

# COMMENT ÉVITER DE COMMETTRE DES MICRO-AGRESSIONS ET COMMENT RÉAGIR SI J'EN SUIS TÉMOIN ?

## INFORMEZ-VOUS

Avez-vous déjà entendu des personnes dire des phrases comme : « Pour moi, il n'y a pas d'histoire de race », ou « Peu m'importe si telle ou telle personne est blanche, noire ou violette, je traite tout le monde de la même manière, je ne vois pas les couleurs » ? Peut-être les avez-vous vous-même prononcées. Sachez que les réflexions de ce type peuvent être considérées comme des micro-agressions.

### Qu'est-ce qu'une micro-agression ?

Il s'agit de remarques blessantes, offensantes ou insultantes du quotidien, proférées de manière physique, verbale ou environnementale, intentionnelles ou non, qui véhiculent des messages méprisants ou négatifs, ciblant des personnes en fonction de leur appartenance à des groupes marginalisés.

### Reconnaître les micro-agressions et le message qu'elles véhiculent

Pour lutter contre les micro-agressions, la première étape consiste à les reconnaître et à identifier le message qu'elles véhiculent. Le contexte de la relation et de la situation est essentiel. Voici, ci-dessous, des thèmes courants associés aux micro-agressions.

Thèmes	Exemples De Micro-Agressions	Message
<b>Des étrangers sur leur propre territoire</b> Lorsque les personnes américaines originaires d'Asie ou d'Amérique du Sud, ou les personnes qui affichent une différence physique ou patronymique vis-à-vis de la culture dominante sont considérées comme des étranger-ère-s.	<ul style="list-style-type: none"> <li>« D'où venez-vous » ou « Où êtes-vous né-e ? »</li> <li>« Quelle est votre origine ? Vous avez un physique intéressant. »</li> <li>Quelqu'un qui demanderait à une personne américaine originaire d'Asie ou d'Amérique du Sud de lui apprendre des mots de sa langue maternelle.</li> <li>« Votre prénom est difficile à prononcer. » Continuer d'écouter le prénom de membres de l'équipe de production même si cette personne a plusieurs fois corrigé la prononciation. Ne pas écouter attentivement la prononciation correcte d'un prénom qui n'est pas d'origine américaine.</li> </ul>	Vous serez toujours un-e étranger-ère dans votre propre pays.  Votre identité ethnique vous rend exotique.
<b>Attribution d'intelligence</b> Attribuer de l'intelligence à une personne en fonction de son origine ethnique ou de son genre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>« Vous faites honneur à vos origines ethniques. »</li> <li>« Waouh, comment se fait-il que vous soyez si doué-e en maths ? »</li> <li>À une personne d'origine asiatique : « Vous devez être bon-ne en maths, pouvez-vous m'aider à résoudre ce problème ? »</li> </ul>	Les personnes de couleur ne sont généralement pas aussi intelligentes que les personnes blanches.  Toutes les personnes asiatiques sont intelligentes et douées en maths.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À une femme de couleur : « Je n'aurais jamais imaginé que vous puissiez être une scientifique. »</li> </ul>	Les femmes n'ont généralement pas très douées en maths.
<p><b>Ne pas voir les couleurs</b></p> <p>Il s'agit de phrases qui font comprendre qu'une personne blanche ne souhaite pas ou n'a pas besoin de reconnaître l'existence de l'origine ethnique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Quand je vous vois, je ne pense pas à la couleur. »</li> <li>• « Il n'y a qu'une seule race, c'est la race humaine. »</li> <li>• « Je ne crois pas en la race. »</li> <li>• Cela contribue à dénigrer le vécu des personnes de couleur en remettant en cause la crédibilité/la validité de leur histoire.</li> </ul>	<p>Assimilation à la culture dominante.</p> <p>Dénigrement du poids du vécu racial/ethnique et de l'histoire d'une personne de couleur.</p> <p>Dénigrement de la vision de l'individu en tant que personne issue d'une certaine ethnologie/culture.</p>
<p><b>Criminalité/présomption de statut de criminel</b></p> <p>Lorsqu'une personne de couleur est présumée dangereuse, criminelle ou déviante à cause de son origine ethnique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsqu'une personne blanche s'accroche à son sac à main ou regarde son portefeuille lorsqu'une personne noire ou d'Amérique latine approche.</li> <li>• Lorsque le ou la propriétaire d'un magasin suit un-e client-e de couleur dans les rayons.</li> <li>• Lorsqu'une personne change de trottoir pour ne pas croiser une personne de couleur.</li> <li>• Lorsqu'un-e vigile s'approche d'une personne de couleur qui se déplace dans le studio pour lui demander si elle est perdue, partant du principe que cette personne essaie de s'infiltrer sur l'un des plateaux de tournage.</li> </ul>	<p>Vous êtes un-e criminel-le.</p> <p>Vous êtes là pour voler, vous êtes pauvre, vous n'avez pas votre place ici.</p> <p>Vous êtes dangereux-se.</p>
<p><b>La négation du racisme, du sexisme ou de l'hétérosexisme dont la personne est victime</b></p> <p>Une déclaration qui nie l'existence des préjugés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Je ne suis pas raciste. J'ai plusieurs ami-e-s noir-e-s. »</li> <li>• « Je suis une femme, alors je sais bien ce que vous endurez en tant que minorité ethnique. »</li> <li>• « Ah bon ? Moi je n'ai jamais vu ça, donc... »</li> <li>• À une personne de couleur : « Êtes-vous sûr-e que la personne vous suivait dans le magasin ? J'ai du mal à le croire. »</li> </ul>	<p>Je ne peux pas être raciste puisque j'ai des ami-e-s de couleur.</p> <p>Votre oppression raciale n'est pas différente de mon oppression de genre. Je ne peux pas être raciste. Je suis comme vous.</p> <p>Déni de l'expérience individuelle des personnes qui vivent ce préjugé</p>
<p><b>Le mythe de la méritocratie</b></p> <p>Des déclarations qui affirment que la race ou le genre ne jouent aucun rôle dans la réussite, par exemple, pour des questions liées aux opportunités ou aux promotions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Je pense que c'est la personne la plus qualifiée qui devrait avoir le poste. »</li> <li>• « Bien sûr qu'il a eu le poste même s'il ne le mérite pas autant, il est Noir ! »</li> <li>• « Les hommes et les femmes ont les mêmes chances de réussite. »</li> <li>• « Le genre n'a aucun poids dans notre recrutement. »</li> <li>• « Tout le monde peut réussir dans cette société, en travaillant suffisamment. »</li> </ul>	<p>Les personnes de couleur bénéficient injustement d'avantages supplémentaires en raison de leur origine ethnique.</p> <p>Le terrain est égalitaire, donc si les femmes échouent, le problème vient d'elles.</p> <p>Les personnes de couleur sont paresseuses ou incompetentes et doivent travailler davantage.</p>

<p><b>Rendre des valeurs culturelles ou des styles de communication pathologiques</b></p> <p>Une notion selon laquelle les valeurs et le style de communication de la culture dominante/blanche représentent la norme et l'idéal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À une personne asiatique, d'Amérique du Sud ou issue des nations autochtones : « Pourquoi ne vous exprimez-vous pas ? Nous voulons connaître votre opinion. Verbalisez. » « Prenez davantage la parole. »</li> <li>• À une personne noire : « Pourquoi parlez-vous aussi fort ? Calmez-vous un peu. »</li> <li>• « Pourquoi êtes-vous toujours autant en colère ? » à chaque fois que le sujet de l'origine ethnique survient dans les discussions.</li> <li>• Ignorer une personne qui parle d'origine ethnique ou de culture.</li> </ul>	<p>Assimilation à la culture dominante.</p> <p>Écarter son bagage culturel.</p> <p>Il n'y a pas de place pour la différence.</p>
<p><b>Citoyen de seconde zone</b></p> <p>Se produit lorsqu'une personne issue d'un groupe ciblé reçoit un traitement différent de la part du groupe principal ; par exemple, recevoir un traitement préférentiel en tant que client-e ou employé-e par rapport à une personne de couleur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si un-e producteur-riche de couleur était pris-e pour un-e assistant-e de production à qui l'on demanderait d'aller chercher le café.</li> <li>• Ne pas vouloir s'asseoir à côté d'une personne en raison de sa couleur.</li> <li>• Une femme médecin prise pour une infirmière.</li> <li>• Être ignoré-e au comptoir d'un magasin au profit d'un-e client-e blanc-he.</li> <li>• Dire « Vous, les... » (avec le qualificatif d'un peuple).</li> <li>• Un-e membre de l'équipe envoie un e-mail à un-e autre collègue de travail qualifiant une autre personne de « bon-ne producteur-riche noir-e ».</li> <li>• Parler plus fort ou plus lentement en s'adressant à une personne aveugle.</li> <li>• Dans la salle des scénaristes, un homme scénariste qui coupe la parole aux femmes scénaristes.</li> </ul>	<p>Les personnes de couleur sont au service des personnes blanches.</p> <p>Elles ne peuvent pas occuper de postes importants.</p> <p>Les femmes occupent des postes de soignantes.</p> <p>Les client-e-s blanc-he-s sont plus important-e-s que les client-e-s de couleur.</p> <p>Vous n'avez pas votre place ici. Vous êtes un être inférieur.</p> <p>Une personne en situation de handicap est définie comme inférieure dans tous les aspects du fonctionnement physique et mental.</p> <p>Les contributions des scénaristes de genre non masculin sont de moindre importance que celles des scénaristes de genre masculin.</p>
<p><b>Langage sexiste, raciste, hétérosexiste</b></p> <p>Des termes qui excluent ou sont dégradants pour les personnes de couleur, les femmes ou les personnes LGBTQIA+.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'emploi du pronom « il » pour se référer à l'ensemble des personnes.</li> <li>• Entendre sans arrêt par un collègue que l'on n'est « que des femmes ».</li> <li>• Devoir cocher une case Homme ou Femme dans un formulaire de recrutement.</li> <li>• Deux options de statut de relation : marié-e ou célibataire.</li> <li>• Un homme hétérosexuel qui sort souvent avec ses amies femmes plutôt qu'avec ses amis hommes est perçu comme étant gay.</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 partenariats LGBTQ+ sont invisibles.</p> <p>Les hommes qui ne correspondent pas au stéréotype masculin sont inférieurs.</p>
<p><b>Le rôle traditionnel des genres</b></p> <p>Les préjugés et les stéréotypes se créent lorsque l'on s'attend à observer des rôles traditionnels ou des stéréotypes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Vous êtes une femme, vous n'avez pas besoin d'être douée en maths. »</li> <li>• Une personne demande son âge à une femme et en entendant la réponse, 31 ans, regarde rapidement si elle porte une alliance.</li> </ul>	<p>Les femmes sont moins douées que les hommes en maths et en sciences.</p> <p>Les femmes doivent être mariées lorsqu'elles sont en âge de procréer</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un-e producteur-riche exécutif-ve demande à une actrice si elle a l'intention d'avoir des enfants.</li> <li>• Être surpris-e lorsqu'une femme féminine est lesbienne.</li> <li>• Insulter une cheffe de service parce qu'elle est sûre d'elle, mais dire d'un homologue masculin au même trait de personnalité que c'est un « responsable dynamique ».</li> </ul>	<p>car c'est leur fonction première.</p> <p>Les femmes ont un comportement déplacé lorsqu'elles se montrent combatives.</p>
--	--	---

## PARLEZ. ASSUMEZ. INTERROMPEZ.

### Que se passe-t-il si vous commettez une micro-agression sans le vouloir ?

À un moment ou à un autre, nous avons tous-tes dit des choses blessantes, intentionnellement ou non. Lorsque ces commentaires sont à connotation raciale et reposent sur des préjugés, il est d'autant plus important de prendre conscience de nos propos et de leur caractère blessant.

Ensuite, il faut en assumer la responsabilité.

Comme évoqué dans le guide « Apprendre à réagir face aux micro-agressions », nous devons admettre que nous avons commis une micro-agression, en tirer les leçons qui s'imposent et présenter nos excuses. Nous commettons tous-tes des erreurs, consciemment ou non, et il est important d'en assumer la responsabilité lorsque c'est le cas.

### Que se passe-t-il si vous êtes témoin d'une micro-agression ?

- Demandez des éclaircissements : « Pourriez-vous m'expliquer ce que vous entendez par là ? »  
« Pourquoi pensez-vous cela ? »
- Séparez l'intention de l'effet produit : « J'imagine que vous n'avez pas voulu faire ça, mais lorsque vous... (exemple de commentaire/comportement), c'est blessant/offensant, car... Au lieu de cela, vous pourriez... (nouvel exemple de langage/comportement). »
- Faites part de votre propre expérience : « J'ai remarqué que vous... (exemple de commentaire/comportement). Moi aussi, je disais ça avant, mais j'ai appris que... »
- Reconnaître les émotions derrière la déclaration : « Vous avez l'air vraiment agacé-e/énervé-e/en colère... » « Je comprends que vous soyez en colère lorsque vous ne vous sentez pas respecté-e. »
- Dites à la personne qu'elle est trop intelligente pour dire des choses pareilles : « Allez, vous êtes trop intelligent-e pour dire quelque chose d'aussi blessant. »
- Faites appel aux valeurs et aux principes : « Je sais que... est important pour vous. En agissant de la sorte, vous allez à l'encontre de vos propres intentions. »

# COMMENT ÉVITER DE COMMETTRE DES MICRO-AGRESSIONS ET COMMENT RÉAGIR SI J'EN SUIS TÉMOIN ?

## QUE FAIRE SI VOUS SUBISSEZ UNE MICRO-AGRESSION ?

Suivez ce guide pour réagir efficacement aux micro-agressions :

- **N'accusez pas.** Concentrez-vous sur l'impact que les commentaires ont eu sur vous/vos émotions.
- **Demandez une clarification.** Assurez-vous d'avoir bien entendu/compris ce qui a été dit. Demandez des précisions.
- **Ouvrez le dialogue.** Un dialogue honnête entre les deux personnes concernées est probablement plus productif qu'interpeller la personne face à un groupe.
- **Encouragez l'empathie.** Proposez d'imaginer ce que ressent la personne/le groupe insulté·e. Aidez la personne à adopter le point de vue de l'autre personne/groupe.
- **Favorisez un dialogue constructif.** Essayez de ne pas faire la morale. Avez plutôt la conversation sur ce que cela vous fait d'entendre ces commentaires.
- **Écoutez le point de vue des autres.** Aussi difficile que ce soit, si vous restez ouvert·e au point de vue des autres, vous contribuez à enrayer ce type de réaction.

## LA REMISE EN QUESTION DES PRÉJUGÉS DEMANDE DE LA PRATIQUE

Il est tout à fait normal de s'énerver face à des micro-agressions et à des remarques déplacées. Essayez de rejouer différents scénarios dans votre tête pour être prêt·e à y répondre s'ils se présentent. Avec quelques phrases prêtes à l'emploi, vous pourrez plus facilement prendre la parole lorsqu'il le faudra. Ce guide vous propose une longue liste de phrases et de réponses à utiliser au moment opportun. Voici quelques exemples.

- Je ne trouve pas ça drôle. C'est raciste ça, non ?
- Qu'est-ce qui est drôle dans votre blague ?
- Attention avec ces mots-là. Ici, on respecte tout le monde.
- Creusons un peu ces propos...
- Que croyez-vous que notre/votre... dirait s'il/si elle vous entendait le/la traiter de la sorte ?
- Je ne veux pas vous mettre mal à l'aise, mais ce commentaire me gêne beaucoup.
- Réfléchissez à ce que vous venez de dire. Si c'est vraiment ce que vous pensez, il faut que nous en discutons.