

# MICRO-AGRESSIONS

ÇA FINIT  
PAR ÊTRE  
LOUD!



## C'EST QUOI ?

Les micro-agressions sont des attaques qui peuvent être verbales ou non verbales entre des personnes, qui sont souvent vécues au quotidien, répétées et non désirées. Ces communications sont négatives et ciblent des personnes généralement sur la base de leur appartenance à un groupe : genre, communauté culturelle, orientation sexuelle, statut professionnel, etc.

Les micro-agressions, à cause de leur caractère répétitif, peuvent être associées à du harcèlement psychologique, discriminatoire et/ou sexuel si elles portent atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique.

Les micro-agressions peuvent entraîner des conséquences psychologiques néfastes :

Baisse de confiance en soi

Méfiance envers les autres

Anxiété

Stress

Troubles du sommeil

Et autres

## COMMENT L'IDENTIFIER ?

Souvent camouflés dans de mauvaises blagues, ces paroles et gestes blessent la personne visée qui elle, n'en retire aucun plaisir humoristique. Également, l'utilisation de termes ou d'expressions qui sont blessants ou dégradants envers une personne peut affecter négativement sa santé mentale.

Émettre des commentaires sexistes et désobligeants

Surnommer un collègue par son titre pour faire référence à son manque d'expérience

Remettre en doute l'ethnicité d'un collègue ou en faire des blagues

Nommer des collègues en utilisant des propos homophobes

## QUELLES SONT LES RESPONSABILITÉS ?

### De l'employeur

- Prendre les moyens appropriés pour prévenir le harcèlement dans son entreprise ou sur un chantier et pour mettre fin aux situations problématiques qui lui sont rapportées.
- Identifier les risques pouvant mener à du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et mettre en place des mesures de prévention et de contrôle.
- Rédiger, appliquer et rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes<sup>1</sup>.

### Des travailleurs

- Prendre connaissance de la politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes de son employeur.
- Participer à l'identification des situations à risque et agir conformément à la politique de l'employeur, notamment en rapportant les situations problématiques.

1. Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail