Microagressions

Les microagressions se produisent lorsqu'une personne défavorise indirectement, subtilement ou non intentionnellement une personne. Elles sont fondées sur la race, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle.

Les préjugés inconscients peuvent avoir lieu sans qu'il y ait d'interactions entre les personnes. Par exemple, le choix d'images ou de la langue écrite peut faire ressortir un préjugé inconscient. Les microagressions sont plus susceptibles de se manifester par des remarques et des actions passives.

D'où viens-tu vraiment?

Comment cette question peut-elle rendre une personne mal à l'aise?

Quelle serait une meilleure approche?

Tu n'as pas l'air trans.

Comment cette affirmation peut-elle rendre une personne mal à l'aise?

Quelle serait une meilleure approche?

Il agit comme un bipolaire.

Comment cette affirmation peut-elle rendre une personne mal à l'aise?

Quelle serait une meilleure approche?

Elle doit avoir ses règles.

Comment cette affirmation peut-elle rendre une personne mal à l'aise?

Quelle serait une meilleure approche?

Approche en trois étapes pour aborder les préjugés et les microagressions en milieu de travail

Si vous êtes témoin d'un préjugé ou d'une microagression au travail



Exprimez-le

Indiquez aux personnes concernées ce que vous avez vu ou entendu. Faites-le respectueusement et avec l'intention de refléter objectivement ce dont vous avez été témoin plutôt que d'ajouter votre opinion sur les intentions. Par exemple, si vous avez entendu « d'où viens-tu réellement? », vous pourriez dire « il vient juste de le dire ».



Reformulez le récit

Expliquez les raisons pour lesquelles vous pensez que l'échange pourrait blesser certaines personnes. C'est l'occasion de discuter dans le respect. Donnez aux gens le bénéfice du doute. Il est possible qu'ils ne soient pas conscients de leurs propres préjugés et que la personne concernée ne soit pas du tout vexée. Lorsque vous abordez cette question comme une conversation au lieu d'une accusation, les gens sont beaucoup moins susceptibles de se mettre sur la défensive. Dans cet exemple, vous pourriez poser la question suivante : « Pourquoi ne crois-tu pas la première réponse? ».



Informez les gens

Plus une personne se sensibilise à un problème, plus elle peut éviter les préjugés. Posez des questions, particulièrement à ceux qui peuvent subir des préjugés inconscients. Essayez de comprendre leurs expériences. Saisissez toutes les occasions professionnelles de perfectionnement qui portent sur l'inclusion. Cela pourrait se faire en privé avec la personne qui s'est exprimée ou comme une occasion de formation générale avec toute une équipe, sans pointer personne du doigt.

Si vous souhaitez travailler davantage sur cet aspect, lisez la page **ssmcv.com/prejuges-inconscients** du site Web Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale.

Toutes les ressources du site Stratégies en milieu de travail sont accessibles à tous, sans frais, gracieuseté de la Canada Vie. Pour en savoir plus, visitez le **ssmcv.com**.

Canada Vie et le symbole social sont des marques de commerce de La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie. F79-01267A-09/21