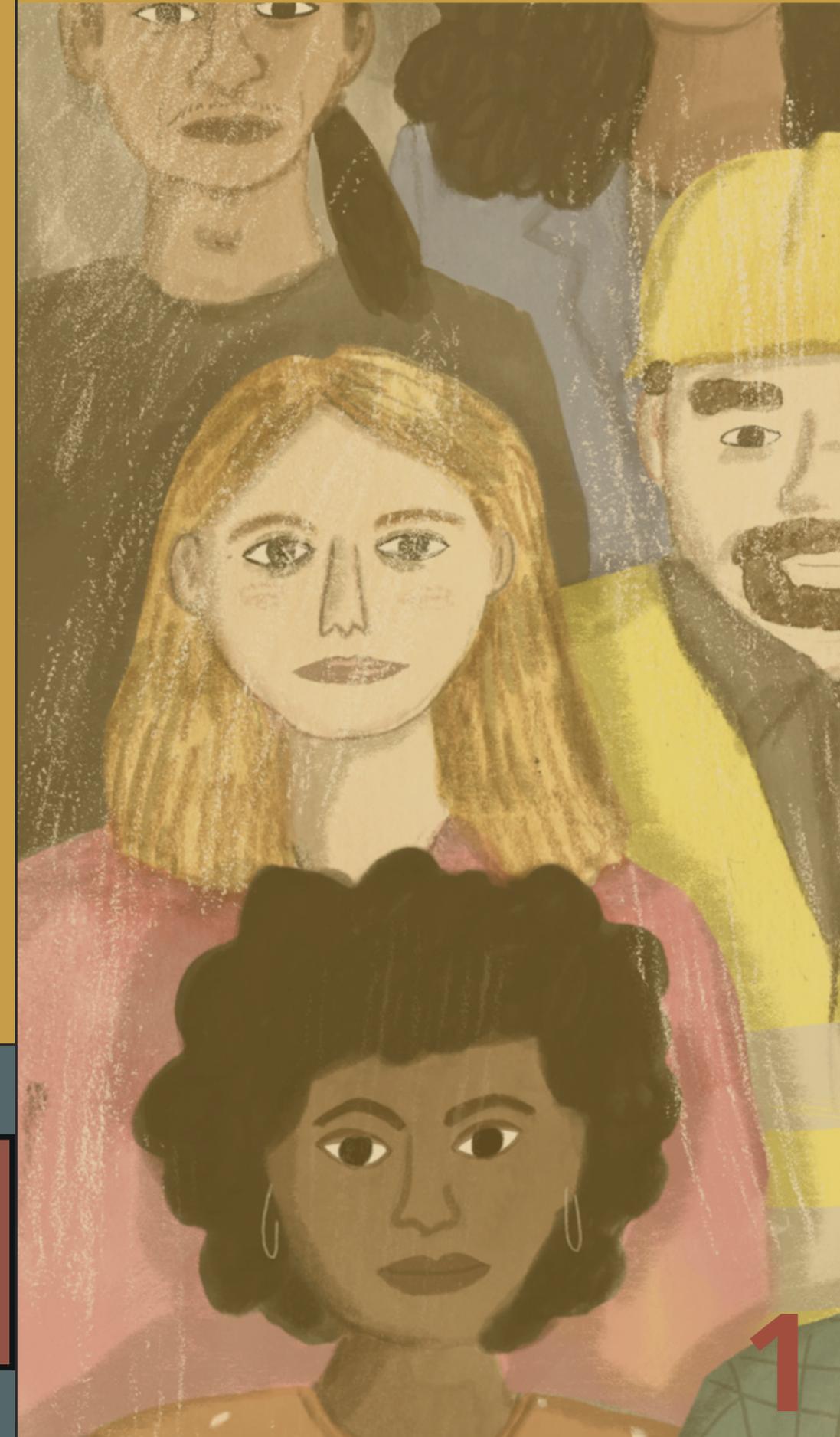


ISBN : 978-2-89639-488-3

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

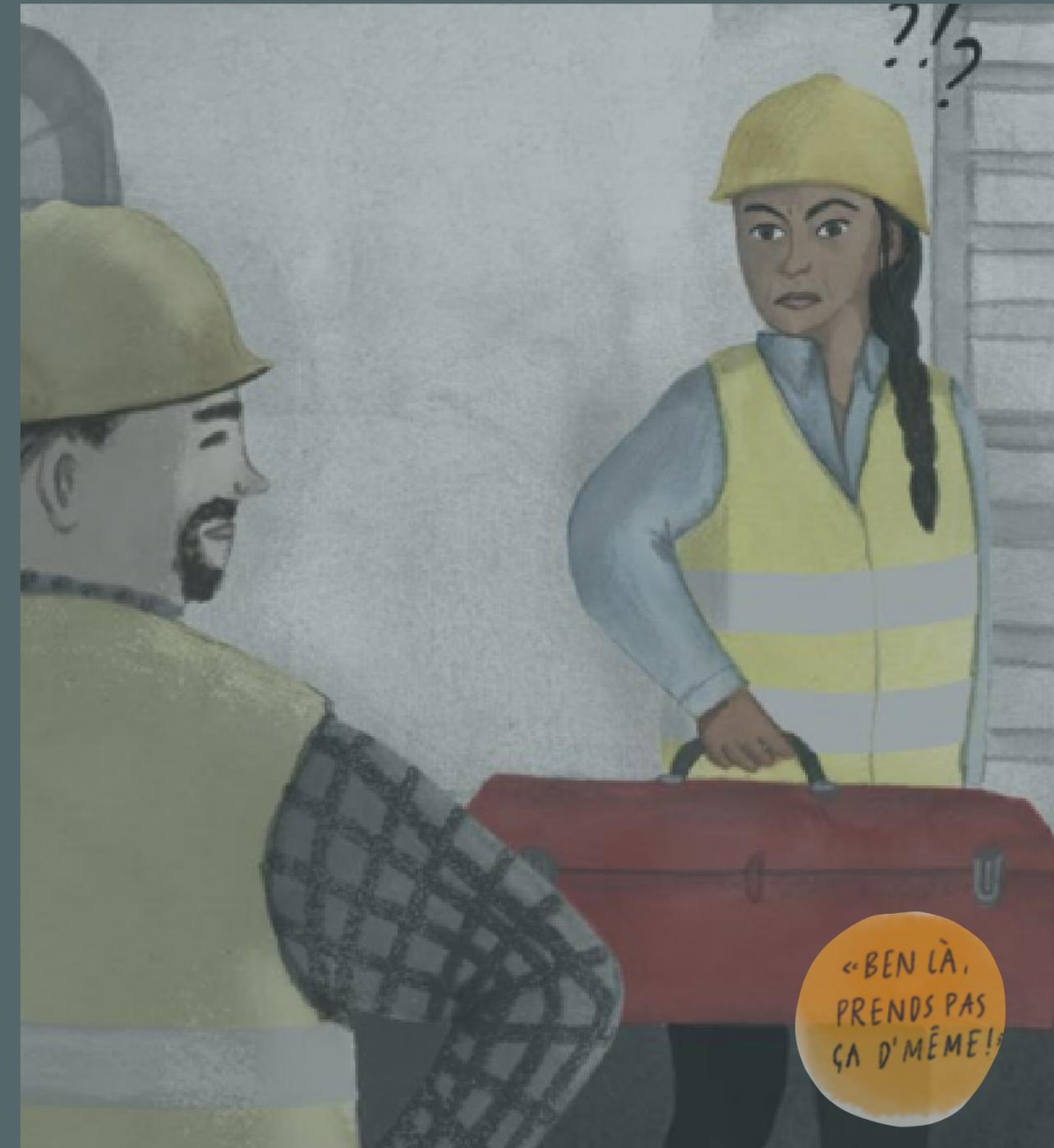
Retenir **pourquoi** il faut éradiquer les microagressions de l'ensemble des milieux de travail.

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-menuisnières. »

- **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.

