

ISBN : 978-2-89639-488-3

# Atelier sur les microagressions en milieu de travail



30 à 45 minutes



# Ce dont nous allons discuter

## PLAN

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



# L'objectif de cet atelier

Retenir **pourquoi** il faut éradiquer les microagressions de l'ensemble des milieux de travail.

Comment atteindre cet objectif? Par **vos actions**, collectivement, comme travailleur-euses.



# Les règles à suivre :

- 1 Le climat et les échanges suivent les valeurs de respect et de bienveillance;
- 2 Aucune remarque inappropriée ou violente ne peut être tolérée;
- 3 Est-ce que vous consentez à ces consignes?



# Reconnaissance territoriale autochtone

55 communautés autochtones :  
11 nations autochtones  
10 Premières Nations  
1 nation inuite

C'est une marque d'hommage et de respect envers les peuples autochtones. Cela participe à la *réconciliation* entre les communautés autochtones et allochtones.



# Une microagression, c'est quoi?

Les microagressions  
découlent  
généralement des biais  
inconscients.

**Gestes** - verbaux ou non - communiqués 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 individus directement, au quotidien et non pas à une idée de petitesse, et donc, de moindre importance.









# Les biais inconscients/sociaux

Ce sont des réponses créées par le cerveau face à l'énorme quantité d'information reçue. Ces réponses sont forgées par une société et les valeurs qui y sont partagées.



Demander à un garçon de soulever des outils lourds.

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 (exemple : les gens qui viennent des mêmes groupes socio-économiques que nous).

# Distinguer intention et impact

Pour plusieurs il est difficile de distinguer intention et impact : **il est possible d'être bien intentionné et de blesser autrui.**

Il ne faut pas justifier une ou des microagressions comme suit :

- Ce n'est pas *si* problématique;
- Mon intention n'était pas de blesser;
- La personne est trop sensible;
- On ne peut plus rien dire.



# Distinguer intention et impact

Une même personne peut être victime, témoin ou auteur-ice d'une microagression. **L'exemple de la femme blanche l'illustre bien :**

- **Victime** : En raison de votre genre.

Ex. : « Les femmes ne sont pas compétentes pour devenir charpentières-menuisières. »

- **Témoin** : En raison d'une situation de handicap.

Ex. : Vous entendez un-e collègue dire à un-e autre collègue « avec son TDAH Martin est incapable de faire ses tâches administratives. »

- **Auteur-ice** : En raison de la race.

Ex. : Vous dites d'une collègue « On sait ben que Justine est incompétente en raison de ses origines. »

Certaines personnes sont plus à risque d'être victime 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.

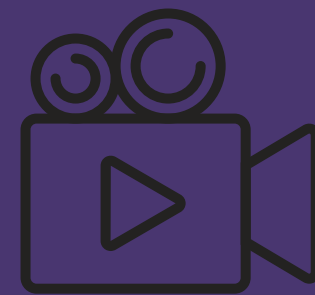
Certaines personnes sont plus à risque d'être auteur-ice de microagressions.

**Un homme blanc cisgenre hétérosexuel** se situe dans plusieurs groupes dominants.



# L'effet des microagressions sur les groupes revendiquant l'équité

Les groupes marginalisés sont victimes de systèmes d'oppressions : le racisme, le sexisme, la queerphobie, le capacitisme, etc., et les microagressions viennent nourrir et alimenter ces systèmes d'oppressions et de discriminations au sein de nos sociétés.



- *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.*
- *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 sandwichs pas de croutes. \*Bruit de rire\*. Par contre, vas-y mollo avec les épices, on est pas ben ben fan nous autres les Québécois.*



- L'anxiété
- La paranoïa
- La dépression
- Faible sentiment de satisfaction au travail
- Se sentir sans valeur



- Fatigue
- Mal de tête
- Diverses douleurs physiques



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



## **A : adresser la situation**

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

## **C : curiosité quant à son explication : Tenter de comprendre la personne**

La personne risque d'expliquer son propos. Cela permet notamment de voir si la personne voulait réellement dire le propos qu'elle a dit, de voir comment elle le justifie.

## **T : témoigner à des personnes de confiance**

Si vous avez une relation de confiance avec un-e collègue, vous pouvez lui expliquer la situation. Il est 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. Il y a une multitude de facteurs pouvant expliquer pourquoi la microagression est problématique, à vous de nommer votre ressenti. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

## **O : objectif d'accepter les émotions survenant après la microagression**

Vous vous sentez affecté par cette microagression, ça pèse sur vos épaules, votre moral? Ne vous battez pas contre vos ressentis, ils sont valides.

## **N : naviguer vos options : en parler à votre gestionnaire**

Une fois la situation terminée, vous pouvez contacter votre gestionnaire ou la personne responsable des plaintes et des relations entre employé-es pour vous informer : travailler dans un environnement sain et sécuritaire est un droit.

Si vous subissez  
des  
microagressions :  
**A.C.T.I.O.N.**



**Distraire :**

Tenter de distraire la personne auteur-ice de la microagression, pour que cette dernière cesse. Vous pouvez vous adresser à la personne auteur-ice et changer de sujet de conversation pour que les propos blessants cessent. Le but est de mettre fin à l'échange.

**Direct :**

Vous pouvez être direct et ferme lorsque la situation le permet, avec l'auteur-ice : le propos est inacceptable et ne passe pas.

**Documenter :**

Noter quelque part la microagression observée : ce qui est arrivé, l'heure, la date. L'objectif? Donner ces informations à la victime de la microagression pour que cette dernière puisse avoir ces informations au besoin.

**Différer :**

Si vous n'êtes pas 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. Apportez votre support et suivez ses besoins et ses envies.

**Déléguer :**

En tant que témoin, vous pouvez demander de l'aide également à d'autres personnes. Il se peut que vous soyez « figé » sur le moment. Demandez aux autres témoins de vous aider dans la prise de parole, demandez à d'autres collègues des pistes de solutions pour agir contre les microagressions sur votre lieu de travail, etc. Vous n'êtes pas obligé d'agir seul-e.

Si vous êtes  
témoin de  
microagressions :  
**Les 5 D.**





## S'informer sur le sujet :

Augmenter sa capacité à *repérer* et *identifier* les microagressions.

Vous pouvez, suite à une microagression commise, prendre cette occasion pour en apprendre sur l'enjeu en question : en lisant un livre sur le sujet, en écoutant un podcast, en regardant un documentaire, etc.

## Pratique de la pause :

Vous pouvez vous demander :

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

Faire une pause : est-ce que la personne pourrait se sentir blessée par cette question/ce commentaire? Est-ce que j'aurais posé la même question ou fait le même commentaire à quelqu'un appartenant à un groupe hégémonique?

## Comprendre les impacts/conséquences des microagressions sur les personnes visées

L'objectif est de mobiliser votre empathie, de vous mettre dans la peau de la personne visée pour modifier votre *savoir être*, en travaillant à ne plus commettre de microagressions.

## Accepter la responsabilité de ses actions et de ses paroles

Cela commence par une excuse sincère à la personne visée. De ne pas se mettre en position de victime, de ne pas être sur la défensive.

Si vous êtes  
auteur-ice de  
microagressions :  
**devenir allié-e**



# Aller encore plus loin dans la lutte contre les microagressions!

---

**1** Proposer des modèles positifs d'interactions au travail.

---

**2** Encourager la création de regroupement d'employé-es de différents groupes revendiquant l'équité.

---

**3** L'objectif? Créer des espaces pour permettre aux groupes marginalisés de faire entendre leur voix.



# Retour sur l'atelier

- Commentaires, questions, ressentis.
- Un guide informatif sur les microagressions est disponible!
- Servez-vous avant de partir.

Microsite : S'informer, reconnaître et lutter contre les microagressions en milieu de travail.

