

# BINGO

## SUR LES MICRO-AGRESSIONS

Entoure les situations qui te sont déjà arrivées ou que tu as pu observer.  
Lorsqu'une ligne est complétée, dans n'importe quel sens, le bingo est terminé.

Te faire toucher  
les cheveux  
sans ton  
consentement.

Avoir entendu :  
« Je ne vois pas  
les couleurs chez  
les gens. »

Avoir entendu :  
« Tu parles comme  
ça pour de vrai ? »

Avoir entendu :  
« Tu es belle/  
beau, j'aime  
l'exotisme. »

Avoir entendu :  
« Je ne suis pas  
raciste, j'ai un-e  
ami-e noir-e. »

Avoir entendu :  
« Et sinon,  
d'où viens-tu  
véritablement ? »

T'être fait dire :  
« Regarde comment  
tu es habillé-e ! »

Avoir entendu :  
« Je ne suis pas  
raciste, mais... »

Avoir entendu  
parler de  
« racisme  
anti-blanc ».

Te faire demander  
si tu as été  
adopté-e.

Te faire demander  
avec insistance si  
tu joues au basket.

Avoir entendu :  
« Retourne dans  
ton pays. »

Te faire arrêter  
régulièrement et  
sans motif par  
la police pour  
des contrôles de  
routine.

Avoir entendu :  
« C'est drôle,  
tu n'as pas  
d'accent ! »

Avoir entendu :  
« Chez vous, les  
femmes sont  
soumises. »

Te faire dire  
que tu voles  
le travail des  
Québécois-es.

**EXPLICATIONS**  
P. 17-18

TOUS LES PROPOS  
ET SITUATIONS DÉCRITS  
DANS CE BINGO PEUVENT  
CONSTITUER CE QUE  
L'ON APPELLE DES  
**MICRO-AGRESSIONS.**



**Une micro-agression, c'est un comportement d'apparence banale, qui, intentionnellement ou non, communique l'hostilité, la discrimination ou les préjugés à l'égard d'un individu et d'une communauté.**



VIDEO

Certaines personnes vivent quotidiennement ces situations de micro-agression. Et comme l'explique l'humoriste Réda Saoui dans cette [vidéo](#), non seulement cela devient irritant, mais ces situations peuvent conduire à l'isolement, l'anxiété et même à la dépression.

En contexte de travail ou de recherche d'emploi, les préjugés et les micro-agressions qui en découlent ont un impact significatif sur les relations professionnelles des personnes issues de la diversité au Québec.

Source : [Parce que mes compétences valent plus que mon apparence. Enquête sur les stéréotypes sexistes et racistes en emploi au Québec](#) (Oxfam-Québec, 2021).



PDF

## EXPLICATIONS

### Les propos ou les situations décrites ne te concernent pas directement ?

C'est réellement une chance, et cela invite à réfléchir au concept de « privilège blanc ». Bénéficier du privilège blanc ne signifie pas qu'une personne n'ait pas eu à traverser des épreuves difficiles ou n'ait pas eu des désavantages dus à une partie de son identité (ex. : son genre, sa classe sociale, son orientation sexuelle, etc.). Cela signifie simplement que la couleur de sa peau ou son ethnicité n'ont jamais été un obstacle à sa réussite et à son bien-être. Voici quelques exemples de privilèges blancs :

- Ne pas subir de contrôle d'identité par la police sans raison apparente.
- Se sentir le·a bienvenu·e et « normal·e » dans la plupart des situations liées à la vie publique, institutionnelle et sociale.
- Ne pas avoir s'exprimer ou à se justifier au nom de tous les membres de son groupe.

Source : [Lexique pour l'antiraciste](#) d'Amnistie internationale

### Face aux micro-agressions, on a toutes et tous un rôle à jouer comme allié·es !

Être allié·e, c'est travailler activement aux côtés de personnes issues de groupes marginalisés ou sujettes à l'exclusion pour combattre les inégalités et les oppressions. Offrir son support de manière empathique et souligner les comportements et propos oppressifs et problématiques lorsque vous en êtes témoin peut faire de vous un·e allié·e.

Source : [Inclusion Jeunesse](#)