



DE LA SENSIBILISATION À L'ACTION :

L'ALLIANCE INCLUSIVE POUR L'ÉQUITÉ ENTRE
LES GENRES DANS LE SECTEUR FINANCIER

SEC.2 LES DIFFÉRENTS TYPES D'ALLIÉS

L'alliance inclusive au travail prend des formes variées que vous pouvez adopter, peu importe votre fonction ou votre niveau d'ancienneté. Chacun à sa façon, les mentors, les défenseurs, les champions et les parrains contribuent à cultiver un milieu solidaire et inclusif, renforçant ainsi les programmes structurés. Explorez les stratégies ci-dessous pour mettre votre rôle d'allié en action.

Remarque : Les citations et les données présentées dans ce document proviennent de participants ayant adopté des pratiques exemplaires avec succès dans le cadre de notre étude sur le leadership inclusif. [On peut consulter le texte intégral de l'étude ici.](#)

» LES DIFFÉRENTS MODÈLES D'ALLIANCE INCLUSIVE

LE MENTOR

Le mentor offre des orientations, des conseils et de l'aide qui reposent généralement sur son expérience ou son expertise personnelle, aidant ainsi les individus à s'orienter dans leur parcours professionnel, à acquérir des compétences et à renforcer leur confiance en soi. Il peut être bénéfique de jumeler des employé-es chevronnés avec de nouveaux membres du personnel ou avec des personnes qui cherchent un soutien à leur perfectionnement professionnel, mais il est essentiel de considérer qui mentore qui, afin d'atténuer le plus possible la dynamique du pouvoir et les préjugés implicites.

Les leaders et les gestionnaires peuvent intégrer le mentorat à leur routine quotidienne par des gestes simples tels que formuler des rétroactions claires et constructives qui favorisent la progression de l'employé-e. Les organisations peuvent renforcer ce soutien en mettant en œuvre des programmes structurés qui encouragent ces pratiques.

LE DÉFENSEUR

Le défenseur soutient activement ses collègues des groupes en quête d'équité et prend leur défense. Pour ce faire, il peut créer un espace permettant d'amplifier les voix de la diversité et veiller à faire respecter et valoriser l'apport de chaque personne. Il peut s'agir par exemple de souligner les réalisations de vos collègues au cours d'une réunion ou de prendre leur défense quand vous constatez qu'on néglige leur apport.

LE CHAMPION

Le champion prend la défense des autres, publiquement et en coulisse; il se sert de son influence pour créer des occasions et lever des obstacles. Il peut par exemple signaler à des collègues des occasions de prise de parole, élargir leur visibilité professionnelle, recommander leur candidature lorsqu'une occasion de progresser se présente et veiller à ce qu'on leur donne le crédit de leurs contributions.

LE PARRAIN

Le parrainage est un partenariat dynamique entre un leader et un-e employé-e, où le parrain adopte une approche proactive pour promouvoir la réussite et le développement de l'employé-e en usant de son influence, de son expertise, de sa fonction et de ses réseaux. Il recommande la candidature de son ou sa protégé-e lorsqu'une occasion d'affectation clé, de promotion ou d'avancement se présente. Le parrain donne aussi son appui lors de discussions critiques telles que les délibérations sur une promotion et les évaluations du rendement. Pour assurer un parrainage équitable, il est essentiel de tenir compte des préjugés inconscients tels que le biais d'affinité en trouvant des ressources et des outils favorisant la sensibilisation et l'équité dans la prise de décision.



J'ai essayé activement d'aider des jeunes d'horizons variés à amorcer une carrière en finance.

J'ai surtout remarqué une grande amélioration dans le cadre des grands groupes, où je veille à ce que chacun ou chacune, peu importe son parcours ou son échelon, puisse se faire entendre et participer.



» RECONNAÎTRE ET RÉCOMPENSER LES ALLIÉS

Reconnaissez et récompensez les employé-es qui jouent un rôle de défenseur, de champion, de mentor ou de parrain dans votre organisation. Des mesures d'incitation officielles telles que les programmes de reconnaissance et de récompense ou la mention des efforts dans les communications d'entreprise peuvent souligner ces efforts, tandis que des stratégies informelles telles que reconnaître les efforts d'autrui par courriel ou à l'occasion des réunions d'équipe sont également valables. Ces actions aident à renforcer les comportements inclusifs au travail.

« Je considère maintenant le parrainage et le mentorat comme des fonctions essentielles à la mission de la banque pour réussir à attirer et à retenir les meilleurs talents. »



SCÉNARIO

Même si elle possède toutes les qualifications nécessaires, votre collègue Corinne est ignorée chaque fois qu'un nouveau projet se présente, en partie parce qu'elle demeure relativement méconnue des hauts dirigeants qui influent sur l'avancement.

Au cours d'une réunion, il est question d'un projet de prestige qui correspond aux compétences et aux objectifs professionnels de Corinne. Un de vos collègues dit : « Pourquoi pas Corinne ? » Votre gestionnaire répond : « Je ne sais pas, je ne la connais pas très bien, alors je ne suis pas certain de pouvoir lui faire confiance. »

Comment allez-vous traiter cette situation?

👉 Comment les rôles de défenseur, de champion, de mentor et de parrain vous aident-ils à traiter ce scénario? Laquelle de ces approches adopteriez-vous?

« APPROCHES POSSIBLES »

Champion:

De manière proactive, vous recommandez de confier ce projet à Corinne sur la base de ses qualifications, et vous décrivez ses compétences aux décideurs.

Mentor:

En plus de recommander Corinne, vous lui offrez votre appui sous forme de mentorat : vous la rencontrez pour lui parler du poste, vous lui donnez des conseils sur la façon de faire valoir ses forces et vous l'aidez à surmonter les obstacles potentiels.

Parrain:

Vous prenez activement la défense de Corinne au cours des réunions de la direction, afin que les décideurs reconnaissent ses qualifications. Vous pourriez par exemple recommander directement qu'on lui confie le poste et souligner ses accomplissements au cours du projet. Cela aidera à consolider sa visibilité et sa crédibilité au sein de l'organisation.

* RÉFLEXION ET PASSAGE À L'ACTION

Quelle forme d'alliance inclusive semble vous convenir le mieux actuellement? Par quels moyens ce rôle vous permet-il d'épauler vos collègues ou vos employé-es? Comment pourriez-vous progresser vers d'autres formes d'alliance? De quelles ressources auriez-vous besoin pour entreprendre ce cheminement?

À RETENIR

1. L'alliance inclusive peut prendre plusieurs formes, dont chacune s'accompagne de gestes d'appui particuliers.
2. Les défenseurs, les champions, les mentors et les parrains ont tous un rôle actif à jouer et peuvent avoir un impact significatif sur la carrière de leurs collègues et contribuer à un milieu de travail inclusif.
3. Le mentorat est particulièrement fructueux lorsque l'organisation met en place un programme et des mesures robustes.
4. Le parrainage est essentiel à l'avancement professionnel des femmes. Il consiste à prendre activement la défense d'une personne en veillant à ce qu'on parle d'elle là où les décisions se prennent, à déterminer ses parcours d'avancement possibles et à lui obtenir des affectations de prestige qui accéléreront sa progression.

CITATIONS

1. [Mentors and sponsors make the difference, Gallup](#)
2. [The Roles Of Allies, Mentors And Sponsors In Employee Development, Forbes](#)
3. [Don't just mentor women and people of color. Sponsor them, Harvard Business Review](#)
4. [Asked to be a sponsor or mentor? 5 tips for a lasting impact, Rotman](#)
5. [Sponsors need to stop acting like mentors, Harvard Business Review](#)

» ÉQUIPE DE RECHERCHE ET AUTRICES

ROSHEEKA PARAHOO

Directrice, Recherche et défense des intérêts, VersaFi

JULIE STINSON

Gestionnaire, Recherche et défense des intérêts, VersaFi

AMY DE JAEGER, PHD

Analyste principale, projet PMTEOE, VersaFi

BAMBOO REN

Analyste subalterne, projet PMTEOE, VersaFi

Tous droits réservés. Le présent document, y compris son contenu, sa conception graphique et tout le matériel connexe, est la propriété intellectuelle de VersaFi. Ce document est offert uniquement à titre informatif. Il est interdit de reproduire, distribuer, transmettre ou utiliser de quelque autre façon le contenu de ce document, en tout ou en partie, sans en avoir reçu l'autorisation écrite de VersaFi. Toute utilisation, reproduction ou distribution non autorisée de ce document pourrait constituer une violation de lois sur le droit d'auteur et entraîner une action en justice.

Pour toute demande d'autorisation ou question relative à l'utilisation de ce document, veuillez écrire à l'équipe de Recherche et défense des intérêts de VersaFi à research.advocacy@versafi.ca. VersaFi se réserve le droit de modifier, d'actualiser ou de retirer ce document en tout temps sans préavis. Nous vous remercions de votre respect envers nos droits de propriété intellectuelle.

