

Enquête sur les stéréotypes sexistes et racistes en emploi au Québec

PARCE QUE MES COMPÉTENCES VALENT PLUS QUE MON APPARENCE

GÉNÉRATION INCLUSION, UNE RECHERCHE-ACTION MENÉE PAR, POUR ET AVEC LES JEUNES ISSUS DE LA DIVERSITÉ

Entre septembre 2020 et juin 2021, deux groupes de jeunes âgés entre 18 et 31 ans se sont réunis afin d'enquêter sur les stéréotypes sexistes et racistes en milieu de travail. Ces jeunes partagent une perspective urbaine (Montréal-Nord) et rurale (MRC de Lotbinière) et reflètent la diversité de la société québécoise.

Pour en savoir plus, découvrez leurs portraits :

oxfam.qc.ca/generation-inclusion.

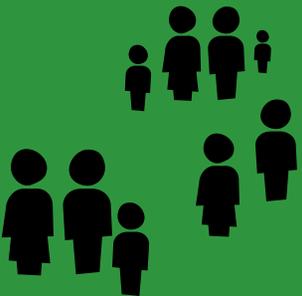


L'ÉDUCATION POPULAIRE COMME OUTIL DE JUSTICE SOCIALE

L'éducation populaire est une démarche d'apprentissage qui permet à des personnes n'ayant aucune formation académique de poser un regard critique sur leurs conditions de vie pour les transformer dans une perspective de justice sociale. La recherche-action a été réalisée grâce à des laboratoires virtuels de cocréation, des espaces d'expérimentation et de délibération sécuritaires (safe space), participatifs et inclusifs.

MÉTHODE DE RECHERCHE

Pour enquêter sur les stéréotypes sexistes et racistes à l'origine des discriminations en emploi, les jeunes de Lotbinière et de Montréal-Nord ont conçu un sondage en ligne. Celui-ci leur a permis de collecter les réponses de 108 personnes travaillant dans deux grands centres urbains (Montréal et Québec) et dans plusieurs localités rurales (dont la MRC de Lotbinière).



OXFAM
Québec

Le projet a été financé par le gouvernement du Québec/Secrétariat à la condition féminine

Québec

PARCE QUE MES COMPÉTENCES VALENT PLUS QUE MON APPARENCE

DES RÉSULTATS QUI PARLENT*

« Je suis née au Québec. Au travail, on a assumé que je venais d'arriver au pays et que je parlais bien français pour une immigrante. »

« On m'a conseillé de cacher mon nom pour recevoir plus d'offres d'emploi. »

« Quand j'occupais un emploi de service à la clientèle, les clients me donnaient des surnoms à connotation sexuelle. Les patrons n'intervenaient pas. »

« Je suis bairmaid. Je ne compte plus les invitations des clients à avoir du sexe dans les toilettes et ceux qui m'attendent à la fermeture. »

« J'ai entendu un client dire à mon collègue qu'il était paresseux et que les personnes de couleur sont comme ça. »

« Je suis originaire du Mexique. Les gens se méfient souvent des Latinos et tiennent pour acquis que nous sommes des voleurs. »

« Mon supérieur m'a dit que j'avais le physique pour travailler en vente. Il me complimentait inadéquatement sur mon physique. »

« En entrevue, un patron m'a dit que si j'intégrais son entreprise, je pourrais obtenir de l'aide financière pour une chirurgie esthétique. Je suis partie. »

**Les témoignages ont été modifiés afin de respecter l'anonymat des personnes répondantes et la confidentialité de leurs propos.*



FAITS SAILLANTS

À l'embauche, les **3 PLUS IMPORTANTS FACTEURS** de discrimination rapportés sont :



En emploi, les personnes appartenant à une ou plusieurs minorités sont plus nombreuses à déclarer vivre ou avoir vécu des discriminations :

- 8 personnes sur 10** Personnes immigrantes
- 7 personnes sur 10** Minorités culturelles ou visibles
- 6 personnes sur 10** Limitation physique, mentale et/ou neurologique
- 5 personnes sur 10** Communauté LGBTQ+

Si on ne vit pas de discrimination soi-même, on remarquera 2 fois moins les discriminations que les personnes qui les vivent, ce qui réduit nos chances d'intervenir.

PARCE QUE MES COMPÉTENCES VALENT PLUS QUE MON APPARENCE

CONCLUSION : LES STÉRÉOTYPES, UN FREIN MAJEUR À L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

- Les stéréotypes sexuels, sexistes, racistes, xénophobes et grossophobes persistent dans les milieux de travail au Québec.
- Ces stéréotypes participent à la normalisation de propos et de comportements discriminatoires. Ceux-ci peuvent prendre une apparence faussement bienveillante, comme dans le cas des compliments et des plaisanteries.
- Banaliser la discrimination produit de la frustration chez les victimes et un sentiment d'impuissance chez les témoins. Ces sentiments donnent l'illusion qu'il n'est pas possible d'agir, ce qui renforce la dynamique discriminatoire.

Cette recherche-action a été réalisée par Boussa Gouba, Cassandra Monjaraz, Cliff Belleus, Cynthia Guevara, Jonathan Paradis Caron, Nerly Michel, Rosie Moreau et Tanya-Michelle Contente

Avec le soutien



Éducation et introspection :
apprenez à reconnaître vos propres stéréotypes et à repérer les micro-agressions



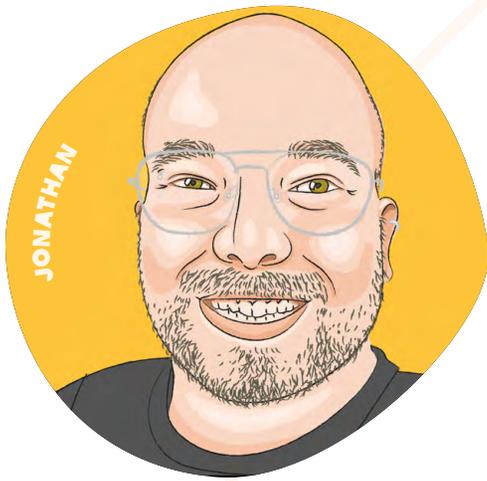
**DES SOLUTIONS
EXISTENT :
PASSEZ
À L'ACTION!**

Informez-vous sur les bonnes pratiques qui existent et transposez-les dans votre milieu de travail (voir ressources à la page suivante).

Nos préjugés peuvent être fondés sur plusieurs stéréotypes combinés (ex. attitude hostile fondée à la fois sur l'appartenance culturelle et l'orientation sexuelle de la personne). **Adopter une approche dite « intersectionnelle »** vous permettra de déconstruire un plus grand nombre de stéréotypes et de favoriser un traitement équitable pour un plus grand nombre d'entre nous.

Prenez votre courage à deux mains :
dénoncez les propos et les comportements discriminatoires dont vous êtes victime ou témoin.





DÉFINITIONS

SEXISME

Le sexisme consiste en une attitude, un comportement, une idéologie ou une pratique discriminatoire qui infériorise, exclut, sous-représente et stéréotype les personnes sur la base de leur sexe. Reposant sur la croyance de l'existence d'une hiérarchie entre les sexes, le sexisme a pour effet de discriminer les femmes et de limiter le développement du plein potentiel des individus. Il est alimenté notamment par les stéréotypes sexuels et peut s'exprimer de manière individuelle ou collective.

Source: *Oxfam-Québec*

STÉRÉOTYPE

Les stéréotypes sont des caractéristiques que la société attribue à un groupe de personnes pour les classer instinctivement, par exemple selon leur âge, leur poids, leur métier, leur couleur de peau ou leur sexe.

Source: *Gouvernement du Québec*

RACISME

Le racisme est une idéologie qui repose sur le postulat, explicite ou implicite, de la supériorité inhérente d'un groupe racialisé par rapport aux autres. [...] Le racisme existe à un certain nombre de niveaux, notamment : individuel, systémique et sociétal.

Source: *Commission ontarienne des droits de la personne*

Le concept de « discrimination raciale » est entendu comme un traitement inégal, une remarque ou un acte de violence commis dans l'intention de rabaisser une personne sur la base de son apparence physique (« race ») ou de son appartenance à une ethnie, une nationalité ou une religion.

Source: *Human Rights*

PRÉJUGÉ

Le terme « préjugé » désigne une opinion (souvent négative) sur une personne ou un groupe qui se base sur un stéréotype. Une telle supposition repose habituellement sur le fait que la personne appartient (ou est présumée appartenir) à un certain groupe.

Source: *Jeunesse, J'écoute*

ALLIÉ·E

Être allié·e, c'est travailler activement aux côtés de personnes issues de groupes marginalisés ou sujettes à l'exclusion pour combattre les inégalités et les oppressions. Offrir son support de manière empathique et souligner les comportements et propos oppressifs et problématiques lorsque vous en êtes témoin peut faire de vous un·e allié·e.

Source: *Inclusion Jeunesse*

DISCRIMINATION

La discrimination est une distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur de peau, le sexe, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, l'origine ethnique ou nationale, la religion, la condition sociale, la langue, une conviction politique, une grossesse ou un handicap qui a pour effet de détruire ou compromettre l'exercice de droits et libertés.

Source: *Inclusion Jeunesse*



RESSOURCES

PRIVILÈGE

Au sein d'une société, certains groupes ont des privilèges économiques, sociaux ou politiques comparativement à d'autres groupes et cela a un impact sur leur possibilité d'action et sur la reconnaissance et le pouvoir d'influence qu'on leur accorde.

Source: *Inclusion Jeunesse*

MICRO-AGRESSION

Une micro-agression est un comportement d'apparence banale, qui, intentionnellement ou non, communique l'hostilité, la discrimination ou les préjugés à l'égard d'un individu et d'une communauté.

Source: *Qu'est-ce qu'une microagression & comment s'en protéger?*

Les micro-agressions, qui prennent diverses formes (commentaires, questions, comportements), perpétuent des stéréotypes et des préjugés pernicious. Vous présumez qu'une personne a moins d'ancienneté que vous? Vous vous adressez à un coéquipier d'une manière bien différente qu'avec les autres? Vous interrompez ou rejetez constamment les propos d'une collègue? Peut-être y a-t-il lieu de vous interroger... Le groupe dit privilégié omet souvent de dénoncer ces situations, ou feint carrément de ne pas les voir, même si les personnes de groupes sous-représentés y sont confrontées à répétition.

Source : *CPA Canada*

À l'embauche

[Boîte à outils « Recruter sans discriminer »](#)

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

[Capsule et guide sur les biais inconscients en recrutement](#)

Réseau interuniversitaire québécois équité, diversité et inclusion (RQEDI)

En emploi

[À faire ou à éviter pour être un bon allié au travail](#)

Comptables professionnels agréés Canada (CPA Canada)

[Comment éliminer la discrimination à votre lieu de travail](#)

Banque de développement du Canada (BDC)

Dans vos projets

Intégrez l'analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+) dans vos projets pour évaluer leurs répercussions potentielles sur les femmes, les hommes et les personnes issues de minorités : [Guide du Secrétariat à la condition féminine](#)

Ressources éducatives

[Affiche de sensibilisation aux microagressions](#)

Service à la Famille Chinoise du Grand Montréal

[Boîte à outils – Diversité sexuelle et de genre](#)

Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre de la CSQ

[Tu n'as pas l'air autochtone et autres préjugés](#)

Amnistie Internationale Canada francophone et Mikana

[Trousse éducative Zéro cliché](#)

Table de concertation de Laval en condition féminine

Vous vivez ou vous observez de la discrimination au travail?

Votre employeur, votre responsable RH ou votre syndicat sont là pour vous aider. Vous pouvez également consulter les [ressources offertes](#) par la CNESST.



Il existe beaucoup d'autres ressources disponibles en ligne!

On espère que notre recherche vous a donné envie d'en apprendre plus sur le sujet, de réfléchir à la question et d'en parler autour de vous.

Ensemble, travaillons à rendre nos milieux d'emploi plus inclusifs et bienveillants!



OXFAM
Québec