



LES MICROAGRESSIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

Guide d'atelier



Ce document a été produit par et pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Notre organisation encourage la diffusion et la distribution de ses idées, valeurs et principes. Ainsi, sauf avis contraire, la reproduction en totalité ou en partie de ce document est autorisée à des fins non commerciales. La mention de la source est cependant obligatoire.

Dépôt légal – 3^e trimestre 2023

Bibliothèque et archives nationales du Québec (BAnQ)

ISBN

978-2-89639-539-2

Ont participé à la production de ce document :

Rafaëlle Lanoix

Caroline Mallette

Jessica Olivier-Nault

Mathilde Caramagno

Graphisme :

Belvédère coop



FTQ

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

565, boul. Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec)

H2M 2W3

Téléphone: 514 383-8000

Télécopie: 514 383-8000

Site web: ftq.qc.ca



Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail.

Table des matières

Mot de Magali Picard, présidente de la FTQ	6
« Ben là, prends pas ça d'même! », c'est quoi?	7
1. Ouverture de la session	8
a. Horaire de l'atelier et objectifs	8
b. Le respect : indispensable au déroulement de l'atelier	9
c. Reconnaissance territoriale	9
2. Les microagressions c'est quoi?	10
Objectif	10
Déroulement	10
3. L'effet des microagressions sur les groupes revendiquant l'équité	12
Objectif	12
Déroulement	12
4. Comment agir? Modifier un ou des comportements : ça s'apprend!	14
Objectif	14
Déroulement	14
5. Enjeux syndicaux, réponses syndicales : vos recours?	17
Objectif	17
Déroulement	17
6. Aller encore plus loin dans la lutte contre les microagressions!	18
Objectif	18
Déroulement	18
7. Retour sur l'atelier	19
Déroulement	19

Mot de Magali Picard, présidente de la FTQ

La campagne « Ben là, prends pas ça d'même » est très importante. Elle est importante parce qu'elle sensibilise à un enjeu qui est omniprésent dans la société et dans nos milieux de travail et dont on parle trop peu. Pourtant, les microagressions ont des impacts majeurs sur la santé psychologique des travailleurs et travailleuses qui font partie des groupes revendiquant l'équité. C'est une campagne qui s'adresse à toutes les personnes dans tous les milieux de travail : les personnes qui subissent des microagressions, celles qui en sont témoins et celles qui en commettent. Pourquoi? Parce qu'on est tous et toutes concerné-es et que c'est ensemble qu'on va réussir à changer les choses.

Les microagressions sont difficiles à percevoir et c'est une des raisons pour lesquelles c'est aussi difficile de les enrayer. C'est pour ça que cette campagne-là est aussi pertinente. Elle permet de sensibiliser tout le monde pour qu'ensemble on soit capables d'identifier les microagressions et donc qu'on puisse agir pour avoir des milieux de travail sains et sécuritaires.

« Ben là, prends pas ça d'même » aborde des enjeux concrets et propose des solutions pour enrayer les microagressions en milieu de travail, qui sont une forme de harcèlement psychologique et sexuel. La FTQ est très fière de ce projet et espère qu'il incitera à des discussions et des changements de comportements dans les milieux de travail.



« Ben là, prends pas ça d'même! »

c'est quoi?

« Ben là, prends pas ça d'même! » est une campagne de sensibilisation aux microagressions en milieu de travail réalisée grâce au soutien financier de la CNESST par son Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail. Elle comprend :

- des affiches pour les milieux de travail,
- une vidéo de sensibilisation,
- un microsite (www.microagressions.ca)
- Trois types d'ateliers de sensibilisation à donner en milieu de travail (une version pour milieu non-syndiqué, deux versions pour milieu syndiqué : courte ou longue).

Pourquoi un atelier sur les microagressions?

L'impact des microagressions est souvent minimisé, et ce sujet demeure trop peu abordé en milieu de travail. Les psychologues utilisent souvent la métaphore du supplice de la goutte pour illustrer l'effet cumulatif dévastateur des microagressions répétées sur des personnes. Outre les impacts potentiels sur la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs, les microagressions ont pour effet de renforcer les privilèges des groupes dominants et de miner la culture d'inclusion en milieu de travail.

Cet atelier sur les microagressions en milieu de travail vise à sensibiliser les travailleurs et travailleuses pour qu'ils et elles soient en mesure d'identifier les microagressions et de devenir des personnes actives dans la lutte contre les microagressions au travail.

À qui s'adresse ce guide d'atelier?

À toutes les personnes qui souhaitent animer un atelier sur les microagressions sur leur lieu de travail! Il s'agit d'un guide d'animation qui, accompagné du diaporama, permet d'animer un atelier sans savoirs préalables. Il suffit de prendre connaissance du matériel, de s'approprier le contenu, et de suivre les directives d'animation.

Dans chaque section du guide, des conseils vous sont donnés et du contenu concret est à présenter au groupe. Votre implication dans l'animation de cet atelier peut vraiment changer la donne, en permettant à votre milieu de travail d'être plus sain et plus inclusif.

Bravo pour votre engagement et bon atelier!

Pour toute question, n'hésitez pas à nous écrire à feministes@ftq.qc.ca!



1. Ouverture de la session



A. HORAIRE DE L'ATELIER ET OBJECTIFS

À l'aide des diapositives 2 et 3 de la présentation, expliquez au groupe comment se déroulera l'atelier sur les microagressions en milieu de travail.

- Indiquez-leur la durée (de 30 à 45 minutes);
- Indiquez qu'il s'agira d'une présentation magistrale;
- Présentez-leur le plan de la séance (diapositive 2);
- Présentez-leur les objectifs de l'atelier (diapositive 3).

Diapositive 2 : PLAN DE LA SÉANCE

Dans cet atelier, l'objectif principal est de mieux comprendre les microagressions en milieu de travail pour être capable d'intervenir plus efficacement. Pour y arriver, nous allons parler des éléments suivants :

- Les microagressions : c'est quoi?
- Les impacts chez celles et ceux qui les subissent.
- Comment agir pour devenir acteur-trice dans la lutte contre les microagressions.

Diapositive 3 : LES OBJECTIFS

L'objectif est de retenir pourquoi il faut éradiquer les microagressions dans l'ensemble des milieux de travail et comment y contribuer. Nos actions, collectivement, comme travailleurs et travailleuses peuvent faire la différence.



B. LE RESPECT : INDISPENSABLE AU DÉROULEMENT DE L'ATELIER

À l'aide de la diapositive 4, présentez aux participantes et participants certaines règles à suivre pour le bon déroulement de la séance. Assurez-vous que tous et toutes consentent aux règles.

Diapositive 4 : LES RÈGLES À SUIVRE

Le respect des autres et la bienveillance sont nécessaires au bon déroulement de cet atelier. Aucun commentaire dégradant ou violent ne sera toléré. Il s'agit d'une zone sans jugement visant à permettre l'apprentissage. Toutes les questions sont les bienvenues : le climat et les échanges doivent être respectueux et bienveillants.

Est-ce que tout le monde est d'accord avec ça et consent à ce que l'atelier soit guidé par ces principes ?

Note à l'intention de la personne facilitatrice

Étant donné qu'il y a beaucoup de microagressions dans la vie, il est possible que certaines personnes dans cet atelier aient vécu des microagressions sur leur lieu de travail. Voici quelques marches à suivre :

- Informer le groupe qu'il est possible que l'atelier déclenche des émotions difficiles.
- N'importe quand pendant l'atelier, si un ou une participante ressent le besoin de sortir ou d'obtenir du soutien, c'est possible. Il est important d'agir avec bienveillance et support. Il est aussi important de recadrer si des propos sont problématiques.
- Il est très important de recadrer une personne si des propos sont problématiques.

C. RECONNAISSANCE TERRITORIALE

À l'aide de la diapositive 5, effectuez une reconnaissance territoriale adaptée au territoire sur lequel vous vous trouvez.

Diapositive 5 : LA RECONNAISSANCE TERRITORIALE

Nous aimerions commencer par reconnaître que « **x lieu** » est situé en territoire autochtone, lequel n'a jamais été cédé. Nous souhaitons saluer ceux et celles qui, depuis des temps immémoriaux, en ont été les gardien-nes traditionnel-les. Nous reconnaissons la nation « **y** » comme gardienne des terres et des eaux sur lesquelles nous nous réunissons aujourd'hui. C'est dans le respect des liens avec le passé, le présent et l'avenir que nous reconnaissons les relations continues entre les peuples autochtones et autres personnes de la communauté de « **z** ».

Note à l'intention de la personne facilitatrice

Pourquoi faire une reconnaissance territoriale ?

Parce que la reconnaissance du territoire est une marque d'hommage et de respect envers les peuples autochtones. C'est une marque de reconnaissance qui contribue à réparer les liens et favoriser la réconciliation entre autochtones et allochtones (les personnes qui ne sont pas autochtones). Reconnaître où nous sommes et avec qui nous partageons le territoire est un premier geste important face à des centaines d'années d'invisibilisation des peuples autochtones : c'est un petit pas vers l'élimination des répercussions encore ressenties du colonialisme. Elle montre leur présence historique, actuelle et s'inscrit dans un processus de réconciliation.

Il est important de savoir sur quel territoire autochtone vous vous situez, et ce, dans le but d'effectuer la reconnaissance territoriale autochtone. Pour savoir sur quel territoire autochtone vous vous trouvez, vous pouvez visiter le site www.native-land.ca.

Une fois que vous avez trouvé l'information, vous devez remplir l'exemple ci-dessus – les espaces **souignés en jaune** – avec vos informations spécifiques.

2. Les microagressions c'est quoi ?

10 minutes

A. Diapositive 6 : LES MICROAGRESSIONS, C'EST QUOI ?

Les microagressions sont des gestes et des communications – verbales ou non – qui envoient des messages dérogatoires, hostiles, négatifs ciblant des personnes en raison de leur appartenance à un ou des groupes marginalisés.

Le préfixe micro ici, fait référence à l'échelle des interactions, soit entre des individu-es directement, au quotidien et non pas à une idée de petitesse, et donc, de moindre importance.

B. Diapositives 7 et 8 : QUELQUES EXEMPLES

- Un-e collègue vous demande d'où vous venez et semble insatisfait-e de votre réponse lorsque vous répondez « Laval ».
- Vous exprimez à vos collègues votre joie d'avoir enfin un bureau fermé comme mesure d'accommodation pour réussir à vous concentrer avec votre TDA. On vous répond que « eux aussi aimeraient avoir un TDA pour avoir un bureau fermé », minimisant ainsi l'impact de votre handicap dans votre vie.
- Vous mentionnez utiliser le pronom « iel » en vous présentant dans une réunion virtuelle. Plusieurs de vos collègues roulent des yeux et ont l'air exaspérés.
- Vous êtes une femme dans un milieu de travail non-traditionnel. Un homme vous propose de prendre le coffre à outils à votre place parce que « c'est trop lourd pour vous ».

OBJECTIF

Cette section vise à informer les participants et participantes de certaines notions de base pour faciliter les échanges par la suite.

DÉROULEMENT

Présentez les diapositives 6 à 11 au groupe. Il est conseillé de maîtriser le sujet, dans vos propres mots si possible, pour être en mesure de l'expliquer clairement aux participant-es.

C. Diapositive 9 : LES BIAIS INCONSCIENTS/SOCIAUX

Les microagressions découlent généralement des biais inconscients. Ce sont des réponses que nous créons face à l'énorme quantité d'informations que nous recevons, et ce, sans arrêt. Le cerveau en arrive à créer des raccourcis pour nous permettre de prendre des décisions rapidement. Ces raccourcis sont forgés par une société et les valeurs qui y sont partagées. Il existe différents types de biais inconscients. Ils sont souvent rattachés à des stéréotypes, et peuvent s'illustrer de diverses façons :

- De demander à un garçon de soulever des outils lourds ;
- De demander à un-e collègue asiatique de nous aider avec un problème mathématique ;
- Avoir davantage d'affinités et de perceptions positives avec les gens qui nous ressemblent physiquement, mais aussi psychologiquement (par exemple : qui vient des mêmes milieux socio-économiques que nous, etc.)

Ainsi, chaque individu-e possède une quantité incalculable de biais inconscients/sociaux. Ceux-ci ont un impact sur notre manière de penser, et donc, de communiquer avec autrui. C'est cette communication qui entraîne une conséquence négative, soit la microagression. Nous pouvons tous et toutes agir pour tenter de réduire l'impact de nos biais inconscients/sociaux.



D. Diapositive 10 : DISTINGUER INTENTION ET IMPACT

Pour plusieurs, il est difficile de distinguer intention et impact : il est possible d'être bien intentionné-e et de tout de même blesser quelqu'un-e. Cette difficulté est relativement normale, la plupart des individu-es se considèrent comme des êtres décents, moraux et comme étant de bonnes personnes.

Cependant, même s'il n'y a pas l'intention de blesser, les impacts des microagressions restent. En effet, quand les gens dénoncent les microagressions, les personnes auteur-ices sont souvent sur la défensive et rejettent le fait que la situation soit « réellement » problématique, comme le témoigne le fameux, « ben-là, prends pas ça d'même! ». Il ne faut pas justifier une ou des microagressions en affirmant que :

- Ce n'est pas « si » problématique;
- Votre intention n'était pas de blesser;
- Que la personne est trop sensible;
- Qu'on ne peut plus rien dire, etc.

Il faut orienter sa réflexion vers la personne ayant reçu la microagression : comment cette dernière a perçu la remarque? Comment puis-je modifier mes comportements pour éviter de blesser les autres?

La plupart des victimes de microagressions ont l'impression qu'elles doivent rester silencieuses par rapport aux microagressions qu'elles vivent - et donc - que simplement « laisser la personne faire », « lâcher prise » est préférable à une confrontation et à une potentielle détérioration des relations interpersonnelles sur un lieu de travail. Cette pression sociale du silence doit être renversée.

Il n'est pas question ici de faire une distinction entre les « bonnes » et les « mauvaises » personnes. D'ailleurs, une même personne peut à la fois être victime d'une microagression, témoin d'une autre microagression et auteur-ice d'une microagression.



E. Diapositive 11 : L'EXEMPLE DE LA FEMME BLANCHE

Cet exemple illustre bien la diversité des positions (parfois auteur-ice, parfois témoin et parfois victime) :

a. Comme victime : il se peut que vous subissiez des microagressions en raison de votre appartenance au groupe des femmes (ex. : des hommes vous coupent continuellement la parole) ;

b. Comme témoin : vous pouvez être témoin d'une microagression d'un-e collègue à un-e autre de vos collègues en raison d'une situation de handicap (ex. : vous entendez un-e collègue dire « avec son TDAH Martin est incapable de faire ses tâches administratives. ») ;

c. Comme auteur-ice : vous pouvez être autrice d'une microagression envers un-e collègue en raison de la race (ex. : « Dire à une collègue (femme racisée) que la vie de tout le monde compte alors qu'elle mentionne le mouvement Black Lives Matter »).

Cet exemple, parmi tant d'autres, illustre pourquoi il est important de réaliser que l'on peut être victime de microagressions dans certaines situations, témoin ou auteur-ice dans d'autres. Cependant, certaines personnes vivent plus d'oppressions que d'autres, et sont plus à risque d'être victimes de microagressions. Une femme racisée en situation de handicap visible est à risque de subir différents types de microagressions – simultanément ou non – en raison de sa position à l'intersection de plusieurs groupes marginalisés. Inversement, certaines personnes sont plus à risque d'être des auteur-ices de microagressions. Un homme blanc cisgenre* hétérosexuel se situe, en raison de sa position, dans plusieurs groupes privilégiés.

* Qu'est-ce que **cisgenre** signifie ?

Une personne cisgenre est une personne en adéquation avec le genre qui lui a été assigné à la naissance. Le contraire de cisgenre est transgenre, donc une personne qui fait une transition d'un genre vers un autre. Il est également important de se rappeler que ce n'est pas tout le monde qui adhère à la binarité « homme » ou « femme ». Il existe plusieurs nuances et réalités diverses en matière d'identité de genre.

3. L'effet des microagressions sur les groupes revendiquant l'équité

10 minutes

OBJECTIF

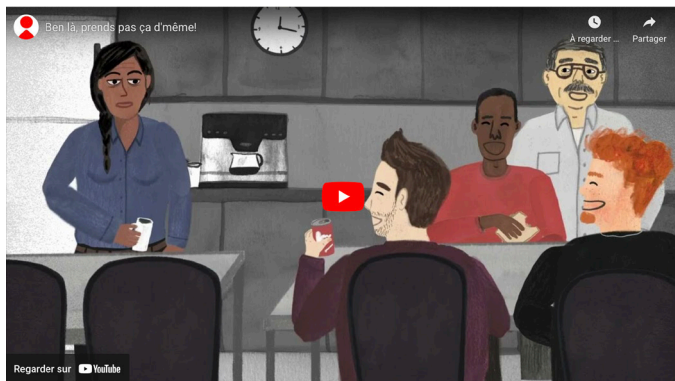
À l'aide d'une vidéo sur les microagressions et du contenu théorique, les participant-es sont amené-es à comprendre leur lien avec les systèmes d'oppression, et à développer de l'empathie pour les personnes qui subissent des microagressions.

DÉROULEMENT

Visionnez la vidéo sur les microagressions en cliquant sur l'image à la diapositive 12 de la présentation. La vidéo est également disponible ici : <https://www.microagressions.ca/materiel-de-campagne/>

Ensuite, présentez la diapositive 13 au groupe, qui revient sur les microagressions vécues dans la vidéo, puis abordez la diapositive 14 qui porte sur les impacts des microagressions. Il est conseillé de maîtriser le sujet, dans vos propres mots si possible, pour être en mesure de l'expliquer clairement aux participant-es.

A. Diapositive 12 : VIDÉO SUR LES MICROAGRESSIONS



B. Diapositive 13 : MICROAGRESSIONS ET SYSTÈMES D'OPPRESSION

Les microagressions sont des discriminations vécues sur la base de l'appartenance à un ou des groupe(s) marginalisé(s). Ces groupes sont victimes de systèmes d'oppression : le racisme, le sexisme, la queerphobie, le capacisme, etc. et les microagressions viennent nourrir et alimenter ces systèmes d'oppression et de discriminations au sein de nos sociétés.

Dans la vidéo que vous venez de regarder, on peut observer plusieurs microagressions :

- Je vais prendre ça, c'est ben trop lourd pour toi [...] Je comprends pas ce qu'une femme fait à travailler ici, avec nos machineries lourdes, c'est ben trop dangereux pour vous autres. »

Il s'agit d'une microagression fondée sur le genre : ça laisse sous-entendre que les femmes ne peuvent pas faire de travail physiquement exigeant, en raison de leur genre.

— « Cette année, on est chanceux les gars! On a une femme parmi nous qui va pouvoir s'assurer que le potluck soit plus intéressant que les sandwiches pas de croûtes! *Bruit de rire*. Par contre, vas-y mollo avec les épices, on n'est pas ben ben fan de ça, nous autres les Québécois! »

Il s'agit d'une microagression basée à la fois sur le genre et la race. Cette microagression laisse sous-entendre simultanément qu'à titre de femme, elle doit faire plus de nourriture pour un potluck, mais aussi qu'à titre de femme racisée ses repas seront épicés, et donc, pas au goût des « Québécois-es ». L'homme dans la vidéo utilise d'ailleurs de terme « Québécois » en excluant Sandrine, alors qu'elle est pourtant québécoise.

Comme mentionné préalablement et illustré par la vidéo, même si l'intention n'est pas de blesser, l'impact reste. On parle souvent du « supplice de la goutte d'eau » pour comprendre l'intensité des microagressions sur les groupes marginalisés. Une microagression n'est pas nécessairement suffisante pour créer des lésions psychologiques et physiques chez quelqu'un-e. Mais des microagressions plusieurs fois par jour, tous les jours, peuvent mener à des lésions. C'est exactement ce que les membres des groupes marginalisés subissent lorsque les membres des groupes privilégiés font des microagressions et les banalisent. Cependant, les impacts demeurent. À court et long terme, on retrouve parmi les effets :

- L'anxiété (l'appréhension d'aller au travail);
- La paranoïa (être suspicieux des autres);
- La dépression (s'isoler de ses collègues de travail);
- Un faible sentiment de satisfaction au travail;
- Se sentir sans valeur;

On retrouve également des effets sur la santé physique :

- Fatigue;
- Mal de tête;
- Diverses douleurs physiques, etc.



4.

Comment agir? Modifier un ou des comportements : ça s'apprend!

10 à 15 minutes

A. Diapositive 15 : **COMMENT AGIR LORSQUE CONFRONTÉ À DES MICROAGRESSIONS ?**

Comment agir si nous sommes victimes, témoin ou encore auteur-ice d'une microagression?

Si vous êtes victime d'une ou des microagressions

Vous n'avez pas à gérer des microagressions seul-e. Cependant, voici quelques trucs et astuces si vous ressentez le besoin d'utiliser votre agentivité (votre capacité à agir).

L'acronyme action est utile pour retenir les options **A.C.T.I.O.N.**

A : Adresser la situation. Vous pouvez demander à l'auteur-ice de la microagression de clarifier son propos.

Exemple : Un-e collègue vous complimente pour l'obtention d'une promotion et rajoute que cela est surprenant compte tenu de vos « origines » (sous-entendu : car vous êtes une personne non blanche/car vous n'êtes pas né-e au Québec/car vous venez d'un milieu socio-économique défavorisé, etc.). Vous pouvez lui demander : « Pourquoi c'est surprenant en raison de mes origines? »

C : Curiosité quant à son explication. Tenter de comprendre la personne, d'écouter de manière attentive.

Exemple : La personne risque d'expliquer son propos : « Ben

OBJECTIF

L'objectif de cette section est d'amener les participant-es à réfléchir sur comment ils, elles et iels peuvent *agir*, concrètement, pour devenir acteur-ice de changement dans la lutte contre les microagressions en milieu de travail, et ce, en tant que victime, témoin ou auteur-trice.

DÉROULEMENT

Présentez les diapositives aux participant-es. Il est important de réaliser que peu importe la position (victime, témoin ou auteur-ice), il est possible d'agir pour aider à éradiquer les microagressions des milieux de travail. Il est conseillé de maîtriser le sujet, dans vos propres mots si possible, pour être en mesure de l'expliquer clairement aux participant-es.

là, les personnes comme toi habituellement sont pas ben ben travaillantes. » ou « Ben, je sais pas, me semble c'est tout un exploit pour quelqu'un comme toi. »

T : Témoigner à des personnes de confiance ce que vous avez vécu.

Exemple : Si vous avez un-e collègue avec qui vous avez une relation de confiance, vous pouvez lui expliquer la situation qui vient d'arriver. Il est tout à fait légitime de chercher du support pour ventiler, organiser un plan d'action, etc.

I : L'impact de la microagression, vous pouvez le partager à l'auteur-ice de la microagression.

Exemple : Nommer pourquoi c'est problématique et blessant.

O : Objectif d'accepter et d'assumer les émotions et les sentiments survenant à la suite d'une microagression. Il est parfois difficile pour les personnes subissant des microagressions d'accepter que la situation entraîne des émotions négatives, des conséquences sur leur bien-être.

Exemple : Vous vous sentez affecté-e par cet échange, ça pèse sur vos épaules et sur votre moral. Vous avez de la difficulté à vous concentrer au travail, à ne pas y penser, etc. Ne vous battez pas contre vos ressentis, mais ils sont valides.

N : Naviguer vos options. En parler à votre Employeur, aller en parler avec l'auteur-ice, etc. Une fois la « situation » terminée, vous pouvez prendre le temps, à tête de reposée, de naviguer vos options et d'écouter vos besoins.

B. Diapositive 16 :
QUE FAIRE SI VOUS ÊTES TÉMOIN D'UNE MICROAGRESSION ?

En tant que témoin, vous avez le pouvoir d'action de devenir un-e allié-e de la personne qui subit une ou des microagressions. Il est essentiel de toujours réfléchir et orienter ses actions en fonction des besoins de la personne ayant subi une microagression, et non pas nécessairement les vôtres. L'inaction est problématique, car elle participe à rendre les microagressions acceptées et tolérées dans un milieu de travail.

Aujourd'hui, on vous présente les « 5D ». Il existe plusieurs façons d'être un-e témoin actif-ve, vous pouvez agir selon un ou plusieurs « D ». Il ne s'agit pas de tous les faire. Chacun-e d'entre nous avons des personnalités et des manières différentes d'interagir.

(1) Distraire : Tenter de distraire la personne auteur-ice de la microagression, pour qu'elle cesse.

Exemple (on reprend la même situation utilisée ci-dessus pour les victimes). Vous pouvez vous adresser à la personne auteur-ice et changer de sujet de conversation pour que les propos blessants cessent : « Ta pause ne terminait pas il y a 5 minutes? », « Peux-tu me rappeler où tu as rangé tel dossier », etc. Le but est de mettre fin à l'échange, pour que la microagression cesse.

(2) Direct : Vous pouvez être direct-e et ferme lorsque la situation le permet. Vous adressez directement à l'auteur-ice de la microagression et dire que les propos sont inacceptables et problématiques. Toutefois, il est recommandé d'aller voir la personne visée par une ou des microagressions et de lui demander si elle est confortable avec ce type d'intervention. Ce n'est pas tout le monde qui est confortable avec ce type d'approche.

Exemple : « Tes propos sont problématiques et nourrissent les discriminations que subissent les personnes racisées.

(3) Documenter : Noter quelque part la microagression observée : ce qui est arrivé, l'heure, la date. C'est utile si la personne ayant subi la microagression décide de partager l'événement à son Employeur. Vous pouvez, par la suite, aller voir la personne ayant subi une microagression et l'informer que vous avez ces informations et les lui donner. Par la suite, c'est à la personne concernée par la microagression de décider ce qu'elle fait avec les informations.

(4) Différer : Si vous n'avez pas été en mesure d'agir sur le moment, vous pouvez tout de même aller voir la victime de la microagression à la suite de l'événement. Il peut s'agir simplement de valider le vécu de la personne, mais également d'offrir du support et de l'aide si c'est ce que cette dernière demande.

(5) Déléguer : En tant que témoin, vous pouvez demander de l'aide également à d'autres personnes. Si vous ressentez le besoin d'en parler à un-e collègue de confiance. L'idée n'est pas de partager l'événement à toustes, mais bien de réfléchir collectivement sur l'enjeu des microagressions sur votre lieu de travail. N'oubliez pas aussi de faire preuve d'indulgence envers vous-même. Parfois, il se peut que vous soyez « figé-e », même en tant que témoin, surtout si certains facteurs jouent contre vous en terme de prise de parole.

Par exemple : vous êtes dans un milieu majoritairement masculin et en tant que femme vous sentez que votre parole est discréditée et ridiculisée.

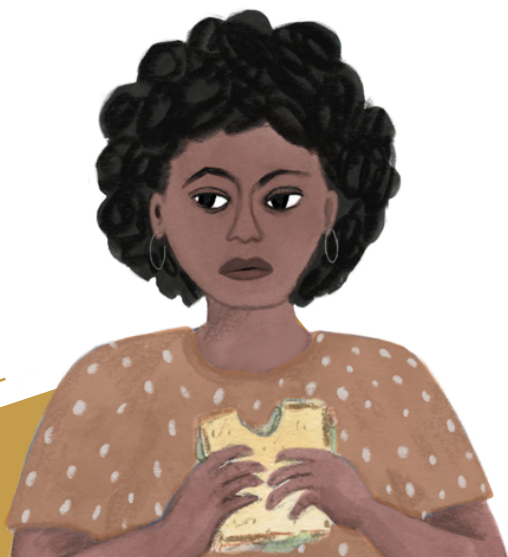
C. Diapositive 17 :
QUE FAIRE SI VOUS ÊTES AUTEUR-ICE D'UNE OU PLUSIEURS MICROAGRESSIONS ?

Comme mentionné ultérieurement, chaque individu-e est à risque de commettre une ou des microagressions. Ainsi, chacun-e est responsable de modifier ses actions, si nécessaire. La clé est de s'éduquer pour réduire les probabilités de commettre des microagressions.

1. S'informer sur le sujet : augmenter sa capacité à repérer et identifier les microagressions;

Par exemple, si on vous mentionne que votre commentaire est une microagression raciste, vous pouvez saisir cette occasion pour vous informer davantage sur ces enjeux, en lisant un livre, en lisant des articles de journaux sur le sujet, en écoutant un podcast, etc. Vous informer sur l'enjeu, pour être capable de repérer et d'identifier - dans le futur - de potentielles microagressions. Cela permet également de mieux comprendre pourquoi il est problématique de maintenir ce type de propos.

2. Pratique de la pause : on entend souvent l'expression « tourner sa langue 7 fois dans sa bouche avant de parler », c'est un exercice intéressant à appliquer :



- Avant de poser une question personnelle à quelqu'un-e sur un lieu de travail;
- Avant de comparer quelqu'un-e à quelque chose ou à quelqu'un-e d'autre;
- Avant de tenter de décrire la personnalité de quelqu'un-e.

Faites une pause et demandez-vous :

- Est-ce que la personne pourrait se sentir blessée par cette question/commentaire?
- Est-ce que j'aurais posé la même question ou fait le même commentaire à quelqu'un-e appartenant à un groupe privilégié?

3. Comprendre les impacts et les conséquences de ses actions et/ou paroles sur les personnes visées. L'objectif est de mobiliser votre empathie, de tenter de vous mettre dans la peau de la personne visée. Les microagressions :

- Fragilisent la santé mentale;
- Blessent, isolent, participent à la discrimination;
- Rendent un environnement de travail hostile aux groupes en recherche d'équité.

4. Accepter la responsabilité de ses actions et de ses paroles.

- Cela commence par une vraie excuse, pour les paroles/gestes posés, à la personne ayant subi votre microagression.
- Ensuite, il est conseillé de ne pas se mettre dans une position de victime ni d'être sur la défensive.
- Enfin, il convient d'être ouvert-e à corriger ses comportements dans le but de ne plus commettre de microagressions.

Par exemple : « Je suis désolé que mon commentaire t'ait attaqué et/ou blessé. Je ne vais plus le reproduire. » Ça peut être aussi simple que de reconnaître le caractère problématique de la situation (s'excuser) et de ne plus le reproduire.

Fait troublant : certaines personnes subissant des microagressions affirment « préférer » les attaques et les agressions plus violentes, car elles sont plus faciles à adresser et à reconnaître. Le caractère insidieux des microagressions emprisonne les victimes dans le silence. L'idée qu'on « réagit trop fort », rendant les possibilités d'agir plus difficiles pour ces dernières.

5.

Enjeux syndicaux, réponses syndicales : vos recours?



A. Diapositive 18 : **ENJEUX SYNDICAUX, RÉPONSES SYNDICALES : VOS RECOURS**

1. Réglez la situation de manière informelle : Il est possible que l'auteur-ice des microagressions reconnaisse la portée de ses gestes et n'en reproduise plus ou que l'Employeur intervienne auprès du milieu de travail sur l'enjeu des microagressions, etc. Vous pouvez être satisfait-e des actions ou gestes posés par l'Employeur ou l'auteur-ice concernant ce que vous avez vécu.

2. Informez-vous auprès de votre syndicat local : Expliquez-leur votre situation dans le but de vous faire accompagner et appuyer dans le processus pour régler la situation.

3. Mobilisez différents recours contre votre Employeur : Si la situation perdure et que vous n'êtes pas satisfait-e, vous pouvez, avec l'aide de votre syndicat, déposer une plainte pour :

- Harcèlement psychologique ou sexuel ;
- Non-respect de l'obligation d'offrir un milieu de travail sécuritaire à ses salarié-es (risques psychosociaux).

Dans tous les cas, il ne s'agit pas d'agir seul-e. Votre syndicat peut vous représenter et vous accompagner, quel que soit le chemin que vous désirez emprunter pour contrer les microagressions que vous avez subies sur votre milieu de travail.

Vous pouvez aussi, si vous le désirez, aller encore plus loin dans la lutte contre les microagressions.

OBJECTIF

Il est important de montrer aux participant-es qu'il existe des recours syndicaux face aux enjeux des microagressions. Maintenant qu'ils, elles et iels comprennent mieux les microagressions en milieu de travail, comment agir collectivement, syndicalement pour contrer les microagressions. L'objectif est **d'encourager des actions et des pratiques syndicales pour que l'ensemble des milieux de travail soit exempt de microagressions.**

DÉROULEMENT

À l'aide de la diapositive 18, présentez les différents recours accessibles aux participant-es dans le contexte des microagressions.

6.

Aller encore plus loin dans la lutte contre les microagressions!



A. Diapositive 19 : **ALLER ENCORE PLUS LOIN DANS LA LUTTE CONTRE LES MICROAGRESSIONS**

Vous pouvez aussi, si vous le désirez, aller encore plus loin dans la lutte contre les microagressions.

Il existe plusieurs initiatives pour sensibiliser et éduquer face aux microagressions en milieu de travail. L'atelier, la vidéo et le site web créés par la FTQ en font partie. Cependant, si vous désirez aller encore plus loin sur vos lieux de travail, dans la lutte aux microagressions, vous pouvez :

- Proposer des modèles positifs d'interactions au travail.
- Encourager la création de regroupement d'employé-es de différents groupes revendiquant l'équité;

L'objectif est de créer des espaces pour permettre aux groupes marginalisés de faire entendre leur voix et d'éduquer les groupes privilégiés pour qu'ils deviennent sensibilisés et conscients des impacts des microagressions. **Encourager des actions et des pratiques pour que l'ensemble des milieux de travail soit exempt de microagressions.**

OBJECTIF

Il est important de montrer aux participant-es qu'il existe des initiatives face aux enjeux des microagressions. Maintenant qu'ils, elles et iels comprennent mieux les microagressions en milieu de travail et comment agir collectivement, pour contrer les microagressions.

DÉROULEMENT

À l'aide de la diapositive 19, présentez les différentes initiatives accessibles aux participant-es dans le contexte des microagressions.



7.

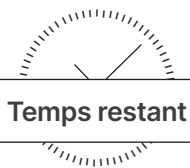
Retour sur l'atelier

DÉROULEMENT

Présentez la diapositive 20 et demandez aux participant-es s'ils, elles et iels ont des commentaires, questions, ressentis ou autres et entamer un échange.

Avant que les personnes participantes quittent, vous pouvez leur distribuer le guide informatif sur les microagressions, *Construire ensemble des milieux de travail exempts de microagressions*. Cela permet aux participant-es de partir avec le contenu théorique de l'atelier.

Si les participant-es posent des questions auxquelles vous n'avez pas les réponses, vous pouvez toujours les rediriger vers le microsite : [S'informer, reconnaître et lutter contre les microagressions en milieu de travail](#). Différentes sections sur ce microsite peuvent répondre aux différents questionnements des participant-es (informatifs, sur les recours, sur le matériel de la campagne des microagressions, etc.).



Temps restant

A. Diapositive 20 : **RETOUR SUR L'ATELIER**

Avez-vous des commentaires, questions, ressentis dont vous souhaitez faire part au groupe ?





**Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec**

565, boul. Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec)
H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopie : 514 383-8000

Site web : ftq.qc.ca