

NOUVEAU SCÉNARIO

STÉRÉOTYPES DE GENRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL : LES HOMMES

Les mots ont un poids. De nombreux mots, phrases et suppositions courants reflètent les préjugés implicites en matière de genre sur le lieu de travail et peuvent renforcer les stéréotypes et les normes de genre. Pour créer des partenariats efficaces entre les genres, examinez le langage que vous utilisez et évitez les phrases qui renforcent les normes restrictives de masculinité et nuisent à la capacité, à la volonté ou aux options des hommes à s'engager dans un éventail complet de caractéristiques, d'émotions et de comportements humains au travail.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Il est vraiment gentil, mais je ne pense pas qu'il ait ce qu'il faut pour le leadership. »

COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

L'empathie est une compétence de leadership que l'on n'attribue pas aussi souvent aux hommes qu'aux femmes dirigeantes, et les hommes peuvent même être pénalisés pour cela.¹ Cependant, l'empathie est une compétence essentielle qui est liée à de nombreux résultats positifs, y compris des expériences acquises en matière d'inclusion, d'innovation et de productivité accrue entre les équipes.²

CE QU'IL FAUT DIRE :

« L'empathie est l'une de nos valeurs. En tant que leader, il serait un excellent modèle. »

ACTION

Évaluer les leaders selon un ensemble standard de pratiques commerciales attendues, plutôt que par des attentes de genre sur la façon dont les hommes de la direction « devraient » se comporter. Assurez-vous que les valeurs auxquelles votre entreprise adhère correspondent aux comportements reconnus et récompensés.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Prenez sur vous et soyez un homme. »

COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

La pression exercée pour s'adapter aux normes masculines, y compris celles qui exigent de montrer de la force pour masquer la vulnérabilité, peut avoir un impact négatif sur la santé mentale³ et le développement des relations.⁴ Pour que les hommes puissent être eux-mêmes au travail en toute sécurité, ils ont besoin de marge de manœuvre pour exprimer un éventail complet d'émotions et de comportements humains plutôt que de pression pour adhérer à certains traits tels que la dureté.

CE QU'IL FAUT DIRE :

« Cela semble difficile, de quoi avez-vous le plus besoin actuellement ? »

ACTION

Lorsque quelqu'un partage un problème avec vous, abordez la situation avec curiosité, faites preuve d'empathie et ne ridiculisez pas la personne, soutenez-la. Redéfinissez la vulnérabilité comme un acte de courage et de force, en reconnaissant qu'il s'agit d'une expérience humaine universelle et non d'une faiblesse.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Vous pouvez travailler tard, n'est-ce pas ? Je suppose que votre femme s'occupe des enfants. »

COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

Les normes stéréotypées en matière de genre concernant les impératifs personnels et la répartition des responsabilités domestiques peuvent entraver les progrès vers l'équité. Un tiers des pères actifs ne sont pas à l'aise pour discuter de la garde des enfants ou des engagements familiaux avec leur employeur.⁵ Ce genre de langage sous-estime les hommes en tant que pères, les pousse à minimiser les rôles familiaux perçus ou réels, et suppose que les femmes sont par défaut les personnes devant s'occuper des enfants.

CE QU'IL FAUT DIRE :

« Avant de déterminer les attributions de projet, passons en revue les plannings à venir de chacun. »

ACTION

Tout le monde a des engagements différents qui peuvent avoir une incidence sur les horaires de travail ; ne supposez pas la disponibilité en fonction des rôles et responsabilités perçus en matière de genre. Au lieu de cela, soyez transparent quant aux priorités professionnelles et personnelles, et encouragez les autres hommes à faire de même.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Qu'est-ce qu'il pourrait bien apporter à notre groupe de ressources des employées ? »

COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

Le partenariat entre les genres est essentiel pour l'équité et l'inclusion sur le lieu de travail, mais de nombreux hommes ne veulent pas, se sentent incapables ou mal équipés pour s'impliquer en raison de la peur de dire ce qu'il ne faut pas, de la peur de recevoir des reproches, de la peur de perdre des opportunités, ou de ne pas voir comment les problèmes de genre les affectent. En impliquant des hommes et en écoutant leurs commentaires et leurs idées, les entreprises peuvent démontrer qu'elles jouent un rôle important dans l'égalité des genres.⁶

CE QU'IL FAUT DIRE :

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

ACTION

Au lieu de faire des suppositions sur les intérêts, accueillez et encouragez les hommes à participer aux ERG féminins. Adoptez une approche innovante, sans honte et sans reproche qui favorise le partenariat et aide les personnes de tous les genres à comprendre comment elles peuvent participer à l'élaboration de solutions, et surtout à en tirer parti.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Cela fonctionne comme ça. La meilleure personne obtient le poste. »

COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

Les recherches de Catalyst ont montré que même lorsque les hommes souhaitent intervenir et réduire le sexisme sur le lieu de travail, il est possible qu'ils ne le fassent pas, en raison d'un certain nombre de facteurs personnels et institutionnels.⁷ Par exemple, sur un lieu de travail où règne un climat de silence, les personnes peuvent craindre des répercussions négatives si elles s'expriment.⁸

CE QU'IL FAUT DIRE :

« Je sais que nous croyons en la méritocratie, c'est pourquoi je veux réexaminer cette décision. Elle ne semblait pas équitable. »

ACTION

Défiez les normes et créez des environnements de travail inclusifs où les hommes se sentent en sécurité lorsqu'ils remarquent des inégalités au travail. Être ouvert aux questions et aux conversations potentiellement inconfortables peut faire une grande différence pour permettre un changement de culture positif.

COMMENT CRÉER UN NOUVEAU SCÉNARIO

SOYEZ ATTENTIF

Commencez à observer la façon dont vous parlez des capacités, des qualités et des comportements des personnes au travail. Utilisez-vous un langage différent en fonction des personnes dont vous parlez ?

REMETTEZ-VOUS EN QUESTION

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

SOYEZ RESPONSABLE

Consultez d'autres personnes et sollicitez des commentaires honnêtes et constructifs pour savoir quand et comment vos mots peuvent être nuisibles ou perpétuer les stéréotypes de genre. Soyez prêt à interrompre le sexisme et les préjugés de genre lorsque vous y faites face, et à fournir des commentaires aux autres pour les aider à apprendre.

Lorsqu'on cite ce produit : Nouveau scénario : Stéréotypes de genre sur le lieu de travail : les 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: Infographie](#). (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). *Directeur RH*.
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