

# NOUVEAU SCÉNARIO

## STÉRÉOTYPES DE GENRE EN MILIEU DE TRAVAIL - FEMMES

Les mots que nous employons reflètent la culture du milieu de travail et peuvent renforcer les stéréotypes de genre. Plusieurs mots, phrases et gestes courants reflètent des préjugés implicites dans le milieu de travail et nuisent aux possibilités d'avancement des femmes. Pour éviter de véhiculer des stéréotypes, examinez le langage que vous utilisez pour discuter des qualités des femmes et du leadership : Concentrez-vous sur le rendement et les résultats mesurables plutôt que sur les traits de personnalité.

### CE QUE LES GENS DISENT :

« Elle est une bonne décideuse, mais elle n'est pas très aimable. »

### COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

Les études révèlent que lorsque des femmes réussissent dans des domaines traditionnellement associés aux hommes, comme le leadership, leur réussite est interprétée comme un signe qu'elles n'ont pas les compétences communes considérées comme des qualités stéréotypées que les femmes « devraient » démontrer<sup>1</sup>. Autrement dit, les femmes sont perçues comme compétentes au détriment d'être aimables. Ce stéréotype de genre crée un double poids : deux mesures dans la façon dont les femmes sont jugées, ce qui peut limiter leurs possibilités d'occuper des postes de leadership<sup>2</sup>.

### CE QU'IL FAUT PLUTÔT DIRE :

« Elle est une bonne décideuse. »

### ACTION

Réfléchissez à la façon dont les stéréotypes de genre peuvent avoir une incidence sur votre jugement à l'égard des femmes leaders et des comportements, traits de personnalité et normes que vous vous attendez à observer chez elles.

### CE QUE LES GENS DISENT :

« Vous n'êtes simplement pas une arriviste. »

### COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

Les stéréotypes de genre peuvent avoir une incidence sur les évaluations du rendement<sup>3</sup>. Les femmes, y compris les femmes de couleur, sont plus susceptibles d'être évaluées en fonction de leur personnalité ou de recevoir des conseils vagues lors de leurs évaluations de rendement, et moins susceptibles de recevoir une rétroaction précise ou des suggestions directes sur leur travail. Cette rétroaction ne donnant pas lieu à une action limite les occasions de croissance et d'avance professionnelle<sup>4</sup>.

### CE QU'IL FAUT PLUTÔT DIRE :

« Vous dirigerez un projet au cours du prochain trimestre pour poursuivre votre perfectionnement. »

### ACTION

Lorsque vous évaluez le rendement d'un.e employé.e, évitez de parler de ses traits de personnalité. Concentrez-vous plutôt sur sa performance au travail et demandez-vous si vous utiliseriez les mêmes mots pour décrire un homme. Les processus d'évaluation transparents et la responsabilisation des gestionnaires peuvent contribuer à éviter les stéréotypes de genre dans les évaluations de rendement<sup>5</sup>.

### CE QUE LES GENS DISENT :

« Pourquoi ne prenez-vous pas les notes de cette réunion? Vous êtes si serviable. »

### COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

Lorsque les femmes sont félicitées pour leur soutien, elles sont moins susceptibles d'être considérées comme des leaders<sup>6</sup>. Les stéréotypes liés au genre et au leadership peuvent également être renforcés par des gestes subtils qui s'intègrent à la culture du milieu de travail, comme l'attribution des tâches d'entretien du bureau uniquement à des femmes. Les études révèlent que les femmes, et surtout les femmes de couleur, sont plus souvent invitées à exécuter ces tâches de bureau non essentielles et sous-évaluées<sup>7</sup>, et que le temps consacré à accomplir des tâches peu propices à contribuer à l'obtention d'une promotion peut limiter les possibilités d'avancement des femmes<sup>8</sup>.

### CE QU'IL FAUT PLUTÔT DIRE :

« Occupons-nous à tour de rôle de la prise de notes et de l'animation des réunions de notre service. »

### ACTION

Félicitez les personnes ayant contribué au projet ou l'équipe sans avoir recours à des stéréotypes liés au genre. Faites une rotation des tâches partagées.

### CE QUE LES GENS DISENT :

« Vous êtes trop émotive. »

### COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

Les femmes sont considérées comme moins compétentes et moins méritantes d'occuper des postes de haut niveau lorsqu'elles manifestent de la colère<sup>9</sup>, et des énoncés comme ceux-ci renforcent le stéréotype lié au genre stipulant que les femmes ne sont pas en mesure de réguler leurs émotions et sont donc moins aptes à occuper des rôles de leadership<sup>10</sup>. L'étude suggère également que lorsque les femmes sont décrites ainsi, leurs arguments ne sont pas considérés comme valides<sup>11</sup>.

### CE QU'IL FAUT PLUTÔT DIRE :

« Je ne suis pas d'accord avec vous, mais je vous remercie de me faire part de votre point de vue. »

### ACTION

Remettez en question vos propres réactions aux manifestations d'émotions en milieu de travail, par des hommes et des femmes, et déterminez si les stéréotypes liés au genre et à la race influencent vos perceptions<sup>12</sup>. Au lieu de vous concentrer sur votre perception de l'état émotionnel de votre collègue, mettez l'accent sur les problèmes soulevés et n'abordez que les sujets en cours de discussion.

### CE QUE LES GENS DISENT :

« Elle ne se présente pas comme une leader. »

### COMMENT CELA RENFORCE LES STÉRÉOTYPES

Les études révèlent que les caractéristiques associées aux leaders sont interprétées comme masculines; ainsi, les femmes ne sont souvent pas perçues comme des leaders compétentes, malgré leurs qualifications et leur rendement<sup>13</sup>. Les études montrent également que les stéréotypes liés à la fois au genre et à la race créent des obstacles particuliers pour certains groupes de femmes. Par exemple, les stéréotypes liés à la fois au genre et à la race sur les femmes asiatiques américaines peuvent les empêcher d'être perçues comme d'excellentes leaders<sup>14</sup>.

### CE QU'IL FAUT PLUTÔT DIRE :

« Certaines de ses qualités de leader sont... »

### ACTION

Les stéréotypes liés au genre et à la race influencent souvent les perceptions prises pour acquises des leaders. Réfléchissez à la façon dont ces stéréotypes peuvent influencer vos propres idées sur l'apparence, les comportements et les propos d'un bon leader.

## VOICI COMMENT MODIFIER LE SCÉNARIO

### SOYEZ ATTENTIF

Commencez en portant attention à la façon dont vous décrivez les aptitudes et les qualités en matière de leadership des gens de tous les genres. Le langage que vous utilisez pour décrire les leaders véhicule-t-il des stéréotypes liés au genre?

### REMETTEZ-VOUS EN QUESTION

Réfléchissez aux jugements que vous portez sur les leaders de tous les genres. Limitez-vous involontairement les femmes en raison d'une norme déloyale?

### DEMANDEZ DE L'AIDE

Communiquez avec une personne qui peut vous aider à déterminer si le langage que vous utilisez pour décrire les qualités de leadership et le rendement renforce les stéréotypes liés au genre. Sollicitez les commentaires des membres de votre équipe et soyez ouvert à la rétroaction.

Comment citer ce produit : Nouveau scénario : Les stéréotypes liés au genre en milieu de travail - femmes. (2024). Catalyst.

### Sources

1. Heilman, M. E. & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks? The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 92(1).
2. *The double-bind dilemma for women in leadership: Damned if you do, doomed if you don't.* (2007). Catalyst; *Women leaders: Does likeability really matter?* (24 juin 2015). *Clayman Institute for Gender Research, Stanford*.
3. Nittle, N. (28 avril 2021). *The language of gender bias in performance reviews.* *Insights by Stanford Business*.
4. Correll, S. J. & Simard, C. (29 avril 2016). *Vague feedback is holding women back.* *Harvard Business Review*; Snyder, K. & Lee, A. (2022, June 15). "No more 'abrasive,' 'opinionated,' or 'nice': Why managers need to stop giving women and people of color vague feedback on their performance." *Fortune*.
5. Nittle (2021).
6. *The double-bind dilemma for women in leadership: Damned if you do, doomed if you don't.* (2007). Catalyst.
7. Tulshyan, R. (6 avril 2018). *Women of color get asked to do more "office housework." Here's how they can say no.* *Harvard Business Review*.
8. Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L., & Weingart, L. (2017). *Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability.* *American Economic Review*, 107(3), 714-747.
9. Barrett, L. F. & Bliss-Moreau, E. (2009). *She's emotional. He's having a bad day: Attributional explanations for emotional stereotypes.* *Emotion*, 9(5), 648-658; Brescoll, V. L. & Uhlmann, E. L. (2008). *Can an angry woman get ahead? Status conferral, gender, and expression of emotion in the workplace.* *Psychological Science*, 19(3), 268-275.
10. Frasca, T. J., Leskinen, E. A. & Warner, L. R. (2022). *Words like weapons: Labeling women as emotional during a disagreement negatively affects the perceived legitimacy of their arguments.* *Psychology of Women Quarterly*, 46(4), 420-437.
11. Frasca, Leskinen, & Warner (2022).
12. Barrett & Bliss-Moreau (2009).
13. Sczesny, S. (2003). *A closer look beneath the surface: Various facets of the think-manager-think-male stereotype.* *Sex Roles*, 49(7/8), 353-363; Schein, V. E. (2001). *A global look at psychological barriers to women's progress in management.* *Journal of Social Issues*, 57(4), 675-688.
14. Mukkamala, S. & Suyemoto, K. L. (2018). *Racialized sexism/sexualized racism: A multimethod study of intersectional experiences of discrimination for Asian American women.* *Asian American Journal of Psychology*, 9(1), 32-46.

CATALYST

WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN