



L'OBSERVATOIRE DES INÉGALITÉS
RACIALES AU QUÉBEC

BULLETIN N° 3 – ÉTUDE QUALITATIVE SUR LES EXPÉRIENCES ET LES PERCEPTIONS EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION RACIALE DANS L'EMPLOI.

INTRODUCTION

De nombreux chercheurs et chercheuses ont porté leur attention sur les effets des comportements discriminatoires sur les individus racisés. En 2012, une expérience menée par le sociologue et chargé de cours à l'UQAM, Paul Eid (2012), a démontré que les curriculum-vitae (CV) à Montréal avaient plus de chances d'être acceptés si la ou le candidat se voyait comme appartenant à la majorité ethnique canadienne. En général, la discrimination commence lorsque les employeurs sont exposés au simple nom des candidats. Des préjugés inconscients se révèlent alors et sont adoptés. Ainsi, la nature systémique de l'oppression à laquelle sont confrontées les minorités ethniques lorsqu'il s'agit de trouver un emploi est mise en évidence, car leur candidature est plus susceptible d'être sous-estimée. Ce phénomène ne touche pas seulement les immigré.e.s mais aussi leurs descendant.e.s. Il semble que les autorités politiques aient tenté de faire face à ce phénomène en adoptant plusieurs lois ou en mettant en place plusieurs institutions susceptibles de favoriser les personnes immigrantes. Cependant, nous constatons qu'ils doivent toujours envoyer 50 CV de plus afin de maximiser leurs chances de trouver un emploi. Une observation déroutante retient notre attention. En 2019, Jean-Philippe Beauregard a démontré par une expérience que les travailleurs originaires du Maghreb avaient deux fois moins de chances d'obtenir un entretien d'embauche lorsque les indices de leur ethnie apparaissaient. Tadlaoui (2003) nous dit qu'il existe six principaux obstacles à l'emploi des immigré.e.s. Voici ce qu'elle dit :

« Les discussions menées dans le cadre de la recherche ont permis d'identifier six grandes catégories d'obstacles à l'emploi : les obstacles liés à la langue, ceux liés à la reconnaissance des acquis et des compétences, les obstacles culturels, les obstacles politiques, les obstacles systémiques et enfin, ceux liés au racisme et à la discrimination. Ces catégories ne sont toutefois pas "étanches" les unes aux autres. Elles sont très souvent étroitement liées. »

Depuis les années 1990, les gouvernements canadien et québécois ont établi des critères stricts pour la sélection des personnes immigrantes, en essayant de ne laisser entrer que les étrangers qui ont une valeur pour la société locale. Cependant, malgré ce processus de sélection rigoureux, les personnes immigrantes ont tendance à avoir un taux de chômage plus élevé et sont souvent exposées à des conditions de travail méprisables. Plusieurs recherches ont montré que les expériences de racisme peuvent induire un stress supplémentaire chez les individus qui en sont victimes. Ce stress peut affecter leur façon d'aborder certaines tâches, leurs collègues ou même leur profession.

Plusieurs écrits aux États-Unis ont documenté l'impact des comportements discriminatoires sur les immigré.e.s ou même sur les communautés minoritaires, et tous montrent des résultats alarmants qui suggèrent que tous les candidats n'ont pas les mêmes chances. Un indice qui pourrait expliquer ce phénomène social est la représentation collective que nous nous faisons des étrangers. Edward Said a écrit que dans les pays occidentaux, nous avons souvent tendance à stéréotyper et à mystifier les personnes originaires d'autres régions. Ces représentations, que l'on retrouve dans les médias et les contenus culturels, suggèrent que certaines personnes ont une nature différente de la majorité blanche. Cette nature est associée à des comportements, des mœurs, des croyances et des valeurs si différents qu'il est compliqué d'essayer de les comprendre. Bien sûr, pour la plupart des gens, ce processus de pensée n'est pas conscient. C'est parce que les préjugés sont inscrits dans nos représentations les plus profondes, c'est-à-dire dans notre imaginaire même, que nous percevons et pensons le monde en fonction d'eux. S'il existe effectivement des personnes mal intentionnées qui disqualifieraient automatiquement les candidats issus de l'immigration, il est clair qu'une grande partie des employeurs qui le font n'auront pas conscience de ces préjugés. Des préjugés qui sont alimentés chaque jour dans le processus de socialisation en cours.

Si les personnes immigrées sont susceptibles d'être confrontées au racisme et à la discrimination lors du processus d'embauche, elles ne sont malheureusement pas épargnées par des situations problématiques une fois qu'elles ont intégré leur environnement professionnel. En effet, plusieurs études, dont la nôtre, indiquent que très souvent les individus issus de l'immigration sont soumis à des remarques ou à des traitements radicalement différents de ceux auxquels sont exposés leurs homologues de la majorité blanche (Labelle, 2007). Très souvent, elles sont confinées dans des emplois aux tâches ingrates. Plusieurs barrières culturelles perpétuent la discrimination et l'exploitation dans le milieu de travail québécois. L'une d'entre elles est la barrière de la langue et des droits du travail au Québec. De plus, nous constatons que les personnes immigrantes sont plus susceptibles de travailler plus longtemps que leurs collègues. Certains éléments de nos propres données peuvent nous aider à interpréter ce dernier fait.

Par ailleurs, M. Labelle nous apprend que de nombreux travailleurs et travailleuses immigrant.e.s au Québec occupent des emplois qui s'écartent complètement du domaine de spécialisation qu'ils pratiquaient dans leur pays d'origine. De nombreuses personnes immigrantes révisent leur ambition ou leurs aspirations professionnelles afin de maximiser leur possibilité de gagner suffisamment d'argent pour répondre à leurs besoins fondamentaux. En d'autres termes, les employeurs québécois profitent des personnes compétentes pour leur confier des tâches pour lesquelles elles sont surqualifiées, limitant ainsi l'avancement professionnel qui leur est dû. Tadlaoui (2003) indique toutefois que plusieurs organismes communautaires se sont donné pour mission d'aider les travailleurs et travailleuses immigrant.e.s dans leur recherche d'emploi, en valorisant pleinement leurs compétences. Cette étude a donc pour but, à la suite de l'étude quantitative, d'analyser les expériences vécues par les populations racisées dans le processus de recrutement et en emploi au Québec.

Méthodologie

Cette recherche vise à explorer les différentes expériences de discrimination auxquelles sont confrontées les personnes immigrantes dans un environnement de travail. Nous avons également voulu enquêter sur la façon dont ils ont fait face ou se sont adaptés à ces incidents afin de vérifier les mécanismes de leur résilience. Nous avons pensé que la méthode de recherche la plus appropriée pour répondre à ce problème est la conduite d'entretiens approfondis avec des individus immigrants qui travaillent dans la ville de Montréal depuis plusieurs années maintenant. Notre but étant de comprendre leur appréhension des pratiques discriminatoires et leur résilience face à celles-ci, il semblait approprié d'adopter une approche conversationnelle et informelle pour sonder en profondeur les sentiments et les opinions des répondant.e.s. Nous avons pris grand soin d'éviter les modèles de recherche rigides qui limitent les possibilités de poursuivre de nouvelles voies de découverte à mesure qu'elles émergent dans les réponses. Les entretiens semi-structurés ont l'avantage de recueillir des données « riches et profondes » sur le comportement et les représentations des participants à la recherche (Newby, 2010). Dans un premier temps, nous avons collecté ces données en réalisant ces entretiens avant de les transcrire, de les coder et de les analyser (Bryman, 2012).

Initialement, nous avons prévu d'interviewer un total de 10 à 15 personnes. Malheureusement, ayant sous-estimé les limites de nos méthodes d'échantillonnage, nous nous sommes retrouvés avec seulement six cas âgés de 21 à 31 ans. Nous avons cherché à inclure des personnes de tous âges, car il serait intéressant de voir si certaines réponses sont liées à des facteurs générationnels. Plusieurs personnes ont été contactées par messages via les réseaux sociaux. Nous leur avons demandé si elles souhaitaient participer à une étude sociologique sur leurs expériences dans leur environnement de travail actuel ou passé. Nous leur avons soigneusement expliqué comment ces entretiens seraient menés et ce qui nous intéressait. Heureusement, nous avons envisagé de procéder à un échantillonnage en boule de neige et de demander aux répondant.e.s de recommander à l'enquêteur d'autres personnes ayant un profil similaire. Nous avons réussi à obtenir deux candidats supplémentaires grâce à cette stratégie. Les répondant.e.s ont été enregistrés à l'aide d'un microphone afin de faciliter la transcription et le codage des réponses. L'un d'entre eux étant réticent à l'idée d'être enregistré, nous avons dû prendre ses déclarations immédiatement à la main sur papier (Bryman, 2012).

Nous avons posé les questions sans ordre précis. Cependant, nous avons défini certains sujets qui suivraient continuellement le même ordre d'introduction. Le premier consistait à évaluer l'importance accordée à leur identité de minorité. La deuxième évaluait leur perception de leur propre groupe minoritaire. Le troisième portait sur la nature de la

discrimination qu'ils ont subie et son impact. Et la dernière portait sur leurs moyens de résilience ou de défense face à ce type d'incident.

Toutes les questions ont été rassemblées en fonction du thème auquel elles se rapportaient. Voici quelques exemples de questions que nous avons posées : Dans votre cas particulier, avez-vous déjà été traité différemment à votre travail ou lors de votre recherche d'emploi du fait de votre appartenance à une minorité ? Comment vous êtes-vous senti à la suite de cette discrimination ? Quelle a été votre réaction ? Quels impacts ont eu vos épisodes de discriminations dans la relation avec vos collègues ? Par quels moyens faites-vous face à ce type de situation ? Comment faites-vous pour les prévenir ou pour minimiser leur impact ? Quels sont les ressources mobilisées ou les soutiens auxquels vous avez fait appel pour vous aider à surmonter ces discriminations ?

À la fin de chaque entretien, nous avons procédé à un codage ouvert afin d'identifier dans les données de nouveaux éléments méritant mon attention. Nous avons respecté la liste de contrôle des considérations éthiques. Pour suivre les considérations éthiques de la recherche sociale, nous avons pris soin de rendre anonymes les données. Nous avons demandé aux répondant.e.s de choisir le nom sous lequel ils souhaitaient apparaître dans l'étude et déclaré que nous étions responsables de leur sécurité. Les entretiens ont été transcrits et codés en français. Cependant, toutes les informations qu'il était pertinent d'inclure dans ce document ont été traduites en anglais pour faciliter l'intégration numérique. Le logiciel QCA Map a été utilisé pour coder et cartographier les données. Nous avons utilisé la technique de la théorie ancrée pour analyser les données recueillies. Nous nous sommes appuyés sur l'approche appelée « analyse comparative constante » afin de percevoir les liens entre les différentes données. Au fur et à mesure que de nouvelles données étaient collectées, nous les comparions constamment aux précédentes afin d'identifier des modèles ou des concepts communs.

I) Les différentes situations de discrimination

Certains de nos répondant.e.s évoquent le fait que les discriminations en matière d'emploi commencent avant même l'embauche. Joseph, un professeur universitaire métis, nous parle de son expérience en tant que franco-qubécois issu d'un père togolais. S'il ne se souvient pas d'avoir été lui-même discriminé à l'embauche, il a pu observer le processus de recrutement des écoles qu'il a fréquenté. Il dit :

« Si c'était un blanc français, j'ai la perception qu'il aurait plus de chance à être pris pour la position que si c'était un maghrébin français ou un noir français ou n'importe qui de minorité, juste parce qu'il y a cette association avec immigration et avec "autres mœurs", "autres coutumes" qui ne "fitte" pas dans l'environnement dans lequel on voudrait se faire embaucher. »

Selon lui, les discriminations s'exercent souvent à cause d'une idée supposée de l'incompatibilité des mœurs ou des coutumes d'un étranger avec la culture de l'entreprise. Cette différenciation tend souvent à minimiser les compétences des personnes issues de l'immigration et donc à réduire leurs chances d'être embauchées.

Afin de pallier cette inégalité des chances d'être employées, des personnes issues de l'immigration vont porter une attention accrue à leur apparence. Nous avons interrogé Idriss, un homme noir de 29 ans qui travaille dans une grande banque canadienne et qui dit :

« Quand j'étais étudiant, j'avais une très grosse coupe de cheveux. J'étais reconnaissable à ça. Maintenant je dois toujours couper carré car curieusement ma coupe de cheveux n'est pas professionnelle ou pas soignée alors que j'ai des collègues qui ont les cheveux roses. Mais c'est normal. Il y a ce rapport où je sens que je ne suis pas chez moi. »

Les discriminations dans le milieu professionnel se manifestent de plusieurs façons. La totalité de nos répondant.e.s ont admis avoir été victimes de propos déplacés de la part de leurs collègues ou de leurs supérieurs hiérarchiques. Souvent ces remarques sont prononcées avec légèreté toutefois, elles renvoient tout de même ceux qui en sont les sujets à leur appartenance raciale ou ethnique. Idriss ajoute :

« Une fois, il m'est arrivé un truc. J'avais besoin d'imprimer des documents. Puis j'essaie de changer la cartouche. D'habitude il y a un employé administratif qui s'en occupe, mais c'était très tard ce soir-là... et je fais tomber l'encre par terre. C'est plein d'encre et c'est de l'encre noire et j'ai un collègue qui arrive, et il appelle tout de suite le président du département qui est l'une des seules personnes qui va rester aussi tard et il arrive à faire une blague du style "quand il

est rentré dans la pièce, il était tout blanc et depuis il est comme ça"... Je pense que si j'avais été un employé blanc cette blague aurait été une autre blague, ça aurait peut-être même pas été une blague au fait. Cette erreur que je fais, cette bêtise... on a réussi à mettre ma couleur de peau dedans. »

Idriss indique qu'une erreur parfaitement anodine peut être observée – par d'autres employés – sous une lentille qui parviendrait à y intégrer l'appartenance raciale ou ethnique de son auteur. Trahissant une association tacite entre la perception de la performance et des préjugés raciaux. Sous le couvert de l'humour, le collègue d'Idriss réussit à lui rappeler le fait qu'il appartient à une minorité ethnique. C'est ce rappel perpétuel qui crée le sentiment que peu importe ce qu'il fera, il n'arrivera jamais à s'intégrer complètement au sein de la communauté blanche majoritaire québécoise (celle qui est considérée comme « étant la norme » et qui donc n'est pas exposée à des remarques sur une quelconque différence). Simon, qui se définit comme un homme noir de 27 ans, remarque lui aussi une différence de ton lorsqu'il interagit avec ses collègues. Même si, lui, ne fait pas face à des remarques directement racistes, il déplore le fait que sa performance est très souvent sous-estimée par son supérieur hiérarchique.

Simon : *« Très souvent, j'ai l'impression dont on me fait preuve, c'est un peu la gentillesse comme quand t'es gentil avec le gars un peu bête d'à côté... »*

Il remarque que certains des employés du média dans lequel il travaille lui parlent avec un ton infantilisant qui friserait de temps en temps le mépris. Malgré sa position de rédacteur en chef, certaines personnes tolèrent des erreurs de sa part, considérant que c'est normal, car il serait naturellement désavantagé. Myriame, qui travaille en tant que coordinatrice dans une ONG, fait le même constat lorsqu'elle dit :

« Je ne me sens pas à ma place. Lorsqu'on me parle comme si j'étais une gamine de 5 ans alors que j'ai un master et que j'ai écrit des articles, des travaux beaucoup plus complexes, qui me stimulaient beaucoup plus intellectuellement que les tâches qu'on me donne... je trouve ça un peu gros. »

Les préjugés se font donc ressentir à travers des comportements qui peuvent paraître aux premiers égards attentionnés. Toutefois, derrière certaines paroles, il peut y avoir un sous-texte beaucoup plus problématique.

Idriss : *« Quand quelqu'un a besoin d'information, mes collègues disent souvent "Demande à Idriss, il est fin", mais je sais que cette phrase est incomplète. Il est fin par rapport à...*

Les gens sont surpris par rapport à mes compétences. Les gens sont surpris lorsque je connais des choses. Mais les choses se passent bien dans l'optique où je fais le double de ce que l'on attend de moi. Je ne sais pas ce que c'est d'être un employé qui n'a pas à performer tous les jours. [...]

Les gens sont surpris de mon odeur, on me dit : Tu sens bon. Bah! c'est parce que j'ai un bon parfum. Mes cheveux, les gens sont tentés de les toucher. »

II) Le ressenti face aux comportements discriminatoires

Les ressentis des personnes issues de l'immigration varient lorsqu'elles sont sujettes à des épisodes discriminatoires. Une palette de sentiments allant de la colère à l'indifférence totale nous a été présentée. Chez la plupart de nos répondant.e.s, la récurrence de ces expériences discriminantes a créé un sentiment de résilience qui normalise ces micro-agressions qu'ils subissent. Ils/elles en viennent donc à les normaliser, puis à s'adapter en y passant outre.

Idriss ajoutera d'ailleurs qu'il se doit toujours d'être alerte afin d'anticiper certains obstacles auxquels il devra faire face en raison de son appartenance à une minorité raciale. Il devra toujours se projeter dans l'avenir afin d'identifier quels impacts pourraient avoir ses phénotypes dans ses rapports avec des recruteurs ou des collègues.

Idriss : *« Il y a un truc que je me dis souvent : Il y a un luxe que je n'ai pas, dans le sens où il y a certaines choses auxquelles je n'ai pas le temps de réfléchir à ça. Par exemple, ma directrice est venue me voir pour me dire "Il faut qu'on repense ton plan de carrière". [...]*

Ma situation de noir dans le pays actuel fait que je n'ai pas le temps de penser à ça.

[...] Comment je vais aborder une entrevue. Comment je vais aborder mon plan de carrière ? Je ne prends pas juste en compte mes compétences. Il y a autre chose que je dois prendre en compte. Donc, souvent, quand je vais avec deux fois plus de préparation que des collègues que j'ai qui passent la même entrevue et qui sont de couleur différente, blancs et tout.

Il y a une insouciance que tu ne peux pas avoir. C'est une insouciance que tu devrais avoir, mais que tu n'as pas. »

Cette charge mentale, documentée par le psychiatre français Frantz Fanon, semble être commune à tous les répondants qui ont accepté de participer à notre étude. Chacun d'entre eux a exprimé d'une manière ou d'une autre le fait que leur appartenance à une communauté minorisée pourrait constituer un obstacle à considérer lors de diverses interactions professionnelles.

Simon a aussi exprimé devoir se préparer mentalement à ce que sa couleur de peau puisse être le vecteur de discrimination. Toutefois, il ne cache pas la profonde tristesse qui l'habite lorsque nous l'interrogeons sur son ressenti par rapport à cette réalité. Lorsque nous lui avons demandé comment les situations qu'il a subies l'ont touché, Simon a répondu :

« C'est pas bien. Ça ne me fait pas du bien, ça m'attriste. Je ne veux pas banaliser en disant que c'est le jeu, mais je ne vois pas comment ça peut changer. »

Dans sa réponse, Simon expose la tristesse qu'il ressent lorsqu'il subit un comportement discriminatoire de la part de ses collègues. En l'occurrence, il fait directement référence à cette habitude qu'ont prise ses supérieurs hiérarchiques de sous-estimer ses compétences.

Mais il démontre aussi un sentiment d'impuissance face à ce phénomène. Il dit ignorer comment inverser cette tendance qui le désavantage.

III) Comment s'adaptent les personnes racisées ?

Comme nous l'avons vu plus haut, des discriminations se font ressentir dès l'entretien d'embauche. Afin de pallier cette inégalité des chances d'être employées, des personnes issues de l'immigration vont porter une attention accrue à leur apparence malgré le fait que certains de leurs collègues n'ont pas à s'en soucier. Elles estiment aussi devoir postuler à un nombre beaucoup plus élevé d'offres d'emploi. Idriss nous dit :

« Tu en viens à normaliser certaines choses que tu ne devrais pas normaliser. C'est perdre une insouciance... Quand je vais appliquer à un boulot, je dois faire beaucoup plus attention et je dois appliquer beaucoup plus. Je sais qu'envoyer 50 applications, c'est pas assez; il faut que j'en envoie plus. Je sais que dans les entrevues, je dois me vendre beaucoup plus, je sais que je dois faire attention à ma coupe de cheveux. [...] Mais c'est normal. Il y a ce rapport où je sens que je ne suis pas chez moi. »

Encore une fois, on observe que l'un des mécanismes que chacune des personnes interrogées a évoqués renvoyait à une volonté d'exceller dans leur tâche quotidienne afin de prévenir toute association liant leur appartenance ethnique ou raciale à la médiocrité.

Simon : *« Tu te dis que tu dois bien faire les choses ou mieux faire les choses qu'une personne qui ne serait pas, qui fait partie d'une minorité visible ou ethnique pour pas que tes échecs – qui sont normaux au final, hein! – pour pas que tes échecs soient imputés à ta communauté. Une communauté dont tu ne te sens même pas faire partie nécessairement. »*

Joseph : *« Pour moi, la meilleure chose que je peux faire, c'est de montrer aux gens que je fais mon travail aussi bien ou mieux que les autres, et qu'à partir de là, ça devrait démontrer que ce n'est pas mon origine qui a un impact sur la façon dont je travaille, mais c'est simplement moi comment je travaille... Montrer aux gens que tu dois embaucher sur des aptitudes au travail et non sur autre chose. »*

Ces aveux trahissent le sentiment chez ces travailleuses et travailleurs racisés qu'ils représentent en permanence la communauté à laquelle ils ou elles sont affiliés. Joseph et Simon partagent le même constat et laissent entendre une volonté de se dissocier d'une manière ou d'une autre de leur communauté. Tous les deux démontrent la peur d'entacher

l'image d'un groupe minoritaire qui subit d'ores et déjà de nombreux préjugés. Pour Simon, cela est une situation d'autant plus complexe puisqu'il ne se sent pas nécessairement affilié à la communauté qui lui est socialement prescrite. Un sentiment qui renvoie aux écrits de nombreux historiens et sociologues qui démontrent la genèse sociale des catégories raciales et ethniques (Pap, N'Diaye, 2008; Françoise Vergès, 2012). Simon ira même plus loin. Il regrette la privation d'un droit à l'erreur qui, sans conteste, nuit aux opportunités d'apprentissage des membres de sa communauté.

Simon dit : **« Encore une fois, c'est faire les choses bien. C'est bête, hein! Du coup, on s'autorise moins le droit à l'erreur que l'individu lambda. C'est cool d'échouer parfois. Mais on ne peut pas se le permettre. »**

Idriss partage le même constat que Simon en estimant qu'il faut briser les images préconçues. Il estime que le savoir est une ressource inestimable pour lutter contre la discrimination en situation professionnelle. Si ce dernier est conjugué à une apparence très souvent stéréotypée, il pense contribuer aux changements des mœurs en devenant une exception qui invalide la généralisation. Il dit : **« C'est ma connaissance, avoir assez de connaissance par rapport au réel. Parce que [le racisme], c'est un rapport au réel. Je casse aussi l'image par exemple. Mon père n'a jamais compris pourquoi j'ai une boucle d'oreille. Je mets une boucle d'oreille parce que j'ai toujours voulu expliquer qu'un noir avec une boucle d'oreille, c'est pas un vendeur de drogue ou c'est pas un criminel. Un noir tatoué, c'est quelqu'un comme moi. »**

L'une des répondantes a mentionné l'importance de bien s'entourer afin de pallier, ou du moins surmonter les discriminations dans un cadre professionnel. Justine qui est enseignante dans un cégep dit :

« Ça fait du bien de savoir qu'on est pas seule. Au cégep, il y a d'autres enseignantes racisées qui ont subi des choses... pas forcément au cégep; donc on en parle et même de temps en temps, ça te donne la force de dire quelque chose, de dire aux gens que leur comportement n'est pas correct. Et on sait qu'il y a des personnes qui nous back up. »

Ici, nous pouvons lire que Justine accorde une importance capitale au soutien des autres personnes racisées. Premièrement, elle souligne le réconfort apporté par l'idée qu'elle n'est pas seule à vivre des comportements discriminatoires. Ce réconfort s'associe au fait que le ressenti des préjugés est bel et bien réel et que ces personnes ne s'inventent pas un récit victimaire. Aussi, elle estime que le fait d'en discuter avec d'autres lui permet de réunir la force nécessaire pour se rebeller et confronter ses agresseurs. Ce faisant, elle témoigne que la puissance de la représentation des victimes dans la propension à la rébellion. Celle-ci ne se fait généralement pas sans conséquence, c'est pourquoi elle se rassure en se rappelant qu'elle a ce qu'elle appelle un "back up" (soit des renforts) dans le cas où une confrontation avec ses agresseurs deviendrait trop dangereuse pour son parcours professionnel.

Joseph et Myriame exposent un autre moyen de résilience face aux remarques déplacées de leurs collègues.

Joseph : **« Moi, personnellement, je me suis toujours amusé à faire des blagues et à rire de cette discrimination... »**
Myriame : **« Je préfère en rire. De cette façon, je ne leur laisse pas le plaisir de me voir blessée [...] Puis, je pense que c'est eux qui sont ignorants. Finalement, c'est comme si je me moquais d'eux... »**

Cette stratégie de résilience permettrait de réduire l'importance accordée à un épisode de racisme. En fait, selon Jang & Cordero-Pedrosa (2016), elle sert à protéger les cibles de remarques offensantes, de l'image qui tend à les présenter comme des personnes incapables d'humour et qui voient le racisme partout. Ainsi, l'instinct qui anime Joseph et Myriame, qui tendent à désamorcer un climat raciste ou discriminatoire par le rire, trouve son origine dans un rapport de domination entre les personnes issues d'une minorité et la population majoritaire. Myriame, elle, estime que rire de ces épisodes discriminatoires permet de renverser un rapport de pouvoir en se moquant de l'ignorance de ses agresseurs. Toutefois, toujours selon les dires des deux sociologues susmentionnés, cette stratégie de résilience viendrait renforcer le rapport de force en faveur de ses collègues blancs puisque cela pourrait les inciter à réitérer cet incident avec d'autres. Face au racisme exprimé par l'humour de leurs collègues, tous les répondant.e.s ne décident pas de rire. Certains vont donc essayer d'éviter les situations dans lesquelles ils ou elles pourraient y être exposés. Lorsqu'il nous expliqua par quels moyens il prévenait les épisodes de discrimination, Idriss nous dit :

« Il y a des collègues avec lesquelles je ne parle pas parce que je sais qu'on va me faire des blagues parfois sur ma couleur de peau et, quand je vais réagir ou dire que ta blague n'est pas drôle, on va mettre ça sur ma susceptibilité ou dire que je vois le racisme partout. »

Il y a des collègues avec lesquelles tu vas prendre de la distance. Il y a des fois tu as refusé de donner ton opinion tout simplement. »

Cette stratégie de l'évitement est motivée par un refus de se voir attribuer l'étiquette d'une personne trop susceptible et ainsi créer un conflit au sein de l'entreprise. Cela dépasse même l'humour. Idriss évitera même certaines et certains de ses collaborateurs afin d'éviter toute discussion délicate qui pourrait porter sur son appartenance raciale ou ethnique. Par ailleurs, toujours selon ses dires, une confrontation pourrait mettre en danger sa situation professionnelle. Il lui paraît donc plus rationnel de simplement les éviter. Grâce à son expérience, il a appris à déceler au sein de son milieu de travail quels sont les individus susceptibles de faire des remarques déplacées ou d'avoir des comportements discriminants. Il explique :

« Tu développes ce que j'appelle le "radar noir", tu arrives à sentir la personne d'une autre communauté qui est assez intelligente pour passer outre certaines choses pour comprendre quand elle va être maladroite... Il y en a d'autres, tu sais, qui n'ont pas cette intelligence-là qui n'ont pas cette éducation, donc tu vas les éviter. Par exemple, j'ai une collègue qui dit : Mais je ne comprends pas, il parle pas. C'est à elle que je ne parle pas. Car je sais qu'elle a plein de biais sociaux. »

Ici, Idriss estime qu'il parvient toujours grâce à son expérience à déceler quels sont ses collègues qui seraient à même de discuter avec lui sans l'exposer à des remarques problématiques. Il évitera automatiquement chaque personne qui ne lui paraît pas suffisamment éduquée, intelligente ou bienveillante afin d'éviter une situation qu'il aurait à désamorcer. Il nomme cette propension à distinguer ces deux types de personnes « le radar noir ».

CONCLUSION

Cette analyse d'expériences vécues nous a permis de voir que les discriminations en matière d'emploi peuvent revêtir plusieurs formes. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, elles ne nécessitent pas forcément des acteurs malintentionnés pour se manifester. La nature systémique de ces discriminations peut induire des individus à commettre ces actes sans même qu'ils ou elles en ont conscience. Il s'agit de l'un des phénomènes que l'on observe lors des processus d'embauche, lorsque la sélection des candidats se retrouve parasitée par des biais inconscients qui se nourrissent des représentations sociales de certaines communautés.

Il faut aussi pointer le fait que beaucoup de discriminations sont le fruit de réflexions conscientes qui n'ont pour but que de rappeler une prétendue différence entre les individus. La majorité de nos répondant.e.s ont fait état d'un traitement particulier (positif ou négatif) qui leur a valu de se remémorer leur statut d'immigré.e.s. L'un des mécanismes de résiliences de ces derniers consiste à redoubler d'efforts afin de briser les stéréotypes que leurs collègues peuvent avoir à leur égard. Ils vivent donc avec une charge mentale permanente qui implique qu'ils ou elles se fassent les représentants de la communauté ethnique à laquelle ils ou elles appartiennent. Aussi, cette propension à fournir davantage d'efforts que leurs collègues issus de la majorité blanche s'explique également par une volonté de pallier les opportunités dérobées de la nature systémique de la discrimination en matière d'emploi.



Un projet de



En collaboration avec



Avec le soutien de



**Patrimoine
canadien**

**Canadian
Heritage**

Bibliographie

Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*, 4th edition, Oxford University Press, p. 291-300.

Eid, P. (2012). « Les inégalités "ethnoraciales" dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination », *Recherches sociographiques*, 53(2), 415-450.

Jang, I. J., & Cordero-Pedrosa, C. (2016). « To laugh or not to laugh at racist jokes », *Peace Review*, 28(4), 474-481.

Labelle, M. (2007). « Division du travail et discrimination : le cas des travailleurs immigrés au Québec », *Les classiques des sciences sociales*.

Newby, P. (2010). *Research methods for education*, Harlow, UK: Pearson; Poussielgue, G. (2018). « Heurts et malheurs des catholiques de France », *LesEchos*.

Ndiaye, P. (2008). « Le fait d'être noir », dans *La condition noire. Essai sur une minorité française*, Paris : Calman-Lévy.

Fanon, F. (1940). « L'expérience vécue du Noir », *Esprit*, n° 179 (5), 1951, p. 657-679.

Tadlaoui, J. E. (2002). « Contrer la discrimination raciale, ethnique et religieuse en emploi : la contribution du milieu communautaire québécois », *Webzine*, 2 janvier.

Utsey, S. O. (1998). « Assessing the Stressful Effects of Racism. A Review of Instrumentation », *Journal of Black Psychology*, 24(3), 269-288.

Vergès, F. (2005). « Le Nègre n'est pas. Pas plus que le Blanc ». Frantz Fanon, esclavage, race et racisme », *Actuel Marx*, n° 38, p. 45-63.