

Fonds de recherche
Société et culture

Québec 

JEUNES ISSUS DE L'IMMIGRATION : PERCEPTIONS DE DISCRIMINATION ET ASPIRATIONS RELATIVES À LA CARRIÈRE

*Webinaire PRÉCA – Partenaires pour la réussite éducative
en Chaudières- Appalaches*

Pre. Sabruna Dorceus, Ph.D, c.o.

USherbrooke.ca/Recherche



**GR
DC**

Groupe de recherche
sur le développement
de carrière

UDS Université de
Sherbrooke



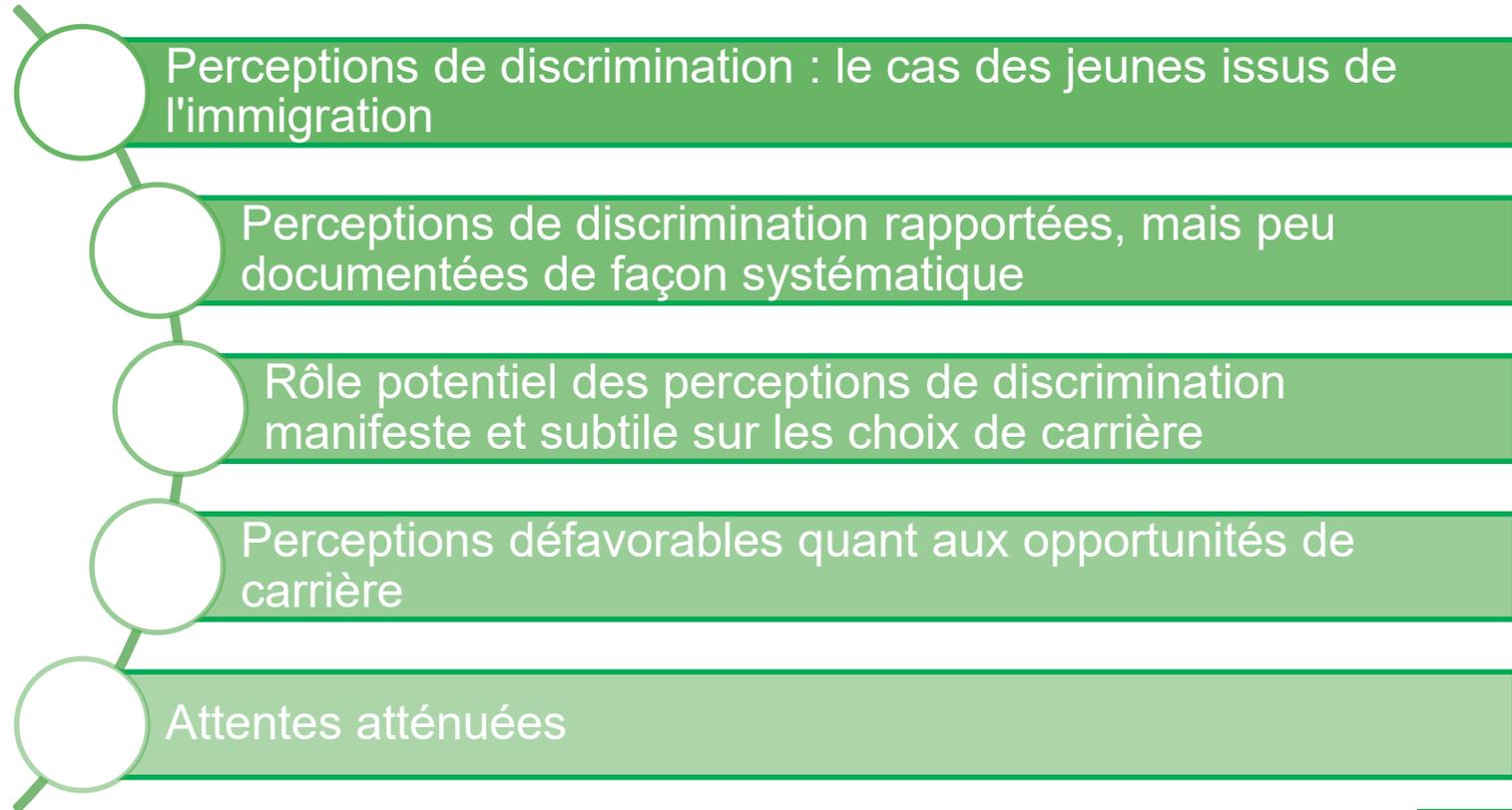
- Professeure agrégée au Département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke
- Directrice du Groupe de recherche sur le développement de carrière (GRDC)
- Co-chercheure à la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec (CRJ) – Volet Éducation, Citoyenneté et culture
- Expertise en lien avec le développement de carrière des personnes issues de l'immigration et la diversité en emploi
- Membre de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec
- Membre de l'Instance de concertation en immigration (ICI) - Sherbrooke et du Comité contre le racisme et les discriminations de l'ICI-Sherbrooke



PLAN DE LA PRÉSENTATION

- Introduction
- Méthodologie
- Principaux résultats
- Pistes de réflexion
- Période d'échanges

INTRODUCTION



1

- **Décrire la fréquence et la nature des perceptions limitantes relatives à la carrière, des perceptions de discrimination, ainsi que des aspirations/attentes scolaires et professionnelles.**

2

- **Comparer les perceptions limitantes, les perceptions de discrimination et les aspirations/attentes scolaires et professionnelles selon certaines variables sociodémographiques.**

3

- *Établir une typologie des perceptions de discrimination en dégagant des sous-groupes.*

4

- *Examiner la correspondance entre les aspirations et attentes*

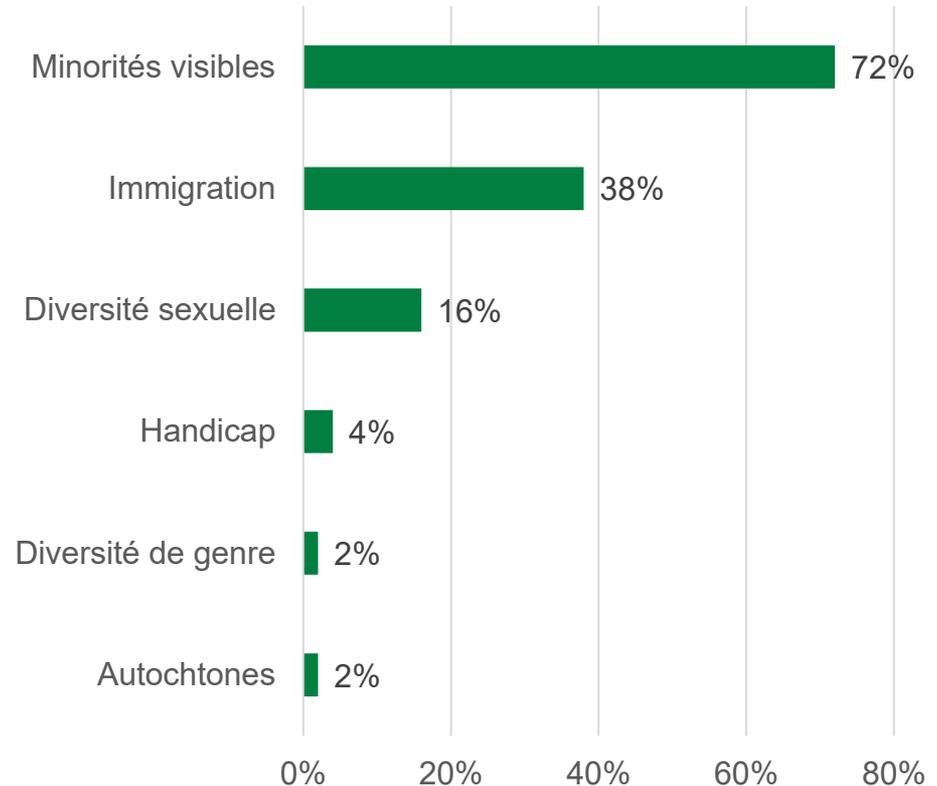
5

- **Vérifier l'association entre les perceptions de discrimination et les aspirations/attentes scolaires et professionnelles.**

MÉTHODOLOGIE

Portrait global :

- 7 écoles secondaires francophones du Québec
- N = 756 élèves*
- Niveau d'études : 4^e secondaire (28 %) et 5^e secondaire (72 %)
- 52 % de femmes, 46 % d'hommes et 2 % s'identifient autrement
- Âge moyen : 16,3 ans (ÉT = 0,9)



PERCEPTIONS DE DISCRIMINATION

Micro-agressions (18 items)

« À l'école ou au travail, je vois peu de personnes qui partagent mes caractéristiques distinctives »

Discrimination flagrante (16 items)

« J'ai été traité(e) injustement par mes camarades de classe ou mes collègues de travail »

PD

PL

PERCEPTIONS LIMITANTES RELATIVES À LA CARRIÈRE

Degré d'accord par rapport à 7 énoncés

« À cause de mes caractéristiques distinctives... il est probable que je vive de la discrimination sur le marché du travail »

ASPIRATIONS/ATTENTES SCOLAIRES

Niveau et domaine (CPE) du plus haut diplôme souhaité et atteignable

« Si tout était possible pour toi, quel serait le plus haut diplôme que tu souhaiterais obtenir un jour? »

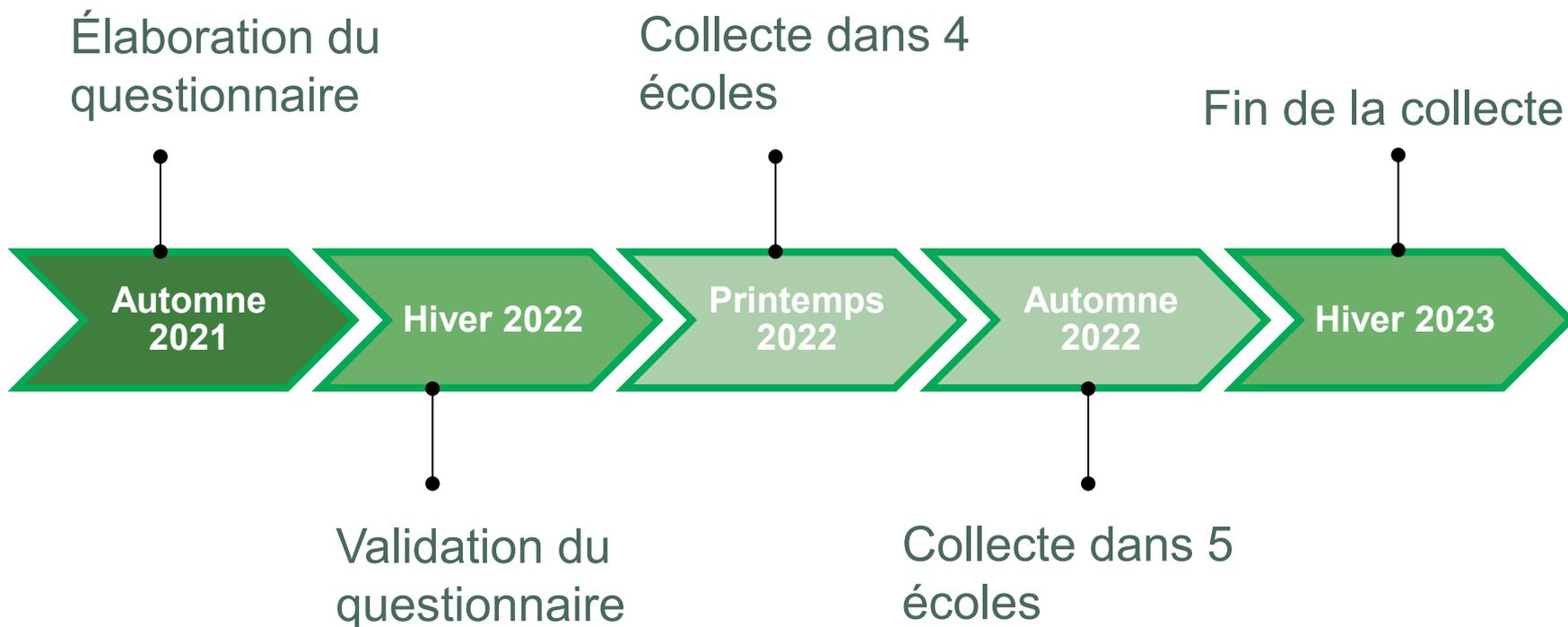
AS

AP

ASPIRATIONS/ATTENTES PROFESSIONNELLES

Professions idéales et réalistes (CNP + score socioéconomique)

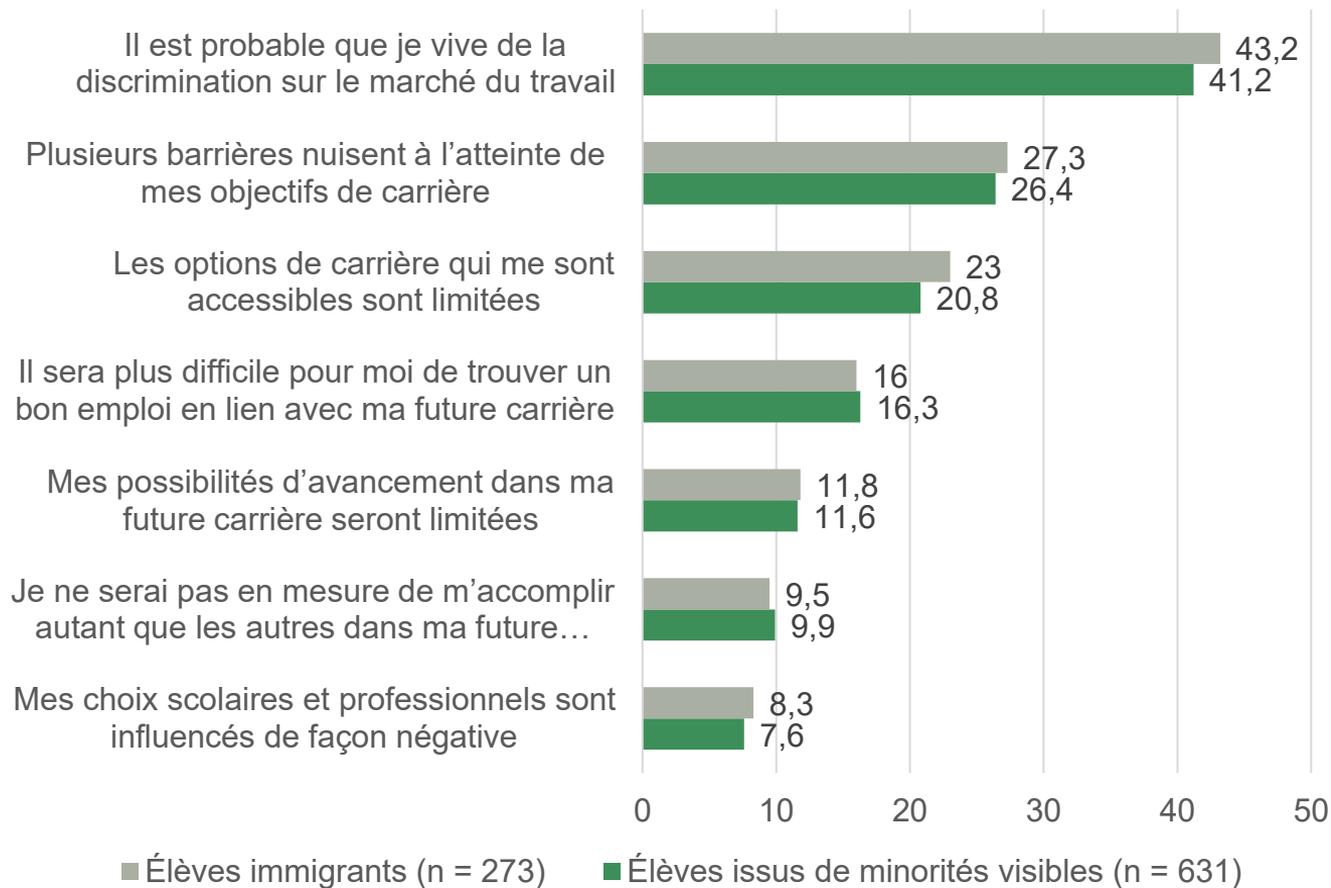
« Considérant les possibilités qui s'offrent à toi, quel métier ou quelle profession penses-tu exercer autour de l'âge de 30 ans? »



PRINCIPAUX RÉSULTATS

PERCEPTIONS LIMITANTES RELATIVES À LA CARRIÈRE (NIVEAU D'ACCORD %)

USherbrooke.ca/Recherche



	Élèves issus de minorités visibles (n = 552-641)	Élèves non racisés (n = 217-246)		Élèves immigrants (n = 261-275)	Élèves nés au Canada (n = 451-459)	
	<i>M (ÉT)</i>	<i>M (ÉT)</i>	<i>d</i>	<i>M (ÉT)</i>	<i>M (ÉT)</i>	<i>d</i>
Anticipation de la discrimination	2,06 (1,33)	1,28 (1,25)	0,60***	2,13 (1,35)	1,70 (1,36)	0,32***
Perceptions limitantes	1,42 (0,78)	1,14 (0,87)	0,34***	1,43 (0,78)	1,26 (0,84)	0,21**
Invalidations environnementales	1,37 (0,87)	1,15 (0,95)	0,25**	1,35 (0,86)	1,28 (0,92)	0,08
Présomption d'infériorité	1,42 (1,14)	1,21 (1,01)	0,19*	1,41 (1,13)	1,37 (1,11)	0,04
Invisibilité	0,80 (0,94)	0,85 (0,89)	0,05	0,75 (0,92)	0,82 (0,92)	0,08
Présomption de criminalité	0,69 (0,86)	0,46 (0,75)	0,28***	0,68 (0,90)	0,60 (0,81)	0,09
Menace et agression	0,49 (0,80)	0,50 (0,79)	0,02	0,46 (0,80)	0,50 (0,78)	0,06
Exclusion et injustice	0,97 (0,82)	0,77 (0,75)	0,25**	0,95 (0,80)	0,91 (0,81)	0,05
Stigmatisation	0,86 (0,90)	0,76 (0,88)	0,12	0,80 (0,82)	0,86 (0,92)	0,07

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Élèves issus de minorités visibles vs élèves non racisés

- + Anticipation de la discrimination
- + Perceptions limitantes relatives à la carrière
- + Invalidations environnementales, présomption d'infériorité et présomption de criminalité
- + Exclusion et injustice

Élèves immigrants vs élèves nés au Canada

- + Anticipation de la discrimination
- + Perceptions limitantes relatives à la carrière



ATTENTES SCOLAIRES : PLUS HAUT DIPLÔME ATTEIGNABLE



	PROFESSION IDÉALE			PROFESSION RÉALISTE		
	Élèves issus de minorités visibles (n = 552)	Élèves non racisés (n = 218)	Ensemble	Élèves issus de minorités visibles (n = 420)	Élèves non racisés (n = 161)	Ensemble
0-Membre des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieurs	7,2	4,6	6,5	5,7	4,3	5,3
1-Affaires, finance et administration	5,1	1,4	4,0	6,0	1,2	4,6
2-Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	19,4	17,4	18,8	21,7	14,9	19,8
3-Secteur de la santé	35,7	22	31,8	33,6	23	30,6
4-Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	15,4	22,0	17,3	15,5	21,1	17,0
5-Arts, culture, sports et loisirs	9,6	16,5	11,6	7,6	15,5	9,8
6-Vente et services	2,0	5,5	3,0	2,6	4,3	3,1
7, 8 et 9-Métiers, transport, ressources, fabrication et utilité publique	2,0	6,0	3,1	1,7	6,8	3,1
Ne sait pas	3,6	4,6	3,9	5,7	8,7	6,5

ASPIRATIONS/ATTENTES PROFESSIONNELLES, CNP À 1 CHIFFRE (%), SELON LE STATUT D'IMMIGRATION

	PROFESSION IDÉALE			PROFESSION RÉALISTE		
	Élèves immigrants (n = 238)	Élèves nés au Canada (n = 409)	Ensemble	Élèves immigrants (n = 214)	Élèves nés au Canada (n = 357)	Ensemble
0-Membre des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieurs	6,7	5,4	6,7	7,9	3,6	5,3
1-Affaires, finance et administration	4,2	3,2	4,2	4,7	4,5	4,6
2-Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	21,0	18,8	21,0	23,4	19,0	20,7
3-Secteur de la santé	35,7	29,8	35,7	31,8	30,3	30,8
4-Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	15,5	17,1	15,5	14,0	17,9	16,5
5-Arts, culture, sports et loisirs	9,7	13,0	9,7	7,0	10,9	9,5
6-Vente et services	2,9	3,9	2,9	2,8	3,4	3,2
7, 8 et 9-Métiers, transport, ressources, fabrication et utilité publique	1,7	4,4	1,7	1,9	3,9	3,2
Ne sait pas	2,5	4,4	2,5	6,5	6,4	6,5

ASSOCIATION ENTRE LES PERCEPTIONS DE DISCRIMINATION ET LES ATTENTES SCOLAIRES

(PLUS HAUT DIPLÔME ATTEIGNABLE) (N = 471)

USherbrooke.ca/Recherche

	B (SE)	OR [IC 95%]
DEC technique ou général vs. DES, DEP ou moins	-	-
Exclusion et injustice	1,18 (0,55)*	3,26 [1,11, 9,55]
Menace et stigmatisation	-0,56 (0,28)*	0,57 [0,33, 0,98]
Baccalauréat universitaire vs. DES, DEP ou moins		
Présomption d'infériorité	0,45 (0,17)*	1,57 [1,00, 2,47]
Exclusion et injustice	1,97 (0,54)***	7,17 [2,47, 20,77]
Menace et stigmatisation	-0,96 (0,29)***	0,39 [0,22, 0,68]
Stigmatisation au travail	-0,48 (0,49)**	0,23 [0,09, 0,59]
Maîtrise vs. DES, DEP ou moins		
Exclusion et injustice	1,22 (0,41)***	3,39 [1,52, 7,54]
Menace et stigmatisation	-0,55 (0,22)**	0,58 [0,38, 0,89]
Stigmatisation au travail	-1,07 (0,37)**	0,35 [0,17, 0,71]
Niveau de scolarité de la mère (secondaire ou moins)	-1,04 (0,51)*	0,35 [0,13, 0,96]
Doctorat vs. DES, DEP ou moins		
Présomption d'infériorité	0,70 (0,23)**	2,00 [1,27, 3,16]
Présomption de criminalité	0,62 (0,28)*	1,86 [1,07, 3,24]
Exclusion et injustice	2,42 (0,55)***	11,20 [3,84, 32,68]
Menace et stigmatisation	-0,89 (0,28)**	0,41 [0,24, 0,72]
Stigmatisation au travail	-1,92 (0,49)**	0,15 [0,06, 0,38]
Niveau de scolarité de la mère (secondaire ou moins)	-1,15 (0,48)*	0,32 [0,12, 0,82]
Niveau de scolarité du père (secondaire ou moins)	-1,27 (0,49)**	0,28 [0,11, 0,73]

$R^2 = 0,24$ (Cox et Snell)

Association entre le niveau de scolarité des parents et les attentes scolaires

- Mère avec diplôme de niveau secondaire ou moins = + tendance à viser le DES, DEP ou moins vs la maîtrise ou le doctorat
- Père avec diplôme de niveau secondaire ou moins = + tendance à viser le DES, DEP ou moins vs le doctorat

Association entre certaines formes de discrimination et attentes scolaires atténuées

- Menace et stigmatisation = + tendance à viser le DES, DEP ou moins vs le DEC, le baccalauréat, la maîtrise ou le doctorat
- Stigmatisation au travail = + tendance à viser le DES, DEP ou moins vs le baccalauréat, la maîtrise ou le doctorat

Association entre certaines formes de discrimination et attentes scolaires élevées

- Exclusion et injustice = + tendance à viser le DEC, le baccalauréat, la maîtrise ou le doctorat vs le DES, DEP ou moins
- Présomption d'infériorité = + tendance à viser le baccalauréat ou le doctorat vs le DES, DEP ou moins
- Présomption de criminalité = + tendance à viser le doctorat vs le DES, DEP ou moins

PISTES DE RÉFLEXION

Aspirations vs
attentes

Mesure de la
discrimination
générale

Représentativité
de l'échantillon

Association vs
Causalité

Exclusion de
facteurs
d'influence

Points de vigilance

Perceptions limitantes
relatives à la carrière

Anticipation de la
discrimination

Perceptions de
discrimination flagrante et
de micro-agressions

Effets **potentiels** des perceptions de discrimination et de barrières

Attentes scolaires
atténuées

Stratégie compensatoire ?

Pour les gestionnaires...

- Poursuivre la mise en place de mesures favorisant l'intégration scolaire et sociale des élèves issus de l'immigration et le développement professionnel des membres de la communauté scolaire par rapport à leurs réalités
- Considération d'une politique interculturelle (CSPI, 2009)

Pour les personnes intervenantes...

- Évaluer les barrières pouvant entraver les choix
- Examiner les expériences de discrimination et l'anticipation de la discrimination
- Exposer les élèves à une plus grande représentation de personnes issues de l'immigration
- Soutenir les élèves dans l'acquisition de stratégies pour faire face à la discrimination
- Revisiter les options de carrière éliminées
- Examiner les attentes scolaires et professionnelles des élèves
- Identifier des modèles professionnels

(Fouad et Kantamneni, 2021; Sheu et Wang, 2021)

REMERCIEMENTS

Soutien financier

- Fonds de recherche du Québec - Société et culture (FRQ-SC)

Soutien technique

- Marie-Pierre Lapointe-Garant, analyste en statistiques sociales au sein de la CRJ
- Sandra Vachon, François Néron et Valentina Rengifo, auxiliaires de recherche

Soutien à la collecte de données

- Les collègues qui ont participé à la validation du questionnaire de recherche
- Les conseillers et conseillères d'orientation des écoles participantes
- Les personnes enseignantes des écoles participantes
- Les directions des écoles participantes
- Les élèves qui ont participé à la validation du questionnaire de recherche et à la collecte de données

Acte de conférence sur les
profils de discrimination



Chronique MonEmploi



Texte de vulgarisation du
RIRE sur mes travaux



PÉRIODE D'ÉCHANGES

✉ [Sabruna.Dorceus@Usherbrooke.ca](mailto:Sabrana.Dorceus@Usherbrooke.ca)

🔗 <https://www.usherbrooke.ca/recherche/specialistes/details/sabrana.dorceus>

RÉFÉRENCES

- Abrahamsen, B. et Drange, I. (2015). Ethnic minority students' career expectations in prospective professions: Navigating between ambitions and discrimination. *Sociology*, 49(2), 252-269. <https://doi.org/10.1177/0038038514542494>
- Commission scolaire de la Pointe-de-l'île. (2009). *Politique Interculturelle*. Repéré le 5 mars 2024 à https://www.csspi.gouv.qc.ca/components/com_gdwgestion/download.php?fileid=3946
- Conkel-Ziebell, J. L., Gushue, G. V. et Turner, S. L. (2019). Anticipation of racism and sexism: Factors related to setting career goals for urban youth of color. *Journal of Counseling Psychology*, 68(5), 588-599. <https://doi.org/10.1037/cou0000357>
- Donovan, R. A., Galban, D. J., Grace, R. K., Bennett, J. K. et Felicié, S. Z. (2013). Impact of racial macro- and microaggressions in Black women's lives:A preliminary analysis. *Journal of Black Psychology*, 39(2), 185-196. <https://doi.org/10.1177/0095798412443259>
- Dorceus, S. (2024). The association between perceived discrimination profiles and career aspirations and expectations of high schools students. *Educational and new developments 2024:Volume 1, Portugal*, 51-55. <https://doi.org/10.36315/2024v1end011>
- Forrest-Bank, S., Jenson, J. M. et Trecartin, S. (2015). The revised 28-item Racial and Ethnic Microaggressions Scale (R28REMS): Examining the factorial structure for Black, Latino/Hispanic, and Asian young adults. *Journal of Social Service Research*, 41(3), 326-344. <https://doi.org/10.1080/01488376.2014.987944>
- Fouad, N. A. et Kantamneni, N. (2020). The role of race and ethnicity in career choice, development, and adjustment. Dans S. D. Brown et R. W. Lent (dir.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3^e éd., p. 309-340). Wiley (Ouvrage original publié en 2004)
- Keum, B. T., Thai, C. J., Truong, N. N., Ahn, H. L. et Lu, Y. (2018). Factor structure and measurement invariance of The Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire-Community Version Brief. *International Journal of Culture and Mental Health*, 11(4), 498-512. <https://doi.org/10.1080/17542863.2018.1436578>

- Lent, R. W., Brown, S. D. et Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1>
- Poon, O. (2014). "The land of opportunity doesn't apply to everyone": The immigrant experience, race, and Asian American career choices. *Journal of College Student Development*, 55(6), 499-514. <https://doi.org/10.1353/csd.2014.0056>
- Rojewski, J. W. (2005). Occupational aspirations: Constructs, meanings, and application. Dans S. D. Brown et R. W. Lent (dir.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (p. 131-154). John Wiley & Sons, Inc.
- Schneider, M. S. et Dimito, A. (2010). Factors influencing the career and academic choices of lesbian, gay, bisexual, and transgender people. *Journal of homosexuality*, 57(10), 1355-1369. <https://doi.org/10.1080/00918369.2010.517080>
- Sheu, H.-B. et Wang, X. T. (2021). Théorie sociocognitive de la carrière (SCCT) : aperçu et applications pratiques. Dans N. Arthur, R. Neault et M. McMahon (dir.), *Théories et modèles orientés sur la carrière : des idées pour la pratique* (p. 471-483). CERIC.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal, K. L. et Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American psychologist*, 62(4), 271-286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>
- Swanson, J. L. et Fouad, N. A. (2020). Cultural contexts and career counseling. Dans J. L. Swanson et N. A. Fouad (dir.), *Career theory and practice. Learning through case studies* (4^e éd.). SAGE Publications.
- Torres-Harding, S. R., Andrade, A. L. et Romero Diaz, C. E. (2012). The Racial Microaggressions Scale (RMAS): A new scale to measure experiences of racial microaggressions in people of color. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 18(2), 153-164. <https://doi.org/10.1037/a0027658>