

# LE PARTENARIAT ENTRE LES GENRES

ET COMMENT DEVENIR

## UN PARTENAIRE EFFICACE ?

### Qu'est-ce que le partenariat entre les genres ?

Des personnes de tous les genres qui :

- (1) assument la responsabilité mutuelle de la progression de l'équité et de l'inclusion entre les genres et
- (2) travaillent ensemble pour investir dans le changement de culture au profit de tous et le faire progresser.

Téléchargez [Partenariat entre les genres : Quoi, pourquoi, comment](#) pour en savoir plus.



### LE PARTENARIAT ENTRE LES GENRES CONSISTE À TRAVAILLER DE FAÇON À LA FOIS...



**INTERNE**  
De l'apprentissage, de la réflexion et de l'introspection pour réévaluer notre façon de penser, de nous comporter et de voir le monde.

#### Exemple

Réfléchir à ses propres préjugés et à la manière dont vous pouvez involontairement perpétuer des stéréotypes à l'égard des femmes et des hommes sur le lieu de travail.

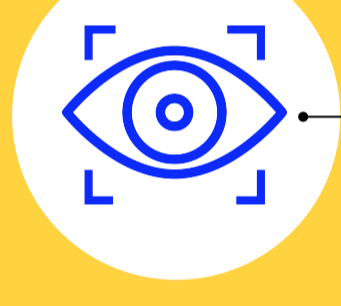
**EXTERNE**  
La prise de mesures basées sur le travail interne a pour but d'apporter des changements significatifs pour atteindre l'équité entre les genres.

#### Exemple

Contacter de jeunes parents (de tous les genres) pour leur demander comment ils ou elles vont, et comment vous pouvez les soutenir dans cette nouvelle étape de leur vie.

## DEVENIR UN PARTENAIRE DE GENRES

EN 4 ÉTAPES



### 1 Reconnaître que le genre a un impact sur tout le monde.

- Nous sommes tous influencés par notre genre. Les normes et les attentes qui nous sont imposées façonnent notre vie et nos opportunités de différentes manières.
- Les « questions de genre » sont pertinentes pour tous les groupes de genre, et l'inégalité entre les genres est un problème auquel nous contribuons tous, et pas seulement des personnes de certains groupes.

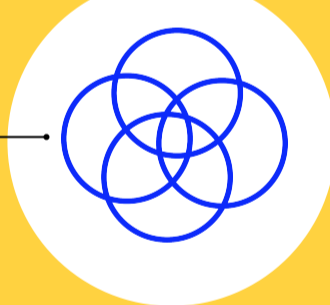
**Exemple :** De nombreux hommes sont confrontés à une pression sociale et à un désarroi en raison des attentes selon lesquelles ils devraient être les principaux soutiens de la famille.

**Agir :** Remarquer les situations où d'autres personnes (ou vous-même) font des présuppositions en fonction du genre. Réfléchir à la manière dont ces suppositions façonnent votre comportement et celui des autres.



### 2 Reconnaître la nature intersectionnelle du genre et faire progresser l'équité entre les genres.

- Les avantages et les inconvénients en matière de genre sont basés sur la façon dont le genre se croise avec d'autres catégories sociales, un cadre appelé **intersectionnalité**.
- Nous pouvons tirer parti de nos propres perspectives intersectionnelles, ainsi que de notre connaissance de l'identité d'autrui, pour créer des liens avec les personnes qui nous entourent.



**Exemple :** Les hommes noirs vivent souvent une masculinité différente de celle des hommes blancs. Ainsi, les hommes noirs pourraient tirer parti de leurs expériences pour se rapprocher de leurs collègues noirs de manière significative, et adopter une double approche des enjeux de genre et d'origine ethnique sur le lieu de travail.

**Agir :** Aborder les autres avec délicatesse en prenant en compte la façon dont façonnent leurs expériences et leurs perspectives.



### 3 Prendre des mesures multidirectionnelles.

- Les partenaires de genres travaillent pour tous les genres dans l'intérêt général. Il ne s'agit pas simplement d'hommes qui œuvrent uniquement au profit des femmes, des personnes transgenres et non binaires.
- Nous ne devons pas seulement offrir un partenariat, mais également en bénéficier, même lorsque cela est difficile.

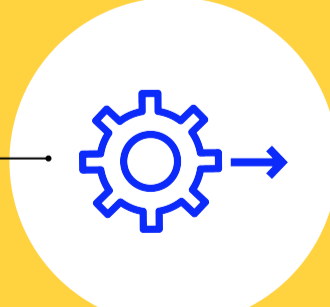
**Exemple :** Une femme cisgenre peut se rapprocher d'un ou d'une collègue transgenre pour lui demander comment il ou elle se porte et le soutenir au mieux.

**Agir :** Essayer de se rapprocher de personnes de genres différents pour découvrir comment les normes de genre ont un impact sur leur vie et leurs expériences au travail.



### 4 Prendre la responsabilité de votre propre apprentissage et de votre propre changement de comportement.

- Les partenaires de genres sont chargés de prendre des mesures qui améliorent l'expérience des personnes avec lesquelles ils ou elles collaborent.
- Il faut garder à l'esprit la remise en question des normes, des préjugés et des processus, y compris les siens, en contestant le statu quo dans un souci de genre et d'intersectionnalité.



**Exemple :** Les femmes à des postes de direction peuvent écouter les difficultés des collaboratrices moins expérimentées (par exemple, la nécessité d'un travail plus flexible) et mettre leur position à profit pour améliorer les politiques de l'entreprise.

**Agir :** Prendre cinq minutes par jour pour réfléchir à ce que vous avez appris sur la façon dont un système d'iniquité entre les genres, et sur la manière dont vous allez le remettre en question.

