-il avec l'origine culturelle). À cet égard, l'intersectionnalité rejette la séparation et l'isolement des catégories d'oppression et postule plutôt qu'elles sont fluides, dynamiques et coconstructives[76].

Enfin, la troisième dimension comporte une lentille systémique intersectionnelle qui examine comment l'inégalité est ancrée dans des structures et des institutions comme la famille, la justice pénale, la santé, l'éducation et la politique[77]. Il s'agit d'une analyse macro-économique du rôle des systèmes, des structures, de l'histoire, de la politique et de la société[78].

L'application de l'intersectionnalité dans la pratique implique la mise en place d'une stratégie de recrutement qui cherche à impliquer, dans ce cas, les hommes à travers divers thèmes de diversité, tels que l'origine ethnoculturelle, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle et la classe, tout en comprenant que ces intersections d'identité créent des expériences différentes et uniques. Au cours de l'analyse, nous utilisons l'intersectionnalité comme outil conceptuel global pour examiner les thèmes d'entrevue et définir des stratégies, en tenant compte du fait que certains groupes d'hommes (c.-à-d. les hommes blancs, les hommes hétérosexuels) ont davantage accès à des possibilités d'influence, surtout dans les grands systèmes. Notre analyse tient compte de cet aspect et de la façon dont l'origine ethnoculturelle, la classe sociale et l'orientation sexuelle, par exemple, se recoupent avec les expériences du travail en égalité des genres.

Pragmatisme

Cette étude est centrée sur le paradigme pragmatique. Dans la recherche universitaire, le pragmatisme est expliqué comme celui qui peut servir de paradigme philosophique pour la recherche sociale, quelle que soit la méthode[79]. Il s'agit d'une approche appliquée à la recherche qui remplace les concepts traditionnels comme l'épistémologie et la méthodologie[80], et qui est plutôt guidée par la question de recherche et les meilleures méthodes pour y répondre[81]. Cette étude s'appuie sur les travaux de Michael Quinn Patton[82], l'un des pragmatiques les plus connus de la recherche. Il explique : « Toutes les questions ne sont pas fondées sur la théorie. En effet, les questions tout à fait concrètes et pratiques des personnes qui travaillent à rendre le monde meilleur… Peuvent être abordées sans placer l'étude dans l'un des cadres théoriques »[83]. Le pragmatisme porte plutôt sur l'applicabilité ou l'utilité de la recherche et, dans bien des cas, sur la question de savoir si la recherche peut être utilisée pour le changement social ou politique[84]. Étant donné que l'étude a des objectifs pratiques tels que l'élaboration d'une stratégie d'engagement pour les hommes et les garçons, le pragmatisme a été considéré comme la meilleure voie à suivre.

Bien que le pragmatisme puisse être utilisé avec n'importe quelle méthode, cette étude se concentre sur les méthodes qualitatives par le biais d'entretiens. Le pragmatisme, de cette façon, est renforcé par l'argument selon lequel la recherche qualitative implique des applications et des processus pratiques communs[85]. Ceux-ci peuvent se résumer à quelques principes de base, « prêter attention, écouter et regarder, être ouvert, penser à ce que vous entendez et voyez, documenter systématiquement, et appliquer ce que vous apprenez »[86]. Le respect de ces principes fondamentaux — indépendamment du fait que l'on s'engage ou non dans une orientation théorique — est au cœur d'un travail qualitatif solide et reflète la nature pragmatique de cette approche.

Méthodologie[87]

Échantillonnage
Une stratégie d'échantillonnage délibéré a été utilisée. Dans ce type de stratégie de recrutement, le chercheur choisit les cas de façon stratégique et ciblée parce qu'ils sont riches en information[88]. Parmi plus de 15 types d'échantillonnage intentionnel, cette étude a incorporé l'utilisation de deux types d'échantillonnage : l'échantillonnage de cas déviants et l'échantillonnage en boule de neige[89].

Conformément à l'approche de la déviance, l'échantillonnage des cas de déviance consiste à sélectionner des cas inhabituels ou spéciaux en vue d'obtenir de riches informations sur le phénomène étudié[90]. Cette stratégie nous a permis de sélectionner des participants qui sont des « valeurs positives particulières » dans une société inégale entre les genres — conformément aux objectifs de la recherche.

L'étude visait à recruter des hommes qui occupent ou occupent des postes d'influence et/ou d'autorité (formels ou informels) et qui, par leur conduite et leurs actions, ont démontré un véritable engagement en faveur de l'égalité des genres ainsi que le respect et la reconnaissance des droits des femmes. Dans cette optique, des questions critiques ont été examinées, telles que : à quoi ressemble un engagement en faveur de GE dans la pratique ? Quelle conduite et quelles actions cela impliquerait-il ? Et comment déterminerons-nous si un homme est vraiment engagé dans ce travail ?

Afin de répondre à ces questions importantes, nous avons conclu que les hommes doivent s'engager dans ce travail de façon publique, observable et confirmable. Pour aider à le déterminer, nous avons élaboré huit indicateurs d'égalité des genres, avec des exemples, pour nous aider dans le processus de recrutement. Les indicateurs étaient fondés sur ceux décrits par le gouvernement du Canada[91], ainsi que sur la documentation internationale et universitaire. Nous avons ensuite consulté un leader ou un chercheur autochtone pour examiner les indicateurs d'un point de vue autochtone. Les indicateurs ont été élaborés en fonction des objectifs de l'étude, et bon nombre d'entre eux ont été adaptés pour refléter des actions et des comportements concrets et observables. Elles faisaient partie du matériel de recrutement et permettaient aux hommes — ou à ceux qui recommandaient des hommes — de déterminer s'ils étaient appropriés pour cette étude.

Nous avons également utilisé notre vaste réseau féministe et masculin pour nous aider à identifier les hommes engagés dans un travail proféministe d'égalité des genres. De cette façon, nous avons positionné notre réseau de façon à ce qu'il fonctionne comme un mécanisme de présélection. Nous avons également créé une page Web sur le site Web déjà établi de Shift : The Project to End Domestic Violence (www.preventdomesticviolence.ca), où les gens ont pu obtenir de plus amples renseignements et examiner les indicateurs pour aider à la sélection des candidats.

La deuxième stratégie d'échantillonnage utilisée était l'échantillonnage en boule de neige, pour aider à découvrir des cas déviants plus positifs. L'échantillonnage en boule de neige identifie les cas d'intérêt par l'intermédiaire d'informateurs clés[92]. Nous avons rejoint plus de 400 personnes et organisations féministes à travers le pays pour nous aider à identifier les hommes champions de l'égalité des genres de l'une des façons décrites dans les indicateurs. Une justification de la nomination a également été demandée sur la base d'une description du travail de l'homme en égalité des genres. Nos réseaux ont répondu en présentant plus de 100 noms d'hommes au Canada.

Bien qu'il n'y ait pas de taille d'échantillon standard pour les études qualitatives[93], nous visions 30 hommes pour cette étude. Cette taille d'échantillon nous permet de mener la recherche dans les délais impartis, d'obtenir une large représentation de la société canadienne et d'atteindre la saturation des données.

La saturation est un principe important de la recherche qualitative qui fait référence à l'interruption de la collecte de données, c'est-à-dire, quand aucune nouvelle information n'apparaît[94] et qu'il y a suffisamment de données pour reproduire l'étude[95]. En utilisant une lentille intersectionnelle, nous ciblions les hommes inclusivement :

- Provinces et territoires (milieu urbain et milieu rural)
- De minorités sexuelles (s'identifiant comme hommes)
- Pratiquant différentes religions et provenant de cultures différentes
- Des groupes autochtones
- De tout âge (plus de 18 ans)
- Provenant de différents secteurs (privé, public, communautaire)
- Parlant les deux langues officielles du pays (anglais et français)

Bien que nous reconnaissions qu'une représentation égale puisse être difficile à atteindre dans la pratique, nous nous sommes efforcés, conformément à notre stratégie générale de recrutement décrite ci-dessus, d'accroître la diversité par un recrutement ciblé. Par exemple, nous avons ciblé des organismes des territoires du Nord du Canada pour nous aider à identifier les hommes qui font du travail d'égalité des genres dans cette région. De plus, nous avons activement recherché des hommes de couleur et des hommes autochtones. De toutes les nominations, les hommes ont été choisis en fonction de la nature de leur travail en matière d'égalité des genres, du secteur dans lequel le travail a été effectué, de l'emplacement géographique, tout en tenant compte de la diversité. Au total, 52 hommes ont été invités à participer à l'étude. Trente-trois invités ont répondu avec intérêt et ont été interviewés par la suite ; 17 n'ont pas répondu et un a refusé d'être interviewé.

Collecte des données

Cette étude a utilisé un guide d'entrevue général, aussi connu sous le nom de guide semi-structuré, pour recueillir les données[96]. Cette stratégie fournit un moyen systématique de recueillir des thèmes particuliers de données tout en permettant une certaine souplesse,

contrairement à une entrevue normalisée. Dans le guide général d'entrevue, le chercheur décrit un ensemble de thèmes ou de questions à discuter avec chaque participant à l'entrevue, ce qui améliore la collecte systématique des données. Le chercheur est toujours en mesure de poser d'autres questions, d'explorer et d'approfondir un thème particulier tout en conservant une certaine souplesse et spontanéité[97]. Le guide d'entrevue a été envoyé aux participants avant l'entrevue. Les entrevues ont duré environ une heure et ont été menées par téléphone. Tous les participants ont consenti à l'enregistrement audio.

Analyse

Tous les enregistrements audios ont été transcrits textuellement. Les transcriptions ont été importées dans le logiciel d'analyse qualitative *NVivo* où l'analyse qualitative générale suivant Patton[98] a eu lieu. Cela impliquait l'analyse du contenu, le codage et la catégorisation. L'analyse du contenu fait référence aux « efforts de réduction et d'élaboration de sens qui nécessitent un volume de matériel qualitatif et tentent d'identifier les consistances et les significations principales[99] » parmi les données. Un schéma de codage préliminaire avec une optique intersectionnelle a été élaboré à partir des données d'entrevue en prévisualisant, d'abord, les quelques premières transcriptions en tenant compte des questions et des objectifs de la recherche. Par la suite, les transcriptions ont été examinées et codées en conséquence, et ajoutées au système de codage au fur et à mesure que de nouveaux thèmes apparaissaient[100]. Il s'agit d'un codage de premier niveau, qui n'implique pas la recherche d'une signification plus profonde dans les données ; le codage reste à la surface. Un codage de deuxième niveau a ensuite été effectué pour identifier les modèles et les relations, en tenant compte des similitudes et des différences entre les catégories[101]. Ce processus implique une exploration plus approfondie, plus abstraite et interprétative des données que le premier niveau de codage. Pour ce faire, l'analyse doit passer du contexte individuel de la personne interrogée à celui des catégories, ce qui facilite l'examen des données par d'autres moyens[102].

Triangulation

La triangulation dans la recherche qualitative est un terme utilisé pour désigner les pratiques qui améliorent l'exactitude et la crédibilité de la recherche[103]. La triangulation consiste à comparer plusieurs perspectives, sources ou méthodes pour corroborer l'analyse et renforcer la crédibilité de l'étude[104]. Bien qu'il existe de nombreuses stratégies de triangulation, cette étude en a incorporé trois : 1) la vérification des membres, 2) la triangulation des analystes et 3) la description des épaisseurs.

1) **Vérification des membres** : La vérification des membres est une stratégie de triangulation qui consiste à confirmer l'exactitude des données recueillies auprès des participants[105]. Une fois transcrites, les entrevues ont été renvoyées aux informateurs pour examen. Les participants ont ainsi eu l'occasion d'examiner leurs relevés et d'y apporter les modifications qu'ils jugeaient nécessaires.

2) **Triangulation des analystes** : La triangulation par les analystes implique l'utilisation de perspectives multiples pour examiner les résultats et les thèmes[106]. Après une analyse

qualitative et une vérification auprès des membres participants, les thèmes clés ont été présentés, par le biais de la plateforme Zoom, à un groupe d'experts composé d'universitaires et de praticiens de partout au Canada.

3) **Description de la densité** : La description de la densité implique la collecte de données riches, ce qui permet de fournir des descriptions détaillées des expériences des participants et de fournir suffisamment de détails pour que d'autres puissent juger et évaluer ses conclusions et la transférabilité de ses constatations[107]. Le meilleur moyen d'y parvenir est la transcription textuelle et l'utilisation de citations directes par écrit — les deux méthodes ayant été utilisées dans le cadre de la présente étude[108].

Considérations éthiques

Les questions éthiques sont importantes pour toutes les formes de recherche avec des participants humains, mais elles sont particulièrement importantes pour les études qualitatives en raison de leur nature très personnelle[109]. L'approbation éthique officielle de cette étude a été reçue de *University of Calgary Conjoint Faculties Ethics Review Committee*.

Le consentement éclairé et la confidentialité sont deux des questions éthiques les plus courantes en recherche qualitative[110]. Selon le principe du consentement éclairé, « les participants à la recherche doivent être *informés* des buts, des méthodes et des risques associés à l'étude, et ils doivent consentir volontairement à y participer ».[111] Avant de mener toute entrevue ou observation, nous avons donc obtenu le consentement écrit de tous les participants. Des formulaires de consentement ont été envoyés avant l'entrevue. Ces formulaires décrivaient le but de l'étude, ce qui allait être demandé à la personne interrogée, le type de renseignements personnels qui allaient être recueillis, ce qu'il adviendrait de ces renseignements et, enfin, les risques ou les avantages de la participation. Les participants ont également été informés qu'il est possible d'interrompre l'entrevue à tout moment.

La confidentialité est le deuxième élément clé dans ce type de recherche. Nous avons décrit les efforts déployés pour protéger la confidentialité et nous avons fait part de nos limites à cet égard dans les formulaires de consentement. Étant donné que l'étude cherche des hommes qui participent à des travaux en égalité des genres de façon observable et confirmable, ils peuvent être identifiables. Ainsi, la description de la densité inhérente aux entrevues qualitatives risque d'entraîner une identification[112].

sh!ft
THE PROJECT TO END DOMESTIC VIOLENCE

Annexe 2 : Index — Indicateurs et pratiques en matière d'égalité entre les genres

© 2019 Lana Wells, Sarah Fotheringham and Sharon Goulet

Indicateurs d'égalité des genres	Exemples
Les hommes proféministes qui ont travaillé pour **mettre fin à la violence contre les femmes** par l'activisme, la politique, les programmes et les campagnes dans divers contextes (milieux de travail, sports, communautés religieuses, voisinage, monde du théâtre, milieux scolaires, etc.)	• S'exprime publiquement sur la violence faite aux femmes (blogues, articles de journaux, événements communautaires, au sein des communautés ethnoculturelles et religieuses) • Intègre et applique des politiques sur le harcèlement sexuel à l'intérieur de son milieu de travail • Dirige et/ou mets en œuvre des politiques de lutte contre la violence conjugale au sein du gouvernement, des organismes communautaires ou du milieu de travail • Mène une campagne contre la violence, pour l'égalité des genres ou pour des masculinités saines et qui a favorisé une sensibilisation accrue dans sa communauté (c.-à-d., ethnoculturelle, syndicale, virtuelle) • Dirige des représentations théâtrales, des événements artistiques ou des événements sportifs qui abordent des questions d'égalité des genres et/ou de violence contre les femmes • Crée de groupes de discussion ou de soutien, pour les hommes, sur la prévention de la violence et les masculinités saines dans une perspective proféministe. • Dirige et/ou mis en œuvre des formations, des programmes ou des initiatives proféministes de transformation du genre, au sein de systèmes (justice pénale, cas non fondés au sein de la police, modèle de Philadelphie, politiques sanitaires, alliances LGBTQ dans les écoles, etc.)
Les hommes proféministes qui ont préconisé et obtenu une participation accrue des femmes **au leadership et à la prise de décision** dans le secteur public ou privé, les organisations, les institutions, les comités ou les quartiers	• Création d'un conseil d'administration, de comités ou d'un effectif équilibré sur le plan de l'égalité entre les genres • Embauche et encadre des femmes pour qu'elles réussissent dans des postes de direction • Soutient des candidates politiques • Mise en place/augmentation des services de garde d'enfants dans le milieu de travail • Développement d'opportunités de mentorat ou de formation pour les femmes • Champion des programmes d'équité entre les genres • Augmente la représentation des femmes dans les milieux traditionnellement dominés par les hommes grâce à la création de programmes, de politiques et d'initiatives
Les hommes proféministes qui ont appuyé **l'accès équitable, et le contrôle, aux ressources** dont les femmes ont besoin pour assurer l'égalité économique et sociale continue.	• Investie dans des entreprises appartenant à des femmes ; mentorat d'entrepreneures • Création ou mise en place de fondations/financements pour soutenir les femmes, c.-à-d. programmes de prêts établis pour les femmes. • Garde d'enfants subventionnée sur place • Embauche plus de femmes à des postes de direction • Mise en œuvre et/ou soutien la politique de congé de paternité dans le milieu de travail • Mène des stratégies de salaire de subsistance, de réduction de la pauvreté ou de logement dans une optique de transformation du genre afin d'améliorer les conditions sociales des femmes. • Des politiques d'équité salariale établies au travail
Des hommes proféministes qui ont amélioré la **protection**	• Établis des politiques en matière de harcèlement sexuel, de violence familiale ou d'inclusion de l'équité sur le lieu de travail. • Travaille pour améliorer l'accès des femmes aux soins de santé sexuelle et reproductive

et la promotion des droits humains des femmes et des filles grâce à des changements de politiques et de programmes.	• Promeus les droits juridiques des femmes par la législation et au sein des systèmes de justice familiale, civile et pénale.
Des hommes proféministes qui se sont fait **les champions d'une sensibilisation accrue** aux questions et décisions d'égalité entre les genres qui sont nuisibles ou oppressives pour les femmes	• Rencontre le gouvernement et la communauté (c.-à-d. la société, les groupes religieux, les citoyens du quartier) pour faire avancer les questions d'égalité des genres • Dirige et modélise 'égalité entre les genres et les formes saines et non oppressives de masculinité dans le secteur public ou privé • S'engage dans un travail pour améliorer le statut et les droits des transgenres et des personnes non binaires
Les hommes proféministes qui ont fait la **promotion de masculinités saines et non oppressives** dans le milieu universitaire, dans la communauté, dans le secteur privé et/ou dans la société.	• Dirige des programmes et des cours féministes sur les masculinités saines et la promotion de l'égalité des genres • Élabore ou dirige des programmes/mouvements positifs de paternité/famille pour les hommes qui sont proféministes • Dirige des programmes de guérison et de soutien à la transformation du genre pour les hommes (c.-à-d. des retraites de guérison féministes, des programmes de santé mentale, du travail en groupe ou individuel) • Crée des groupes de discussion ou de soutien proféministes pour les hommes sur l'égalité des genres, les masculinités saines, les relations saines • Dirige des stratégies féministes pour faire progresser les comportements des hommes à la recherche d'aide • Augmente la représentation des hommes dans les milieux traditionnellement à prédominance féminine (soins de santé, éducation, travail social, arts).
Les hommes proféministes qui ont **établi des parcours éducatifs et professionnels diversifiés** pour les filles et les femmes.	• Développe/dirige des programmes pour les filles ou les femmes dans des domaines de carrière traditionnellement dominés par les hommes (c.-à-d. métiers spécialisés, mathématiques, sciences, génie, mécanique, construction) • Offre du parrainage et du soutien au leadership des femmes/filles dans des environnements à prédominance masculine
Les hommes autochtones qui sont **revenus à des pratiques traditionnelles, à des cérémonies et à des visions du monde** (ou épistémologies) qui reconnaissent le rôle des femmes en tant qu'égales aux hommes, ou à des rôles des femmes qui sont uniques et différents, mais importants et valorisés.	• Dénonce les structures coloniales au sein de leurs communautés qui continuent d'opprimer les femmes autochtones • Remets en question des attitudes ancrées et coloniales à l'égard des femmes autochtones au sein de la famille, de la communauté et au niveau national • Lutte contre les stéréotypes négatifs à l'égard des femmes autochtones à la maison et en public • Participe activement à des campagnes autochtones telles que l'enquête de la *MMIW* et la campagne *Moose Hide* • Appuie le rôle des femmes autochtones dans les cérémonies, y compris les cérémonies de guérison des femmes autochtones • Élève une vision du monde traditionnelle des femmes autochtones et de leurs rôles avant le contact • Adopte des approches parentales qui éduquent les jeunes garçons et les jeunes filles sur les rôles précontact des femmes autochtones en tant que mères, grand-mères et Aînées.

Références

[1] Flood, M. (2019). *Engaging men and boys in violence prevention*. Brisbane, Australia: Palgrave Macmillan, p. 4.

[2] Burrell, S. R., & Flood, M. (2019, January 11). Which feminism? Dilemmas in profeminist men's praxis to end violence against women. *Global Social Welfare.* Advanced online publication. https://doi.org/10.1007/s40609-018-00136-x.

[3] The Alberta Teacher's Association. (2016). *Toolkit for safe and caring discussions about sexual and gender minorities for secondary schools.* Récupéré de https://www.teachers.ab.ca/SiteCollectionDocuments/ATA/Publications/Research/PD-80-15e%20PRISM.pdf, p.19.

[4] United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. (n.d.). Gender Mainstreaming: Concepts and Definitions. Consulté le 15 juin 2019 de http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm

[5] Claussen, C. (2019). *Engaging men in GE: Research review.* Calgary, AB: The University of Calgary, Shift: The Project to End Domestic Violence. Récupéré de https://preventdomesticviolence.ca/publications/.

[6] Worthen, M. G. F. (2011). College student experiences with an LGBTQ ally training program: A mixed methods study at a university in the Southern United States. *Journal of LGBTQ Youth, 8*(4), 332-377. doi:10.1080/19361653.2011.608024

[7] Birchall, J., Edström, J. and Shahrokh, T. (2016) *Reframing Men and Boys in Policy for gender equality, EMERGE Policy Brief,* BRIDGE, Promundo-US, Sonke Gender Justice and the Institute of Development Studies, Brighton: IDS.

[8] Diversity: A World of Change. (n.d.). *What is gender bias?* Récupéré de https://www.diversity.com/page/What-is-Gender-Bias

[9] Monro, S. (2005). Beyond male and female: Poststructuralism and the spectrum of gender. *International Journal of Transgenderism, 8*(1), 3-22. doi: 10.1300/J485v08n01_02

[10] World Health Organization. (2019). *Gender, equity and human rights.* Récupéré de https://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/glossary/en/

[11] World Health Organization. (2019). *Gender, equity and human rights.* Récupéré de https://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/glossary/en/

[12] bell hooks (2014). *Feminism is for everybody: Passionate politics* (2d edition). New York and London: Routledge, p.1.

[13] United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. (n.d.). Gender Mainstreaming: Concepts and Definitions. Consulté le 15 juin 2019 de http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm.

[14] Institute for Sexual Minority Studies and Services at the University of Alberta. (2011). *The University of Alberta's Institute for Sexual Minority Studies and Services.* Cited in DeGagne, A. (2011). Queering the language of 'sexual minorities' in Canada. Récupéré de https ://www.ideas-idees.ca/blog/queering-language-sexual-minorities-canada.

[15] bell hooks (2014). *Feminism is for everybody: Passionate politics* (2d edition). New York and London: Routledge, p.1.

[16] Siltanen, J., & Doucet, A. (2017). *Gender relations in Canada: Intersectionalities and social change.* Don Mills, ON: Oxford University Press.

[17] Grace, D. (2014, April). *Intersectionality-informed mixed-methods research: A primer.* Burnaby, BC: Simon Fraser University, The Institute for Intersectionality Research & Policy.

[18] Boutilier, S., & Wells, L. (2018). *The case for reparative and transformative justice approaches to sexual violence in Canada: A proposal to pilot and test new approaches.* Calgary, AB: The University of Calgary, Shift: The Project to End Domestic Violence. Récupéré de https://preventdomesticviolence.ca/the-case-for-reparative-and-transformative-justice-approaches-to-sexual-violence-in-canada-a-proposal-to-pilot-and-test-new-approaches/

[19] Dozois E., Wells, L., Exner-Cortens, D., & Esina, E. (2016). *No Man Left Behind: How and Why to Include Fathers in Government-Funded Parenting Strategies.* Calgary, AB: The University of Calgary, Shift: The Project to End Domestic Violence.

[20] Kilmartin, C., & Julie, A. (2013). *Men's violence against women: theory, research, and activism.* St. Louis, US: Psychology Press, p. 246.

[21] Torres Mondaca, N. (2016). *"A Man After God's Own Heart": Biblical, hegemonic and toxic Masculinities in as meat loves salt*. Récupéré de http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:939363/FULLTEXT01.pdf, p. 4.

[22] Kupers, T. A. (2005). Toxic masculinity as a barrier to mental health treatment in prison. *Journal of Clinical Psychology, 61*(6), 713-724. https://ojp.gov/reviewpanel/pdfs_nov06/written-kupers.pdf, p. 714.

[23] Thompson, A. (2007). An examination of audience perceptions of sexual violence and misogyny in Game of Thrones. *Journal of Promotional Communications, 5*(3), p. 283.

[24] Gupta, G.R. (2000). Gender, sexuality, and HIV/AIDS: The what, the why, and the how. *Canadian HIV/AIDS Policy Law Review, 5*(4), p. 86.

[25] Walby, S. (1989). Theorizing patriarchy. *Sociology, 23*(2), p. 214.

[26] MenEngage. (2016). *Men, masculinities, and changing power: A discussion paper on engaging men in gender equality from Beijing 1995 to 2015.* Récupéré de https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/Men-Masculinities-and-Changing-Power-MenEngage-2014.pdf, p.15.

[27] Kimmel, M.S., & Holler, J. (2016). *The gendered society: Second Canadian edition.* Don Mills, ON: Oxford University Press; Pease, B. (2010). *Undoing privilege: Unearned advantage in a divided world*. London, UK: Zed Books.

[28] Siltanen, J., & Doucet, A. (2017). *Gender relations in Canada: Intersectionalities and social change*. Don Mills, ON: Oxford University Press.

[29] Sensoy, O., & DiAngelo, R. (2017). *Is everyone really equal? An introduction to key concepts in social justice education.* (2ed Ed.). Multicultural Education Series, TC Press.

[30] Sensoy, O., & DiAngelo, R. (2017). *Is everyone really equal? An introduction to key concepts in social justice education.* (2ed Ed.). Multicultural Education Series, TC Press, p. 17.

[31] Belghiti-Mahut, S., Bergmann, N., Gartner, M., Hearn, J., Holter, O.G., Hrzenjak, M., Puchert, R…Wojnicka, K. (2012). *The role of men in gender equality – European strategy and insights: Study on the role of men in GE.* Contract ref. no. vc/2010/0592. Vienna, Austria: European Commission; Farre, L. (2011). *The role of men for GE.* World Development Report 2012: Gender Equality and Development. Récupéré de http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1322671773271/Farre-role-of-men-on-gender-equality.pdf; Flood, M. (2015). Men and GE. In M. Flood & R. Howson (Eds.), *Engaging men in building gender equality* (pp 1-31). Cambridge, UK: Cambridge Scholars Publishing; Wells, L., Turner, A. & Cooper, M. (2014). Overcoming the gender dyad: Engaging men and boys in domestic violence prevention. In M.F. Taylor, J.A. Pooley, and R.S. Taylor (Eds.), *Overcoming Domestic Violence: Creating a Resilience Dialogue Around Vulnerable Populations.* (pp. 331-347). Hauppauge NY: Nova Science Publishers.

[32] Edström, J., & Shahrokh, T. (2016) *'Reframing Men and Boys in Policy for GE: Conceptual*; Levtov, R., Barker, G., Contreras-Urbina, M., Heilman, B., & Verma, R. (2014). Pathways to gender equitable men: Findings from the international men and gender equality survey in eight countries. *Men and Masculinities,* 1-35; Peacock, D., & Barker, G. (2012). *Working with men and boys to promote GE: A review of the field and emerging approaches.* Bangkok, Thailand: UN Women in cooperation with ESCAP, UNDP, UNFPA, UNICEF and WHO.

[33] Flood, M. (2019). *Engaging men and boys in violence prevention*. Brisbane, Australia: Palgrave Macmillan.

[34] Edström, J., & Shahrokh, T. (2016) *'Reframing Men and Boys in Policy for GE: Conceptual*; Flood, M. (2015). Men and GE. In M. Flood & R. Howson (Eds.), *Engaging men in building gender equality* (pp 1-31). Cambridge, UK: Cambridge Scholars Publishing.

[35] Edström, J., & Shahrokh, T. (2016) *'Reframing Men and Boys in Policy for GE: Conceptual*; Flood, M. (2015). Men and GE. In M. Flood & R. Howson (Eds.), *Engaging men in building gender equality* (pp 1-31). Cambridge, UK: Cambridge Scholars Publishing; Flood, M. (2019). *Engaging men and boys in violence prevention*. Brisbane, Australia: Palgrave Macmillan.

[36] Flood, M. (2015). Men and GE. In M. Flood & R. Howson (Eds.), *Engaging men in building gender equality* (pp 1-31). Cambridge, UK: Cambridge Scholars Publishing.

[37] Holmgren, L.E., & Hearn, J. (2009). Framing men in feminism: Theoretical locations, local contexts and practical passings in men's gender-conscious positionings on gender equality and feminism. *Journal of Gender Studies, 18*(4), 403-418; Ruxton, S., & van der Gaag, N. (2013). Men's involvement in gender equality - European perspectives. *Gender & Development, 21*(1), 161-175; Scambor, E., Bergmann, N., Wojnicka, K., Belghiti-Mahut, S., Hearn, J., Holter, O.J., Gartner, M.,… White, A. (2014). Men and GE: European insights. *Men & Masculinities, 17*(5), 552-577.

[38] Levtov, R., Barker, G., Contreras-Urbina, M., Heilman, B., & Verma, R. (2014). Pathways to gender equitable men: Findings from the international men and gender equality survey in eight countries. *Men and Masculinities,* 1-35; Ratele, K. (2014). Gender equality in the abstract and practice. *Men & Masculinities, 17*(5), 510-514

[39] Shefer, T. (2014). Pathways to gender equitable men: Reflections on findings from the international Men and Gender Equality Survey in the light of twenty years of gender change in South Africa. *Men & Masculinities, 17*(5), 502-509

[40] Government of Canada. (2018b). *Empowering women and girls and GE.* Récupéré de http://international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/index.aspx?lang=eng

[41] Government of Canada. (2019b). *Gender results framework*. Récupéré de https://cfc-swc.gc.ca/grf-crrg/index-en.html

[42] Tucker, M., & Harris, G. (2016). Alcohol use among university students: Considering a positive deviance approach. *Journal of Health Psychology, 21*(9), 1918-1927.

[43] Dill, B.T., & Kohlman, M.H. (2012). Intersectionality: A transformative paradigm in feminist theory and social justice. In S. N. Hesse-Biber (Ed.), *Handbook of feminist research: Theory and praxis* (2 ed., pp. 154-174). Thousand Oaks, CA: Sage, p. 154.

[44] Morgan, D. (2014). Pragmatism as a Paradigm for Social Research. *Qualitative Inquiry, 20*(8), 1045-1053.

[45] Creswell, J. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[46] Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.p. 203

[47] Claussen, C. (2019). *Engaging men in GE: Research review.* Calgary, AB: The University of Calgary, Shift: The Project to End Domestic Violence. Récupéré de https://preventdomesticviolence.ca/publications/.

[48] Government of Canada. (2018c). *Goal 5 – GE*. Récupéré de https://www144.statcan.gc.ca/sdg-odd/goal-objectif05-eng.htm.

[49] Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[50] Fusch, P., & Ness, L. (2015). Are We There Yet? Data Saturation in Qualitative Research. *The Qualitative Report, 20*(9), 1408-1416.

[51] Coleman, H. & Unrau, Y.A. (2005). Analyzing qualitative data. In R. M. Grinnell & Y. A. Unrau (Eds.), *Social work research and evaluation: Quantitative and Qualitative Approaches* (7th ed.) (pp. 403-420). New York: Oxford University Press.

[52] Coleman, H. & Unrau, Y.A. (2005). Analyzing qualitative data. In R. M. Grinnell & Y. A. Unrau (Eds.), *Social work research and evaluation: Quantitative and Qualitative Approaches* (7th ed.) (pp. 403-420). New York: Oxford University Press.

[53] Flood, M. (2019). *Engaging men and boys in violence prevention*. Brisbane, Australia: Palgrave Macmillan.

[54] Pease, B. (2017). *Men as allies in preventing violence against women: Principles and practices for promoting accountability*. Retrieved from https://www.whiteribbon.org.au/wpcontent/uploads/2017/03/WhiteRibbonResearchPaper_LR.pdf; Flood, M. (2019). *Engaging men and boys in violence prevention*. Brisbane, Australia: Palgrave Macmillan.

[55] Flood, M. (2019). *Engaging men and boys in violence prevention*. Brisbane, Australia: Palgrave Macmillan; Wells, L., Dozois, E., Exner-Cortens, D., Cooper, M., Esina, E., Froese, K., & Boutillier, S. (2015). *Men and boys violence prevention project: Informing a Government of Alberta action plan to engage men and boys to stop violence against women.* Calgary, AB: The University of Calgary, Shift: The Project to End Domestic Violence. Récupéré de

https://preventdomesticviolence.ca/men-and-boys-violence-prevention-project-informing-a-government-of-alberta-action-plan-to-engage-men-and-boys-to-stop-violence-against-women/

[56] Flood, M. (2019). *Engaging men and boys in violence prevention*. Brisbane, Australia: Palgrave Macmillan.

[57] United Nations (2008). *Women 2000 and beyond: The role of men and boys in achieving gender equality.* Récupéré de https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/media/publications/un/en/0852640women2000frrev.pdf?la=en&vs=954 p.11.

[58] Casey, E., & Smith, T. (2010). How Can I Not?": Men's Pathways to Involvement in Anti-violence Against Women Work. Violence Against Women, 16(8), 953-973; Flood, M. (2019). *Engaging men and boys in violence prevention*. Brisbane, Australia: Palgrave Macmillan; Messner, M.A., Greenberg, M.A., & Peretz T. (2015). Some Men: Feminist Allies and the Movement to End Violence Against Women. New York, NY: Oxford University Press.

[59] Casey, E., Carlson, J., Bulls, S.T., & Yager, A. (2016). Gender transformative approaches to engaging men in gender-based violence prevention: A review and conceptual model. *Trauma, Violence & Abuse, 19*(2): 1-16; Dozois E., Wells, L., Exner-Cortens, D., & Esina, E. (2016). *No Man Left Behind: How and Why to Include Fathers in Government-Funded Parenting Strategies.* Calgary, AB: The University of Calgary, Shift: The Project to End Domestic Violence; Flood, M. (2019). *Engaging men and boys in violence prevention*. Brisbane, Australia: Palgrave Macmillan; MenCare. (2010). *Mencare - A Global Fatherhood Campaign: Prospectus.* Washington, DC and Cape Town: Sonke Gender Justice and Promundo.

[60] Wells, L., Dozois, E., Exner-Cortens, D., Cooper, M., Esina, E., Froese, K., & Boutillier, S. (2015). *Men and boys violence prevention project: Informing a Government of Alberta action plan to engage men and boys to stop violence against women.* Calgary, AB: The University of Calgary, Shift: The Project to End Domestic Violence. Récupéré de https://preventdomesticviolence.ca/men-and-boys-violence-prevention-project-informing-a-government-of-alberta-action-plan-to-engage-men-and-boys-to-stop-violence-against-women/, p. 7.

[61] Please see White Ribbon Australia's Workplace Accreditation Program as an example: http://www.whiteribbon.org.au/workplaces.

[62] Flood, M. (2019). *Engaging men and boys in violence prevention*. Brisbane, Australia: Palgrave Macmillan; Wells, L., Lorenzetti, L., Carolo, H., Dinner, T., Jones, C., Minerson, T., & Esina, E. (2013). *Engaging men and boys in domestic violence prevention: Opportunities and promising approaches.* Calgary, AB: The University of Calgary, Shift: The Project to End Domestic Violence. Récupéré de https://preventdomesticviolence.ca/engaging-men-and-boys-in-domestic-violence-prevention-opportunities-and-promising-approaches/; Minerson, T., Carolo, T., Dinner, C., Dinner, T., & Jones, C. (2011). *Issue Brief: Engaging Men and Boys to Reduce and Prevent Gender-Based Violence.* Prepared for Status of Women Canada. Récupéré de https://www.whiteribbon.ca/uploads/1/1/3/2/113222347/wrc_swc_issuebrief.pdf.

[63] Dassanayake, W., Springett, J., & Shewring, T. (2017). The impact on anxiety and depression of a whole school approach to health promotion: Evidence from a Canadian comprehensive school health (CSH) initiative. *Advances in School Mental Health Promotion,10*(4), 221-234. doi:10.1080/1754730x.2017.1333913

[64] Gressard, L. A., Swahn, M. H., & Tharp, A. T. (2015). A First Look at Gender Inequality as a Societal Risk Factor for Dating Violence. *American Journal of Preventive Medicine, 49*(3), 448-457. doi:10.1016/j.amepre.2015.05.017

[65] Wells, L., Dozois, E., Exner-Cortens, D., Cooper, M., Esina, E., Froese, K., & Boutillier, S. (2015). *Men and boys violence prevention project: Informing a Government of Alberta action plan to engage men and boys to stop violence against women.* Calgary, AB: The University of Calgary, Shift: The Project to End Domestic Violence. Récupéré de https://preventdomesticviolence.ca/men-and-boys-violence-prevention-project-informing-a-government-of-alberta-action-plan-to-engage-men-and-boys-to-stop-violence-against-women/, p. 7.

[66] Dozois E., Wells, L., Exner-Cortens, D., & Esina, E. (2016). *No Man Left Behind: How and Why to Include Fathers in Government-Funded Parenting Strategies.* Calgary, AB: The University of Calgary, Shift: The Project to End Domestic Violence; Flood, M. (2019). *Engaging men and boys in violence prevention*. Brisbane, Australia: Palgrave Macmillan.

[67] United Nations (2008). *Women 2000 and beyond: The role of men and boys in achieving gender equality.* Récupéré de https://www.un.org/womenwatch/daw/public/w2000/W2000%20Men%20and%20Boys%20E%20web.pdf; Flood, M. (2019). *Engaging men and boys in violence prevention*. Brisbane, AU: Palgrave Macmillan.

[68] United Nations (2008). *Women 2000 and beyond: The role of men and boys in achieving gender equality.* Récupéré de https://www.un.org/womenwatch/daw/public/w2000/W2000%20Men%20and%20Boys%20E%20web.pdf.

[69] Tucker, M., & Harris, G. (2016). Alcohol use among university students: Considering a positive deviance approach. *Journal of Health Psychology, 21* (9), 1918–1927.

[70] Positive Deviance Initiative. (2017). *What is positive deviance?* Récupéré de https://positivedeviance.org.

[71] Mertens, W., Recker, J., Kohlborn, T., & Kummer, T. (2016). A framework for the study of positive deviance in organizations. *Deviant Behavior, 37* (11), 1288–1307; Tucker, M., & Harris, G. (2016). Alcohol use among university students: Considering a positive deviance approach. *Journal of Health Psychology, 21* (9), 1918–1927.

[72] Andrews, M. (2015). Explaining Positive Deviance in Public Sector Reforms in Development. *World Development, 74*, 197.

[73] Dill, B.T., & Kohlman, M.H. (2012). Intersectionality: A transformative paradigm in feminist theory and social justice. In S. N. Hesse-Biber (Ed.), *Handbook of feminist research: Theory and praxis* (2 ed., pp. 154–174). Thousand Oaks, CA: Sage, p. 154.

[74] Choo, H.Y., & Ferree, M.M. (2010). Practicing intersectionality in sociological research: A critical analysis of inclusions, interactions and institutions in the study of inequalities. *Sociological Theory*, 28 (2), 129–149.

[75] Davis, K. (2008). Intersectionality as buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful. *Feminist Theory, 8* (67), 67–85.

[76] Simien, E.M. (2007). Doing intersectionality research: From conceptual issues to practical examples. *Politics & Gender, 3* (2), 264–271.

[77] Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and feminist politics. *European Journal of Women's Studies,* 13 (3), 193–209.

[78] Choo, H.Y., & Ferree, M.M. (2010). Practicing intersectionality in sociological research: A critical analysis of inclusions, interactions and institutions in the study of inequalities. *Sociological Theory*, 28(2), 129-149.

[79] Morgan, D. (2014). Pragmatism as a Paradigm for Social Research. *Qualitative Inquiry, 20* (8), 1045–1053.

[80] Morgan, D. (2014). Pragmatism as a Paradigm for Social Research. *Qualitative Inquiry, 20* (8), 1045–1053.

[81] Creswell, J. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[82] Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[83] Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage, p. 136.

[84] Wicks, A. C., & Freeman, R. E. (1998). Organization Studies and the New Pragmatism: Positivism, Anti-positivism, and the Search for Ethics. *Organization Science, 9* (2), 123–140.

[85] Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[86] Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage, p. 203.

[87] The authors would like to acknowledge that the methods were informed by an earlier qualitative study led by Dr. Fotheringham. Please see Fotheringham, S. (2016). *Social enterprise for low-income women: A valuable component of anti-poverty work in Canada* (Doctoral Dissertation). Récupéré de https://prism.ucalgary.ca/bitstream/handle/11023/2889/ucalgary_2016_fotheringham_sarah.pdf.

[88] Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[89] Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[90] Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[91] Government of Canada. (2018c). *Goal 5—GE*. Récupéré de https://www144.statcan.gc.ca/sdg-odd/goal-objectif05-eng.htm.

[92] Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[93] Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[94] Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., . . . Jinks, C. (2018). Saturation in qualitative research: Exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity, 52*(4), 1893-1907.

[95] Fusch, P., & Ness, L. (2015). Are we there yet? Data saturation in qualitative research. *The Qualitative Report, 20*(9), 1408-1416.

[96] Fusch, P., & Ness, L. (2015). Are we there yet? Data saturation in qualitative research. *The Qualitative Report, 2*0(9), 1408-1416.

[97] Fusch, P., & Ness, L. (2015). Are we there yet? Data saturation in qualitative research. *The Qualitative Report, 20*(9), 1408-1416.

[98] Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[99] Fusch, P., & Ness, L. (2015). Are we there yet? Data saturation in qualitative research. *The Qualitative Report, 20*(9), 1408-1416.p. 193.

[100] Fusch, P., & Ness, L. (2015). Are we there yet? Data saturation in qualitative research. *The Qualitative Report, 20*(9), 1408-1416.

[101] Coleman, H. & Unrau, Y.A. (2005). Analyzing qualitative data. In R. M. Grinnell & Y. A. Unrau (Eds.), *Social work research and evaluation: Quantitative and Qualitative Approaches* (7th ed.) (pp. 403-420). New York: Oxford University Press.

[102] Coleman, H. & Unrau, Y.A. (2005). Analyzing qualitative data. In R. M. Grinnell & Y. A. Unrau (Eds.), *Social work research and evaluation: Quantitative and Qualitative Approaches* (7th ed.) (pp. 403-420). New York: Oxford University Press.

[103] Coleman, H. & Unrau, Y.A. (2005). Analyzing qualitative data. In R. M. Grinnell & Y. A. Unrau (Eds.), *Social work research and evaluation: Quantitative and Qualitative Approaches* (7th ed.) (pp. 403-420). New York: Oxford University Press.

[104] Coleman, H. & Unrau, Y.A. (2005). Analyzing qualitative data. In R. M. Grinnell & Y. A. Unrau (Eds.), *Social work research and evaluation: Quantitative and Qualitative Approaches* (7th ed.) (pp. 403-420). New York: Oxford University Press.

[105] Creswell, J. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[106] Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[107] Creswell, J. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[108] Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[109] Reamer, F.G. (2005). Research ethics. In R. M. Grinnell & Y. A. Unrau (Eds.), *Social work research and evaluation: Quantitative and qualitative approaches* (7th ed.) (pp. 33-42). New York: Oxford University Press.

[110] Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[111] Reamer, F.G. (2005). Research ethics. In R. M. Grinnell & Y. A. Unrau (Eds.), *Social work research and evaluation: Quantitative and qualitative approaches* (7th ed.) (pp. 33-42). New York: Oxford University Press, p. 36.

[112] Anastas, J. (2004). Quality in qualitative evaluation: Issues and possible answers. *Research on Social Work Practice*, *14*(1), 57-65.