

Les microagressions sont des échanges subtils, banals et souvent inconscients qui communiquent de façon hostile et blessante des messages à des personnes en fonction de leur appartenance à un groupe^{1,2}. Elles peuvent être verbales, comportementales ou environnementales¹. Ces actions ne sont pas toujours conscientes, mais sont pourtant constamment vécues par des personnes issues de minorités ethniques, des femmes, des communautés LGBTQ+, des personnes ayant des handicaps et des personnes issues de groupes sous-représentés²⁴.

En quoi cela est-il important pour les professions et métiers en STIM?

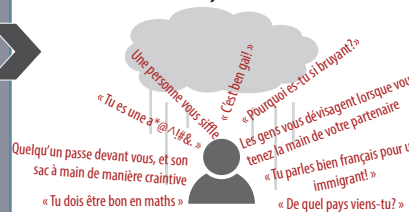
Les microagressions sont présentes dans tous les environnements sociaux : elles peuvent être perçues dans les médias²⁵, en thérapie clinique²⁶, dans les salles de classe²¹, dans le milieu universitaire³, dans les lieux de travail²⁷ et dans diverses communautés¹⁹. Elles ont un impact considérable en raison du caractère négatif et subtil des messages qu'elles transmettent (dont celui qu'une personne n'a pas sa place ou qu'elle dévie des normes reconnues)¹. Ces messages sont souvent transmis de manière inconsciente et involontaire.

Pour remédier au manque de diversité dans les domaines des STIM, les personnes et les organisations doivent prendre connaissance de leurs biais inconscients et de leurs comportements. Les microagressions sont interpersonnelles et institutionnelles²⁸; elles peuvent être aussi banales qu'exclure une personne d'une conversation au travail²⁷.

L'éducation et la réflexion individuelle et collective sont des étapes cruciales pour transformer les milieux de travail en milieux plus inclusifs, peu importe les groupes auxquels les personnes appartiennent. Des actions concrètes peuvent être posées pour corriger certains politiques et certains comportements qui ont le potentiel de blesser et de discriminer certains membres de notre communauté.

Les effets

Des étudiantes et des étudiants issus de minorités ethniques ont subi en moyenne **291 microagressions** au cours d'une période de 90 jours³



Les microagressions

Ont un impact négatif sur la santé mentale ⁴⁻⁹	Diminuent la productivité et la capacité à résoudre des problèmes ^{10,12,13}
Contribuent à déclencher la menace du stéréotype ^{10,11}	Créent des environnements de travail hostiles ^{14,15}

Que peut-on faire?^{2,22}

- Les définir**
Surtout les microagressions « invisibles »
- Les reconnaître**
Les nôtres et celles des autres
- Déconstruire leur sens caché**
- Reconnaître leurs effets**
Utiliser des stratégies pour s'y adapter
- Intervenir**^{23,25}
Grâce, notamment, à des formations

Types de microagressions²

Microassauts²
(souvent réalisés de manière consciente)

Visent à attaquer **l'appartenance** d'une personne à un groupe ou à la blesser par des **injures**, de **l'évitement** ou des **actes discriminatoires**.^{16,17}

Se produisent plus souvent lorsque l'auteur ou l'auteure :¹⁸

- Agit de manière anonyme
- Fait partie d'un groupe qui partage son opinion
- Perd le contrôle

Micro-insultes²
(souvent réalisées de manière inconsciente)

Transmettent un **stéréotype**, de la **méchanceté** ou de **l'insensibilité** à l'égard de l'identité collective d'une personne.



Il s'agit souvent de suppositions à propos de :²

- La sexualité^{19,20}
- La citoyenneté¹
- La langue²¹
- L'appartenance¹
- L'intelligence¹
- Du genre²²
- La criminalité¹

Micro-invalidations²
(souvent réalisées de manière inconsciente)

Nient et excluent les expériences et les sentiments d'une personne appartenant à un groupe.



Peuvent amener des personnes à **remettre en question leurs expériences**. Leur réaction à cette interaction négative est souvent perçue comme une « **réaction excessive**² ».

Références

1. Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L. et Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62, 271-286.
2. Sue, D.W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons.
3. Blume, A.W., Lovato, L.V., Thyken, B.N. et Denny, N. (2012). The relationship of microaggressions with alcohol use and anxiety among ethnic minority college students in a historically White institution. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 18(1), 45-54.
4. Brondolo, E., Brady, N., Thompson, S., Tobin, J. N., Cassells, A., Sweeney, M., et al. (2008). Perceived racism and negative affect: Analysis of trait and state measures of affect in a community sample. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 27, 150 – 173.
5. Crocker, J. et Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96, 608 – 630.
6. Sue, D. W., Capodilupo, C. M. et Holder, A. (2008). Racial microaggressions in the life experience of Black Americans. *Professional Psychology: Research and Practice*, 39, 329– 336.
7. Swim, J. K., Hyers, L. L., Cohen, L. L. et Ferguson, M. J. (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues*, 57, 31–53.
8. Huynh, V. W. (2012). Ethnic microaggressions and the depressive and somatic symptoms of Latino and Asian American adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 41(7), 831-846.
9. Szymanski, D. M. et Gupta, A. (2009). Examining the relationship between multiple internalized oppressions and African American lesbian, gay, bisexual, and questioning persons' self-esteem and psychological distress. *Journal of Counseling Psychology*, 56(1), 110–118.
10. Cadinu, M., Maass, A., Rosabianca, A. et Kiesner, J. (2005). Why do women underperform under stereotype threat? Evidence for the role of negative thinking. *Psychological Science*, 16, 572 – 578.
11. Steele, C. M., Spencer, S. J. et Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. In M. Zanna (dir.), *Advances in Experimental Social Psychology* (p. 379 – 440). New York : Academic Press.
12. Dovidio, J. F. (2001). On the nature of contemporary prejudice: The third wave. *Journal of Social Issues*, 57, 829 – 849.
13. Salvatore, J. et Shelton, J. N. (2007). Cognitive costs of exposure to racial prejudice. *Psychological Science*, 18, 810 – 815.
14. Rowe, M. P. (1990). Barriers to equality: The power of subtle discrimination to maintain unequal opportunity. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 3, 153 – 163.
15. Solórzano, D., Ceja, M. et Yosso, T. (2000). Critical race theory, racial microaggressions, and campus racial climate: The experiences of African American college students. *The Journal of Negro Education*, 69(1/2), 60 – 73.
16. Miller, J. et Garran, A. M. (2008). *Racism in the United States*. Belmont, CA : Brooks Cole.
17. Nelson, T. D. (2006). *The psychology of prejudice*. Boston : Pearson Publishers.
18. Sue, D. W. et Capodilupo, C. M. (2008). Racial, gender, and sexual orientation microaggressions: Implications for counseling and psychotherapy. In D. W. Sue et D. Sue (dir.), *Counseling the culturally diverse: Theory and practice*. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons.
19. Nadal, K.L., Issa, M-A., Leon, J., Meterko, V., Wideman, M. et Wong, Y. (2011). Sexual orientation microaggressions: "Death by a thousand cuts" for lesbian, gay, and bisexual youth. *Journal of LGBT Youth*, 8, 234-259.
20. Christman, S.T. (2012). Coping with homonegative experiences among gay men: Impacts on mental health, psychological well-being, and identity growth (thèse de doctorat). Open Access Dissertations (Paper 775).
21. López Levia, C.A. et Khisty, L.L. (2014). "Juntos pero no revueltos": Microaggressions and language in mathematics education of non-dominant Latina/os. *Mathematics Education Resource Journal*, 2, 421-438.
22. Ross-Sheriff, F. (2012). Microaggression, women and social work. *Affilia: Journal of Women and Social Work*, 27(3), 233-236.
23. Offermann, L.R., Basford, T.E., Graebner, R., DeGraaf, S.B. et Jaffer, S. (2013). Slight, snubs, and slurs: Leader equity and microaggressions. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(4), 374-393.

À propos de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec

La Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec s'adresse aux filles et aux femmes de tous les niveaux scolaires, soit du primaire à l'université, ainsi qu'aux femmes sur le marché de l'emploi. Elle a pour objectif global d'accroître la participation féminine en sciences et en génie (SG). Par ses activités de recherche, de promotion et de recrutement, la Chaire vise à 1) démystifier les SG; 2) faire connaître la portée sociale des carrières en SG; 3) présenter des modèles féminins qui oeuvrent en SG pour contrer les stéréotypes; 4) outiller les femmes qui ont choisi de faire carrière en SG et sensibiliser leur milieu; 5) soutenir les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire en science et technologie; 6) comprendre et faire état de la situation des femmes en SG au Québec; 7) développer des stratégies de recrutement et de rétention d'étudiantes et de femmes professeures en SG.

Merci à nos partenaires

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG)
Université de Sherbrooke
Gouvernement du Québec