

# COMMENT LES CULTURES « COMBATIVES » EMPÊCHENT LES HOMMES D'INTERROMPRE LE SEXISME

## Et ce que les dirigeants peuvent faire pour y remédier.



### CULTURE COMBATIVE :

Une culture de travail hyperconcurrentielle au sein de laquelle on valorise la quête de dominer les autres et de rivaliser pour le pouvoir, l'autorité et le statut.

Nos recherches établissent un **lien direct** entre les cultures combattives sur le lieu de travail et la volonté des hommes d'intervenir pour interrompre le sexisme.<sup>1</sup>

Lorsqu'ils sont confrontés à un comportement sexiste :

**36 %** des hommes évoluant dans des milieux de travail où règne une culture **plus combative** déclarent ne rien faire

**6 %** des hommes de milieux de travail **moins combattifs** déclarent ne rien faire

### VOICI QUATRE SIGNES DISTINCTIFS D'UNE CULTURE COMBATIVE :<sup>2</sup>

- ⚠ **On ne montre aucune faiblesse** : Montrer ses émotions, soulever des doutes ou demander conseil est perçu comme un signe de faiblesse et ne sera pas respecté.
- ⚠ **On fait preuve de force et d'endurance** : Certaines caractéristiques comme la taille physique, être athlétique ou la capacité de travailler de longues heures créent un sentiment d'admiration et de respect sur le lieu de travail.
- ⚠ **On fait passer le travail en premier** : Le travail doit toujours passer en premier, même avant la vie personnelle et la famille.
- ⚠ **La « loi de la jungle »** : La « loi du plus fort » règne, ainsi que la conviction que chacun ne doit défendre que ses propres intérêts et ne pas faire confiance aux autres.

Avoir un sentiment de pouvoir personnel ne suffit pas pour démanteler le sexisme.

Les entreprises doivent tenir compte de leur propre culture - à tous les échelons et dans tous les coins de l'entreprise - pour créer un environnement qui donne aux hommes la possibilité de s'exprimer.

### TROIS MESURES QUE LES DIRIGEANTS PEUVENT PRENDRE :



**Remettez en question votre culture organisationnelle** : Examinez en profondeur les structures organisationnelles qui normalisent la « concurrence impitoyable » entre les employés et le règne d'une culture du « vainqueur qui prend tout ». Envisagez des systèmes de récompense fondés sur l'esprit d'équipe.



**Regardez vers l'intérieur** : Encouragez l'humilité en admettant que vous n'avez pas toutes les réponses. Posez beaucoup de questions et ne faites pas de présomptions, en particulier que tout va bien.



**Soyez un modèle** : Donnez le ton en faisant la promotion de valeurs organisationnelles centrées sur la sécurité, le respect, l'humanité, la croissance et la flexibilité entre vie professionnelle et vie privée, plutôt que sur la force physique et l'endurance.

Pour en savoir plus, consultez notre étude intitulée *Interrompre le sexisme au travail - Qu'est-ce qui incite les hommes à intervenir directement ou à ne rien faire ?*

## SOURCES

1. Données tirées d'une enquête menée auprès de 1 493 hommes employés à temps plein sur le marché du travail canadien et représentant un groupe diversifié, couvrant les industries, les rangs hiérarchiques, l'ancienneté professionnelle, l'âge et les origines ethniques. Selon notre enquête, 46 % des hommes travaillent dans des organisations ayant un niveau élevé de « culture combative ». La culture combative prédisait de manière significative l'inaction face au sexisme,  $b = 0,70$ ,  $t(1491) = 25,88$ ,  $p < 0,001$ . Une analyse du chi carré a été réalisée pour tester l'écart des pourcentages. Les valeurs observées étaient significativement différentes des valeurs attendues,  $X^2(1, 1493) = 210,35$ ,  $p < 0,001$ .
2. Jennifer L. Berdahl, Marianne Cooper, Peter Glick, Robert W. Livingston, et Joan C. Williams, « [Work as a Masculinity Contest](#) », *Journal of Social Issues*, vol. 74, no. 3 (septembre 2018) : p. 422-448.

