



Microagressions et santé mentale



Les microagressions et la santé mentale

Les microagressions sont des actes subtils de racisme qui discriminent des groupes minoritaires. Elles peuvent se manifester de différentes manières, par exemple par les actions ou les paroles des gens envers les autres, et elles sont parfois difficiles à identifier. Les microagressions peuvent être intentionnelles ou non, mais elles ont souvent des significations cachées. Par exemple, demander à une personne racialisée d'où elle vient « vraiment » est une microagression. Les microagressions sont nuisibles parce qu'elles renforcent des stéréotypes et des idées préconçues négatives sur certains groupes de personnes. Comme elles sont souvent discrètes, elles sont fréquemment perçues comme innocentes.

Les microagressions peuvent rendre l'accès à l'aide en santé mentale plus difficile et retarder une personne dans sa recherche de soutien.¹ De plus, les personnes qui subissent fréquemment des microagressions peuvent développer des problèmes de santé mentale comme des niveaux élevés de stress, d'anxiété, de dépression, de troubles de stress post-traumatiques (TSPT), de troubles liés à la consommation de substances, de détresse psychologique et d'idées suicidaires.²

Messages clés

- Les microagressions peuvent être fondées sur la race, le genre, l'ethnicité, la religion, le niveau d'aptitude physique, la classe sociale, l'orientation sexuelle et d'autres différences.
- Elles renforcent les préjugés, la stigmatisation et rendent la vie plus difficile pour les individus et les communautés.
- Les microagressions peuvent amener quelqu'un à douter de ce qu'elle a vécu. Elles peuvent aussi lui faire ressentir :
 - Qu'elle est moins importante.
 - Qu'elle n'a pas sa place.
 - Que son existence est intimidante.
- Les microagressions peuvent affecter la santé mentale de quelqu'un et mener à des maladies mentales et à d'autres problèmes de santé.
- Les personnes confrontées à des microagressions peuvent choisir de réagir immédiatement, plus tard ou de ne pas réagir du tout. Il est important de réagir de la manière qui vous met le plus à l'aise.
- Les réponses possibles aux microagressions incluent:
 - Demander des précisions.
 - Demander à la personne de répéter ou clarifier ce qu'elle a dit.
 - Exprimer ses sentiments.
 - Partager son expérience.
 - Reconnaître les émotions des autres.
 - Chercher du soutien auprès d'autres personnes.

Autres ressources

En français

- [La micropédie des microagressions](#)
- [Série d'apprentissage contre le racisme](#)

En anglais

- [What are Microaggressions?](#)
- [The Micropedia of Microaggressions](#)
- [Anti Racism Learning Series](#)
- [Microaggressions against Indigenous peoples](#)

¹Feng, R. Y., Krygsman, A., Vaillancourt, T., & Vitoroulis, I., 2023, Experiences of racial microaggression among immigrant and Canadian-born young adults: Effects of double stigma on mental health and service use, International Journal of Social Psychiatry, Volume 69, numéro 7, pages 1723 à 1735; document extrait du site <https://doi.org/10.1177/00207640231174374>.

²Williams, M. T., 2020, Perspectives on Psychological Science, Volume 15, numéro 1, pages 3 à 26, Microaggressions: Clarification, Evidence, and Impact; document extrait du site <https://doi.org/10.1177/1745691619827499>.

Activité 1 : Réflexion sur les microagressions

Buts

- Identifier ce que sont les microagressions.
- Mieux comprendre pourquoi les microagressions peuvent être nuisibles.
- Aider les participants à déterminer comment ils peuvent répondre aux microagressions.

Messages

- Apprenez à identifier et à répondre aux actes de microagression.
- Reconnaître les microagressions peuvent vous aider à identifier et valider vos expériences.
- Apprenez et réfléchissez aux expériences de microagression.
- Soutenez vos amis, vos collègues de travail et les membres de votre famille en reconnaissant leurs expériences.
- Cherchez du soutien pour vous-même si vous subissez des microagressions.

Durée

- De 30 à 40 minutes

Fournitures

- Vidéo : « [Qu'est-ce que le racisme?](#) »
- Imprimez une copie de la fiche de travail « Réfléchir aux microagressions » et « Fiche factuelle sur les microagressions » pour chaque participant.
- Crayons, stylos ou marqueurs.

Activités

- Lisez la « Fiche factuelle sur les microagressions » avec les participants pour mieux comprendre ce que sont les microagressions. Demandez au groupe s'ils comprennent ce qui constitue une microagression. Donnez des explications et des exemples.
- Demandez aux participants de commencer à remplir la fiche de travail « Réfléchir aux microagressions » en pensant à leur propre identité et culture.
- Demandez-leur d'identifier 1 à 3 traits positifs et/ou privilèges, ainsi que 1 à 3 traits négatifs et/ou défis associés au fait d'appartenir à ce groupe.
- Réfléchissez aux traits de personnalité. Proviennent-ils de leur propre expérience en tant que membre de ce groupe ou des microagressions auxquelles ils ont été confrontés ? S'ils se sentent à l'aise, invitez-les à discuter de leurs réponses.
- Discutez des réponses dans les tableaux que les participants ont créés.

Feuille de travail : Réflexion sur les microagressions

Identité :

Traits de personnalité positifs/privilèges :

Traits de personnalité négatifs/difficultés :

Microagressions que vous avez entendues ou vécues, dirigées envers vous ou une autre personne	Qu'avez-vous ressenti ou pensé?	Quelle a été la réponse à cette déclaration?	Cette réponse était-elle satisfaisante ou insatisfaisante? Comment la réponse pourrait-elle être améliorée?
Exemple : « Tu t'exprimes très bien en anglais. »	Je me suis senti(e) vexé(e).	Je n'ai pas répondu.	Réponse insatisfaisante. J'aurais pu demander des éclaircissements afin de savoir pourquoi on a d'abord supposé que je ne pouvais pas bien m'exprimer en anglais.

Réponses possibles : Fiche de travail : Réfléchir aux microagressions

Microagressions que vous avez entendues ou vécues, dirigées envers vous ou une autre personne	Qu'avez-vous ressenti ou pensé?	Quelle a été la réponse à cette déclaration?	Cette réponse était-elle satisfaisante ou insatisfaisante? Comment la réponse pourrait-elle être améliorée?
« D'où venez-vous vraiment? »	Je me suis senti(e) ennuyé(e).	J'ai répondu en leur disant mon origine ethnique.	Réponse insatisfaisante J'aurais pu exprimer mes sentiments face à ce genre de questions qui impliquent que je ne viens pas du même pays, bien que je sois né(e) ici.
Exemple : « Tu t'exprimes très bien en anglais. »	Je me suis senti(e) vexé(e).	Je n'ai pas répondu.	Réponse insatisfaisante. J'aurais pu demander des éclaircissements afin de savoir pourquoi ils supposaient que je ne pouvais pas bien m'exprimer en anglais.
« Le racisme n'existe pas, je ne vois pas la couleur. »	J'avais l'impression de ne pas être entendu(e). Je me sentais frustré(e) parce que si vous ne voyez pas l'origine ethnique, vous ne me voyez pas.	J'ai répondu immédiatement et demandé pourquoi ils pensaient comme ça. J'ai exprimé mes sentiments à propos de ces types d'affirmations.	Réponse satisfaisante. J'aurais pu contester cette affirmation en partageant des expériences personnelles de racisme et les encourager à réfléchir

			à leurs propres croyances.
Être obligé(e) de payer à l'avance pour repas dans un restaurant, alors qu'une telle chose n'est pas demandée aux autres clients.	Je me suis senti(e) en colère, la façon dont j'étais traité(e) était injuste.	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.	Réponse insatisfaisante J'aurais aimé continuer à demander des clarifications ou parler au gérant.
Être suivi(e) dans un magasin par un employé.	J'avais peur, je ne voulais pas être accusé(e) de quelque chose que je n'avais pas fait.	Je n'ai pas répondu, et j'ai quitté le magasin sans rien acheter.	Réponse insatisfaisante. J'aurais pu demander des explications et exprimer mon inconfort. J'aurais pu parler à un gestionnaire.

La fiche factuelle sur les microagressions

Les microagressions sont des actions discrètes par lesquelles certaines personnes disent ou font des choses discriminatoires envers les autres. Ces actions peuvent être intentionnelles ou non intentionnelles. Ce sont des messages négatifs qui ciblent des personnes en fonction de leur groupe ou de leur identité. Les microagressions peuvent concerner différents aspects d'une personne, comme la race, le genre, l'origine ethnique, l'aptitude physique, la richesse et l'orientation sexuelle.

- Les microagressions sont des insultes subtiles qui ne sont pas toujours intentionnelles. Elles peuvent aussi être des actes délibérés de racisme, comme des remarques verbales contenant des messages cachés.
- Les microagressions peuvent invalider l'identité et les expériences d'une personne. Elles peuvent amener quelqu'un à penser qu'il est moins important, qu'il n'est pas à sa place ou que sa présence est gênante.
- Il existe de nombreuses façons de répondre aux microagressions. Cela peut aller de l'absence de réponse à une réaction immédiate ou différée.

Voici les moyens permettant de réagir aux microagressions :

- Demander des clarifications.
- Demander à quelqu'un de reformuler ce qu'il a dit.
- Exprimer ses sentiments.
- Contester la déclaration en partageant votre expérience.
- Reconnaître les véritables sentiments cachés de la personne.

Activité 2 : Que feriez-vous?

Buts

- Identifier les propos ou les comportements racistes.
- Réfléchir à nos actions et à leur impact potentiel sur 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.
- Respectez les autres cultures et langues. 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.
- 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

- De 20 à 30 minutes

Fournitures

- Vidéo [« Qu'est-ce que le racisme? »](#)
- Imprimez une copie de la section « Scénarios » pour chaque participant à lire.

Activités

- Demandez au groupe de lire la page « Scénarios » présentée ci-dessous. Selon le groupe, vous pouvez décider 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.
- Posez au groupe les questions suivantes :
 1. Quel est le principal problème de chaque scénario?
 2. Quel impact ces paroles ou actions ont-ils eu sur le personnage principal de chaque scénario?
 3. Considérez-vous que ces déclarations ou attitudes sont inoffensives ou nuisibles? Pourquoi ou pourquoi pas?
 4. 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?
 5. Il se peut que des membres de ce groupe aient vécu des incidents de discrimination. Que pouvons-nous faire pour aider ceux qui ont vécu cette expérience?
- Rappelez au groupe qu'il faut prendre soin de sa santé mentale personnelle. Si des membres du groupe sont stressés par l'activité, invitez-les à se confier à

quelqu'un à qui ils font confiance. Vous pouvez aussi les inviter à consulter la page [Services et ressources de santé mentale, dépendances et de santé liée à l'utilisation de substances](#) de SPO pour avoir accès à d'autres ressources.

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 demande 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. Pendant qu'Aaron et ses amis attendent, une autre famille entre pour dîner. Ils sont immédiatement accueillis et placés, bien qu'ils n'aient pas de réservation. Lorsque Aaron demande à l'hôte pourquoi la famille a été servie avant lui, l'hôte l'ignore. Aaron est confus et contrarié 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 est en train d'apprendre l'anglais. Anisa est plus à l'aise en arabe, mais elle essaie de parler en anglais avec ses collègues. Elle remarque qu'on a tendance à l'exclure ou à l'ignorer dans les conversations. Elle demande discrètement à l'un de ses collègues pourquoi on l'ignore. Son collègue lui dit poliment que bien qu'ils l'apprécient tous, ils trouvent son accent difficile à comprendre. Anisa est gênée 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 confuse et lui 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 trompé sur ses origines, et qu'on lui a dit que ses notes étaient dues à son origine ethnique. Lucy a trop peur de se confier à quelqu'un. Elle commence à croire que ses efforts à l'école n'ont aucun sens et son estime de soi diminue.

Réponses possibles

Scénario n° 1 : Le dîner d'Aaron	
1. Quel est le principal problème dans chaque scénario?	<ul style="list-style-type: none"> • Aaron n'a pas été servi et il a été grossièrement ignoré parce qu'il est noir. • Aaron est traité différemment à cause de sa race. • Bien qu'on lui ait dit que toutes les autres tables étaient réservées, les clients qui sont entrés après lui ont été immédiatement placés à une table. Ce traitement est injuste et témoigne de la discrimination.
2. Quel impact ces mots ou ces actions ont-ils eu sur le personnage principal dans chaque scénario?	<ul style="list-style-type: none"> • Aaron se sent impuissant et il a du mal à comprendre pourquoi cela s'est produit et pourquoi il est traité différemment. • Aaron pourrait éviter d'interagir avec le public de crainte d'être encore victime de racisme ou de discrimination. • Sa santé mentale pourrait être affectée par la manière dont les gens le traitent.
3. Pensez-vous que ces affirmations ou attitudes sont inoffensives ou nuisibles? Pourquoi ou pourquoi pas?	<ul style="list-style-type: none"> • Les attitudes des serveurs sont vexantes et dommageables. Elles laissent entendre qu'Aaron est moins important que les autres clients.
4. Si vous étiez à la place de cette personne, que pourriez-vous dire ou ressentir? Que feriez-vous si cette interaction se déroulait devant vous?	<ul style="list-style-type: none"> • Demander à parler au gestionnaire. • Informer les autres clients du restaurant ce qui s'est passé. • Quitter le restaurant ou déposer une plainte avec Aaron et ses amis. • Dire à l'hôte que ses comportements discriminatoires mettent les gens mal à l'aise. • Demander à Aaron et à son groupe comment ils se sentent. • Publier en ligne un commentaire sur l'expérience qu'ils ont vécue dans ce restaurant.
5. Il est possible que des membres de ce groupe aient vécu des incidents dans lesquels ils ont	<ul style="list-style-type: none"> • Les écouter attentivement et leur permettre d'exprimer ce qu'ils pensent si c'est utile.

<p>été victimes de discrimination. Quels sont les moyens d'aider ceux qui ont vécu ce genre d'incidents?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les rassurer en leur disant que l'expérience négative qu'ils viennent de vivre ne diminue pas leur valeur. • Les encourager à utiliser des ressources et des programmes de soutien communautaire locaux.
--	---

Scénario n° 2 : L'anglais d'Anisa	
<p>1. Quel est le principal problème dans chaque scénario?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des collègues excluent Anisa parce qu'elle ne s'exprime pas couramment en anglais.
<p>2. Quel impact ces mots ou ces actions ont-ils eu sur le personnage principal dans chaque scénario?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anisa a commencé à s'exprimer moins souvent et à s'isoler dans le milieu de travail • Anisa pourrait commencer à se sentir isolée au travail, ce qui pourrait avoir un impact sur sa santé mentale et sur sa productivité.
<p>3. Pensez-vous que ces affirmations ou attitudes sont inoffensives ou nuisibles? Pourquoi ou pourquoi pas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anisa a été exclue à cause de son accent. C'est dommageable. Il se pourrait qu'elle perde confiance en elle, qu'elle participe moins et qu'elle se sente isolée. • Il est difficile de changer son accent ou sa façon de parler.
<p>4. Si vous étiez à la place de cette personne, que pourriez-vous dire ou ressentir? Que feriez-vous si cette interaction se déroulait devant vous?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les collègues d'Anisa ont été injustes et ont fait preuve de discrimination, parce qu'elle ne peut pas maîtriser son accent et qu'elle fait de son mieux. • Expliquer qu'Anisa est toujours en train d'apprendre l'anglais et qu'on ne doit pas l'exclure. • Aider Anisa en devenant son ami, en l'aidant dans son travail et en l'incluant dans des activités professionnelles et sociales.
<p>5. Il est possible que des membres de ce groupe aient vécu des incidents dans lesquels ils ont</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Parler aux collègues de ce que ressent Anisa (si elle est

<p>été victimes de discrimination. Quels sont les moyens d'aider ceux qui ont vécu ce genre d'incidents?</p>	<p>d'accord).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Signaler ce comportement au gestionnaire ou au superviseur de ces employés. • Encourager Anisa à continuer d'apprendre l'anglais. Lui faire savoir que son accent n'est ni drôle ni étrange. • Promouvoir la formation sur le racisme et sur les microagressions dans le milieu de travail.
--	---

<p>Scénario n° 3 : Les notes de Lucy</p>	
<p>1. Quel est le principal problème dans chaque scénario?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lucy a été catégorisée de manière stéréotypée par ses pairs, ce qui l'a amenée à se sentir mal à propos d'elle-même. • On a laissé entendre qu'elle avait de bonnes notes en raison de ses origines ethniques, et non de ses propres efforts. Lucy a commencé à douter de ses propres capacités. • Lucy a aussi été mal identifiée : on pensait qu'elle est d'origine chinoise alors qu'elle est sud-coréenne.
<p>2. Quel impact ces mots ou ces actions ont-ils eu sur le personnage principal dans chaque scénario?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Son estime de soi a pu diminuer parce qu'elle croit que ses efforts dans ses études ne veulent rien dire et n'ont aucune importance. • Lucy a pu se sentir vexée parce que ses collègues de classe ne sauront pas d'où elle vient et continueront de mal l'identifier.
<p>3. Pensez-vous que ces affirmations ou attitudes sont inoffensives ou nuisibles? Pourquoi ou pourquoi pas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ils sont nuisibles parce qu'ils encouragent le stéréotype qui veut que « les Asiatiques soient naturellement intelligents », ce qui minimise tous les efforts qu'elle consacre à ses études. • Ils sont dommageables parce qu'elle a été mal identifiée. • Certains participants pourraient dire que cette affirmation n'est

	<p>pas nuisible, car on a dit que Lucy a une « génétique intelligente », et c'est plutôt une bonne chose. Il est important d'expliquer que même s'il est bien de penser que quelqu'un est intelligent, il n'est pas acceptable de minimiser ses efforts basés sur des stéréotypes raciaux.</p>
<p>4. Si vous étiez à la place de cette personne, que pourriez-vous dire ou ressentir? Que feriez-vous si cette interaction se déroulait devant vous?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dire aux camarades de Lucy qu'ils la stéréotypent et qu'ils minimisent tous ses efforts. • Expliquer que les stéréotypes « positifs » sont quand même des stéréotypes et qu'ils sont dommageables.
<p>5. Il est possible que des membres de ce groupe aient vécu des incidents dans lesquels ils ont été victimes de discrimination. Quels sont les moyens d'aider ceux qui ont vécu ce genre d'incidents?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Demander à Lucy ce qu'elle ressent. • Le dire à un professeur ou à un autre membre du personnel. • Encouragez Lucy et soutenez-la en lui disant que ses bonnes notes sont le résultat de ses efforts.

Rappel :

Ce que vous dites peut influencer les sentiments des autres. Parlez avec gentillesse et bienveillance. Évitez de renforcer les stéréotypes positifs ou négatifs. Soutenez les personnes autour de vous. Examinez vos propres préjugés.