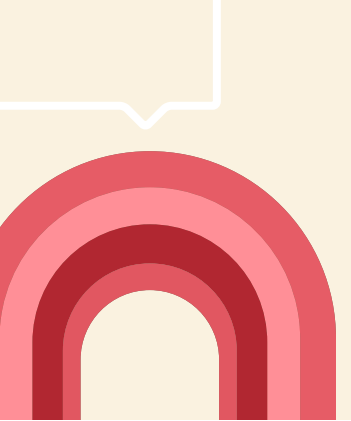


INTENTION vs IMPACT

Micro-agressions fondées sur l'identité au travail

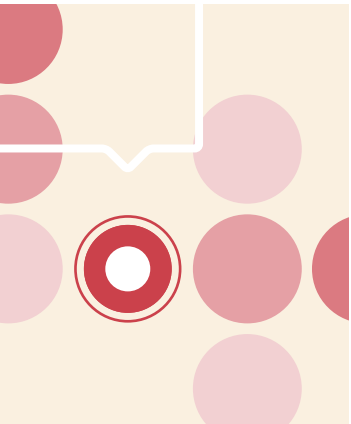


Faire des hypothèses concernant la vie personnelle des collègues de travail

Scénario : Une collègue de bureau demande : « Avez-vous un mari? », en présupposant de son hétéronormativité.

Intentions : Ce collègue essaie peut-être simplement de bavarder avec sa voisine.

Conséquences : Cette hypothèse peut aliéner une personne qui fait partie de la communauté 2SLGBTQ+ en la faisant se sentir mal accueillie ou mal à l'aise.

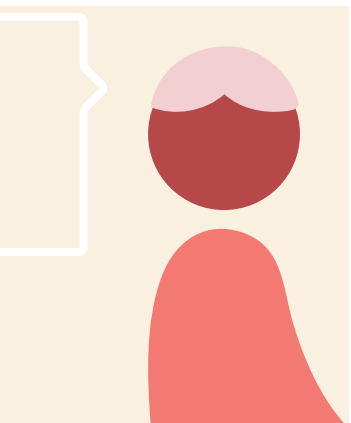


Tokénisme involontaire

Scénario : Un chef d'équipe demande fréquemment au seul employé racialisé présent dans la salle de s'exprimer sur des questions liées à la diversité en supposant qu'il est en mesure d'apporter un éclairage en raison de son passé.

Intentions : Ce gestionnaire veut s'assurer que des points de vue diversifiés soient entendus.

Conséquences : L'employé peut se sentir accablé ou réduit à une facette unidimensionnelle de son identité, cela pouvant éventuellement être aliénant face à son équipe.



Se tromper sur l'identité de genre

Scénario : Un dirigeant d'entreprise utilise des pronoms incorrects pour un employé, en disant « Elle a fait un excellent travail » au lieu de dire « Il a fait un excellent travail », même après avoir été corrigé par cette personne.

Intentions : Le cadre de cette entreprise peut penser qu'il s'agit simplement d'une erreur mineure, sans intentions malveillantes.

Conséquences : L'employé peut croire qu'on lui manque de respect, qu'il est diminué par ses pairs ou même en danger au travail.

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.