

COMMENT POURQUOI

CRÉER UN MILIEU DE TRAVAIL QUI PRIVILÉGIE L'AUTONOMIE

UN MILIEU OÙ LES EMPLOYÉS PEUVENT ÊTRE AUTONOMES ET BÉNÉFICIER DES RESSOURCES ET DU SOUTIEN DONT ILS ONT BESOIN POUR RÉUSSIR.¹

PARLEZ-MOI



CE QUE DISENT LES EMPLOYÉS

Encouragez-moi, ainsi que vos autres subordonnés directs et collègues, à discuter ouvertement de nos expériences uniques.³

PASSEZ À L'ACTION

- Explorez les différences - Manifestez une véritable curiosité à l'égard des différences des autres.
- Retenez votre jugement - Évitez activement d'ajouter vos propres observations ou votre vision relativement à l'expérience des autres.
- Démontrez de la vulnérabilité - Reconnaissez vos lacunes et partagez les éléments de votre expérience qui sont susceptibles de vous rendre inconfortables ou de vous mettre à risque.

FAITES-MOI CONFIANCE



CE QUE DISENT LES EMPLOYÉS

Soyez confiants que je peux faire mon travail. Donnez-moi l'autonomie nécessaire pour faire mon travail où et quand cela me convient le mieux.⁴ Ayez confiance en ma capacité d'obtenir des résultats.

PASSEZ À L'ACTION

- Reconnaissez les talents des employés et créez des occasions de perfectionnement continu.
- Veillez à ce que tous les employés aient un accès égal aux modalités de travail souples.⁵
- Ne pénalisez pas les employés qui ont recours à des modalités de travail flexibles et ne les traitez pas différemment de ceux qui choisissent de ne pas y recourir.⁶

COMMENT?²

ACCORDEZ-MOI VOTRE SOUTIEN



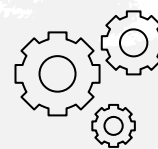
CE QUE DISENT LES EMPLOYÉS

En cas de problème, donnez-moi votre soutien et couvrez-moi.⁷ Concentrez-vous sur les solutions plutôt que sur le blâme.

PASSEZ À L'ACTION

- Considérez les faux pas et les défis comme faisant partie du processus d'apprentissage.
- Présumez que l'intention est bonne.
- Abordez les difficultés avec un esprit ouvert, en aidant les employés à développer des compétences et à s'améliorer.

OUTILLEZ-MOI



CE QUE DISENT LES EMPLOYÉS

Permettez-moi de faire mon travail au mieux de mes capacités. Donnez-moi les outils et le soutien dont j'ai besoin pour réussir.

PASSEZ À L'ACTION

- Assurez-vous que les employés ont un accès suffisant à l'information et aux ressources nécessaires pour bien faire leur travail.⁸
- Assurez-vous que les employés sont tenus au courant de tous les aspects qui sont essentiels à leur rendement au travail.

POURQUOI?

PROFESSIONNELS NOIRS, EST-ASIATIQUES ET SUD-ASIATIQUES AU CANADA⁹

PROFESSIONNELS ASIATIQUES, NOIRS, LATINO-AMÉRICAINS ET DE RACES MULTIPLES AUX ÉTATS-UNIS¹⁰

86 %

...des personnes qui sont très vigilantes à l'égard des préjugés aspirent à des postes au sein de la direction

89 %

82 %

...des personnes qui sont très vigilantes à l'égard des préjugés souhaitent rester au sein de la même entreprise

91 %

ET MALGRÉ TOUT

39 %

...de ces personnes déclarent être extrêmement sur leurs gardes pour se protéger des préjugés raciaux et ethniques

41 %

68 % 59 % 53 %

NOIRS

EST-ASIATIQUES

SUD-ASIATIQUES

...qui vivent des hauts niveaux de charge émotionnelle envisagent de quitter leur emploi

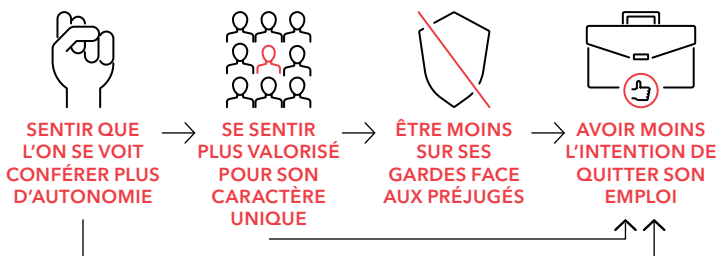
29 % 37 % 43 %

ASIATIQUES

NOIRS

LATINO-AMÉRICAINS

UN MILIEU DE TRAVAIL QUI PRIVILÉGIE L'AUTONOMIE PEUT CONTRER LA CHARGE ÉMOTIONNELLE ET L'ATTRITION¹¹



CHARGE ÉMOTIONNELLE

La combinaison du fait de se sentir différent de ses pairs au travail en raison de son sexe, de sa race ou de son origine ethnique, d'être sur ses gardes pour se protéger contre les préjugés, et de subir des effets indésirables à l'égard de notre santé, de notre bien-être et de notre capacité de nous épanouir au travail.

¹ Jennifer Thorpe-Moscon, Alexandra Pollack et Olufemi Olu-Lafe, *Empowering Workplaces Combat Emotional Tax for People of Colour in Canada* (Catalyst, 2019); Dnika J. Travis et Jennifer Thorpe-Moscon, *Day-to-Day Experiences of Emotional Tax Among Women and Men of Color in the Workplace* (Catalyst, 2018); Jeanine Prime et Elizabeth R. Salib, *Inclusive Leadership: The View From Six Countries* (Catalyst, 2014).

² Jennifer Thorpe-Moscon, Alexandra Pollack, et Olufemi Olu-Lafe, *Empowering Workplaces Combat Emotional Tax for People of Colour in Canada* (Catalyst, 2019).
³ Catalyst, *Engaging in Conversations About Gender, Race, and Ethnicity in the Workplace* (2016).

⁴ Jeanine Prime et Elizabeth R. Salib, *Inclusive Leadership: The View From Six Countries* (Catalyst, 2014); Anna Beninger et Nancy M. Carter, *The Great Debate: Flexibility vs. Face Time—Busting the Myths Behind Flexible Work Arrangements* (Catalyst 2013); Nicholas Bloom, James Liang, John Roberts, et Zhichun Jenny Ying, « Does Working from Home Work? Evidence From a Chinese Experiment », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 130, no. 1 (février 2015): pp. 165-218.

⁵ Emily Cohen, Liz Mulligan-Ferry, et Jan Combopiano, « Flex Works », (Catalyst, 2013); Nicholas Bloom, James Liang, John Roberts, et Zhichun Jenny Ying, « Does Working from Home Work? Evidence From a Chinese Experiment », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 130, no. 1 (février 2015): pp. 165-218.

⁶ Anna Beninger et Nancy M. Carter, *The Great Debate: Flexibility vs. Face Time—Busting the Myths Behind Flexible Work Arrangements* (Catalyst, 2013)

⁷ Jeanine Prime et Elizabeth R. Salib, *The Secret to Inclusion in Australian Workplaces: Psychological Safety* (Catalyst, 2015).

⁸ Anna Beninger, *Managing Flex 2: Successfully Managing Employees Working Flexibly* (Catalyst, 2014).

⁹ Jennifer Thorpe-Moscon, Alexandra Pollack, et Olufemi Olu-Lafe, *Empowering Workplaces Combat Emotional Tax for People of Colour in Canada* (Catalyst, 2019).

¹⁰ Dnika J. Travis et Jennifer Thorpe-Moscon, *Day-to-Day Experiences of Emotional Tax Among Women and Men of Color in the Workplace* (Catalyst, 2018).

¹¹ Jennifer Thorpe-Moscon, Alexandra Pollack, et Olufemi Olu-Lafe, *Empowering Workplaces Combat Emotional Tax for People of Colour in Canada* (Catalyst, 2019).



Le présent document est soumis à une licence internationale Creative Commons Attribution – pas d'utilisation commerciale – pas de modification 4.0.

La licence susmentionnée ne s'étend qu'à l'étude utilisée dans son intégralité. Les photographies, images et icônes individuelles sont la propriété d'iStock. Le téléchargement, l'extraction ou l'utilisation de photographies, d'images ou d'icônes individuelles séparément de la présente étude dans son ensemble sont interdits.



CATALYST