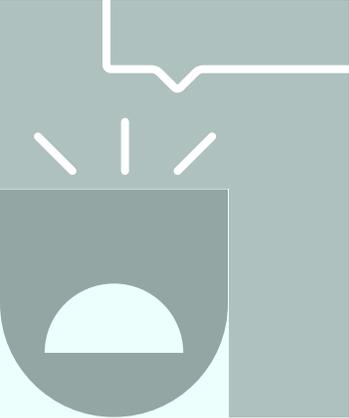


INTENTION vs IMPACT

Mauvaises communications et des préjugés au travail

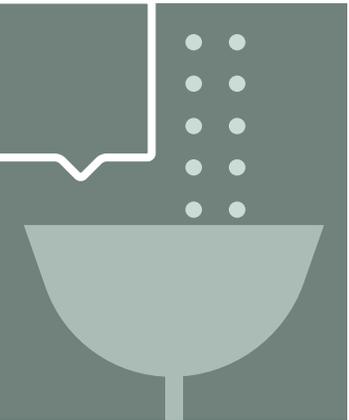


Utilisation de stéréotypes

Scénario : Lors d'une réunion, un cadre supérieur dit en plaisantant à une collègue : « Vous êtes trop jolie pour travailler en finance; vous devriez travailler en marketing... »

Intentions : Cette personne a tenté de faire un commentaire amusant.

Conséquences : Sa collègue se sent rabaissée et dépréciée dans ses fonctions au travail, ce qui renforce des stéréotypes sexistes néfastes pour toutes et tous.

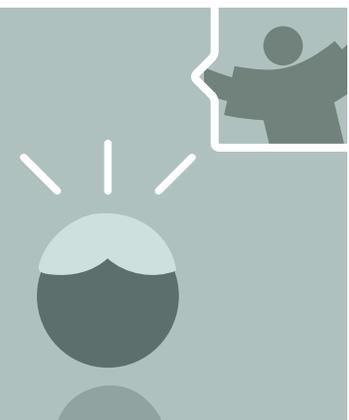


Invitations maladroites

Scénario : Un supérieur hiérarchique demande à plusieurs reprises à une collègue sous ses ordres de se joindre à lui pour aller prendre un verre après le travail en lui disant : « C'est juste pour mieux te connaître! ». La subordonnée refuse toujours, mais ces invitations persistent.

Intentions : Ce superviseur pourrait faire valoir qu'il favorise de la camaraderie au sein de son équipe.

Conséquences : La subordonnée se sent sous pression et en danger, notamment en raison du déséquilibre du pouvoir entre ces deux employés.



Mauvaise lecture des repères sociaux

Scénario : Lors d'une séance de formation à l'extérieur de l'entreprise, un employé en étreint un autre malgré sa gêne visible, en lui disant : « Je suis juste une personne expressive! ».

Intentions : Exprimer de la convivialité et être chaleureux.

Conséquences : La personne visée a l'impression que ses limites ont été ignorées, ce qui le met mal à l'aise, voire lui fait peur.

Notez bien que dans tous ces exemples, les **intentions** n'étaient peut-être pas malveillantes, mais les **conséquences** ont causé un préjudice à une personne. Il est essentiel de reconnaître cette distinction pour promouvoir un milieu de travail où tous les employé.e.s se sentent en sécurité, respecté.e.s et valorisé.e.s.