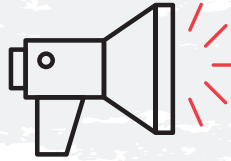


Actions que les individus peuvent prendre pour **DEVENIR DES DÉFENSEUR.ES DE L'ÉQUITÉ ENTRE LES GENRES**



**LES DÉFENSEUR.ES SONT DES PERSONNES QUI S'ENGAGENT
À ÉTABLIR DES RELATIONS POSITIVES AU SEIN ET ENTRE LES
GROUPES AFIN D'ATTEINDRE DES OBJECTIFS COMMUNS.**

Tout le monde peut défendre l'équité entre les genres. Cela consiste à écouter humblement, à apprendre les uns des autres, à réfléchir et à déployer des efforts. La [capacité d'agir des hommes](#), ou leur croyance qu'une personne peut changer le cours des choses, est une ressource essentielle pour contrer l'inégalité entre les genres sur le lieu de travail.

Le continuum de la défense des intérêts de Catalyst montre la voie pour la défense des intérêts. Ce parcours n'a aucune fin, car il s'agit d'un travail continu. Un.e défenseur.e écoute et apprend chaque jour tout en continuant de prôner l'équité.

**CES ÉTAPES CONSTITUENT UN GUIDE POUR SOUTENIR LES PERSONNES
QUI PRENNENT DES MESURES, PEU IMPORTE OÙ ELLES SE SITUENT SUR LE
CONTINUUM DE LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS.**

LE CONTINUUM DE LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS



ABSENT.E

Ne connaît pas les problèmes liés à l'inégalité entre les genres.



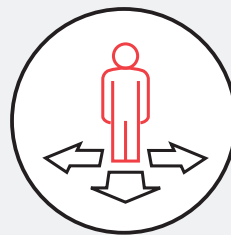
SENSIBILISÉ.E

Connaît les problèmes, mais n'est pas pleinement conscient.e des répercussions.



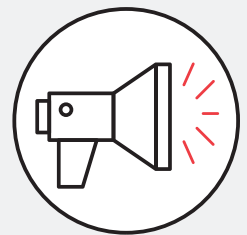
ACCEPTANT.E

Reconnaît que les problèmes sont de véritables obstacles, mais ne s'engage pas encore pleinement à apporter des changements.



ACTIF.VE

S'engage lorsqu'on le lui demande.



DÉFENSEUR.E. INTÉRÊTS

Recherche proactivement des occasions de favoriser l'inclusion des genres.

S'ENGAGER ET CROIRE QUE L'ON PEUT FAIRE UNE DIFFÉRENCE

- Soyez ouvert.e aux opinions de tous, même si elles diffèrent des vôtres. Écoutez et réfléchissez.
- Le genre et la race façonnent intersectionnellement qui nous sommes, et chacun a une histoire unique. Écoutez chaque personne pour continuer à évoluer.
- Soyez ouvert.e à vos propres expériences. Les hommes et les femmes sont tous deux confrontés à des obstacles.
- Remettez en question les suppositions selon lesquelles les normes de genre n'ont des répercussions que sur les femmes.
- Soutenez publiquement les programmes favorisant l'équité entre les genres et invitez les autres à y participer.
- Faites confiance au processus. Prendre des risques est effrayant pour tout le monde et il est acceptable d'être mal à l'aise ou confus.e. Vous êtes en plein cœur d'un parcours. Essayez encore, soyez ouvert.e à la rétroaction et continuez à vous améliorer.

RECONNAÎTRE LES PRÉJUGÉS DE GENRE

- Les préjugés sont partout, mais nous ne le remarquons souvent pas. Portez attention à la façon dont les femmes sont jugées différemment des autres.
- Participez à un mentorat intergenre. Les mentors féminins peuvent contribuer à ce que les hommes soient témoins des défis liés à l'inégalité entre les genres.
- Recherchez des occasions de sensibiliser davantage les gens sur votre lieu de travail et ailleurs.

BÂTIR LA CONFIANCE POUR SURMONTER LES OBSTACLES AU CHANGEMENT

- Il peut être difficile de changer un comportement; alors, soyez patient.e si quelqu'un commet une erreur. Signalez les erreurs plutôt que de les reprocher. Soutenez les gestes d'amélioration et donnez de la rétroaction au besoin.
- Ne faites pas de suppositions sur les intentions, la capacité ou la volonté des hommes à jouer un rôle actif dans la promotion de l'équité entre les sexes.
- L'égalité entre les sexes n'est pas un jeu à somme nulle. Les hommes ne perdent pas à mesure que les femmes gagnent. Tout le monde profite d'une équité et d'une inclusion accrues.

[Engaging Men : Ask Catalyst Express](#)

[Men's Role in Workplace Equity: Achieving Our Full Potential](#)

[6 Surprising Takeaways From the MARC Summit](#)

[10 Reasons Men Should Care About Gender Equality](#)

[Understanding Unconscious Bias: Ask Catalyst Express](#)

[The Gender Pay Gap: Ask Catalyst Express](#)

[Infographie : Revealing the Real Millennials: Workplace Gender Bias](#)

[Gender Equality: What Women Are Really Asking of Men](#)

[Men of Color at Work: If These Stories Surprise You, You Haven't Been Listening](#)

[Busting Barriers and Transforming Workplaces](#)

ENTAMEZ DES DIALOGUES POUR APPRENDRE ET SENSIBILISER

- Soyez ouvert.e à vos propres expériences et engagez-vous à promouvoir l'équité des genres.
- Mettez fin au sexisme dès que vous en êtes témoin. Parlez et encouragez les autres à en faire autant.
- Créez des espaces sécuritaires au sein desquels les gens peuvent s'exprimer. Plus ils se sentent inclus, plus ils adoptent des comportements positifs.
 - > Invitez les hommes à se joindre aux groupes axés sur l'égalité entre les sexes.
 - > Donnez aux hommes l'occasion de discuter avec d'autres hommes des normes de genre nuisibles et de la façon de les transgresser.
- Soutenez publiquement les hommes qui remettent en question les normes de genre; ils sont plus susceptibles d'appuyer les initiatives d'équité entre les sexes.

ENGAGEZ-VOUS À DÉFENDRE LES INTÉRÊTS

- Assumez la responsabilité de vous informer et continuez à apprendre.
- Bien que la lutte contre l'inégalité entre les sexes soit un effort collectif continu, vous avez le plus de contrôle sur vos propres actions.
- Adoptez les comportements positifs que vous souhaitez voir chez les autres.
- Exercez-vous sur votre lieu de travail et ailleurs (p. ex., partagez équitablement les tâches ménagères et les soins des enfants avec votre partenaire).
- Pour les hommes : soyez plus conscient de votre efficacité travail-vie personnelle et utilisez les avantages sociaux vous offrant de la souplesse pour concilier votre vie professionnelle et personnelle (p. ex., congé de paternité ou parental), même si vous estimez ne pas en avoir besoin. La souplesse ne concerne pas seulement les femmes; votre modèle de rôle peut faire toute la différence.
- Passez à l'action dès aujourd'hui. Participez aux groupes de ressources pour les employés (GRE) axés sur le genre de votre organisation et à d'autres efforts en matière de diversité. Formez un nouveau groupe!

RESSOURCES POUR VOUS AIDER

[What Happens When Men Join ERGs That Aren't "for Them"](#)

[11 Harmful Types of Unconscious Bias and How to Interrupt Them](#)

[Bystander Intervention-How You Can Stop Sexual Harassment at Work: Knowledge Burst](#)

[Vidéo : A Conversational Exploration of Gender Partnership](#)

[Enregistrement du webinaire : This is How You Dad: "Maternity" Leave for Men](#)

[10 Reasons Every Company Should Offer Paid Paternity Leave \(And Every Father Should Take It\)](#)

[Sponsorship and Mentoring: Ask Catalyst Express](#)

[Vidéo : Engaging Men in Equity and Inclusion](#)



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International Licence.

CATALYST.ORG