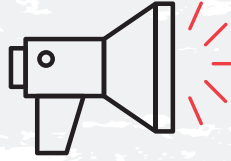


Actions que les individus peuvent prendre pour **DEVENIR DES DÉFENSEURS DE L'ÉQUITÉ ENTRE LES GENRES**



LES DÉFENSEURS SONT DES PERSONNES QUI S'ENGAGENT À ÉTABLIR DES RELATIONS POSITIVES AU SEIN DES GROUPES ET ENTRE EUX POUR ATTEINDRE DES OBJECTIFS COMMUNS.

N'importe qui peut devenir défenseur de l'équité entre les genres. Ce rôle demande l'humilité, l'écoute, l'apprentissage des uns des autres, la réflexion et l'effort. [La capacité d'agir des hommes](#), ou leur conviction de pouvoir changer les choses en tant qu'individus, est une ressource essentielle pour lutter contre les inégalités entre les genres sur le lieu de travail.

Le continuum de la promotion des valeurs de Catalyst montre la voie pour la défense des intérêts. Le chemin à parcourir n'a pas de véritable fin, car il implique un travail constant. Un défenseur écoute et apprend chaque jour tout en continuant de prôner l'équité.

CES ÉTAPES SERVENT DE GUIDE POUR AIDER LES INDIVIDUS À PRENDRE DES MESURES, QUELLE QUE SOIT LEUR PLACE DANS LE CONTINUUM DE LA PROMOTION DES VALEURS.

LE CONTINUUM DE LA PROMOTION DES VALEURS



ABSENT·E

N'a pas conscience des problèmes d'inégalité entre les genres.



CONSCIENT·E

A conscience des problèmes, mais n'a pas pleinement conscience de leur impact.



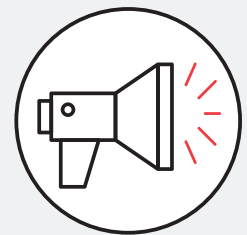
OUVERT·E

Reconnaît que les problèmes constituent de véritables obstacles, mais ne prend pas encore part au changement.



ACTIF·VE

S'engage lorsqu'on le lui demande.



DÉFENSEUR·SE

Recherche de manière proactive des solutions pour favoriser l'inclusion entre les genres.

S'IMPLIQUER ET CROIRE EN SA CAPACITÉ À FAIRE LA DIFFÉRENCE

- Soyez ouvert·e aux opinions de chacun·e, même si elles sont différentes des vôtres. Écoutez et réfléchissez.
- Le genre et la race nous façonnent tous de manière intersectionnelle, et nous avons chacun une histoire différente. Soyez à l'écoute pour continuer à grandir.
- Faites part de vos propres expériences. Hommes comme femmes, tout le monde est confronté à des obstacles.
- Remettez en question les idées reçues selon lesquelles les normes de genre ne nuisent qu'aux femmes.
- Soutenez publiquement les programmes d'équité des genres et invitez d'autres personnes à y participer.
- Faites confiance au processus. Prendre des risques est effrayant pour tout le monde et il est normal de se sentir mal à l'aise ou perdu·e. Vous êtes à mi-chemin. Continuez à essayer, soyez ouvert aux retours et continuez à vous améliorer.

RECONNAÎTRE LES PRÉJUGÉS DE GENRE

- Les préjugés de genre sont légion, mais souvent, nous ne les remarquons pas. Prêtez attention à la différence de jugement entre les femmes et les hommes.
- Participez à des mentorats intergenres. Les femmes mentores peuvent aider à exposer les hommes aux défis de l'inégalité entre les genres.
- Recherchez des possibilités de sensibilisation au sein et en dehors de votre lieu de travail.

INSTAURER LA CONFIANCE POUR SURMONTER LES OBSTACLES AU CHANGEMENT

- Changer de comportement peut être compliqué, soyez donc patient·e si quelqu'un commet une erreur. Faites comprendre à la personne qu'elle a fait une erreur plutôt que de la pointer du doigt. Encouragez-la de manière positive et faites-lui part de vos commentaires si nécessaire.
- Ne faites pas de suppositions sur les intentions, la capacité ou la volonté des hommes à jouer un rôle actif dans l'instauration de l'équité entre les genres.
- L'équité entre les genres ne doit pas se faire au détriment des autres. Les victoires des femmes ne signifient pas la défaite des hommes. L'équité et l'inclusion accrues ont un impact positif pour tous.

[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](#)

ENGAGER LE DIALOGUE POUR APPRENDRE ET SENSIBILISER

- Soyez ouvert·e concernant vos propres expériences et votre engagement pour l'équité entre les genres.
- Intervenez lorsque vous remarquez une attitude sexiste. Exprimez-vous et encouragez les autres à faire de même.
- Créez des espaces sûrs où chacun et chacune peut s'exprimer. Plus les personnes se sentent incluses, plus elles sont susceptibles d'adopter des comportements positifs.
 - > Invitez des hommes à des groupes consacrés à l'équité entre les genres.
 - > Créez un espace où les hommes peuvent discuter entre eux des normes de genre nuisibles et de la manière de les contrer.
- Soutenez publiquement les hommes qui remettent en question les normes de genre. Ils seront alors plus susceptibles de soutenir les initiatives d'équité entre les genres.

S'ENGAGER À DÉFENDRE UNE CAUSE

- Prenez en charge votre propre apprentissage et continuez à vous informer.
- La lutte contre l'inégalité entre les genres est un effort collectif et constant, mais c'est vous qui 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 en dehors (par exemple, partagez les tâches ménagères et la garde des enfants de manière équitable avec votre partenaire).
- Pour les hommes : prenez conscience de votre efficacité travail-vie personnelle et profitez des avantages en termes de flexibilité travail-vie personnelle (par exemple : congé de paternité/parental), même si vous ne pensez pas en avoir besoin. La flexibilité n'est pas réservée aux femmes, et vous pouvez contribuer grandement en montrant l'exemple.
- Agissez dès maintenant. Participez aux groupes de ressources des employés (GRE) consacrés à la question des genres de votre entreprise, ainsi qu'à d'autres initiatives en matière de diversité. Allez-y pas à pas !

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](#)

