

LE RÔLE DES HOMMES ET DES ALLIÉ·ES

Tout le monde peut être un·e allié·e dans la lutte contre le sexisme au travail

1/2

Les hommes font partie des personnes ayant le plus de pouvoir et de privilèges au travail puisqu'ils sont majoritaires à occuper des postes de gestion et de direction.¹

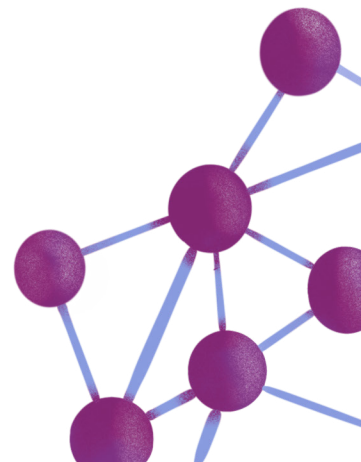
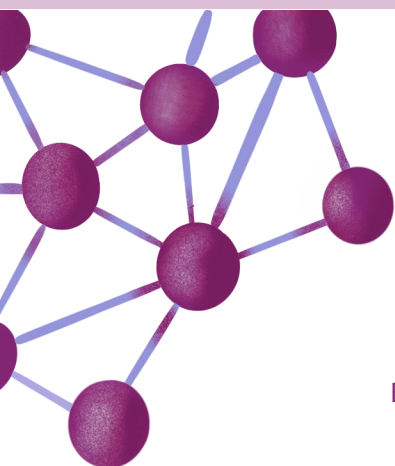
Ils détiennent un grand pouvoir décisionnel sur la culture organisationnelle.

Les hommes peuvent devenir des alliés en exerçant une influence positive et anti-sexiste au travail et en adoptant des comportements sains et appropriés, par exemple en créant un « safe space » pour les femmes et minorités de genre (MG), en donnant la parole aux femmes et MG ou alors en adoptant la position d'allié².



Selon une étude de *Catalyst*, ce qui fait la différence entre les hommes qui interviennent dans une situation de sexisme et ceux qui ne le font pas, c'est un sentiment de pouvoir personnel à quatre composantes :

- L'engagement des hommes ;
- La confiance en leur capacité d'intervenir en cas de situations sexistes ;
- Être conscient des bénéfices positifs de cette intervention ;
- Être investi dans l'impact sur le bien commun³.



En tant qu'allié·e, l'attitude que l'on adopte face à des situations sexistes est déterminante pour la culture de l'entreprise.

¹ <https://www.catalyst.org/fr/reports/interrompre-sexisme-travail-hommes/>

^{2,3} INSP, Fiche 2b: Reconnaissance au travail

https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/sante-travail/risques-psycho-sociaux/2b_reconnaissance_travail.pdf

LE RÔLE DES HOMMES ET DES ALLIÉ·ES

Tout le monde peut être un·e allié·e dans la lutte contre le sexisme au travail

2/2

QUE FAIRE LORSQUE L'ON FAIT FACE À DU SEXISME AU TRAVAIL ?

Il existe plusieurs façons d'intervenir lorsque l'on fait face à du sexisme au travail :



Intervenir directement :
intervenir et soulever le comportement problématique avec la personne en question.

Rediriger :
réorienter la conversation vers un autre sujet afin de contourner le comportement sexiste.

Remettre la personne en question :
« Qu'est-ce que tu veux dire par là ? »

Défendre et donner la parole.

Exemple :
« Cela fait 2 fois que Mélanie est interrompue lors de cette réunion, elle souhaite nous parler du nouveau projet, je vous invite à l'écouter. »

En tant qu'employeur·se, mettre en place une politique interne adressant les comportements et commentaires sexistes.

Si vous-même avez fait des commentaires ou adopté des comportements sexistes à l'égard de quelqu'un, prenez le temps de vous remettre en question et d'assumer votre part de responsabilité.

ALLEZ VOIR LA PERSONNE EN QUESTION, PRÉSENTEZ VOS EXCUSES ET ASSUREZ-LUI QUE VOUS FEREZ DE VOTRE MIEUX POUR QUE CELA NE SE REPRODUISE PLUS.



Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec

Projet financé par

Canada



Department of Justice
Canada

Ministère de la Justice
Canada