

PERCEPTIONS DE DISCRIMINATION, ATTENTES SCOLAIRES ET PROFESSIONNELLES DES JEUNES QUÉBÉCOIS.ES SELON LEUR STATUT DE MINORITÉ VISIBLE

Tanya Joseph, B.Sc., Étudiante à la maîtrise en orientation et Sabruna Dorceus, c.o., Ph. D., Professeure agrégée. Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke

INTRODUCTION

- Des recherches en développement de carrière suggèrent que les perceptions de discrimination (PD) exerceraient une influence sur les choix professionnels des personnes issues de la diversité, incluant celles issues des minorités visibles (MV) (Swanson et Fouad, 2020).
- Ces perceptions de discrimination pourraient :
 - Limitier les options professionnelles envisagées (Poon, 2014; Schneider et Dinito, 2010).
 - Alimenter des perceptions négatives par rapport aux opportunités professionnelles (Conkel-Ziebell et al., 2019).
 - Atténuer les attentes scolaires et professionnelles (Abrahamsen et Drange, 2015).
- Malgré ces constats, peu d'études présentent un portrait systématique des PD chez les jeunes et examinent leur lien avec les attentes scolaires et professionnelles selon le statut de minorité visible.

Variables à l'étude :

- PD : croyances individuelles d'être la cible de comportements injustes ou hostiles, subtils (micro-agressions) ou flagrants, en raison de son appartenance à un groupe (Donovan et al., 2013; Sue et al., 2007)
- Attentes scolaires et professionnelles : expression des choix de carrière perçus comme étant réalistes et accessibles par l'individu en tenant compte de ses chances de réussite (plus haut niveau de diplôme atteignable, profession réaliste) (Rojewski, 2005)

OBJECTIFS

- Comparer les PD subtile et flagrante, ainsi que les attentes scolaires et professionnelles, selon le statut de minorité visible.
- Examiner la relation entre les PD et les attentes scolaires et professionnelles, selon le statut de minorité visible.

MÉTHODOLOGIE

- Projet source :** « Étude de l'association entre les perceptions de discrimination et les aspirations scolaires et professionnelles de jeunes Québécois »
- Instrument de mesure :** Questionnaire en ligne administré en classe
- Personnes participantes :** 756 élèves issus de 7 écoles secondaires francophones du Québec (72 % issus de MV)
- Analyses effectuées :**
 - Objectif 1 : chi-carré et tests-t
 - Objectif 2 : Régression multiple et régression avec effet de modulation (Hayes PROCESS macro)

OBJECTIF 1

Tableau 1. Comparaison des PD selon le statut de minorité visible

	Élèves issus de MV (n = 552-641)	Élèves non racisés (n = 217-246)	
	M (ÉT)	M (ÉT)	d
Anticipation de la discrimination	2,06 (1,33)	1,28 (1,25)	0,60***
Invalidations environnementales	1,37 (0,87)	1,15 (0,95)	0,25**
Présomption d'infériorité	1,35 (0,98)	1,02 (0,86)	0,36***
Invisibilité et dévaluation	0,82 (0,80)	0,80 (0,78)	0,02
Présomption de criminalité	0,69 (0,86)	0,46 (0,75)	0,28***
Violence physique et verbale	0,45 (0,73)	0,42 (0,68)	0,04
Exclusion et injustice	0,86 (0,81)	0,63 (0,71)	0,29***
Stigmatisation	1,13 (0,94)	1,02 (0,96)	0,11

Note. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. d de Cohen : 0,2 = effet de petite taille; 0,5 = effet de taille moyenne; 0,8 = effet de grande taille.

Tableau 2. Comparaison des attentes selon le statut de minorité visible

	Élèves issus de MV (n = 330-584)	Élèves non racisés (n = 126-211)	
	M (ÉT)	M (ÉT)	d
Attentes scolaires	3,45 (1,30)	3,22 (1,41)	0,17*
Attentes professionnelles (CNP10)	66,27 (13,76)	61,64 (19,28)	0,30**
Attentes professionnelles (CNP162)	80,08 (20,17)	70,36 (25,39)	0,45***

Note. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. d de Cohen : 0,2 = effet de petite taille; 0,5 = effet de taille moyenne; 0,8 = effet de grande taille. CNP : Classification nationale des professions (Statistique Canada, 2018)

OBJECTIF 2

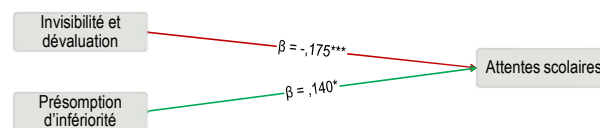


Figure 2. Relation entre les PD et les attentes scolaires (n = 441)

Note. * $p < 0,05$, *** $p < 0,001$

RÉSULTATS

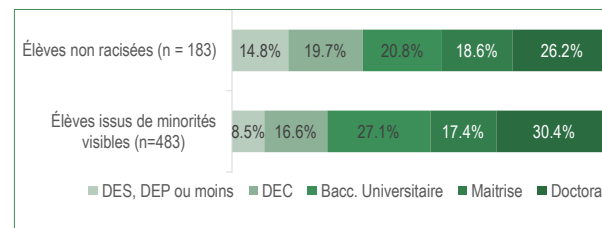


Figure 1. Comparaison des attentes scolaires selon le statut de minorité visible

Note. $p = 0,065$; V de Cramer = 0,12

Tableau 3. Comparaison des domaines de la CNP en lien avec les attentes professionnelles selon le statut de minorité visible

	Élèves issus de MV (n = 420)	Élèves non racisés (n = 161)	Ensemble
0-Membre des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieurs	5,7%	4,3%	5,3%
1-Affaires, finance et administration	6,0%	1,2%	4,6%
2-Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	21,7%	14,9%	19,8%
3-Secteur de la santé	33,6%	23%	30,6%
4-Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	15,5%	21,1%	17,0%
5-Arts, culture, sports et loisirs	7,6%	15,5%	9,8%
6-Vente et services	2,6%	4,3%	3,1%
7, 8 et 9-Métiers, transport, ressources, fabrication et utilité publique	1,7%	6,8%	3,1%
Ne sait pas	5,7%	8,7%	6,5%

Note. $p < 0,001$; V de Cramer = 0,25. CNP : Classification nationale des professions (Statistique Canada, 2018)

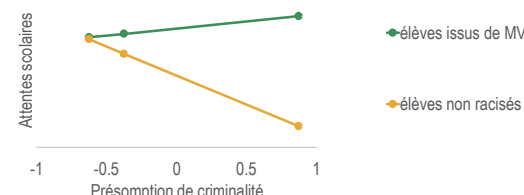


Figure 3. Relation entre les perceptions de présomption de criminalité et les attentes scolaires selon le statut de minorité visible (n = 441)

Note. $R^2 = 0,118$

DISCUSSION ET CONCLUSION

Objectif 1 : Comparaison des groupes

Perceptions de discrimination :

- Fréquence plus élevée chez les élèves issus de MV vs leurs pairs, ce qui converge avec des travaux montrant que le statut de MV est un déterminant des PD (Gagnon et Dorceus, soumis).
- Formes subtiles marquées : peut s'expliquer par les normes sociales actuelles moins tolérantes envers les discriminations flagrantes (Crandall et Eshleman, 2003; Jones et al., 2016).

Attentes scolaires et professionnelles :

- Attentes scolaires et professionnelles (scores socioéconomiques) plus élevées chez les élèves issus de MV vs leurs pairs, ce qui diverge des résultats d'Abrahamsen et Drange (2015).
- Domaines de la Santé (3) et des Affaires, finance et administration (1) : % élèves issus de MV > % élèves non racisés
- Domaines des Arts, culture, sports et loisirs (5), Métiers, transport (7); Ressources naturelles (8); Fabrication et services d'utilité publique (9) : % élèves issus de MV < % élèves non racisés
- Résultats complémentaires à ceux de Bourdon et al. (2020)
- Considération du prestige associé à certaines professions, chez les jeunes, notamment ceux issus de MV.
- Valorisation parentale des domaines et des niveaux d'études perçus comme vecteurs d'ascension sociale (Magnan et al., 2017; Wang et al., 2020; Yamamoto et Holloway, 2010).

Objectif 2 : Association entre PD et attentes

- Association ▼ Invisibilité/Dévaluation; ▲ Présomption d'infériorité
 - Relation positive, en divergence avec les études recensées.
 - Possible susceptibilité aux perceptions vu les attentes élevées
 - Possible stratégie compensatoire face à la discrimination (Bourdon et al., 2022).
- Modération de l'association Présomption de criminalité → Attentes scolaires : **Positive** chez les élèves issus de MV vs **Négative** chez les élèves non racisés.
 - Hypothèse du choc de l'exclusion : décalage entre l'attente d'inclusion et l'expérience discriminatoire (Telles et Ortiz, 2008).

Forces, limites et pistes de recherche

- Forces : mesure systématique des PD; échantillon québécois
- Limites : représentativité de l'échantillon, étude associative
- Pistes de recherche : étude longitudinale intégrant d'autres variables explicatives; échantillon représentatif.

Pistes d'intervention

- Développer des stratégies spécifiques contre les diverses formes de PD (ex. : modèles diversifiés, ateliers).
- Mettre en perspective les attentes élevées et les représentations des métiers et professions.
- Examiner les options professionnelles éliminées en raison des discriminations perçues.

RÉFÉRENCES



PROJET SOURCE

