

NOUVEAU SCÉNARIO

STÉRÉOTYPES DE GENRE EN MILIEU DE TRAVAIL - HOMMES

Les mots sont puissants. Beaucoup de mots, de phrases et de suppositions courants reflètent des préjugés implicites sur le genre en milieu de travail et peuvent renforcer les normes et les stéréotypes relatifs au genre. Pour créer des partenariats efficaces entre les sexes, examinez les mots que vous utilisez et évitez les phrases qui renforcent les normes restrictives de masculinité et qui nuisent à la capacité, à la volonté ou aux options qui permettent aux hommes de s'engager dans une gamme complète de caractéristiques humaines, d'émotions et de comportements au travail.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Il est super gentil, mais je ne pense pas qu'il a la bosse du leadership. »

VOICI COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

L'empathie est une compétence de leadership pour laquelle les hommes ne reçoivent souvent pas de mérite comme en reçoivent les femmes dirigeantes. En fait, les hommes peuvent même être pénalisés pour l'empathie.¹ Mais l'empathie est une compétence essentielle qui est liée à de nombreux résultats positifs, y compris une expérience accrue d'inclusion et d'innovation ainsi qu'une augmentation de la productivité au sein des équipes.²

CE QUE VOUS POUVEZ DIRE À LA PLACE :

« L'empathie est l'une de nos valeurs. Il serait un excellent modèle de leader. »

ACTION

Évaluez les leaders selon un ensemble standard de pratiques commerciales attendues, plutôt que par des attentes liées au genre sur la façon dont les hommes en poste de leadership devraient se comporter. Assurez-vous que les valeurs adoptées dans votre organisation correspondent aux comportements qui sont reconnus et récompensés.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Arrête de te plaindre et agis en homme. »

VOICI COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

La pression pour s'adapter aux normes masculines, y compris celles qui exigent une impression de force pour masquer la vulnérabilité, peut avoir un effet négatif sur la santé mentale³ et l'établissement de relations.⁴ Pour que les hommes puissent sans crainte être eux-mêmes au travail, ils ont besoin d'espace pour exprimer toute une gamme d'émotions et de comportements humains plutôt que de subir de la pression à adopter certains traits comme la dureté.

CE QUE VOUS POUVEZ DIRE À LA PLACE :

« Ça semble difficile... De quoi as-tu le plus besoin en ce moment? »

ACTION

Lorsque quelqu'un vous fait part d'un problème, abordez la situation avec curiosité, faites preuve d'empathie et offrez du soutien. Ne ridiculisez pas la personne. Reformulez la vulnérabilité comme un acte de courage et de force, en reconnaissant qu'il s'agit d'une expérience humaine universelle et non pas d'une faiblesse.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Tu peux rester tard, non? J'imagine que ta femme s'occupe des enfants. »

VOICI COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

Les normes de genre stéréotypées en matière de prestation de soins et de répartition des responsabilités à la maison peuvent empêcher les progrès vers l'équité. Un tiers des pères qui travaillent ne sont pas à l'aise de discuter des soins des enfants ou des engagements familiaux avec leur employeur.⁵ Des paroles comme celles-ci sous-estiment les hommes en tant que pères, leur imposent de la pression pour minimiser leur rôle perçu ou réel dans la famille, et supposent que les femmes sont celles, qui, par défaut, s'occupent des autres.

CE QUE VOUS POUVEZ DIRE À LA PLACE :

« Avant de déterminer les affectations de projet, passons en revue les horaires à venir de chacun. »

ACTION

Chaque personne a des engagements différents qui peuvent toucher ses horaires de travail; ne tenez pas la disponibilité comme acquise en fonction des rôles et des responsabilités perçus selon le genre. Faites plutôt preuve de transparence à propos des priorités travail-vie personnelle et encouragez les autres hommes à faire de même.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Voyons... Pourrait-il vraiment apporter quelque chose à notre groupe de ressources des employés pour les femmes? »

VOICI COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

Le partenariat entre les sexes est essentiel pour avancer vers l'équité et l'inclusion en milieu de travail, mais de nombreux hommes ne veulent pas s'impliquer (ou semblent incapables de le faire ou mal équipés pour le faire) en raison de la peur de dire la mauvaise chose, de la peur d'être accusés, de la peur de perdre des opportunités, ou simplement de ne pas voir comment les problèmes de genre les touchent. En faisant participer les hommes et en écoutant leurs commentaires et leurs idées, les organisations peuvent démontrer qu'ils jouent un rôle important dans l'atteinte de l'équité entre les sexes.⁶

CE QUE VOUS POUVEZ DIRE À LA PLACE :

« Les alliés sont les bienvenus pour faire progresser nos objectifs communs. »

ACTION

Au lieu de faire des suppositions sur l'intérêt, accueillez et encouragez la participation des hommes aux groupes de ressources des employés pour les femmes. Adoptez une approche invitante, sans jugement et sans blâme, qui favorise le partenariat et aide les gens de tous les genres à voir comment ils peuvent contribuer à bâtir des solutions, et, surtout, à en tirer profit.

CE QUE LES GENS DISENT :

« C'est comme cela que l'on fait les choses. La meilleure personne obtient le poste. »

VOICI COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

La recherche de Catalyst a démontré que même lorsque les hommes veulent intervenir et réduire le sexisme en milieu de travail, ils peuvent parfois ne pas le faire en raison d'une gamme de facteurs personnels et institutionnels.⁷ Par exemple, dans un milieu de travail où une culture de silence règne, les gens peuvent craindre des répercussions négatives s'ils s'expriment.⁸

CE QUE VOUS POUVEZ DIRE À LA PLACE :

« Je sais que nous croyons en la méritocratie, c'est pourquoi je veux jeter un autre coup d'œil sur cette décision. Elle ne me semblait pas équitable. »

ACTION

Perturbez les environnements de travail par défaut et créez des environnements de travail inclusifs où les hommes se sentent libres de s'exprimer lorsqu'ils remarquent des inégalités au travail. Être ouvert aux questions et aux conversations potentiellement inconfortables peut faire une énorme différence dans la mise en place d'un changement de culture positif.

VOICI COMMENT MODIFIER LE SCÉNARIO

PRÊTEZ ATTENTION

Commencez à remarquer comment vous parlez des capacités, des qualités et des comportements des gens au travail. Utilisez-vous un langage différent pour les hommes, lorsque vous parlez des gens?

POSEZ-VOUS DES QUESTIONS

Réfléchissez aux jugements que vous faites sur vos collègues et vos subordonnés directs. Renforcez-vous involontairement les stéréotypes de genre?

SOYEZ RESPONSABLE

Ouvrez-vous aux autres et demandez une rétroaction honnête et constructive pour savoir quand et comment vos paroles peuvent être nuisibles ou peuvent perpétuer des stéréotypes de genre. Soyez prêt à mettre fin au sexisme et aux préjugés de genre lorsque vous les voyez et donnez de la rétroaction aux autres pour les aider à apprendre.

Comment citer ce produit : Nouveau scénario : Stéréotypes de genre en milieu de travail - hommes. (2024). Catalyst.

Sources

1. Mayer, D. M. (8 octobre 2018). [How men get penalized for straying from masculine norms](#). *Harvard Business Review*.
2. Van Bommel, T. (2021). [The power of empathy in times of crisis and beyond](#). Catalyst.
3. Wong, Y. J., Ho, M.-H. R., Wang, S.-Y., et Miller, I. S. K. (2017). [Meta-analyses of the relationship between conformity to masculine norms and mental health-related outcomes](#). *Journal of Counseling Psychology*, 64(1), 80-93; [Flexible masculinities at work: Infographic](#). (2023). Catalyst.
4. Heilman, B., Barker, G. et Harrison, A. (2017). [The man box: A study on being a young man in the US, UK, and Mexico](#). Equimundo; Prime, J. et Moss-Racusin, C. A. (2009). [Engaging men in gender initiatives: What change agents need to know](#). Catalyst.
5. [Working fathers really need to talk and be listened to](#). (25 novembre 2023). *HRDirector*.
6. Kerr, G. et Pollack, A. (2022). [Engaging men: Barriers and gender norms](#). Catalyst.
7. Sattari, N., Shaffer, E., DiMuccio, S., et Travis, D. J. (2020). [Interrupting sexism at work: What drives men to respond directly or do nothing?](#) Catalyst.
8. [Does your organization have a climate of silence?](#) (9 juin 2020). Catalyst.

CATALYST
WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN