

# COMMENT ÉVITER DE COMMETTRE UNE MICROAGRESSION ET COMMENT RÉAGIR LORSQUE J'EN ENTENDS UNE?

## ÉDUQUEZ-VOUS

Avez-vous entendu des personnes dire des choses comme : « il n'y a pas de race pour moi » ou « je me fiche qu'il soit noir, blanc ou violet, je traite tout le monde de la même manière; je ne vois pas les couleurs »? Vous avez peut-être déjà dit ces choses. Il faut comprendre que ce genre de choses peut être considéré comme des microagressions.

### Qu'est-ce qu'une microagression?

Une insulte, une rebuffade ou un affront verbaux, physiques ou environnementaux, intentionnels ou non, qui communiquent des messages désobligeants ou négatifs à des personnes en raison de leur appartenance à un groupe marginalisé.

### Reconnaître les microagressions et les messages qu'elles envoient

La première étape de la lutte contre les microagressions consiste à reconnaître qu'une microagression s'est produite et le message qu'elle peut renvoyer. Le contexte de la relation et de la situation est essentiel. Vous trouverez ci-dessous des thèmes communs auxquels se rattachent les microagressions.

THÈMES	EXEMPLES DE MICROAGRESSIONS	MESSAGE
<p><b>Un(e) étranger(-ère) dans son propre pays</b> Lorsque les Asio-Américains, les Latino-Américains et d'autres personnes dont l'apparence ou le nom diffère de celui de la culture dominante sont considérés comme étant nés à l'étranger.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>« D'où venez-vous et où êtes-vous né? »</li> <li>« Qu'est-ce que vous êtes? Vous avez l'air si intéressant! »</li> <li>Une personne demandant à un Asio-Américain ou un Latino-Américain de lui apprendre des mots dans sa langue maternelle.</li> <li>« Votre nom est difficile à prononcer. » Continuer à mal prononcer le nom des membres de l'équipe de production alors que ceux-ci ont déjà corrigé la prononciation à maintes reprises. Ne pas être prêt à écouter attentivement et à apprendre la prononciation d'un nom qui n'a pas une sonorité anglophone ou francophone.</li> </ul>	<p>Vous n'êtes pas un vrai Canadien ou une vraie Canadienne.</p> <p>Vous serez toujours un étranger ou une étrangère dans votre propre pays.</p> <p>Votre identité ethnique ou raciale vous rend exotique.</p>
<p><b>Attribution de l'intelligence</b> Attribuer une intelligence à une personne de couleur ou à une femme en fonction de sa race ou de son genre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>« Vous faites honneur à votre race. »</li> <li>« Wow! Comment êtes-vous devenu si bon (ou bonne) en maths? »</li> <li>À une personne d'origine asiatique, « vous devez être bon (ou bonne) en maths, pouvez-vous m'aider à résoudre ce problème? »</li> <li>À une femme de couleur : « Je n'aurais jamais deviné que vous étiez scientifique. »</li> </ul>	<p>Les personnes de couleur ne sont généralement pas aussi intelligentes que les blancs.</p> <p>Tous les personnes d'origine asiatiques sont intelligentes et bonnes en maths ou en science.</p>

		Il est rare qu'une femme ait de grandes compétences en mathématiques.
<b>Indifférence à la couleur de peau</b> Déclarations indiquant qu'une personne blanche ne veut pas ou n'a pas besoin de reconnaître une distinction raciale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>« Quand je vous regarde, je ne vois pas de couleur. »</li> <li>« Il n'y a qu'une seule race, la race humaine. »</li> <li>« Je ne crois pas aux races. »</li> <li>Nier les expériences des personnes de couleur en remettant en question la crédibilité ou la validité de leurs récits.</li> </ul>	Ils doivent s'assimiler à la culture dominante.  Vous niez l'importance de l'expérience et de l'histoire raciale ou ethnique d'une personne de couleur.  Vous niez l'individu en tant qu'être racial ou culturel.
<b>Criminalité ou présomption de statut criminel</b> Une personne de couleur est présumée dangereuse, criminelle ou déviante en raison de sa race.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une personne blanche serre son sac à main ou vérifie son portefeuille à l'approche d'une personne noire ou latino-américaine.</li> <li>Le propriétaire d'un magasin suit un client de couleur dans le magasin.</li> <li>Quelqu'un traverse la rue pour éviter une personne de couleur.</li> <li>Alors qu'il se promène dans le studio, un agent de sécurité s'approche d'une personne de couleur pour lui demander si elle est perdue, supposant qu'elle essaie de se faufiler dans l'un des plateaux de tournage.</li> </ul>	Vous êtes un criminel ou une criminelle.  Vous allez voler, vous êtes pauvre, vous n'êtes pas à votre place.  Vous êtes dangereux ou dangereuse.
<b>Déni du racisme, du sexisme et de l'homophobie individuels</b> Déclaration faite lorsqu'un parti pris est nié.	<ul style="list-style-type: none"> <li>« Je ne suis pas raciste. J'ai des amis noirs. »</li> <li>« En tant que femme, je sais ce que vivent les minorités raciales. »</li> <li>« Je n'ai jamais vu ça se produire. Donc... »</li> <li>À une personne de couleur : « Êtes-vous sûr d'avoir été suivi (ou suivie) dans le magasin? Je n'y crois pas. »</li> </ul>	Je ne pourrais jamais être raciste parce que j'ai des amis de couleur.  Votre oppression raciale n'est pas différente de mon oppression en tant que femme. Je ne peux pas être raciste. Je suis comme vous.  Nier l'expérience personnelle des personnes victimes de préjugés.
<b>Le mythe de la méritocratie</b> Déclarations affirmant que la race ou le genre ne joue aucun rôle dans les réussites de la vie, par exemple en ce qui concerne les possibilités et l'avancement	<ul style="list-style-type: none"> <li>« Je pense que la personne la plus qualifiée doit obtenir le poste. »</li> <li>« Bien sûr, il a obtenu le poste même s'il n'a pas autant de mérite : c'est un Noir! »</li> <li>« Les hommes et les femmes ont les mêmes chances de réussite. »</li> <li>« Le genre ne joue aucun rôle dans le choix des personnes que nous embauchons. »</li> <li>« Tout le monde peut réussir dans cette société, à condition de travailler suffisamment. »</li> </ul>	Les personnes de couleur bénéficient d'avantages supplémentaires injustes en raison de leur race.  Les règles du jeu sont les mêmes pour tous et si les femmes ne peuvent pas s'imposer, c'est qu'elles ont un problème.  Les personnes de couleur sont paresseuses et/ou incompetentes et doivent travailler davantage.
<b>Pathologisation des valeurs culturelles et des styles de communication</b> L'idée que les valeurs et les styles de communication de la culture dominante ou la culture blanche sont idéaux ou « normaux ».	<ul style="list-style-type: none"> <li>À une personne d'origine asiatique, latino-américaine ou Autochtone : « Pourquoi êtes-vous si silencieux? Nous voulons savoir ce que vous en pensez. Exprimez-vous. » « Parlez plus souvent. »</li> <li>Demander à une personne noire : « Pourquoi êtes-vous si bruyants ou animés? Calmez-vous. »</li> </ul>	Ils doivent s'assimiler à la culture dominante.  Ils doivent laisser leur bagage culturel à l'extérieur.  Il n'y a pas de place pour la différence.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Pourquoi êtes-vous toujours en colère? » chaque fois que la question de la race est abordée dans les discussions.</li> <li>• Rejeter une personne qui soulève la question de la race ou de la culture.</li> </ul>	
<p><b>Citoyen de deuxième ordre</b> Se produit lorsqu'un membre du groupe cible reçoit un traitement différent de la part du groupe dominant; par exemple, un traitement préférentiel en tant que client ou employé par rapport à une personne de couleur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un producteur de couleur a été pris pour un assistant de production et on lui a demandé d'aller chercher du café.</li> <li>• Ne pas vouloir s'asseoir à côté d'une personne en raison de sa couleur.</li> <li>• Femme médecin prise pour une infirmière.</li> <li>• Être ignoré au comptoir d'un magasin alors que l'attention est portée sur le client blanc.</li> <li>• Dire « Vous autres... »</li> <li>• Un membre de l'équipe envoie un courriel à un autre collègue de travail pour lui dire qu'il est un « bon producteur noir ».</li> <li>• Élever la voix ou parler lentement lorsqu'on s'adresse à une personne aveugle.</li> <li>• Dans la salle de rédaction, le scénariste masculin parle plus fort que les scénaristes non masculins.</li> </ul>	<p>Les personnes de couleur travaillent au service des blancs. Il leur est impossible d'occuper des postes de haut niveau.</p> <p>Les femmes occupent des postes de soins.</p> <p>Les clients blancs sont plus appréciés que les personnes de couleur.</p> <p>Ils ne sont pas à leur place. Ils sont des êtres inférieurs.</p> <p>Une personne handicapée est définie comme étant moins performante dans tous les aspects de son fonctionnement physique et mental.</p> <p>La contribution des scénaristes non masculins a moins de valeur que celles des scénaristes masculins.</p>
<p><b>Langage sexiste, raciste ou homophobe</b> Termes qui excluent ou dégradent les personnes de couleur, les femmes et les personnes LGBTQ+</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisation du pronom « il » pour désigner toutes les personnes.</li> <li>• Se faire rappeler constamment par un collègue que « nous ne sommes que des femmes ».</li> <li>• Être obligé de choisir Homme ou Femme lorsque l'on remplit les formulaires d'intégration.</li> <li>• Deux options pour le statut relationnel : marié ou célibataire.</li> <li>• Un homme hétérosexuel qui fréquente davantage ses amies féminines que ses amis masculins est qualifié d'homosexuel.</li> </ul>	<p>L'expérience masculine est universelle.</p> <p>L'expérience féminine est invisible.</p> <p>Les catégories LGBTQ+ ne sont pas reconnues.</p> <p>Les relations LGBTQ+ sont invisibles.</p> <p>Les hommes qui ne correspondent pas aux stéréotypes masculins sont inférieurs.</p>
<p><b>Rôle traditionnel des genres</b> On parle de préjugés et de stéréotypage lorsque les attentes des rôles traditionnels ou des stéréotypes sont mentionnés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Tu es une fille, tu n'as pas besoin d'être bonne en maths. »</li> <li>• Une personne demande à une femme son âge et regarde rapidement son annuaire lorsqu'elle lui dit qu'elle a 31 ans.</li> <li>• Un producteur délégué demande à une membre de la distribution si elle a l'intention d'avoir des enfants.</li> <li>• Montre de la surprise lorsqu'une femme féminine s'avère être lesbienne.</li> <li>• Qualifier une femme chef de service affirmée de « ____ », alors que son homologue masculin est décrit comme un « leader énergétique ».</li> </ul>	<p>Les femmes sont moins compétentes en mathématiques et en sciences.</p> <p>Les femmes doivent être mariées lorsqu'elles sont en âge de procréer, car c'est là leur principale raison d'être.</p> <p>Les femmes dépassent les bornes lorsqu'elles sont agressives.</p>

## EN PARLER. L'ADMETTRE. LE CESSER.

### **Que se passe-t-il lorsque vous commettez involontairement une microagression?**

À un moment ou un autre, nous avons tous dit quelque chose de blessant, intentionnellement ou non. Lorsque ces commentaires sont chargés de racisme et fondés sur des hypothèses et des enseignements biaisés, il est encore plus important d'être capable de reconnaître ce que nous avons dit et en quoi cela a été blessant. Et ensuite nous devons l'admettre!

### **Que faire si vous êtes témoin d'une microagression?**

Parlez-en. Une experte recommande de mémoriser ces trois tactiques à partir de sa liste de déclarations préparées.

- Demandez des précisions : « Pourriez-vous nous en dire plus sur ce que vous entendez par là? » « Comment en êtes-vous arrivé à penser cela? »
- Distinguez l'intention de l'impact : « Je sais que vous ne vous en êtes pas rendu compte, mais lorsque vous... (commentaire ou comportement), c'était blessant ou offensant parce que... Au lieu de cela, vous pouviez... (langage ou comportement différent.) »
- Faites part de votre propre démarche : « J'ai remarqué que vous... (commentaire ou comportement). J'avais l'habitude de faire ou dire cela aussi, mais j'ai appris... »
- Comprenez les sentiments qui se cachent derrière la déclaration : « On dirait que vous êtes vraiment frustré/nerveux/en colère... » « Je comprends que vous soyez contrarié quand vous avez l'impression qu'on vous manque de respect. »
- Dites-leur qu'ils sont trop intelligents ou trop bons pour dire des choses pareilles : « Allez. Vous êtes trop intelligent pour dire quelque chose d'aussi ignorant ou offensant. »
- Faites appel aux valeurs et aux principes : « Je sais que vous vous souciez vraiment de... Agir de cette manière nuit vraiment à ces intentions. »

## COMMENT ÉVITER DE COMMETTRE UNE MICROAGRESSION ET COMMENT RÉAGIR LORSQUE J'EN ENTENDS UNE?

### QUE FAIRE SI UNE MICROAGRESSION VOUS VISE?

Suivez ce guide pour répondre efficacement aux microagressions :

- **N'accusez pas.** Concentrez-vous sur l'impact que les déclarations ont eu sur vous ou sur ce que vous ressentez.
- **Clarifiez.** Assurez-vous d'avoir bien entendu et compris ce qui a été dit. Demandez des précisions.
- **Tête-à-tête.** Un tête-à-tête ressenti du fond du cœur ira probablement plus loin que d'interpeller quelqu'un dans un contexte de groupe.
- **Encouragez l'empathie.** Proposez d'imaginer la situation de la personne ou du groupe insulté. Encouragez l'adoption du point de vue de l'autre personne ou groupe.
- **Créez un dialogue constructif.** Essayez de ne pas faire la morale. Parlez plutôt de ce que vous ressentez lorsque vous entendez ces commentaires.
- **Écoutez d'autres points de vue.** Aussi difficile que cela puisse être, la volonté d'être ouvert à tous les points de vue peut compromettre la même réponse de la part des autres.

### LA LUTTE CONTRE LES PRÉJUGÉS DEMANDE DE L'ENTRAÎNEMENT

Il est compréhensible de s'énerver face aux microagressions et aux remarques blessantes. Essayez de simuler différents scénarios afin d'être prêt à réagir sur le moment. Le fait de disposer de quelques phrases bien préparées peut vous aider à vous exprimer lorsque cela compte le plus. Ce guide fournit une longue liste de phrases et de réponses que vous pouvez utiliser. En voici quelques exemples.

- **Je ne trouve pas ça drôle. Cela semble raciste.**
- **En quoi cette blague est-elle drôle?**
- **Prenons garde à nos paroles. Nous respectons tout le monde ici.**
- **Permettez-moi d'insister un peu sur ce point...**
- **Comment pensez-vous que notre/votre... se sentirait s'il/elle vous entendait dire ceci/l'appeler ainsi**
- **Je ne veux pas vous mettre sur la sellette, mais ce commentaire me met mal à l'aise.**
- **Réfléchissez à ce que vous venez de dire. Si vous le pensez vraiment, il faut qu'on parle.**