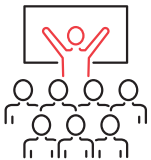
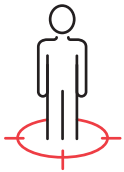


# ACTIONS QUE LES ORGANISATIONS PEUVENT POSER POUR APPUYER L'ENGAGEMENT DES HOMMES

Les hommes ont un rôle essentiel à jouer dans la création de milieux de travail où femmes et hommes peuvent s'épanouir mais, trop souvent, ils ne sont pas impliqués ou se trouvent en périphérie des efforts visant la diversité et l'inclusion au travail.

La recherche Catalyst démontre que les hauts dirigeants, les équipes de diversité/inclusion et de ressources humaines, et les professionnels en gestion des talents peuvent favoriser un meilleur engagement des hommes à cet égard.

Pour plus de trucs et d'outils, visitez [onthemarc.org/resources](http://onthemarc.org/resources)



1. **METTEZ EN PLACE UNE CAMPAGNE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION** qui cible spécifiquement les hommes comme faisant partie de la solution.
2. **ASSUREZ-VOUS QUE LES ARGUMENTS COMMERCIAUX EN FAVEUR DU CHANGEMENT** incluent les avantages et les bénéfices mutuels dont profitent tous les employés.
3. **INVITEZ LES HOMMES À PRENDRE PART AUX OCCASIONS D'APPRENTISSAGE** qui pourraient les sensibiliser aux préjugés sexistes.
4. **RECONNAISSEZ** que les hommes, outre leur « masculinité », possèdent d'autres aspects identitaires et qu'ils sont en mesure de s'impliquer dans des efforts visant la diversité et l'inclusion, grâce à leurs propres expériences avec des problématiques relatives au sexe, à la race, à la sexualité, etc.
5. **ASSUREZ-VOUS QUE LES HOMMES REÇOIVENT UNE VIVE RECONNAISSANCE** pour la création de solutions dans votre organisation – pour que les autres hommes aient des modèles à suivre.
6. **TENEZ LES LEADERS MASCULINS RESPONSABLES** des progrès en matière de diversité et d'inclusion, en établissant un lien entre d'une part, les comportements inclusifs et les progrès en matière de diversité et d'inclusion, et de l'autre, les évaluations annuelles, les primes au rendement ou les augmentations au mérite.
7. **ÉTABLISSEZ DES PROGRAMMES DE MENTORAT**. La recherche Catalyst démontre que les hommes qui ont été encadrés par des femmes sont plus conscients de l'existence de préjugés sexistes que les hommes qui n'ont pas vécu cette expérience.
8. **INVITEZ LES HOMMES À SE JOINDRE À UN GRE (GROUPE-RESSOURCE D'EMPLOYÉS)** ou à créer un groupe MARC interne (*Men advocating real change*) voué à l'exploration d'un leadership inclusif et des avantages mutuels obtenus grâce à un partenariat entre les sexes.
9. **CRÉER DES SYSTÈMES** qui font en sorte que les tâches administratives, par exemple la planification de réunions ou la rédaction de procès-verbaux, alternent entre hommes et femmes et qu'elles ne sont pas systématiquement déléguées aux femmes.
10. **OFFREZ UN CONGÉ DE PATERNITÉ À VOS EMPLOYÉS** et encouragez les hommes à l'utiliser. Assurez-vous que les hommes qui font partie de la haute direction en profitent, pour encourager autant les hommes que les femmes à s'en prévaloir.

créé le 12 décembre 2017



Ce document est soumis à une licence internationale Creative Commons Attribution – pas d'utilisation commerciale – pas de modification 4.0