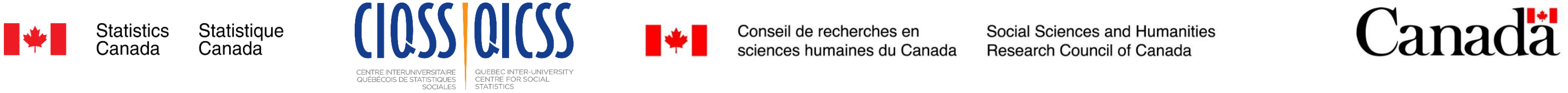




Université de Sherbrooke

# LES PERCEPTIONS DE DISCRIMINATION DES PERSONNES TRAVAILLEUSES QUÉBÉCOISES

Yannic Gagnon, étudiant à la maîtrise en orientation et Sabruna Dorceus, Ph.D., c.o., professeure, Département d'orientation professionnelle, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke



## INTRODUCTION

- Les personnes issues de groupes historiquement discriminés (p. ex. : femmes, personnes immigrantes et issues de minorités visibles) prennent de l'importance sur le marché du travail québécois, mais demeurent confrontées à des écarts en matière de taux d'emploi et de rémunération (Cloutier-Villeneuve, 2023).
- Au Canada, les femmes, les personnes issues de minorité visibles et les personnes œuvrant dans le secteur public sont plus à risque de rapporter des perceptions de discrimination au travail (Boulet et al., 2022).
- Le Québec et la Colombie-Britannique sont les provinces où les personnes travailleuses rapportent le moins de perceptions de discrimination (Boulet et al., 2022). Cependant, aucune étude ne s'est intéressée à identifier les caractéristiques démographiques et facteurs contextuels associés aux perceptions de discrimination au travail spécifiquement au Québec.
- La discrimination au travail peut entraîner des conséquences négatives, notamment en matière de satisfaction au travail (Triana et al., 2015). En revanche, peu d'études québécoises se sont intéressées aux conséquences de la discrimination au travail sur la satisfaction au travail.

**Objectif général :** Examiner les perceptions de discrimination des personnes travailleuses québécoises, leurs déterminants, ainsi que leurs conséquences en matière de satisfaction au travail.

## OBJECTIFS SPÉCIFIQUES (OS) ET HYPOTHÈSES (H)

- OS1 :** Décrire les formes de discriminations formelles et informelles au travail les plus fréquemment perçues par les personnes travailleuses québécoises.
- OS2 :** Identifier les caractéristiques démographiques associées aux perceptions de discrimination au travail des personnes travailleuses québécoises.  
**H1 :** *Le risque de percevoir de la discrimination au travail sera plus élevé chez les femmes et les personnes issues de minorités visibles.*
- OS3 :** Identifier les facteurs contextuels associés aux perceptions de discrimination au travail des personnes travailleuses québécoises.
- OS4 :** Examiner la relation entre les perceptions de discrimination au travail et la satisfaction au travail des personnes travailleuses québécoises.  
**H2 :** *Les perceptions de discrimination au travail sont associées négativement à la satisfaction au travail des personnes travailleuses québécoises.*

## MÉTHODOLOGIE

**Échantillon :** N = 2182 personnes travailleuses québécoises (52,3 % de femmes; 47,7 % d'hommes) de 18 à 65 ans (M = 45,1 ans; ÉT = 13,2), dont 6,1 % ayant rapporté des perceptions de discrimination.

**Base de données :** Enquête sociale générale (ESG) 2016 : Les Canadiens au travail et à la maison.

**Analyses :** Statistiques descriptives de fréquence (OS1) et analyses de régression logistique binaire (OS2, OS3 et OS4) réalisées à l'aide de SPSS.

## RÉSULTATS ET DISCUSSION

### OS1

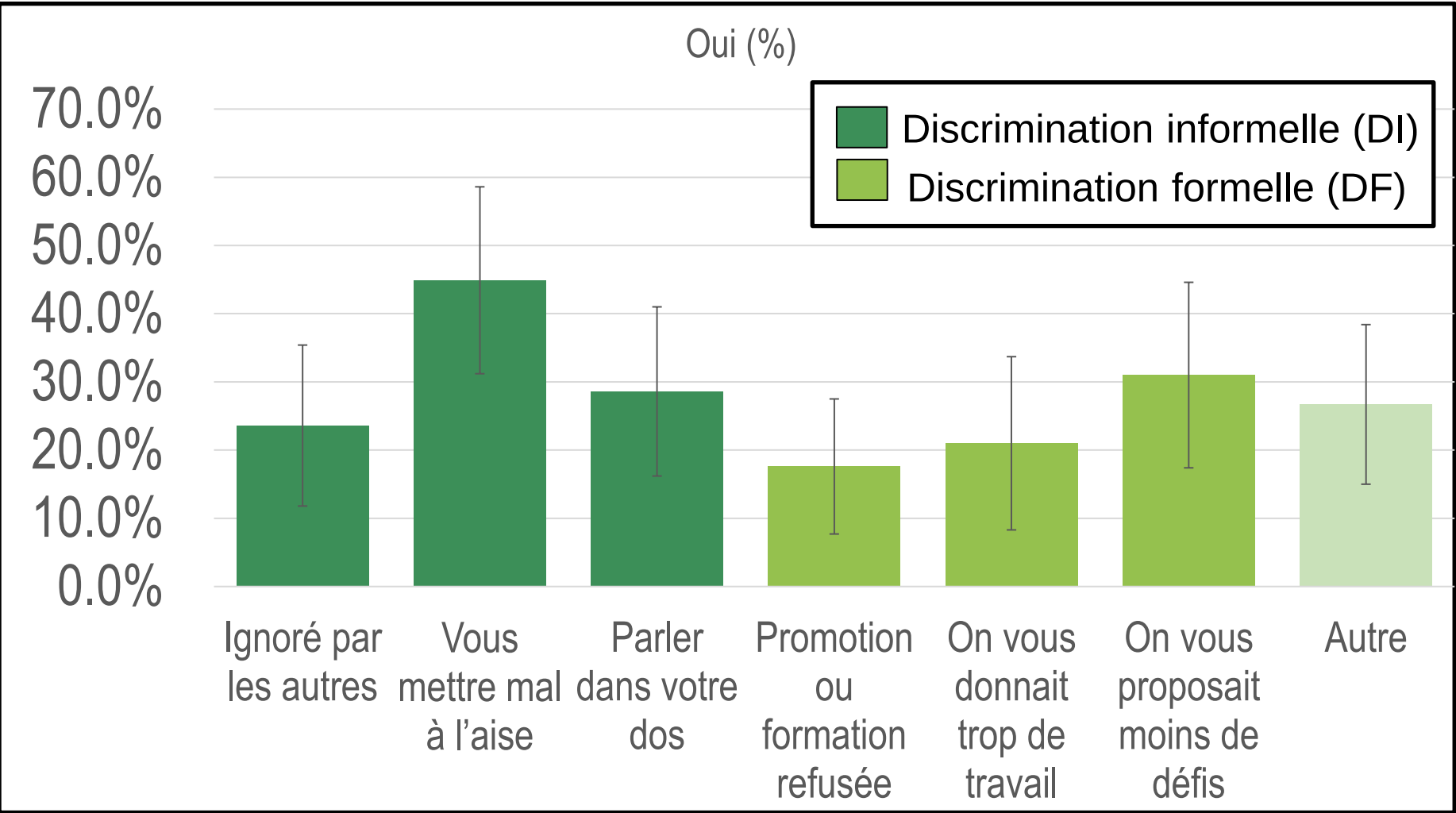


Figure 1. Distribution des formes de discrimination au travail les plus perçues

- La forme de discrimination la plus perçue est le fait d'être mis mal à l'aise, une forme de DI selon Chung (2001)
- La 2<sup>e</sup> forme de discrimination la plus perçue est le fait de se faire proposer moins de défis, une forme de DF selon Chung (2001).
- Les formes de DI semblent être plus fréquemment perçues.

### OS2

Tableau 1. Caractéristiques démographiques associées aux perceptions de discrimination au travail au Québec

| Variables                  | p      | RC   | IC 95 %      |
|----------------------------|--------|------|--------------|
| Genre                      | 0,194  | 0,66 | 0,35 - 1,24  |
| Statut de minorité visible | 0,001* | 4,82 | 1,90 - 12,26 |
| Statut d'immigration       | 0,547  | 0,73 | 0,26 - 2,04  |

Note. L'âge et le niveau de scolarité ont été contrôlés dans le modèle. \* = statistiquement significatif. RC = rapports de cotes. IC = intervalle de confiance

- H1 est partiellement confirmée.**
- En cohérence avec Boulet et al. (2022), les personnes issues de minorités visibles sont plus à risque de percevoir de la discrimination au travail, ce qui suggère des limites dans les initiatives actuelles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.
- Contrairement à Boulet et al. (2022), l'absence d'association entre le genre et les perceptions de discrimination au travail au Québec, pourrait s'expliquer par des mesures gouvernementales propres à la province, visant à favoriser l'intégration des femmes.

### OS3

Tableau 2. Facteurs contextuels associés aux perceptions de discrimination au travail au Québec

| Variables                                                                      | p     | RC   | IC 95 %      |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------|------|--------------|
| <u>Catégorie de référence : Affaires, finances et administration (1)</u>       |       |      |              |
| Gestion (0)                                                                    | 0,709 | 0,75 | 0,75 - 3,46  |
| Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (2)                   | 0,379 | 0,55 | 0,14 - 2,11  |
| Secteur de la santé (3)                                                        | 0,869 | 1,13 | 0,27 - 4,67  |
| Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (4) | 0,552 | 0,68 | 0,19 - 2,41  |
| Arts, culture, sports et loisirs (5)                                           | 0,987 | 1,02 | 0,08 - 12,87 |
| Vente et services (6)                                                          | 0,523 | 1,41 | 0,49 - 4,03  |
| Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (7)                      | 0,327 | 1,77 | 0,57 - 5,54  |
| Ressources naturelles, agriculture et production connexe (8)                   | 0,957 | 1,40 | 0,01 - 999,9 |
| Fabrication et services d'utilité publique (9)                                 | 0,517 | 1,83 | 0,29 - 11,35 |
| <u>Catégorie de référence : Non-RMR</u>                                        |       |      |              |
| Saguenay                                                                       | 0,942 | 1,59 | 0,01 - 999,9 |
| Québec                                                                         | 0,664 | 1,29 | 0,41 - 4,07  |
| Sherbrooke                                                                     | 0,996 | 0,99 | 0,03 - 28,76 |
| Trois-Rivières                                                                 | 0,991 | 1,08 | 0,01 - 999,9 |
| Drummondville                                                                  | 0,989 | 0,89 | 0,01 - 999,9 |
| Montréal                                                                       | 0,392 | 1,4  | 0,65 - 3,04  |
| Gatineau                                                                       | 0,987 | 0,99 | 0,21 - 4,58  |

Note : L'âge et le niveau de scolarité ont été contrôlés dans le modèle. RC = rapports de cotes. IC = intervalle de confiance. CNP = Classification nationale des professions. RMR = région métropolitaine de recensement

- L'absence de lien entre les domaines d'emploi et les perceptions de discrimination diverge des résultats des études de testing d'Eid (2012) et de Beauregard (2020) qui rapportent des taux plus élevés de discrimination à l'embauche dans le secteur de l'administration.

### OS4

Tableau 3. Association entre les perceptions de discrimination au travail et la satisfaction au travail

| Variables                                                   | p      | RC   | IC 95 %      |
|-------------------------------------------------------------|--------|------|--------------|
| <u>Catégorie de référence : Satisfait ou très-satisfait</u> |        |      |              |
| Ni satisfait, ni insatisfait                                | 0,001* | 4,42 | 1,87 - 10,49 |
| Insatisfait ou très insatisfait                             | 0,001* | 4,42 | 2,01 - 9,75  |

Note : L'âge et le niveau de scolarité ont été contrôlés dans le modèle. \* = statistiquement significatif. RC = rapports de cotes. IC = intervalle de confiance.

- H2 est confirmée.** Les perceptions de discrimination sont associées négativement à la satisfaction au travail, ce qui concorde avec les résultats de Triana et al. (2015).

## CONCLUSION

### Implications pour l'orientation

- Sensibiliser les organisations aux formes de discriminations informelles.
- Accorder une attention particulière aux personnes issues de minorités visibles lors de l'élaboration de mesures d'équité, de diversité et d'inclusion.
- Mettre en place des mécanismes permettant aux personnes employées de rapporter des situations potentiellement discriminatoires et d'obtenir du soutien.

### Forces et limites

- ⊕ Offre un portrait des perceptions de discrimination au travail spécifique au contexte québécois à partir de données de l'ESG.
- ⊖ Les données utilisées pour cette recherche datent de 2016.

### Pistes de recherches futures

- Examiner l'évolution des perceptions de discrimination au travail dans le temps.
- Examiner l'association entre les perceptions de discrimination au travail et d'autres caractéristiques démographiques et facteurs contextuels.
- Évaluer l'efficacité d'interventions organisationnelles visant à diminuer les perceptions de discrimination chez les personnes travailleuses et leur impact sur la satisfaction au travail.

## RÉFÉRENCES



**GRDC** Groupe de recherche sur le développement de carrière

\*Les analyses contenues dans cette présentation ont été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), membre du Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR). Les activités du CIQSS sont rendues possibles grâce à l'appui financier du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH), des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), de Statistique Canada, des Fonds de recherche du Québec ainsi que de l'ensemble des universités québécoises qui participent à leur financement. Les idées exprimées dans ce texte sont celles des auteurs et pas nécessairement celles du RCCDR, du CIQSS ou de leurs partenaires.

# Références

- Boulet, M., Lachapelle, M., & Keiff, S. (2023). Demographic diversity, perceived workplace discrimination and workers' well-being : Context matters. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 11(1), 35-51.  
<https://doi.org/10.1108/EBHRM-08-2021-0179>
- Chung, Y. B. (2001). Work Discrimination and Coping Strategies : Conceptual Frameworks for Counseling Lesbian, Gay, and Bisexual Clients. *The Career Development Quarterly*, 50(1), 33-44. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00887.x>
- Cloutier-Villeneuve, L. (2023). Portrait des personnes issues de minorités visibles sur le marché du travail au Québec en 2021. *Marché du travail et rémunération (p.35)*. Récupéré sur <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/portrait-minorites-visibles-travail-quebec-2021.pdf>
- Triana, M. del C., Jayasinghe, M., & Pieper, J. R. (2015). Perceived workplace racial discrimination and its correlates : A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 491-513. <https://doi.org/10.1002/job.1988>
- Triana, M. del C., Jayasinghe, M., Pieper, J. R., Delgado, D. M., & Li, M. (2019). Perceived Workplace Gender Discrimination and Employee Consequences : A Meta-Analysis and Complementary Studies Considering Country Context. *Journal of Management*, 45(6), 2419-2447. <https://doi.org/10.1177/0149206318776772>