Université de Montréal
et du monde.

Mettre fin aux microagressions

Guide d'accompagnement

Avril 2025



Remerciements

Ce guide est le fruit de la collaboration entre le Vice-rectorat à la planification et à la communication stratégiques (VRPCS) et le Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI), la Direction des ressources humaines (DRH) et le Bureau du respect de la personne. Ce travail a été rendu possible grâce au soutien financier du Programme des chaires de recherche du Canada. Nous remercions les membres de l'équipe de soutien à la réalisation pour leur contribution essentielle à l'enrichissement de ces outils.

Équipe de conception

Hayder Achouri, conseiller principal en équité, diversité et inclusion au VRPCS

Véronique Grenier, conseillère pédagogique en équité, diversité et inclusion au CPU

Équipe de soutien à la réalisation

Aminata Bal, adjointe à la doyenne de la Faculté de droit

Alessandra Devulsky, conseillère au Bureau du respect de la personne

Dimitri Girier, chef de la section Apprentissage, développement et inclusion à la DRH

Marie-Odile Magnan, professeure titulaire à la Faculté des sciences de l'éducation

Pascale Ouellet, adjointe à la vice-rectrice au VRRDCI

Table des matières

03 Avant-propos

03 Objectifs et public cible

04 Une microagression : qu'est-ce que c'est?

05 Exemples de microagressions et analyses

12 Autres exemples de microagressions

14 Les répercussions des microagressions

16 Stratégies pour mettre fin aux microagressions

16 En tant que personne qui en fait l'objet

19 En tant que témoin

22 En tant que responsable de l'incident

24 Conclusion

25 Quelques termes clés

33 Bibliographie

Avant-propos

L'université est un milieu d'apprentissage, de savoir et d'échange où la diversité est présente sous toutes ses formes : ethnique, culturelle, socioéconomique, de genre, sexuelle, linguistique, religieuse, en matière de croyances, de conditions de santé et de choix de vie. Pour valoriser cette diversité, les milieux universitaires s'efforcent de mettre en place des structures d'inclusion et des codes de vie visant à permettre à tous et toutes de se sentir pleinement reconnus et d'entretenir des relations interpersonnelles harmonieuses.

Malgré ces efforts, l'université peut malheureusement être le théâtre de microagressions qui peuvent porter atteinte à la dignité et au bien-être des personnes qui en font l'objet en raison de leurs différences. Ces incidents, souvent moins perceptibles que des actes de discrimination directs et flagrants, demeurent pernicieux et peuvent avoir des effets significatifs sur la santé mentale des personnes visées.

Devant cette problématique, il est impératif de reconnaître et de contrer activement les microagressions pour promouvoir un milieu de vie, de recherche et de travail véritablement inclusif et exempt de discrimination. Ce guide, qui accompagne les capsules vidéos informatives, a été conçu précisément dans cet objectif. Il vise à vous sensibiliser aux microagressions et à vous aider à les déceler lorsqu'elles se produisent; il vous propose aussi quelques stratégies pour y remédier.

Enfin, il convient de noter que ce guide ne prétend pas couvrir exhaustivement tous les aspects de cette problématique ni offrir des solutions miracles applicables à toutes les situations. Il se veut plutôt un outil supplémentaire que vous pouvez intégrer à votre boîte à outils en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) pour soutenir vos efforts d'inclusion. La lutte contre la discrimination, sous toutes ses formes, est un cheminement constant et un travail de longue haleine qui exige courage, ouverture et humilité. Nous espérons que ce guide vous sera utile dans vos démarches de sensibilisation et d'engagement.

Bonne lecture!

Objectifs et public cible

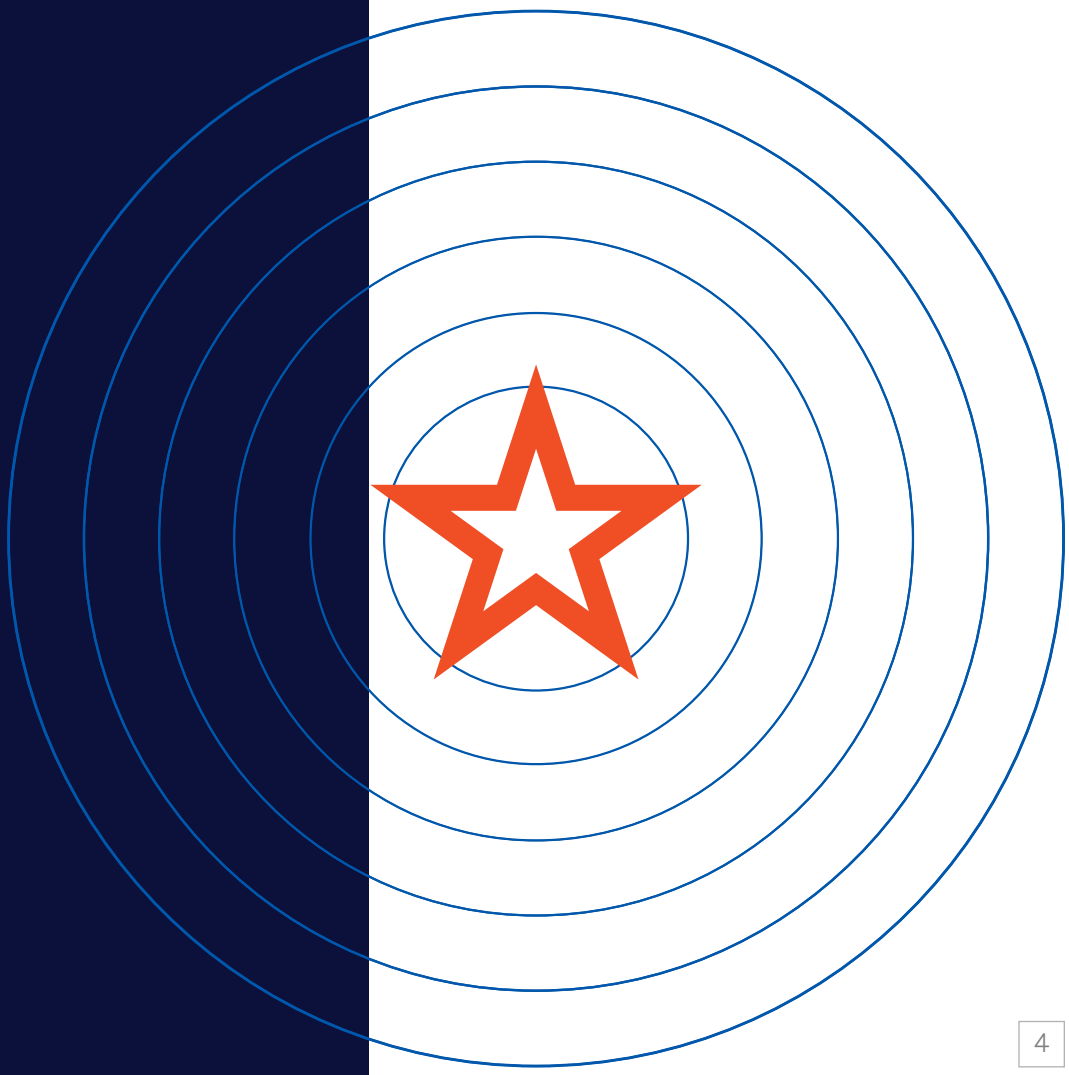
Ce guide est conçu pour informer et outiller la communauté de l'Université de Montréal et de ses établissements affiliés afin de mieux comprendre ce que sont les microagressions, comment les reconnaître quand elles se produisent et comment les contrer efficacement dans le but de rendre nos milieux plus respectueux et véritablement inclusifs.

Une microagression : qu'est-ce que c'est?

Les microagressions sont des actes vexatoires qui peuvent être intentionnels ou non et issus des biais et préjugés et des systèmes de pouvoir. Ce sont des actes brefs, des indignités verbales et inscrites dans le quotidien et trop souvent banalisées et qualifiées de blagues, de propos sans conséquence ou sans gravité (McCrindle et Phirangee, 2021).

Les microagressions comprennent notamment :

- les actes, les remarques ou un langage corporel hostiles, dénigrants ou méprisants à l'encontre des membres des groupes socialement marginalisés;
- les propos niant ou méprisant les points de vue, les sentiments ou la réalité de certaines personnes;
- les propos visant à rabaisser subtilement une catégorie sociale ou une identité.



Exemples de microagressions et analyses

Marqueur de diversité : **âge**

Scénario

Dans une discussion entre deux jeunes collègues dans une équipe de recherche, le premier suggère d'inclure Laura dans une étude sur l'influence de l'intelligence artificielle. L'autre lui répond : ***Ce n'est pas que je ne l'apprécie pas, mais Laura a 62 ans… et je pense qu'elle risque de nous ralentir. On parle d'intelligence artificielle là… Déjà que ça lui prend une demi-heure pour se brancher correctement sur Zoom…***

Analyse

Dans cette scène, la réponse du collègue laisse entendre que, en raison de son âge plus avancé, on peut être incompétent et moins capable d'acquérir de nouvelles compétences ou de s'adapter à l'évolution des moyens technologiques.

Les préjugés et stéréotypes liés à l'âge sont très présents dans le milieu universitaire et vont dans les deux sens, comme dans le cas d'un jeune professionnel dont les décisions sont souvent remises en question en présumant qu'à son âge il n'a pas l'expérience nécessaire pour juger de la pertinence d'une décision influençant son travail.

Rappelons également que la Charte des droits et libertés de la personne interdit :

- → de traiter différemment un individu en raison de son âge;
- → de faire des commentaires offensants et répétés liés à l'âge d'un individu;
- → d'adopter des comportements offensants et répétés envers un individu liés à son âge.

Marqueur de diversité : **apparence physique**

Scénario

Dans une conversation lors d'une pause-café entre collègues, il est question du déjeuner. Téo, tentant d'apporter une touche d'humour à la discussion, commente en souriant : ***J'espère que le restaurant a renforcé ses chaises, surtout avec notre gang de gourmands ici!*** et adresse un clin d'œil complice à Émilie. Bien que le commentaire puisse sembler jovial, Émilie, qui est en surpoids, ressent une pointe de gêne, perçue seulement par ceux et celles qui remarquent son subtil changement d'expression.



Analyse

Cette remarque, bien que formulée de manière anodine et humoristique, cache une microagression grossophobe. Le clin d'œil en direction d'Émilie, combiné avec la mention des chaises, comporte indirectement une critique sur son poids. Cette forme d'humour, qui exploite les caractéristiques personnelles sous couvert de camaraderie, peut renforcer les sentiments d'isolement et de stigmatisation chez les personnes concernées.

Bien que Téo n'ait pas eu l'intention de blesser Émilie, la blague évoque une norme selon laquelle il est acceptable de faire des allusions voilées au poids des personnes, ce qui peut contribuer à un environnement moins inclusif. Dans un milieu universitaire, où chacune et chacun devrait se sentir valorisé et respecté indépendamment de son apparence physique, il est crucial de reconnaître comment de tels commentaires peuvent être perçus et les effets qu'ils peuvent avoir sur le bien-être individuel.

Marqueur de diversité : **vivre avec une situation de handicap**

Scénario

Zeina, une étudiante au baccalauréat, rencontre sa professeure à la fin du cours pour lui demander d'avoir plus de temps en vue du prochain examen en raison de son TDAH. La professeure, qui a récemment reçu des demandes similaires, répond : ***Je trouve les étudiants de plus en plus revendicateurs et capricieux avec ces demandes interminables d'accommodements! Si nous commençons à accommoder tout le monde pour tout et n'importe quoi, ça ne sera plus juste pour les autres. Je sais que c'est peut-être difficile pour toi, mais ça l'est pour tout le monde aussi!***

Analyse

Dans cet exemple, le message caché de cette microagression est le suivant : les accommodements offerts aux personnes en situation de handicap sont des avantages ou des privilèges que les autres n'ont pas. Il s'agit pourtant d'une mesure tout à fait légitime et légale en vue d'assurer l'équité. Par ailleurs, de tels propos révèlent chez la professeure une méconnaissance de la réalité des personnes en situation de handicap. Le handicap n'étant pas toujours visible, il se peut que nous formulions des propos vexatoires sans nous en rendre compte, d'autant plus que certains étudiants et étudiantes ne déclarent pas leur situation de handicap, surtout pour éviter la discrimination ou les microagressions. Enfin, n'oublions pas que, lorsqu'une demande d'accommodement est faite et que le besoin est clairement défini, l'Université a l'obligation de soutenir la personne qui la soumet.

Marqueur de diversité : **identité de genre**

Scénario

Deux personnes (Z et Y) discutent dans une cafétéria. Z dit : ***Jessie m'a écrit ce matin pour une collaboration dans un projet de recherche et, honnêtement, je ne comprends pas ce qu'il me demande au juste. Il me semble un peu stressé en ce moment.***

Très vite Y précise : ***Vous voulez dire « elle »?***

Z répond alors : ***Oui, oui, c'est ça, « lui », « elle », « iel », « ielleux »... peu importe! C'est plus fort que moi. Je vois un homme en face de moi et je n'arrive pas à le décrire en tant que femme. Z continue : Bref, il faut que je le rencontre le plus rapidement possible pour comprendre ce dont il a besoin.***

Analyse

Dans ce cas, malheureusement récurrent et souvent banalisé, nous remarquons que Z a mégenré Jessie en n'utilisant pas le bon pronom. Cela peut être non intentionnel et des erreurs dites de bonne foi peuvent être commises. Il faut alors s'excuser et apprendre à faire plus attention à l'avenir. Mais dans ce cas-ci, c'est plutôt la dernière réplique qui est problématique, car continuer de mégenrer les gens sous prétexte que les attributs physiques d'une personne et le genre qui lui a été assigné à la naissance doivent correspondre à son identité de genre, c'est penser que les besoins et les réalités des personnes trans ne sont pas importants et ne méritent pas d'être respectés. Cela renvoie aussi au cisgenrisme, considéré comme intrinsèque à l'histoire de l'humanité et à l'équilibre de la société.

Mégenrer une personne peut parfois s'avérer d'une extrême violence et entraîner une infraction à la loi, notamment en lien avec la Charte des droits et libertés de la personne. Rappelons d'ailleurs que, en 2017, le gouvernement du Canada a adopté une loi afin de protéger les personnes transgenres et non binaires; l'identité et l'expression de genre ont été ajoutées à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Rappelons aussi que, à l'UdeM, une politique du prénom choisi a été adoptée en 2020 pour l'ensemble de la communauté dans le cadre de la vie universitaire et professionnelle.

Marqueur de diversité : **appartenance aux Premiers Peuples**

Scénario

Dans un cinq à sept organisé à l'occasion de la rentrée universitaire, Carl discute avec les nouveaux et nouvelles membres de sa cohorte en commentant l'actualité politique. Il dit : ***En tant qu'Autochtone, je ne suis pas en faveur des mesures provinciales qui…*** Avant même qu'il termine sa phrase, l'une des personnes présentes s'exclame : ***Oh wow! Je suis surpris, tu n'as vraiment pas l'air autochtone!***



Analyse

Cette exclamation soudaine, sans aucune malveillance, révèle un ou plusieurs stéréotypes ancrés dans l'imaginaire collectif en lien avec les représentations des personnes autochtones.

Il est faux de croire que les Autochtones ont la même apparence physique. Des Autochtones se font souvent dire *Tu n'as pas l'air autochtone* parce qu'il n'y a pas de correspondance entre leur physionomie et la représentation stéréotypée que la société se fait d'eux et d'elles. Il existe pourtant une grande diversité de traits physiques chez les Autochtones. Il est donc possible d'en rencontrer avec des cheveux blonds et des yeux bleus par exemple. De plus, il ne faut pas s'attendre à ce que les Autochtones portent quotidiennement leurs habits ou symboles traditionnels, qui sont généralement réservés aux cérémonies ou aux pow-wow.

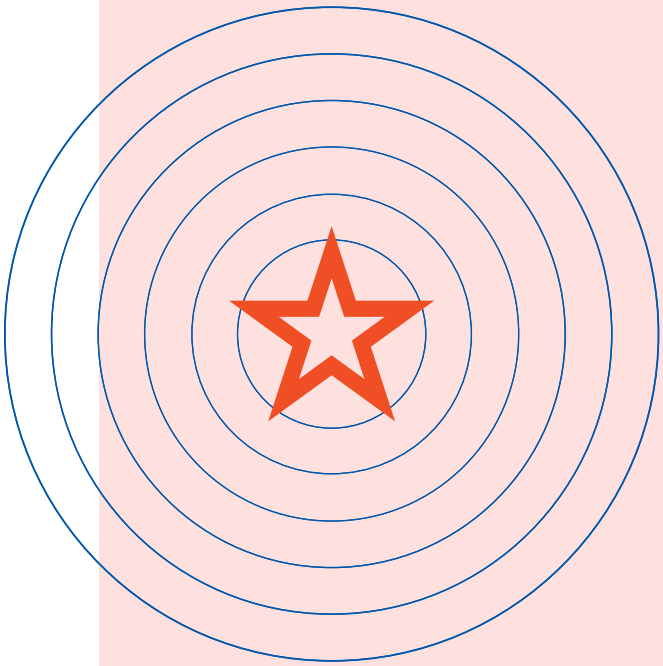
Marqueur de diversité :
race (comme construction sociale), ethnie, culture

Scénario	Analyse
Une professeure ou un professeur félicite son étudiant, issu des communautés noires, après une présentation devant la classe : ***Bravo! Tu as été exceptionnel aujourd'hui. Vraiment un exemple à suivre pour les membres de ta communauté.***	C'est positif comme commentaire, n'est-ce pas? Dans ce cas, la présentation de l'étudiant a marqué le professeur ou la professeure, qui a souligné spontanément la qualité de l'exposé à travers son commentaire. Mais l'étudiant peut percevoir, dans ces propos, que les personnes de sa communauté ne font pas d'aussi belles présentations ou ne sont pas aussi brillantes et articulées que les autres étudiants et étudiantes.

Marqueur de diversité : **sexe**

Scénario

La scène se déroule durant une réunion d'équipe où les membres font un suivi quant à la progression d'un projet en cours. Au moment des échanges, Geneviève commence à expliquer son point de vue, mais elle se fait interrompre rapidement par son collègue Bernard, qui prend ainsi la parole : ***Ce qu'elle veut réellement dire, c'est...*** et qui explique à sa place l'idée de Geneviève.



Analyse

Que pensez-vous de cette situation? Selon vous, quel message envoie le comportement de Bernard? Et que ressent Geneviève qui s'est fait couper la parole au milieu de son intervention?

Peut-être que l'intervention de Bernard partait d'une bonne intention, mais beaucoup de femmes comme Geneviève, notamment celles issues des minorités ethnoculturelles, ont rapporté vivre de la gêne et de la frustration dans des situations similaires. Un tel comportement pourrait laisser entendre que les femmes, parce qu'elles sont femmes, abordent en général maladroitement les sujets complexes au travail, qu'elles ne les maîtrisent pas suffisamment ou qu'elles ne sont pas assez intelligentes pour bien articuler leurs idées.

Aider ses collègues à exprimer leurs points de vue est un geste bienveillant et qui peut s'observer dans n'importe quelle équipe de travail, mais le faire en étant convaincu que la parole d'un homme a plus de valeur, qu'elle est plus urgente et plus intéressante que celle d'une femme est profondément problématique, alarmant et simplement sexiste. Cela est tout aussi vrai dans le cas de personnes ayant des accents différents, une faible maîtrise de la langue de travail ou des troubles de santé mentale invisibles.

Autres exemples de microagressions

Marqueur de diversité : **âge**

- Associer les compétences ou la fonction d'une personne à son âge : *Vous êtes quand même jeune pour être directrice*.
- Ignorer les avis des personnes les plus jeunes ou les plus âgées en supposant un manque d'expérience.
- Surcharger les jeunes collègues en présumant en présumant qu'elles et ils n'ont pas d'obligations familiales ou d'enfants à charge.

Marqueur de diversité : **apparence physique**

- Faire un commentaire sur la perte ou le gain de poids d'une personne.
- Juger ses choix alimentaires (exemple : *Tu devrais manger quelque chose de plus sain*) ou lui suggérer un régime sans demande préalable.
- Attribuer des traits de personnalité selon le poids d'une personne, en supposant par exemple qu'une personne est paresseuse parce qu'elle est en surpoids.
- Porter un regard méprisant ou de dégoût sur une personne en surpoids (lorsqu'elle mange en public ou porte des vêtements considérés comme « non flatteurs » par exemple).

Marqueur de diversité : **vivre avec une situation de handicap**

- Ne pas établir de contact visuel avec les personnes en situation de handicap (ne pas les regarder) malgré leur présence dans la salle.
- La féliciter pour son « courage » à venir à l'université, sous-entendant une condition exceptionnelle.
- Minimiser ses demandes d'accommodements en les percevant comme excessives.
- Parler plus fort ou plus lentement avec une personne en situation de handicap (notamment avec les personnes non voyantes).

Marqueur de diversité : **identité de genre et orientation sexuelle**

- Supposer l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne selon son apparence, sa façon de parler ou son comportement (expression de genre).
- Faire des blagues ou des commentaires ridiculisant les personnes 2ELGBTQIA+ sous couvert d'humour (exemples : *Ah! c'est tellement gai* ou *Bientôt on ne sera plus capable de prononcer le nom complet « 2ELGBTQIA+ » tellement il y a de lettres dedans*, etc.).
- Exclure les réalités et les perspectives des personnes 2ELGBTQIA+ des discussion, les rendant moins visibles.
- Poser des questions intrusives sur la « véritable » identité de genre, l'orientation sexuelle ou la transition d'une personne, sous couvert de curiosité.

Marqueur de diversité : **race (comme construction sociale), ethnie, culture**

- Confondre fréquemment des personnes d'un même groupe ethnoculturel (*Elles se ressemblent toutes*).
- Constamment mal prononcer un prénom ou attribuer un surnom (sous prétexte de résoudre ainsi la difficulté).
- Toucher une personne sans son consentement (cheveux, vêtements, corps (comme si cette personne était un être exotique, et que ses limites personnelles n'avaient pas besoin d'être respectées).

Marqueur de diversité : **religion et croyances**

- Présumer que toutes les personnes d'une religion partagent les mêmes opinions politiques, morales ou sociales ou les décrire comme formant un bloc monolithique dans leurs croyances et comportements.
- Poser des questions intrusives sur les croyances d'une personne sur un ton semi-accusateur (exemples : *Comment peux-tu croire quelque chose comme ça? ou encore Comment peux-tu suivre une religion aussi violente?*).
- Faire des blagues ou critiques sur les symboles ou vêtements religieux (exemples : *Ça cache ta vraie beauté, tu devrais enlever ton foulard*).
- Faire des blagues ou des commentaires déplacés sur les personnes athées, qui peuvent parfois passer inaperçus (exemple : *Ah, mais toi, tu as décidé d'être ton propre dieu! Il faut quand même oser lol!*).

Marqueur de diversité : **sexe**

- Décourager une personne de suivre un parcours de carrière ou de formation jugé non conventionnelle pour son genre, par exemple un homme qui souhaite devenir éducateur de la petite enfance, ou une femme qui veut devenir développeuse informatique.
- S'approprier de façon récurrente les idées des femmes (l'effet Matilda).
- Douter des compétences d'une femme pour un pose de gestion sous prétexte d'exigences élevées.

Marqueur de diversité : **statut socioéconomique**

- Faire des blagues sur le fait qu'une personne « vient du ghetto » ou d'une région éloignée considérée comme « sous-développée ».
- Dire à une personne qu'elle pourrait « s'en sortir » si « elle travaillait plus dur », ignorant les complexités systémiques qui influencent la pauvreté et le statut économique.
- Remettre en question la compétence ou l'adéquation professionnelle d'une personne en se basant sur son apparence vestimentaire.
- Inviter des collègues à des évènements qui impliquent des dépenses ou des cotisations sans considérer leurs contraintes financières.

Les répercussions des microagressions

Comment réagissent les personnes qui en font l'objet?

Les réactions aux microagressions varient. Si certaines personnes se sentent à l'aide d'intervenir directement, cette capacité n'est pas partagée par tous et toutes, notamment par les personnes appartenant aux groupes marginalisés. Bon nombre d'entre elles éprouvent des difficultés à se défendre, non pas en raison d'une quelconque incompétence personnelle, mais souvent à cause du contexte et des circonstance dans lesquels elles se trouvent.

En effet, de nombreux facteurs peuvent empêcher une réaction immédiate.
Voici les obstacles les plus fréquents.

L'effet de gel

Étonnement et sidération empêchant toute réplique. Cette situation est très fréquente chez les nouvelles et nouveaux collègues en contexte d'intégration, ou la peur d'etre perçus comme des éléments perturbateurs peut les dissuader de répondre à une microagression.

Difficulté à reconnaître ou à interpréter l'évènement survenu

Incapacité à formuler ou à qualifier adéquatement la microagression, ce qui peut compliquer la recherche de soutien.

La peur des conséquences ou de potentielles sanctions (directes ou indirectes)

Crainte de représailles, surtout face à des personnes en position de pouvoir (rappelons-nous les ingrédients d'une microagression).

L'indisponibilité émotionnelle

Accumulation de microagressions entrainant une lassitude et un manque d'énergie émotionnelle ou mentale pour affronter une nouvelle situation.

L'absence de témoins

Isolement et doute sur la validité de son expérience vécue sans soutien extérieur. Les témoins jouent un rôle crucial en intervenant, en validant les perceptions et les interprétations des victimes et en les aidant à gérer la situation.

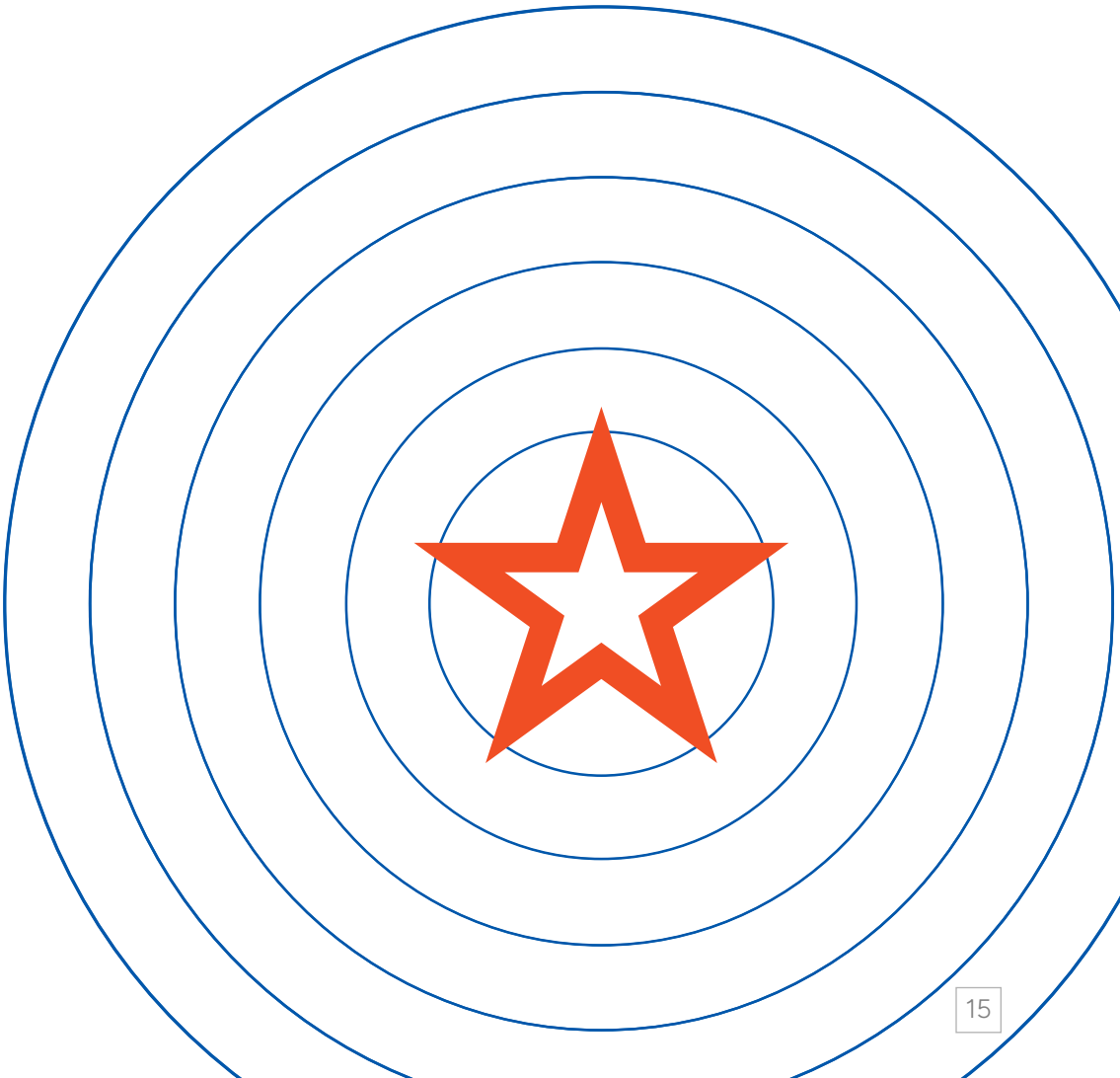
Si ces facteurs empêchent souvent les réactions immédiates aux microagressions, ils peuvent également avoir des répercussions à long terme, entraînant notamment :

→ une importante perte d'estime de soi,

→ un sentiment de dévalorisation,

- → un épuisement émotionnel, psychique et physique,
- → un sentiment d'impuissance,
- → une dépression,
- → une méfiance envers les collègues et envers l'université comme institution équitable et inclusive,
- → une diminution de l'engagement, de la collaboration et de la participation dans les classes et au sein des équipes de travail,
- → une perte de motivation pour étudier ou travailler,
- → un frein à l'intégration et au développement au sein de l'organisation.

Subir une microagression peut être perçu comme un simple manque de civilité ou une offense passagère qu'on peut gérer par une brève intervention. Cependant, il est important de reconnaître que l'effet d'une microagression n'est pas « micro » et qu'il est surtout cumulatif.



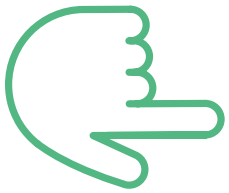
Stratégies pour mettre fin aux microagressions

Cette dernière section du guide est consacrée aux stratégies que vous pouvez appliquer pour mettre fin aux microagressions, en tenant compte des différents rôles que nous pouvons jouer dans ces situations. Vous explorerez trois perspectives distinctes :



1. **celle de la personne qui fait l'objet d'une microagression,**
2. **celle de la personne qui en est témoin,**
3. **celle de la personne qui la commet.**

Ces stratégies, inspirées des bonnes pratiques, ne sont pas des solutions infaillibles à tous les problèmes, mais des pistes d'action. Au-delà de ces recommandations, nous rappelons qu'il est essentiel de toujours prioriser votre sécurité et votre bien-être dans toutes les circonstances.



Mettre fin aux microagressions **en tant que personne qui en fait l'objet**

Vous vous sentez suffisamment à l'aise pour réagir immédiatement

- Amorcez la conversation par une question d'éclaircissement pour comprendre l'intention de votre interlocuteur ou interlocutrice. Par exemple, vous pourriez dire *Je pense que je vous ai entendu dire que…*, répéter son propos et continuer en demandant *Pouvez-vous m'expliquer comment vous est venue cette conclusion?*
- Accordez du temps à la personne pour qu'elle puisse expliquer l'intention derrière son propos ou son geste.
- Exprimez votre perspective en précisant comment vous avez perçu son propos ou son geste. Le plus important à cette étape est de **rendre visibles la microagression et les messages sous-jacents.** Vous pourriez ainsi dire *Peut-être que vous n'en aviez pas conscience, mais lorsque vous avez mentionné que…*, formuler le commentaire, souligner *Cela a été blessant ou offensant, car…* et donner la raison. Vous pourriez suggérer alors une piste de solution : *À l'avenir, il serait plus approprié de dire…* et proposer une nouvelle formulation.
- Si la conversation se révèle constructive et que la personne semble de bonne foi, dites-lui que vous appréciez son ouverture à clarifier ses intentions et que vous espérez qu'elle reconnaît votre besoin d'éclaircir la situation.

- Si la discussion devient compliquée et émotionnellement chargée, et si vous sentez qu'elle ne débouchera sur rien de constructif, il est préférable de l'interrompre afin d'éviter toute aggravation de la situation. Par exemple, vous pouvez utiliser cette phrase pour clore la conversation : *Il me semble que nous réagissons de façon émotive en ce moment. J'ai l'impression que nous ne parvenons pas à nous écouter calmement. Peut-être pourrions-nous reprendre cette discussion plus tard? Merci.*

Rappelez-vous en tout temps ces quelques principes :

- Avant de réagir, il est conseillé de préparer votre intervention, vos arguments, et de choisir soigneusement le moment et le lieu appropriés et les plus sécuritaires pour vous.
- Si vous ressentez des émotions intenses, il serait plus judicieux de prendre un peu de recul avant de revenir sur l'incident. Vous pourriez par exemple vous éloigner du lieu où se trouve la personne responsable de la microagression, faire une courte promenade et respirer calmement.
- La majorité des microagressions se produisent par inadvertance. Votre réponse devrait d'abord vous permettre de clarifier les intentions de votre interlocuteur ou interlocutrice : concentrez-vous sur le propos ou le geste de la microagression plutôt que sur la personne elle-même. Commencer la discussion en accusant la personne de racisme, de sexisme ou d'homophobie peut créer une tension. Il est donc important d'expliquer calmement en quoi le propos tenu ou le geste posé était problématique; cela permet de maintenir une approche objective et offre à la personne la possibilité de s'excuser et de rester ouverte au dialogue.
- Le plus important dans votre intervention, c'est vous-même, votre bien-être, et non la personne en face de vous. Expliquer votre perspective et les raisons de votre vexation, surtout si vous subissez fréquemment des microagressions, peut s'avérer psychologiquement et émotionnellement épuisant. Rien ne vous oblige à fournir des justifications ou des explications approfondies si vous ne le souhaitez pas.

Vous ne vous sentez pas à l'aise de répondre immédiatement ou préférez envisager une autre approche.

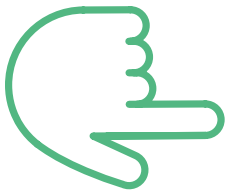
Si la situation liée à la microagression éveille d'anciennes blessures ou des souvenirs douloureux, ou si elle vous met particulièrement mal à l'aise, vous êtes totalement libre de ne pas y répondre directement. Votre bien-être et votre sécurité doivent rester prioritaires. Gardez à l'esprit que vous avez d'autres options pour gérer le problème.

→ **Parler à une personne de confiance :** cette personne peut être un ou une collègue ou une personne de confiance dans un cercle plus large. Dans ce genre de situation, il est fortement conseillé de discuter de l'incident avec ses gestionnaires, dont la position d'autorité peut faciliter une intervention stratégique et efficace. Cela offre aussi l'occasion de les sensibiliser à votre vécu et de les mobiliser pour créer des environnements d'études, de travail et de recherche exempts de harcèlement et de discrimination.

→ **Faire appel au Bureau du respect de la personne :** le Bureau du respect de la personne (BRP) est formé de professionnelles en matière d'intervention prêtes à vous écouter sans jugement, à vous conseiller et à vous soutenir dans la recherche de solutions pour mettre fin à la situation qui vous affecte. Si vous songez à solliciter le BRP, il est fortement recommandé de **consigner, si possible, les détails de l'incident,** par exemple le lieu où la microagression a eu lieu, la date, l'heure, les noms de la personne impliquée et des témoins s'il y a lieu, les gestes posés ou les propos tenus, vos réactions et sentiments à la suite de la microagression et à qui vous en avez parlé.

→ **Autres ressources :**

- le Bureau de l'ombudsman,
- le Centre de santé et de consultation psychologique,
- le Programme mieux-être de l'Alliance pour la santé étudiante au Québec,
- le Programme d'aide aux employés et à la famille,
- les comités d'EDI dans les facultés et départements (comme le comité antiraciste et inclusif de l'École de travail social de l'UdeM).



Mettre fin aux microagressions **en tant que témoin**

Dans leur ouvrage *Disarming Racial Microaggressions : Microintervention Strategies for Targets, Allies, and Bystanders*, Derald Wing Sue et ses collaborateurs soulignent que, pour contrer les microagressions, il est essentiel d'utiliser des **micro-interventions.** Il s'agit de petites actions ou paroles que nous pouvons mettre en œuvre, individuellement ou collectivement, pour prévenir et combattre les microagressions. À l'instar des microagressions, les micro-interventions peuvent être verbales ou comportementales et doivent cibler les messages sous-jacents et les préjugés inhérents aux microagressions.

Selon la stratégie d'intervention élaborée par les auteurs, il y a quatre étapes clés pour répondre efficacement à une microagression. Il est important de vous rappeler que vous avez toujours le choix de ne pas intervenir si vous ne vous sentez pas à l'aise d'agir ou si vous préférez ne pas le faire en tant que témoin.

1. **Rendre l'invisible visible :** c'est la première étape et la plus importante de toute votre intervention. Rappelez-vous que la force des microagressions réside dans leur nature subtile et insidieuse (ces adjectifs laissent entendre que la microagression est volontaire, le mot *insidieux* ayant pour synonymes «sournois», «malhonnête», «trompeur» notamment; pour refléter le caractère généralement non intentionnel de la microagression, pourrait-on parler de sa nature voilée?). Il est donc essentiel de repérer les messages sous-jacents dans les propos ou les gestes de la personne qui commet la microagression. Une méthode efficace pour y parvenir consiste à demander des éclaircissements : *Pourriez-vous clarifier ce que vous venez de dire? Je ne comprends pas bien votre idée.*
2. **Neutraliser la microagression :** en donnant à son auteur ou auteure la possibilité d'expliquer son point de vue, votre objectif est d'interrompre la microagression et de la neutraliser. Pour y parvenir, vous pouvez exprimer verbalement votre désaccord en disant *Je ne suis pas d'accord avec ce propos* ou encore *Je ne vois pas les choses de la même façon, car…* et détailler votre perspective. D'autres approches moins directes sont également possibles. Par exemple, vous pouvez exprimer votre étonnement ou votre surprise à la suite d'un propos tenu, ou montrer votre incompréhension vis-à-vis d'une attitude particulière. Ces exemples de phrases peuvent être efficaces : *Ouf… vous allez très loin avec ce commentaire* ou *Oh, votre commentaire n'est quand même pas sérieux!* Vous pouvez aussi utiliser le langage non verbal pour interrompre la microagression. Vous pouvez ainsi

   → secouer la tête,
   → regarder vers le bas ou regarder ailleurs,
   → couvrir votre bouche avec votre main (signe d'exclamation).

Enfin, vous pouvez simplement interrompre la microagression et rediriger la conversation pour protéger la personne concernée et éviter qu'elle soit blessée. Une technique efficace consiste à dire *Je suggère de ne pas poursuivre dans cette direction, cette discussion pourrait mettre plusieurs personnes mal à l'aise. Concentrons-nous plutôt sur la tâche à accomplir ou sur les points de notre ordre du jour.*

3. **Sensibiliser le ou la responsable de la microagression :** nous avons tous et toutes des préjugés inconscients et pouvons commettre des microagressions sans le savoir. Il est donc important d'avoir la possibilité de rectifier ses erreurs et d'apprendre à faire mieux. Après avoir interrompu et neutralisé la microagression, il est recommandé d'engager un dialogue avec la personne qui l'a commise. En privé et avec tact, expliquez comment et pourquoi son propos ou son geste était offensant. Séparez l'intention de l'effet produit. Ainsi, vous pourriez lui dire *Je sais que vous ne vous en êtes peut-être pas rendu compte, mais votre commentaire à l'encontre de* (nom de la personne qui en a fait l'objet) *était vexant parce que* (raison). Une autre méthode pour y parvenir consiste à faire appel aux valeurs de la personne pour réduire sa résistance et l'aider à comprendre la portée de son propos et de son geste : *Je sais que vous cherchez à favoriser le respect et l'ouverture, mais ce commentaire va à l'encontre de vos intentions d'inclusion.*

Enfin, terminez votre intervention en encourageant la personne responsable du geste ou des propos offensants à réfléchir sur ses croyances et attitudes, en visant à la sensibiliser aux microagressions et à la transformer potentiellement en alliée. Voici quelques exemples de phrases que vous pouvez utiliser.

- **Souligner les points communs entre la personne qui commet la microagression et la personne qui en fait l'objet :** C'est un stéréotype sur les personnes autochtones. Saviez-vous que (nom) aspire à devenir gestionnaire, tout comme vous? Vous devriez lui parler, en réalité, vous avez beaucoup de points communs!

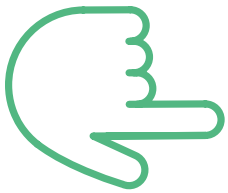
- **Faire appel à l'empathie :** Les personnes issues de groupes minoritaires sont parfaitement compétentes et qualifiées pour occuper ces postes. Elles n'ont pas été embauchées uniquement en raison de la nouvelle politique d'EDI ou de leur appartenance à des groupes comme les personnes noires, asiatiques, 2SLGBTQIA+ ou en situation de handicap. Comment vous sentiriez-vous si quelqu'un remettait en question votre crédibilité et vos compétences en invoquant votre couleur de peau, votre identité de genre ou votre âge?

- **Démontrer à la personne à l'origine de la microagression les avantages à tirer profit de la situation :** Je sais que vous dirigez actuellement une équipe de recherche sur (sujet). Comprendre pourquoi et comment les préjugés et les stéréotypes peuvent être nuisibles dans votre pratique fera de vous et de vos étudiantes et étudiants de meilleurs praticiens. Je vous recommande (une lecture, un webinaire, une conférence, etc.) qui vous aidera à saisir l'effet des préjugés sur nos perceptions.

4. **Chercher une intervention externe :** comme il a été dit plus haut, si vous ne vous sentez pas à l'aise ou en confiance pour intervenir en cas de microagression, ou si vous avez des doutes sur le bon déroulement de votre intervention, il est préférable d'envisager une autre stratégie. Par exemple, vous pouvez discuter de la situation avec votre gestionnaire ou vos collègues pour valider votre interprétation de l'incident et déterminer la meilleure façon d'aborder le sujet avec la personne responsable de la microagression. Vous pouvez également solliciter l'aide du BRP et des autres ressources suggérées précédemment.

Avant d'intervenir, il est important de :

- → Vous informer sur les différents types de microagressions, en gardant à l'esprit qu'elles peuvent souvent prendre la forme de comportements et de commentaires banals et involontaires. Apprenez à reconnaître ces microagressions et leurs conséquences, notamment en écoutant les personnes qui en ont fait l'objet. Ces dernières peuvent vous expliquer comment des comportements ou des propos apparemment anodins peuvent en réalité dénigrer certains groupes.
- → Tendre la main et l'oreille en validant les sentiments de la personne faisant l'objet d'une microagression. Cela peut simplement consister à confirmer que ce qu'elle a vécu était effectivement un comportement biaisé ou inapproprié. Rappelez-vous qu'il n'est pas nécessaire d'appartenir à un groupe pour interrompre une microagression.
- → Demander à la personne faisant l'objet d'une microagression si elle vous autorise à intervenir. Si elle accepte, préparez soigneusement votre intervention.
- → Vous rappeler que votre intervention doit se faire en votre propre nom, en exprimant votre propre inconfort et malaise. Évitez les formules telles que *Au nom de..., qui est ici et qui vient de vivre une microagression...*
- → Prendre un peu de recul avant de revenir sur l'incident si vos émotions sont vives. Vous pouvez, par exemple, quitter le lieu où se trouve la personne responsable de la microagression, faire une petite promenade et respirer calmement.



Mettre fin aux microagressions **en tant que responsable de l'incident**

Comme il est dit dans les capsules vidéos, tout le monde peut commettre des microagressions sans s'en rendre compte, en dépit des meilleures intentions. Nos propos ou nos gestes, influencés par nos préjugés et croyances, peuvent blesser les autres sur le plan psychologique et émotionnel. De plus, porter un ou plusieurs marqueurs de diversité ne nous immunise pas non plus contre des propos ou des comportements vis-à-vis de personnes différentes de nous qui pourraient les considérer comme des microagressions.

L'essentiel, lorsqu'une microagression se produit, est de réagir avec empathie, ouverture et humilité, envers vous-même et envers la personne concernée. Rappelez-vous que donner une rétroaction demande du courage à l'autre personne. Considérez cela comme un cadeau et un signe qu'elle tient à votre relation.

Voici quatre étapes clés pour gérer la situation.

1. **Reconnaître la microagression**
   Lorsqu'une personne vous explique comment vos propos ou actions l'ont affectée, écoutez-la sans jugement et d'une oreille attentive. Même avec les meilleures intentions, nos actions peuvent avoir un effet différent de ce que nous espérions.
   Il n'y a rien de plus blessant que de minimiser les sentiments de l'autre personne en lui disant qu'elle a mal compris ou qu'elle exagère. Cette attitude reflète un manque d'empathie et d'humilité. Au contraire, reconnaissez la portée de vos actions, remerciez la personne pour son intervention et appréciez le courage et la confiance dont elle a fait preuve pour vous en parler.

2. **S'excuser**
   Les excuses les plus efficaces sont celles qui sont brèves et sincères. Si vous n'êtes pas prêt ou prête à vous excuser, il vaut mieux attendre.

   Quand vous l'êtes, vous pourriez dire : *Je regrette vraiment que mes paroles ou actions aient eu cet effet sur toi. Ce n'était pas mon intention. Je te remercie de m'avoir fait part de ce que tu as ressenti, car il est important pour moi de maintenir une relation de confiance avec mes collègues, surtout avec toi.*

3. **S’informer et travailler sur ses comportements ou propos inappropriés**
   Il est normal de ressentir de la culpabilité après avoir blessé quelqu’un, mais ce sentiment n’a de valeur que s’il mène à un changement. Pour comprendre la portée de vos actions, mettez-vous à la place de l’autre et renseignez-vous sur ce qui a pu provoquer sa réaction.

   C’est à vous de comprendre l’incidence de vos gestes, pas à l’autre de vous renseigner sur les contextes en jeu (sociaux, culturels ou historiques). En vous informant, vous montrez que vous prenez la situation au sérieux et que vous souhaitez évoluer.

4. **Devenir une personne alliée**
   Devenir une personne alliée, c’est aider à alléger la charge mentale de ceux et celles qui subissent des microagressions au quotidien. En les dénonçant, même si vous n’en êtes pas la cible, vous devenez agent de changement et contribuez à maintenir un milieu de vie, d’études et de travail plus sain, sécuritaire et inclusif.

Démystifier le rôle d’une personne alliée

- → Rien ne vous oblige à jouer les héros ou à tout savoir; agissez sur ce qui vous tient le plus à cœur, avec sincérité.
- → Il n’est pas nécessaire d’avoir des habiletés en communication pour faire avancer les choses; montrer son soutien suffit.
- → Tout le monde peut et doit agir; ce n’est pas aux seules personnes en situation d’autorité à intervenir.
- → Avoir des privilèges (hérités ou mérités) ne constitue pas un crime; mais en avoir conscience est essentiel pour amorcer un changement et briser les barrières que d’autres rencontrent.
- → Apprendre, c’est important, mais évoluer et changer soi-même l’est encore plus. Changer ses perceptions ne signifie pas renier qui l’on est, mais simplement s’adapter pour mieux vivre dans un environnement où les relations sociales influencent le sentiment d’appartenance et le bien-être.

Conclusion

Nous espérons que ce guide vous aura permis de mieux comprendre ce que sont les microagressions, comment elles se manifestent et, surtout, comment nous pouvons y remédier. Chacun et chacune de nous a un rôle à jouer pour créer un environnement où tout le monde se sent respecté et inclus.

Nous vous encourageons à mettre en pratique les stratégies présentées ici, à continuer d'apprendre et à faire preuve de vigilance et de civilité dans votre quotidien. Pour que ces efforts aient des retombées encore plus grandes, n'hésitez pas à partager ce guide avec vos collègues et dans vos cercles.

Si vous souhaitez aller plus loin dans votre réflexion, nous vous invitons à consulter notre site Web (umontreal.ca/diversite/) ainsi que nos capsules sur les microagressions.

Quelques termes clés

Pour approfondir votre compréhension des microagressions, il est essentiel de vous familiariser avec certains termes clés. Se familiariser avec ces termes est important pour saisir les nuances des microagressions et leurs répercussions au sein de notre grande communauté.

Nous vous invitons à les explorer avant de poursuivre votre lecture. Vous pouvez y revenir à tout moment pour les consulter à nouveau si nécessaire.

Accommodement
Alliée (personne)
Biais ou préjugé inconscient
Discrimination
Diversité
Équité
Expression de genre
Genre
Groupes marginalisés
Groupes sous-représentés
Homophobie
Identité de genre
Inclusion
Milieu de travail inclusif
Mégenrer
Non binaire (personne)
Peuples autochtones
Préjugé
Privilège, positions de privilège
Race
Racisme
Sexe assigné à la naissance
Sexisme
Situation de handicap (personne en)
Stéréotype
Trans (personne)
Transphobie
Trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH)

Accommodement

Mesure mise en place afin d'assurer le droit à l'égalité qui est accordé à tout individu selon la Charte des droits et libertés de la personne. Dans un contexte universitaire, les accommodements permettent d'empêcher les situations de discrimination issues des directives, de règlements, de politiques ou de toute autre norme [adoptée] par l'Université. Il est obligatoire pour une institution de répondre à une demande d'accommodements liée à de la discrimination causée par un ou plusieurs motifs inscrits dans la Charte.

Définition tirée du guide sur le traitement des demandes d'accommodements, résumé de la directive votée par l'UdeM et la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal.

Alliée (personne)

Personne qui s'engage activement à en apprendre davantage sur les défis auxquels font face une personne ou un groupe de personnes confrontées à de la discrimination et qui travaille de façon solidaire avec celles-ci pour lutter contre toute forme d'oppression.

Être une personne alliée n'est pas simplement une question d'identité; cela implique la prise de mesures concrètes. Une personne alliée peut par exemple défendre les droits ou répondre aux besoins des personnes confrontées à de la discrimination, ou encore travailler activement au sein même des structures sociales, politiques ou économiques pour remettre en question et éliminer les politiques et les pratiques oppressives.

Idéalement, une personne alliée reconnaît et comprend le privilège dont elle bénéficie, et elle peut l'utiliser pour aider les personnes dont elle est une alliée. Une personne alliée peut aussi être confrontée à de la discrimination dans une sphère de sa vie, même si elle bénéficie de certains privilèges dans une autre sphère. Un homme autochtone peut par exemple être confronté à de la discrimination en tant que personne autochtone, mais bénéficier de certains privilèges en tant qu'homme. Ainsi, un homme autochtone peut être un allié auprès des femmes. De même, un homme gai peut être un allié auprès des personnes trans.

Définition tirée du Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion du gouvernement du Canada.

Biais ou préjugé inconscient

Selon le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (s.d.), le biais ou préjugé inconscient est une attitude, un stéréotype, une motivation ou une hypothèse de nature implicite qui peut se manifester à l'insu de la personne qui affiche ce préjugé ou indépendamment de son contrôle ou de son intention. Le biais ou préjugé inconscient est le fruit de l'expérience de vie des individus et nul n'en est à l'abri. Tout le monde a des biais implicites ou inconscients.

À titre d'exemple, mentionnons les préjugés fondés sur le sexe, la culture, la « race » ou l'origine ethnique, le handicap, l'âge, la langue et les institutions d'attache. Au fil du temps, les décisions qui s'appuient sur des préjugés inconscients peuvent avoir un effet cumulatif qui finit par influer grandement sur la vie et l'égalité des chances des personnes concernées.

Ces biais ou préjugés émanent de systèmes d'oppression qui influencent les comportements individuels, pouvant entraîner des actes discriminatoires.

Définition tirée du lexique de l'Université du Québec à Montréal.

Discrimination

Le fait de traiter une personne différemment en raison de ses caractéristiques personnelles et l'empêcher d'exercer ses droits. Traiter une personne différemment, c'est la distinguer, l'exclure ou la préférer en raison de ses caractéristiques personnelles. L'âge, l'origine ou le sexe sont des exemples de caractéristiques personnelles. Il y a 14 caractéristiques personnelles qui sont des motifs interdits de discrimination.

Définition de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Diversité

Elle concerne tout l'éventail de dimensions que chacun et chacune de nous possède. Elle désigne l'expression de plusieurs points de vue, d'approches et d'expériences variées en lien avec les caractéristiques différentes des personnes : sexe assigné à la naissance, identité et expression de genre, orientation sexuelle, appartenance aux Premiers Peuples, situations de handicap, appartenance à un groupe racisé, condition sociale, niveau d'éducation, âge, statut d'immigration, lieu d'origine, origine ethnoculturelle, langue, religion, état civil ou situation matrimoniale, grossesse, situation ou responsabilités de parent, et autres attributs. Notons aussi

qu'une même personne, selon un principe d'intersectionnalité, peut être porteuse de deux ou plusieurs de ces marqueurs de diversité.

Définition tirée de la formation Équité, diversité et inclusion de l'Université de Montréal.

Équité

C'est la mise en œuvre de mécanismes, de mesures et de pratiques qui visent à corriger l'impact des inégalités passées et présentes dans la société et à l'Université et à mettre fin à la discrimination en éliminant les obstacles systémiques et autres barrières à l'inclusion. Une démarche d'équité légitime un traitement différencié qui favorise l'égalité des chances afin que les personnes appartenant à des groupes minoritaires soient traitées de façon juste et bénéficient de chances égales en matière d'éducation, d'emploi et d'avancement.

Définition tirée de la formation Équité, diversité et inclusion de l'Université de Montréal.

Expression de genre

L'expression de genre est la manière dont une personne exprime ouvertement son genre. Cela peut inclure ses comportements et son apparence, comme ses choix vestimentaires, sa coiffure, le port de maquillage, son langage corporel et sa voix. De plus, l'expression de genre inclut couramment le choix d'un nom et d'un pronom pour se définir. Il existe une diversité d'expériences individuelles de l'*identité de genre* et de l'*expression de genre*. Les termes *identité de genre* et *expression de genre* comprennent un large éventail de diversité des genres.

Définition du ministère de la Justice du gouvernement du Canada.

Genre

Statut d'une personne en société en tant qu'homme, femme ou personne non binaire. Si le sexe d'une personne est considéré uniquement sous l'angle biologique (p. ex. sexe assigné à la naissance), le genre d'une personne est pour sa part influencé par de nombreux facteurs, dont les caractéristiques biologiques, les normes culturelles et comportementales et l'expérience personnelle.

Définition tirée du Lexique sur la diversité sexuelle et de genre du gouvernement du Canada

Groupes marginalisés

Groupe de personnes qui est exclu d'une participation pleine et significative à la société, généralement en raison de discrimination ou d'autres moyens d'oppression.

Les membres d'un groupe marginalisé ont un accès réduit à des ressources, des occasions et des services.

Un groupe de personnes peut être marginalisé en fonction de facteurs tels que la race, l'ethnicité, le sexe, le genre, les capacités, l'âge, la religion, le statut socioéconomique, la classe sociale, [la langue, le poids] et le lieu géographique.

Définition tirée du Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion du gouvernement du Canada.

Groupes sous-représentés

Groupe de personnes dont la représentation dans un sous-groupe donné de la société est moins élevée que sa représentation dans la population générale.

Par exemple, si un groupe de personnes représente 20 % de la population générale, mais seulement 10 % des personnes travaillant dans un domaine d'emploi particulier, il est considéré comme étant un groupe sous-représenté dans ce domaine d'emploi.

Les femmes, les personnes en situation de handicap, les peuples autochtones, les membres des communautés 2ELGBTQI+ et les groupes racisés sont généralement considérés comme des groupes sous-représentés [dans plusieurs postes, particulièrement ceux de décision, d'influence, de prestige, ceux qui sont les mieux rémunérés]. Les groupes sous-représentés font souvent face à des obstacles systémiques.

Définition tirée du Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion du gouvernement du Canada.

Selon le Programme d'accès à l'égalité en emploi, les groupes sous-représentés sont :

- → les femmes;
- → les Autochtones, c'est-à-dire les peuples des Premières Nations, les Inuits et les Métis du Canada;
- → les minorités visibles, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de couleur blanche;
- → les minorités ethniques, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais;
- → les personnes handicapées [désignées] dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Homophobie

Ce terme désigne l'ensemble des attitudes, des [actions] et des paroles négatives envers l'homosexualité pouvant mener à la discrimination, directe ou indirecte, envers les personnes homosexuelles, bisexuelles ou celles perçues comme telles. Il existe également des variantes de l'homophobie comme la lesbophobie lorsque cette aversion est plus particulièrement conçue contre les lesbiennes ou la biphobie lorsqu'il s'agit de personnes bisexuelles.

Définition tirée du lexique de la Fondation Émergence.

Identité de genre

Sensation intérieure et profonde d'être homme ou femme, d'être homme et femme, ni l'un ni l'autre, ou encore de se situer quelque part le long du spectre du genre. L'identité de genre d'une personne peut correspondre ou non au genre habituellement associé au sexe qui lui a été assigné à la naissance. L'identité de genre n'est pas nécessairement apparente et elle n'est pas liée à l'orientation sexuelle.

Définition tirée du Lexique sur la diversité sexuelle et de genre du gouvernement du Canada.

Inclusion

Elle fait référence à l'action de mettre en place un environnement sécuritaire et respectueux de la diversité afin que tous les membres d'une institution, quelles que soient les diversités dont elles ou ils sont porteurs, puissent s'y reconnaître selon l'identité qui leur est propre, y développer un sentiment d'appartenance et contribuer à sa transformation.

Un accompagnement soutenu vise à favoriser leur bien-être, leur participation, leur accomplissement et leur cheminement dans l'atteinte d'un objectif commun. L'inclusion constitue une responsabilité collective.

Définition tirée de la formation Équité, diversité et inclusion de l'Université de Montréal.

Milieu de travail inclusif

Dans une organisation, environnement de travail où les différences sur les plans de l'identité, des capacités, des antécédents, des cultures, des compétences, des expériences et des points de vue des membres du personnel sont reconnues, valorisées et mises à profit par la direction et leurs collègues, ce qui favorise le sentiment d'appartenance et la participation de tous les membres du personnel.

Définition tirée du Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion du gouvernement du Canada.

Mégenrer

Attribuer à une personne, intentionnellement ou non, un genre qui ne correspond pas à son identité de genre.

Mégenrer peut se traduire par l'utilisation de pronoms, d'un vocabulaire, d'accords ou de salutations qui ne correspondent pas à l'identité de genre de la personne dont il est question.

Définition tirée du Lexique sur la diversité sexuelle et de genre du gouvernement du Canada.

Non binaire (personne)

Se dit d'une personne dont l'identité de genre se situe en dehors du modèle de genre binaire homme ou femme. Les personnes non binaires peuvent redéfinir le genre ou simplement refuser de se définir selon un genre.

Définition tirée du Lexique sur la diversité sexuelle et de genre du gouvernement du Canada.

Peuples autochtones

Les descendants des premiers habitants de l'Amérique du Nord. *Peuples autochtones* peut être utilisé pour décrire collectivement trois groupes reconnus dans la Loi constitutionnelle de 1982 : les Premières Nations / les Indiens, les Inuits et les Métis. Ce sont des peuples séparés avec des histoires, des langues, des pratiques culturelles, des croyances spirituelles et des objectifs politiques uniques. Le mot *autochtone* est un terme générique qui désigne les trois peuples. Il n'est pas interchangeable avec *Premières Nations* mais peut être utilisé indifféremment avec *peuples autochtones*, nom collectif qui désigne les peuples originaires d'Amérique du Nord et leurs descendants. Il ne devrait pas non plus être utilisé pour désigner un ou deux des trois groupes reconnus.

Définition tirée du Glossaire de la Fondation canadienne des relations raciales.

Préjugé

Opinion, préférence [...] ou inclinaison, souvent conçu[es] sans justification raisonnable et qui influe sur la capacité d'un individu ou d'un groupe à évaluer une situation donnée de manière objective et exacte. Une crainte raisonnable de

partialité existe lorsqu'un individu ou un groupe présume d'une situation et ne peut par conséquent l'évaluer équitablement en raison de préjugés.

Définition tirée du Glossaire de la Fondation canadienne des relations raciales.

Privilège, positions de privilège

Jouissance des libertés, droits, avantages, accès ou possibilités dont bénéficient certaines personnes en raison de leur appartenance à un groupe donné ou de leur situation sociale. [Ces libertés, droits et avantages, qui sont habituellement non reconnus et tenus pour acquis par les membres du groupe dominant, sont refusés aux groupes marginalisés et historiquement sous représentés]

Définition tirée du Glossaire de la Fondation canadienne des relations raciales.

Race

Terme qui fait référence à un groupe de personnes d'origine commune, reconnaissable par différentes caractéristiques physiques, telle[s que] la couleur de la peau, la forme des yeux, la texture des cheveux et les traits du visage. (Cette définition se rapporte à l'usage courant du terme race en matière de droits de la personne. Elle ne reflète cependant pas le débat scientifique actuel se déroulant au sujet de la validité des descriptions phénotypiques des individus et groupes d'individus.) [Le terme fait également référence à la manière de classer les humains selon des critères physiques ou culturels sans base scientifique.]

Définition tirée du Glossaire de la Fondation canadienne des relations raciales.

La « race » est un motif de discrimination interdit par la Charte [canadienne] des droits et libertés, qui n'en donne pas de définition spécifique. Toutefois, il faut se rappeler que la race est un construit social à partir duquel on établit des différences entre les gens d'après l'accent ou la façon de parler, le nom, les vêtements et l'apparence, le régime alimentaire, les croyances et pratiques, les préférences en matière de loisirs, le lieu d'origine, etc. Le processus de construction sociale de la race est dit « racialisation », un processus par lequel les sociétés assoient la notion que les races sont bien réelles, différentes et inégales, de façons qui importent pour la vie sociale, économique et politique.

Définition de la Commission ontarienne des droits de la personne.

Racisme

Terme qui s'applique à toute action individuelle ou toute pratique institutionnelle par laquelle des personnes se voient traiter différemment en raison de la couleur de leur peau ou de leur origine ethnique. Cette distinction est souvent utilisée pour justifier la discrimination.

Définition tirée du glossaire de la Fondation canadienne des relations raciales.

Selon la Déclaration sur la race et les préjugés raciaux de l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture, le racisme englobe les idéologies racistes, les attitudes fondées sur les préjugés raciaux, les comportements discriminatoires, les dispositions structurelles et les

pratiques institutionnalisées qui provoquent l'inégalité raciale, ainsi que l'idée fallacieuse que les relations discriminatoires entre groupes sont moralement et scientifiquement justifiables.

Sexe assigné à la naissance

Désigne le sexe biologique déterminé au moment de la naissance par la déclaration d'état civil. Le sexe assigné à la naissance peut varier du sexe biologique et n'est pas nécessairement un facteur déterminant dans l'identité de genre d'une personne.

Définition de la Chambre de commerce LGBT du Québec, 2014.

Sexisme

Expression qui désigne une attitude ou des comportements discriminatoires basés sur le sexe ou sur des stéréotypes liés au genre de la personne. Le sexisme se manifeste le plus souvent au détriment des femmes.

Définition tirée du Lexique sur la diversité sexuelle et de genre du ministère de la Justice du gouvernement du Québec (Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie).

Situation de handicap (personne en)

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale définit ainsi une personne handicapée : « Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »

Pour sa part, le terme *personne en situation de handicap* [renvoie] au modèle conceptuel du processus de production du handicap. Une personne peut ainsi se retrouver en « situation de handicap » lorsqu'elle rencontre des obstacles à la réalisation de ses activités de la vie courante, par exemple pour se déplacer, suivre une formation ou travailler. La situation de handicap peut évoluer au cours de la vie d'une personne et être variable selon les obstacles qu'elle rencontre ou non dans son environnement pour réaliser ses activités.

Le terme *personne en situation de handicap* a l'avantage de mettre l'accent sur la situation de la personne, plutôt que sur ses caractéristiques personnelles, ainsi que sur l'importance d'agir sur son environnement physique et social pour prévenir de telles situations. Il est en concordance avec l'approche inclusive préconisée dans la politique gouvernementale À part entière.

Définition tirée du lexique de l'Office des personnes handicapées du Québec.

Stéréotype

Représentation caricaturale figée, idée reçue, opinion toute faite acceptée et véhiculée sans réflexion concernant un groupe ou une classe sociale. Les stéréotypes sont des représentations sociales standardisées qui catégorisent de manière rigide et persistante tel ou tel groupe humain. Le stéréotype est construit par effet de contraste en accentuant des différences entre le groupe social concerné et les autres ou par effet d'assimilation en mettant en avant des ressemblances au sein d'une communauté perçue comme homogène.

Définition de l'ancien comité Femmes davantage discriminées et femmes autochtones du Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS), citée dans le lexique du RQCALACS.

Trans (personne)

Terme (adjectif) générique qui désigne une personne dont l'identité de genre [ne correspond pas] au sexe lui ayant été assigné à la naissance. Le mot *trans* englobe les mots *transgenre* et *transsexuel*, ce dernier étant considéré [comme] obsolète, puisqu'il comporte une connotation médicale, sexualisante et met [l'accent] sur certaines chirurgies d'affirmation de genre. À ne pas confondre avec *travesti.e*.

Une femme trans est une femme [dont le genre assigné] à la naissance [était masculin], un homme trans est un homme [dont le genre assigné] à la naissance [était féminin].

Le contraire de trans(*genre*) est cis(*genre*) (pour parler d'une personne qui a une identité de genre qui correspond à son sexe assigné à la naissance).

Définition tirée du lexique de la Fondation Émergence.

Transphobie

Mépris, peur ou haine ressentis à l'égard des personnes transgenres ou perçues comme transgenres, menant à de la discrimination ou à des actes d'hostilité envers elles.

Définition tirée du Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion du gouvernement du Canada.

Trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH)

Le TDAH est un trouble neurodéveloppemental fréquent [...] qui se caractérise par une difficulté persistante à moduler l'attention qui se traduit par des erreurs d'inattention, une difficulté à maintenir l'attention de façon soutenue, à résister aux stimuli distracteurs, à organiser, [commencer] et terminer une tâche, des oublis et une tendance à égarer ou perdre ses objets. La bougeotte associée au TDAH implique une difficulté à contrôler les mouvements (hyperactivité motrice), les comportements (impulsivité) et parfois aussi les émotions (hyper-réactivité émotionnelle). Les impacts du TDAH peuvent se retrouver dans plusieurs sphères de vie, autant la vie quotidienne, familiale, sociale, [scolaire] que [la vie] professionnelle.

Définition de l'Association des médecins psychiatres du Québec.

Bibliographie

Amitai Etzioni, The Atlantic, « Don't Sweat the Microagressions : The old pitfalls of news sensitivities in political speech », (8 avril 2014), : https://www.theatlantic.com/politics/archive/2014/04/dont-sweat-the-microaggressions/360278/

Andrew Limbong, « Microagressions are a big deal : How to talk them out and when to walk away », (9 juin 2020), : https://www.npr.org/2020/06/08/872371063/microaggressions-are-a-big-deal-how-to-talk-them-out-and-when-to-walk-away

APTS, Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux, « Micro-agression », https://aptsq.com/dossiers-de-l-heure/micro-agression/

Ashley Davis & Rebecca G. Mirick (2022) Microaggressions in Social Work Education: Learning From BSW Students' Experiences, Journal of Social Work Education, 58:3, 431-448.

Briser le Code, Le lexique en vidéos, Télé-Québec, « Les microagression », : https://briserlecode.telequebec.tv/LeLexique/51523/les-micro-agressions

CAPRES, Consortium d'animation sur la persévérance et la réussite en enseignement supérieur (15 mars 2022), « Comprendre les microagressions raciales en milieu éducatif » : https://www.capres.ca/caracteristiques-socioculturelles-de-letudiant/etudiant-issu-de-limmigration/comprendre-les-micro-agressions-raciales-en-milieu-educatif-resultats-de-recherche/

CÉDI, Comité Équité, Diversité et Inclusion – Département de philosophie UQAM (Université du Québec à Montréal) (anciennement CEC), « Les microagressions ou microinégalités » : https://cediphi.org/les-microagressions-ou-microinegalites/

Centre de soutien et d'innovation en pédagogie universitaire, Université du Québec en Outaouais « Microagressions », : https://uqo.ca/direction-services

Cheung, F., Ganote, C. M., & Souza, T.J. (2016). Microaggressions and microresistance: Supporting and empowering students. In Faculty Focus Special Report: Diversity and Inclusion in the College Classroom. Magna Publication : https://www.facultyfocus.com/free-reports/diversity-and-inclusion-in-the-college-classroom/

Constance Cazzaniga, (03 mars 2022), « Microagressions au travail : Comment les reconnaitre? », Urbania, : https://quatre95.urbania.ca/article/microagressions-au-travail-comment-les-reconnaitre

CONTROLZ, « Mieux comprendre le concept de microagressions », (10 février 2021), : https://ctrlzmag.com/mieux-comprendre-le-concept-de-micro-agressions/

David Gardner-Goulet, Jodie-Ann Muckler, Stefania Liévano, (25 aout 2021), « Comment la diversité influence-t-elle la sécurité et le bien-être psychologiques? », Dialogue, : https://www.dialogue.co/fr/blogue/comment-la-diversite-influence-t-elle-la-securite-et-le-bien-etre-psychologiques

David Rivera, Ph.D., « Bullying and Microagressions : It's more than physical violence », (23 janvier 2011) : https://www.psychologytoday.com/us/blog/microaggressions-in-everyday-life/201101/bullying-and-microaggressions

Derald Wing Sue Ph.D, « Racial Microagressions in Everyday Life: Is subtle bias harmless? », (5 octobre 2010), Psychology Today : https://www.psychologytoday.com/us/blog/microaggressions-in-everyday-life/201010/racial-microaggressions-in-everyday-life

Derald Wing Sue, Jennifer Bucceri, Annie I. Lin, Kevin L. Nadal, and Gina C. Torino. Racial Microagressions and the Asian American Experience, American Psychologist.

Derald Wing Sue, Ph.D, « How does Oppression (Microagression) affect perpetrators? », Psychology Today, (27 février 2011), : https://www.psychologytoday.com/us/blog/microaggressions-in-everyday-life/201102/how-does-oppression-microaggressions-affect

Derald Wing Sue, Ph.D., « Microagressions: More than just race: Can microagressions be directed at women or gay people? », (17 novembre 2010), : https://www.psychologytoday.com/us/blog/microaggressions-in-everyday-life/201011/microaggressions-more-just-race

Derald Wing Sue, Sarah Alsaidi, Michael N. Awad, Elizabeth Glaeser, Cassandra Z. Calle, and Narolyn Mendez, Disarming Racial Microagressions: Microintervention Strategies for Targets, White Allies, and Bystanders, American Psychologist, American Psychological Association.

Enquête sur les stéréotypes sexistes et racistes en emploi au Québec « Parce que mes compétences valent plus que mon apparence », Oxfam Québec, https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2021-generation-inclusion-rapport-recherche.pdf

Gendarmerie royale du Canada, « Mois de l'histoire des Noirs : À nous de raconter », Microagressions, : https://www.grc-rcmp.gc.ca/campaigns-campagnes/black-history-month-mois-histoire-des-noirs-fra.htm

GIRIER, Dimitri, LAMOURI, Jihane et PULIDO, Bibiana, (2020). Biais inconscients et recrutement, IVADO, Université de Montréal, OBVIA et RIQEDI. Repéré à : https://rqedi.com/wp-content/uploads/2022/03/Feuillet-BiaisInconscientsetRecrut_FinaleWEB.pdf

Godley, J. (2018). Everyday discrimination in Canada: Prevalence and patterns. Canadian Journal of Sociology, 43(2), 111-142. Extrait de https://journals.library.ualberta.ca/cjs/index.php/CJS/article/view/29346/21399

Gouvernement du Canada, Mettre en évidence les microagressions raciales, https://www.canada.ca/content/dam/tbs-sct/documents/living-digital/20210503-LD-article-Comfortable-Retroaction-f.pdf

Guy Winch Ph.D, « The Five Ingredients of an Effective Apology », Psychology Today, (21 novembre 2013) : https://www.psychologytoday.com/intl/blog/the-squeaky-wheel/201311/the-five-ingredients-effective-apology

Hamisultane, S. (2020). Personnes descendantes de migrants racisées face aux micro-agressions : silence, résistance et communauté imaginaire d'appartenance. Nouvelles pratiques sociales, 31(2), 163–181. https://doi.org/10.7202/1076650ar

INSIDER, Marguerite Ward, (February 15, 2023), « What is a microagression? 15 things people think are fine to say at work- but are actually racist, sexist, or offensive », : https://www.businessinsider.com/microaggression-unconscious-bias-at-work-2018-6

Jasmine Williams, (25 février 2021), « Microagressions : Comment les repérer, les manipuler et protéger votre paix », IBM SkillsBuild for Students, : https://www.ptech.org/fr/open-p-tech/blog/how-to-handle-microaggressions/

Jenée Desmond-Harris, VOX, « What exactly is a microagression? », (16 février 2015), : https://www.vox.com/2015/2/16/8031073/what-are-microaggressions

Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2016). Not So Subtle: A Meta-Analytic Investigation of the Correlates of Subtle and Overt Discrimination. Journal of Management, 42(6), 1588–1613. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206313506466

Karen McCrindle & Krystle Phirangee, (18 mai 2021), « Gérer les microagressions dans les environnements d'apprentissage en ligne », Affaires Universitaires : https://www.affairesuniversitaires.ca/conseils-

carriere/conseils-carriere-article/gerer-les-microagressions-dans-les-environnements-dapprentissage-en-ligne/

Kelly Luc, Culture Amp, « Microagressions at work : Recognizing & overcoming out biases », : https://www.cultureamp.com/blog/microaggressions-at-work

Louis, J. (2020). « Etre jeune et Noir.e : Les microagressions raciales vécues par de jeunes Noir.e.s de 18 à 30 ans en milieu scolaire au Québec et en Ontario », Mémoire de maitrise, Université d'Ottawa, 57 p.

Marie Geoffroy, (2016, novembre), Initiatives de gestion de la diversité sexuelle et micro-agressions homonégatives : Une étude qualitative des vécus et perceptions des employé.e.s lesbiennes, gais et bisexuel.le.s au Québec. Université du Québec à Montréal, https://archipel.uqam.ca/9394/1/M14745.pdf

Melanie F. Molina, MD; Adaira I. Landry, MD, MEd; Anita N. Chary, MD, PhD; Sherri-Ann M. Burnett-Bowie, MD, MPH., Addressing the Elephant in the Room : Microagressions in Medecine. The American College of Emergency Physicians.

Microagressions : Power, Privilege and Everyday Life : https://www.microaggressions.com/

Midhat Zaman, (27 mai 2022), « Éliminer les microagressions pour un milieu de travail plus sécuritaire », Dialogue, https://www.dialogue.co/fr/blogue/eliminer-les-microagressions-pour-un-milieu-de-travail-plus-securitaire

Noah, Tolulope and Souza, Tasha. (2018). « What to Do Before, During, and After Difficult Dialogues About Diversity ».

Service à la Famille Chinoise du Grand Montréal, « Microagressions : Révélateur du racisme indirect », https://www.famillechinoise.qc.ca/components/com_gdwgestion/download.php?fileid=186

Sue, D.W., Capodilupo, C.M., Torino, G.C., Bucceri, J.M., Holder, A.M.B., Nadal, K.L., et al. (2007). « Racial Microagressions in everyday life: Implications dor clinical practice », American Psychologist, 62(4), 271-286.

Tasha Souza, Ph.D., (30 avril 2018), « Responding to Microagressions in the Classroom : Taking ACTION », Faculty Focus, : https://www.facultyfocus.com/articles/effective-classroom-management/responding-to-microaggressions-in-the-classroom/

The New School, « Microagressions in Academia » (2019), : https://www.youtube.com/watch?v=x-ffdh1FsT4

Tori DeAngelis, (2009, février), « Unmasking racial microagressions », American Psychological Association, : https://www.apa.org/monitor/2009/02/microaggression

University of British Columbia, « Microagression in the Classroom », https://ctlt-inclusiveteaching.sites.olt.ubc.ca/files/2019/01/Microagressions-in-the-classroom_w.pdf

University of New Hampshire, « Making the Invisible Visible : Gender Microagressions », https://www.unh.edu/diversity-inclusion/sites/default/files/media/2021-12/making-the-invisible-visible.pdf

University of North Texas, Department of Media Arts, « Microagressions in the Classroom », (14 mai 2017) : https://www.youtube.com/watch?v=ZahtlxW2CIQ

Urbania, « Quoi faire lorsqu'on est témoin de microagressions au travail » par Constance Cazzaniga (17 mars 2022) : https://quatre95.urbania.ca/article/quoi-faire-lorsquon-est-temoin-de-microagressions-au-travail

YWCA, Y des femmes de Montréal, « Microagressions en milieu professionnel » : https://www.ydesfemmesmtl.org/microagressions-en-milieu-professionnel/


Université de Montréal
et du monde.