

UN NOUVEAU scénario!

POUR LES HOMMES AU TRAVAIL

Les mots sont le reflet de la culture du milieu de travail et peuvent renforcer les stéréotypes sexistes négatifs. Il arrive souvent que nous ayons des propos qui sont blessants ou néfastes, sans nous rendre compte de l'impact de nos paroles. Cessez d'utiliser ces mots courants qui empêchent les hommes d'être authentiques au travail et de s'engager avec d'autres de manière efficace pour créer des milieux de travail inclusifs.

IMPACT		CE QUE LA RECHERCHE DIT
Cela suggère qu'il n'y a qu'une seule « bonne » façon d'être un homme - en ignorant la diversité parmi les hommes et en obligeant ceux-ci à se conformer.	« SOIS FORT. SOIS UN HOMME ! »	La pression pour s'adapter aux normes masculines, notamment celles qui demandent de « démontrer de la force » pour masquer sa vulnérabilité, peut affecter de manière néfaste la santé mentale et le développement des relations. ¹

CE QU'IL FAUT FAIRE PLUTÔT
Permettez aux hommes d'être authentiques sans leur imposer d'attentes externes qui sont fondées sur des normes et stéréotypes sexistes.

IMPACT		CE QUE LA RECHERCHE DIT
On perpétue les comportements fondés sur le sexe. Le fait d'être émotif ou de ne pas correspondre de toute autre manière à la conception traditionnelle de ce qu'est un « homme viril » est considéré comme inacceptable ou même castrateur. C'est également ainsi que l'on renforce les stéréotypes sexistes envers les femmes.	« TU ES TELLEMENT ÉMOTIF. CESSE D'AGIR COMME UNE FEMME »	Cela peut provoquer des comportements à risque, antagonistes, d'exclusion ou même violents chez les hommes qui se sentent obligés de prouver leur virilité ou de retrouver leur statut parmi les autres hommes. ²

CE QU'IL FAUT FAIRE PLUTÔT
Faites preuve d'empathie. Apportez votre soutien plutôt que de ridiculiser la situation. Ayez recours à des questions ou à des déclarations comme « Aide-moi à comprendre ce que tu ressens » ou encore « De quoi aurais-tu le plus besoin, en ce moment ? »

IMPACT		CE QUE LA RECHERCHE DIT
Cela a pour effet de dénigrer le rôle des pères, catégorisant la parentalité comme étant une corvée en soi. Qualifier un père de « baby-sitter » sous-estime les hommes en tant que pères, les pousse à minimiser leur rôle – perçu ou réel – au sein de la famille, et présume que les femmes sont, par défaut, celles qui s'occupent des enfants.	« JE NE PEUX PAS CE SOIR, JE GARDE MES ENFANTS »	Les stéréotypes sexistes, en particulier en ce qui concerne les soins aux enfants et la division des responsabilités entre hommes et femmes, peuvent entraver le progrès vers l'équité. ³

CE QU'IL FAUT FAIRE PLUTÔT
Soyez transparents quand il est question des priorités travail-vie personnelle et des obligations familiales, et encouragez les autres hommes à faire de même. Servez-vous de vos responsabilités parentales pour agir comme modèle à l'égard de l'efficacité travail-vie personnelle.

IMPACT

CE QUE LA RECHERCHE DIT

Cela suggère que le compromis, le soutien et autres formes de partenariat ont une teneur négative lorsque c'est un homme qui en fait preuve. Cette terminologie peut être très insensible et irrespectueuse, véhiculant une image de faiblesse.

« IL A DIT OUI À ÇA ? WOW, IL S'EST VRAIMENT LAISSÉ FAIRE »

Les hommes peuvent développer un sentiment de peur et de honte quand ils sentent que leur virilité est attaquée. Cela peut provoquer chez eux le besoin de se vanter ou d'être provocateurs, des comportements qui mettent en évidence des stéréotypes sexistes défavorables et sapent l'inclusion.⁴

CE QU'IL FAUT FAIRE PLUTÔT

Cherchez des occasions de reconnaître et de mettre en valeur les hommes pour avoir affiché leur leadership engagé et défié les stéréotypes masculins, plutôt que de les critiquer ou les dénigrer.

IMPACT

CE QUE LA RECHERCHE DIT

Les insultes comme celle-ci (ou d'autres injures encore plus dures) – même si elles sont dites avec humour – donnent une teneur négative aux comportements présumés féminins, et attribuent un caractère féminin à des comportements jugés négatifs. Ça devient une « arme » verbale pour se moquer ou punir les hommes.

« ARRÊTE D'ÊTRE SI DOUX »

Les hommes ressentent une pression sociale de rejeter certains comportements pour adopter des comportements plus agressifs, ce qui peut leur nuire et nuire aux autres.⁵

CE QU'IL FAUT FAIRE PLUTÔT

Si vous êtes vraiment sincère, faites un compliment ou démontrez votre reconnaissance, plutôt que de faire ce genre de soi-disant « blagues ». Si vous trouvez que le comportement est surprenant ou rebutant, renseignez-vous pour en savoir plus. Cherchez à comprendre, même si vous n'êtes pas d'accord.

COMMENT RENVERSER LA VAPEUR ?

SOYEZ ATTENTIFS

Le langage utilisé est-il le même lorsque vous parlez aux hommes et aux femmes ou à leur sujet ?

INTERROGEZ-VOUS

Êtes-vous inconsciemment en train de renforcer des stéréotypes sexistes ?

SOYEZ RESPONSABLES

Demandez de l'aide et tentez d'obtenir un feedback sincère et constructif pour saisir pourquoi et comment vos paroles peuvent être blessantes et néfastes.

SOURCES

1. Brian Heilman, Gary Barker, et Alexander Harrison, *The Man Box : A Study on Being a Young Man in the US, UK, and Mexico* (2017); Jeanine Prime et Corinne A. Moss-Racusin, « *Engaging Men in Gender Initiatives : What Change Agents Need to Know* », (Catalyst 2009).
2. Jeanine Prime et Corinne A. Moss-Racusin, « *Engaging Men in Gender Initiatives : What Change Agents Need to Know* » (Catalyst 2009); Michael Kimmel, « Masculinity as Homophobia : Fear, Shame, and Silence in the Construction of Gender Identity », in *Theorizing Masculinities*, ed. Harry Brod et Michael Kaufman (Thousand Oaks, CA : Sage, 1994).
3. Diane Kobrynovic et Monica Biernat, « Decoding Subjective Evaluations : How Stereotypes Provide Shifting Standards », *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 33, no. 6 (November 1997) : p. 579-601.
4. Jeanine Prime et Corinne A. Moss-Racusin, « *Engaging Men in Gender Initiatives : What Change Agents Need to Know* » (Catalyst 2009); Michael Kimmel, « Masculinity as Homophobia : Fear, Shame, and Silence in the Construction of Gender Identity », in *Theorizing Masculinities*, ed. Harry Brod et Michael Kaufman (Thousand Oaks, CA : Sage, 1994).
5. Jeanine Prime et Corinne A. Moss-Racusin, « *Engaging Men in Gender Initiatives : What Change Agents Need to Know* » (Catalyst 2009); Michael Kimmel, « Masculinity as Homophobia : Fear, Shame, and Silence in the Construction of Gender Identity », in *Theorizing Masculinities*, ed. Harry Brod et Michael Kaufman (Thousand Oaks, CA : Sage, 1994); Brian Heilman, Gary Barker, et Alexander Harrison, *The Man Box: A Study on Being a Young Man in the US, UK, and Mexico* (2017).

