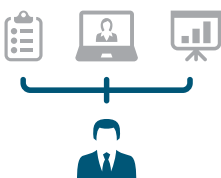


# LES ACTIONS QUE LES HOMMES PEUVENT POSER

Catalyst est convaincue que les hommes ont un rôle essentiel à jouer dans la création de milieux de travail où femmes et hommes peuvent s'épanouir. Notre recherche suggère qu'un aspect essentiel de ce rôle est le fait d'être un exemple pour d'autres hommes. Vous trouverez ci-dessous une liste d'actions que les hommes peuvent poser pour développer leurs capacités en tant qu'agents de changement et modèles influents pour leurs pairs masculins.

Agir sur ces comportements peut faire une différence au sein de votre milieu de travail et permettre de commencer à développer une masse critique favorable au changement.



1. **Affichez ouvertement** aux autres hommes votre engagement envers la création d'un milieu de travail non sexiste et invitez-les à vous rejoindre.
2. **Parlez aux** autres hommes du coût de l'inégalité entre les sexes – autant pour les hommes que pour les femmes – au sein du milieu de travail.
3. **Utilisez les avantages en matière d'équilibre entre le travail et la vie personnelle**, si vous en disposez (p. ex. les congés de paternité ou familiaux, le télétravail), pour gérer vos responsabilités professionnelles et personnelles, et faites-le sans éprouver de gêne.
4. **Communiquez votre soutien** à vos collègues masculins qui ont recours aux politiques/mesures de flexibilité liées à l'équilibre travail-vie personnelle, pour gérer leurs propres responsabilités professionnelles et personnelles.
5. **Soyez responsable** de votre propre formation. Ne comptez pas sur vos collègues féminines pour améliorer vos connaissances en matière d'inégalité entre les sexes. Utilisez vos propres compétences d'observation et d'exploration et partez à la recherche d'informations pour vous éduquer.
6. **Agissez à titre de mentor ou de parrain** auprès d'une femme leader « en devenir » et encouragez vos collègues masculins à faire de même.
7. **Exprimez-vous** lorsque des hypothèses fondées sur le genre sont formulées au sujet de vos collègues et de leurs besoins, de leurs intérêts professionnels et de leurs compétences (p. ex., « elle ne voudra pas déménager parce qu'elle a un enfant en bas âge »; « il n'a pas besoin de mesures d'équilibre travail-vie personnelle »; « elle ne souhaite pas vraiment obtenir rapidement une promotion »).
8. **Soyez attentif** aux situations où les hommes et les femmes sont jugés selon des normes différentes (p. ex. des critères de promotion des hommes fondés sur le potentiel, des critères de promotion des femmes fondés sur les résultats atteints, prise en compte du statut matrimonial/parental pour les candidatures féminines et non pour celles des hommes dans les décisions du service des ressources humaines). Exprimez-vous si êtes témoin de préjugés sexistes au travail.
9. **Partagez vos histoires** relatives à la défense de l'inclusion avec les autres hommes – autant les bonnes que les mauvaises histoires. Il est tout aussi important de raconter vos échecs que vos réussites, pour que tous puissent apprendre des expériences.
10. **Impliquez-vous** dans les groupes-ressources d'employés (ERG) axés sur l'égalité des sexes de votre organisation ou créez-en un si votre organisation n'en a pas.