

Actes subtils d'exclusion au travail

Comment les reconnaître et les prévenir?

Michele Baiocco (Ph.D./Psy.D., candidat) et Lydie Marylise Koblan-Huberson Sitcharn (Ph.D., candidate)

Définition

Les **actes subtils d'exclusion au travail**, souvent qualifiés de « microagressions » ou d'« incivilités sélectives », sont définis comme des **paroles** ou des **comportements** commis qui sont **subtils, insidieux et perçus comme anodins contribuant à l'exclusion des personnes ayant des identités stigmatisées et marginalisées au travail** (Jana et Baran, 2023), tels que les **femmes**, les personnes **Autochtones**, les personnes de **minorités visibles**, de **minorités ethniques**, les **personnes migrantes**, les **personnes neurodiverses**, les **personnes en situation de handicap** et les **personnes LGBTQ+** (Cortina et al., 2013; Galupo et Resnick, 2016; Nadal, 2008; Torkelson et al., 2016).

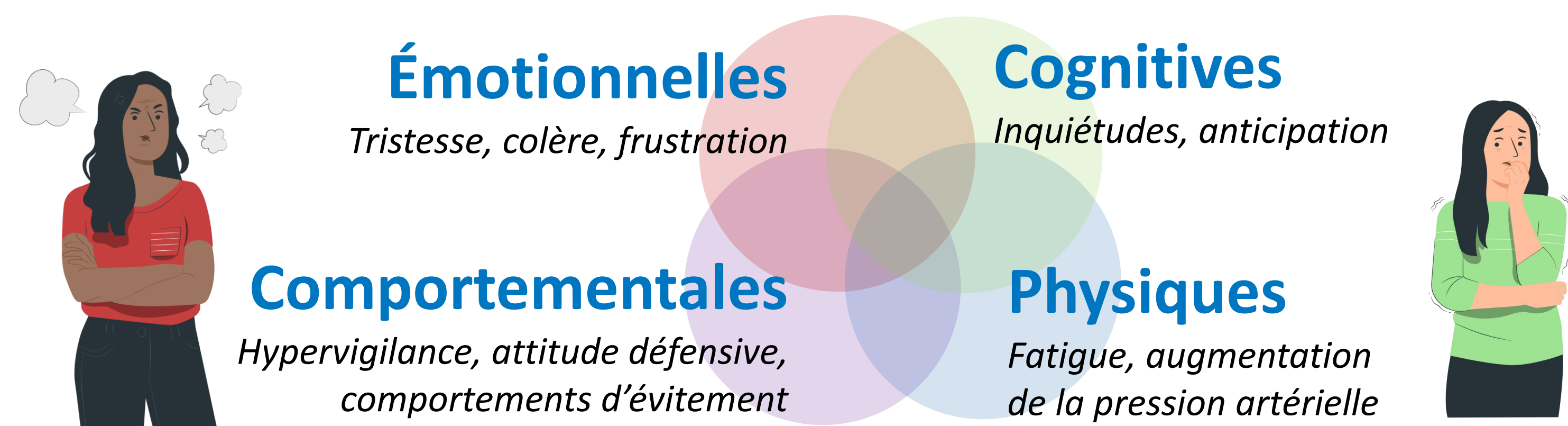
Manifestations au travail et messages sous-jacents

(Jana et Baran, 2023)

Tu n'appartiens pas à...	Je doute de ton potentiel en raison de ton groupe d'appartenance...	Je présume que l'hétéronormativité est la règle.
Je présume que les personnes « comme toi » ne parlent pas bien français...	Ce que tu dis/ta personne n'est pas importante.	Tu es inadéquat.e.

Conséquences des actes subtils d'exclusion

(Costa et al., 2023; Harsma, 2021)



Comment les reconnaître?

(Méthode R.A.V.E.N. de Stevenson et Powell, 2025; Jana et Baran, 2023)



1. Arrêtons-nous.

Pour reconnaître ces actes, il faut d'abord s'arrêter et y consacrer du temps.



2. Écoutons et observons attentivement.

Écouter et observer si ce que nous avons dit/fait a eu un impact négatif sur l'autre.



3. Questionnons-nous sur nos interactions.

- Est-ce que ce qui a été dit/fait pourrait être **basé sur des stéréotypes ou idées préconçues** sur un ou des groupes stigmatisés ?
- Est-ce que ce qui a été dit/demandé était **inutilement intrusif** ?
- Aurions-nous dit/fait la même chose à une personne appartenant à un autre groupe social/démographique ?**

Comment les prévenir?

Brosser un portrait des actes subtils d'exclusion dans l'organisation

- En documentant la **fréquence** et l'**ampleur du phénomène**, les **groupes à risque** et les **conséquences** sur les **individus**, les **équipes** et l'**organisation** (Holder, 2019).

Mettre en place et en œuvre des politiques de civilité et antidiscriminatoires

- En y **abordant** le concept d'**actes subtils d'exclusion**, ses **manifestations** et les **actions à entreprendre pour réagir face à celles-ci** et les **prévenir** dans l'organisation (Barron et Hebl, 2013).

Offrir des formations au personnel RH, aux gestionnaires et aux employé.e.s

- En formant les employé.e.s sur les **microagressions** : manifestations, groupes à risque, les conséquences, les moyens à entreprendre pour les reconnaître et de les prévenir.
- En formant les gestionnaires sur l'**humilité culturelle** pour qu'ils puissent représenter des modèles de conduite pour les employé.e.s (Williams et al., 2024).

Reconnaître et contrer nos propres biais implicites, préjugés et idées préconçues

- En **favorisant les interactions entre les membres de groupes différents**, en créant les conditions favorables à ces interactions (Pettigrew et Tropp, 2006) et **autour d'un objectif commun** (Davis et al., 2015).
- En se sensibilisant aux **expériences et injustices vécues par des groupes d'appartenance autres que les nôtres**.

Références



Nous contacter

