



Ressources pour la Conférence 30 en 30



Table des matières

Table des matières	1
1. Normes à respecter lors de la conférence	2
2. Réflexion sur les présentations	2
3. Ressource sur les microaggressions	3
3.1 Qu'est-ce qu'une microagression?	3
3.2 Exemples de microaggressions	4
3.3 Réfléchir pour éviter les microaggressions	4
3.4 Comment déjouer les microaggressions	6

1. Normes à respecter lors de la conférence

Ce guide est destiné à toutes les parties prenantes de la Conférence 30 en 30 de 2022 : personnel, bénévoles, animateurs et participants. Tous ceux et celles qui participent à la conférence auront la responsabilité de mettre en pratique les principes décrits dans ce guide. La conférence a pour priorité absolue d'aménager un espace sûr où chacune et chacun se sent accueilli.e respecté.e, responsable et entendu.e.

En assistant à la conférence, tous les participants et participantes s'engagent à :

1. Se comporter de manière éthique et professionnelle et dans le respect de la loi.
2. Traiter les autres avec respect et considération, en valorisant la diversité des points de vue et des opinions.
3. Assumer la responsabilité des commentaires blessants, quelle que soit l'intention.
4. Communiquer ouvertement, en respectant les autres.
 - a. Critiquer les idées et les actions plutôt que les traits personnels.
 - b. Utiliser la discussion comme un moyen d'établir des relations et des consensus, plutôt que pour établir qui a raison ou tort.
5. Être attentifs à leur environnement et aux autres participants.
6. Se prononcer avec empathie, en prenant soin de considérer l'impact de leurs paroles.
7. Éviter les propos désobligeants ou offensants, que ce soit dans le cadre d'une participation écrite (clavardage, questions-réponses, etc.) ou lors d'une intervention orale.
8. Avoir conscience de l'espace qu'ils occupent dans les conversations.
9. Pratiquer la pensée critique, en s'intéressant aux connaissances et à la sagesse des penseurs critiques du groupe.
10. Faire preuve d'empathie envers les participants qui en sont à différentes étapes de leur parcours d'apprentissage ou de désapprentissage, tout en comprenant que d'autres personnes résistent à l'injustice pendant que cet apprentissage ou ce désapprentissage a lieu.

Ingénieurs Canada s'engage à assurer un environnement inclusif et accueillant pour tous; l'intimidation, les menaces ou le harcèlement ne seront pas tolérés. Les personnes qui enfreignent ces règles peuvent faire l'objet de sanctions et/ou être exclues ou interdites de participation et d'événements futurs, à la discrétion d'Ingénieurs Canada.

Si vous observez ce genre de comportement et désirez le signaler, veuillez contacter Jeanette Southwood, Vice-présidente, Affaires générales et Partenariats stratégiques
jeanette.southwood@engineerscanada.ca

2. Réflexion sur les présentations

Nous nous présentons souvent en indiquant nos titres et nos réalisations, mais pendant la conférence, nous vous invitons à partager votre histoire en vous présentant de manière plus approfondie. Partager des expériences peut susciter beaucoup d'émotions. Comme nous cherchons constamment à élargir

notre communauté de champions et de championnes, nous voulons que le réseau dépasse le cadre professionnel. Entendre les histoires des autres est un honneur, un acte de confiance et souvent un acte sacré. En entremêlant la sphère personnelle et la sphère professionnelle, nous créons un espace plus sûr où les hiérarchies professionnelles commencent à s'effacer, où des relations plus profondes se créent et où des identités entières se réalisent pleinement.

Pour vous préparer à cette présentation, nous vous demanderons de réfléchir aux questions suivantes :

- Quel est votre nom (ou vos noms, le cas échéant), la raison pour laquelle on vous l'a donné, ou ce qu'il signifie?
- De quelles terres venez-vous/vient votre peuple ? Sur quelles terres êtes-vous né.e? Sur quelles terres vivez-vous maintenant?
- Qui est votre peuple?
- Au service de qui travaillez-vous?
- Quelle est votre passion?
- Quelles sont vos réalisations?
- Qui compose votre équipe?

3. Ressource sur les microagressions

Ce guide est destiné à toutes les parties prenantes de la Conférence 30 en 30 de 2022 : personnel, bénévoles, animateurs et participants. Tous ceux et celles qui assistent à la conférence auront la responsabilité de mettre en pratique les principes décrits dans la présente ressource. La conférence a pour priorité absolue d'aménager un espace sûr où chacune et chacun se sent accueilli, respecté et entendu. Nous voulons nous assurer que nous disposons des outils et des compétences nécessaires pour traiter correctement l'injustice, au cas où des microagressions se produisaient.

3.1 Qu'est-ce qu'une microagression?

[Traduction] « Les **microagressions** désignent le fait de normaliser des humiliations verbales, comportementales ou environnementales courantes (intentionnelles ou pas), qui correspondent à des affronts et des insultes hostiles, désobligeantes ou à des préjugés négatifs à l'égard de groupes culturellement marginalisés. »ⁱ

Si les microagressions peuvent être perçues par leur auteur comme des commentaires « inoffensifs », il reste qu'elles renforcent les stéréotypes, peuvent être profondément insultantes et constituent une forme de discrimination. Les microagressions mettent en évidence les différences, portent atteinte à des personnes issues de groupes sous-représentés et découlent généralement de préjugés profondément ancrés n'ayant jamais été remis en question. Elles se produisent généralement sous une forme brève et banale, et il est parfois difficile de les contesterⁱⁱ. Ces déclarations « banales » peuvent déstabiliser et insécuriser la personne visée et lui donner l'impression d'être de trop. Les Noirs, les Autochtones, les personnes de couleur, les personnes LGBTQ2S+, les femmes, les personnes handicapées ou toute autre personne membres d'un groupe dont l'identité est marginalisée ressentent alors une détresse

émotionnelle et le fardeau de ces microagressions. Il est de notre responsabilité à tous et toutes de réfléchir à ces comportements et de les éviter. Si ces comportements se manifestaient pendant la conférence de 2022, il faudrait immédiatement les corriger.

3.2 Exemples de microagressions

Les microagressions peuvent prendre différentes formes, par exemple :

Les micro-**insultes** sont des commentaires ou des comportements (*souvent inconscients*) subtils portant atteinte à l'identité d'une personne et faisant preuve d'un manque de sensibilité à son égard.

- *Par exemple, « aider » une personne en fauteuil roulant sans lui demander si elle a besoin d'aide; dire « tu t'exprimes si bien » ou « tu n'as pas l'air d'un Noir »; supposer qu'une personne est hétérosexuelle; dénigrer le choix vestimentaire d'un collègue ou le type de nourriture qu'il mange.*

Les micro**affronts** désignent des commentaires ou des comportements conscients et intentionnellement biaisés ou discriminatoires attaquant l'identité d'une personne; ils sont inextricablement liés à des oppressions systémiques (par exemple, racisme, homophobie, discrimination fondée sur la capacité physique).

- *Par exemple, prononcer des insultes à caractère racial; refuser des mesures d'adaptation à des personnes transgenres.*

Les micro-**invalidations** consistent à exclure ou rejeter subtilement les sentiments ou les expériences identitaires d'une personne.

- *Par exemple, demander à plusieurs reprises à quelqu'un d'où il vient; dire que « vous ne voyez pas la couleur » ou encore dire que « le racisme n'est pas un problème »; affirmer qu'« il y a tant d'étiquettes de nos jours que l'on s'y perd »; ou que « toutes les vies comptent »; ou encore, créer un obstacle pour les personnes ayant des difficultés d'élocution en supposant qu'une personne ne peut pas contribuer utilement à une réunion si elle ne parle pas d'une certaine manière.*

3.3 Réfléchir pour éviter les microagressions

1. Aucun de nous ne peut être conscient de toutes les formes que peuvent prendre les préjugés et les injustices, ce peut être très subtil. Par exemple, beaucoup de gens ne sont pas conscients des liens complexes entre l'esclavage transatlantique, les tests de QI, l'eugénisme et les manifestations modernes du racisme à l'endroit des Noirs. On peut avoir l'impression de faire un compliment à une personne noire quand on lui dit qu'elle « s'exprime bien ». Pourtant, ce commentaire est désobligeant quand on l'inscrit dans le contexte de siècles de racisme. Tout en se renseignant sur l'histoire des autres, il vaut mieux se concentrer sur les particularités d'une personne, sur ce qu'elle a accompli de concret pour la décrire.

ON PEUT DIRE CECI

« C'est une autrice incroyable et une oratrice primée »

MAIS PAS CECI

« Elle s'exprime tellement bien »

2. Prenez un moment pour réfléchir aux commentaires ou aux jugements que vous avez émis sur les autres. Cela vous aidera à cerner vos propres mécanismes de microagression et à adopter des attitudes et des modes de communication plus inclusifs. Soyez prêt à cerner vos propres préjugés; sont-ils liés à la façon dont une personne s'exprime, à sa race ou à son origine culturelle, à son statut socioéconomique, à sa tenue vestimentaire ou à sa situation familiale?
3. Soyez attentif à la manière dont vous posez des questions à une personne sur son identité et au moment que vous choisissez pour le faire. Pour développer l'empathie et l'intelligence culturelle, il faut être sensible aux limites des autres et éviter de tenir pour acquis qu'une personne a envie de parler en détail de son identité ou de son vécu, ou qu'elle est à l'aise de le faire. Le simple fait d'expliquer une partie de ce que l'on est peut être épuisant sur le plan émotionnel, mental et intellectuel. Pour toute tradition, identité ou expérience, il existe des ressources mises au point par des personnes ayant une expérience vécue et qui ont accepté de mettre leur vécu au service de la sensibilisation, et sont rémunérées pour cette expertise. Il est important de se montrer curieux à l'égard d'autrui et de manifester un fort désir d'en apprendre davantage sur les personnes avec lesquelles vous travaillez, mais cet élan ne doit pas être un fardeau qui pèse sur les épaules de ceux que nous ne connaissons pas.

Par exemple, il n'est pas approprié de supposer qu'une personne transgenre serait prête ou à l'aise de discuter de l'inclusion des transgenres à un niveau général ou personnel.

4. Apprenez à gérer votre propre attitude défensive et vos émotions – peur, culpabilité, envie d'argumenter, voire colère – face à des points de vue, des origines et des expériences autres que les vôtres. En utilisant l'exemple de la microagression qui consiste à dire « je ne vois pas la couleur », réfléchissez à l'incidence de cette déclaration sur les Noirs, les Autochtones et les personnes de couleur. Le daltonisme racial repose sur l'idée selon laquelle les différences fondées sur la race n'ont pas d'importance, ce qui oblitère les réalités du racisme systémique. Cette affirmation enlève aux autres les mots permettant de discuter de la race et d'examiner leurs propres préjugés. En fin de compte, dire qu'on ne voit pas la couleur peut revenir à dire que l'on ne reconnaît pas l'intégralité de la personne et de ses expériences vécues.
5. Dans le cas où la microagression est une véritable erreur, évitez de vous excuser en vous mettant en scène, vous et votre erreur. La personne qui a subi la microagression pourrait ressentir le besoin de vous reconforter, ce qui ajoute à son fardeau émotionnel. Excusez-vous, corrigez-vous et rappelez-vous de ne pas commettre la même erreur.

ON PEUT DIRE CECI

« Il va diriger, pardon, ils vont diriger la présentation aujourd'hui. »

MAIS PAS CECI

« Il m'a dit... Oh, je suis désolé, c'est juste que c'est tout nouveau pour moi et que c'est très difficile à comprendre, pardonnez-moi, je voulais dire qu'ils.... »

3.4 Comment déjouer les microagressions

1. Prenez la parole et attirez l'attention sur le comportement problématique. Remettez en question les normes qui aliènent et discriminent les autres, même si cela est pratique courante dans votre milieu de travail. Soyez prêt et prête à corriger les autres et à donner l'exemple de comportements plus inclusifs. Il est difficile d'interrompre ou de perturber le flux de la conversation, mais cela doit se produire pour que les comportements changent.
 - a) **« Les gestes que vous faites me mettent mal à l'aise, car c'est une représentation offensante d'une personne handicapée. »**
 - b) **« Je suis préoccupé par ce que tu as dit ou la façon dont tu te comportes ».**
 - c) **« Sachez que le pronom de Théo est « iel ».**
 - d) **Dans le cas où la confrontation directe est déplacée, demandez à la personne de s'expliquer. Le fait de demander à quelqu'un d'expliquer sur ce qu'il vient de dire ou de faire enclenchera en lui un mécanisme de réflexion qui pourrait bien être un premier pas pour mettre fin à la normalisation des microagressions.**
2. Compte tenu de la diversité et de la singularité des antécédents et des expériences qui sont en jeu dans un milieu de travail, il est important que vous ne vous « dérobiez » pas lorsque des perspectives différentes sont offertes. Faites l'effort d'observer l'impact de la rhétorique et des événements sur les autres et demandez respectueusement aux gens de vous en dire plus sur leurs opinions et leurs expériences. Ne demandez des explications que lorsque votre interlocuteur a accepté de vous instruire sur le sujet.
 - a) **« Je comprends que nous ne partageons pas le même point de vue sur la question, mais je ne comprends pas bien comment vous en êtes arrivé à vous faire cette opinion. Pourriez-vous développer un peu plus votre point de vue? »**
 - b) **« Je ne pense pas être assez informé pour contribuer réellement à cette conversation, je vais profiter de cette occasion pour faire des recherches et me renseigner sur le sujet. »**
3. Mettez l'accent sur le développement de la compétence culturelle, de l'intelligence émotionnelle et de l'empathie. Réfléchissez aux personnes qui ne sont pas engagées dans les activités et les projets, et explorez les moyens de faire en sorte que chacun puisse y participer à parts égales.
 - a) **« Je ne pense pas que Wendy ait eu l'occasion de contribuer à la discussion. Wendy, nous apprécierions vos commentaires. »**
4. Bien que les microagressions soient souvent perçues comme inoffensives, elles ont des effets cumulatifs qui peuvent être gravement traumatisants et douloureux pour les personnes qui les subissent continuellement. Pour éviter de commettre des microagressions, il est important de développer vos compétences en matière d'inclusion et de mieux maîtriser l'art de faire des micro-interventions efficaces. Vous pouvez également exprimer aux autres votre malaise face à la possibilité que des comportements discriminatoires se répètent :

- a) « *S'il vous plaît, n'utilisez pas un langage sexiste comme celui-là* ».
- b) « *S'il vous plaît, ne faites pas de commentaires racistes.* »
-

^{i 1} University of Colorado Denver, 2020. 'Diversity, Equity, & Inclusion 101.' Office of Equity at the University of Colorado Denver and University of Colorado <https://www1.ucdenver.edu/offices/equity/education-training/self-guided-learning/diversity-equity-and-inclusion-101#ft-how-do-i-address-microaggressions-2>

ⁱⁱ Canadian Centre for Gender and Sexual Diversity, 2020. 'Homophobic and transphobic microaggressions: how to spot them and how to stop them!' <https://ccgsd-ccdgs.org/wp-content/uploads/2020/09/Microaggressions-3.pdf>