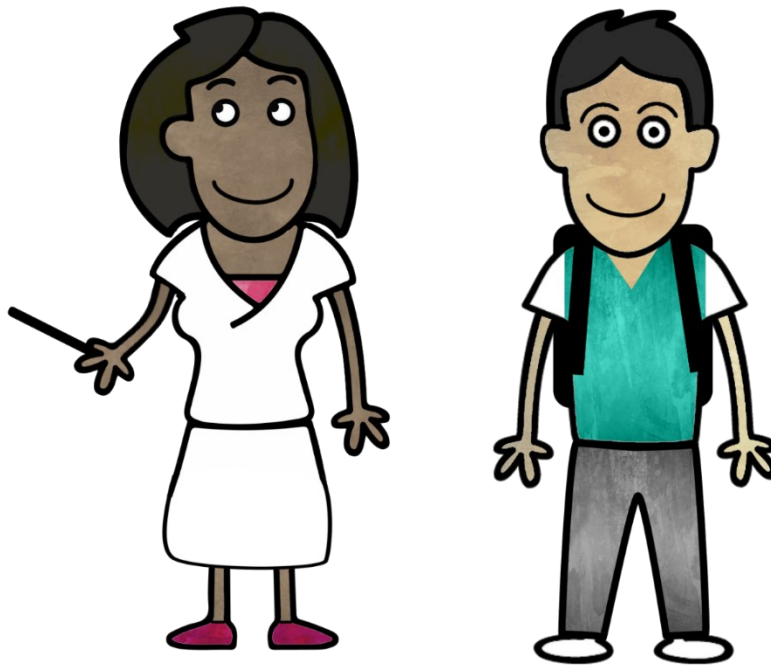


**Qu'est-ce que le
racisme et les
microagressions?
C'est ce que nous
allons voir!**



Qu'est-ce que le racisme et les microagressions?

Le « racisme » décrit l'hostilité aux autres en raison de la couleur de leur peau. En d'autres termes, le racisme se définit comme un préjugé, une oppression et une discrimination à l'égard d'une personne de race différente, fondée sur la croyance que sa propre race est supérieure. Le racisme peut prendre de nombreuses formes et il n'est pas toujours facile à reconnaître. Dans certaines situations, il peut se dissimuler dans le langage que les gens utilisent pour dissimuler leurs croyances. C'est ce qu'on appelle une microagression.

Les microagressions sont les expressions indirectes, subtiles et parfois involontaires que les gens utilisent pour discriminer les autres. Un exemple de microagression pourrait être de demander à une personne de couleur d'où elle « *vient vraiment* » alors qu'elle est née dans le même pays que nous.

Messages importants

Les microagressions raciales sont des signaux verbaux, comportementaux ou environnementaux subtils qui traduisent des insultes raciales hostiles, dérogatoires ou négatives à l'égard des personnes de couleur. Elles sont tellement omniprésentes et inconscientes dans les interactions quotidiennes qu'elles sont souvent laissées de côté et considérées comme innocentes. Les microagressions contribuent aux préjugés raciaux et rendent la vie plus difficile aux communautés racisées. Il peut être difficile de reconnaître les microagressions, mais cela devient plus facile une fois que l'on comprend en quoi elles consistent. Par exemple, on pourra entendre une personne non racisée dire à une personne de couleur « vous vous exprimez si bien ». Bien que cela puisse ressembler à un compliment, la réalité est que la personne attribue un niveau d'intelligence inférieur à la personne de couleur, sur la base de sa race, et elle est surprise d'avoir tort. On pourra également voir une personne blanche serrer son sac à main ou vérifier son portefeuille lorsqu'une personne noire ou brune passe près d'elle. Ce comportement laisse sous-entendre qu'une personne de couleur est présumée dangereuse, criminelle ou déviante en raison de sa race. En fin de compte, le racisme entraîne des répercussions sur la santé mentale de diverses manières, et il peut causer ou aggraver des problèmes de santé mentale. Rechercher le soutien de personnes qui comprennent ce qu'est l'expérience du racisme pourra vous aider à en apprendre plus sur le racisme, sur ses caractéristiques et sur la façon dont vous pouvez contribuer à réduire son incidence dans nos communautés.

Ressources

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le racisme, ou si vous souhaitez obtenir un soutien, veuillez consulter les sites suivants :

- [Expériences Canada : Ressources contre le racisme](#)
- [Fédération du travail de l'Ontario : Liste de ressources](#) (en anglais seulement)
- [Counseling gratuit sur Counseling on connecte.org](#)
- [Lutte contre le racisme : Participons Ottawa](#)

Activité 1 : La signification des termes

Objectif

- Définir, repérer et comprendre le racisme et les termes qui lui sont associés.

Messages

- Le racisme est un problème de santé publique présent dans le monde entier.
- Les populations autochtones du Canada et les communautés de différentes origines ethniques font état d'expériences de discrimination liées à leur race, leur culture et leur ethnicité.
- Les mots que vous utilisez peuvent être puissants, il est donc important de comprendre le sens des choses que vous dites.
- En vous informant continuellement et en comprenant mieux le sujet, vous pourrez appliquer ce que vous avez appris aux discussions futures.

Durée

- 10 à 20 minutes

Fournitures

- Vidéo *temps D'EN parler* : [« Qu'est-ce que le racisme? »](#)
- Crayons, stylos ou marqueurs.
- Imprimer une feuille de travail pour chaque participant.
- Pour de plus amples renseignements sur le racisme et ses répercussions, consultez le document du Centre de collaboration nationale des déterminants de la santé, [Le racisme et l'équité en santé : Parlons-en.](#)

Activité

1. Regardez la vidéo *temps D'EN parler* : [« Qu'est-ce que le racisme? »](#)
2. Vous trouverez ci-dessous une liste de termes tirés de la vidéo et leur définition.
3. Associez chaque terme à sa définition. Inscrivez le terme correct de la banque de mots dans l'espace prévu à cet effet.

Clé de réponse :

1. **Racisme** : préjugé, oppression ou discrimination à l'endroit d'une personne d'une race différente, fondée sur la croyance que sa propre race est supérieure.
2. **Préjugés explicites/conscients** : attitudes et croyances que nous avons sur une personne, ou un groupe de personnes, à un niveau conscient.
3. **Supposition** : pensée ou croyance acceptée comme vraie ou comme certaine, sans preuve.
4. **Oppression** : exercice de l'autorité ou du pouvoir d'une manière contraignante, cruelle ou injuste.
5. **Préjugé** : opinion ou sentiment défavorable formé sans connaissance, réflexion ou raison.

6. **Discrimination** : pratique consistant à traiter injustement une personne ou un groupe de personnes différemment des autres.
7. **Préjugés implicites/inconscients** : hypothèses négatives sur les personnes de races différentes, formulées inconsciemment ou sans s'en rendre compte.
8. **Privilège du Blanc** : avantage social non mérité et le plus souvent non reconnu que les Blancs ont sur les autres groupes raciaux simplement parce qu'ils sont blancs.
9. **Racisme systémique** : forme de racisme ancrée dans les lois et les politiques d'une société ou d'une organisation. Il entraîne un avantage injuste pour certains, et un traitement inéquitable ou préjudiciable pour d'autres, en fonction de la race, ou en favorise le maintien.

Feuille de travail : La signification des termes

1. _____ préjugé, oppression ou discrimination à l'endroit d'une personne d'une race différente, fondée sur la croyance que sa propre race est supérieure.
2. _____ attitudes et croyances que nous avons sur une personne, ou un groupe de personnes, à un niveau conscient.
3. _____ pensée ou croyance acceptée comme vraie ou comme certaine, sans preuve.
4. _____ exercice de l'autorité ou du pouvoir d'une manière contraignante, cruelle ou injuste.
5. _____ opinion ou sentiment défavorable formé sans connaissance, réflexion ou raison.
6. _____ pratique consistant à traiter injustement une personne ou un groupe de personnes différemment des autres.
7. _____ hypothèses négatives sur les personnes de races différentes, formulées inconsciemment ou sans s'en rendre compte.
8. _____ avantage social non mérité et le plus souvent non reconnu que les Blancs ont sur les autres groupes raciaux simplement parce qu'ils sont blancs.
9. _____ forme de racisme ancrée dans les lois et les politiques d'une société ou d'une organisation. Il entraîne un avantage injuste pour certains, et un traitement inéquitable ou préjudiciable pour d'autres, en fonction de la race, ou en favorise le maintien.

Banque de mots

a. Racisme	b. Racisme systémique	c. Préjugé
d. Préjugés implicites/inconscients	e. Privilège du Blanc	f. Discrimination
g. Préjugés explicites/conscients	h. Supposition	i. Oppression

Activité 2 : Que feriez-vous?

Objectifs

- Déceler les phrases ou les comportements racistes.
- Réévaluer nos propres actions et la manière dont elles peuvent toucher les autres (par exemple, les collègues, les pairs, les membres de la famille).

Messages

- Nos paroles et nos actions peuvent avoir un effet négatif sur les sentiments et les pensées des autres.
- Soyez respectueux de la culture et de la langue des autres. Nous sommes tous différents, et c'est normal.
- N'encouragez pas les stéréotypes. Ils font qu'une personne est jugée en tant que groupe plutôt qu'en tant que personne.
- Intervenez si vous le devez. Les comportements inappropriés doivent être corrigés avec douceur. Faites savoir aux gens que ce qu'ils ont dit ou fait n'est pas acceptable.
- Prenez la parole et montrez votre soutien aux autres. Demandez à la personne visée si elle se sent bien.

Durée

20 à 30 minutes.

Fournitures

- Vidéo *temps D'EN parler* : : [« Qu'est-ce que le racisme? »](#)
- Imprimer des copies de la section « scénarios » pour que chacun puisse les lire.

Activité

1. Demandez au groupe de lire les trois scénarios qui suivent. En fonction du groupe, vous pouvez choisir de faire lire chaque scénario à voix haute à tour de rôle ou de les faire lire de façon autonome, chacun à son propre rythme.
2. Posez ces questions au groupe :
 - a. Quel est le principal problème de chaque scénario? Que s'est-il passé? Qu'est-ce qui a été dit? Quel effet ces mots ont-ils eu sur le personnage principal de chaque scénario?
 - b. Considérez-vous que ces déclarations ou attitudes sont inoffensives ou nuisibles? Comprenez-vous pourquoi d'autres personnes pourraient considérer ces déclarations comme blessantes? Quels effets à long terme ces mots ont-ils sur chaque personnage?
 - c. Si vous étiez à la place de la personne, que pourriez-vous dire ou ressentir? Que feriez-vous si vous étiez témoin de cette interaction?

- d. Il est possible que des personnes du groupe aient déjà vécu des incidents où elles ont fait l'objet de discrimination en raison de leur apparence ou de leur culture. Demandez au groupe de réfléchir à des interventions possibles face aux mots discriminatoires des scénarios.
3. Terminez l'activité en rappelant au groupe qu'il doit prendre soin de sa propre santé mentale, et que les mots que nous utilisons peuvent blesser les autres. Si les membres du groupe se sentent angoissés par l'activité, renvoyez-les à la page des [ressources de santé mentale et de santé liée à la consommation de substances](#) de Santé publique Ottawa.

Scénarios

1. Aaron n'est pas servi alors qu'il dîne au restaurant avec ses amis.

Aaron est un homme noir qui se trouve dans un restaurant avec ses amis. À son arrivée, il n'est pas accueilli et on lui dit rapidement de s'asseoir sur le côté jusqu'à ce qu'une table soit prête. Quand Aaron regarde dans la salle à manger, il voit que le restaurant est vide, mais il obtempère. Alors qu'Aaron et ses amis attendent, une autre famille entre pour dîner. Ils sont immédiatement accueillis et, bien qu'ils n'aient pas de réservation, on leur assigne aussitôt une place. Lorsque Aaron demande à l'hôtesse pourquoi la famille a été servie avant lui, cette dernière l'ignore. Aaron est déconcerté et bouleversé et ne comprend pas pourquoi cela lui arrive.

2. Anisa est critiquée pour son anglais.

Anisa est une nouvelle arrivante au Canada. Sa famille a immigré récemment, et elle apprend encore l'anglais. Anisa est plus à l'aise en arabe, mais elle essaie de parler anglais avec ses collègues. Elle remarque qu'ils ont tendance à l'exclure des conversations ou à l'ignorer. Elle demande en privé à l'une de ses collègues pourquoi on l'ignore. Sa collègue lui dit poliment que bien qu'ils l'apprécient tous, ils trouvent son accent difficile à comprendre. Anisa est embarrassée et se sent moins encouragée à parler devant ses pairs.

3. Lucy a de bonnes notes.

Lucy est sud-coréenne et est la première de sa classe. Elle en est très fière, jusqu'à ce que quelqu'un de sa classe lui dise « ça doit être bien d'avoir de bons gènes asiatiques ». Lucy est déconcertée et demande, « qu'est-ce que tu veux dire? ». Sa camarade de classe répond : « Je dis que la seule raison pour laquelle tu as de bonnes notes, c'est parce que tu es chinoise. Certains d'entre nous doivent travailler dur pour avoir de bonnes notes, contrairement à toi. » Lucy est très contrariée parce qu'on s'est mépris sur ses origines, et qu'on lui a dit que ses notes étaient dues à son origine ethnique. Lucy ne sait pas si le fait d'en parler à quelqu'un améliorerait ou aggraverait la situation. Elle commence à croire que ses efforts à l'école n'ont aucun sens et son estime de soi se détériore.

Réponses possibles des participants

1. Le dîner d'Aaron :
 - a. Le principal problème est qu'Aaron n'a pas été servi et qu'il a été grossièrement ignoré parce qu'il est noir.
 - b. Certains participants peuvent trouver le comportement de l'hôtesse offensant.
 - i. Aaron est traité différemment à cause de sa race, ce qui n'est pas acceptable.
 - ii. Bien qu'on lui ait dit que toutes les autres tables étaient réservées, les clients qui sont entrés après lui ont été immédiatement amenés à une table. Il s'agit d'un traitement injuste qui témoigne de discrimination.
 - iii. Aaron se sent impuissant et il a du mal à comprendre pourquoi cela s'est produit et pourquoi il est traité différemment.
 - c. Réponses possibles dans le scénario :
 - i. Aaron et ses amis peuvent demander à parler avec le gérant.
 - ii. Ils peuvent faire savoir aux autres personnes du restaurant ce qui s'est passé.
 - iii. Les participants peuvent affirmer que s'ils avaient été présents, ils auraient pu vouloir se joindre à Aaron et à ses amis et quitter le restaurant ou formuler une plainte.
 - iv. Ils auraient aussi pu dire à l'hôtesse qu'elle mettait les gens mal à l'aise en faisant preuve de discrimination sur le plan racial.
 - v. Ils auraient pu demander à Aaron et à son groupe s'ils se sentaient bien.
 - vi. Ils auraient pu laisser un avis en ligne sur leur expérience avec ce restaurant.

2. L'anglais d'Anisa
 - a. Le principal problème est que les collègues de travail excluent Anisa parce qu'elle ne parle pas couramment l'anglais. Anisa a commencé à s'exprimer moins souvent et continue d'être isolée au travail.
 - b. Certains collègues peuvent trouver ces commentaires et ce comportement dommageables, car elle a été exclue à cause de son accent.
 - i. Ce que sa collègue lui a dit est blessant. Il est difficile de changer son accent ou sa façon de parler.
 - ii. Anisa pourrait commencer à parler moins souvent ou cesser d'essayer de parler anglais.
 - iii. Anisa commencera à se sentir isolée au travail, ce qui aura un effet sur sa santé mentale et sa productivité.

- c. Réponses possibles :
 - i. Les participants pourraient dire que les collègues de travail ont été injustes et discriminatoires, car Anisa ne peut pas contrôler son accent et elle fait de son mieux.
 - ii. Ils pourraient dire que s'ils se trouvaient dans cette situation, ils expliqueraient qu'Anisa est encore en train d'apprendre l'anglais et qu'elle ne devrait pas être exclue.
 - iii. Les participants pourraient soutenir Anisa en lui offrant leur amitié et en lui demandant si elle se sent bien.
 - d. Si les membres du groupe se sentent à l'aise, ils peuvent dire s'ils ont vécu un incident similaire.
 - i. S'ils se trouvaient dans la même situation qu'Anisa, ils pourraient dire à leurs collègues qu'il n'est pas agréable d'être exclu.
 - ii. Ils pourraient signaler ce comportement à leur gestionnaire ou à leur superviseur.
 - iii. Ils pourraient encourager Anisa à continuer à essayer d'apprendre l'anglais, et lui dire que son accent n'est pas drôle ou bizarre.
3. Lucy fait l'objet d'un stéréotype :
- a. Le principal problème est que Lucy a été catégorisée de manière stéréotypée par ses pairs, ce qui l'a amenée à se sentir moins bien dans sa peau. Il était sous-entendu qu'elle avait de bonnes notes en raison de son origine ethnique et non de ses propres efforts. Lucy a commencé à douter de ses propres capacités. Lucy a également été désignée comme chinoise alors qu'elle est sud-coréenne.
 - b. Assurez-vous que le groupe comprend que ce qui peut être inoffensif pour une personne peut être blessant pour une autre.
 - i. Les participants pourraient dire que ce qui a été dit est dommageable, car cela encourage le stéréotype selon lequel les Asiatiques sont naturellement intelligents, ce qui peut minimiser les efforts de l'étudiante.
 - ii. D'autres participants pourraient dire que cette affirmation n'est pas préjudiciable, car on a dit que Lucy a une « génétique intelligente », et c'est plutôt une bonne chose. Il est important d'expliquer que s'il est bon de penser qu'une personne est intelligente, il n'est pas acceptable de minimiser son dur labeur en se basant sur des stéréotypes raciaux.
 - iii. D'autres participants pourraient dire que ces affirmations sont préjudiciables car on s'est mépris sur son origine ethnique.
 - iv. Lucy aura une moins bonne estime d'elle-même car elle pensera que ses efforts à l'école n'ont aucun sens et ne comptent pas.

- c. Réponses possibles :
 - i. Certains participants voudront peut-être dire aux camarades de Lucy que ce qu'ils ont affirmé constituait un stéréotype. Même s'il s'agit d'un stéréotype « positif », il reste préjudiciable d'agir comme s'il s'agissait d'un fait.
 - ii. Ils pourraient dire que les notes de Lucy sont le résultat de ses propres efforts.
- d. Si les membres du groupe se sentent à l'aise, ils peuvent dire s'ils ont vécu un incident similaire.
 - i. Ils pourraient dire à leurs camarades de classe que s'ils étaient à la place de Lucy, et faisaient l'objet de stéréotypes, ils ne se sentiraient pas bien. Les stéréotypes peuvent toucher les gens différemment.
 - ii. Ils pourraient encourager Lucy en lui faisant comprendre que ses résultats scolaires sont le fruit de son travail et non de son patrimoine génétique ou ethnique.

Pour rappel :

Ce que vous dites peut avoir un impact significatif sur les sentiments de quelqu'un. Faites preuve de compassion et d'attention. Évitez de perpétuer les stéréotypes, tant négatifs que positifs. Soutenez ceux qui vous entourent et apprenez à examiner vos propres préjugés.

Activité 3 : Réflexion sur les microagressions

Objectif

- Définir ce que sont les microagressions.
- Mieux comprendre pourquoi les microagressions peuvent être préjudiciables.
- Aider les participants à déterminer comment ils peuvent répondre aux expériences de microagressions.

Messages

- Apprenez à cerner les actes de microagression et à y répondre.
- Prenez conscience que les microagressions peuvent vous aider à étiqueter et à valider vos expériences.
- Apprenez-en plus sur les expériences de microagression.
- Soutenez vos amis, vos collègues de travail et les membres de votre famille en reconnaissant leurs expériences.
- Cherchez un soutien pour vous-même si vous êtes victime de microagressions.

Durée

- 30 à 40 minutes

Fournitures

- Vidéo *temps D'EN parler* : « [Qu'est-ce que le racisme?](#) »
- Imprimez la feuille de travail « réfléchir aux microagressions » pour chaque participant.
- Crayons, stylos ou marqueurs.
- Pour de plus amples renseignements, consultez le site de [l'Université de la Colombie-Britannique sur les microagressions](#) et [Psychology Today : Microagression](#) (en anglais seulement).

Fiche d'information

- Les microagressions sont des insultes, qu'elles soient intentionnelles ou non. Il s'agit de messages négatifs visant une personne en raison de son appartenance à un groupe ou de son identité.
- Les microagressions peuvent invalider l'identité de groupe ou l'expérience individuelle de certaines personnes, et transmettre l'idée que :
 - elles sont moins importantes en tant qu'êtres humains.
 - elles ne sont pas à leur place.
 - leur existence est intimidante.

- Les microagressions peuvent être fondées sur la race, le sexe, l'origine ethnique, la religion, les capacités, la classe sociale ou l'orientation sexuelle.
- Les microagressions peuvent être des actes de racisme délibérés, tels que des remarques verbales contenant des messages cachés qui font que les gens se sentent « inférieurs » en raison de leur identité.
- Il existe différentes façons de répondre aux microagressions. Elles vont de l'absence de réponse, à la réponse immédiate ou à la réponse ultérieure.
- Les réponses possibles aux microagressions incluent ce qui suit : demander des éclaircissements, demander à la personne de reformuler ce qu'elle a dit, exprimer ses sentiments, contester l'affirmation en partageant son expérience ou reconnaître les véritables sentiments cachés de la personne.
- Pour de plus amples renseignements, consultez le site de [l'Université de la Colombie-Britannique sur les microagressions](#) et [Psychology Today : Microagression](#) (en anglais seulement).

Activité

1. Lisez la « fiche d'information » qui précède pour mieux comprendre ce que sont les microagressions.
3. Demandez à chacun de prendre un moment pour écrire le nom du groupe auquel il s'identifie. Demandez aux participants de nommer 1 à 3 caractéristiques et/ou privilèges positifs, puis 1 à 3 caractéristiques et/ou défis négatifs liés au fait d'être membre de ce groupe.
4. Réfléchissez à ces caractéristiques. Viennent-elles de leur propre expérience en tant que membre de ce groupe ou des microagressions auxquelles ils ont été confrontés? S'ils sont à l'aise, demandez-leur de discuter de leurs réponses.
5. Remettez à chaque participant la feuille de travail « Réflexion sur les microagressions » et demandez-leur de remplir le tableau.
6. Discutez des réponses dans les tableaux que les participants ont créés.

Réponses possibles :

Message de microagression que vous avez entendu ou vécu (dirigé contre vous ou contre un autre)	Qu'avez-vous ressenti ou pensé?	Quelle a été la réponse à ce message?	La réponse a-t-elle été satisfaisante ou insatisfaisante? Comment la réponse pourrait-elle être améliorée?
« D'où venez-vous vraiment? »	Je me suis senti ennuyé.	J'ai répondu en leur disant mon origine ethnique.	Ma réponse n'était pas satisfaisante. J'aurais pu exprimer mes sentiments face à des questions qui laissent entendre que je ne suis pas du même pays qu'eux, bien que je sois né ici.
« Tu parles très bien anglais. »	Je me suis senti offensé.	Je n'ai pas répondu.	Ma réponse n'était pas satisfaisante. J'aurais pu demander des éclaircissements et demander pourquoi ils ont d'abord supposé que je ne pouvais pas bien parler l'anglais.
« Le racisme n'existe pas, je ne vois pas la couleur. »	J'avais l'impression de ne pas être entendu. Je me sentais frustré parce que si vous ne voyez pas l'origine ethnique, vous ne me voyez pas.	J'ai immédiatement réagi et demandé pourquoi ils étaient de cet avis. J'ai exprimé mes sentiments à propos d'affirmations de ce genre.	C'était satisfaisant. J'aurais pu contester cette affirmation en proposant des expériences personnelles de racisme et les encourager à réfléchir à leurs propres croyances.

<p>Se voir demander de payer à l'avance un repas dans un restaurant, alors qu'une telle chose n'est pas demandée aux autres clients.</p>	<p>Je me suis senti en colère, la façon dont j'étais traité était injuste.</p>	<p>J'ai demandé au serveur pourquoi je devais payer d'avance alors que les autres ne le faisaient pas. Il est devenu évident que je n'allais pas obtenir une réponse valable, alors j'ai quitté le restaurant.</p>	<p>Ma réponse n'était pas satisfaisante. J'aurais aimé continuer à demander des précisions ou parler au gérant.</p>
<p>Être suivi dans un établissement de vente au détail par un employé.</p>	<p>J'avais peur, je ne voulais pas être accusé de quelque chose que je n'avais pas fait.</p>	<p>Je n'ai pas répondu, et j'ai quitté le magasin sans rien acheter.</p>	<p>Ma réponse n'était pas satisfaisante. J'aurais pu demander des explications et exprimer mes sentiments.</p>

Feuille de travail : Réflexion sur les microagressions

Identité :

Caractéristiques/privilèges positifs :

Caractéristiques/défis négatifs :

Message de microagression que vous avez entendu ou vécu (dirigé contre vous ou contre un autre)	Qu'avez-vous ressenti ou pensé?	Quelle a été la réponse à ce message?	La réponse a-t-elle été satisfaisante ou insatisfaisante? Comment la réponse pourrait-elle être améliorée?
Exemple : « Tu parles très bien anglais. »	Je me suis senti offensé.	Je n'ai pas répondu.	Ma réponse n'était pas satisfaisante. J'aurais pu demander des éclaircissements et demander pourquoi ils ont d'abord supposé que je ne pouvais pas bien parler l'anglais.

--	--	--	--