

# Atelier sur les microagressions en milieu de travail



Service d'actions  
féministes et d'équité  
salariale

**FTQ**

**Atelier long :  
3 heures**



# 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.**

# Ce dont nous allons discuter



## À l'horaire :

- **Les microagressions: c'est quoi?;**
- **Les impacts chez celles et ceux qui les *subissent*;**
- **Comment agir pour devenir acteur-ice luttant 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 peuvent être tolérées;
- 3 Est-ce que vous consentez à ces consignes?



# Tour de table



- 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 identifiés (le cas échéant)

# Reconnaissance territoriale autochtone

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

Une marque d'hommage et de respect envers les peuples autochtones, car contribue 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.









# Une microagression n'est pas :

**L'entièreté des commentaires ou attitudes désagréables.** 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 origines et impacts que les microagressions.

Des exemples concrets de *non-microagressions* :

- Un commentaire sur votre performance au travail;
- On vous reproche certains propos;
- Vous avez un conflit avec un-e collègue de travail;
- Et bien d'autres.



# 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.

Biais inconscients :  
manière de penser

L'impact :  
la microagression



Manière de communiquer



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).



**« *Ben-là, j'étais pas mal intentionné* »**

Selon vous, pourquoi les auteur-ices de microagressions sont sur la *défensive* lorsqu'interpellé-es sur une ou des microagression(s) commise(s)?

[Vous pouvez vous appuyer sur des expériences personnelles.]

# 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.**



### Problématique :

L'obligation sociale d'être silencieux-euses face aux microagressions pour ne pas vivre une confrontation. On préfère éviter que de détériorer les relations entre nos collègues sur un lieu de travail.

Il ne faut pas justifier une ou des microagressions derrière l'idée que votre perception du commentaire/propos :

- 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.

## Distinguer intention et impact

Statistiquement, l'ensemble des individu-es sont à risque d'être : victime, témoin ou auteur-ice d'une microagression. **L'exemple de la femme blanche illustre bien :**

- *Victime* : En raison de votre genre.  
Ex. : « Les femmes ne sont pas compétentes pour devenir charpentières-menuisiers. »
- *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 marginalisées que d'autres, 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 auteur-ice de microagressions : **un homme blanc cisgenre hétérosexuel**, se situe dans plusieurs groupes hégémoniques.



↓ risque



↑ risque



« BEN LÀ,  
PRENDS PAS  
ÇA D'ÊMÊME! »

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

Quels sont les événements qui constituent des microagressions dans la vidéo?

Quelles sont les conséquences des microagressions sur la personnes qui les subit? Comment est-ce qu'elle se sent? Quels sont les effets sur sa santé?

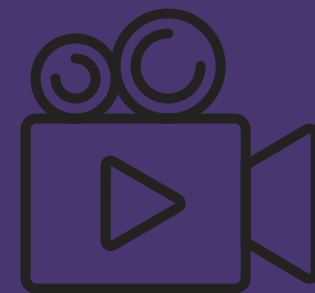


Clique ici pour la vidéo!



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

Les groupes marginalisés sont victimes de systèmes d'oppression : 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 comprend 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 par 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!***

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.

# Complément théorique

**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 Employeur, syndicat** : Une fois la situation terminée, vous pouvez contacter votre syndicat pour vous informer : travailler dans un environnement sain et sécuritaire est un droit.



Si vous subissez  
des  
microagressions :

**A.C.T.I.O.N.**

# Complément théorique

**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.

**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.

**Documenter** : Notez 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 (si elle va voir votre Employeur ou votre syndicat).

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

**Déléguer** : Il se peut aussi que la personne visée par la microagression ne souhaite pas une quelconque intervention de votre part : vous pouvez agir en dépersonnalisant votre intervention, en agissant collectivement sur le sujet des microagressions. Il faut également être prudent et ne pas tomber dans un *savior complex* (*white savior complex*).

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



# Complément théorique

**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, 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.

Faites une pause : 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 hégémonique?



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

**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. Ne pas tomber dans la *fragilité blanche*.

## 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 reproduire plus ou que l'Employeur intervienne au sein de votre milieu de travail sur l'enjeu des microagressions.

### 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).

### Aller encore plus loin!

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



# Retour sur l'atelier

- Commentaires, questions, ressenties.
- 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.

