

La mesure des perceptions
de discrimination et des diversités
chez les jeunes.

Recension des écrits.

Sabrina Dorceus
Geneviève Galipeau



CHAIRE-RÉSEAU DE RECHERCHE
SUR LA JEUNESSE DU QUÉBEC

Auteurs Sabruna Dorceus
Professeure adjointe
Département d'orientation professionnelle
Université de Sherbrooke

Geneviève Galipeau
Étudiante à la maîtrise en orientation professionnelle
Département d'orientation professionnelle
Université de Sherbrooke

Conception visuelle Sylvain Paquette



Cette recension a été soutenue par la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec grâce au financement du Secrétariat à la jeunesse du Québec et du Fonds de recherche du Québec - Société et culture (FRQSC # 2019-SJ-265147).

Pour citer ce document : Dorceus, S. et Galipeau, G. (2021). *La mesure des perceptions de discrimination et des diversités chez les jeunes. Recension des écrits*. Sherbrooke : Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec.

La mesure des perceptions de discrimination et des diversités chez les jeunes.

Recension des écrits.

**Sabrina Dorceus
Geneviève Galipeau**

2021

**La mesure des perceptions
de discrimination et des diversités chez les jeunes.
Recension des écrits.**

Résumé

Ce rapport est issu d'une recension réalisée en deux parties au cours de l'hiver 2020 et de l'été 2020. Il découle d'une réflexion méthodologique sur la mesure des perceptions de discrimination et des diversités. La première partie du rapport porte sur les différentes mesures des perceptions de discrimination, principalement ethnoraciale. La deuxième partie du rapport traite des questionnaires en lien avec les perceptions à l'égard de différentes formes de diversité.

Table des matières

Liste des abréviations, sigles et acronymes	2
Introduction.....	4
Questionnaires mesurant les perceptions de discrimination	5
1. Grandes enquêtes mesurant les perceptions de discrimination	5
2. Questionnaires de recherche mesurant les perceptions de discrimination	6
2.1 Discrimination ethnoraciale et racisme	6
2.2 Micro-agressions à caractère ethnoracial	10
2.3 Autres types de discrimination	12
2.4 Discrimination liée à divers motifs.....	13
Questionnaires mesurant les perceptions des diversités.....	15
1. Grandes enquêtes mesurant les perceptions des diversités	15
2. Questionnaires de recherche mesurant les perceptions des diversités	16
2.1 Diversité culturelle et ethnique.....	17
2.2 Diversité sexuelle, des genres et de l'identité de genre	18
2.3 Personnes en situation de handicap.....	19
2.4 Diversité des générations	20
2.5 Autres formes de diversité.....	20
Conclusion.....	21
Références bibliographiques	22
ANNEXE A.....	29
Liste des questionnaires mesurant les perceptions de discrimination.....	29
1. Grandes enquêtes mesurant les perceptions de discrimination	29
2. Questionnaires de recherche mesurant les perceptions de discrimination	30
2.1 Discrimination ethnoraciale ou racisme	30
2.2 Micro-agressions à caractère ethnoracial	38
2.3 Autres types de discrimination	39
2.4 Discrimination liée à différents motifs	41
ANNEXE B.....	42
Liste des questionnaires mesurant les perceptions des diversités	42
1. Grandes enquêtes mesurant les perceptions des diversités	42
2. Questionnaires de recherche mesurant les perceptions des diversités	45
2.1 Diversité culturelle et ethnique.....	45
2.2 Diversité sexuelle, des genres et de l'identité de genre	46
2.3 Personnes en situation de handicap.....	50
2.4 Diversité des générations	51
2.5 Autres formes de diversité.....	52

Liste des abréviations, sigles et acronymes

ACP	Analyse en composantes principales
ADDI	<i>Adolescent Discrimination Distress Index</i>
AFC	Analyse factorielle confirmatoire
AFE	Analyse factorielle exploratoire
ARBS-F	<i>Attitudes Regarding Bisexuality Scale-Female version</i>
ARBS-M	<i>Attitudes Regarding Bisexuality Scale-Male version</i>
ASD	<i>Aging Semantic Differential</i>
ATOPS	<i>Attitudes Toward Old People Scale</i>
BIAS-f	<i>Bisexualities: Indiana Attitudes Scale-Female version</i>
BIAS-m	<i>Bisexualities: Indiana Attitudes Scale-Male version</i>
CATCH	<i>Chedoke-McMaster Attitudes Towards Children with Handicap</i>
DA-IAT	<i>Disability Attitude Implicit Association Test</i>
DHEQ	<i>Daily Heterosexist Experiences Questionnaire</i>
DSS	<i>Depression Stigma Scale</i>
EDS	<i>Everyday Discrimination Scale</i>
EOD	<i>Experiences of Discrimination</i>
ESG	Enquête sociale générale
EVS	<i>European Values Study</i>
FWM	<i>Attitudes Toward Feminism and the Women's Movement</i>
GED	<i>General Ethnic Discrimination Scale</i>
GMSR	<i>Gender Minority Stress and Resilience</i>
GTS	<i>Genderism and Transphobia Scale</i>
HAS	<i>Homosexuality Attitude Scale</i>
IAT	<i>Implicit Association Test</i>
ICCS	<i>International Civic and Citizenship Education Study</i>
IRSS	<i>Index of Race-Related Stress</i>
IRSS-B	<i>Index of Race-Related Stress - Brief Version</i>
ISSP	<i>International Social Survey Programme</i>
LGB	Lesbienne, gai et bisexuel
LGB-KASH	<i>Lesbian, Gay, and Bisexual Knowledge and Attitudes Scale for Heterosexuals</i>
LGBT	Lesbienne, gai, bisexuel et transgenre
MAS	<i>Multicultural Attitude Survey</i>
MEDS	<i>Major Experiences of Discrimination Scale</i>
MHS	<i>Modern Homophobia Scale</i>
MCPS	<i>Modern and Classical Prejudices Scale</i>
PARS	<i>Prolonged Activation and Anticipatory Race-Related Stress Scale</i>
PEDQ	<i>Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire</i>

PEDQ-CV	<i>Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire - Community Version</i>
PEDQ-CVB	<i>Lifetime Brief Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire - Community Version</i>
PraCY	<i>Perceptions of Racism in Children and Youth</i>
PRS	<i>Perceived Racism Scale</i>
R28REMS	<i>The Revised 28-item Racial and Ethnic Microaggressions Scale</i>
RALES-R	<i>Racism and Life Experience Scales-Revised</i>
RALES-B	<i>Racism and Life Experience Scales-Brief Version</i>
REMS	<i>Racial and Ethnic Microaggressions Scale</i>
RSQ-Race	<i>Rejection Sensitivity Race Questionnaire</i>
SC-IAT	<i>Single Category IAT</i>
SHE	<i>Schedule for Heterosexist Events</i>
SOBS	<i>Sexual Orientation Beliefs Scale</i>
SRE	<i>Schedule of Racist Events (SRE)</i>
WPDI	<i>Workplace Prejudice/Discrimination Inventory</i>
WRB	<i>Workplace Racial Bias Measure</i>
WVS	<i>World Values Survey</i>

Introduction

Ce rapport s'inscrit dans une réflexion méthodologique amorcée à l'automne 2019 dans le cadre du séminaire « Épistémologies et méthodologies dans l'étude des relations interculturelles des jeunes » du chantier 2.5 de la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec. Dans le cadre de la planification d'un projet de recherche portant sur les perceptions de discrimination ethnoraciale de jeunes issus de l'immigration ainsi qu'une enquête quantitative sur les représentations sociales et les perceptions des diversités chez les jeunes Québécois, il apparaissait pertinent de réaliser une recension des questionnaires abordant ces thèmes. Une recension des écrits a donc été réalisée en deux parties au cours de l'hiver 2020 et de l'été 2020 afin d'avoir un portrait des questionnaires existants, des dimensions évaluées et du type de questions posées.

Le présent rapport est structuré autour de deux thèmes. La première partie présente le contenu d'enquêtes et de questionnaires de recherche évaluant les perceptions relatives à la discrimination ethnoraciale, au racisme, aux micro-agressions ethnoraciales et autres types de discrimination. Une description et critique des dimensions évaluées, du format des questions, des échelles de mesure ainsi que des propriétés psychométriques sont réalisées. La seconde partie du rapport porte sur les perceptions à l'égard de diverses formes de diversité : la diversité culturelle et ethnique; la diversité sexuelle, des genres et de l'identité de genre; la diversité en matière de handicaps, la diversité des générations et d'autres formes de diversité. À partir d'une sélection d'enquêtes et de questionnaires de recherche, les principaux constats en lien avec la mesure de ces perceptions sont présentés.

Questionnaires mesurant les perceptions de discrimination

Cette première partie du rapport présente des questionnaires visant à mesurer les perceptions de discrimination. D'abord, des grandes enquêtes comportant des questions sur le sujet sont présentées dans la première section. Ensuite, la deuxième section traite des questionnaires de recherche en lien avec le thème proposé. La méthodologie utilisée pour cibler les questionnaires sera décrite suivie d'une description et d'une critique des questionnaires retenus. L'annexe A présente une description détaillée des questionnaires mentionnés dans cette première partie du rapport (source, nom du questionnaire, population visée, cadre, s'il y a lieu, contenu et propriétés psychométriques).

1. Grandes enquêtes mesurant les perceptions de discrimination

Une recension sommaire des grandes enquêtes comportant des questions sur les perceptions de discrimination a permis de cibler l'Enquête sociale générale (ESG) et un volet spécial de l'Eurobaromètre. D'autres grandes enquêtes abordent également la discrimination, mais sous l'angle des attitudes discriminatoires. Celles-ci sont présentées dans la deuxième partie de ce rapport.

L'ESG sur la victimisation de 2014 vise à mesurer plusieurs types de victimisation (Statistique Canada, 2021). Le questionnaire comporte notamment des questions sur les expériences de discrimination de la population canadienne âgée de 15 ans et plus. Une première série de questions

examine si les personnes répondantes ont été victimes ou non de discrimination ou d'un traitement injuste au cours des cinq dernières années sur la base de divers motifs (sexe, appartenance ethnique ou culturelle, race ou couleur de peau, apparence physique, religion, orientation sexuelle, âge, incapacité, langue). Une deuxième série de questions examine dans quels types de situations les personnes répondantes ont été victimes de discrimination au cours des cinq dernières années (p. ex. : au restaurant, en emploi, dans les rapports avec la police ou les tribunaux). L'ESG - Les Canadiens au travail et à la maison (Statistique Canada, 2016) comporte quelques questions examinant l'expérience de traitement injuste ou discriminatoire au travail au cours des 12 derniers mois en termes de fréquence globale et de motifs perçus de discrimination (p. ex. : appartenance ethnique ou culturelle, race, langue, religion). Des questions portent également sur les formes de discrimination dont les personnes répondantes ont été victimes ou non au travail (p. ex. : insulte verbale, harcèlement sexuel, menaces personnelles). Enfin, à l'international, une édition spéciale de l'Eurobaromètre (Commission européenne, 2019) inclut des questions comparables à celles de l'ESG permettant de mesurer l'occurrence ou non de discrimination en fonction de divers motifs et dans divers contextes.

La mesure des perceptions de discrimination par le biais de ces trois enquêtes comporte certains avantages. En effet, ces enquêtes permettent d'examiner la fréquence de situations à caractère

discriminatoire dans une période de temps délimitée. De plus, les situations ciblées se rapportent à différentes sphères de vie (p. ex. : travail, rapports avec la police) et ne se limitent pas à un seul motif de discrimination, ce qui permet de rendre compte des discriminations multiples. Par ailleurs, on peut se questionner quant à la capacité de ces enquêtes à cerner toute la complexité des perceptions de discrimination. Contrairement à l'ESG - Les Canadiens au travail et à la maison (Statistique Canada, 2016) qui inclut une mesure ordinale de la fréquence de situations à caractère discriminatoire, l'ESG sur la victimisation (Statistique Canada, 2021) et l'Eurobaromètre (Commission européenne, 2019) n'examinent que l'occurrence ou non de ce type de situations. Ensuite, les situations décrites se rapportent davantage à des formes plus flagrantes de discrimination et tiennent peu compte de formes plus subtiles de discrimination. Enfin, au-delà de la fréquence des situations à caractère discriminatoire, un aperçu des questionnaires de recherche présentés dans la section 2 met en évidence la pertinence de s'intéresser à la gravité perçue de ces situations chez les personnes concernées, une variable qui n'est pas considérée dans le cadre des trois enquêtes retenues.

2. Questionnaires de recherche mesurant les perceptions de discrimination

Afin de cibler des questionnaires de recherche mesurant les perceptions de discrimination chez les jeunes, une recension ciblée par mots-clés a été réalisée au cours de l'hiver 2020 à partir des banques de données *SocIndex* et *APA PsycINFO*. Une combinaison de mots-clés liés 1) à la perception de discrimination

(p. ex. : discrimination, « perception de discrimination », racism*, « *perceived discrimination* »), 2) à la mesure (p. ex. : échelle, questionnaire, instrument, *scale*) et 3) aux jeunes (p. ex. : jeune, adolescent, « jeune adulte », *youth*, *teen**, « *young adult* ») a été utilisée, ce qui a permis d'identifier une multitude de textes mobilisant des questionnaires en lien avec les perceptions de discrimination. Des critères d'inclusion relatifs à la date de publication (2009 à 2020), à la langue de publication (français et anglais) et au type de documents (articles scientifiques révisés par les pairs, thèses, rapports de recherche) ont ensuite été appliqués. Cette recension a permis d'identifier une multitude de questionnaires en anglais (91) mesurant les perceptions de discrimination (principalement ethnoraciale). Une recherche plus sommaire sur les banques de données CAIRN et Érudit n'a pas permis de cibler des questionnaires supplémentaires en français. Dans le cadre du présent rapport, une sélection a été réalisée afin de retenir les questionnaires dont les questions étaient accessibles et qui comportaient un minimum d'information quant à leurs propriétés psychométriques. Cette première partie du rapport se base donc sur l'analyse de 33 questionnaires.

2.1 Discrimination ethnoraciale et racisme

Il existe en effet une grande quantité de questionnaires mesurant les perceptions de discrimination ethnoraciale et de racisme. Les questionnaires présentés dans cette section se divisent en deux catégories : ceux mesurant des perceptions relatives à la discrimination vécue et ceux mesurant des perceptions relatives à la discrimination anticipée. Vu le nombre de questionnaires appartenant à la première catégorie, la section qui suit fait l'objet d'une analyse plus globale des principales

caractéristiques de ces questionnaires (p. ex. : dimensions évaluées, format des questions, qualité des instruments), avec quelques exemples à l'appui.

Perceptions relatives à la discrimination vécue ou au racisme vécu

Quelques-uns des questionnaires recensés se basent sur une conception multidimensionnelle de la discrimination ou du racisme. Ces questionnaires se distinguent selon qu'ils examinent des formes, des contextes, des sources ou des sous-dimensions de discrimination ou de racisme. Ces instruments ont l'avantage de générer, en plus d'un score global de perception de discrimination, des scores distincts associés aux différentes dimensions évaluées.

Tel que mentionné ci-dessus, les dimensions évaluées représentent parfois différentes formes ou niveaux de racisme ou de discrimination. À titre d'exemple, l'*Index of Race-Related Stress* (Utsey et Ponterotto, 1996) et sa version brève, l'*Index of Race-Related Stress - Brief Version* (Utsey, 1999), examinent les expériences des individus liées à quatre formes de racisme selon les travaux de Jones (1972, dans Utsey, 1999) et Essed (1990, dans Utsey, 1999). On distingue ainsi la perception selon laquelle les membres du groupe majoritaire adoptent des comportements qui dénigrent les membres de groupes minoritaires (racisme individuel), la perception que les politiques et pratiques institutionnelles restreignent les droits, l'accès à certaines ressources et les privilèges des membres de groupes minoritaires (racisme institutionnel), la perception selon laquelle les croyances et pratiques culturelles du groupe majoritaire

sont considérées comme étant supérieures à celles des autres groupes (racisme culturel) et la perception que les membres du groupe majoritaire collaborent dans le but de restreindre les droits et privilèges des membres de groupes minoritaires (racisme collectif) (Utsey, 1999; Utsey et Ponterotto, 1996). Également basé sur une conception multidimensionnelle du racisme, le *Racism and Life Experiences Scales - Brief Version* couvre les perceptions de racisme aux niveaux personnel et collectif (Harrell et al., 1997, dans Nadal, 2011). C'est également le cas du *Perceived Discrimination Scale* de van Dijk et al. (2011) qui, bien qu'il ne comporte pas de cadre conceptuel apparent, traite de façon sommaire des perceptions de discrimination individuelle et institutionnelle (p. ex. : interactions avec la police, relations avec les institutions gouvernementales, expérience au sein du milieu scolaire) sur la base de l'ethnicité.

Les dimensions composant les questionnaires reflètent le plus souvent des sphères de la vie courante touchées par des expériences de racisme ou de discrimination (p. ex. : travail, école) et/ou des sources de discrimination (p. ex. : discrimination par les pairs, discrimination par les personnes enseignantes, discrimination par les personnes policières). À cet égard, l'*Adolescent Discrimination Distress Index* comporte des échelles en lien avec les perceptions de discrimination en contexte institutionnel¹ (p. ex. : magasins, restaurants), en contexte éducatif (p. ex. : évaluation des personnes enseignantes) et dans les relations avec les pairs (Fisher et al., 2000). Le *Perceived Racism Scale* examine aussi les expériences de racisme en lien avec des sphères de vie, soit le

¹ Ici, l'aspect institutionnel ne reflète pas la discrimination au sein des institutions, mais plutôt la discrimination pouvant se produire dans le domaine public large. Cette dimension n'est donc pas comparable au racisme institutionnel examiné dans le cadre de l'*Index of Race-Related Stress* (Utsey, 1999; Utsey et Ponterotto, 1996).

travail, l'éducation et d'autres domaines publics (p. ex. : accès aux logements, soins de santé, etc.), en plus d'aborder l'exposition à des propos racistes, ce qui pourrait s'apparenter à des micro-agressions (McNeilly et al., 1996, dans Redway, 2014). Enfin, certains questionnaires mettent l'accent sur les auteurs potentiels d'actes discriminatoires, tels que le *Perception of School Racial Climate* d'Eccles (1993, dans Meyer, 2011) et le *Peer Discrimination and Adult Discrimination* de Greene et al. (2006) qui examinent la discrimination provenant des pairs, des personnes enseignantes et d'autres personnes adultes. Puisque les questionnaires recensés s'adressent notamment à des jeunes, il importe de noter que les sous-échelles liées à la sphère scolaire ou aux relations avec les personnes enseignantes sont courantes. D'ailleurs, certains questionnaires portent spécifiquement sur les expériences de discrimination dans le domaine scolaire (p. ex. : Eccles 1993, dans Meyer, 2011).

Les questionnaires mesurant les perceptions de discrimination sont aussi parfois composés d'échelles qui reflètent différentes facettes de la discrimination ou types de traitement différentiel, tels que l'agression, la menace, le rejet, l'évitement, l'exclusion et la stigmatisation. Le *Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire* et les autres versions en découlant sont de bons exemples de cette catégorie de questionnaires (p. ex. : Brondolo et al., 2005; Contrada et al., 2001).

Certains questionnaires sont également structurés selon des périodes de référence temporelle afin de mesurer, entre autres, la fréquence d'événements ou de situations spécifiques. Ainsi le *Schedule of Racist Events* de Landrine et Klonoff (1996, dans Brown, 2008) et le *General Ethnic Discrimination Scale* de Landrine et al.

(2006) examinent de façon distincte la fréquence d'événements racistes ou discriminatoires au cours de la dernière année et la fréquence de ces événements au cours de la vie des personnes répondantes.

Enfin, à l'inverse des questionnaires susmentionnés, plusieurs instruments recensés examinent plus globalement une série d'incidents qui reflètent un traitement injuste et négatif provenant de diverses sources sur la base de l'ethnicité ou de la race (James et al., 1994; Murry et al., 2001; Pachter et al., 2010; Phinney et al., 1998; Waelde et al., 2010). Cependant, il importe de noter que certains de ces instruments évaluent différentes facettes des perceptions, telles que la fréquence et les réactions associées à ces perceptions (p. ex. : Pachter et al., 2010).

En outre, en plus de se distinguer sur le plan des dimensions mesurées, les questionnaires recensés varient également en termes d'échelles de mesure. À cet égard, la mesure du niveau d'accord par rapport à l'observation de comportements de nature discriminatoire est une option retenue par certains chercheurs (p. ex. : Hagelskamp et Hughes, 2014; James et al., 1994; van Dijk et al., 2011). Certains questionnaires sont fondés sur des échelles dichotomiques mesurant strictement l'occurrence ou non de discrimination (p. ex. : Waelde et al., 2010). Ce type de questions est toutefois critiqué pour son manque de nuance et son incapacité à mesurer le nombre et le degré de continuité des perceptions de discrimination (p. ex. : Berry et Hou, 2017; Han, 2014). La plupart des questionnaires utilisent plutôt une échelle de Likert permettant de mesurer la fréquence d'événements de nature discriminatoire ou raciste. Lorsque précisée, la fréquence

de ces évènements est le plus souvent mesurée sur une période non délimitée (au cours de la vie; p. ex. : Brondolo et al., 2005, dans Keum et al., 2018), mais certains questionnaires délimitent la période de référence à la dernière année (p. ex. : Landrine et al., 2006) ou aux derniers mois (p. ex. : Contrada et al., 2001). Le choix de délimiter la période de référence faciliterait, entre autres, les comparaisons dans le cadre de la quantification des perceptions de discrimination (Landrine et al., 2006). Par ailleurs, au-delà de la mesure de la fréquence des perceptions de discrimination, il semble d'autant plus pertinent de tenir compte du niveau de stress, de détresse ou de gravité associé aux situations rapportées par les personnes concernées afin d'anticiper l'impact des perceptions de discrimination. La discrimination et le racisme sont souvent conceptualisés en termes de facteurs de stress (p. ex. : Meyer, 2003a; Meyer, 2003b), mais dans les faits, une minorité des questionnaires visant à mesurer les perceptions de discrimination et de racisme évalue cet aspect (Landrine et al., 2006; Utsey et al., 2013). Parmi les questionnaires recensés, moins de la moitié d'entre eux évaluent soit le niveau de stress, le niveau de bouleversement, les réactions ou le niveau de gravité associés aux perceptions de discrimination (p. ex. : Fisher et al., 2000; Landrine et al., 2006; Seaton, 2003; Utsey et Ponterotto, 1996).

Pour finir, il est important de noter que l'étude des propriétés psychométriques des instruments recensés est variable. Les indices de cohérence interne des questionnaires sont le plus souvent rapportés et sont généralement au-dessus des seuils d'acceptabilité, ce qui atteste de l'homogénéité des questions. Des données quant à la validité convergente et la structure factorielle de certains outils sont

également disponibles. Cependant, ces informations fournissent un portrait partiel de la qualité des questionnaires mesurant les perceptions de discrimination ethnoraciale ou de racisme. Il serait possible d'analyser de façon détaillée les résultats de recherches mobilisant les questionnaires recensés afin de recueillir des informations par rapport à leur validité critériée, notamment la validité prédictive. Cela dépasse toutefois le contenu et la finalité du présent rapport.

Perceptions relatives à l'anticipation de la discrimination

Au-delà des perceptions de discrimination vécue, certains questionnaires s'intéressent également aux perceptions relatives à l'anticipation de la discrimination considérant leur impact potentiel sur les personnes concernées. Ces outils se basent généralement sur des conceptions théoriques qui reconnaissent l'effet prolongé de situations de discrimination vécues ou observées au sein du groupe d'appartenance (p. ex. : théorie de l'action prolongée du stress de Brosschot et al., 2006; modèle de sensibilité au rejet basé sur la race de Mendoza-Denton et al., 2002).

Plus spécifiquement, le *Rejection Sensitivity Race Questionnaire* examine les perceptions quant à la probabilité de vivre de la discrimination ainsi que le degré d'anxiété associée à une expérience potentielle de discrimination (Mendoza-Denton et al., 2002, dans Calhoun, 2018). Le *Prolonged Activation and Anticipatory Race-Related Stress Scale* comporte plusieurs échelles dont une qui traite spécifiquement de la probabilité de vivre de la discrimination (Utsey et al., 2013). Enfin, le questionnaire *Experiences of Discrimination* de Krieger et al. (2005), un outil ne comportant pas de cadre conceptuel particulier, évalue, entre

autres, le niveau d'inquiétude ressentie face à l'anticipation de la discrimination.

En conclusion, l'analyse des questionnaires portant précisément sur les perceptions de discrimination ou de racisme met en lumière la pertinence de mobiliser des questionnaires structurés autour d'une conception multidimensionnelle fondée sur un cadre spécifique, ce qui permet des analyses plus fines des perceptions de discrimination et de racisme. Il y aurait toutefois matière à évaluer la validité relative de ces types de questionnaires par rapport à ceux adoptant une approche plus globale. Ensuite, la considération des diverses sphères de vie centrales, telles que l'école et le travail, semble courante. En outre, au-delà de la discrimination et du racisme vécus, l'anticipation de la discrimination et du racisme apparaît également pertinente à examiner, considérant son impact potentiel sur diverses variables, notamment sur le développement de carrière (Conkel-Ziebell et al., 2019; Fouad et Kantamneni, 2013). Un autre aspect important à considérer pour une mesure plus complète des perceptions de discrimination ethnoraciale et de racisme est évidemment le niveau de stress associé aux événements rapportés en plus de la fréquence de ces derniers. Enfin, tel que mentionné plus haut, il y aurait matière à analyser de façon plus détaillée les propriétés psychométriques des instruments recensés afin de mieux éclairer le choix des meilleurs instruments à utiliser.

2.2 Micro-agressions à caractère ethnoracial

La recension des écrits scientifiques traitant des questionnaires mesurant les perceptions de discrimination a également permis de cibler trois échelles mesurant spécifiquement les micro-

agressions ethnoraciales : le *Racial and Ethnic Microaggressions Scale* (Nadal, 2011), le *Revised 28-items Racial and Ethnic Microaggressions Scale* (Forrest-Bank et al., 2015) et le *Racial Microaggressions Scale* (Torres-Harding et al., 2012). Il est à noter que quelques questionnaires mentionnés dans la section 2.1 comportent des indicateurs de micro-agressions, tels que l'*Index of Race-Related Stress* (Utsey, 1999; Utsey et Ponterotto, 1996) et le *Racism and Life Experiences Scales-Revised* (Harrell, 1997), mais ne sont pas basés sur un cadre conceptuel permettant de tenir compte des différents types de micro-agressions (Nadal, 2011).

Les trois échelles ciblées sont largement basées sur la taxonomie de Sue et al. (2007) qui définit les micro-agressions comme étant de « brèves et banales attaques verbales comportementales et environnementales quotidiennes, intentionnelles ou non, qui communiquent à la personne ou au groupe cible, des propos hostiles, désobligeants ou des insultes raciales » (p. 273). Selon cette taxonomie, on peut distinguer trois formes de micro-agressions : les micro-insultes (*microinsults*), les micro-invalidations (*microinvalidations*) et les micro-attaques (*microassaults*). Les micro-insultes réfèrent à des échanges subtils qui transmettent des messages négatifs, dégradants ou d'exclusion à la personne visée, souvent de façon inconsciente (p. ex. : la présomption du niveau d'intelligence, la présomption de la criminalité). Les micro-invalidations sont des messages qui excluent, nient ou annulent les pensées, les sentiments ou l'expérience des personnes racisées, souvent inconsciemment (p. ex. : le daltonisme racial, le déni du racisme individuel). Les micro-attaques consistent en des attaques racistes explicites, souvent conscientes, verbales ou non-verbales,

destinées à la personne visée par le biais d'injures, de comportements d'évitement ou d'actions discriminatoires délibérées². En plus de l'existence de micro-agressions au niveau interpersonnel, Sue et al. (2007) reconnaissent aussi leur existence au niveau macro (niveaux systémique et environnemental), ce qu'ils réfèrent à des micro-agressions environnementales.

Par ailleurs, on note que les échelles mesurant spécifiquement les micro-agressions comportent essentiellement des indicateurs relatifs aux micro-insultes, aux micro-invalidations et aux micro-agressions environnementales (Forrest-Bank et al., 2015; Nadal, 2011; Torres-Harding et al., 2012) et sont adaptées selon les particularités des groupes ciblés³ (Nadal, 2011; Torres-Harding et al., 2012). Afin de tenir compte des micro-agressions environnementales, les auteurs de ces échelles adoptent également une perspective macro et mettent en évidence des expériences de micro-agressions au travail, à l'école, dans la communauté et dans les médias (Forrest-Bank et al., 2015; Nadal, 2011; Torres-Harding et al., 2012).

Concernant la quantification des micro-agressions, celles-ci sont principalement mesurées en termes de fréquence d'évènements, tels que la présomption de criminalité, le fait d'être traité comme un étranger et le fait de dénormaliser des styles culturels de communication à l'aide d'échelles ordinales (Forrest-Bank et al., 2015; Nadal, 2011; Torres-Harding et al., 2012). Au-delà de la fréquence des incidents se rapportant à des micro-agressions, l'outil développé par Torres-Harding et al. (2012) tient également compte du niveau de détresse occasionné

par les évènements rapportés (Torres-Harding et al., 2012). Cet outil met donc en évidence la pertinence de s'intéresser non seulement aux nombres de micro-agressions rapportées, mais également à leur portée pour mieux évaluer leur impact sur les personnes concernées.

Enfin, les quelques informations disponibles à propos des propriétés psychométriques de ces instruments montrent une qualité satisfaisante sur certains aspects (p. ex. : cohérence interne, convergence avec d'autres instruments semblables, structure factorielle) (Forrest-Bank et al., 2015; Nadal, 2011). Cependant, tel que mentionné plus haut, il y aurait matière à examiner davantage la qualité de ces instruments (p. ex. : fidélité test-retest, validité prédictive).

Par ailleurs, il importe de souligner que le concept et la mesure des micro-agressions font l'objet de quelques critiques. En effet, sur le plan conceptuel, Lilienfeld (2017) soulève les frontières peu délimitées du concept en soi au sens où il est difficile de déterminer a priori ce qui constitue ou pas une micro-agression. Selon Lilienfeld (2017), le concept de micro-attaques s'apparente davantage à une forme de racisme traditionnel qu'à des micro-agressions considérées comme étant moins apparentes. Pour ces raisons, Donovan et al. (2013) suggèrent de classer les micro-attaques en tant que macro-agressions. En cohérence avec cette critique, il importe d'ailleurs de noter que les échelles susmentionnées mesurant les micro-agressions à caractère ethnoracial n'incluent pas d'items portant sur les micro-attaques.

² Selon Sue et al. (2007), ces micro-attaques sont considérées comme étant « micro » dans le sens où elles seraient généralement transmises dans des situations privées. Aucun indicateur spécifique n'est précisé pour cette catégorie de micro-agressions.

³ La sexualisation sur la base de l'appartenance ethnique ou culturelle est reconnue comme une forme de micro-agression ciblant certains groupes (p. ex. : personnes d'origine asiatique, latine) (Sue et al., 2007).

Toujours selon Lilienfeld (2017), les micro-insultes et les micro-invalidations seraient difficiles à cerner à cause de leur nature ambiguë et subtile (Lilienfeld, 2017). On soulève également les limites de la mesure auto-rapportée et le manque d'étude sur la fidélité interjuges relative aux événements observés (Lilienfeld, 2017). Enfin, l'apparence de contradictions dans la formulation de certains items (p. ex. : ignorer vs accorder une attention particulière) et la non considération du contexte sont critiquées (Lilienfeld, 2017). À cet égard, les données disponibles appuient la qualité des échelles présentées ci-dessus, mais il y aurait effectivement matière à examiner d'autres aspects attestant de la qualité de ces échelles.

En conclusion, les instruments de mesure portant strictement sur les micro-agressions mettent en évidence l'importance d'évaluer non seulement des manifestations évidentes de discrimination, mais également des formes plus subtiles. Bien que quelques questionnaires présentés dans la section 2.1 incluent des items s'apparentant à des micro-agressions, ces derniers ne se basent pas sur un cadre conceptuel reconnu. On peut donc penser que dans le cadre de la mesure des perceptions de discrimination, il y aurait matière à combiner et adapter des mesures de discrimination manifeste et des mesures de discrimination subtile tout en tenant compte des critiques soulevées par Lilienfeld (2017) sur le plan conceptuel et de la mesure.

2.3 Autres types de discrimination

Bien que la recension n'ait pas été élargie à d'autres types de discrimination⁴, des questionnaires appartenant à cette catégorie large ont été ciblés lors de la recension, dont une version adaptée d'un questionnaire introduit dans la section 2.1.

Discrimination liée à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre

À la lumière du contenu des quatre questionnaires ressortant de la recension, il importe de noter que la discrimination liée à l'orientation sexuelle et la discrimination liée à l'identité de genre sont parfois traitées de façon distincte (D'Augelli et al., 2002; Testa et al., 2015; Selvidge, 2000, dans Weber, 2005) et d'autres fois dans une catégorie englobante (Balsam et al., 2013).

Adapté à partir d'une des échelles du *General Ethnic Discrimination* (Landrine et al., 2006) mentionné plus haut, le *Schedule of Heterosexist Events* (Selvidge, 2000, dans Weber, 2005) vise à évaluer les perceptions de discrimination spécifiquement liée à l'orientation sexuelle. La mesure est ainsi basée sur la fréquence d'événements homophobes et hétérosexistes, soit des événements qui négligent ou méprisent des formes non hétérosexuelles d'orientation sexuelle, vécus par des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles au cours de leur vie.

Le *Sexual Orientation Victimization Questionnaire* (D'Augelli et al., 2002), quant à lui, présente un apport intéressant puisqu'il tient compte de la fréquence d'incidents vécus par soi et d'autres

⁴ Considérant le nombre élevé de questionnaires recensés et une impression d'exhaustivité quant au type de questions relatives aux perceptions de discrimination pouvant être posées, la recension n'a pas été élargie davantage. Les questionnaires recensés pourraient d'ailleurs être adaptés pour tenir compte d'autres motifs de discrimination, tels que la religion, le genre, l'orientation sexuelle, la présence d'un handicap, etc.

personnes de l'entourage au cours de leur vie. Ainsi, l'outil reconnaît l'impact des expériences directes et vicariantes de discrimination. Toutefois, il importe de souligner que très peu d'informations sont disponibles quant aux propriétés psychométriques de cet outil, mise à part la cohérence interne de l'une des deux échelles (McCutcheon, 2017).

Le *Daily Heterosexist Experiences Questionnaire* de Balsam et al. (2013) se distingue des autres questionnaires mesurant les perceptions de discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre par sa considération du stress occasionné par les expériences vécues par les personnes répondantes. Parmi les neuf échelles que comporte l'outil, l'échelle *Harassment and discrimination* permet de mesurer d'une part, l'occurrence ou non d'incidents discriminatoires et d'autre part, la réaction de la personne répondante face à ces incidents, ce qui permet de rendre compte de la sévérité perçue des incidents rapportés.

Enfin, l'outil *Gender Minority Stress and Resilience* (Testa et al., 2015) vise notamment à mesurer les perceptions de discrimination liées à l'expression de l'identité de genre. Parmi les différentes sous-échelles qu'il comporte, l'une examine la fréquence d'expériences de discrimination de façon catégorielle, ce qui n'apparaît pas optimal. Par contre, l'outil aborde également les attentes négatives des individus quant à la probabilité de vivre de la discrimination basée sur l'expression de l'identité de genre. Ainsi, la discrimination anticipée est également prise en considération.

En somme, la plupart de ces questionnaires se basent sur la théorie du stress minoritaire de Meyer (2003a, 2003b), une

théorie fréquemment mobilisée dans le cadre de l'évaluation de la perception de discrimination ethnoraciale. Cependant, seulement le *Daily Heterosexist Experiences Questionnaire* (Balsam et al., 2013) tient explicitement compte du niveau de stress occasionné par l'occurrence d'événements à caractère discriminatoire. Les questionnaires présentés dans cette section mettent également en évidence la pertinence de mesurer la discrimination directe, vicariante et anticipée, considérant leur impact potentiel sur les personnes concernées. Enfin, les dimensions mesurées semblent prometteuses. Toutefois, tel que mentionné dans les sections précédentes, peu d'informations sont généralement fournies quant aux propriétés psychométriques de ces outils de mesure.

Discrimination économique

Dans la catégorie des perceptions de discrimination économique ou liée à la classe sociale, le *Perceived Economic Discrimination* de Bao et al. (2016), un court questionnaire, sans cadre conceptuel apparent, mesure les perceptions de discrimination liées aux difficultés économiques de personnes adolescentes dans le cadre de leurs interactions avec leurs pairs. La portée de la mesure des perceptions en termes d'adhésion face à des affirmations semble toutefois limitée.

2.4 Discrimination liée à divers motifs

La dernière catégorie de questionnaires mesure des perceptions de discrimination liée à divers motifs. Ces instruments s'adressent donc à une population générale et tiennent compte de la discrimination intersectionnelle. Ainsi, l'*Everyday Discrimination Scale* et le *Major Experiences of Discrimination Scale* de Williams et al. (1997, dans Colen et al., 2019) examinent respectivement la fréquence

d'incidents chroniques et quotidiens de discrimination (p. ex. : présomption de l'intelligence, recevoir un moins bon service au restaurant que d'autres personnes, se faire insulter) et l'occurrence d'incidents majeurs de discrimination (p. ex. : ne pas être embauché(e), se faire interpeller par la police, recevoir des soins médicaux de qualité inférieure) fondés sur l'un ou l'autre des motifs de discrimination. Ces deux outils tiennent donc compte des incidents à caractère discriminatoire appartenant à la vie de tous les jours, sans pour autant être subtils, ainsi que les incidents dont la portée dépasse les interactions de la vie de tous les jours, et surviennent souvent au sein d'institutions telles que les institutions scolaires et le service de police.

Le questionnaire *Interpersonal Mistreatment* (Gyull et al., 2001) examine, quant à lui, la fréquence de situations discriminatoires considérées comme étant flagrantes (p. ex. : se faire insulter ou harceler, des personnes agissent comme si elles avaient peur de vous) ou subtiles (p. ex. : présomption de l'intelligence, être traité(e) avec moins de courtoisie et de respect que d'autres personnes). Le caractère subtil de cette dernière catégorie d'incidents rappelle d'ailleurs les micro-agressions abordées dans la section 2.2. du rapport. Par ailleurs, si les analyses réalisées sur le questionnaire *Interpersonal Mistreatment* appuient la catégorisation des items selon deux facteurs distincts, l'ensemble des incidents ciblés pourraient être considérés comme des micro-agressions selon la taxonomie de Sue et al. (2007).

Questionnaires mesurant les perceptions des diversités

Cette deuxième partie du rapport présente des questionnaires visant à mesurer des perceptions envers la diversité. D'abord, une sélection de grandes enquêtes comportant des questions sur le sujet est présentée dans la première section. Ensuite, la deuxième section traite des questionnaires de recherche en lien avec le thème proposé. La méthodologie utilisée pour cibler les questionnaires sera décrite suivie d'une description des questionnaires retenus. L'annexe B présente une description détaillée des questionnaires mentionnés dans cette deuxième partie du rapport.

1. Grandes enquêtes mesurant les perceptions des diversités

À l'international, les grandes enquêtes mesurant les valeurs sociales, telles que le *World Values Survey* (2021), l'*European Values Study* (2018) et l'*International Social Survey Programme* (2018) comportent quelques questions en matière de perceptions, d'attitudes ou d'opinions à l'égard des diversités. Les dernières vagues de ces enquêtes ont donc été consultées afin de cibler les questions pertinentes au regard de l'objectif du présent rapport. L'Eurobaromètre recense aussi une série d'enquêtes spéciales qui ont été sélectionnées à partir d'une liste thématique et selon la période de publication (de 2009 à 2020).

Tel que présenté dans l'annexe B, les thèmes couverts par les enquêtes ciblées

abordent différentes formes de diversité en mettant un accent particulier sur la diversité culturelle ou ethnique et l'immigration (Commission Européenne, 2014, 2018; European Values Study, 2018; World Values Survey, 2021).

En ce qui concerne la diversité au sens large, certaines questions comparables entre l'*European Values Study* (2018) et le *World Values Survey* (2021) invitent les personnes répondantes à indiquer leur niveau de confiance envers différents groupes de personnes, tels que les membres de la famille, les personnes du voisinage et les personnes appartenant à une autre religion ou nationalité. La diversité des groupes ciblés demeure toutefois restreinte. Un autre type de questions qui se trouve dans ces deux mêmes enquêtes invite également les individus à identifier, parmi une liste un peu plus complète (p. ex : toxicomanes, personnes immigrantes, minorités religieuses, minorités visibles et ethniques, personnes homosexuelles), les groupes de personnes qu'ils n'aimeraient pas avoir comme voisins. Ces questions permettent ainsi d'examiner les attitudes envers différents groupes de personnes issues de la diversité.

Certaines enquêtes abordent également les perceptions générales envers les inégalités sociales ou la discrimination dont certains groupes font l'objet. À cet égard, des volets de l'*International Social Survey Programme* (2018) et de l'Eurobaromètre (Commission européenne, 2019) portent sur les

perceptions des individus par rapport à la nature des caractéristiques qui peuvent désavantager ou avantager certains groupes (p. ex. : religion, genre, âge). Ces enquêtes examinent aussi les perceptions relatives à l'ampleur des conflits entre certains groupes socioculturels et de la discrimination en lien avec différents motifs au sein de la collectivité.

Tel que mentionné plus haut, les questions recensées tiennent le plus souvent compte de la diversité culturelle et ethnique. À ce sujet, les questions qui examinent les attitudes et perceptions des personnes répondantes par rapport aux personnes immigrantes, leur intégration et leur impact dans la collectivité sont courantes (Commission Européenne, 2018; European Values Study, 2018; World Values Survey, 2021). Une enquête issue de l'Eurobaromètre aborde également le niveau de satisfaction par rapport aux relations entre les personnes issues des minorités culturelles et religieuses (Commission Européenne, 2014).

Par ailleurs, la complexité de la diversité sexuelle et de l'identité de genre ne semble pas se refléter dans les enquêtes recensées. En effet, en plus des questions qui incluent parfois les personnes issues de la diversité sexuelle et de l'identité de genre, seulement quelques questions ont été identifiées en lien avec les perceptions relatives aux droits des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles ainsi que le niveau de confort par rapport à la démonstration d'affection par des couples non hétérosexuels (Commission Européenne, 2019). D'autres volets spéciaux de l'Eurobaromètre traitent également de la diversité des genres, la diversité intergénérationnelle et la diversité économique. Quelques questions abordent ainsi les stéréotypes liés au

genre, les perceptions quant à la représentation des femmes dans certains milieux (Commission Européenne, 2017), les perceptions par rapport à la contribution des personnes âgées dans la société (Commission Européenne, 2009), ainsi que l'ampleur des inégalités entre certaines classes sociales (Commission Européenne, 2010).

En outre, le format de questions mobilisées dans ces différentes enquêtes est comparable. Les attitudes, croyances et perceptions envers la diversité sont le plus souvent évaluées à l'aide d'une échelle de Likert, ce qui permet une mesure plus nuancée, comparativement aux questions qui demandent de se positionner de façon dichotomique par rapport à des groupes de personnes.

En somme, les enquêtes présentées ci-dessus comportent des questions pertinentes permettant d'examiner les attitudes et perceptions des personnes répondantes de façon relativement nuancée, particulièrement en ce qui concerne la diversité culturelle et ethnique. Cependant, certaines formes de diversité (p. ex. : handicap, identité de genre) semblent négligées.

2. Questionnaires de recherche mesurant les perceptions des diversités

Afin de cibler des questionnaires de recherche mesurant les perceptions des jeunes à l'égard des diversités, une seconde recension ciblée par mots-clés a été réalisée à partir des banques de données *SocIndex* et *APA PsycINFO*. Une combinaison de mots clés liés 1) aux attitudes et perceptions (p. ex. : attitude, représentation, croyance, *representation*, *belief*), 2) à la diversité au sens large

(p. ex. : diversité*, orientation sexuelle, religion, handicap, *sexual orientation, disability*), 3) à la mesure (p. ex. : échelle, questionnaire, instrument, *scale*) et 4) aux jeunes (p. ex. : jeune, adolescent, « jeune adulte », *youth, teen**, « *young adult* ») a été utilisée. Les mêmes critères d'inclusion retenus dans la première recension ont ensuite été appliqués (date de publication de 2009 à 2020; publications en français et anglais; articles scientifiques révisés par les pairs, thèses ou rapports de recherche). Cette recension a permis d'identifier plusieurs questionnaires en anglais (54) en lien avec le thème ciblé. À l'instar de la première recension, seuls les questionnaires dont les questions étaient accessibles et qui comportaient un minimum d'information quant à leurs propriétés psychométriques ont été retenus. De plus, les questionnaires qui recoupaient des questions ciblées par les grandes enquêtes présentées plus haut n'ont pas été retenus. Cette deuxième partie du rapport se base donc sur l'analyse de 28 questionnaires, regroupés selon les formes de diversité qui sont examinées.

2.1 Diversité culturelle et ethnique

Un premier aperçu des questionnaires mesurant des attitudes à l'égard de la diversité culturelle et ethnique montre que ces derniers recoupent des thèmes abordés dans les grandes enquêtes sur les valeurs sociales, tels que les attitudes à l'égard des personnes immigrantes.

Deux types de mesures se distinguent : les mesures directes et les mesures indirectes. D'abord, cinq des six questionnaires ciblés représentent des mesures directes des attitudes envers la diversité culturelle et ethnique (Higdon, 2015;

Miller-Whitehead, 2005; Thanissaro, 2011; Vandoninck et al., 2018). Ces questionnaires ne se démarquent pas tant en termes d'échelles de mesure qui correspondent souvent à des niveaux d'accord par rapport à des affirmations reflétant certaines attitudes. De plus, la quantité d'informations disponibles concernant les propriétés psychométriques de ces questionnaires demeure variable. En ce qui a trait au contenu de ces questionnaires, les questions visent principalement à mesurer les attitudes envers les personnes immigrantes et l'immigration (Higdon, 2015; Vandoninck et al., 2018) ainsi que les personnes issues de minorités racisées et ethniques (Higdon, 2015; Miller-Whitehead, 2005). À cet égard, il importe de soulever le fait que la plupart des questionnaires examinent à la fois des attitudes positives et des attitudes négatives à l'égard de la diversité culturelle et ethnique. Cependant, certains questionnaires, tels que l'*Anti-Immigrant Attitudes Scale* (Vandoninck et al., 2018), mettent l'accent sur les attitudes négatives, voire racistes.

En plus de questionnaires mesurant les attitudes envers les personnes immigrantes ainsi que les personnes issues de minorités racisées et ethniques, deux questionnaires qui examinent les attitudes envers la diversité religieuse émergent de la recension. Le *Scale of Attitude Towards Buddhism* et le *Scale of Attitude Towards Sikhism* mesurent à la fois des attitudes envers des religions spécifiques qu'envers des personnes issues de ces religions (Thanissaro, 2011). Considérant que ces questionnaires s'adressent autant aux personnes issues de ces religions qu'aux personnes externes, ils semblent davantage mesurer le niveau de religiosité des personnes répondantes.

Enfin, dans la catégorie des mesures indirectes, on retrouve l'*Implicit Association Test* (Baron et Banaji, 2006)⁵ qui examine des attitudes racistes implicites. L'avantage de ce genre de mesure, dont la qualité est reconnue (p. ex. : Hughes et Bigler, 2011), est de mesurer les attitudes à l'égard de sujets sensibles en tentant de contrôler le biais de désirabilité sociale qui pourrait influencer les réponses fournies à des questionnaires ayant une approche plus directe (Pruett et Chan, 2006). Dans le cadre de l'*Implicit Association Test*, la tâche consiste à associer des mots positifs et négatifs à des images de personnes issues de minorités racisées et non racisées, ce qui peut être adapté à diverses formes de diversité.

2.2 Diversité sexuelle, des genres et de l'identité de genre

Les questionnaires présentés dans cette section se distinguent en fonction de trois formes de diversité. Tout comme les questionnaires présentés dans la section précédente, les attitudes sont souvent mesurées en termes de niveaux d'accord quant à des affirmations.

D'abord, seul un questionnaire portant sur les attitudes à l'égard de la diversité des genres a été identifié dans le cadre de la recension. Comparativement aux quelques questions issues des grandes enquêtes portant sur ce thème, le questionnaire *Attitudes Toward Feminism and the Women's Movement* (Fitzpatrick, 2009) examine des attitudes, positives et négatives, très spécifiques en lien avec le féminisme.

Les autres questionnaires examinent principalement les attitudes envers la diversité sexuelle. À ce sujet, il importe d'abord de noter qu'une version adaptée de l'*Implicit Association Test* en lien avec les attitudes à l'égard des personnes gaies et lesbiennes a été développée (Breen et Karpinski, 2013). Les autres questionnaires proposent une mesure directe des attitudes envers l'orientation sexuelle (Arseneau et al., 2013), l'homosexualité (Kite et Deaux, 1986; Mundy-Shephard, 2015; Raju et al., 2019), la bisexualité (Dodge et al., 2016; Mohr et Rochlen, 1999; Raju et al., 2019), l'homonégativité (Morrison et Morrison, 2002, dans Harkness, 2016) et l'homophobie (Costa et Davies, 2012; Davis et al., 2016; Raja et Stokes, 1998). Sur le plan conceptuel, bien que ce ne soit pas toujours explicité, certains questionnaires semblent s'appuyer sur une conception multidimensionnelle des attitudes, tenant ainsi compte des composantes affective, cognitive et comportementale, alors que d'autres semblent mettre l'accent sur une dimension (cognitive ou affective).

Dans le cadre du *Sexual Orientation Beliefs Scale*, Arseneau et al. (2013) traitent principalement de la composante cognitive des attitudes à l'égard de l'orientation sexuelle en mesurant des croyances quant à la nature de l'orientation sexuelle, la délimitation des sous-groupes de minorités sexuelles ainsi que le degré d'uniformité chez les personnes issues de ces groupes. Relativement à la mesure des attitudes à l'égard de l'homosexualité, le *Homosexuality Attitude Scale* (Kite et Deaux, 1986) et le *Lesbian, Gay, and Bisexual Knowledge and Attitudes Scale for Heterosexuals* (Raju et al., 2019) semblent couvrir l'ensemble des composantes,

⁵ Seul un aperçu des items est présenté dans l'étude de Baron et Banaji (2006), mais il apparaissait tout de même pertinent de mentionner ce type de mesure des attitudes dans le cadre de ce rapport.

alors que le questionnaire *Attitudes on Homosexuality and Gender Non-Conformity* de Mundy-Shephard (2015) met plutôt l'accent sur la composante affective des attitudes en abordant les attitudes de tolérance envers l'homosexualité. En ce qui a trait à la mesure des attitudes envers la bisexualité, l'*Attitudes Regarding Bisexuality Scale* (Mohr et Rochlen, 1999) examine les attitudes d'une perspective cognitive et affective, alors que le *Bisexualities: Indiana Attitudes Scale* (Dodge et al., 2016) couvre les dimensions cognitive et comportementale. Pour ce qui est de la mesure des attitudes homonégatives⁶, le *Modern Homonegativity Scale* (Morrison et Morrison, 2002, dans Harkness, 2016) met de l'avant la dimension cognitive des attitudes. Quant aux différentes mesures d'attitudes homophobes, elles sont davantage axées sur les dimensions affective et comportementale (Costa et Davies, 2012; Davis et al., 2016; Raja et Stokes, 1998).

Pour finir, les attitudes envers la diversité à l'égard de l'identité de genre sont traitées spécifiquement dans deux des outils recensés. Le *Genderism and Transphobia Scale* (Carrera-Fernández et al., 2014) s'appuie sur une conception multidimensionnelle des attitudes à l'égard des personnes issues de la diversité de genre. Ainsi, une première échelle composée d'items reflétant la manifestation de comportements dénigrants à l'égard des personnes issues de ce groupe représente la dimension comportementale des attitudes. Une deuxième échelle reflète les dimensions affective et cognitive des attitudes par le biais d'items qui induisent un jugement de valeur reflétant de la transphobie, ainsi que des croyances liées

aux rôles de genre. Quant au questionnaire *Attitudes Toward and Beliefs about Transgender Youth* (Elischberger et al., 2016), il examine de façon unidimensionnelle les attitudes envers les personnes transgenres à la suite de la lecture d'une vignette.

2.3 Personnes en situation de handicap

En ce qui concerne les attitudes envers les personnes en situation de handicap, trois mesures directes basées sur une conception multidimensionnelle des attitudes ressortent de la recension. D'une part, le *Multidimensional Attitudes Scale Toward Persons with Disabilities* (Vilchinsky et al., 2010) et le *Chedoke-McMaster Attitudes Towards Children with Handicap* (Rosenbaum et al., 1986) adoptent des cadres conceptuels qui distinguent les composantes affective, cognitive et comportementale des attitudes. Ces questionnaires visent donc à mesurer de façon distincte ces trois aspects. Par ailleurs, alors que les sous-échelles du *Chedoke-McMaster Attitudes Towards Children with Handicap* sont structurées autour de ces trois composantes, le *Multidimensional Attitudes Scale Toward Persons with Disabilities* les intègre plutôt à des échelles qui examinent différents types de réactions sur les plans affectif, cognitif et comportemental à la suite de la lecture d'un scénario impliquant une personne en situation de handicap. Cela rappelle d'ailleurs le questionnaire d'Elischberger et al. (2016) qui mesure des attitudes à la suite de la lecture d'une vignette. D'autre part, le *Modern and Classical Prejudices Scale* (Marccone et al., 2019) s'appuie sur une conception bidimensionnelle du préjudice qui tient

⁶ Il s'agit d'attitudes négatives basées sur des croyances selon lesquelles les revendications des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles ne sont pas nécessaires, que la discrimination à leur égard n'est pas une problématique et que ces personnes sont responsables de leur marginalisation (Fisher, 2011, dans Harkness, 2016).

compte de sa forme manifeste (préjudice classique) et de sa forme plus subtile (préjudice moderne) dans la mesure des préjugés à l'égard des personnes ayant des troubles de déficience intellectuelle. Enfin, une version adaptée de l'*Implicit Association Test* a également été développée afin de mesurer les attitudes implicites envers les personnes en situation de handicap (Pruett et Chan, 2006).

2.4 Diversité des générations

La recension a permis de cibler trois questionnaires portant sur les attitudes à l'égard des personnes âgées. Alors que l'*Age Norms for Older Adults Scale* examine de façon plus ou moins fidèle les perceptions des individus quant aux comportements appropriés pour les personnes âgées (Chung et Jung, 2014), les questionnaires développés par Kogan (1961) et Polizzi et Millikin (2002) mettent plutôt l'accent sur les attitudes positives et négatives envers les personnes âgées. Bien que l'*Attitudes Toward Old People Scale* (Kogan, 1961) semble couramment utilisé dans des études récentes, la version modifiée du *Aging Semantic Differential Scale* (Polizzi et Millikin, 2002) présente des propriétés psychométriques nettement supérieures (Iwasaki et Jones, 2008) et s'avère donc plus prometteuse pour mesurer les attitudes envers les personnes âgées.

2.5 Autres formes de diversité

Le dernier questionnaire recensé est le *Depression Stigma Scale* de Griffiths et al. (2004) qui vise à évaluer les attitudes à l'égard des personnes ayant des problèmes de santé mentale. Cet outil tient non seulement compte des attitudes personnelles des personnes répondantes,

mais également de leurs croyances quant aux perceptions entretenues par la majorité des personnes à l'égard de celles ayant des problèmes de santé mentale. Enfin, à l'instar des questionnaires d'Elischberger et al. (2016) et de Vilchinsky et al. (2010), les attitudes sont examinées à la suite d'une vignette présentant une personne issue de la diversité.

En conclusion de la recension des questionnaires de recherche examinant les attitudes envers les diversités, il importe de rappeler que selon la nature des attitudes mesurées, des mesures directes ou indirectes, telles que l'*Implicit Association Test* (Baron et Banaji, 2006), peuvent être envisagées. Par ailleurs, la recension a surtout permis de cibler des questionnaires en lien avec la diversité culturelle et la diversité sexuelle. D'autres formes de diversités (p. ex. : intergénérationnelle, handicap) sont également couvertes, mais dans une moindre mesure. En outre, il est pertinent de retenir le fait que quelques questionnaires s'appuient explicitement sur une conception multidimensionnelle des attitudes, ce qui oriente la formulation des items autour des composantes affective, cognitive et comportementale des attitudes. Enfin, les échelles de mesure mobilisées, assez comparables d'un questionnaire à l'autre, permettent une mesure relativement nuancée. Par contre, les informations fournies par rapport aux propriétés psychométriques des questionnaires ne permettent pas toujours de juger de façon éclairée de leur qualité.

Conclusion

Le présent rapport avait comme objectif de présenter les principaux constats d'une recension des questionnaires visant à mesurer les perceptions de discrimination ainsi que les perceptions à l'égard des diversités. Cette recension n'est pas exhaustive, mais offre un bon aperçu des dimensions à considérer dans la mesure de ces perceptions.

En ce qui concerne la mesure des perceptions de discrimination, les enquêtes recensées permettent de rendre compte des discriminations multiples se rapportant à différentes sphères de vie dans une période de temps délimitée. Cependant, la nature des questions posées limite leur capacité à cerner toute la complexité des perceptions de discrimination. À cet égard, la multitude de questionnaires de recherche visant à mesurer les perceptions de discrimination met en évidence la pertinence de mobiliser des questionnaires développés selon une conception multidimensionnelle de la discrimination afin de permettre une étude plus fine et nuancée des perceptions. De plus, au regard de leur impact potentiel sur le bien-être des personnes touchées, il semble pertinent d'examiner des manifestations évidentes, mais également des manifestations plus subtiles de la discrimination. Pour les mêmes raisons, la mesure de l'anticipation de la discrimination apparaît également pertinente. Enfin, la prise en considération

du niveau de stress associé aux événements rapportés, en plus de leur fréquence, est un aspect important à considérer.

Relativement à la mesure des perceptions des diversités, les grandes enquêtes ciblées comportent des questions pertinentes permettant d'examiner les attitudes et perceptions de façon relativement nuancée, particulièrement en ce qui concerne la diversité culturelle et ethnique. Cependant, certaines formes de diversité semblent négligées. À cet égard, les questionnaires de recherche recensés couvrent davantage ces différentes formes de diversité en mesurant notamment les attitudes positives ou négatives à l'égard des personnes issues de la diversité. Pour ce faire, il semble indiqué de prendre en considération les composantes affective, cognitive et comportementale des attitudes.

Par ailleurs, il importe de rappeler que les données portant sur la qualité des questionnaires recensés sont variables et ne permettent pas toujours de juger de leur qualité. Dans la suite de la réflexion amorcée dans le cadre de ce rapport, il pourrait être pertinent d'examiner la validité concomitante et prédictive des questionnaires les plus prometteurs en examinant les associations démontrées entre les perceptions telles que mesurées par ces questionnaires et diverses variables d'intérêt (p. ex. : bien-être psychologique).

Références bibliographiques

- Arseneau, J. R., Grzanka, P. R., Miles, J. R. et Fassinger, R. E. (2013). Development and initial validation of the Sexual Orientation Beliefs Scale (SOBS). *Journal of Counseling Psychology, 60*(3), 407-420. <https://doi.org/10.1037/a0032799>
- Balsam, K. F., Beadnell, B. et Molina, Y. (2013). The Daily Heterosexist Experiences Questionnaire: Measuring Minority Stress Among Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Adults. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 46*(1), 3-25. <https://doi.org/10.1177/0748175612449743>
- Bao, Z., Chen, C., Zhang, W., Zhu, J., Jiang, Y. et Lai, X. (2016). Family economic hardship and Chinese adolescents' sleep quality: A moderated mediation model involving perceived economic discrimination and coping strategy. *Journal of Adolescence, 50*, 81-90. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2016.04.005>
- Baron, A. S. et Banaji, M. R. (2006). The Development of Implicit Attitudes: Evidence of Race Evaluations From Ages 6 and 10 and Adulthood. *Psychological Science, 17*(1), 53-58. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2005.01664.x>
- Berry, J. W. et Hou, F. (2017). Acculturation, discrimination and well-being among second generation of immigrants in Canada. *International Journal of Intercultural Relations, 61*, 29-39. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.08.003>
- Bossaert, G., Colpin, H., Pijl, S. J. et Petry, K. (2011). The attitudes of Belgian adolescents towards peers with disabilities. *Research in Developmental Disabilities, 32*(2), 504-509. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2010.12.033>
- Breen, A. B. et Karpinski, A. (2013). Implicit and Explicit Attitudes Toward Gay Males and Lesbians Among Heterosexual Males and Females. *The Journal of Social Psychology, 153*(3), 351-374. <https://doi.org/10.1080/00224545.2012.739581>
- Brondolo, E., Kelly, K. P., Coakley, V., Gordon, T., Thompson, S., Levy, E., Cassells, A., Tobin, J. N., Sweeney, M. et Contrada, R. J. (2005). The perceived ethnic discrimination questionnaire: development and preliminary validation of a community version 1. *Journal of Applied Social Psychology, 35*(2), 335-365. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2005.tb02124.x>
- Brosschot, J. F., Gerin, W. et Thayer, J. F. (2006). The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research, 60*(2), 113-124. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.06.074>
- Brown, D. L.-R. (2008). *African American resiliency and perceived racial discrimination: Examining the moderating effects of racial socialization* [Thèse de doctorat, The Ohio State University]. Columbus, Ohio. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=osu1213713306
- Calhoun, D. M. (2018). *Race, Rejection Sensitivity, and Identity Centrality Among Young Sexual Minority Women* [Thèse de doctorat, Old Dominion University]. Norfolk, Virginie. https://digitalcommons.odu.edu/psychology_etds/69/
- Carrera-Fernández, M. V., Lameiras-Fernández, M., Rodríguez-Castro, Y. et Vallejo-Medina, P. (2014). Spanish Adolescents' Attitudes toward Transpeople: Proposal and Validation of a Short Form of the Genderism and Transphobia Scale. *The Journal of Sex Research, 51*(6), 654-666. <https://doi.org/10.1080/00224499.2013.773577>

- Chung, S. et Jung, Y. (2014). Age norms for older adults among Koreans: perceptions and influencing factors. *Ageing and Society*, 34(8), 1335-1355. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1017/S0144686X13000111>
- Colen, C. G., Li, Q., Reczek, C. et Williams, D. R. (2019). The Intergenerational Transmission of Discrimination: Children's Experiences of Unfair Treatment and Their Mothers' Health at Midlife. *Journal of Health and Social Behavior*, 60(4), 474-492. <https://doi.org/10.1177/0022146519887347>
- Commission européenne. (2009). *Intergenerational solidarity. Analytical report* (FL269). <https://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/FLASH/surveyKy/779/p/5>
- Commission européenne. (2010). *Pauvreté et exclusion sociale. Eurobaromètre spécial 355. Rapport.* (SP355). <https://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/888/p/4>
- Commission européenne. (2014). *Social Climate Report. Special Eurobarometer 418* (SP418). <https://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2037/p/2>
- Commission européenne. (2017). *Gender Equality. Special Eurobarometer 465. Report.* <https://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2154>
- Commission européenne. (2018). *Integration of immigrants in the European Union. Special Eurobarometer 469. Report* (SP469). <https://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2169>
- Commission européenne. (2019). *Discrimination in the European Union. Special Eurobarometer 493. Report* (SP493). <https://ec.europa.eu/comfr>
<ontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2251>
- 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>
- Contrada, R. J., Ashmore, R. D., Gary, M. L., Coups, E., Egeth, J. D., Sewell, A., Ewell, K., Goyal, T. M. et Chasse, V. (2001). Measures of ethnicity-related stress: Psychometric properties, ethnic group differences, and associations with well-being. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(9), 1775-1820. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00205.x>
- Costa, P. A. et Davies, M. (2012). Portuguese Adolescents' Attitudes Toward Sexual Minorities: Transphobia, Homophobia, and Gender Role Beliefs. *Journal of Homosexuality*, 59(10), 1424-1442. <https://doi.org/10.1080/00918369.2012.724944>
- D'Augelli, A. R., Pilkington, N. W. et Hershberger, S. L. (2002). Incidence and mental health impact of sexual orientation victimization of lesbian, gay, and bisexual youths in high school. *School Psychology Quarterly*, 17(2), 148-167. <https://doi.org/10.1521/scpq.17.2.148.20854>
- Davis, A. N., Carlo, G., Schwartz, S. J., Unger, J. B., Zamboanga, B. L., Lorenzo-Blanco, E. I., Cano, M. A., Baezconde-Garbanati, L., Oshri, A., Streit, C., Martinez, M. M., Pina-Watson, B., Lizzi, K. et Soto, D. (2016). The Longitudinal Associations Between Discrimination, Depressive Symptoms, and Prosocial Behaviors in U.S. Latino/a Recent Immigrant Adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 45(3), 457-470. <https://doi.org/10.1007/s10964-015-0394-x>
- Dodge, B., Herbenick, D., Friedman, M. R., Schick, V., Fu, T.-C., Bostwick, W., Bartelt, E., Munoz-Laboy, M., Pletta, D. et Reece, M. (2016). Attitudes toward bisexual men and women among a

- nationally representative probability sample of adults in the United States. *PLoS One*, 11(10), 1-18. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0164430>
- 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>
- Elischberger, H. B., Glazier, J. J., Hill, E. D. et Verduzco-baker, L. (2016). "Boys Don't Cry"--or Do They? Adult Attitudes Toward and Beliefs About Transgender Youth. *Sex Roles: A Journal of Research*, 75(5-6), 197-214. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0609-y>
- European Values Study. (2018). *Master questionnaire for European Values Study 2017*. GESIS-Leibniz Institute for the Social Sciences. <https://europeanvaluesstudy.eu/methodology-data-documentation/survey-2017/joint-evs-wvs-2017-2021-dataset/data-and-documentation-joint-evs-wvs/>
- Fisher, C. B., Wallace, S. A. et Fenton, R. E. (2000). Discrimination distress during adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 29(6), 679-695. <http://refugeeyouthempowerment.org.au/downloads/3.6.pdf>
- Fitzpatrick, K. (2009). *Attitudes toward feminism in older and younger adults: The influence of religiosity, political orientation, gender, education, and family* (Publication Number 3385153) [Thèse de doctorat, Colorado State University]. ProQuest Dissertations & Theses Global. Fort Collins, Colorado. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/attitudes-toward-feminism-older-younger-adults/docview/304861443/se-2>
- 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. (2013). 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* (2^e éd., p. 215-243). John Wiley & Sons, Inc. (2004)
- Greene, M. L., Way, N. et Pahl, K. (2006). Trajectories of perceived adult and peer discrimination among Black, Latino, and Asian American adolescents: patterns and psychological correlates. *Developmental psychology*, 42(2), 218-236. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.42.2.218>
- Griffiths, K. M., Christensen, H., Jorm, A. F., Evans, K. et Groves, C. (2004). Effect of web-based depression literacy and cognitive-behavioural therapy interventions on stigmatising attitudes to depression: Randomised controlled trial. *British Journal of Psychiatry*, 185(4), 342-349. <https://doi.org/10.1192/bjp.185.4.342>
- Guyll, M., Matthews, K. A. et Bromberger, J. T. (2001). Discrimination and unfair treatment: relationship to cardiovascular reactivity among African American and European American women. *Health Psychology*, 20(5), 315-325. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.20.5.315>
- Hagelskamp, C. et Hughes, D. L. (2014). Workplace discrimination predicting racial/ethnic socialization across African American, Latino, and Chinese families. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(4), 550-560. <https://doi.org/10.1037/a0035321>
- Han, Y. (2014). Differential size of the discrimination-depression relationship among adolescents of foreign-born parents in the US. *Child & Youth Care Forum*, 43(6), 763-781. <https://doi.org/10.1007/s10566-014-9265-y>
- Harkness, A. (2016). *Parent messages about sexual orientation and youths' attitudes toward LGB people* [Thèse de doctorat, University of California].

- Santa Barbara, Californie. <https://escholarship.org/uc/item/34349564>
- Harrell, S. P. (1997). *Development and initial validation of scales to measure racism-related stress*. 6th Biennial Conference on Community Research and Action. Society for Community Research and Action (Division 27-American Psychological Association), Columbia, Caroline du Sud.
- Higdon, J. D. (2015). *Measuring and modeling intercultural attitudes among adolescents across Europe: A multi-level, multiple-group analysis examining student attitudes, intergroup contact, and school climate* [Thèse de doctorat, Harvard University]. Cambridge, Massachusetts. <http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:16461055>
- Hughes, J. M. et Bigler, R. S. (2011). Predictors of African American and European American adolescents' endorsement of race-conscious social policies. *Developmental Psychology*, 47(2), 479-492. <https://doi.org/10.1037/a0021309>
- International Social Survey Programme. (2018). *International Social Survey Programme. 2019 Social Inequality V. Final questionnaire*. GESIS-Leibniz Institute for the Social Sciences <http://www.issp.org/data-download/by-topic/>
- Iwasaki, M. et Jones, J. A. (2008). Attitudes Toward Older Adults: A Reexamination of Two Major Scales. *Gerontology & Geriatrics Education*, 29(2), 139-157. <https://doi.org/10.1080/0270196080223209>
- James, K., Lovato, C. et Cropanzano, R. (1994). Correlational and known-group comparison validation of a workplace prejudice/discrimination inventory. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(17), 1573-1592. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1994.tb01563.x>
- 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>
- Kite, M. E. et Deaux, D. (1986, 1986/06/01). Attitudes Toward Homosexuality: Assessment and Behavioral Consequences. *Basic and Applied Social Psychology*, 7(2), 137-162. https://doi.org/10.1207/s15324834basp0702_4
- Kogan, N. (1961). Attitudes toward old people: The development of a scale and an examination of correlates. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 62(1), 44-54. <https://doi.org/10.1037/h0048053>
- Krieger, N., Smith, K., Naishadham, D., Hartman, C. et Barbeau, E. M. (2005). Experiences of discrimination: validity and reliability of a self-report measure for population health research on racism and health. *Social Science & Medicine*, 61(7), 1576-1596. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2005.03.006>
- Landrine, H., Klonoff, E. A., Corral, I., Fernandez, S. et Roesch, S. (2006). Conceptualizing and measuring ethnic discrimination in health research. *Journal of Behavioral Medicine*, 29(1), 79-94. <https://doi.org/10.1007/s10865-005-9029-0>
- Lilienfeld, S. O. (2017). Microaggressions: Strong Claims, Inadequate Evidence. *Perspectives on Psychological Science*, 12(1), 138-169. <https://doi.org/10.1177/1745691616659391>
- Marcone, R., Caputo, A., Esposito, S. et Senese, V. P. (2019). Prejudices towards people with intellectual disabilities: reliability and validity of the Italian Modern and Classical Prejudices Scale. *Journal of Intellectual Disability Research*, 63(8), 911-916. <https://doi.org/10.1111/jir.12590>
- McCutcheon, M. J. (2017). *Non-Conforming Gender Expression, Victimization, and Parental Abuse Related to Suicidal Ideation among Lesbian, Gay, and Bisexual Youth* (Publication Number 10280034) [Thèse de doctorat, New York University]. ProQuest Dissertations & Theses

- Global. New York, New York. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/non-conforming-gender-expression-victimization/docview/1905029527/se-2>
- Mendoza-Denton, R., Downey, G., Purdie, V. J., Davis, A. et Pietrzak, J. (2002). Sensitivity to status-based rejection: Implications for African American students' college experience. *Journal of personality and social psychology*, 83(4), 896-918. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.4.896>
- Meyer, I. H. (2003a). Prejudice as stress: Conceptual and measurement problems. *American Journal of Public Health*, 93(2), 262-265. <https://doi.org/10.2105/AJPH.93.2.262>
- Meyer, I. H. (2003b). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674-697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Meyer, R. M. L. (2011). *The Role of Friendship for Adolescent Development in African American Youth* [Thèse de doctorat, University of Michigan]. Ann Arbor, Michigan. <http://hdl.handle.net/2027.42/86453>
- Miller-Whitehead, M. (2005). *A Comparison of Multicultural Attitudes by Gender, Education Level, and State of Origin*. <https://eric.ed.gov/?id=ED490600>
- Mohr, J. J. et Rochlen, A. B. (1999). Measuring attitudes regarding bisexuality in lesbian, gay male, and heterosexual populations. *Journal of Counseling Psychology*, 46(3), 353. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.46.3.353>
- Mundy-Shephard, A. M. (2015). *Empathy, perspective-taking and the mere exposure effect: Understanding adolescent attitudes about sexual minorities and reducing prejudice against sexual minority youth* [Thèse de doctorat, Harvard University]. Cambridge, Massachusetts. <http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:23519640>
- Murry, V. M., Brown, P. A., Brody, G. H., Cutrona, C. E. et Simons, R. L. (2001). Racial discrimination as a moderator of the links among stress, maternal psychological functioning, and family relationships. *Journal of Marriage and Family*, 63(4), 915-926. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2001.00915.x>
- Nadal, K. L. (2011). The Racial and Ethnic Microaggressions Scale (REMS): Construction, reliability, and validity. *Journal of Counseling Psychology*, 58(4), 470-480. <https://doi.org/10.1037/a0025193>
- Pachter, L. M., Szalacha, L. A., Bernstein, B. A. et Coll, C. G. (2010). Perceptions of Racism in Children and Youth (PRaCY): Properties of a self-report instrument for research on children's health and development. *Ethnicity & Health*, 15(1), 33-46. <https://doi.org/10.1080/13557850903383196>
- Phinney, J. S., Madden, T. et Santos, L. J. (1998). Psychological variables as predictors of perceived ethnic discrimination among minority and immigrant adolescents. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(11), 937-953. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01661.x>
- Polizzi, K. G. et Millikin, R. J. (2002). Attitudes Toward the Elderly: Identifying Problematic Usage of Ageist and Overextended Terminology in Research Instructions. *Educational Gerontology*, 28(5), 367-377. <https://doi.org/10.1080/03601270290081344>
- Pruett, S. R. et Chan, F. (2006). The development and psychometric validation of the Disability Attitude Implicit Association Test. *Rehabilitation Psychology*, 51(3), 202-213. <https://doi.org/10.1037/0090-5550.51.3.202>
- Raja, S. et Stokes, J. P. (1998). Assessing Attitudes Toward Lesbians and Gay Men: The Modern Homophobia Scale. *International Journal of Sexuality and Gender Studies*, 3(2), 113-134. <https://doi.org/10.1023/A:1023244427281>
- Raju, D., Beck, L., Azuero, A., Azuero, C., Vance, D. et Allen, R. (2019). A Comprehensive Psychometric Examination of

- the Lesbian, Gay, and Bisexual Knowledge and Attitudes Scale for Heterosexuals (LGB-KASH). *Journal of Homosexuality*, 66(8), 1104-1125. <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1491705>
- Redway, J. A. K. (2014). *Black Caribbean Immigrants in the United States and their Perceptions of Racial Discrimination: Understanding the Impact of Racial Identity, Ethnic Identity and Racial Socialization* [Thèse de doctorat, Columbia University]. New York, New York. <https://academiccommons.columbia.edu/doi/10.7916/D8VT1Q8Q>
- Rosenbaum, P. L., Armstrong, R. W. et King, S. M. (1986). Children's Attitudes Toward Disabled Peers: A Self-Report Measure. *Journal of Pediatric Psychology*, 11(4), 517-530. <https://doi.org/10.1093/jpepsy/11.4.517>
- Sangalang, C. C., Chen, A. C., Kulis, S. S. et Yabiku, S. T. (2015). Development and Validation of a Racial Discrimination Measure for Cambodian American Adolescents. *Asian American Journal of Psychology*, 6(1), 56-65. <https://doi.org/10.1037/a0036706>
- Seaton, E. K. (2003). An examination of the factor structure of the Index of Race-Related Stress among a sample of African American adolescents. *Journal of Black Psychology*, 29(3), 292-307. <https://doi.org/10.1177/0095798403254211>
- Statistique Canada. (2016). *Enquête sociale générale - Les Canadiens au travail et à la maison*. Statistique Canada. Repéré le 18 février à https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3lnstr_f.pl?Function=assembleInstr&lang=fr<em_Id=302913
- Statistique Canada. (2021). *Enquête sociale générale. Cycle 28. Victimation*. Statistique Canada. Repéré le 18 février à https://www.statcan.gc.ca/fra/programmes-statistiques/instrument/4504_Q1_V6#a145
- 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>
- Teater, B. et Chonody, J. M. (2017). Stereotypes and attitudes toward older people among children transitioning from middle childhood into adolescence: Time matters. *Gerontology & Geriatrics Education*, 38(2), 204-218. <https://doi.org/10.1080/02701960.2015.1079708>
- Testa, R. J., Habarth, J., Peta, J., Balsam, K. et Bocking, W. (2015). Development of the Gender Minority Stress and Resilience Measure. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(1), 65-77. <https://doi.org/10.1037/sgd0000081>
- Thanissaro, P. N. (2011). Measuring attitude towards Buddhism and Sikhism: internal consistency reliability for two new instruments. *Mental Health, Religion & Culture*, 14(8), 797-803. <https://doi.org/10.1080/13674676.2010.523891>
- 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>
- Utsey, S. O. (1999). Development and Validation of a Short Form of the Index of Race-Related Stress (IRRS)-Brief Version. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 32(3), 149-167. <https://doi.org/10.1080/07481756.1999.12068981>
- Utsey, S. O., Belvet, B., Hubbard, R. R., Fischer, N. L., Opore-Henaku, A. et Gladney, L. L. (2013). Development and validation of the prolonged activation and anticipatory race-related stress scale. *Journal of Black Psychology*, 39(6), 532-559. <https://doi.org/10.1177/0095798412461808>
- Utsey, S. O. et Ponterotto, J. G. (1996). Development and validation of the

- Index of Race-Related Stress (IRRS). *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 490-501. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.490>
- van Dijk, T. K., Agyemang, C., de Wit, M. et Hosper, K. (2011). The relationship between perceived discrimination and depressive symptoms among young Turkish-Dutch and Moroccan-Dutch. *The European Journal of Public Health*, 21(4), 477-483. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckq093>
- Vandoninck, J., Meeusen, C. et Dejaeghere, Y. (2018). The Relation between Ethnic and Civic Views on Citizenship, Attitudes towards Immigrants and Sympathy for Welfare Recipients. *Social Policy & Administration*, 52(1), 158-177. <https://doi.org/10.1111/spol.12298>
- Vilchinsky, N., Werner, S. et Findler, L. (2010). Gender and Attitudes Toward People Using Wheelchairs: A Multi-dimensional Perspective. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 53(3), 163-174. <https://doi.org/10.1177/0034355209361207>
- Waelde, L. C., Pennington, D., Mahan, C., Mahan, R., Kabour, M. et Marquett, R. (2010). Psychometric properties of the Race-Related Events Scale. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 2(1), 4-11. <https://doi.org/10.1037/a0019018>
- Weber, G. N. (2005). *Heterosexist events, internalized homophobia, and substance use among lesbian, gay, and bisexual individuals: Implications for counseling* [Thèse de doctorat, Pennsylvania State University]. State College, Pennsylvanie. https://etda.libraries.psu.edu/files/final_submissions/2064
- Whitbeck, L. B., Hoyt, D. R., McMorris, B. J., Chen, X. et Stubben, J. D. (2001). Perceived discrimination and early substance abuse among American Indian children. *Journal of Health and Social Behavior*, 42(4), 405-424. <https://doi.org/10.2307/3090187>
- World Values Survey. (2021). *2017-2021 World Values Survey Wave 7. Master survey questionnaire*. JD Systems Institute & WWSA Secretariat. <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp>

ANNEXE A

Liste des questionnaires mesurant les perceptions de discrimination

1. Grandes enquêtes mesurant les perceptions de discrimination

Source	Titre de l'enquête	Contenu
Statistique Canada (2021)	Enquête sociale générale (ESG) sur la victimisation (2014; cycle 28; 6 ^e cycle de l'ESG sur la victimisation)	<p>Discrimination (DIS)</p> <ul style="list-style-type: none"> Q10, Q15, Q20, Q25, Q30, Q35, Q40, Q45, Q50, Q55 : Identification des motifs de discrimination ou traitement injuste : sexe, appartenance ethnique ou culturelle, race ou couleur de la peau, apparence physique, religion, orientation sexuelle, âge, incapacité, langue, autre <p>Discrimination – Types de situations vécues par le répondant (DTS)</p> <ul style="list-style-type: none"> Q20 : Magasin, banque ou restaurant Q25 : Travail ou demande d'emploi/d'avancement Q30 : Rapports avec la police Q35 : Rapports avec les tribunaux Q60 : Au moment de franchir la frontière vers le Canada Q65 : Toute autre situation <p>Échelle catégorielle (oui, non, NSP) : Victimisation ou non au cours des 5 derniers mois</p>
Statistique Canada (2016)	Enquête sociale générale (ESG) – Les Canadiens au travail et à la maison (2016; cycle 30)	<p>Discrimination, intimidation et harcèlement (DBH)</p> <ul style="list-style-type: none"> Q01 : Victimisation ou non au travail (échelle dichotomique) Q02 : Fréquence de traitement injuste ou de discrimination (échelle ordinale : une fois à chaque jour/presque chaque jour) Q03 : Identification des motifs de traitement injuste ou discriminatoire : âge, sexe, race ou couleur de la peau, nationalité ou statut d'immigrant, appartenance ethnique ou culturelle, apparence physique, religion, incapacité, orientation sexuelle, langue, identité sexuelle, autre (échelle dichotomique; liste) Q04 : Identification des formes de discrimination vécues (échelle dichotomique; liste, p. ex. : ignoré par les autres, on vous mettait mal à l'aise) Q05, Q07, Q09, Q11, Q13 : Victimisation ou non au travail au regard de situations spécifiques (insulte verbale, harcèlement sexuel, menaces personnelles, comportements humiliants, violence physique) (échelle dichotomique; liste) <p>Échelle : victimisation au cours des 12 derniers mois</p>
Commission européenne (2019)	<i>Discrimination in the European Union (Special Eurobarometer 493)</i>	<p><i>Experience of discrimination</i></p> <ul style="list-style-type: none"> QC2 : Expérience ou non de discrimination au cours des 12 derniers mois en fonction de divers motifs (p. ex. : genre, religion) (échelle dichotomique; liste) QC3 : Contextes dans lesquels les incidents de discrimination ont eu lieu (p. ex. : espace public, au travail, recherche d'emploi, recherche de logements) (échelle dichotomique; liste)

2. Questionnaires de recherche mesurant les perceptions de discrimination

2.1 Discrimination ethnoraciale ou racisme

Perceptions relatives à la discrimination vécue ou au racisme vécu

Source	Titre du questionnaire et population visée	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Utsey et Ponterotto (1996)	<i>Index of Race-Related Stress (IRRS)</i> Population : personnes afro-américaines	Cadre : formes de racisme tirées des travaux de Jones (1972) et Essed (1990); concept du stress lié à la race (race-related stress) de Plummer et Slane (1996) 46 items (1 échelle globale + 4 sous-échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Cultural racism</i> • <i>Institutional racism</i> • <i>Individual racism</i> • <i>Collective racism</i> Échelle dichotomique/ordinaire : occurrence ou non d'évènements racistes au cours de la vie et réactions face à ces évènements (<i>this has never happened to me; event happened but it did not bother me to event happened and I was extremely upset</i>)	Cohérence interne satisfaisante Fidélité test-retest (2 semaines) sous le seuil d'acceptabilité pour les échelles de racisme individuel et culturel Validité convergente satisfaisante avec le <i>Racism and Life Experiences Scales-Brief Version (RaLES-B)</i> et le <i>Perceived Racism Stress (PRS)</i> Validité de construit : analyse en composantes principales (ACP) et analyse factorielle confirmatoire (AFC) appuient la structure en 4 échelles
Utsey (1999)	<i>Index of Race-Related Stress - Brief Version (IRRS-B)</i> Population : personnes afro-américaines	Cadre : formes de racisme tirées des travaux de Jones (1972) et Essed (1990); concept du stress lié à la race de Plummer et Slane (1996) 22 items (1 échelle globale + 3 sous-échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Individual racism</i> • <i>Institutional racism</i> • <i>Cultural racism</i> Voir échelle de mesure de l'IRRS	Cohérence interne satisfaisante à l'exception de l'échelle du racisme institutionnel ($r = .69$) Validité convergente satisfaisante entre les échelles Bonne validité convergente avec le <i>Racism and Life Experiences Scales-Revised (RaLES-R)</i> Validité de construit : analyse factorielle exploratoire (AFE) et AFC appuient la structure en 3 échelles Meilleures propriétés que la version originale (<i>IRRS</i>)

Source	Titre du questionnaire et population visée	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Seaton (2003)	<i>Index of race-related stress for Adolescents</i> Population : adolescents afro-américains	Cadre : formes de racisme tirées des travaux de Jones (1972) et Essed (1990); concept du stress lié à la race de Plummer et Slane (1996) 32 items (1 échelle globale + 3 sous-échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Individual racism</i> • <i>Collective/Institutional racism</i> • <i>Cultural racism</i> Voir échelle de mesure de l'IRRS	Cohérence interne satisfaisante
Harrell et al. (1997, dans Nadal, 2011)	<i>Racism and Life Experience Scales - Brief Version (RaLES-B)</i> Population : personnes issues des minorités racisées *La version originale, le <i>Racism and Life Experience Scales-Revised (RaLES-R)</i> , semble introuvable	Cadre : conception multidimensionnelle du racisme individuel et collectif (Harrell, 1997) 9 items (1 échelle globale et 2 sous-échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Perceived racism-Self</i> • <i>Perceived racism-Group</i> Échelle Likert : Niveau de stress associé à des expériences de racisme (<i>no stress to extremely</i>)	Cohérence interne satisfaisante pour l'échelle globale et l'échelle <i>Perceived racism-Self</i> (Nadal, 2011) Validité convergente satisfaisante avec l'IRRS
Hagelskamp et Hughes (2014)	<i>Workplace Racial Bias Measure (WRB)</i> Population : personnes issues des minorités racisées et ethniques	Cadre : - 9 items (2 échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Institutional discrimination in the workplace (overt)</i> • <i>Interpersonal prejudice in the workplace (covert)</i> Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des perceptions en lien avec des situations au travail (<i>strongly disagree to strongly agree</i>)	Cohérence interne satisfaisante Validité de construit : AFE et AFC appuie la structure en 2 facteurs
van Dijk et al. (2011)	<i>Perceived Discrimination Scale</i> Population : personnes issues des minorités ethniques (questionnaire adapté à une population néerlandaise)	Cadre : - 6 items (2 échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Personal level</i> • <i>Group/Institutional level</i> Échelle Likert : Fréquence de perceptions de discrimination sur le plan personnel (<i>never to often</i>) Niveau d'accord par rapport à des affirmations en lien avec des situations de discrimination au niveau collectif/institutionnel (<i>strongly disagree to strongly agree</i>)	Cohérence interne globale acceptable

Source	Titre du questionnaire et population visée	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Fisher et al. (2000)	<i>Adolescent Discrimination Distress Index (ADDI)</i> Population : adolescents issus des minorités racisées et ethniques	Cadre : - 15 items (1 échelle globale + 3 sous-échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Institutional discrimination distress subscale</i> • <i>Educational discrimination distress subscale</i> • <i>Peer discrimination distress subscale</i> Échelles de mesure : Exposition ou non à des types de discrimination/expériences de discrimination Degré de bouleversement associé aux expériences vécues (Likert : <i>not at all to extremely</i>)	Cohérence interne insatisfaisante pour 2 des sous-échelles Validité de construit : ACP appuie la structure en 3 facteurs
McNeilly et al. (1996, dans Redway, 2014)	<i>Perceived Racism Scale (PRS)</i> Population : personnes afro-américaines	Cadre : - 51 items (4 échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>On the job</i> • <i>Academic setting</i> • <i>Public realm</i> • <i>Exposure to racist statements</i> Échelles de mesure : Fréquence d'exposition au racisme au cours de votre vie et au cours de la dernière année (Ordinale : <i>never to several times a day</i>) Réactions émotionnelles, telles que la colère, la frustration, l'impuissance, face à des situations (Likert : <i>not at all to extremely</i>) Identification de stratégies d'adaptation	Cohérence interne satisfaisante pour la fréquence d'exposition Fidélité test-retest satisfaisante pour la mesure de fréquence d'exposition; fidélité test-retest variable pour les autres types de réponses
Whitbeck et al. (2001)	<i>Perceived Discrimination Scale</i> Population : personnes autochtones	Cadre : - 10 items (3 échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Global discrimination</i> • <i>Authority discrimination</i> • <i>School discrimination</i> Échelle Likert : fréquence de situations (<i>never to very often</i>)	Cohérence interne globale satisfaisante

Source	Titre du questionnaire et population visée	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Sangalang et al. (2015)	<i>Racial Discrimination Scale</i> Population : personnes d'origine asiatique	Cadre : - 18 items (1 échelle globale + 3 sous-échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Peer discrimination</i> • <i>School discrimination</i> • <i>Police discrimination</i> Échelle Likert : fréquence de situations (<i>never to always</i>)	Cohérence interne satisfaisante Validité de construit : AFE et AFC appuient la structure en 3 facteurs
Eccles (1993, dans Meyer, 2011)	<i>Perception of School Racial Climate</i> Population : jeunes issus de minorités racisées	Cadre : - 14 items (2 échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Teacher/classroom discrimination</i> • <i>Peer/social discrimination</i> Échelle Likert : Fréquence de situations spécifiques (<i>never to everyday; never to more than six times</i>) Niveau de stress associé à certaines situations vécues (<i>not at all stressful to extremely stressful</i>)	Cohérence interne satisfaisante
Greene et al. (2006)	<i>Peer Discrimination and Adult Discrimination</i> Population : jeunes issus de minorités racisées et ethniques	Cadre : - 14 items (2 échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Perceived discrimination by adults</i> • <i>Perceived discrimination by peers</i> Échelle Likert : fréquence de situations spécifiques (<i>never to almost everyday/all the time</i>)	Fidélité test-retest (2 semaines) satisfaisante Bonne cohérence interne

Source	Titre du questionnaire et population visée	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Contrada et al. (2001)	<i>Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire (PEDQ)</i> Population : personnes issues des minorités racisées et ethniques (niveau universitaire)	Cadre : pas de cadre quant aux dimensions; conception du stress lié à l'ethnicité/la race en lien avec les travaux de Lazarus et Folkman (1984) 17 items (4 sous-échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Disvaluation</i> • <i>Threat and aggression</i> • <i>Verbal rejection</i> • <i>Avoidance</i> Échelle Likert : fréquence d'exposition à des situations au cours des 3 derniers mois (<i>never to very often</i>)	Cohérence interne acceptable à satisfaisante Validité de construit : ACP + AFC appuient la structure en 4 facteurs
Brondolo et al. (2005, dans Keum et al., 2018)	<i>Lifetime Brief Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire - Community Version (PEDQ-CVB)</i> Population : personnes issues des minorités racisées et ethniques (pas nécessairement de niveau universitaire) *La version originale du questionnaire, le <i>Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire - Community Version (PEDS-CV)</i> , semble introuvable	Cadre : pas de cadre quant aux dimensions; conception du stress lié à l'ethnicité/la race en lien avec les travaux de Lazarus et Folkman (1984) 17 items (1 échelle globale + 4 sous-échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Exclusion/Rejection</i> • <i>Stigmatization/Disvaluation</i> • <i>Discrimination at work/school</i> • <i>Threat and aggression</i> Échelle Likert : Fréquence d'expériences de discrimination au cours de la vie (<i>never to very often</i>)	Cohérence interne acceptable à satisfaisante (Brondolo et al, 2005; Keum et al., 2018) Bonne validité convergente avec le PRS (Brondolo et al, 2005) Validité de construit : AFC appuie la structure en 4 facteurs (Keum et al., 2018)

	Source	Titre du questionnaire et population visée	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
PÉRIODES DE RÉFÉRENCE TEMPORELLE	Landrine et Klonoff (1996, dans Brown, 2008)	<i>Schedule of Racist Events (SRE)</i> Population : personnes afro-américaines	Cadre : conception du stress lié à la race en lien avec les travaux de Lazarus et Folkman (1984) 53 items (3 échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Frequency of current racist events (in the past year)</i> • <i>Frequency of lifetime racist events</i> • <i>Appraisal of the degree of the stressfulness</i> Échelle Likert : Fréquence d'évènements racistes (<i>never to almost all of the time</i>) au cours de la dernière année et au cours de la vie Degré de stress associé à des situations (<i>not at all stressful to extremely stressful</i>)	Bonne cohérence interne (Landrine et Klonoff, 1996; Klonoff et Landrine, 1999) Validité convergente satisfaisante avec le Racial Microaggression Scale (Torres-Harding et al., 2012) Validité de construit : AFC montrent des résultats divergents (Atkins, 2014; Greer, 2010; Klonoff et Landrine, 1999)
	Landrine et al. (2006)	<i>General Ethnic Discrimination Scale (GED)</i> Populations : personnes issues des minorités racisées ou ethniques *Version générale du SRE	Cadre : modèle du stress lié à la discrimination ethnique (Meyer, 2003a) 53 items (3 échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Recent discrimination (in the past year)</i> • <i>Lifetime discrimination</i> • <i>Appraised discrimination</i> Échelle Likert : Fréquence d'évènements à caractère discriminatoire (<i>never to almost all the time</i>) au cours de la dernière année et au cours de la vie entière Degré de stress associé à des situations (<i>not at all stressful to extremely stressful</i>)	Bonne cohérence interne Validité de construit : AFC appuie la structure en 3 facteurs
AUTRE COMBINAISON DE DIMENSIONS	Krieger et al. (2005)	<i>Experiences of Discrimination (EOD)</i> Population : personnes issues de minorités racisées et ethniques	Cadre : - 17 items <ul style="list-style-type: none"> • <i>Response to unfair treatment*</i> • <i>Frequency of discrimination**</i> • <i>Worry***</i> • <i>Global perceptions of individual and group discrimination****</i> Échelle : *Réaction face à un traitement injuste (catégorielle : <i>accept it; try to do something about it</i>) **Fréquence d'expériences de discrimination (Likert : <i>once to 4 or more times</i>) ***Niveau d'inquiétude face à l'anticipation de la discrimination (Likert : <i>rarely/never to most of the time</i>) ****Fréquence de perceptions de discrimination sur le plan individuel et collectif (Likert : <i>never to often</i>)	Cohérence interne acceptable à satisfaisante (Utsey et al., 2013) Fidélité test-retest acceptable à satisfaisante (Utsey et al., 2013) Validité convergente satisfaisante avec le Major Experiences of Discrimination Scale (MEDS) et l'Everyday Discrimination Scale (EDS)

Source	Titre du questionnaire et population visée	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Pachter et al. (2010)	<p><i>Perceptions of Racism in Children and Youth (PraCY)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Version pour les 8 à 13 ans Version pour les 14 à 18 ans <p>Population : enfants et jeunes issus des minorités racisées et ethniques</p>	<p>Cadre : théorie du stress de Lazarus et Folkman (1984)</p> <p>10 items</p> <p>Perceptions quant à des situations de racisme</p> <p>Échelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> Occurrence ou non de situations (dichotomique) Fréquence de chaque situation vécue (Likert : <i>once to weekly</i>) Motif perçu pour chaque situation vécue (catégorielle; p. ex. : <i>skin color, race, ethnicity</i>) Réaction face à chaque situation vécue (catégorielle; p. ex. : <i>angry, mad, hurt</i>) Stratégie d'adaptation pour chaque situation (catégorielle; p. ex. : <i>ignored it, hit someone</i>) 	<p>Cohérence interne acceptable</p> <p>Validité de construit : AFC appuie la structure en 1 facteur</p>
Phinney et al. (1998)	<p><i>Perceived Discrimination Scale</i></p> <p>Population : personnes issues des minorités ethniques</p>	<p>Cadre : -</p> <p>7 items</p> <ul style="list-style-type: none"> Perception de traitement différentiel ou négatif provenant de différentes sources (autres élèves, enseignants) Perception d'un sentiment de rejet de la société <p>Échelle Likert : fréquence de traitement discriminatoire au cours de la vie (<i>almost never to very often</i>)</p>	Cohérence interne satisfaisante
Murry et al. (2001)	<p><i>Experiences of Racism Scale</i></p> <p>Population : personnes afro-américaines</p>	<p>Cadre : -</p> <p>13 items</p> <ul style="list-style-type: none"> Perception d'expériences de racisme (soi, amis et membres de la famille) <p>Échelle Likert : fréquence de traitement discriminatoire (<i>never to several times</i>)</p>	Cohérence interne satisfaisante
Waelde et al. (2010)	<p><i>Race-Related Events Scale</i></p> <p>Population : personnes issues des minorités racisées et ethniques</p>	<p>Cadre : approche du stress lié à la race de Harrell (1997)</p> <p>22 items</p> <ul style="list-style-type: none"> Expérience d'événements stressants et potentiellement traumatisants liés à l'appartenance ethnique/raciale <p>Échelle dichotomique : occurrence ou non d'événements</p>	<p>Cohérence interne satisfaisante</p> <p>Fidélité test-retest (1 mois) sous le seuil d'acceptabilité</p>
James et al. (1994)	<p><i>Workplace Prejudice/Discrimination Inventory (WPDI)</i></p> <p>Population : personnes issues des minorités racisées et ethniques</p>	<p>Cadre : théorie de l'identité sociale de Tajfel et Turner (1979)</p> <p>15 items</p> <ul style="list-style-type: none"> Perceptions globales de préjudice et discrimination raciale dans le milieu de travail Perceptions quant à des situations spécifiques dans le milieu de travail <p>Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des perceptions en lien avec le milieu de travail (<i>disagree completely to completely agree</i>)</p>	<p>Cohérence interne satisfaisante</p> <p>Validité de construit : ACP appuie la structure en 1 facteur</p>

Perceptions relatives à l'anticipation de la discrimination

Source	Titre du questionnaire et population visée	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Mendoza-Denton et al., (2002, dans Calhoun, 2018)	<i>Rejection Sensitivity Race Questionnaire (RSQ-Race)</i> Population : personnes issues des minorités racisées et ethniques *Existence d'autres versions adaptées à la discrimination liée à l'orientation sexuelle et l'identité de genre	Cadre : Modèle de la sensibilité au rejet basé sur la race (Race-based rejection sensitivity model) (Mendoza-Denton et al., 2002) 12 items <ul style="list-style-type: none"> • Perceptions quant à la probabilité de vivre de la discrimination* • Anxiété face à une expérience potentielle de discrimination raciale** Échelle Likert : *Probabilité de vivre de la discrimination (<i>very unlikely to very likely</i>) **Degré d'anxiété face à une expérience potentielle de discrimination (<i>very unconcerned to very concerned</i>)	Cohérence interne satisfaisante (Calhoun, 2018)
Utsey et al. (2013)	<i>Prolonged Activation and Anticipatory Race-Related Stress Scale (PARS)</i> Population : personnes afro-américaines	Cadre : théorie du stress transactionnel de Lazarus et Folkman (1984); théorie de l'action prolongée du stress de Brosschot et al. (2006) 17 items (4 échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Perseverative cognition</i> • <i>Secondary appraisal</i> • <i>Anticipatory race-related stress scale-Psychological*</i> • <i>Anticipatory race-related stress scale-Physiological/Anticipatory bodily alarm response</i> Échelle Likert* : niveau d'accord quant à la probabilité de vivre du racisme (<i>strongly disagree to strongly agree</i>)	Cohérence interne satisfaisante Validité convergente satisfaisante avec l'EOD Validité de construit : AFE et AFC appuient la structure en 4 facteurs

2.2 Micro-agressions à caractère ethnoracial

Source	Titre du questionnaire et population visée	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Nadal (2011)	<i>Racial and Ethnic Microaggressions Scale (REMS)</i> Population : personnes issues des minorités racisées et ethniques	Cadre : taxonomie de Sue et al. (2007) 45 items (6 échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Assumptions of inferiority</i> • <i>Second-class citizen and Assumptions of criminality</i> • <i>Microinvalidations</i> • <i>Exoticization/Assumptions of similarity</i> • <i>Environmental microaggressions</i> • <i>Workplace and school microaggressions</i> Échelle ordinale : fréquence des évènements dans les 6 derniers mois (<i>never to 10 or more times</i>)	Cohérence interne satisfaisante Bonne validité convergente avec le <i>RaLES-B</i> Validité convergente satisfaisante entre les échelles (à l'exception de l'échelle des micro-agressions environnementales) ⁷ Validité de construit : AFC appuie la structure en 6 facteurs
Forrest-Bank et al. (2015)	<i>The Revised 28-item Racial and Ethnic Microaggressions Scale (R28REMS)</i> Population : personnes issues des minorités racisées et ethniques	Cadre : taxonomie de Sue et al. (2007) 28 items (5 échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Second-class citizen and Assumptions of criminality</i> • <i>Assumptions of inferiority</i> • <i>Assumptions of similarities</i> • <i>Microinvalidations</i> • <i>Media microaggressions</i> Échelle ordinale : fréquence des évènements dans les 6 derniers mois (<i>never to 5 or more times</i>)	Cohérence interne satisfaisante Validité convergente satisfaisante entre les échelles (à l'exception de celles des micro-agressions en lien avec les médias) Validité de construit : AFE suggère une structure en 5 facteurs
Torres-Harding et al. (2012)	<i>The Racial Microaggressions Scale</i> Population : personnes issues des minorités racisées et ethniques	Cadre : taxonomie de Sue et al. (2007) 32 items (6 échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Invisibility</i> • <i>Criminality/assumption of criminal status</i> • <i>Low-Achieving/Undesirable culture</i> • <i>Sexualisation</i> • <i>Foreigner/Not belonging</i> • <i>Environnemental invalidations</i> Échelle Likert : fréquence des évènements (<i>never to often</i>) et niveau de détresse occasionnée par les évènements (<i>not at all to high level</i>) (période non spécifiée)	Cohérence interne satisfaisante Validité convergente satisfaisante avec le <i>SRE</i> AFE et AFC appuient la structure à 6 facteurs

⁷ Cela s'explique par la nature des échelles qui mesurent des micro-agressions environnementales comparativement aux autres échelles qui mesurent des micro-agressions sur le plan interpersonnel.

2.3 Autres types de discrimination

Discrimination liée à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre

Source	Titre du questionnaire et population visée	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Selvidge (2000, dans Weber, 2005)	<p><i>Schedule for Heterosexist Events (SHE)</i></p> <p>Population : personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles (LGB)</p> <p>*Adapté à partir du Frequency of Lifetime racist events scale du SRE de Landrine et Klonoff (1996, dans Brown, 2010)/Lifetime discrimination scale du GED de Landrine et al. (2006)</p>	<p>Cadre : théorie du stress minoritaire de Meyer (2003b)</p> <p>17 items</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fréquence d'évènements hétérosexistes <p>Échelle Likert : Fréquence au cours de la vie (<i>never to almost of all the time</i>)</p>	Cohérence interne satisfaisante
D'Augelli (2002)	<p><i>Sexual Orientation Victimization</i></p> <p>Population : jeunes LGB</p>	<p>Cadre : -</p> <p>12 items (1 échelle globale + 2 sous-échelles)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Vicariant victimization</i> • <i>Direct victimization</i> <p>Échelle Likert : Fréquence d'attaques verbales ou physiques subies par soi ou autrui, à l'école, à cause de l'orientation sexuelle ou l'expression de l'identité de genre au cours de la vie (<i>never to 3 or more times</i>)</p>	Cohérence interne satisfaisante pour l'échelle Direct victimization (McCutcheon, 2017); Pas d'information sur l'autre échelle
Balsam et al. (2013)	<p><i>Daily Heterosexist Experiences Questionnaire (DHEQ)</i></p> <p>Population : personnes adultes lesbiennes, gaies, bisexuelles et trans (LGBT)</p> <p>*Adapté à partir de différents questionnaires</p>	<p>Cadre : théorie du stress minoritaire de Meyer (2003b)</p> <p>50 items (9 échelles)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender expression</i> • <i>Vigilance</i> • <i>Parenting</i> • <i>Harassment and discrimination*</i> • <i>Vicarious trauma</i> • <i>Family of origin</i> • <i>HIV/AIDS</i> • <i>Victimization</i> • <i>Isolation</i> <p>Échelle* : occurrence ou non d'évènements discriminatoires et réaction face à ces événements au cours des 12 derniers mois (<i>did not happen to it happened and it bothered me extremely</i>)</p>	<p>Cohérence interne acceptable à satisfaisante</p> <p>Validité de construit : AFC appuie la structure en 9 facteurs</p>

Source	Titre du questionnaire et population visée	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Testa et al. (2015)	<i>Gender Minority Stress and Resilience (GMSR)</i> Population : personnes trans et non-binaires *Adapté à partir de plusieurs instruments	Cadre : théorie du stress minoritaire de Meyer (2003b) 58 items (9 échelles liées à des facteurs de stress) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender-related discrimination*</i> • <i>Gender-related rejection</i> • <i>Gender-related victimization</i> • <i>Nonaffirmation of gender identity</i> • <i>Internalized transphobia</i> • <i>Negative expectations for future events**</i> • <i>Nondisclosure</i> • <i>Community connectedness</i> • <i>Pride</i> Échelle : <ul style="list-style-type: none"> • *Occurrence d'expériences de discrimination basée sur l'expression de identité de genre (échelle catégorielle : <i>never; yes, before age 18; yes, after age 18; yes, in the past year</i>) • **Niveau d'accord quant à la probabilité de vivre de la discrimination basée sur l'expression de son identité de genre (Likert : <i>strongly disagree to strongly agree</i>) 	Cohérence interne acceptable à satisfaisante à l'exception de l'échelle <i>Gender-related discrimination</i> Validité de construit : AFC appuie la structure en 9 facteurs

Discrimination économique

Source	Titre du questionnaire et population visée	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Bao et al. (2016)	<i>Perceived Economic Discrimination</i> Population : adolescents issus de familles en difficulté financière *Questionnaire basé sur d'autres outils (p. ex. : <i>PEDQ</i> de Contrada et al., 2001)	Cadre : - 5 items <ul style="list-style-type: none"> • Perceptions de traitements discriminatoires (p. ex. : traitement différentiel, exclusion, manque de respect) de la part des pairs en lien avec les difficultés économiques Échelle Likert : degré de véracité des affirmations (<i>almost always untrue of you to almost always true of you</i>)	Cohérence interne satisfaisante Validité de construit : AFC appuie la structure en 1 facteur

2.4 Discrimination liée à différents motifs

Source	Titre du questionnaire et population visée	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Williams et al. (1997, dans Colen et al., 2019)	<i>Everyday Discrimination Scale (EDS)</i> Population : générale	Cadre : conception de la discrimination issue d'expériences quotidiennes (Essed, 1991) 9 items <ul style="list-style-type: none"> Formes chroniques de discrimination Échelle Likert : fréquence d'exposition à des situations dans la vie de tous les jours (<i>never to very often</i>)	Cohérence interne satisfaisante (Williams et al., 1997)
Williams et al. (1997, dans Colen et al., 2019)	<i>Major Experiences of Discrimination Scale (MEDS)</i> Population : générale	Cadre : - 5 items <ul style="list-style-type: none"> Incidents majeurs de discrimination dans divers contextes (p. ex. : police, école, travail) Échelle dichotomique : occurrence ou non d'incidents spécifiques	
Guyll et al. (2001)	<i>Interpersonal mistreatment</i> Population : générale	Cadre : - 10 items (2 échelles) <ul style="list-style-type: none"> <i>Blatant mistreatment</i> <i>Subtle mistreatment</i> Échelle Likert : fréquence d'exposition à diverses formes de traitements différentiels dans la vie de tous les jours (<i>never to often</i>)	Cohérence interne acceptable à satisfaisante Validité de construit : ACP appuie la structure en 2 facteurs

ANNEXE B

Liste des questionnaires mesurant les perceptions des diversités

1. Grandes enquêtes mesurant les perceptions des diversités

Source	Titre de l'enquête	Contenu
World Values Survey. (2021)	<i>World Values Survey (WVS; Wave 7; 2017-2020)</i>	<i>Social values, attitudes and stereotypes</i> <ul style="list-style-type: none">• Q18-Q26 : identification des groupes de personnes que vous n'aimeriez pas avoir comme voisins (p. ex. : toxicomanes, minorités visibles/ethniques, personnes immigrantes, minorités sexuelles, minorités religieuses) (échelle dichotomique; liste)• Q33-Q36 : niveau d'accord quant à des représentations concernant les hommes/femmes, couples homosexuels, personnes immigrantes (Likert) <i>Trust</i> <ul style="list-style-type: none">• Q58-Q63 : niveau de confiance envers différents groupes de personnes (Likert) <i>Migration</i> <ul style="list-style-type: none">• Q121 : opinion par rapport aux personnes immigrantes (Likert)• Q122-Q129 : niveau d'accord quant à leur impact sur divers aspects relatif au développement du pays (Likert)• Q130 : opinion par rapport aux politiques d'immigration (échelle catégorielle)
European Values Study. (2018)	<i>European Values Study (EVS; 2017)</i>	<i>Life in general, leisure time activities and work</i> <ul style="list-style-type: none">• Q6 : identification des groupes de personnes que vous n'aimeriez pas avoir comme voisins (p. ex. : personnes d'une autre ethnie, personnes homosexuelles) (échelle dichotomique; liste)• Q8 : niveau de confiance envers différents groupes de personnes (Likert)• Q25-Q27 : niveau d'accord quant à des représentations concernant les hommes/femmes, couples homosexuels, personnes immigrantes (Likert) <i>Contemporary social issues</i> <ul style="list-style-type: none">• Q51 : opinion par rapport à l'impact des personnes immigrantes sur le développement du pays (Likert)• Q52 : opinion par rapport aux personnes immigrantes (Likert)
International Social Survey Programme. (2020)	<i>International Social Survey Programme (ISSP) - 2019 Social Inequality V</i>	<i>Getting ahead</i> <ul style="list-style-type: none">• Q1 : Niveau d'importance de certaines caractéristiques (p. ex. : race, religion, genre) pour avancer dans la vie (Likert) <i>Social conflict</i> <ul style="list-style-type: none">• Q12 : perceptions du niveau de conflits entre certains groupes socioculturels (p. ex. : pauvres vs riches; jeunes vs personnes âgées, personnes immigrantes vs non immigrantes) (Likert)

Source	Titre de l'enquête	Contenu
Commission européenne. (2019)	<i>Discrimination in the European Union (Special Eurobarometer 493)</i>	<p><i>General perception regarding the extent of discrimination in the country</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • QC1: perception de l'ampleur de la discrimination en lien avec différents motifs (Likert) <p><i>Views about equal opportunities in employment</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • QC4 : identification des caractéristiques qui désavantagent des personnes candidates en recherche d'emploi (p. ex. : âge, handicap, origine ethnique, identité de genre) (échelle dichotomique; liste) <p><i>Perceived effectiveness of national efforts to fight discrimination</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • QC7 : niveau d'efficacité perçue des efforts pour combattre la discrimination en général (Likert) <p><i>Perceptions regarding diversity in the workplace</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • QC9 : suffisance ou non des efforts de promotion de la diversité sur différents aspects (p. ex. : genre, religion, handicap) au sein du milieu de travail (échelle dichotomique; liste) <p><i>Perceptions regarding lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex people</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • QC15 : niveau d'accord par rapport à des énoncés portant les droits des personnes LGB (Likert) • QC18 : niveau de confort par rapport à la démonstration d'affection par des couples gais (Likert)
Commission européenne. (2018)	<i>Integration of immigrants in the European Union (Special Eurobarometer 469)</i>	<p><i>Personal attitudes towards immigrants p. 36</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • QA6 : Confort ou non à interagir avec des personnes immigrantes à différents niveaux (p. ex. : amis, collègues de travail, voisins, collègues de travail, gestionnaires) (échelle dichotomique; liste) <p><i>General perceptions about the impact of immigrants in the EU</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • QA2 : Perception générale à l'égard de l'immigration (échelle catégorielle : more of a problem; more of an opportunity, etc.) • QA8 : Niveau de succès perçu par rapport à l'intégration des personnes immigrantes (Likert) • QA9 : Niveau d'accord par rapport à des énoncés quant à l'impact des personnes immigrantes sur le pays (Likert)
Commission européenne. (2014)	<i>Social climate (Special Eurobarometer 418)</i>	<p><i>Social protection and inclusion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • QA2.6 : Niveau de satisfaction par rapport aux relations entre les personnes d'origines culturelles ou religieuses différentes ou de nationalités différentes (Likert)
Commission européenne. (2009)	<i>Intergenerational solidarity (Flash Eurobarometer 269)</i>	<p><i>Perceptions regarding the relations between younger and older people</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Q1 : Niveau d'accord par rapport à des énoncés en lien avec les relations entre les jeunes et les personnes âgées (Likert) <p><i>Perceptions regarding older people's contribution to society</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Q3 : Niveau d'accord par rapport à des énoncés en lien avec la contribution des personnes âgées dans la société (Likert)

Source	Titre de l'enquête	Contenu
Commission européenne. (2017)	<i>Gender equality (Special Eurobarometer 465)</i>	<p><i>Perceptions of gender equality and prevalence of stereotypical beliefs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • QC1 : Niveau d'accord par rapport à des stéréotypes liés au genre (Likert) • QC6 : Perception quant à la représentation des femmes dans les médias et le domaine publicitaire (Échelle catégorielle) • QC : niveau d'accord quant à l'importance de faire la promotion de l'égalité entre les sexes (Likert)
Commission européenne. (2010)	Pauvreté et exclusion sociale (Eurobaromètre Spécial 355)	<p><i>Perception générale concernant l'ampleur de la pauvreté dans l'UE</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • QA4: perception de l'ampleur de la pauvreté (échelle catégorielle) <p><i>Opinions générales sur la pauvreté</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • QA14 : niveau d'accord par rapport à des énoncés en lien avec la pauvreté et les inégalités salariales (Likert)

2. Questionnaires de recherche mesurant les perceptions des diversités

2.1 Diversité culturelle et ethnique

Source	Titre du questionnaire	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Vandoninck et Dejaeghere (2018)	<i>Anti-Immigrant Attitudes Scale</i>	Cadre : - 4 items <ul style="list-style-type: none"> • Attitudes anti-immigrant Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>strongly disagree to strongly agree</i>)	Cohérence interne satisfaisante
Higdon (2015)	<i>International Civic and Citizenship Education Study (ICCS)</i>	Cadre : - 11 items (3 sous-échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Attitude toward immigrants (IMMIG)</i> • <i>Attitudes toward racial and ethnic minorities (RETH)</i> • <i>Protectionist attitudes toward European migration (PROT)</i> Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>strongly disagree to strongly agree</i>)	Validité de construit : AFC appuie la structure en 3 facteurs
Miller-Whitehead (2005)	<i>Multicultural Attitude Survey (MAS)</i>	Cadre : - 24 items <ul style="list-style-type: none"> • Attitudes envers des personnes issues d'autres cultures Échelle catégorielle : <ul style="list-style-type: none"> • Accord ou non quant à certaines affirmations (<i>agree/disagree</i>) • Fréquence de certains comportements (<i>Often/sometimes or never</i>) 	Cohérence interne acceptable
Thanissaro (2011)	<i>Scale of Attitude Towards Buddhism</i>	Cadre : - 24 items <ul style="list-style-type: none"> • Attitudes envers le bouddhisme Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>strongly disagree to strongly agree</i>)	Cohérence interne satisfaisante
Thanissaro (2011)	<i>Scale of Attitude Towards Sikhism</i>	Cadre : - 24 items <ul style="list-style-type: none"> • Attitudes envers le sikhisme Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>strongly disagree to strongly agree</i>)	Cohérence interne satisfaisante
Baron et Banaji (2006)	<i>Implicit Association Test (IAT)</i> *Voir autres versions, dont certaines en version papier : DA-IAT; SC-IAT	Cadre : implicit attitude (Greenwald et al., 2002) 5 blocs d'items <ul style="list-style-type: none"> • Tâches de classification de mots positifs/négatifs et images de personnes issues de minorités racisées et non racisées 	Validité convergente avec d'autres mesures de préjugés raciaux (Hugues et Bigler, 2011)

2.2 Diversité sexuelle, des genres et de l'identité de genre

	Source	Titre du questionnaire	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
GENRE	Fitzpatrick (2009)	<i>Attitudes Toward Feminism and the Women's Movement (FWM)</i>	Cadre : - 10 items <ul style="list-style-type: none"> Attitudes affectives envers le féminisme Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>strongly disagree to strongly agree</i>)	Cohérence interne satisfaisante Validité convergente satisfaisante avec d'autres échelles comparables (p. ex. : <i>Attitudes Toward Feminism Scale</i>)
	Arseneau et al. (2013)	<i>Sexual Orientation Beliefs Scale (SOBS)</i>	Cadre : conception essentialiste, socioconstructiviste et constructiviste des croyances à l'égard de l'orientation sexuelle 35 items <ul style="list-style-type: none"> <i>Naturalness</i> <i>Discreteness</i> <i>Entitativity</i> <i>Personal and social importance</i> Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>strongly disagree to strongly agree</i>)	Cohérence interne acceptable à satisfaisante, à l'exception de l'échelle Importance (sous le seuil d'acceptabilité) Validité de construit : AFE et AFC appuient la structure en 4 facteurs
ORIENTATION SEXUELLE	Kite et Deaux (1986)	<i>Homosexuality Attitude Scale (HAS)</i>	Cadre : - 21 items <ul style="list-style-type: none"> Attitudes envers l'homosexualité et conséquences comportementales Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>strongly disagree to strongly agree</i>)	Cohérence interne satisfaisante Fidélité test-retest acceptable
	Mundy-Shephard (2015)	<i>Attitudes on Homosexuality and Gender Non-Conformity</i>	Cadre : - 16 items <ul style="list-style-type: none"> Attitudes de tolérance envers l'homosexualité et la non-conformité de genre Diverses échelles Likert	Cohérence interne satisfaisante Validité de construit : ACP + AFE appuient la structure en 1 facteur

Source	Titre du questionnaire	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Raju et al. (2019)	<i>Lesbian, Gay, and Bisexual Knowledge and Attitudes Scale for Heterosexuals (LGB-KASH)</i>	<p>Cadre : -</p> <p>28 items (5 échelles)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hate • Knowledge • LGB Rights • Religious conflict • Internalized Affirmativeness <p>Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>very uncharacteristic of me or my views to very characteristic of me or my views</i>)</p>	<p>Cohérence interne acceptable à satisfaisante</p> <p>Validité de construit : AFE et AFC n'appuient pas la structure en 5 facteurs</p>
Mohr et Rochlen (1999)	<i>Attitudes Regarding Bisexuality Scale-Female version (ARBS-F) and Male version (ARBS-M)</i>	<p>Cadre : conception multidimensionnelle des attitudes envers la bisexualité</p> <p>12 items (2 sous-échelles)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stability • Tolerance <p>Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>strongly disagree to strongly agree</i>)</p>	<p>Cohérence interne satisfaisante</p> <p>Fidélité test-retest (3 semaines) acceptable à satisfaisante</p> <p>Validité de construit : ACP + AFC appuient la structure en 2 facteurs</p>
Dodge et al. (2016)	<i>Bisexualities: Indiana Attitudes Scale-Female version (BIAS-f) and Male version (BIAS-m)</i>	<p>Cadre : -</p> <p>7 items</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attitudes envers la bisexualité <p>Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>strongly disagree to strongly agree</i>)</p>	Cohérence interne satisfaisante
Morrison et Morrison (2002, Harkness, 2016)	<i>Modern Homonegativity Scale</i>	<p>Cadre : conception de l'homonegativité traditionnelle et l'homonegativité moderne (Morrison et Morrison, 2002)</p> <p>12 items</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attitudes explicites négatives envers les personnes LGB <p>Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>strongly disagree to strongly agree</i>)</p>	Cohérence interne satisfaisante

Source	Titre du questionnaire	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Raja et Stokes (1998)	<i>Modern Homophobia Scale (MHS)</i>	<p>Cadre : conceptions individuelle et institutionnelle de l'homophobie</p> <p>46 items (2 sous-échelles)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Attitudes toward gay men subscale (MHS-G)</i> • <i>Attitudes toward lesbian subscale (MHS-L)</i> <p>Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>do not agree to strongly agree</i>)</p>	Cohérence interne satisfaisante
Davis (2004)	<i>Affective Reactions Toward Gay Men Scale</i>	<p>Cadre : modèle des 3 composantes attitudinales (Kite et Whitley, 1996)</p> <p>9 items</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attitudes homophobes envers les hommes homosexuels <p>Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>completely disagree to completely agree</i>)</p>	Cohérence interne satisfaisante
Costa et Davis (2012)	<i>Affective Reactions Toward Lesbians Scale</i>	<p>Cadre : modèle des 3 composantes attitudinales (Kite et Whitley, 1996)</p> <p>9 items</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attitudes homophobes envers les femmes lesbiennes <p>Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>completely disagree to completely agree</i>)</p>	Cohérence interne satisfaisante
Breen et Karpinski (2013)	<p><i>Single Category IAT (SC-IAT)</i></p> <p>*Autres versions disponibles</p>	<p>Cadre : implicite attitude (Greenwald et al., 2002)</p> <p>Tâches de classification de mots positifs/négatifs et images de personnes gaies/lesbiennes vs personnes hétérosexuelles</p>	Cohérence interne satisfaisante

	Source	Titre du questionnaire	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
IDENTITÉ DE GENRE	Carrera-Fernandez et al. (2014)	Genderism and Transphobia Scale (GTS) - Short Form	<p>Cadre : conception multidimensionnelle des attitudes</p> <p>18 items (1 échelle globale + 2 sous-échelles)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender bashing</i> • <i>Transphobia/Genderism</i> <p>Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>strongly disagree to strongly agree</i>)</p>	<p>Cohérence interne satisfaisante</p> <p>Validité convergente avec mesures d'homophobie</p> <p>Validité de construit : AFE + AFC appuient la structure en 2 facteurs</p>
	Elischberger et al. (2016)	<p>Attitudes Toward and Beliefs about Transgender Youth</p> <p>*Peut être adapté pour les jeunes/jeunes adultes</p>	<p>Cadre : -</p> <p>8 items</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attitudes envers des personnes transgenres à la suite de la présentation d'une vignette <p>Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>completely disagree to completely agree</i>)</p>	<p>Cohérence interne satisfaisante</p> <p>Validité de construit : ACP appuie la structure en 1 facteur</p>

2.3 Personnes en situation de handicap

Source	Titre du questionnaire	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Vilchinsky et al. (2010)	<i>Multidimensional Attitudes Scale Toward Persons with Disabilities (MAS)</i>	<p>Cadre : conception multidimensionnelle des attitudes (Olson et Zanna, 1993)</p> <p>22 items (5 échelles; incluant des items affectifs, cognitifs et comportementaux)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Negative affect</i> • <i>Interpersonal stress</i> • <i>Calm</i> • <i>Positive cognitions</i> • <i>Distancing behaviors</i> <p>Échelle Likert : réactions par rapport à un scénario social (<i>not at all to very much</i>)</p>	<p>Cohérence interne satisfaisante, à l'exception de l'échelle <i>Negative affect</i></p> <p>Validité convergente satisfaisante avec l'<i>Attitude toward Disabled Persons Scale</i></p> <p>Validité de construit : AFC + ACP appuient la structure en 5 facteurs</p>
Marcone et al. (2019)	<i>Modern and Classical Prejudices Scale (MCPS)</i>	<p>Cadre : conception bidimensionnelle du préjudice (Akrami et al., 2006)</p> <p>19 items (1 échelle globale + 2 sous-échelles)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Modern prejudice scale</i> • <i>Classical prejudice scale</i> <p>Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des énoncés concernant les personnes ayant un trouble de déficience intellectuelle (<i>strong disagree to strongly agree</i>)</p>	<p>Cohérence interne acceptable</p> <p>Validité de construit : AFC appuie la structure en 2 facteurs</p>
Rosenbaum et al. (1986)	<i>Chedoke-McMaster Attitudes Towards Children with Handicap (CATCH)</i> *version adaptée pour des jeunes	<p>Cadre : modèle des attitudes basé sur 3 composantes (Triandis, 1971)</p> <p>36 items (1 échelle globale et 3 sous-échelles)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Affective attitudes</i> • <i>Behavioral attitudes</i> • <i>Cognitive attitudes</i> <p>Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations concernant les pairs ayant un handicap (<i>strong disagree to strongly agree</i>)</p>	<p>Cohérence interne acceptable à satisfaisante (Bossaert et al., 2011)</p> <p>Validité de construit : AFC appuie plutôt une structure en 2 facteurs : Affective/behavioral dimension + Cognitive dimension</p>
Pruett et Chang (2006)	<i>Disability Attitude Implicit Association Test (DA-IAT)</i> *Autres versions disponibles	<p>Cadre : implicite attitude (Greenwald et al., 2002)</p> <p>44 items</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tâches de classification de symboles (positifs/négatifs) et d'images associées aux personnes ayant des handicaps (vs celles n'ayant pas de handicaps) 	<p>Validité divergente satisfaisante avec l'<i>Attitude toward Disabled Persons Scale</i></p>

2.4 Diversité des générations

Source	Titre du questionnaire	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Kogan (1961)	<i>Attitudes Toward Old People Scale (ATOPS)</i> *basé sur des outils en lien avec les minorités ethniques	Cadre : conception quasi-minoritaire des personnes âgées (<i>quasi-minority view</i> ; Drake, 1968) 34 items (2 sous-échelles) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Old People+ scale</i> • <i>Old People- scale</i> • Attitudes positives et négatives par rapport à divers éléments concernant les personnes âgées (p. ex : résidence, homogénéité, relations intergénérationnelles, dépendance, apparence) Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>strongly disagree to strongly agree</i>)	Cohérence interne <ul style="list-style-type: none"> • Sous le seuil d'acceptabilité pour <i>Old People+</i> (Iwasaki et Jones, 2008) • Satisfaisante pour l'échelle globale (Teater et Chonody, 2017) Validité convergente +/- satisfaisante avec l' <i>Aging Semantic Differential Scale</i> (Iwasaki et Jones, 2008)
Polizzi et Millikin, (2002)	<i>Refined Version of the Aging Semantic Differential (ASD) Scale</i>	Cadre : - 24 items bipolaires (3 sous-échelles) <ul style="list-style-type: none"> • Instrumental-Ineffective • Autonomous-Dependent • Personal Acceptability-Unacceptability Échelle bipolaire de 7 points	Cohérence interne satisfaisante (Iwasaki et Jones, 2008) Fidélité test-retest (3 semaines) satisfaisante Validité de construit : structure factorielle +/- claire (Iwasaki et Jones, 2008) Meilleures propriétés psychométriques que l'ATOPS (Iwasaki et Jones, 2008)
Chung et Jung (2014)	<i>Age Norms for Older Adults Scale</i>	Cadre : - 10 items <ul style="list-style-type: none"> • Énoncés décrivant des comportements appropriés pour les personnes âgées Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations (<i>strongly disagree to strongly agree</i>)	Cohérence interne sous le seuil d'acceptabilité

2.5 Autres formes de diversité

Source	Titre du questionnaire	Cadre et contenu	Propriétés psychométriques
Griffiths et al. (2004)	<i>Depression Stigma Scale (DSS)</i>	Cadre : - 18 items (2 échelles) <ul style="list-style-type: none">• <i>Personal stigma</i>• <i>Perceived stigma</i> Échelle Likert : niveau d'accord par rapport à des affirmations liées à des attitudes envers les personnes ayant des problèmes de santé mentale suite à la lecture d'une vignette (<i>strongly agree to strongly disagree</i>)	Validité de construit : ACP appuie la structure en 2 facteurs

