



«BEN LÀ,  
PRENDS PAS  
ÇA D'MÊME!»

# LES MICROAGRESSIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

Guide d'atelier



# 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](http://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](mailto:feministes@ftq.qc.ca)!



## Ouverture de la session– diapositives 1 à 7

### Objectif

L'ouverture de la session permet de présenter les différents éléments essentiels au bon déroulement de l'atelier. C'est une introduction, avant de se lancer dans le cœur du sujet. Cela permet aux participant-es de savoir à quoi s'attendre au niveau des informations (du contenu) et de la forme (comment l'atelier va se dérouler).

## DÉROULEMENT (Entre 20 et 25 minutes)

### Énoncé de la FTQ sur le respect, l'égalité et l'absence de discrimination

#### 1. Consignes (1 minute)

Lire l'énoncé de la FTQ sur le respect, l'égalité et l'absence de discrimination. L'énoncé se retrouve également sur la 2<sup>e</sup> diapositive du support visuel. Sur le powerpoint, le numéro des diapositives est indiqué dans le bas à droite.

#### 2. À présenter au groupe (2 minutes)

### L'ÉNONCÉ DE LA FTQ SUR LE RESPECT, L'ÉGALITÉ ET L'ABSENCE DE DISCRIMINATION

Si nos luttes syndicales visent à assurer à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses de meilleures conditions de travail, en tant que militantes syndicales notre engagement social et politique est tout aussi important. Les microagressions sont un problème social vraiment important. Il faut qu'on s'y attarde rapidement. Les microagressions menacent l'intégrité psychologique et parfois même physique des travailleurs et travailleuses visées. La lutte contre les microagressions s'inscrit dans les actions syndicales qui visent à promouvoir l'égalité entre l'ensemble des groupes. Bref, comme militantes et militants syndicaux, on a le devoir de s'assurer que toutes les personnes, peu importe qu'elles appartiennent ou non à un ou des groupes marginalisés, travaillent dans un environnement de travail sain et sécuritaire. Cet atelier s'adresse tout autant aux représentant-es des syndicats affiliés qu'aux élu-es de sections locales, aux membres de comités de négociation, ainsi qu'aux militant-es qui souhaitent dénoncer, résister et agir pour aider les travailleur-euses, syndiqué-es ou non, qui sont victimes de microagressions. **Au nom de la FTQ, nous vous souhaitons une bonne session.**

→ Après que l'énoncé ait été présenté au groupe, projeter la 3<sup>e</sup> diapositive.

### Horaire de l'atelier et objectif

#### 1. Consignes (1 minute)

Cet atelier -version longue de 3 heures - est divisé en deux types d'activités :

1. Les activités théoriques: la personne formatrice présente le contenu théorique aux participants et participantes. Le but de la présentation du contenu théorique est de permettre à tout le monde d'avoir les mêmes bases pour travailler le contenu présenté.

2. Les activités participatives : Les participantes et participants doivent réfléchir en sous-groupe ou individuellement aux questions (3) présentées tout au long du document.

Les deux types d'activités s'alternent tout au long de l'atelier.

## 2. À présenter au groupe (2 minutes)

### L'HORAIRE ET LES OBJECTIFS

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-ice luttant contre les microagressions

→ Quand l'horaire est présenté, projeter la 4<sup>e</sup> diapositive.

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

→ Quand l'horaire et les objectifs sont présentés, projeter la 5<sup>e</sup> diapositive.

## Le respect : indispensable au déroulement de l'atelier

### 1. Consignes (1 minute)

Avant de débiter l'atelier, il est important de rappeler aux participants et participantes certaines règles de base à suivre. Ces dernières sont essentielles au bon déroulement de l'activité.

### **Note à l'intention de la personne formatrice**

Étant donné qu'il y a beaucoup de microagressions dans la vie, c'est possible que certaines personnes dans cet atelier aient vécu des microagressions sur leur lieu de travail. Évidemment, on veut s'assurer que tout le monde se sente supporté. Pour éviter que l'atelier ne déclenche des émotions trop difficiles, il est important d'être respectueux et respectueuses dans l'atelier. N'importe quand pendant l'atelier, si un ou une participante ressent le besoin de sortir ou d'obtenir du soutien, c'est important d'agir avec bienveillance et support. Il est donc pertinent de désigner une personne qui sera dédiée au bien-être des participant-es lors de l'atelier. Cette personne peut effectuer des suivis, au besoin, si certaines personnes sont perturbées et quittent l'atelier par exemple.

### 2. À présenter au groupe (2 minutes)

### 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. Donc aucun commentaire ou propos inapproprié ne seront tolérés. Est-ce que tout le monde est d'accord avec ça et consent à ce que l'atelier soit guidé par ces principes ?

→ Quand les participant-es consentent aux règles, projeter la 6<sup>e</sup> diapositive.

## Tour de table

[Cahier de la personne participante p. 1]

### 1. Consignes (1 minute)

Expliquer aux participantes et participants le déroulement du tour de table. Le tour de table permet de briser la glace et de partager, pour les participants et participantes, leurs expériences de travail en lien avec le sujet des microagressions. Cela permet de connaître leurs attentes envers l'atelier.

Vous pouvez indiquer aux participants et participantes d'utiliser le **cahier de la personne participante [p. 1]**, ils trouveront les différents éléments qui leur sont demandés durant le tour de table.

Vous pouvez terminer le tour de table en expliquant pourquoi vous vous êtes proposé pour animer cet atelier.

### 2. À présenter au groupe (10 minutes)

#### LE TOUR DE TABLE

On va commencer par un tour de table. Je vous propose de commencer par :

-Votre pronom et nom;

-Votre syndicat;

-Nous partager la raison pour laquelle vous avez eu envie de participer à cet atelier;

-Si vous le souhaitez, vous pouvez aussi nous partager les groupes auxquels vous vous identifiez, le cas échéant.

→ Une fois le tour de table terminé, projeter la 7<sup>e</sup> diapositive.

## Reconnaissance territoriale

### 1. Consignes (1 minute)

Il est important de savoir sur quel territoire autochtone vous vous situez pour faire la reconnaissance territoriale. Pour savoir sur quel territoire autochtone vous vous trouvez, vous pouvez texter le nom de votre emplacement au 1 855 917-5263.

Une fois que vous avez trouvé l'information, vous devez remplir l'exemple ci-dessous – les espaces encadrés – avec vos informations spécifiques.

### Note à l'intention de la personne facilitatrice : Pourquoi une reconnaissance territoriale?

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. Par la reconnaissance territoriale, nous soulignons la présence historique et actuelle des peuples autochtones sur le territoire que nous habitons.

### 2. À présenter au groupe (2 minutes)

#### 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 les autres personnes de la communauté de « z ».

→ Lorsque présenté, projeter la 8<sup>e</sup> diapositive.

### Activités théoriques

## Contenu théorique : Les microagressions, c'est quoi? – diapositives 8 à 12

#### Objectif

Le contenu théorique « Les microagressions, c'est quoi? » vise à informer les participants et participantes de certaines notions de base pour faciliter les échanges par la suite. Il est important de s'assurer que tout le monde comprenne le sujet de l'atelier.

### DÉROULEMENT (Entre 10 et 15 minutes)

#### 1. Consignes (1 minute)

Le contenu ci-dessous est à présenter aux participant-es. Il s'agit des notions de base quant au concept des microagressions. Il est conseillé de maîtriser la matière, dans vos propres mots si possibles, pour être en mesure de l'expliquer clairement aux participant-es.

L'information principale se retrouve sur le support visuel pour vous appuyer dans le partage de l'information.

## 2. À présenter au groupe (5 minutes) :

### CONTENU SUR LES MICROAGRESSIONS

Les microagressions sont des gestes et des communications – verbales ou non – qui envoient des messages dérogatoires, hostiles, négatifs et qui ciblent des personnes qui font partie de groupes marginalisés.

Le préfixe micro ici, fait référence à l'échelle des interactions, soit des interactions entre individus, au quotidien. Micro ne réfère donc pas à une idée de petitesse, et donc, de moindre importance.

Voici quelques exemples de microagressions :

Faire dérouler les diapositives **9** et **10** pour des exemples de microagressions. Il s'agit des affiches de la campagne.

La 1<sup>re</sup> : illustre une microagression basée sur la **race (raciste)**. Ce n'est pas parce qu'une personne est *racisée* qu'elle n'est pas née au Québec.

La 2<sup>e</sup> : illustre une microagression basée sur la situation de handicap (**capacitiste**). Il est problématique de banaliser la réalité des personnes avec une ou des situations de handicap.

La 3<sup>e</sup> : illustre une microagression basée sur l'identité de genre (**queerphobe dans ce cas-ci**). Les personnes non binaires ou au genre non conforme n'ont pas à subir de l'invalidation de la part de leurs collègues.

La 4<sup>e</sup> : illustre une microagression basée sur le **genre (sexiste)**. Les femmes sont en mesure d'effectuer l'ensemble des métiers et ne devraient pas subir de discrimination ou être victimes de préjugés négatifs quant à leur capacité à le faire.

D'où viennent les microagressions? Elles découlent généralement des biais inconscients.

→ Lorsque présenté, projeter la **11<sup>e</sup>** diapositive.

*\* Qu'est-ce qu'une microagression n'est pas?*

**Tout commentaire ou attitude désagréable n'est pas une microagression!** Les microagressions sont des discriminations vécues en raison de l'appartenance à un ou des groupe(s) marginalisé(s). **Ainsi si vous n'appartenez pas à un ou des groupes marginalisés, les remarques désagréables que vous recevez ne sont pas des microagressions** : ce n'est pas convenable ni tolérable, mais ça n'a pas les mêmes racines ni les mêmes impacts que les microagressions.

Des exemples qui ne sont pas des *microagressions* :

- Un commentaire sur votre performance au travail;
- On vous reproche certains propos;
- On fait un commentaire sur votre attitude au travail;
- On vous appelle à 9 h tapant quand vous commencez votre journée.



Cet encadré est utile si vous ressentez que les participant-es à l'atelier ont besoin de davantage de précision sur les microagressions. En effet, on ne veut pas que les participant-es pensent que tout est une microagression, ce qui entraîne une invisibilisation des réelles microagressions et de leurs impacts chez celles et ceux qui les subissent.

→ Lorsque présenté, projeter la 12<sup>e</sup> diapositive.

### **3. À présenter au groupe (5 minutes) :**

#### CONTENU SUR LES BIAIS INCONSCIENTS/SOCIAUX

Les biais inconscients sont des réponses que nous créons face à l'énorme quantité d'information que nous recevons. 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 viennent 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 peut entraîner une microagression. Nous pouvons tous et toutes agir pour tenter de réduire l'impact de nos biais inconscients/sociaux.

→ Projeter la 13<sup>e</sup> diapositive.

### **Activités participatives**

#### **1. « Ben là, j'étais pas mal intentionné » : Comprendre pourquoi les auteur-ices de microagressions sont sur la défensive – diapositives 13 à 15**

[Cahier de la personne participante p. 2]

#### **Objectif**

À partir de cette activité, les participant-es sont amené-es à comprendre que des personnes, même bien intentionnées, peuvent commettre des microagressions.

## DÉROULEMENT (Entre 35 et 40 minutes)

### En sous-groupe

#### 1. Consignes (1 minute)

Introduisez cette partie à l'aide de la page correspondante dans le **cahier de la personne participante [p. 2]**.

Expliquez-leur qu'ils et elles travailleront en atelier. Formez des groupes de 3-4 personnes. Divisez les équipes en leur indiquant où se placer dans la salle.

Demandez-leur de se nommer un ou une porte-parole et de travailler la question suivante :

*Selon vous, pourquoi les auteur-ices de microagressions sont sur la défensive lorsqu'interpellés sur une microagression qu'ils-elles ont commise? (pendant 15 minutes)*

#### 2. Travail en ateliers (15 minutes)

SELON VOUS, POURQUOI LES AUTEUR-ICES DE MICROAGRESSIONS SONT SUR LA DÉFENSIVE LORSQU'INTERPELLÉS SUR UNE MICROAGRESSION QU'ILS-ELLES ONT COMMISE? [Vous pouvez vous appuyer sur des expériences personnelles.]

#### 3. Retour en grand groupe (15 minutes)

Recueillez tour à tour les réponses de chacune des équipes. N'hésitez pas à faire des liens entre ce qui est relevé – dans les mots des participant-es – et des concepts, du contenu plus théorique. Par exemple, un-e participant-e dit « Qu'il est possible que certaines personnes réagissent mal à un commentaire qui se voulait drôle, même si on ne voulait pas les blesser. » Vous pouvez faire le lien avec la distinction entre l'intention et l'impact. Cela permet aux participant-es de nommer leur ressenti avec des termes, des notions.

→ Projeter la 14<sup>e</sup> diapositive.

#### 4. Complément théorique (10 minutes)

Il est conseillé de maîtriser la matière, dans vos propres mots si possible, pour être en mesure de présenter les éléments suivants qui n'ont pas été mentionnés lors du retour en grand groupe. Lorsque possible, établissez des liens avec les discussions qui ont eu lieu.

##### DINSTINGUER INTENTION ET IMPACT

Pour plusieurs il est difficile de distinguer intention et impact : il est possible d'être bien intentionné et de tout de même blesser quelqu'un. 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 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 avec des idées comme :

- Le commentaire n'était pas « si » problématique;

- Votre intention n'était pas de blesser;
- La personne est trop sensible;
- On ne peut plus rien dire.

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

La plupart des victimes de microagressions critiquent l'obligation sociale d'être silencieuses par rapport aux microagressions qu'elles vivent - et donc - que simplement « laisser la personne faire », « lâcher prise » est préférable qu'une confrontation sur un lieu de travail.

→ Projeter la 15<sup>e</sup> diapositive.

**L'idée n'est pas de faire une distinction entre les bonnes et les mauvaises personnes. Une même personne peut être parfois victime de microagressions, parfois autrice, parfois témoin. L'exemple de la femme blanche 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. : « Les femmes ne sont pas compétentes pour devenir charpentières-menuisières. »)

b. Comme témoin : vous pouvez être témoin d'une microagression d'un collègue à un autre de vos collègues en raison d'une situation de handicap (ex. : vous entendez un 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. : vous dites d'une collègue « On sait ben que Justine a juste eu la job à cause de la discrimination positive »).

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 sont plus marginalisées que d'autres, et donc 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. 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 dont l'identité de genre est 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.

→ Projeter la 16<sup>e</sup> diapositive.

## 2. L'effet des microagressions sur les groupes revendiquant l'équité – diapositives 16 et 17

[Cahier de la personne participante p. 3]

### Objectif

À partir d'une vidéo et d'un atelier, les participant-es sont amené-es à identifier des microagressions, comprendre leur lien avec les systèmes d'oppression, et développer de l'empathie pour les personnes qui en subissent.

### DÉROULEMENT (Entre 30 et 35 minutes)

#### Plénière

##### 1. Consignes (1 minute)

Situez les participant-es à l'aide **du cahier de la personne participante [p. 3]**.

Informez les participant-es qu'ils-elles vont visionner une vidéo de deux minutes et les inviter à porter une attention particulière aux événements qui constituent des microagressions dans la vidéo et aux conséquences sur la personne qui les subit.

##### 2. Visionnement de la vidéo (3 minutes)

La vidéo est disponible sur <https://www.microagressions.ca/materiel-de-campagne/>

##### 3. Discussion en plénière (20 minutes)

À l'aide des deux questions suivantes, animer le questionnement en plénière. Si vous avez un tableau à votre disposition, vous pouvez écrire les réponses au tableau.

-QUELS SONT LES ÉVÉNEMENTS QUI CONSTITUENT DES MICROAGRESSIONS DANS LA VIDÉO?

-QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DES MICROAGRESSIONS SUR LA PERSONNE QUI LES SUBIT?  
COMMENT EST-CE QU'ELLE SE SENT? QUELLES SONT LES EFFETS SUR SA SANTÉ?

N'hésitez pas à faire des liens entre ce qui est relevé – dans les mots des participant-es – et des concepts, du contenu plus théorique. Par exemple, un-e participant-e dit à la suite du visionnement de la vidéo « une des microagressions est quand le collègue fait un commentaire sur les femmes en usine, on ne devrait pas faire de distinction entre les hommes et les femmes. » Vous pouvez dire qu'il est effectivement problématique de faire des commentaires de la sorte, et que c'est en raison de l'appartenance aux groupes des femmes que la protagoniste dans la vidéo vit ce genre de microagression sexiste (donc une discrimination en raison du genre).

##### 4. Complément théorique (10 minutes)

Faire la synthèse des discussions et compléter les éléments manquants avec le complément théorique.

→ Projeter la 17<sup>e</sup> diapositive.

### 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 système d'oppression : le racisme, le sexisme, la queerphobie, le capacisme, etc., et les microagressions viennent nourrir et alimenter ces systèmes d'oppression et de discrimination au sein de nos sociétés.

Dans la vidéo que vous venez de regarder, on peut y observer comme 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 croustes. \*Bruit de rire\*. Par contre, vas-y mollo avec les épices, on n'est pas ben ben fan 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, excluant d'ailleurs la personne racisée du groupe des « Québécois-es ».

### IMPACTS DES MICROAGRESSIONS

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 : des microagressions plusieurs fois par jour, tous les jours, peuvent. C'est exactement ce que les membres des groupes marginalisés subissent lorsque les membres des groupes hégémoniques banalisent et perpétuent des microagressions. 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.

→ Projeter la 18<sup>e</sup> diapositive.

### 3. Comment agir? Modifier un ou des comportements : ça s'apprend! – diapositives 18 à 21

[Cahier de la personne participante p. 4]

#### Objectif

À partir de cette activité, les participant-es sont amenés à réfléchir sur comment ils et elles peuvent *agir*, concrètement, pour devenir acteur-ice de changement dans la lutte contre les microagressions en milieu de travail.

#### DÉROULEMENT (Entre 50 minutes et 1 heure)

##### En sous-groupe

##### 1. Consignes (3 minutes)

Introduisez cette partie à l'aide de la page correspondante dans **le cahier de la personne participante [p. 4]**.

Expliquez-leur qu'ils travailleront en sous-groupe. Formez des groupes de 3-4 personnes. Divisez les équipes en leur indiquant où se placer dans la salle.

Assignez à chaque sous-groupe une catégorie (victime, témoin ou auteur-ice). Chaque sous-groupe se penche donc uniquement sur *une* de ces trois catégories lorsqu'ils et elles répondent à la question [Qu'est-ce qu'on peut faire pour éradiquer les microagressions sur nos lieux de travail? A. En tant que victime. B. En tant que témoin. C. En tant qu'auteur-ice.]

Il est possible d'avoir plus qu'un sous-groupe par catégorie (dans le cas où vous avez plus que trois sous-groupes).

Vous pouvez proposer aux participant-es d'encercler, dans leur cahier de la personne participante, la catégorie que vous leur attribuez, pour éviter la confusion et les erreurs.

Demandez-leur de se nommer un ou une porte-parole et de travailler la question de l'annexe pendant 15 minutes.

##### 2. Travail en ateliers (15 minutes)

QU'EST-CE QU'ON PEUT FAIRE POUR ÉRADIQUER LES MICROAGRESSIONS SUR NOS LIEUX DE TRAVAIL?

- a. EN TANT QUE VICTIME;
- b. EN TANT QUE TÉMOIN;

### 3. Retour en grand groupe (25 minutes)

Recueillez tour à tour les réponses de chacune des équipes en sous-groupe. Il se peut que les participant-es veuillent rajouter des éléments de réponse sur une catégorie sur laquelle iels n'ont pas travaillé. Par exemple, si une équipe échange sur la position d'auteur-ice en sous-groupe, il se peut qu'iels aillent des informations, pistes de réflexion pour la section victime et veuillent les aborder en grand groupe. Donc prévoir suffisamment de temps pour cette section, et ne pas hésiter au besoin d'annoncer des derniers tours de parole pour faire avancer l'atelier. N'hésitez pas à faire des liens entre ce qui est relevé – dans les mots des participant-es – et des concepts, du contenu théorique. Par exemple, un-e participant-e dit « moi en tant que témoin je dirais directement à l'auteur-ice de la microagression qu'il est dans le tort. » Vous pouvez dire que c'est un bon élément de réponse, et que l'acronyme des « 5 D » comprend justement dans ces stratégies proposées aux témoins, la confrontation directe. Cela permet aux participant-es de rattacher leur ressenti avec des termes, des notions.

### 4. Complément théorique (20 minutes)

Il est conseillé de maîtriser la matière, dans vos propres mots si possibles, pour être en mesure de présenter les éléments suivants qui n'ont pas été mentionnés lors du retour en grand groupe. Lorsque possible, établissez des liens avec les discussions qui ont eu lieu.

→ Projeter la 19<sup>e</sup> diapositive.

#### COMMENT AGIR LORSQUE CONFRONTÉ À DES MICROAGRESSIONS

Comment agir si nous sommes victimes, témoin ou encore auteur-ice? Dans le cadre de cet atelier, la FTQ vous propose quelques actions possibles à entreprendre de manière non exhaustive.

#### **Si vous être 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 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 la partager à l'auteur-ice de la microagression. Nommer pourquoi c'est problématique et blessant.\*

Exemple : Il y a une multitude de facteurs pouvant expliquer pourquoi une microagression est blessante et problématique, à vous de nommer comment vous vous sentez, il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

**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 par cet échange, ça pèse sur vos épaules et 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, ils sont valides, et ce, peu importe la nature de la microagression.

**N** : Naviguer vos options : en parler à votre syndicat, 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.

Exemple : Vous pouvez contacter votre syndicat pour vous informer : travailler dans un environnement sain et sécuritaire est un droit. Votre Employeur a des obligations quant à la prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et des risques psychosociaux.

→ Projeter la 20<sup>e</sup> diapositive.

### **Si vous êtes témoin d'une ou des microagressions**

En tant que témoin vous avez le pouvoir d'action de devenir un-e allié-e à la personne subissant 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 des « 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 que cette dernière 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) 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. Parfois, il se peut que vous soyez « figé », 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, dans l'exemple présenté, il se peut que vous jugiez plus pertinent de déléguer que d'opter pour une confrontation directe.) 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.

**(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 syndicat ou 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) Direct** : Vous pouvez être direct et ferme lorsque la situation le permet. Vous adresser directement à l'auteur-ice de la microagression et vous lui dites que ses propos sont inacceptables et problématiques. Exemple : « Tes propos sont problématiques et nourrissent les discriminations que subissent les personnes racisées. » Dans la vidéo, nous voyons une méthode d'intervention de témoin qui est directe : il intervient directement auprès de l'auteur de la microagression et le confronte sur la portée problématique de ses propos.

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, et ce, même si – par exemple – c'est votre cas en tant que témoin.

**(5) Déléguer** : Il se peut aussi que la personne visée par la microagression ne souhaite pas une quelconque intervention de votre part : vous pouvez tout de même, en tant que témoin, agir en dépersonnalisant votre intervention, en agissant collectivement sur le sujet des microagressions, sans viser la personne et la situation. L'idée est de réfléchir collectivement, à plusieurs, sur l'enjeu des microagressions sur votre lieu de travail. Vous n'avez pas à porter l'entièreté de ce poids sur vos épaules, et il faut également faire attention au syndrome du sauveur « white savior complex ».

*Qu'est-ce que le « syndrome du sauveur »?*

De manière simplifiée et dans le contexte des microagressions, le *syndrome du sauveur* renvoie à cette conviction morale que les personnes blanches peuvent développer envers les personnes racisées face aux discriminations que ces dernières vivent. Malgré que l'intention soit bonne, elle enlève l'agentivité (la capacité d'agir) des personnes racisées à intervenir elles-mêmes, de réfléchir leurs luttes et leurs solutions. Dans le contexte des microagressions, il ne faut pas que les témoins tombent dans ce *complexe du sauveur*, en voulant « tellement » aider face à une situation que la personne qui a subi la microagression devienne invisibilisée. Il faut toujours concentrer ses actions en tant que témoin vers les besoins exprimés et réels de la personne concernée par la microagression et ne pas agir selon nos principes et notre vision à titre de témoin n'appartenant pas à ce groupe opprimé.

→ Projeter la **21<sup>e</sup>** diapositive.

### **Si vous êtes auteur-ice d'une ou des microagressions**

Comme mentionné ultérieurement, chaque individu 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 soulève que votre commentaire est une microagression en lien avec des discriminations racistes (comme l'exemple présenté), 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 balado, etc. Il s'agit de vous informer sur l'enjeu pour être capable de repérer et d'identifier des microagressions dans le futur.

**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 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.

#### **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 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, renforcent les inégalités;

- Rendent un environnement de travail hostile aux personnes visées.

**4. Accepter la responsabilité de ses actions et de ses paroles.** Cela commence par une vraie excuse, sincère, quant aux paroles/gestes posés. Il est crucial de ne pas se mettre dans une position de victime ni d'être sur la défensive. Il faut être ouvert-e à corriger ses comportements dans le but de ne plus commettre de microagressions. Il faut être conscient et prudent pour ne pas tomber dans la « fragilité blanche ».

*Qu'est-ce que la fragilité blanche?*

La fragilité blanche est le terme pour désigner l'incapacité des personnes blanches de tolérer qu'une ou des situations soient racistes. Dès qu'une situation est relevée comme étant discriminante, les personnes blanches deviennent sur la défensive. Une gamme d'émotions est alors observable : de la frustration, du déni, une victimisation de la personne blanche, etc. Ces réactions participent à maintenir les

discriminations, car ne laissant aucun espace pour les personnes opprimées de dialogue avec les personnes appartenant aux groupes privilégiés (dans ce cas-ci les personnes blanches). Dans le contexte des microagressions, il ne faut pas tomber dans cette *fragilité* lorsqu'une microagression vous est relevée, sans quoi, les effets nocifs des microagressions sont augmentés pour celles et ceux les ayant subis.

Par exemple : « Je suis désolée 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 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.*

→ Projeter la 22<sup>e</sup> diapositive.

## Activités théoriques

### **Contenu théorique : Enjeux syndicaux, réponses syndicales : vos recours ? – diapositive 22**

#### **Objectif**

Il est important de montrer aux participants et participantes qu'il existe des recours syndicaux à l'enjeu des microagressions. Maintenant qu'ils, elles et iels comprennent mieux les microagressions en milieu de travail, comment agir collectivement, syndicalement pour contrer les microagressions.

## **DÉROULEMENT (Entre 5 et 10 minutes)**

### **1. Consignes (1 minute)**

Présenter les différents recours, syndicaux et autres, accessibles aux participant-es dans le contexte des microagressions.

### **2. À présenter au groupe (5 minutes)**

#### 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 des 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. Mobiliser 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.

Il existe plusieurs initiatives pour sensibiliser et éduquer face aux microagressions en milieu de travail. L'atelier que vous venez tout juste de recevoir, la vidéo ainsi que le site Web créé 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 :

-Encourager la création de regroupement d'employé-es de différents groupes revendiquant l'équité;

-Proposer des modèles positifs d'interactions au travail.

L'objectif est de créer des espaces pour permettre aux groupes marginalisés de faire entendre leur voix et d'éduquer les mains-d'œuvre hégémoniques pour qu'elles deviennent sensibilisées et conscientes des impacts des microagressions. **Encourager des actions et des pratiques syndicales pour que l'ensemble des milieux de travail soit exempt de microagressions.**

→ Projeter la 23<sup>e</sup> diapositive.

## Retour sur l'atelier – diapositive 23

### DÉROULEMENT (Temps restant)

#### 1. Consignes (1 minute)

Une fois l'atelier terminé, vous pouvez demander aux participant-es s'ils, elles et iels ont des : commentaires, questions, ressenties, etc.

Vous pouvez également leur distribuer, avant que les personnes participantes quittent, 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.

#### 2. Échanges (5 minutes ou le temps restant)

Si les participant-es posent des questions auxquelles vous n'avez pas les réponses, vous pouvez toujours les rediriger vers le site Web : <https://www.microagressions.ca/>. 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.).

**Nouvelles sources :**

DiAngelo, R. (2011). « White Fragility ». *International Journal of Critical Pedagogy*, vol. 3, p. 54-70.

Wilcox, L-W. (2021). « Reforming the Unreformable : The Peace Corps, Neocolonialism, and the White Savior Complex ». *Undergraduate Journal of Global Citizenship*, vol. 4, n° 1, art. 5.



**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](http://ftq.qc.ca)