

PRÉJUGÉS EN MILIEU DE TRAVAIL : IMPACT SUR LES FEMMES RACIALISÉES

VALÉRIE-CLARA ROSWELL

Thèse soumise à l'Université Saint-Paul
dans le cadre des exigences du programme
de la maîtrise en études de conflits

École d'études de conflits
Faculté des sciences humaines
Université Saint-Paul

© Valérie-Clara Roswell, Ottawa, Canada, 2026

Remerciements

Je souhaite exprimer toute ma gratitude à celles et ceux qui m'ont soutenue tout au long de mes études, jusqu'à l'achèvement de cette thèse.

Tout d'abord, je voudrais exprimer ma sincère reconnaissance à ma directrice de thèse, Dr. Enkelejda Sula-Raxhimi, qui a su me guider avec sagesse tout au long de mon parcours académique. Votre expertise et vos conseils ont grandement contribué à mon développement académique. Votre accompagnement constant, marqué par la patience et l'écoute, m'a permis d'approfondir mes connaissances et de renforcer mes compétences. Je vous remercie sincèrement pour avoir cru en moi.

Je tiens également à remercier les participantes de mon étude. Leur courage à partager leur vécu en tant que femmes racialisées représente l'essence même de cette recherche. Vous êtes une source d'inspiration remarquable. Grâce à votre engagement et votre disponibilité, j'ai pu réaliser ce projet.

Un grand merci à ma famille, en particulier mon époux. Votre présence à mes côtés dans les moments difficiles a compté énormément. Grâce à vos encouragements, j'ai pu trouver la force de continuer. Je vous suis profondément reconnaissante pour votre soutien constant.

Enfin, je remercie toutes les personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à la réussite de ce travail. Cette thèse est le fruit de votre implication.

Dédicace

Je souhaite dédier ce travail :

À ma grand-mère, dont le parcours de vie incarne pour moi ce que signifie être une femme racialisée. Sa résilience et sa confiance en elle-même ont toujours été des exemples de force qui ont profondément marqué mon propre cheminement en tant que femme racialisée. Grâce à ses enseignements, j'ai été encouragée à suivre mes ambitions, malgré les obstacles systémiques liés à la race auxquels sont confrontées les personnes de groupes marginalisés comme le mien.

Et finalement, à toutes les femmes racialisées qui s'efforcent quotidiennement d'exceller dans leur milieu professionnel et aspirent à être traitées avec équité, dignité et respect. Cette thèse vise à refléter leur expérience, à reconnaître leur réalité et à mettre en valeur leurs voix.

Résumé

De nombreux employeurs ont mis en place des mesures visant à prévenir la discrimination en milieu de travail. Néanmoins, plusieurs travailleurs sont victimes de discrimination raciale et de sexisme. Les femmes racialisées sont particulièrement affectées par ces pratiques discriminatoires. L'objectif de cette recherche est de comprendre les conséquences des préjugés sur les femmes racialisées en milieu de travail au Canada, à la fois dans le secteur public et privé. Dans cette étude, nous privilégions la théorie de la discrimination raciale avancée par les auteurs Shalla et Clement (2007) et de l'intersectionnalité conceptualisée par Kimberley Crenshaw (1989) afin de pouvoir construire notre objet de recherche. Les entretiens approfondis avec 30 femmes racialisées, employées dans le secteur public et privé, des sources secondaires et une revue de la littérature ont permis une analyse fine des pratiques discriminatoires et préjugés qui produisent de la discrimination raciale au milieu du travail, affectent l'estime de soi des femmes racialisées. À son tour, le manque de confiance peut les conduire à nier leur identité dans divers aspects de leur vie incluant leur culture afin d'être socialement acceptées au sein de l'environnement de travail.

Table des matières

Remerciements	ii
Dédicace	iii
Introduction	vi
Hypothèse.....	xii
Chapitre 1 : Méthodologie.....	1
Chapitre 2 : Cadre théorique et revue de la littérature.....	12
Chapitre 3 : Résultats et analyse des entrevues.....	31
Chapitre 4 : Discussion	71
Conclusion.....	86
Bibliographie.....	88
Annexe 1: Plan des activités.....	95
Annexe 2 : Guide d'entretien	96
Annexe 3 : Certificat d'éthique	97
Annexe 4 : Formulaire du consentement.....	100

Introduction

Le multiculturalisme représente une valeur essentielle de la société canadienne, encourageant la diversité et l'inclusion dans tous les domaines, y compris le monde professionnel. En 1971, le multiculturalisme est devenu une loi officielle du Canada (Brosseau & Dewing, 2009, p. 3). Cette loi stipule que : « Le gouvernement du Canada reconnaît la diversité des Canadiens en ce qui concerne la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur et la religion comme une caractéristique fondamentale de la société canadienne. Le Canada s'est engagé à adopter une politique de multiculturalisme visant à préserver et à mettre en valeur le patrimoine multiculturel des Canadiens tout en s'efforçant d'assurer l'égalité de tous les Canadiens dans les domaines économique, social, culturel et politique du Canada » (Brosseau & Dewing, 2009, p. 4). Bien que la reconnaissance et l'acceptation de la diversité culturelle et raciale aient augmenté au fil des ans, l'inégalité de traitement semble toujours être une préoccupation en milieu de travail. Selon Du Canada Statistique Canada, (2025b), 36.9 % de Canadiens soutiennent d'avoir été victimes de discrimination. Parmi ces derniers, 12.4 % disent d'avoir subi de la discrimination ou un traitement injuste en raison de leur race ou couleur de leur peau alors que 8.8 % considèrent d'avoir été l'objet de discrimination en raison du genre (Du Canada Statistique Canada, 2025c). L'Amnistie internationale Canada soutient le Secrétariat du recours collectif noir (SRCN) qui a intenté un recours collectif au nom des employés fédéraux noirs afin d'encourager le gouvernement du Canada à mettre en œuvre des solutions qui luttent contre le racisme et la discrimination systémiques dans la fonction publique du Canada (Amnistie internationale Canada, 2024).

Les employées femmes racialisées semblent être davantage victimes de discrimination en milieu de travail que les femmes blanches (Ng & Gagnon, 2020). Elles font objet d'une double discrimination: être femmes et racialisées. Une personne racialisée est « une personne qui est un

membre réel ou perçu d'un groupe qui a fait l'objet d'un processus de racialisation. La racialisation d'un groupe peut être fondée sur la couleur de la peau, l'origine, la religion, la langue, etc. Cela catégorise certains groupes comme étant différents ou inférieurs et crée inévitablement une hiérarchie raciale qui profite à certains groupes au détriment d'autres. » (Mazouz, 2024, p. 11).

La discrimination raciale et de genre figurent parmi les formes de discrimination les plus fréquemment signalées (Godley, 2018, p. 111). Le racisme systémique désigne l'ensemble des lois, politiques et pratiques qui favorisent certains groupes sociaux et en défavorisent d'autres au sein des institutions et la société en raison de leur appartenance ethnique ou raciale (Dryden & Nnorom, 2014, p. E430). Des événements historiques tels que le traitement des communautés autochtones, l'esclavage des Noirs en Amérique du Nord (y compris le Canada) et les mauvais traitements infligés aux Japonais ont influencé la façon dont certains groupes ont été perçus et traités au Canada. Les répercussions demeurent perceptibles au sein de la société actuelle (Driedger & Halli, 2014, p. 4).

Puis, le sexisme fait partie de l'histoire de l'humanité. Déjà à l'époque de Platon, la croyance dominante était que les hommes surpassaient les femmes dans de nombreux domaines (Diogo, 2024, p. 302). Aristote, quant à lui, considérait les femmes comme des « hommes incomplets ou déformés », physiquement et intellectuellement inférieurs (Diogo, 2024, p. 302). De son côté, Charles Darwin estimait que les hommes avaient fini par dominer les femmes en raison de leurs facultés mentales jugées supérieures (Diogo, 2024, p. 302). Ces visions empreintes de sexisme semblent avoir façonné, et peut-être perpétué, la manière dont les femmes sont perçues jusqu'à aujourd'hui.

Au fil des ans, le gouvernement canadien a adopté différentes lois visant à lutter contre le racisme et le sexisme. Par exemple, la Charte canadienne des droits et libertés, intégrée à la loi

constitutionnelle de 1982, protège les droits fondamentaux de tous les Canadiens. La Loi canadienne sur les droits de la personne, promulguée en 1977, interdit la discrimination basée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, le sexe, entre autres critères (De La Justice, 2025). Le Code canadien du travail, adopté en 1967, inclut des dispositions contre le harcèlement, l'intimidation et la discrimination au travail en fonction de la race et du sexe (Direction des services législatifs, 2025a). Enfin, le Code criminel du Canada, instauré en 1892, considère comme circonstances aggravantes le fait qu'une infraction soit motivée par la haine liée la race, la religion, l'ethnie ou le sexe (Direction des services législatifs, 2025b).

Pourtant selon la Série d'enquêtes sur les gens et leurs communautés (SEGC) de 2023-2024, 45% des Canadiens racisés âgés de 15 ans et plus ont rapporté avoir été victimes de racisme en raison de leur ou de la couleur de leur peau au cours des cinq dernières années (Du Canada Statistique Canada, 2025b). Au total, 81% ont déclaré avoir fait l'objet de discrimination à plusieurs reprises pendant cette période (Du Canada Statistique Canada, 2025b). D'après l'Enquête sur les inconduites sexuelles au travail (EIST) de 2020, menée par Statistique Canada auprès des personnes âgées de 15 ans et plus, 47% des femmes ont signalé avoir été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle dans l'environnement de travail au cours de leur vie (INSPQ, n.d.). En 2020, elles occupaient seulement 20.5% des sièges dans les conseils d'administration des entreprises canadiennes (Gouvernement du Canada, 2023). Le contexte met en évidence la présence de discrimination raciale et sexiste envers les femmes racialisées jusqu'à ce jour.

Problématisation

Les préjugés influencent la réaction des gens face à autrui : « Ils sont comme une attitude négative à l'égard d'un groupe ou de ses membres, généralement en raison de l'origine ethnique, de la religion ou de la race » (Nelson, 2015, p. 4). Par conséquent, certaines personnes peuvent être susceptibles de favoriser des groupes perçus comme similaires au leur et défavoriser des groupes différents, sans en être conscientes. Les préjugés influencent souvent des aspects de la vie des gens et les décisions qu'ils prennent (Nelson, 2015, p. 4). En tant que femme de couleur ayant vécu toute sa vie face à la discrimination, tant dans le milieu professionnel qu'à l'extérieur, je comprends et ressens les effets des préjugés sur une personne souhaitant simplement s'épanouir en tant qu'employée et individu.

De nombreux travaux de recherche soulignent que les femmes racialisées, en particulier les femmes noires, sont confrontées à une discrimination résultant de stéréotypes (Dei & Hilowle, 2018, p. 123), ainsi qu'à une discrimination fondée sur le genre, héritée d'une longue tradition historique qui considère les femmes comme inférieures (Poeschl, 2003, p. 107). L'ensemble de ces études met en évidence la double discrimination, à la fois sexiste et raciste, vécue par ces femmes (Mukkamala & Suyemoto, 2018, p. 33).

En premier lieu, j'aimerais mener une étude visant à identifier les préjugés qui influencent les décisions ayant un impact sur les femmes racialisées dans le milieu professionnel. Parmi ces préjugés figurent ceux selon lesquels les personnes racialisées seraient inférieures, une croyance fondée sur l'idéologie de la suprématie blanche (Nangia & Twinkle, 2021, p. 154), ou encore qu'elles soient souvent exclues de certains groupes (Nangia & Twinkle, 2021, p. 155), comme le décrivent plusieurs ouvrages. Ma recherche vise à découvrir s'il existe des préjugés moins connus

susceptibles d'influencer employeurs et employés au travail. Ce projet constitue une véritable occasion de sensibiliser et d'encourager la réflexion personnelle sur les biais que nous pouvons entretenir envers les femmes racialisées. En effet, le changement débute par une prise de conscience individuelle.

En second lieu, j'aimerais mener une étude approfondie sur les conséquences psychologiques, sociales et économiques des préjugés subis par les femmes racialisées dans le monde du travail. Selon les recherches antérieures, il est évident que la discrimination et les préjugés persistent, mais il reste nécessaire d'explorer davantage leurs conséquences sur ces femmes. Comprendre ces impacts permet de révéler la complexité des obstacles auxquels ces femmes sont confrontées, bien au-delà des simples statistiques de discrimination. L'intersectionnalité, qui désigne la superposition de plusieurs formes de discrimination (par exemple, le racisme et le sexisme), joue un rôle central dans cette réalité (Crenshaw, 1989, p. 149). En mettant en lumière ces répercussions, cette recherche favorise une prise de conscience collective et individuelle, encourageant l'empathie et la mobilisation pour des pratiques plus équitables. Une meilleure compréhension des effets des préjugés et de l'intersectionnalité est donc indispensable pour concevoir des politiques et des interventions efficaces, visant à améliorer concrètement le traitement des femmes racialisées sur leur lieu de travail.

En troisième lieu, il est essentiel d'examiner si la situation des femmes racialisées varie selon qu'elles travaillent dans le secteur privé ou public. Cette distinction est importante, car elle permet de comprendre dans quelle mesure les politiques et les lois contre la discrimination, souvent plus strictes dans le secteur public, influencent réellement les conditions de travail et les opportunités

offertes à ces femmes. Le secteur public, généralement soumis à des obligations légales plus rigoureuses en matière d'équité et de diversité, pourrait offrir un environnement plus favorable à la réduction des inégalités (Commission de la fonction publique du Canada, 2016). À l'inverse, le secteur privé, bien que régi par des normes légales similaires, peut présenter des pratiques plus hétérogènes, dépendant fortement de la culture organisationnelle et des priorités économiques. Analyser ces différences permettra non seulement de mesurer l'efficacité des dispositifs légaux, mais aussi d'identifier les zones où des améliorations sont nécessaires pour garantir une égalité réelle, quel que soit le secteur.

Cette thèse est une occasion d'en apprendre davantage sur l'impact des préjugés sur les femmes racialisées en milieu de travail et de comprendre l'effet de leur expérience dans l'environnement de travail sur les autres aspects de leur vie. En s'intéressant à leurs expériences, il devient possible de mettre en lumière les multiples formes de discrimination auxquelles elles sont confrontées, qu'elles soient subtiles ou explicites. Cette thèse aspire à encourager une prise de conscience collective et à promouvoir des changements concrets, afin que chaque femme, quelle que soit son origine, puisse s'épanouir pleinement dans son environnement de travail et au-delà.

Par conséquent, l'objectif principal de cette recherche est d'abord de comprendre le processus de racialisation en milieu de travail public et privé, pour ensuite pouvoir (potentiellement) sensibiliser la population canadienne sur l'impact des préjugés en milieu de travail sur les femmes racialisées. Plus précisément, la thèse abordera la question de recherche suivante :

- Dans quelle mesure les préjugés affectent-ils les femmes racialisées au milieu de travail au Canada, que ce soit dans les secteurs public et privé, psychologiquement, économiquement et socialement ?

Questions spécifiques de recherche:

- Quels sont les préjugés qui affectent les femmes racialisées dans l'environnement de travail et quelles sont les pratiques discriminatoires qui y sont liées?
- Quels types de préjugés ont le plus d'impact sur ces femmes dans l'environnement de travail ?
- Les types de préjugés et le traitement des femmes racialisées au milieu de travail diffèrent-ils entre le secteur privé et le secteur public?
- Comment atténuer les effets des préjugés pour que ces femmes soient traitées de façon juste et équitable?
- Quelles stratégies pourraient éliminer les préjugés à l'égard de ces femmes afin de leur permettre d'être dans un environnement de travail harmonieux?

Hypothèse

Nous postulons que les femmes racialisées font face à plusieurs types de discrimination et préjugés dans l'environnement de travail qui les affectent psychologiquement, socialement et économiquement, que ce soit dans le secteur public ou privé.

Chapitre 1 : Méthodologie

Cette recherche qualitative s'est appuyée principalement sur les entretiens approfondis menés avec les femmes racialisées dans le cadre de cette recherche, sur des sources secondaires comme des données statistiques, ainsi que sur d'autres données produites par le gouvernement. La méthode qualitative permet d'analyser des phénomènes sociaux complexes et de multiples facettes (Lim, 2024, p. 3). Dans cette recherche, elle a été un outil essentiel qui a permis de récolter plus de données qui vont donner de la nuance et de la profondeur à l'analyse du sujet en question, et de vérifier l'hypothèse formulée ci-dessus.

La collecte des données

En premier lieu, l'entretien, en tant que source primaire d'information dans cette recherche, nous a permis de récolter des données auprès des femmes racialisées dans l'environnement de travail. Ainsi, 30 femmes racialisées, 15 femmes provenant du secteur public et 15 femmes du secteur privé, étaient planifiées initialement pour être interviewées pour environ 45 ou 60 minutes afin de partager leur expérience vis-à-vis la discrimination raciale ou les préjugés (si cela a été le cas) dont elles ont fait face en milieu de travail. Parmi elles, cinq devaient être des gestionnaires et les dix autres des employées, pour chacune des catégories. L'objectif était d'interviewer des femmes de différentes organisations à tous les niveaux (cadres et employés). Les entrevues ont donné l'occasion à un groupe ciblé, les femmes racialisées, de partager leurs propres histoires, d'identifier les préjugés qui les ont touchées, ainsi que les conséquences subies ou vécues dans l'environnement du travail. Elles ont permis d'examiner les effets psychologiques, sociaux et économiques de ces préjugés. Elles ont permis également de différencier les expériences des femmes racialisées employées dans les secteurs public et privé afin de distinguer et évaluer les

politiques et les programmes anti-discrimination, ainsi que de voir si les employeurs soutiennent activement les femmes racialisées.

Une invitation a été envoyée à deux ministères fédéraux et à deux entreprises du secteur privé pour recruter nos participantes. Seulement une entreprise privée a accepté de donner suite à ma demande. Les autres organisations n'ont pas répondu à l'invitation. Ensuite, l'échantillonnage a été constitué par la méthode de *boule de neige* afin de sélectionner les personnes interviewées. Cette méthode de recrutement permet aux participants de recommander d'autres personnes de leur entourage pour participer à l'entrevue (Petersen & Valdez, 2005, p. 154). Ainsi, plus la population de l'échantillon augmente, plus grande sera la probabilité que les données atteignent un seuil satisfaisant. Avec l'échantillonnage en boule de neige, la promotion et le recrutement de la plupart des participants se sont faits de bouche à oreille. Ainsi, 27 femmes racialisés ont participé à notre enquête dont 14 femmes provenant du secteur public et 13 femmes du secteur privé. Parmi elles, trois occupaient des postes de gestion et dix étaient employées dans le secteur privé, tandis que, dans le secteur public, quatre étaient gestionnaires et dix. Il fut difficile de recruter les trois autres cadres pour un entretien pour atteindre l'objectif de 30 participantes. Cela démontre à la fois le manque de représentation des personnes racialisées dans des postes de superviseur et l'hésitation de celles en poste d'y participer à notre enquête. Les personnes ayant manifesté leur intérêt pour participer à cette recherche, soit directement auprès de l'entreprise soit par le bouche-à-oreille, ont reçu un courriel précisant l'objectif de la recherche, leur demandant de transmettre leurs disponibilités et de signer le formulaire de consentement. Ainsi, 24 participantes ont choisi de participer aux entretiens via Zoom ou Microsoft Teams, une personne a participé en présentiel et deux autres par téléphone en raison de difficultés d'accès à l'Internet. La collecte de données a été

réalisée à l'aide de transcriptions automatisées lorsque les entretiens ont eu lieu via Zoom. Si une autre plateforme mentionnée ci-dessus était utilisée, les réponses des participantes étaient saisies par écrit à partir d'un questionnaire reprenant l'ensemble des questions de l'entretien. Toutes les participantes ont pris le temps de répondre, ce qui a facilité la transcription écrite. Ensuite, les transcriptions ont été transférées dans un document Excel pour faciliter leur analyse. Celui-ci est dans un fichier électronique protégé. Le déroulement de l'entrevue était structuré comme suit : accueil des participantes, révision du formulaire de consentement et confirmation de sa signature, mentionnant que la transcription serait utilisée ainsi que la prise de notes tout au long de la rencontre. Ces entretiens ont eu lieu de juillet à septembre 2025. Toutes les participantes ont signé le consentement.

Comme il s'agit d'un sujet sensible, les participantes ont eu la possibilité de choisir entre un entretien en personne ou en ligne afin qu'elles puissent se sentir à l'aise pour partager leur histoire. Cette flexibilité visait à leur permettre de partager leur histoire sans pression. Il leur a également été précisé qu'elles pouvaient prendre une pause à tout moment si elles en ressentaient le besoin sur le plan émotionnel, reconnaissant ainsi l'importance de respecter leurs limites personnelles. Puis, il a été proposé que les rencontres puissent être planifiées en fonction de leurs besoins pour leur permettre de gérer d'éventuelles émotions fortes. Tout au long du processus d'entretien, l'objectif premier était de respecter leur rythme, en évitant toute précipitation et en laissant le temps nécessaire pour s'exprimer. J'ai appliqué mes compétences en communication interculturelle auprès de l'ensemble des participantes, en veillant à adopter une compréhension approfondie des différentes cultures afin de limiter tout risque de malentendu et de renforcer la confiance.

L'analyse narrative a été utilisée pour analyser les informations fournies par les participantes. La force de cette analyse est qu'elle a permis de mieux comprendre leur réalité. Toutefois, cela peut prendre beaucoup de temps, ce qui représente les limites de cette méthode. Les entrevues ont continué jusqu'à l'obtention de la saturation des données, c'est-à-dire lorsqu'aucun problème ou information supplémentaire n'est identifié et que les données commencent à se répéter, de sorte que la collecte de données ultérieures ne produit plus de nouveaux éléments. Comme mentionné, j'ai mis fin au recrutement après avoir mené vingt-sept entrevues, notamment en raison des difficultés à recruter des femmes gestionnaires racialisées. De plus, le principe de saturation a également été pris en compte. Car lors des cinq dernières entrevues, j'ai constaté que les nouvelles informations se faisaient de plus en plus rares, ce qui laissait présager une saturation des données. Ainsi, je considère que les vingt-sept entretiens étaient suffisants pour atteindre les objectifs de la recherche.

En second lieu, des sources secondaires ont été prises en considération pour cette recherche qualitative. Celles-ci relèvent des données, des synthèses et des analyses faites par d'autres auteurs (Steward & Kamins, 1993, p. 2). Les sources secondaires incluaient, entre autres, des livres académiques, des articles scientifiques et des rapports gouvernementaux. (Steward & Kamins, 1993, p. 2). La force de cette méthode de collecte de données réside dans la facilité d'accès et la disponibilité des sources, ce qui rend la recherche moins chronophage. Ces sources secondaires complètent les données que nous avons collectées, en nous permettant de les confronter à ces données, et assurant ainsi un certain dialogue qui fait avancer l'analyse du sujet.

Analyse des données des entrevues

Tel que mentionné plus haut, un document Excel a été créé. Ensuite, les transcriptions ont été transférées dans une feuille Excel pour faciliter leur analyse. Pour préserver l'anonymat de nos participantes, leurs noms sont anonymisés et donc ils n'apparaissent pas dans le document ni dans cette thèse. Leur lieu de travail est anonymisé également pour éviter la reconnaissance et le repérage des lieux, et toute répercussion sur leur travail. Un onglet Excel nommé « Données » regroupe l'ensemble des réponses fournies pour chaque question. Nous avons posé les questions suivantes :

- 1) Quel est le titre de votre poste?
- 2) Travaillez-vous dans le secteur public ou privé?
- 3) Avez-vous été victime ou témoin d'actions ou de comportements discriminatoires racistes dans votre environnement de travail? Si oui, de quelle manière? Veuillez illustrer cela avec des exemples concrets.
- 4) Comment ces actions ou comportements vous ont-ils affectés du point de vue psychologique, social et économique?
- 5) Qu'est-ce que votre employeur a fait ou mis en place pour vous soutenir ?
- 6) Quels sont les préjugés dont vous faites face le plus souvent dans votre environnement de travail?
- 7) En tant que femme racialisée, comment vous sentez-vous au travail (en sécurité, respectée, intimidée ou menacée) par qui que ce soit ?
- 8) Selon vous, la diversité et l'inclusion sont-elles suffisantes dans le milieu de travail ?
- 9) Est-ce que les politiques aident à créer un environnement de travail inclusif ?

10) Qu'est-ce que les employeurs devraient faire pour protéger les femmes racialisées au sein de leur milieu de travail?

La première question détermine si la personne est employée ou gestionnaire et la deuxième question identifie son secteur d'activité (public ou privé). La troisième question porte sur l'expérience de discrimination vécue, tandis que la quatrième question explore ses impacts psychologiques, sociaux et émotionnels. La cinquième question examine le rôle de l'employeur face aux actes discriminatoires. La sixième question s'intéresse aux préjugés rencontrés. Dans le cadre de cette recherche, quatre types de préjugés ont été pris en considération : premièrement, le stéréotype selon lequel les personnes racialisées sont inférieures (Nangia & Twinkle, 2021, p. 155). Deuxièmement, les personnes racialisées sont souvent exclues d'autres groupes (Nangia & Twinkle, 2021, p. 155) ; troisièmement, ces préjugés soutiennent que les femmes ne sont pas aussi qualifiées que les hommes (Algner & Lorenz, 2022, p. 3), puis quatrièmement, elles sont considérées en tant que femmes avant d'être des employées (Bobbitt-Zeher, 2011, p. 772). La sixième question vise à vérifier si ces expériences concernent effectivement ces femmes et à identifier d'autres formes de préjugés auxquelles elles sont confrontées. La septième question s'intéresse à la sécurité ressentie au travail par les femmes racialisées, alors que les questions numéro 8 et 9 évaluent l'efficacité des politiques mises en place pour lutter contre la discrimination. Puis, la dixième question vise à trouver des solutions pour soutenir ces femmes.

Plusieurs onglets Excel intitulés « Employés dans le secteur public », « Cadre dans le secteur public », « Employés dans le secteur privé » et « Cadre dans le secteur privé » ont été créés afin de classer les données et d'en faciliter l'analyse. Dans chaque onglet, les questions listées

précédemment sont organisées en colonne et les réponses des participants sont présentées en conséquence. Pour chaque colonne, une analyse des réponses a été réalisée afin d'identifier les thèmes, les similitudes et les différences entre les réponses. Ces derniers ont été distingués à l'aide de codes couleurs distinctes.

Pour les deux techniques de collecte de données mentionnées ci-dessus, l'analyse de contenu a permis d'identifier des thèmes et des tendances communs. Elle a permis également d'identifier les limites et combler les lacunes de cette recherche, ainsi que d'identifier de nouvelles théories qui n'ont peut-être pas été prises en considération jusqu'ici. La variété des méthodes a pu assurer une triangulation des données qui renforce la validité, la fiabilité et la crédibilité des résultats.

Difficultés rencontrées

Plusieurs personnes ont signalé que ce projet de recherche est une initiative positive et nécessaire, mais elles ne se sentaient pas à l'aise d'y prendre part. Certaines ont indiqué qu'elles préféreraient éviter toute implication par souci de compliquer la relation avec leur employeur ou ne se considéraient pas prêtes à aborder ce sujet. Malgré la présentation des mesures de confidentialité, une certaine réticence subsistait à exprimer des remarques négatives concernant leur employeur. Pour plusieurs, la peur que leur employeur apprenne leur participation à l'entrevue constituait un frein important. Ces dernières redoutaient d'éventuelles répercussions sur leur emploi, leur ambiance de travail ou leur évolution professionnelle. Il a été précisé que la participation aux entrevues est volontaire et qu'il n'existe aucune obligation d'y participer, choix qui a été compris et respecté. Cette réaction semble commune pour les personnes racialisées interviewées. Selon Cortina & Magley (2003), beaucoup de personnes noires hésitent à dénoncer la discrimination en

raison d'un mélange de préoccupations de sécurité personnelle, de peur des conséquences professionnelles, de pression sociale et de détresse psychologique. Les injustices historiques et persistantes ont créé des barrières systémiques qui font en sorte que s'exprimer devient un fardeau risqué et potentiellement improductif (p. 249).

En revanche, toutes les participantes ont exprimé leur enthousiasme quant à leur implication. Plusieurs ont souligné le manque d'occasions offertes aux femmes racialisées pour partager leurs expériences. Elles souhaitent donc profiter de cette opportunité afin de témoigner de leur vécu sans crainte que leurs propos sont minimisés ou mal compris, mais plutôt d'être vues et entendues. Leur réaction illustre le syndrome d'invisibilité, qui désigne une situation où une personne estime que ses compétences et son identité ne sont pas reconnues en raison de stéréotypes prédéfinis (Franklin & al., 2006, p. 13). Ce syndrome se manifeste par un sentiment persistant de ne pas être vu, entendu ou valorisé dans son environnement professionnel ou social. Les personnes concernées peuvent ressentir que leurs contributions sont ignorées ou minimisées, ce qui peut entraîner une perte de confiance en soi et un désengagement progressif (Franklin & al., 2006, p. 13). Les expériences répétées de stress en lien avec la question raciale, telles que des micro-agressions ou des préjugés implicites, renforcent ce sentiment d'invisibilité et contribuent à l'installation d'un climat de doute et d'insécurité (Franklin & al., 2006, p. 13). À long terme, ce syndrome peut entraîner des répercussions importantes sur le bien-être psychologique, la motivation et la capacité à s'affirmer dans des contextes où la reconnaissance est essentielle (Franklin & al., 2006, p. 13).

Au moins 41% des participantes ont manifesté des réactions émotionnelles vives lors du récit de leur vécu par rapport aux préjugés auxquels elles étaient confrontées. Certaines personnes ont

versé des larmes, d'autres ont exprimé de la colère ou de la honte. Trois participantes ont commencé à raconter leur expérience en affirmant ne jamais avoir été confrontées à la discrimination, alors que les situations qu'elles décrivaient correspondaient à des formes de discrimination, ce qui suggère une forme de déni de leur part. Leurs réactions indiquent la présence d'un traumatisme émotionnel. Ce dernier se définit par des expériences pénibles ou effrayantes, ainsi que par leur impact et leurs effets à long terme sur la vie d'un individu (Sieff, 2014, p. 1). Lorsque ces expériences sont particulièrement difficiles à gérer et qu'aucun soutien émotionnel n'est disponible, cela peut marquer durablement l'esprit, le cerveau, le corps d'une personne, impactant le parcours de vie de cette dernière (Sieff, 2014, p. 1). Les facteurs de risque épigénétiques liés à un traumatisme historique, culturel ou à l'oppression raciale augmentent la vulnérabilité au stress, aggravé par des expériences répétées de racisme (Williams & al., 2022, p. 19). Face à ces traumatismes, des réactions émotionnelles telles que le choc, la peur ou la colère peuvent apparaître, et l'invalidation de ces vécus accroît le risque de symptômes de stress post-traumatique : pensées intrusives, évitement, hypervigilance et trouble de l'humeur ou cognitifs (Williams & al., 2022, p. 19).

Afin d'apporter un soutien adapté à ces femmes, j'ai adopté l'approche fondée sur le traumatisme qui reconnaît l'impact des traumatismes sur une personne et adapte la pratique pour favoriser la sécurité, la confiance et prévenir la retraumatisation (Mendel & al., 2021, p. 1081). Afin de garantir le bien-être des participantes, des pauses ont été accordées lorsqu'elles en avaient besoin. Certaines entrevues ont également été prolongées afin de permettre aux participantes de gérer leurs émotions et de partager leur expérience à leur propre rythme. L'objectif était de favoriser un climat sécuritaire et respectueux dans lequel chacune pouvait s'exprimer librement sur son expérience.

En tant que femme racialisée, j'ai conscience des difficultés liées à discuter ces événements traumatisants. Donc, offrir un environnement sécuritaire tout en préservant l'impartialité était une priorité.

Certains récits ont été difficiles à entendre. J'ai remarqué que je m'identifiais aisément aux expériences partagées, ayant moi-même vécu des situations similaires. Initialement, j'avais prévu trois entrevues par jour, mais j'ai constaté que leur contenu pouvait m'affecter émotionnellement, générant parfois un sentiment de tristesse, de colère ou d'impuissance face aux injustices évoquées. À certains moments, je me sentais épuisée émotionnellement et j'ai dû ajuster mon plan en limitant le nombre d'entrevues à une par jour sur trois jours consécutifs, suivie d'une journée de repos. Cette démarche m'a permis de préserver mon objectivité, de prendre soin de ma santé mentale et d'apporter un soutien optimal aux femmes racialisées qui ont accepté de participer à ce projet de recherche. Ce processus introspectif m'a également permis de mieux comprendre la portée et la complexité des enjeux abordés, tout en renforçant mon engagement envers la valorisation de la réalité de ces femmes.

Limites et considérations éthiques de la recherche

Le groupe cible de la recherche était constitué de femmes racialisées. L'étude s'est concentrée uniquement sur la perception de ces femmes. Bien que ce travail soit axé sur les femmes racialisées, des sources secondaires ont été utilisées afin de comprendre la perception d'autres groupes tels que les hommes blancs, les femmes blanches, les personnes autochtones, etc. qui pourraient être impliqués dans le traitement de ces femmes ou avoir vécu des expériences similaires. En considérant d'autres groupes, il fut possible d'obtenir une compréhension plus complète de la réalité des femmes racialisées.

Cependant, cette démarche comporte certaines limites et soulève d'importantes considérations éthiques. Premièrement, le choix de se concentrer sur un groupe spécifique, bien que justifié par la volonté de donner la parole aux femmes racialisées, implique que les résultats ne peuvent être généralisés à l'ensemble de la population. Les expériences et perceptions recueillies sont propres aux femmes racialisées ayant accepté de participer à l'étude, et il est possible que d'autres voix, notamment celles qui n'ont pas souhaité participer par crainte de représailles ou par manque de confiance dans la confidentialité du processus, n'aient pas été entendues. Ce biais de sélection doit être pris en compte dans l'interprétation des résultats.

De plus, l'analyse des sources secondaires, bien qu'indispensable pour enrichir la compréhension du contexte, comporte ses propres limites. Ces sources peuvent véhiculer des biais ou des représentations qui ne reflètent pas fidèlement la réalité du groupe ciblé de la recherche. Il convient donc d'interpréter ces données avec prudence et de les confronter systématiquement aux témoignages des femmes racialisées.

Par ailleurs, la prise en compte de la diversité des vécus au sein du groupe cible est une exigence éthique. En effet, les femmes racialisées ne constituent pas un groupe homogène et il importe de rendre compte de la pluralité des expériences. Réduire la complexité de leurs récits à une seule voix risquerait de renforcer les stéréotypes ou de rendre invisibiliser certaines réalités.

Puis, certaines personnes peuvent attendre que leur témoignage aboutisse à des actions concrètes ou à une reconnaissance institutionnelle rapide. C'est pourquoi il est essentiel de préciser, dès le début, ce que le projet implique et ses limites, afin d'éviter toute déception ou impression d'être

instrumentalisé. Le consentement libre et éclairé ne consiste pas seulement à signer un formulaire : c'est un processus continu qui nécessite une communication ouverte et régulière sur la progression de la recherche et sur l'utilisation des données collectées.

Enfin en tant que responsable de cette étude, il est essentiel que j'adopte une posture réflexive constante. Ne pas reconnaître mes propres biais inconscients risquerait de limiter l'objectivité dans la présentation des résultats lors de la rédaction de ma thèse. Ainsi, je dois sans cesse identifier mes biais, remettre en question ma propre position et veiller à ce que la démarche respecte la dignité, l'intégrité et l'autonomie des participantes. Le but n'est pas seulement de produire des connaissances, mais aussi de contribuer à une meilleure reconnaissance des expériences vécues par les femmes racialisées dans le respect des principes éthiques fondamentaux.

Chapitre 2 : Cadre théorique et revue de la littérature

Cadre théorique

Le cadre théorique repose sur une analyse approfondie des concepts de discrimination raciale et sexiste ainsi que sur l'étude de l'intersectionnalité.

Le premier cadre théorique sur lequel je m'appuie dans cette thèse est l'intersectionnalité. Conceptualisée par Kimberlé Crenshaw en 1989, cette notion nous permettra d'analyser en profondeur les multiples formes de discrimination que les femmes racialisées subissent. Pour Crenshaw, « l'expérience intersectionnelle est plus grande que la somme du racisme et du sexisme. Elle doit être prise en compte pour répondre à la manière particulière dont les femmes noires y sont subordonnées » (Crenshaw, 1989, p. 140). Elle suggère que les femmes noires peuvent être

victimes de discrimination d'une manière à la fois similaire et différente de celle vécue par les hommes noirs et les femmes blanches (Crenshaw, 1989, p. 149). Elles sont victimes d'une double discrimination, c'est-à-dire des effets combinés de discrimination basée sur la race et sur le genre (Crenshaw, 1989, p. 149). La discrimination peut être fondée sur plus d'un signifiant de l'identité, comme la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, l'âge, le sexe, le handicap, etc. (Commission canadienne des droits de la personne, n.d.). Crenshaw (1989) affirme que les femmes noires sont victimes de discrimination fondée sur de multiples motifs, ce qui crée une plus grande détresse pour elles (p. 141). Même si Crenshaw (1989) met l'accent sur l'expérience des femmes noires, la recherche démontre que cette théorie peut s'appliquer à d'autres femmes racialisées.

L'effet de l'intersectionnalité dans le cadre de la discrimination envers les femmes racialisées crée un problème systémique. En effet, l'intersectionnalité repose sur le fait que divers systèmes de privilèges et d'oppression se conjuguent pour produire des injustices (Agócs, 2014, p. 74). La société génère des catégories identitaires dans un classement hiérarchique qui accorde à certaines identités davantage de pouvoir ou de privilège, alors que d'autres se voient marginalisés et réduits au silence (Nayak & Forrest, 2024, p. 5). Les catégories de pouvoir, de prestige et d'oppression construites socialement et culturellement interagissent à des niveaux multiples et souvent simultanés, ce qui contribue à une inégalité systématique (Agócs, 2014, p. 74). Selon, Friedman-Wheeler & Wenzel (2025), l'intersectionnalité constitue un cadre théorique et analytique permettant d'examiner la manière dont les identités sociales et politiques, telles que la race, le genre ou la classe, se conjuguent pour générer différentes formes de discrimination, d'oppression ou de privilège (p. 4). Ce cadre repose sur l'idée que des systèmes d'oppression et de pouvoir, tels que la suprématie blanche, engendrent des injustices qui affectent défavorablement certains

groupes possédant plusieurs identités minoritaires ou marginalisées (p. 4). Autrement dit, une personne peut être affiliée à divers groupes en raison de ses multiples identités et, par conséquent, subir des discriminations nuancées selon les contextes (p. 4).

La discrimination intersectionnelle entraîne des répercussions importantes; elle peut affecter l'obtention d'un emploi et la réussite professionnelle pour les femmes racialisées. Nangia & Twinkle (2021) soulignent que la majorité des femmes de couleur âgées de 16 à 34 ans avaient de la difficulté à obtenir un emploi, comparativement à un tiers des femmes blanches (p. 156). De plus, ces dernières sont plus nombreuses que les femmes blanches à accéder à des emplois moins bien adaptés à leurs qualifications (p. 156). L'expérience de l'intersection de multiples formes d'oppression sociale engendre un impact psychologique intersectionnel pouvant être nuisible et traumatisant (Nayak & Forrest, 2024, p. 5). En effet, le monde s'organise autour de lignes de catégories, ces dernières peuvent devenir une source de traumatisme (Nayak & Forrest, 2024, p. 5). La détresse en lien avec celle-ci peut être compartimentée mentalement afin de la distinguer de la vie quotidienne (Nayak & Forrest, 2024, p. 5). D'après Friedman-Wheeler & Wenzel (2025), les femmes noires peuvent présenter des symptômes dépressifs différents de ceux des femmes blanches, notamment à cause de facteurs comme la discrimination perçue, un accès réduit aux ressources et leur statut socio-économique (p. 5). Friedman-Wheeler & Wenzel (2025) indiquent également que les personnes ayant plusieurs identités marginalisées pourraient être moins enclines à rechercher des soins en santé mentale, en raison d'une combinaison de discriminations, de barrières financières, de stigmatisation liée à la demande d'aide, etc. (p. 6). Si bien comprise, l'intersectionnalité peut être un concept permettant d'analyser les comportements et les expériences humaines en tenant compte des réalités vécues par les groupes marginalisés. Il s'agit

également d'un outil conceptuel qui facilite le lien entre la théorie et la pratique, contribuant ainsi à la responsabilisation tant des collectivités que des individus (Hill Collins & Bilge, 2016, p. 45).

Le second cadre théorique sur lequel je m'appuie dans cette thèse est la discrimination raciale et sexiste en milieu de travail. L'une des conséquences des préjugés est la discrimination raciale (Colella & King, 2016, p. 9). La discrimination raciale représente un système d'avantages basé sur les différences perçues comme raciales ou la race (Colella & King, 2016, p. 90). Cette dernière, non seulement accorde des avantages et privilèges basés sur la couleur de peau, mais elle peut engendrer aussi une discrimination intériorisée qui pousse certains individus non blancs à surestimer les caractéristiques associées à la race blanche et à dévaloriser celles associées à leur propre ethnicité (Colella & King, 2016, p. 90). Les conséquences économiques des expériences de discrimination raciale s'étendent au-delà des individus qui ont été discriminés (Salari & al., 2024, p. 251). Les travailleurs racialisés connaissent des taux de chômage plus élevés, des revenus plus faibles et moins d'opportunité d'emploi (Block & al., 2019, p. 9). Les recherches montrent que la discrimination raciale est l'une des causes persistantes d'obstacles sur le marché du travail pour les groupes marginalisés (Salari & al., 2024, p. 251). Le traitement injuste des employés en milieu de travail en raison de leur race, de leur sexe, et de leur identité plus largement peut avoir un effet non seulement sur les victimes, mais aussi sur le marché du travail et la société.

La discrimination à caractère sexiste se produit lorsque les idées relatives au genre influencent les comportements discriminatoires via la catégorisation et les stéréotypes (Bobbitt-Zeher, 2011, p. 766). Les stéréotypes ne se contentent pas de décrire ce que sont les hommes et les femmes, mais ils prescrivent aussi ce que les hommes et les femmes devraient être (Colella & King, 2016, p. 74).

Indépendamment de leur statut ou de leur position, les individus ont tendance à identifier et à classer autrui en fonction du sexe, ce qui peut engendrer des dynamiques de groupe fondées sur le genre (Bobbitt-Zeher, 2011, p. 766). Les croyances culturelles liées au genre constituent l'un des facteurs principaux de la discrimination envers les femmes dans le milieu professionnel (Bobbitt-Zeher, 2011, p. 766). Certaines conséquences de la discrimination basée sur le sexe ou le genre dans l'environnement de travail peuvent se manifester de la manière suivante : les femmes sont perçues comme si elles manquent de la détermination, de la ténacité et de la compétitivité nécessaires pour réussir et être performantes (Colella & King, 2016, p. 75). Elles sont souvent considérées non outillées pour s'épanouir dans des professions traditionnellement occupées par des hommes ce qui peut générer des appréhensions défavorables concernant leurs performances (Colella & King, 2016, p. 75). Le leadership est souvent perçu comme une fonction associée à des caractéristiques traditionnellement considérées masculines donc les femmes leaders peuvent être perçues de façon plus négative que les hommes leaders lorsqu'elles évaluent les performances de leurs employées (Colella & King, 2016, p. 80).

La discrimination sexiste en milieu de travail est plus fréquente chez les femmes que chez les hommes, tandis que la discrimination raciale est plus fréquente chez les employés noirs et hispanophones que chez les employés blancs (Boulet & al., 2022, p. 37). Boulet & al. (2022) soulignent que les femmes et les groupes marginalisés risquent davantage de subir une discrimination au sein du milieu de travail (p. 37).

Dans un autre registre, le traitement des immigrants racialisés démontre l'impact de la discrimination raciale et sexiste dans l'environnement de travail. De fait, Guo (2015) suggère que

malgré le fait que les professionnels immigrants apportent un capital humain important à la main-d'œuvre canadienne, de nombreux professionnels immigrants hautement qualifiés subissent une dévaluation de leurs qualifications internationales et de leur expérience professionnelle après avoir immigré au Canada (p. 239). Selon l'auteur, les femmes immigrées sont confrontées à de multiples obstacles pour s'adapter à la société d'accueil et au marché du travail, en raison de désavantages liés au sexe ainsi qu'à la classe sociale et à la race (Guo, 2015, p. 242). La « couleur » de peau associée aux immigrants, plutôt que les compétences elles-mêmes, provoque la mésestimation de leurs êtres (Guo, 2015, p. 244). Certaines des conséquences de cette dévalorisation sur le marché du travail sont les suivantes: les femmes immigrantes sont forcées d'accepter des emplois au-deçà de leurs qualifications dans des conditions d'exploitation souvent marquées par le racisme et le sexisme (Li cité dans Guo, 2015, p. 242) ; puis, le salaire des immigrants issus des minorités visibles est moindre également (p. 244).

En plus, l'accessibilité à divers emplois est affectée. Les personnes racialisées sont plus susceptibles d'être concentrées dans des professions peu qualifiées, telles que la vente, les services et l'industrie manufacturière (Guo, 2015, p. 246). Ces dernières ont des taux d'emploi plus faibles que les Canadiens de souche (Guo, 2015, p. 246). Elles sont moins susceptibles d'occuper des postes de direction et des professions libérales (Guo, 2015, p. 246). Les exemples mentionnés ci-dessus se rapportent aux effets de la discrimination raciale sur les personnes qui la subissent. Ceux-ci ont aussi un impact sur le marché du travail, puisqu'en renonçant à engager ou soutenir des individus appartenant à certains groupes sociaux, certaines entreprises pourraient comporter des coûts de main-d'œuvre qui sont élevés, ce qui pourrait réduire leur profit potentiel (OCDE, 2008, p. 170).

La discrimination raciale et sexiste a aussi un impact sur la société canadienne. En effet, plusieurs lois ont été mises en place pour donner la possibilité à chaque individu d'être respecté et de s'épanouir au sein de la société canadienne. La loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur le sexe, la race, etc. (De La Justice, 2025). Selon cette loi, les Canadiens ne devraient pas subir de la discrimination dans l'environnement de travail tels que le gouvernement fédéral, des gouvernements des Premières Nations, les entreprises privées réglementées par le gouvernement fédéral, etc. (Direction des services législatifs, 2025). En d'autres termes, les employeurs doivent s'assurer que leurs employés soient traités de façon juste et équitable (Direction des services législatifs, 2025a).

En effet, la loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada exige que les employeurs mettent en place des mesures pour soutenir les groupes marginalisés tels que les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones (Commission de la fonction publique du Canada, 2016). Malgré cela, certains groupes subissent des traitements injustes au sein de la société canadienne. La discrimination raciale comme d'autres types de discrimination ne sont que des problèmes individuels, mais aussi des problèmes de société. Cela démontre que la souffrance personnelle et la perte d'opportunités équitables sont ressenties par toutes les membres d'une société.

La discrimination raciale entraîne des conséquences psychologiques, telles que la dépression majeure et l'anxiété (Franklin & al., 2006, p. 18). Selon l'étude de Franklin & al. (2006), les Afro-Américains ont subi un traitement significativement plus injuste et éprouvé un niveau de stress

chronique supérieur à celui rapporté par les personnes blanches (p. 18). Afin de faire face au stress, à la violence émotionnelle et aux traumatismes psychologiques générés par le racisme, certains individus de groupes racialisés ont développé une force intérieure, une résilience et une foi spirituelle (Franklin & al., 2006, p. 25). Ces ressources ont permis à plusieurs générations d'adopter des mécanismes d'adaptation efficaces et d'affronter ces épreuves (Franklin & al., 2006, p. 25). La résilience se définit comme la capacité à s'adapter avec succès malgré la présence de risques importants ou menaçants (Franklin & al., 2006, p. 25). Ces modes d'adaptation, construits de manière culturelle et appris dès le plus jeune âge dans le cercle familial et à l'école, constituent la base de la résilience tout au long de l'enfance à l'âge adulte (Franklin & al., 2006, p. 18).

L'une des conséquences sociales de la discrimination raciale est l'isolement social (Nelson & al., 2021, p. 15). D'après une étude sur les stratégies utilisées par les femmes face à la discrimination raciale et sexiste, l'isolement social constitue un mécanisme d'adaptation lié au désengagement (Nelson & al., 2021, p. 15). Ce dernier a pour objectif de limiter les effets psychologiques du racisme sexiste, tout en pouvant réduire le soutien émotionnel et renforcer l'intériorisation de geste raciste et sexiste, ce qui peut augmenter la détresse psychologique (Nelson & al., 2021, p. 15).

Revue de littérature

Dans le contexte canadien, les femmes appartenant à des minorités visibles, et en particulier les femmes noires, ont été souvent soumises à diverses pratiques discriminatoires en milieu de travail en raison du racisme institutionnalisé influencé par des stéréotypes (Dei & Hilowle, 2018, p. 123). Les stéréotypes raciaux se réfèrent à des idées fixes sur des personnes, généralement basées sur des informations insuffisantes ou erronées sur ces personnes (Gupta, 1996, p. 10). Ces derniers

sont à la base du racisme systémique qui désigne la façon dont une société produit et perpétue des inégalités entre groupes raciaux à travers ses décisions et traitements appliqués aux individus. Ces différences ne sont pas naturelles ni propres à la condition humaine. Elles résultent de choix économiques, culturels et politiques. Elles résultent de l'interaction entre la façon dont les races sont socialement construites (racialisation), les normes et mécanismes institutionnels (structures), ainsi que les choix effectués par les personnes œuvrant au sein de ces systèmes sociaux (personnel) (Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System, 1995, p. 43).

Lorsque le racisme systémique existe dans le milieu de travail, c'est-à-dire la structure réplique des injustices fondées sur la discrimination raciale, il peut arriver que les personnes en position de pouvoir aient des comportements négatifs basés sur des préjugés et stéréotypes envers les personnes de couleur (Gupta, 1996, p. 13). Les femmes racialisées font face à une discrimination fondée à la fois sur leur race et sur leur genre. Les stéréotypes dont elles font face illustrent l'intersection entre racisme et sexisme, autrement dit le phénomène de sexisme racialisé (Mukkamala & Suyemoto, 2018, p. 33). Ces perceptions peuvent inconsciemment influencer le traitement injuste en milieu de travail.

Dans le cadre de cette recherche, quatre types de préjugés ont été pris en considération :

Premièrement, le stéréotype selon lequel les personnes racialisées sont inférieures. Cette perspective idéologique de la suprématie blanche est la principale source d'exclusion des groupes marginalisés qui font face à l'oppression dans plusieurs aspects de leur vie (Nangia & Twinkle, 2021, p. 155). Selon cette idéologie de la suprématie blanche, la blancheur reflète la supériorité, donc les personnes de couleur ou les autochtones sont perçus comme inférieurs (Nangia & Twinkle, 2021, p. 154). Guo (2015) indique que les compétences et les connaissances des

immigrants récemment établis au Canada sont évaluées en fonction de leurs origines ethniques et nationales, reproduisant le privilège et la domination blanche (p. 246). Nangia & Twinkle (2021) souligne que due à ces difficultés d'accès au marché du travail, plus de femmes de couleur ont également dit d'avoir accepté des emplois dont les qualifications étaient inférieures à celles des femmes blanches (p. 156).

Deuxièmement, les personnes racialisées sont souvent exclues d'autres groupes (Nangia & Twinkle, 2021, p. 155). L'appartenance à un groupe crée une identité sociale et un sentiment d'appartenance au monde social (Nangia & Twinkle, 2021, p. 155). Selon Tajfel et Turner (1979) l'identité sociale se réfère à la conscience d'appartenir à des groupes sociaux ainsi qu'aux émotions et évaluations associées (Zanon, 2014, p. 26). Tajfel et Turner (1979) mentionnent que chaque individu se catégorise dans divers groupes (p. 36). La catégorisation sociale sert de moyen pour se définir soi-même et déterminer la position de l'individu dans la société (Tajfel & Turner, 1979, p. 36). Selon la théorie de l'identité sociale, les individus se répartissent en deux groupes : le groupe d'appartenance (nous) et le groupe d'exclusion (eux) (Tajfel & Turner, 1979, p. 33). Les gens sont plus susceptibles de favoriser les membres du groupe d'appartenance au détriment des membres du groupe d'exclusion, ce qui mène à la discrimination (Nangia & Twinkle, 2021, p. 155). La catégorisation de la race crée l'impression d'une dynamique entre « nous et eux » dans laquelle le groupe d'exclusion est séparé du « notre » groupe (Nangia & Twinkle, 2021, p. 155). Ainsi, des concepts tels que la race, l'ethnicité et la nation créent des stéréotypes et encouragent la discrimination qui mène à l'oppression des groupes marginalisés (Nangia & Twinkle, 2021, p. 155). Par exemple, Boulet & al. (2022) ont constaté que les candidats racialisés doivent envoyer environ 50 % plus de candidatures pour être invités à un entretien que les candidats du groupe

majoritaire (p. 38). Cette théorie peut expliquer comment les personnes racialisées peuvent être perçues comme faisant partie du groupe d'exclusion.

De plus, la théorie de l'identité sociale de Tajfel et Turner permet de comprendre les effets que d'avoir l'impression de faire partie du groupe d'exclusion peut avoir sur un individu. En effet, Tajfel et Turner stipulent que l'identité sociale positive se construit lorsqu'une personne se voit tout aussi valorisante que les autres, en renvoyant ainsi à l'effet miroir (Tajfel & Turner, 1979, p. 43). Victimes de discrimination raciale au travail ou hors travail, de nombreuses personnes vont parfois incorporer le point de vue de l'opresseur sur elles-mêmes et sur leur groupe d'appartenance (Cénat & al., 2022, p. 120). Par exemple, certaines personnes noires intériorisent l'expérience liée à la discrimination raciale, ce qui affecte leur estime de soi et leur perception d'elles-mêmes (Cénat & al., 2022, p. 120). Comme constaté, l'expérience de discrimination vécue par les personnes racialisées est influencée par leur identité sociale au sein de la société. Cette identité conduit à des situations dans lesquelles elles ne sont pas traitées de la même manière que les autres, mais sont plutôt perçues comme exclues. Les résultats de la recherche démontrent que le concept de « nous versus eux » s'inscrit non seulement comme un processus social, mais aussi comme un préjugé. En tant que processus, il contribue à la construction de frontières symboliques entre les groupes, en valorisant l'appartenance au groupe majoritaire (« nous ») tout en marginalisant les groupes perçus comme différents (« eux »). Toutefois, ce mécanisme dépasse la simple catégorisation sociale, puisqu'il repose également sur des biais inconscients négatifs. En ce sens, il constitue un préjugé, car il reflète et perpétue des attitudes négatives à l'égard d'un groupe spécifique, les femmes racialisées. Ces dernières sont ciblées non seulement en raison de leur appartenance raciale, mais aussi de leur genre.

Troisièmement, ces préjugés soutiennent que les femmes ne sont pas aussi qualifiées que les hommes. Algner & Lorenz (2022) ont constaté que les femmes au pouvoir sont jugées moins efficaces que les hommes (p. 3). Selon ces auteurs, les femmes sont souvent perçues comme ayant moins de compétences requises pour être un leader dans le milieu de travail; en outre, les performances professionnelles des femmes sont davantage examinées (Algner & Lorenz, 2022, p. 3). La perception de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes dans le monde professionnel s'appuie sur un héritage historique complexe, façonné par des croyances sociales, culturelles et religieuses. Historiquement, les hommes étaient désignés comme chasseurs, tandis que les femmes étaient reléguées aux tâches domestiques (Poeschl, 2003, p. 107). Cette division des rôles s'est prolongée à travers différentes civilisations, renforçant l'idée que les activités intellectuelles et productives relevaient exclusivement du masculin. Diverses théories ont alors émergé pour justifier cette prétendue infériorité féminine (Poeschl, 2003, p. 110). Charles Darwin, par exemple, considérait la supériorité masculine comme un fait naturel et universel, affirmant que l'homme surpassait la femme dans toutes ses entreprises (Poeschl, 2003, p. 111). L'industrialisation a marqué un tournant avec l'arrivée massive des femmes dans les usines, mais leur travail y était souvent perçu comme moins qualifié et moins valorisé, limité à des tâches répétitives et faiblement rémunérées (Poeschl, 2003, p. 115). Malgré les progrès réalisés au cours du XXe siècle, les stéréotypes demeurent : les femmes sont encore souvent associées à des compétences dites « douces », et leur capacité à occuper des postes de direction continue d'être mise en doute (Poeschl, 2003, p. 110).

Quatrièmement, elles sont considérées en tant que femmes avant d'être des employées. Selon Bobbitt-Zeher (2011), l'un des stéréotypes qui menacent l'image de la femme au sein du milieu du travail est lorsque cette dernière a le rôle d'épouse et de mère. Elle peut être vue comme une employée moins fiable (p. 771). La fiabilité est remise en question particulièrement dans les cas de grossesse ou de maternité (p. 772). En outre, l'idée que les femmes sont des mères et émotives a une influence sur la perception des employeurs (Bobbitt-Zeher, 2011, p. 772). La civilisation occidentale a longtemps été marquée par la croyance selon laquelle les femmes étaient ainsi perçues comme les principales responsables de l'éducation des enfants (Poeschl, 2003, p. 109). Durant la Révolution industrielle, certains discours s'appuyaient sur des arguments biologiques affirmant que le corps féminin était plus fragile que celui des hommes. On prétendait notamment que le travail en usine pouvait nuire à la poitrine et aux organes reproducteurs des femmes, les rendant incapables à allaiter ou à donner naissance à des enfants en bonne santé, des idées qui influencent encore aujourd'hui la perception du rôle des femmes dans le monde professionnel (Poeschl, 2003, p. 108). Ces croyances ont contribué à l'émergence d'un biais appelé « *Maternity Wall Bias* » (biais du mur maternel), selon lequel les femmes sont considérées comme moins compétentes et moins investies dans leur carrière après avoir eu des enfants (Williams & al., 2022, p. 30). Ce biais est reconnu comme l'une des formes les plus marquées de discrimination fondée sur le genre (Williams & al., 2022, p. 30). Selon une étude menée en 2018 sur ce biais dans la profession juridique par Williams & al. (2022), près de 80 % des hommes ont indiqué que la parentalité n'affectait pas négativement leur compétence perçue. En comparaison, ce chiffre s'élève à 44 % chez les femmes blanches et à 51 % chez les femmes racialisées (p. 30). Comme observé, ce stéréotype continue d'exercer une influence notable dans le milieu professionnel. Comme constaté, ces quatre préjugés démontrent l'impact des stéréotypes sur la perception des

femmes racialisées dans le milieu professionnel. Leur influence s'étend non seulement à l'environnement de travail, mais également aux interactions quotidiennes vécues par ces femmes.

En outre, Bhattacharyya & Berdahl (2023) ont étudié les réponses possibles aux préjugés. Ils identifient trois types de réactions potentielles chez les femmes de couleur confrontées à un sentiment d'invisibilité face aux préjugés. La première est la voie du retrait (*Withdrawal Response Pathway*) : lorsque les femmes de couleur ressentent de la honte, elles tendent à s'isoler (p. 1085). La deuxième renvoie à la voie de réponse par approche (*Approach Response Pathway*) : sous l'effet de la colère, ces femmes adoptent une attitude de résistance active (p. 1086). Enfin, la voie pragmatique (*Pragmatic Response Pathway*) correspond à des situations où, après avoir maintes fois ressenti l'invisibilité, elles attribuent ce phénomène à des causes structurelles. Toutefois, ces causes ne traitent pas le problème sous-jacent et mènent souvent à des processus d'autorégulation qui modulent leurs réactions (Bhattacharyya & Berdahl, 2023, p. 1087).

Selon l'OCDE (2008), les renseignements limités sur les aptitudes des employées sont la principale source de discrimination (p. 169). Car ces dernières combinées avec les préjugés peuvent faire en sorte que les employeurs aient une perception erronée de leurs travailleurs (OCDE, 2008, p. 170). Pour réduire l'impact des préjugés et le manque de renseignement sur leurs employés, les employeurs peuvent apprendre à les connaître davantage. Cet exercice peut permettre d'apporter un changement au niveau des attitudes implicites en créant de nouvelles associations mentales plus positives (Vezzali & Stathi, 2020, p. 79).

Analyser les trois réponses ou réactions décrites ci-dessus permettra de comprendre que les conséquences des pratiques discriminatoires que subissent les femmes racialisées en milieu de travail. Boulet & al. (2022) démontrent que la discrimination affecte la santé mentale pour tous les groupes ethniques, tant les hommes que les femmes (p. 38). La discrimination peut également affecter le bien-être psychologique (Boulet & al., 2022, p. 38). Non seulement les femmes racialisées peuvent se sentir invisibles, mais elles peuvent aussi vivre d'autres conséquences psychologiques telles que la dépression et l'anxiété (Boulet & al., 2022, p. 38). La recherche permettra d'avoir une meilleure compréhension des effets psychologiques que ces femmes vivent en raison des préjugés.

Ces préjugés peuvent se manifester, entre autres, par des microagressions. Les microagressions sont des propos ou comportements négatifs adressés à une ou plusieurs personnes appartenant à un groupe social spécifique (Torino & al., 2019, p. 3). Elles peuvent exprimer un biais, de façon implicite ou explicite (Torino & al., 2019, p. 3). Il y a trois types de microagressions à prendre en considération. Tout d'abord, les microassauts sont une action verbale, non verbale ou environnementale qui transmet des attitudes discriminatoires ou biaisées (Torino & al., 2019, p. 4). Puis, les micro-insultes sont des comportements involontaires ou des commentaires verbaux qui convoitent de l'impolitesse, de l'insensibilité ou qui dénigrent l'héritage ou identité d'une personne (Torino & al., 2019, p. 4). De plus, les micro-invalidations sont des commentaires ou comportements verbaux qui excluent, nient ou rejettent les pensées, sensations ou réalités expérientielles psychologiques du groupe cible (Torino & al., 2019, p. 4).

Ces stéréotypes ont des effets néfastes s'ils sont considérés dans une matrice d'intersectionnalité au croisement du racisme et sexisme. Crenshaw (1989) affirme que l'intersectionnalité augmente les effets de ce que les femmes noires doivent traverser lorsqu'elles sont confrontées au racisme et au sexisme (p. 140). L'intersectionnalité signifie que toutes les personnes ont des identités sociales multiples concordantes où chacune de ces identités est enracinée dans une certaine forme d'inégalité ou de pouvoir (Praveen & Twinkle, 2021, p. 164). Ces identités reflètent les caractéristiques du groupe social auquel elles appartiennent (Praveen & Twinkle, 2021, p. 164). L'étude de Praveen & Twinkle (2021) illustre que l'intersection de deux, trois ou quatre identités sociales augmente de manière significative la discrimination dans l'environnement de travail (p. 164). Crenshaw (1989) mentionne que les lois antidiscriminatoires et les tentatives du système judiciaire pour remédier à la discrimination sont limitées et fonctionnent sur un axe unique, ne prenant en compte qu'une identité à la fois, ce qui affecte négativement la réalité des femmes noires (p. 149). Selon Praveen & Twinkle (2021), les conséquences à la discrimination vont de la diminution de l'estime de soi (p. 154), au sentiment de ne pas être suffisamment compétentes (p. 154), à la réduction de salaire, etc. (p. 152). Analyser les expériences des participantes sous une matrice intersectionnelle permettra de mieux comprendre et de mettre en évidence l'impact de ces préjugés sur les femmes racialisées.

Shalla & Clement (2007) affirment que la discrimination raciale sous-utilise les ressources humaines au sein de la société et crée des souffrances personnelles pour les victimes (p. 209). En effet, les divisions et les tensions raciales dans le milieu de travail ne dépendent pas seulement des préjugés des employeurs ou des travailleurs, mais des inégalités qui se produisent et qui existent au niveau organisationnel et collectif également (Shalla & Clement, 2007, p. 209). La racialisation

sur le marché du travail canadien fait partie du contexte social plus large dans lequel le privilège des Blancs, particulièrement des hommes blancs, crée les conditions d'intégration ou de la distanciation des autres groupes (p. 217). Ce qui fait en sorte que les femmes et les personnes de couleur sont sous-représentées dans la plupart des postes mieux rémunérés (Shalla & Clement, 2007, p. 217). Ce projet de recherche permettra d'en apprendre davantage sur le contexte social, qui a un impact sur la racialisation sur le marché du travail.

Si les recherches sur la question de la discrimination raciale en milieu professionnel mettent l'accent sur l'environnement de travail en général, il est, toutefois, difficile de trouver une telle analyse sur le secteur privé et surtout une comparaison entre les secteurs privé et public. Selon une enquête sociale générale de 2016 sur la discrimination concernant les groupes marginalisés en milieu de travail au Canada, les résultats ne distinguent pas les secteurs public et privé (Praveen & Twinkle, 2021, p. 147). Malgré les lois promulguées telles que l'Équité en matière d'emploi (Commission de la fonction publique du Canada, 2016), la fonction publique demeure un milieu de travail dont la discrimination existe et persiste. En 2020, un recours collectif a été déposé devant la Cour fédérale du Canada, soulignant la discrimination des employés fédéraux noirs au sein de la Fonction publique du Canada (Amnistie internationale Canada, 2024). Ce travail permettra de compléter ce manque de données et perspectives sur le secteur privé, en comparant les secteurs privé et public en apprenant davantage sur la discrimination envers les femmes racialisées et sur les types de préjugés qui les affectent. Il permettra également de mettre en évidence les limites des lois canadiennes mises en place pour combattre la discrimination envers les femmes racialisées, ou plutôt leur (in)efficacité, tant dans le secteur privé que le secteur public.

En outre, les effets psychologiques et économiques de ces formes de discrimination envers les femmes racialisées sont très importants au-delà des séquelles sociales. Boulet & al., (2022) dans leur ouvrage, analysent les conséquences psychologiques de la discrimination qui vont de la santé mentale, aux problèmes de consommation d'alcool, à une diminution de la satisfaction au travail et des performances (p. 40). Selon Praveen & Twinkle (2021), les microagressions dans l'environnement de travail peuvent entraîner des conséquences psychologiques telles que l'estime de soi et l'augmentation du sentiment de ne pas être suffisamment compétent pour le poste (p. 154). Mon travail permettra d'approfondir davantage l'analyse sur les effets psychologiques, en plus de vérifier si les formes d'assimilation sont un moyen que les femmes racialisées utilisent pour se sentir acceptées dans la société (p. 679).

Plusieurs études (références) examinent les conséquences économiques défavorables que la discrimination raciale et sexiste peut avoir sur les femmes racialisées. Praveen & Twinkle (2021) souligne que les personnes racialisées ayant une qualification similaire aux personnes blanches gagneraient jusqu'à 25 % de moins que les personnes blanches (p. 152). Bien que l'écart salarial entre les femmes et les hommes ait diminué, les auteurs citent que les femmes sont toujours moins payées que les hommes, mais l'écart salarial demeure particulièrement important entre les hommes et les femmes de couleur (p. 152). En 2015, les femmes racialisées gagnaient 59 cents pour chaque dollar gagné par les hommes blancs, tandis que les femmes blanches gagnaient 67 cents pour chaque dollar gagné par les hommes blancs (Block & al., 2019, p. 4). L'écart salarial s'explique notamment par le fait que les femmes occupent souvent des emplois moins bien payés, travaillent plus fréquemment dans des postes à temps partiel et sont confrontées à des préjugés de la part des employeurs (Nangia & Twinkle, 2021, p. 150). Ces auteurs constatent que malgré une légère

amélioration entre 1996 et 2006 dans certains groupes ethniques, il y a toujours un écart salarial persistant entre les hommes et les femmes racialisées nés au Canada et leurs homologues blancs (p. 152). De plus, leur progression de carrière peut être inférieure à celle des femmes blanches (Nangia & Twinkle, 2021, p. 156). Plus de recherches sont nécessaires pour mettre l'emphase sur les effets économiques des préjugés sur les femmes racialisées au milieu de travail. Les effets sociaux de ces pratiques discriminatoires envers les femmes racialisées doivent être pris en considération également. En effet, les études montrent que ces femmes sont parfois amenées à croire qu'elles doivent changer d'apparence ou de mode de vie pour être mieux acceptées dans le lieu de travail (Bhattacharyya & Berdahl, 2023, p. 1084).

Comme constaté, les préjugés et leurs conséquences envers les femmes racialisées sont diverses et dépendent du contexte. De nombreuses recherches abordent ce sujet, mais il demeure essentiel d'approfondir la compréhension de leur impact afin de mieux cerner l'expérience vécue par ces femmes. L'un des objectifs de cette thèse consiste à analyser en détail les répercussions des préjugés sur les femmes racialisées interviewées pour mieux en saisir les effets. J'envisage également d'examiner dans quelle mesure ces répercussions varient selon le secteur d'activité, qu'il soit privé ou public. Par ailleurs, ma recherche portera sur les législations ainsi que les mesures mises en place pour combattre la discrimination, afin de mieux saisir les progrès accomplis et les actions nécessaires pour résoudre les obstacles systémiques entravant l'application effective de ces lois. Cette étude vise à identifier la situation des femmes racialisées et à déterminer les mesures pouvant être prises afin d'améliorer leur intégration et leurs conditions dans le monde du travail.

Chapitre 3 : Résultats et analyse des entrevues

Ce chapitre est consacré à l'analyse thématique des résultats basés sur les questions posées lors des entrevues. Les résultats sont organisés autour de sept thèmes principaux suivants : les différentes formes des actes discriminatoires que ces femmes ont vécus, l'impact du point de vue psychologique, social et économique, les actions des employeurs pour lutter contre la discrimination, les préjugés au milieu de travail, la place et les sentiments des femmes racialisées au travail, la diversité et l'inclusion dans le milieu de travail ainsi que les recommandations formulées par les participantes pour renforcer la protection des femmes racialisées dans leur milieu professionnel.

Comme mentionné dans le chapitre méthodologique, nous avons rencontré 14 femmes racialisées employées dans le secteur public et 13 autres employées dans le secteur privé. Au début de la recherche, j'ai contacté une entreprise privée pour le recrutement des participantes pour cette recherche. La première (Quel est le titre de votre poste?) et la deuxième question (Travaillez-vous dans le secteur public ou privé?) me permettaient de donner la possibilité aux participantes de se présenter et de préciser le titre de leur poste, ainsi que la sphère de leur travail, soit le secteur public ou privé. Elles ont toutes accepté de signer le consentement écrit, mais ont demandé de garder leur anonymat, pour éviter toute répercussion sur leur poste. La question du consentement et de l'anonymat a été abordée au début de chaque entretien. Cette étape a permis aux participantes de poser des questions sur le formulaire de consentement, de le signer, puis de confirmer leur volonté de poursuivre l'entrevue. Après cette discussion, toutes les participantes ont affirmé se sentir à l'aise de participer, en étant assurées que leurs renseignements personnels ne resteraient pas divulgués. La troisième question (Avez-vous été victime ou témoin d'actions ou de comportements

discriminatoires racistes dans votre environnement de travail? Si oui, de quelle manière? Veuillez illustrer cela avec des exemples concrets?) m'a permis d'identifier les différents actes discriminatoires vécus par les participantes, d'en apprendre davantage sur leur expérience professionnelle, ainsi que de repérer les similarités et les différences. La quatrième question (Comment ces actions ou comportements vous ont-ils affectés du point de vue psychologique, social et économique?) a permis aux participantes d'expliquer comment les actes discriminatoires ont impacté leur vie sur les plans psychologique, social et économique. Cette question visait à mieux cerner les répercussions et les conséquences que la discrimination engendre chez les femmes racialisées. La cinquième question (Qu'est-ce que votre employeur a fait ou mis en place pour vous soutenir?) m'a aidée à déterminer comment les employeurs interviennent lorsque les participantes sont confrontées à de la discrimination. Elle m'a permis également d'analyser l'influence des employeurs sur l'appui offert aux employées racialisées et d'observer les mesures qu'ils avaient mises en place afin de garantir un milieu de travail sécuritaire et respectueux pour les femmes racialisées. La sixième question (Quels sont les préjugés dont vous faites face le plus souvent dans votre environnement de travail?) visait à recenser les préjugés expérimentés par les participantes, afin de déterminer s'ils correspondaient aux quatre types de préjugés identifiés dans le chapitre 2, ainsi que d'identifier d'autres préjugés auxquels elles auraient été confrontées. La septième question (En tant que femme racialisée, comment vous sentez-vous au travail (en sécurité, respectée, intimidée ou menacée par qui que ce soit ?) visait à évaluer le ressenti des participantes au sein de leur environnement professionnel, notamment afin de déterminer s'elles se sentaient en sécurité, respectées, intimidées ou menacées dans ce contexte. La huitième (Est-ce que les politiques aident à créer un environnement de travail inclusif?) et neuvième question (Qu'est-ce que les employeurs devraient faire pour protéger les femmes racialisées au sein de leur

milieu de travail?) m'ont aidée à mieux saisir l'impact des politiques ainsi que celui des notions de diversité et d'inclusion. L'objectif était d'évaluer comment ces éléments influent sur la vie professionnelle des femmes racialisées. La dixième question a mis en lumière les recommandations proposées par les participantes afin de mieux protéger les femmes racialisées sur leur lieu de travail. Grâce à cette question, des suggestions concrètes ont été recueillies, offrant des pistes pour favoriser l'épanouissement professionnel des femmes racialisées.

Les différentes formes des actes discriminatoires

La troisième question fut la suivante : avez-vous été victime ou témoin d'actions ou de comportements discriminatoires racistes dans votre environnement de travail? Si oui, de quelle manière? Veuillez illustrer cela avec des exemples concrets?

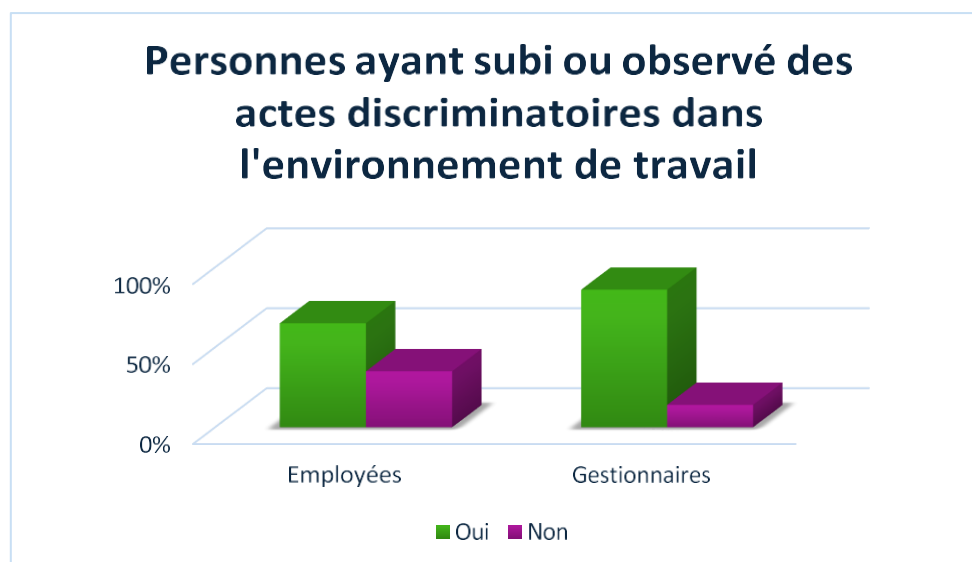


Fig. 1. Personnes ayant subi ou observées des actes discriminatoires dans l'environnement de travail

Parmi les employées rencontrées, 65% d'entre elles (ou bien 13 participantes issues des secteurs public et privé) ont indiqué d'avoir été confrontées à des comportements discriminatoires à

caractère raciste sur le lieu de travail. Les actes discriminatoires décrits par les participantes étaient variés et j'ai recensé les trois suivants:

Premièrement, ces actes discriminatoires, tels que le refus d'accès à des formations, l'exclusion de projets stratégiques ou l'attribution systématique de tâches subalternes, ont impacté négativement les possibilités d'avancement professionnel de ces femmes. Ainsi, au moins 35% des participantes (7 sur 20) ont déclaré ne pas avoir été prises en considération pour des promotions en raison de leur race, bien qu'elles possèdent le niveau d'éducation requis. Une participante venant du secteur privé a indiqué que, dans son milieu de travail, les personnes blanches ont davantage de possibilités d'accéder à des postes de gestion avec un diplôme d'études secondaires comparativement aux personnes racialisées titulaires d'un diplôme universitaire. Certaines ont dit avoir observé leurs collègues racialisées tenter de progresser dans leur parcours professionnel, sans toutefois recevoir le soutien nécessaire pour y parvenir. Par exemple, une participante du secteur public a signalé qu'une femme racialisée enceinte n'avait pas bénéficié d'un aménagement de sa formation, bien qu'elle ne se sentît pas bien en raison de sa grossesse. Cette formation lui aurait permis d'avoir une promotion, qu'elle n'a pas eue.

Deuxièmement, les actes discriminatoires s'exprimaient à travers l'humiliation publique. Deux participantes ont mentionné s'être faites crier devant leurs collègues par leurs gestionnaires qui insultaient la qualité de leur travail. Dans le secteur privé, une participante a rapporté qu'elle était la seule personne noire dans son environnement de travail. Son superviseur l'ignorait systématiquement lors des salutations, réservant ses "bonjour" à tous les autres collègues blancs. Lorsqu'elle posait des questions, il lui répondait rarement et lorsqu'il le faisait, il adoptait un ton infantilisant et agressif, criant sur elle « comme si elle était un enfant ». Environ 25 % des

participantes (5 sur 20) ont indiqué avoir été témoins de comportements discriminatoires à caractère raciste sur leur lieu de travail.

D'autres fois, ces actes discriminatoires se formulaient en tant que commentaires explicitement racistes. Certaines participantes ont dit avoir été exposées à des commentaires racistes de leur superviseur ou collègues comme « elle a des plans de n* », « l'équipe des immigrants », « ce n'est pas permis, car tu es une personne de couleur », « ils sont des attaquants » ou « ils prennent les choses trop personnelles ». Une participante qui travaille dans le secteur public a dit « Ces personnes disent des propos racistes devant moi ne réalisant pas qu'elles les disent devant une personne racialisée ». Notre interlocutrice souligne ainsi le caractère décomplexé de ces commentaires, où la discrimination raciale est tellement ancrée que ses superviseurs/collaborateurs ne la perçoivent même pas comme un problème. Les remarques peuvent être formulées autant par les clients que par les collègues ou les responsables. Par exemple, une participante qui travaille dans le secteur public s'est fait dire par un client : « Merci pour tout! C'est dommage que tu sois noire, tu travailles bien. »

Troisièmement, la moquerie est une autre forme de discrimination ressortie lors de nos entrevues. Une participante a mentionné qu'une collègue s'est moquée d'une autre collègue racialisée en raison de son habit d'origine. À cause de ce traitement discriminatoire, la collègue racialisée s'est mise à pleurer. Une autre participante a mentionné qu'elle s'est fait moquer par une collègue en raison de son accent. Un seul cas signalé concerne une femme victime d'une agression physique commise par une gestionnaire, qui lui aurait saisi le visage avec violence parce qu'elle n'était pas

satisfaite du travail de la participante. Par crainte de représailles, la participante n'a rien dit à personne.

Parmi les gestionnaires, 86% des participantes (6 sur 7) ont indiqué avoir été confrontées à des comportements discriminatoires à caractère raciste sur le lieu de travail.

Plus que la majorité (71%) des participantes gestionnaires (5 sur 7) ont dit avoir fait face à des commentaires racistes et sexistes tels que « tu es chanceuse que tu as été embauchée à cause de la loi », se référant à la loi sur l'équité en matière d'emploi; d'autres fois, ces commentaires étaient formulés de la manière suivante : « maintenant, je comprends pourquoi tu es un cadre », « tu as eu ton emploi parce que tu es une femme racialisée, c'est ton moment de briller », « tu es plus qu'un beau visage » ou « *Chen in the armor* » qui est un personnage du jeu vidéo *Black Myth: Wukong* inspiré d'un roman classique chinois (Gamesci.cn.,n.d.). Les commentaires racistes ci-dessus reflètent l'un des préjugés analysés dans le chapitre 2 de cette thèse, selon lequel les personnes racialisées sont inférieures. En ce sens, toute réalisation pour ces femmes racialisées est considérée comme une exception et donc non méritoire. Cette perspective idéologique de la suprématie blanche est la principale source d'exclusion des groupes marginalisés qui font face à l'oppression dans plusieurs aspects de leur vie (Nangia & Twinkle, 2021, p. 155). Ces derniers démontrent que l'idée que ces femmes racialisées ont eu leur poste de superviseur non en raison de leurs compétences, mais plutôt en raison des opportunités créées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette dernière encourage les employeurs à accroître leur représentativité des quatre groupes désignés (Autochtones, les personnes handicapées, les femmes et les membres des minorités visibles) qui font l'objet de discrimination et de barrières systémiques dans le milieu de travail (Commission de la fonction publique du Canada, 2016). Pourtant, l'appartenance à un

groupe désigné ne garantit pas l'accès à un emploi au sens de cette loi. Le candidat doit impérativement démontrer qu'il possède les compétences et qualifications requises pour le poste (Commission de la fonction publique du Canada, 2016). De plus, le manque de reconnaissance professionnelle vécu par les gestionnaires racialisées peut se manifester d'autres façons. Par exemple, une participante a rapporté d'avoir collaboré avec un collègue sur un projet, mais ses interventions étaient systématiquement remises en question. Lorsqu'elle exerçait son rôle de superviseur et prenait des décisions, son collègue sollicitait l'avis d'autres superviseurs afin de valider l'option retenue.

Les actes discriminatoires se manifestent par les menaces également. Une participante travaillant dans le secteur privé a signalé avoir été confrontée à des menaces de la part d'hommes blancs en raison de son opinion sur les attentats du 7 octobre 2023, ce qui a entraîné beaucoup de tension au sein de l'environnement de travail. Elle a rapporté que c'était la première fois qu'elle vivait l'expérience d'être une minorité visible et qu'elle s'est retrouvée isolée dans ce contexte. Il semblerait que même lorsqu'une femme racialisée atteint un poste de gestion, elle peut être confrontée à des situations entraînant la censure ou la suppression de son opinion.

Parmi les gestionnaires, deux participantes travaillant dans le secteur privé ont indiqué avoir été témoins de comportements discriminatoires à caractère raciste sur leur milieu de travail. Une participante a mentionné avoir vu une femme noire se faire rabaisser en raison de son apparence. Le commentaire fut « Qu'est-ce qui se passe avec tes cheveux? » Trois participantes travaillant dans les secteurs public et privé ont indiqué avoir observé que des personnes racialisées étaient

parfois l'objet de moqueries ou de traitements irrespectueux en raison de leur accent. En conséquence, elles ont tenté de modifier leur accent afin de favoriser leur acceptation.

Ainsi, nos entrevues montrent que tant les gestionnaires que les employés dans les secteurs privé et public ont vécu des expériences similaires d'actes discriminatoires, notamment sous forme de commentaires et des moqueries, que ce soit en tant que victimes directes ou des témoins de ces actes. La plupart des employées semblent principalement faire face au manque d'opportunités d'avancement professionnel, tandis que les gestionnaires sont davantage confrontés à des remarques discriminatoires. Selon les entretiens réalisés, il semblerait que les actes discriminatoires observés à caractère sexuel sont similaires pour les gestionnaires des secteurs privé et public. Deux participantes, une gestionnaire et une employée, ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel. Afin de préserver leur anonymat, aucun autre détail ne sera communiqué. Dans l'ensemble, les actes discriminatoires décrits par les interviewées (gestionnaires et employées) évoluent de paroles aux actes concrets.

Des éléments spécifiques liés aux actes discriminatoires ont été relevés à partir des entretiens. Tout d'abord, selon l'expérience vécue par deux participantes travaillant dans le secteur public, les actes discriminatoires sont plus fréquents dans les milieux francophones que dans les milieux anglophones. Selon elles, les personnes racialisées semblent bénéficier d'un traitement plus équitable dans les environnements anglophones. L'une des participantes rapporte avoir été victime de discrimination de la part de son chef d'équipe québécois en raison de ses origines françaises, recevant des remarques sur son français européen, telles que : « Tu penses que ton français est supérieur ». Ce même chef aurait également tenu des propos offensants lors d'une formation : «

Vous les n* », ce qui a renforcé le sentiment d'exclusion de la participante, qui se sent davantage acceptée dans le milieu anglophone. La seconde participante partage l'avis que les environnements de travail anglophones offrent plus d'opportunités aux personnes racialisées que les milieux francophones. Elle précise avoir trouvé davantage de possibilités d'emploi dans la province anglophone où elle réside actuellement, contrairement à son expérience dans une province francophone où ses efforts pour progresser dans sa carrière n'ont pas abouti.

De plus, la discrimination au travail ne touche pas uniquement les employés ou les gestionnaires ; elle peut également concerner les clients. À titre d'exemple, une participante œuvrant dans le secteur de la santé explique que les professionnels de santé noirs ressentent fréquemment le besoin de défendre les patients noirs, qui risquent de ne pas recevoir des soins appropriés à cause de préjugés. Cette participante a d'ailleurs mentionné avoir accompagné certains patients, notamment des personnes immigrantes ou vulnérables, afin de s'assurer qu'elles soient prises au sérieux par le personnel du système de santé.

Toutefois, ce n'est pas toutes les personnes interviewées qui ont déclaré avoir vécu ou avoir été témoins d'actes discriminatoires. C'est le cas pour trois participantes, dont deux travaillant dans le secteur privé et une dans le secteur public. Toutefois, l'une d'elles, employée dans le secteur public, a souligné que, bien qu'elle-même n'ait pas vécu de discrimination dans l'environnement de travail, elle considère la forte sous-représentation des personnes racialisées dans les postes de gestion comme une forme de discrimination raciale.

L'impact du point de vue psychologique, social et économique

Cette section analyse les réponses de nos interlocutrices basées sur les réponses données à la quatrième question, que fut la suivante : comment ces actions ou comportements vous ont-ils affectés du point de vue psychologique, social et économique?

Sur le plan psychologique, 89% des participantes (24 sur 27) travaillant dans les secteurs public et privé ont indiqué que les actes discriminatoires qu'elles ont vécus ont entraîné de l'anxiété, de la démotivation ainsi qu'un sentiment d'exclusion et de perte d'estime de soi. Deux participantes, l'une du secteur public et l'autre du secteur privé, ont indiqué avoir été tellement découragées qu'elles ont choisi de quitter leur poste. D'autres ont précisé que leur découragement provenait du fait que des employées blanches ont été promues avant elles, bien qu'elles aient été formées par ces dernières lors de leur intégration au sein de l'organisation. Une participante travaillant dans le secteur public a déclaré : « J'étais si découragé que j'ai commencé à douter de mes compétences. Ce découragement m'a amenée à arrêter de chercher d'autres opportunités d'emploi. » Une participante travaillant dans le secteur public a souligné que son niveau d'anxiété était tel qu'il a entraîné des troubles digestifs, des difficultés de sommeil et une perte de confiance en soi. Une autre, qui travaille aussi dans le secteur public, a précisé avoir été en arrêt de travail pendant deux mois. Enfin, une participante travaillant dans le secteur privé a rapporté avoir subi un burn-out, s'étant épuisée à force de vouloir constamment démontrer sa légitimité dans son poste.

Il est important de noter que toutes les participantes occupant des postes de gestion dans les secteurs public et privé ont déclaré avoir été affectées psychologiquement. Cependant, deux participantes parmi elles occupant de postes de gestion dans le secteur public ont mentionné

qu'elles ne laissent pas les actes discriminatoires subis ou observés les affecter, car elles ont grandi dans un environnement où elles étaient minoritaires. Elles ont déclaré d'avoir appris à faire face à des contextes discriminatoires et à défendre leurs droits. Selon elles, la discrimination n'a pas d'impact sur leur estime de soi. La résilience est un mécanisme qui explique comment les personnes s'adaptent et prospèrent face à l'adversité influencée par des facteurs sociaux, émotionnels et individuels (Cook & al., 2023, p. 2). Une résilience élevée est liée à une meilleure santé mentale (Cook & al., 2023, p. 2). Les témoignages de ces femmes racialisées, gestionnaires ou employées montrent que la discrimination raciale génère un stress émotionnel important, qui à son tour augmente le risque de problèmes de santé mentale (Mekawi & al., 2021, p. 155).

D'un point de vue économique, les participantes occupant des postes de gestion semblent relativement moins impactées que celles qui exercent des fonctions d'employée. Par exemple, 71 % des gestionnaires (soit 5 sur 7) déclarent ne pas avoir été affectées économiquement, incluant l'ensemble des gestionnaires du secteur public. En comparaison, seulement 30 % (6 sur 20) des employées déclarent ne pas être impactées économiquement. Veuillez noter que parmi les interviewées, une participante du secteur public n'a pas voulu élaborer sur l'impact de son expérience discriminatoire sur les points de vue économique et social.

Pour les personnes ayant subi un impact économique, voici quelques exemples observés dans les secteurs privé et public : la moitié des femmes interrogées occupant des postes d'employées ou de gestion ont mentionné que leur salaire est demeuré stable au fil des années, en particulier dans le secteur public, en raison de l'absence d'avancement ou de promotion. L'augmentation du coût de la vie a ainsi eu une incidence importante sur leur situation économique. Une personne occupant

un poste de gestion dans le secteur privé a rapporté une perte de salaire liée à de mauvaises références fournies par ses anciens employeurs lors de sa recherche d'emploi. De plus, une participante employée dans le secteur privé a dû financer elle-même ses formations, son employeur ayant refusé de les couvrir, alors que celles-ci étaient prises en charge pour ses collègues blancs. Une autre employée du secteur privé a indiqué s'être battue pendant plusieurs années pour obtenir une révision salariale, demande finalement acceptée par son nouveau superviseur, un homme noir, qui a pris le dossier en charge. Enfin, deux gestionnaires du secteur privé ont signalé avoir subi une perte de salaire consécutive à un licenciement résultant d'une situation de discrimination. Comme le démontrent les observations précédentes, les actes discriminatoires exercent également un impact sur le plan économique sur les femmes racialisées.

D'un point de vue social, les participantes occupant des postes d'employées dans les secteurs privé et public font face à des répercussions sociales comparables. Environ 44% des femmes enquêtées (12 sur 27 au total) disent de se sentir isoler dans leur environnement de travail. Une participante, travaillant dans le secteur public, a dit ce qui suit : « C'est comme s'il y a un mur social qui nous sépare du reste des employés ». Une autre a mentionné qu'elle ne se sentait soutenue que par les personnes de couleur dans leur milieu de travail. Certaines participantes des secteurs public et privé ont aussi mentionné qu'elles n'étaient pas invitées à des activités sociales organisées après le travail. Environ 26% des participantes (7 sur 27) ont indiqué préférer s'isoler, car elles ont tendance à se méfier de leurs collègues. L'une d'entre elles a souligné que depuis son expérience discriminatoire, elle a développé de l'anxiété sociale. Deux participantes ont indiqué que leur situation sociale était satisfaisante jusqu'au moment où elles ont subi des actes discriminatoires. Par la suite, elles ont fait face à une rupture de certaines amitiés et certains collègues ont cessé de

leur adresser la parole. Une participante occupant un poste dans le secteur privé a indiqué que son expérience l'a incitée à entreprendre des démarches afin de devenir travailleuse autonome, dans le but d'éviter toute discrimination future. Environ 15% des participantes (4 sur 27) ont dit ne pas avoir été affectées sur le plan social.

Actions des employeurs pour lutter contre la discrimination

Mais si les entrevues montrent que les actes discriminatoires font bel et bien partie de la vie professionnelle de femmes racialisées participantes dans cette enquête, quelles mesures ont été mises en place par les employeurs pour les contrecarrer ? Cela correspond à la cinquième question de notre questionnaire : qu'est-ce que votre employeur a fait ou mis en place pour vous soutenir ?

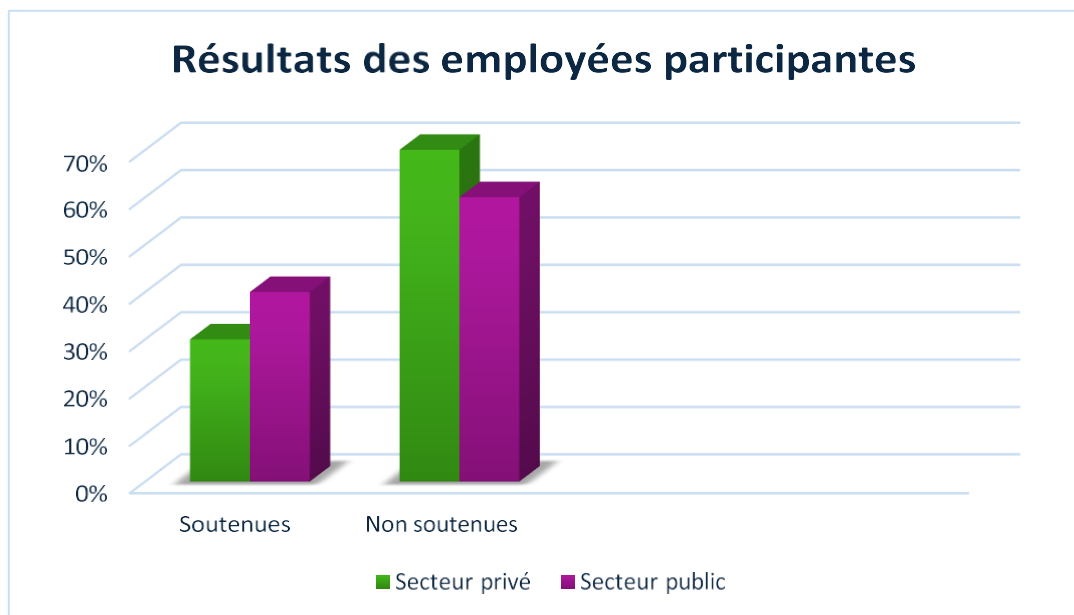


Fig. 2 Soutien apporté aux femmes employées pour contrer la discrimination

Parmi les participantes, 60 % des employées (6 sur 10) du secteur public et 70 % des employées (7 sur 10) du secteur privé déclarent ne pas avoir reçu de soutien de la part de leur employeur. Parmi les employées dans le secteur public, la moitié ont précisé que des comités d'équité en

matière d'emploi et pour les femmes existent au sein de leur organisation et sont actifs. Pourtant, cela ne contribue pas au sentiment d'être soutenues par leurs employeurs respectifs. Une participante a déclaré avoir été victime de harcèlement sexuel, sans qu'aucune mesure soit prise pour l'aider.

Parmi les participantes employées travaillant dans le secteur privé, 40 % des femmes (4 sur 10) interviewées ont indiqué avoir reçu le soutien de leur employeur, ce qui leur a permis de participer à des formations ayant favorisé leur avancement professionnel. Leur employeur les a également défendues auprès d'autres gestionnaires pour faire cesser les comportements humiliants et a mis en place des programmes de mentorat pour les personnes racialisées. Alors que parmi les participantes travaillant dans le secteur privé, 30 % des femmes (3 sur 10) ont déclaré avoir bénéficié du soutien de leur employeur, qui leur a permis d'accéder à des recours pour contester les décisions relatives à leur embauche et a fait appel à un expert pour évaluer l'environnement de travail.

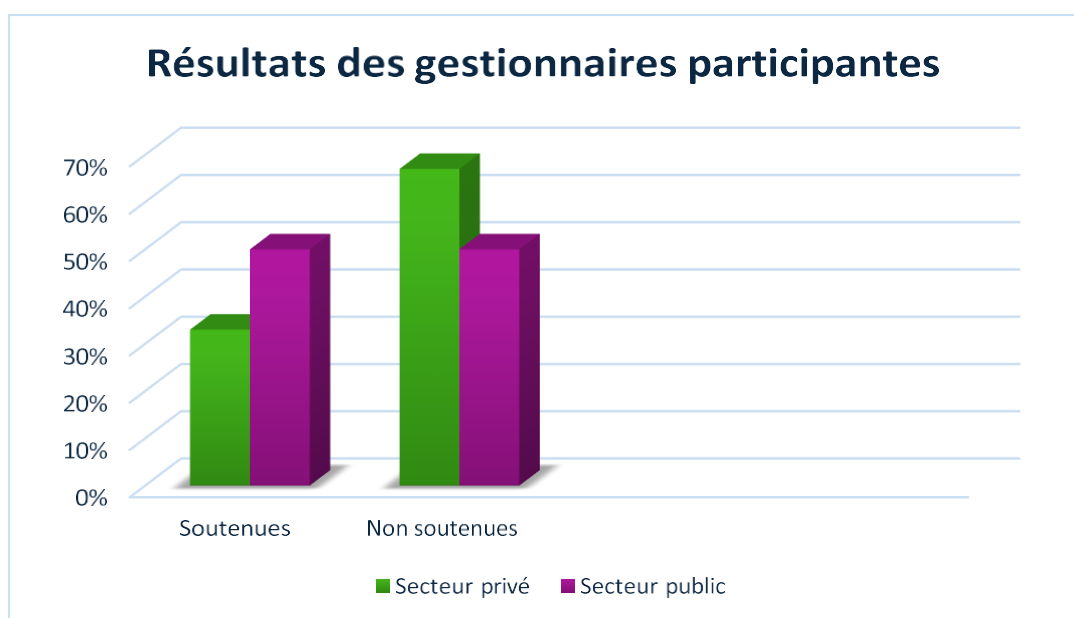


Fig. 3. Soutien apporté aux femmes gestionnaires pour contrer la discrimination

Parmi les participantes gestionnaires, deux gestionnaires du secteur public ont déclaré ne pas avoir reçu de soutien de leur employeur. La participante qui s'est faite dire ce qui suit : « Tu as eu ton emploi parce que tu es une femme racialisée, c'est ton moment de briller ». Cette dernière n'a pas révélé ce qu'elle avait subi, estimant que la haute direction partageait également la même perspective que son collègue. Toutefois, les deux autres participantes gestionnaires du secteur public ayant participé à la recherche déclarent avoir bénéficié du soutien de leur employeur grâce à des initiatives visant à accroître la diversité au sein des départements, à promouvoir l'accès à l'emploi pour les femmes racialisées et à mettre en œuvre des programmes de mentorat destinés aux personnes racialisées.

Parmi les gestionnaires du secteur privé, deux participantes ont déclaré n'avoir reçu aucun soutien de leur employeur. Dans le cas de l'exemple mentionné ci-dessus, la participante qui travaillait dans le secteur privé a signalé d'avoir été confrontée à des menaces de la part d'hommes blancs en raison de son opinion sur les attentats du 7 octobre 2023, non seulement son superviseur n'a pas pris sa défense, mais elle a aussi perdu son poste. Ce type de comportement s'inscrit dans une logique où les femmes racialisées voient leur liberté d'expression restreinte et leur légitimité remise en cause, simplement parce qu'elles appartiennent à une minorité. Ce climat hostile contribue à marginaliser davantage les femmes racialisées, en les exposant à des sanctions disproportionnées pour avoir exprimé une opinion, là où d'autres collègues non racialisés n'auraient pas subi de telles conséquences. Selon les données recueillies, seulement qu'une participante gestionnaire du secteur privé a indiqué avoir reçu le soutien de leur employeur par la mise en place de programmes de mentorat destinés aux personnes racialisées.

Les employeurs qui ont soutenu leurs employées racialisées semblent illustrer la notion d'alliance. L'alliance requiert que chaque individu mette à profit ses privilèges et sa position afin de soutenir ceux qui sont marginalisés, discriminés ou moins représentés (Stephenson, 2024, p. 13). Celle-ci nécessite des efforts authentiques pour cerner les défis rencontrés par les groupes marginalisés, accorde la priorité aux voix des employés concernés et engage des démarches tangibles pour soutenir les personnes issues de milieux sous-représentés (Stephenson, 2024, p. 37). Les exemples mentionnés ci-dessus démontrent des actions concrètes qui illustrent l'appui de ses employeurs par l'alliance. Un exemple est le suivant : l'une des participantes occupant un poste d'employé dans le secteur public a mentionné qu'un superviseur aurait fait de fausses déclarations par rapport à son rendement. Le nouveau supérieur n'a pas pris en considération les commentaires de l'ancien superviseur et a offert une opportunité d'emploi à la participante. Le nouveau supérieur illustre dans d'autres termes, ce qu'être un allié. Être allié implique aussi de bâtir des relations fondées sur la confiance, la régularité et la responsabilité vis-à-vis d'individus ou de groupes marginalisés (Stephenson, 2024, p. 38). L'autre exemple de la notion d'alliance est celui cité précédemment d'une participante qui explique que son employeur a mis en place un programme de mentorat destiné aux personnes racialisées. Par cette démarche, l'employeur manifeste son engagement en tant qu'allié, en soutenant activement un groupe historiquement marginalisé et en favorisant l'équité au sein de l'organisation.

Les préjugés au milieu de travail

Après avoir procédé à l'identification des actes discriminatoires, cette section examine les préjugés qui constituent leur fondement. La sixième question fut la suivante : quels sont les préjugés dont vous faites face le plus souvent dans votre environnement de travail?

Les quatre préjugés suivants ont été identifiés et analysés dans le but de mieux cerner leur influence sur les résultats, ainsi que d'identifier comment ils contribuent aux actes discriminatoires subis par les femmes racialisées. Autant les employées que les gestionnaires des secteurs public et privé ont rapporté avoir été confrontés au préjugé suivant : les personnes racialisées sont inférieures (Nangia & Twinkle, 2021, p. 155). Des participantes, employées dans les secteurs public et privé, ont rapporté avoir été témoins ou victimes de comportements et de propos racistes de la part de collègues ou de superviseurs laissant entendre que les femmes racialisées sont perçues comme inférieures et peu intelligentes. Une participante œuvrant dans le domaine de la santé a souligné que les femmes racialisées y sont souvent considérées comme lentes et peu engagées dans leur travail. Une autre femme racialisée interviewée a mentionné avoir été confrontée à des remarques stigmatisantes associant les personnes noires à la paresse. Cette perception a entraîné chez elles un sentiment de ne pas être prises au sérieux, ainsi qu'un accès limité aux occasions de démontrer leurs compétences. Une autre participante a indiqué que lors d'une pause au travail, certains collègues ont dit:« Les femmes racialisées ne mériteraient pas d'avoir plus d'opportunité d'emploi, car elles n'ont aucune valeur à apporter au sein de l'organisation ». Par ailleurs, une participante travaillant dans le secteur de la construction a observé que les personnes racialisées sont généralement les premières à être licenciées, et ce malgré leurs compétences. Une autre participante a mentionné : « Certaines personnes pensent que les personnes noires sont moins compétentes que les personnes blanches. ». Une autre participante a souligné que : « En tant que femme racialisée, il faut toujours prouver que nous pouvons faire notre travail. » Environ 40 % des participantes (11 sur 27) ont exprimé le sentiment qu'elles doivent constamment prouver leur valeur pour être reconnues comme de bonnes employées.

Parmi les participantes occupant des postes de gestion dans les secteurs public et privé, plusieurs ont rapporté avoir été témoins ou victimes de comportements de collègues ou de superviseurs laissant entendre que les femmes racialisées sont perçues comme inférieures. Autour de 44 % des participantes (12 sur 27 participantes) ont exprimé le sentiment de devoir redoubler d'efforts pour démontrer qu'elles méritent leur rôle de gestionnaire. L'une d'elles a même confié qu'une personne lui avait affirmé que la seule raison pour laquelle elle a son poste est en raison de son identité femme racialisée, mais en réalité elle ne le méritait pas.

Le besoin constant pour certaines personnes de démontrer qu'elles sont de bonnes gestionnaires ou employées illustre un biais inconscient appelé *Prove-it-again*, soit le biais de devoir sans cesse justifier sa compétence. D'après les auteurs Williams & al. (2022), ce biais implique que certains groupes doivent prouver leur valeur plus fréquemment que d'autres. Par exemple, les femmes et les personnes racialisées, en particulier, doivent fournir davantage de preuves de leurs compétences et réalisations pour obtenir le même niveau de reconnaissance que leurs collègues (p. 29). Ce phénomène entraîne des répercussions importantes, telles que le stress accru, un risque élevé d'épuisement professionnel ainsi qu'une baisse de la qualité du travail liée à la conscience des stéréotypes, c'est-à-dire le fait que les personnes racialisées sont constamment conscientes des jugements et des préjugés qui pèsent sur elles, les pousse à surveiller leurs comportements et leurs performances afin d'éviter de confirmer ces stéréotypes négatifs (Williams & al., 2014, p. 50). Comme l'ont révélé les observations, le biais selon lequel les femmes racialisées seraient inférieures accroît les risques qu'elles soient confrontées à des formes de discrimination dans leur milieu professionnel. Ainsi, les entretiens menés mettent en lumière que ce préjugé peut se traduire

par des propos déplacés, des comportements discriminatoires, voire des agressions physiques, entraînant des répercussions directes sur ces femmes.

Deuxièmement, tant les employées et les gestionnaires interviewées dans les secteurs privé et public ont mentionné l'existence des préjugés que les personnes racialisées seraient mises à l'écart par leurs collègues. Comme mentionné précédemment, l'accent semble être un élément révélateur à travers lequel ces préjugés se manifestent au milieu de travail. Trois participantes, qui sont des gestionnaires tant dans le secteur public que le secteur privé, ont mentionné d'avoir été des témoins des commentaires suivants de la part de leurs collègues blancs : « Une personne qui a un accent signifie qu'elle ne peut pas parler l'une ou les deux langues officielles du Canada », « une personne avec un accent n'est pas considérée intelligente » et « une personne qui parle avec un accent ne serait pas considérée comme un.e vrai.e Canadien.ne et/ou ne s'est pas comment bien communiquer ».

Cinq participantes employées tant dans le secteur public que dans le secteur privé ont mentionné avoir été témoins de commentaires similaires de la part de leurs collègues, par exemple : « Les femmes racialisées ne peuvent pas effectuer leur travail de façons adéquates ou de maîtriser l'une ou les deux langues officielles du Canada. Un autre commentaire relevé lors des entrevues est que lorsqu'une personne de couleur ne parle pas avec un accent, elle est considérée comme « très articulée ». Ce que les participantes décrivent se nomme accentisme. L'accentisme désigne un ensemble de croyances et de pratiques sociales qui attribuent une supériorité linguistique à l'accent perçu comme « natif », qu'il soit anglophone (Ramjattan, 2024, p. 312) ou francophone dans le cadre de cette étude. Ramjattan (2024) souligne que la valorisation d'un accent idéalisé sert à

légitimer le profilage, la marginalisation et le traitement inéquitable des personnes dont les accents sont jugés inférieurs (p. 312). Ce phénomène trouve ses racines dans l'histoire coloniale (Ramjattan, 2024, p. 312). Les entreprises impérialistes britanniques et françaises ont contraint les populations colonisées à adopter l'anglais ou le français, langues des colonisateurs (Ramjattan, 2024, p. 312). Or, les langues maternelles de ces populations ont influencé leur prononciation, donnant lieu à des accents considérés comme « altérés » ou « non authentiques » par rapport à la norme imposée (Ramjattan, 2024, p. 312). Cette hiérarchie linguistique s'est également construite sur une base raciale : le locuteur natif est souvent imaginé comme blanc, représentant le groupe d'appartenance, tandis que le locuteur qui semble ne pas avoir un accent comme celui du locuteur natif est associé à des identités racialisées et marginalisées, puis représente le groupe d'exclusion (Ramjattan, 2024, p. 312). Dans le monde professionnel, l'accentisme se manifeste comme une forme de profilage linguistique organisationnel, où les accents des candidats sont évalués et catégorisés selon leur supposée employabilité (Ramjattan, 2024, p. 313). Cette pratique réduit la valeur des individus en occultant leurs compétences et leur expérience au profit d'un jugement fondé sur leur manière de parler (Ramjattan, 2024, p. 313). Si l'accentisme agit comme un biais dans les environnements de travail, il est essentiel de reconnaître qu'il est également ancré dans des structures institutionnelles plus larges (Ramjattan, 2024, p. 313).

Nos participantes ont aussi identifié des commentaires tels que « les Africains sont pauvres », « les personnes noires ne sont pas civilisées » ou « les Noirs et les immigrants nous volent nos emplois » comme étant également les produits de ce préjugé. Selon la théorie de l'identité sociale, les individus tendent à se diviser en deux catégories : celle du groupe d'appartenance auquel ils s'identifient (le « nous ») et celle du groupe d'exclusion (le « eux »). Des notions comme la race,

l'ethnicité et la nationalité contribuent à façonner des stéréotypes, comme évoqué précédemment, et alimentent des dynamiques discriminatoires qui perpétuent l'oppression des communautés marginalisées (Nangia & Twinkle, 2021, p. 155). Pour se sentir incluses dans le groupe d'appartenance, les femmes racialisées peuvent vouloir s'assimiler à celui-ci (Réseau de bibliothèques - Library Network, n.d.). L'assimilation raciale désigne le processus par lequel les personnes racialisées ou issues de familles immigrantes adoptent progressivement les normes culturelles, linguistiques, religieuses et sociales du groupe d'appartenance (Réseau de bibliothèques - Library Network, n.d.). Cette intégration peut aller jusqu'à l'effacement des spécificités propres liées à leur ethnicité, entraînant une homogénéisation où les différences d'origine deviennent imperceptibles (Réseau de bibliothèques - Library Network, n.d.). Souvent, cette dynamique s'accompagne de pressions sociales ou institutionnelles incitant les individus à renoncer à leurs traditions et valeurs afin de s'insérer pleinement au groupe d'appartenance (Réseau de bibliothèques - Library Network, n.d.). Par exemple, les politiques d'assimilation raciale au Canada ont longtemps ciblé les peuples autochtones, notamment à travers le système des pensionnats, la Loi sur les Indiens et la Loi sur la civilisation graduelle (Commission canadienne des droits de la personne, 2023). Cette approche colonialiste continue d'avoir un impact significatif sur la population canadienne non autochtone et les peuples autochtones (Commission canadienne des droits de la personne, 2023).

L'assimilation sociale peut pousser les personnes racialisées à modifier leur accent, leur style vestimentaire, leur coiffure pour ressembler davantage au groupe d'appartenance (Commission canadienne des droits de la personne, 2023). Cette adaptation repose sur l'idée qu'en se rapprochant des normes associées à la blancheur, elles pourraient bénéficier de privilèges, d'un meilleur accès

à certaines ressources ou d'opportunités accrues (Commission canadienne des droits de la personne, 2023). Plusieurs personnes racialisées tentent de se conformer aux standards de la société blanche dans l'espoir de progresser socialement ou professionnellement (Commission canadienne des droits de la personne, 2023). Une participante employée dans le secteur privé, ainsi que deux autres participantes occupant des postes de gestion dans ce même secteur ont indiqué avoir modifié leur accent et leur manière de s'habiller afin d'être accepté par le groupe dominant.

Troisièmement, un autre préjugé mentionné par les employées des secteurs public et privé existe, et selon lequel les femmes ne sont pas aussi qualifiées que les hommes. Aucune des gestionnaires que ce soit dans le secteur privé ou le secteur public n'a pourtant évoqué ce point. Il est possible que les femmes racialisées qui sont des gestionnaires, étant dans une position d'autorité, ressentent moins les effets de ce préjugé. Deux participantes étant des employées dans le secteur privé ont rapporté d'avoir été confrontées au préjugé selon lequel les femmes ne seraient pas égales ou aussi compétentes que les hommes. Du côté du secteur public, une participante, étant employée, s'est fait dire par un superviseur que les femmes n'auraient pas la force nécessaire pour occuper des postes traditionnellement masculins.

La perception de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes dans le monde professionnel s'appuie sur un héritage historique complexe, façonné par des croyances sociales, culturelles et religieuses (Poeschl, 2003, p. 110). Ce type de préjugé contribue à limiter l'accès des femmes à certains métiers ou à des postes de direction, renforçant ainsi les inégalités structurelles. La persistance de ces stéréotypes oblige les femmes à redoubler d'efforts pour prouver leur légitimité.

L'expérience partagée par les participantes illustre comment les préjugés envers un groupe façonnent les comportements discriminatoires à leur égard.

Quatrièmement, les employées interviewées dans le secteur public ont mentionné le préjugé suivant : les femmes sont considérées en tant que femmes avant d'être des employées. Aucune des gestionnaires que ce soit dans le secteur privé ou public et aucune des employées dans le secteur privé n'a évoqué ce point. Environ 30 % des participantes employées (3 sur 10) dans le secteur public ont indiqué que les femmes racialisées sont confrontées à plusieurs stéréotypes, notamment liés à l'idée que les femmes enceintes ou mères perturbent davantage le milieu professionnel. Les autres stéréotypes qu'elles ont mentionnés portaient sur la perception selon laquelle les minorités visibles auraient un nombre d'enfants plus élevé et que la maternité est socialement plus tolérée chez les femmes blanches que chez les femmes racialisées.

Une participante employée dans le secteur public, mère de plusieurs enfants, a rapporté que sa superviseure lui a dit que « Les minorités visibles ont plus d'enfants que les Québécois ». De plus, cette superviseure désigne les enfants de l'employée en utilisant l'expression péjorative « ta marmaille ». D'après le Dictionnaire Larousse (n.d.), le terme « marmaille » fait référence à une bande ou une troupe désordonnée d'enfants bruyants. L'employée, se sentant blessée par cette remarque, a tenu à préciser que ses enfants ne sont pas bruyants et a exprimé son mécontentement face à l'utilisation de ce terme, qu'elle considère comme irrespectueux. Elle a ressenti que ces propos portaient atteinte à sa dignité et à celle de ses enfants, ce qui l'a profondément affectée. Selon Hill Collins (2000), l'exploitation d'images négatives de femmes noires telles que le stéréotype de la mère, de la matriarche ou de la « mammy sexy » a servi à justifier leur oppression aux États-Unis (p. 69). Aujourd'hui encore, ces images continuent d'exercer leur influence.

Une participante employée du même secteur a mentionné que certains collègues ont affirmé que « les femmes enceintes ou les femmes avec des enfants causent plus de problèmes » et que « les femmes sont maternelles et fragiles ». Ces remarques ont suscité chez elle un profond sentiment de frustration et d'injustice. Elle a affirmé : « Une femme a le droit d'être ce qu'elle souhaite, pourtant notre société tend à enfermer les femmes dans des stéréotypes ». Selon elle, une femme peut tout à fait concilier la maternité et une carrière professionnelle, sans que l'une n'entrave l'autre. Elle a exprimé son désaccord face à ces stéréotypes, soulignant que de tels propos contribuent à enfermer les femmes dans des rôles limités et réducteurs.

L'intersection des quatre préjugés évoqués engendre une multiplicité de formes de discrimination à l'égard des femmes racialisées. Celles-ci sont simultanément confrontées au racisme (relié aux deux premiers préjugés mentionnés ci-dessus) et au sexisme (associé aux deux suivants). Par exemple, le stéréotype selon lequel la maternité serait davantage acceptée socialement chez les femmes blanches que chez les femmes racialisées illustre deux préjugés spécifiques : les personnes racialisées sont inférieures et les femmes sont considérées en tant que femmes avant d'être des employées. Cette double marginalisation se manifeste dans divers contextes professionnels, notamment lors du recrutement, de l'évaluation des performances ou de l'attribution des tâches (Duarte & al., 2023, p. 74). Le concept d'intersectionnalité permet de saisir la complexité et la profondeur des oppressions vécues, et constitue ainsi un cadre théorique pertinent pour mieux comprendre ces réalités.

Lors des entrevues, des préjugés liés à l'intersectionnalité ont été soulevés par les participantes, qu'elles occupent un poste de gestion ou d'employée, dans les secteurs public et privé. Une participante provenant du secteur public a mentionné que ses collègues ont tendance à percevoir les femmes racialisées comme agressives. Cette perception la pousse à surveiller constamment sa façon de s'exprimer, par crainte d'être mal comprise ou jugée négativement. Elle confie que cette vigilance permanente lui donne le sentiment de ne jamais pouvoir être pleinement elle-même, ce qui génère chez elle une forme de malaise et d'insécurité au travail. Une autre employée du même secteur a rapporté qu'un collègue lui aurait dit lors d'une conversation que « les femmes racialisées sont plus dures et agressives ». Cette remarque l'a profondément attristée, car elle se sent réduite à des stéréotypes. Enfin, dans le secteur privé, une participante a expliqué que son apparence et sa grande taille amènent les personnes sur son milieu de travail à adopter une attitude défensive lorsqu'elle s'exprime, la percevant ainsi comme agressive. Elle ressent une incompréhension et une frustration face à ces jugements, qui l'empêchent de se sentir pleinement intégrée et respectée dans son environnement professionnel.

Le stéréotype de la «*Angry Black Woman*» (femme noire en colère) n'est pas nouveau. Les auteurs Motro & al. (2022) soulignent dans leur travail que ce stéréotype représente les femmes noires comme étant agressives et hostiles dans leurs interactions sociales (p. 142). Bien que ce stéréotype vise principalement les femmes noires, il peut également s'appliquer aux femmes racialisées dans le cadre de cette recherche. Dans les sociétés imprégnées de racisme, les femmes noires ne sont autorisées à exprimer que deux émotions socialement acceptables : la colère ou le stoïcisme (Doharty, 2019, p. 555). Depuis l'époque de l'esclavage, elles ont été systématiquement associées à des traits négatifs tels que l'agressivité, un mauvais tempérament, l'irrationalité, l'autoritarisme,

l'hostilité et l'ignorance (Doharty, 2019, p. 555). Cette construction sociale les exclut du modèle dominant de féminité, réservé aux femmes blanches, et les présente comme non féminines, querelleuses et perturbatrices (Doharty, 2019, p. 555). Ce stéréotype engendre des effets délétères tant sur le plan psychologique que physiologique : il nuit à l'estime de soi des femmes noires, les réduit au silence et les culpabilise pour les violences racistes et sexistes qu'elles subissent (Doharty, 2019, p. 555).

Les femmes noires et racialisées se voient contraintes d'être fortes en tout temps. Une gestionnaire a expliqué que certaines personnes de son équipe ne s'attendaient pas à avoir une superviseuse racialisée. Avec le temps, elle a constaté que les hommes et les femmes issus de minorités visibles occupant des postes de leadership doivent travailler deux fois plus pour être acceptés, tant en tant que leaders qu'en tant qu'individus. Elle souligne également que les critiques à leur égard sont souvent beaucoup plus sévères. Cette situation engendre chez elle un sentiment de pression constante et d'injustice, car ses compétences et sa légitimité sont régulièrement remises en question. De son côté, une employée du secteur privé a partagé ce qui suit : « J'ai l'impression que l'on s'attend à ce que je sois forte, que je ne craque pas et que je ne pleure jamais. Je n'ai pas le droit de m'exprimer. Je dois tout encaisser ce qui ressemble à de l'esclavage ». Elle termine en disant que cette pression permanente la conduit à éprouver de la fatigue émotionnelle et un sentiment d'isolement.

Enfin, une autre participante du même secteur exprime, avec tristesse, que « nous savons très bien que nous devons travailler plus que tout le monde ». Cette phrase traduit un sentiment de résignation et de lassitude face à la nécessité de toujours devoir prouver sa valeur.

Le stéréotype selon lequel les femmes noires seraient naturellement fortes est désigné sous le terme de « *Strong Black Woman* » ou encore « *Superwoman schema* ». Ce mythe trouve ses origines dans les multiples formes d'oppression subies par les femmes noires au fil de l'histoire, notamment durant la période esclavagiste (Melson-Silimon & al., 2023, p. 5). À cette époque, la croyance largement répandue selon laquelle les personnes noires étaient dotées d'une force physique et mentale exceptionnelle servait à légitimer les mauvais traitements qu'elles enduraient (Melson-Silimon & al., 2023, p. 5). Certains allaient jusqu'à penser qu'elles possédaient une force surnaturelle leur permettant de tolérer des douleurs bien plus intenses que les personnes blanches (Melson-Silimon & al., 2023, p. 5).

Aujourd'hui encore, ce stéréotype continue d'exercer une influence sur les femmes racialisées. Ces dernières se sentent souvent contraintes d'incarner une image de force et de résilience constante (Tedrick, 2020, p. 216). Ainsi, lorsqu'elles estiment ne pas être à la hauteur de leurs pairs, elles redoublent d'efforts pour atteindre un niveau perçu comme acceptable (Tedrick, 2020, p. 216). Cette pression les empêche fréquemment de se détendre et de lâcher prise (Tedrick, 2020, p. 216). Patricia Hill Collins (2000) explique que l'intersection entre la race, le genre et d'autres marqueurs d'identités sociales peut engendrer des images stéréotypées des femmes noires, créées et imposées par le groupe dominant (p. 69). Ces stéréotypes sont utilisés pour faire croire que le racisme, le sexisme, la pauvreté et d'autres formes d'injustice sociale sont des aspects naturels et inévitables de la vie quotidienne, ce qui perpétue l'oppression et l'exploitation des femmes noires (p. 69). Comme démontré, l'analyse des entretiens révèle que plusieurs préjugés sont à l'origine

de nombreuses formes de discrimination rencontrées par les femmes racialisées tant dans le secteur public que celui privé.

La place et les sentiments des femmes racialisées au travail

Cette section porte sur l'analyse du ressenti des femmes racialisées dans leur environnement professionnel. La septième question fut la suivante : en tant que femme racialisée, comment vous sentez-vous au travail (en sécurité, respectée, intimidée ou menacée) par qui que ce soit ?

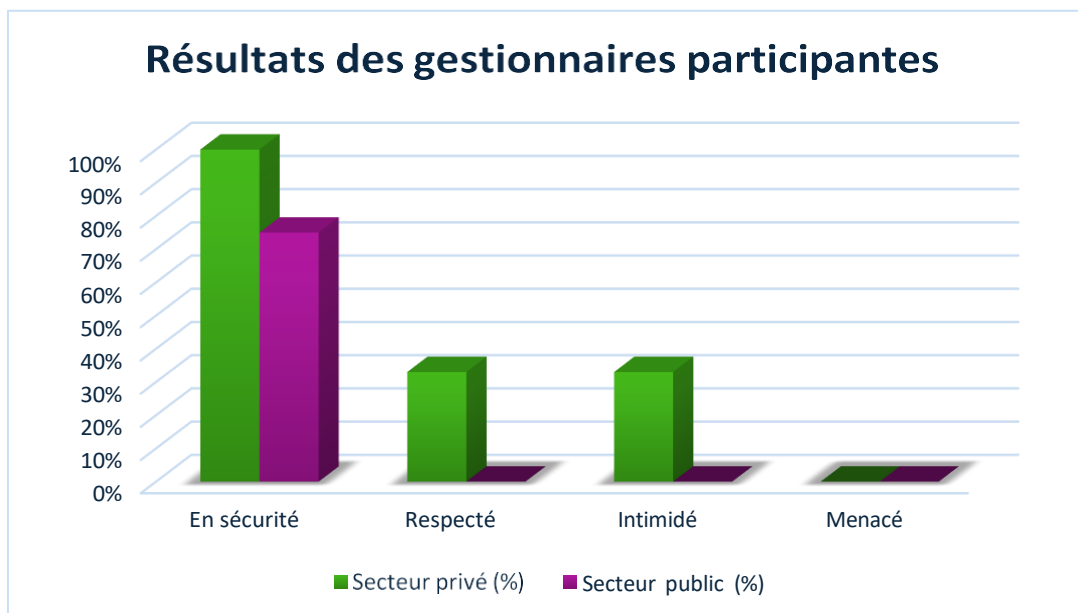


Fig. 4. La place et les sentiments des femmes racialisées gestionnaires

Parmi les participantes occupant des postes de gestion dans le secteur public, 75 % (3 sur 4) ont déclaré se sentir en sécurité, une se sent aussi respectée et une se dit intimidée en tant que femmes racialisée dans leur environnement professionnel. En comparaison, l'ensemble des participantes du secteur privé (100 %) affirment se sentir en sécurité. Toutefois, certaines nuances émergent dans les témoignages : l'une des participantes dans le secteur privé indique qu'elle se sent en sécurité,

tout en demeurant constamment sur ses gardes par crainte de subir des actes discriminatoires. Une autre rapporte une expérience ambivalente, se sentant à la fois en sécurité, respectée et intimidée en raison de son identité raciale. Elle précise que ce sentiment d'intimidation découle de la pression constante à devoir prouver sa légitimité en tant que gestionnaire.

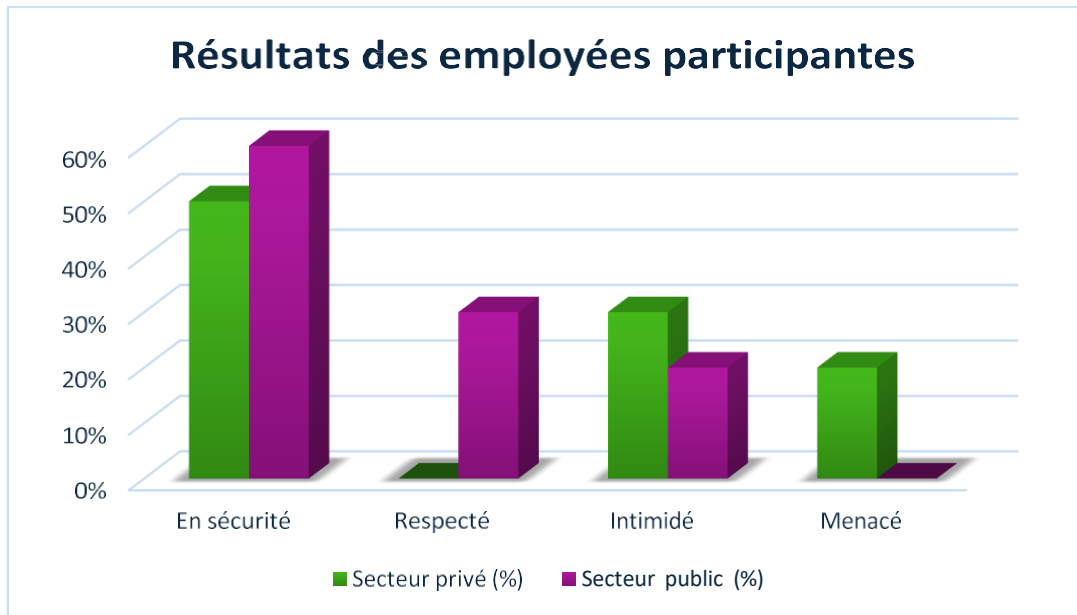


Fig. 5 La place et les sentiments des femmes racialisées employées

Parmi les femmes racialisées employées travaillant dans le secteur public, 60 % (6 sur 10) ont déclaré se sentir en sécurité dans leur environnement professionnel, tandis que 30 % (3 sur 10) d'entre elles se sentent aussi respectées. Certaines attribuent ce sentiment à la présence d'alliés dans leur milieu de travail, comme en témoigne l'une d'elles : « Je me sens en sécurité, car j'ai une alliée dans mon milieu de travail ». À l'inverse, 30 % (3 sur 10) de ces femmes rapportent s'être senties intimidées. Comme mentionné ci-dessus, plusieurs participantes ont indiqué se sentir intimidées en raison de leur accent ou du fait qu'elles étaient les seules femmes racialisées dans

leur équipe. L'une d'entre elles soulignait de ne pas se sentir respectée ni reconnue à sa juste valeur dans son environnement de travail.

Parmi les participantes travaillant dans le secteur privé, 50 % (5 sur 10) ont dit se sentir en sécurité, 30 % (3 sur 10) se sentent intimidées et 20 % (2 sur 10) se sentent menacées en tant que femmes racialisées sur leur lieu de travail. Parmi celles qui ressentent de l'intimidation, l'une a expliqué avoir constamment l'impression d'être observée, tandis qu'une autre se sent mal à l'aise face aux questions de ses collègues sur sa personne, comme celles concernant ses cheveux. Il arrive aussi que certaines personnes touchent ses cheveux sans autorisation, ce qui constitue une forme de microagression. Une participante n'a pas répondu à la question, indiquant que son ressenti dépend de l'environnement de travail dans lequel elle évolue.

D'après les données présentées, les femmes racialisées se sentent davantage en sécurité et respectées dans le secteur public que dans le secteur privé. Cette différence s'explique par la présence d'initiatives d'équité en matière d'emploi dans les deux secteurs, mais celles du secteur public sont plus réglementées et encadrées, notamment grâce à des lois telles que la Loi sur l'équité en matière d'emploi au Canada (Direction des services législatifs, 2025c). Cela oblige le secteur public à instaurer des programmes proactifs visant à accroître la représentation des groupes désignés (Direction des services législatifs, 2025c). À l'inverse, dans le secteur privé, bien que des efforts soient encouragés, les mesures adoptées sont volontaires ou s'inscrivent dans des programmes de diversité et d'inclusion plus généraux (Direction des services législatifs, 2025c). Pour résumer, d'après les données recueillies dans le cadre de notre enquête, les femmes racialisées qui sont gestionnaires se sentent plus en sécurité que celles qui sont des employées.

Diversité et inclusion dans le milieu de travail

La huitième question fut la suivante : selon vous, la diversité et l'inclusion sont-elles suffisantes dans le milieu de travail ?

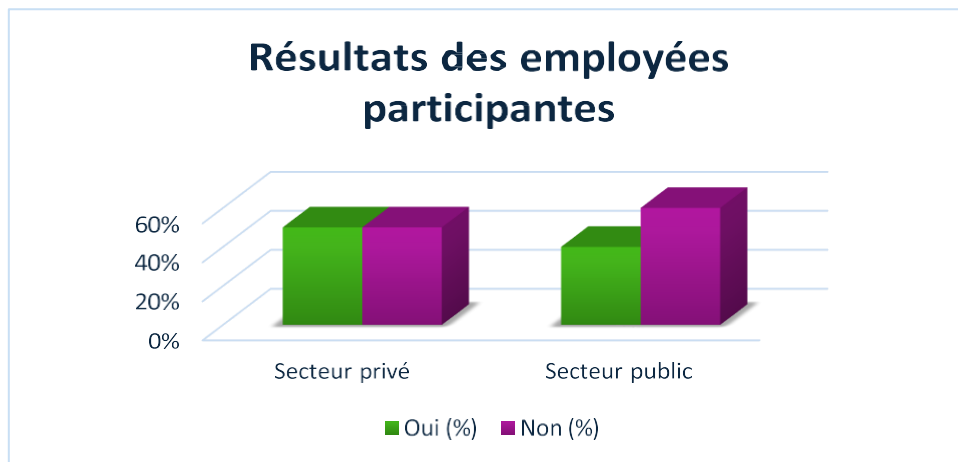


Fig. 6 Diversité et inclusion dans le milieu de travail

Selon les résultats recueillis, 50 % des participantes employées (5 sur 10) travaillant dans le secteur privé ont estimé que la diversité et l'inclusion sont suffisantes dans leur environnement professionnel. Parmi ce groupe, 3 participantes ont reconnu des avancées tout en soulignant que ces efforts restent insuffisants pour lutter efficacement contre la discrimination au travail. L'une d'entre elles relève que, bien que la promotion de la diversité et de l'inclusion soit positive, seuls certains groupes, tels que les communautés autochtones et LGBTQ, bénéficient pleinement de ces initiatives, tandis que d'autres, comme les femmes noires et racialisées, demeurent sous-représentées.

Toutefois, l'autre moitié des participantes employées du secteur privé ont considéré que la diversité et l'inclusion sont insuffisantes dans leur milieu professionnel. Parmi elles, trois participantes ont

estimé que ces notions relèvent du mensonge, qu'elles ne correspondent pas à la réalité, qu'il faudrait davantage d'initiatives et que les personnes noires ne sont pas suffisamment prises en compte conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Par ailleurs, 60 % des participantes employées (6 sur 10) du secteur public ont jugé également que la diversité et l'inclusion sont insuffisantes dans leur environnement de travail. Au sein de ce groupe, quatre participantes ont affirmé que ce concept n'est pas réaliste et le perçoivent comme une forme d'hypocrisie. L'une d'elles souligne que : « Parler de diversité et d'inclusion signifie qu'en réalité, cela n'existe pas. Cela signifie qu'il existe un écart entre les politiques officielles visant à promouvoir la diversité et l'inclusion et leur mise en œuvre réelle ». Une autre ajoute : « Ils en parlent, mais il n'y a pas d'actions concrètes. »

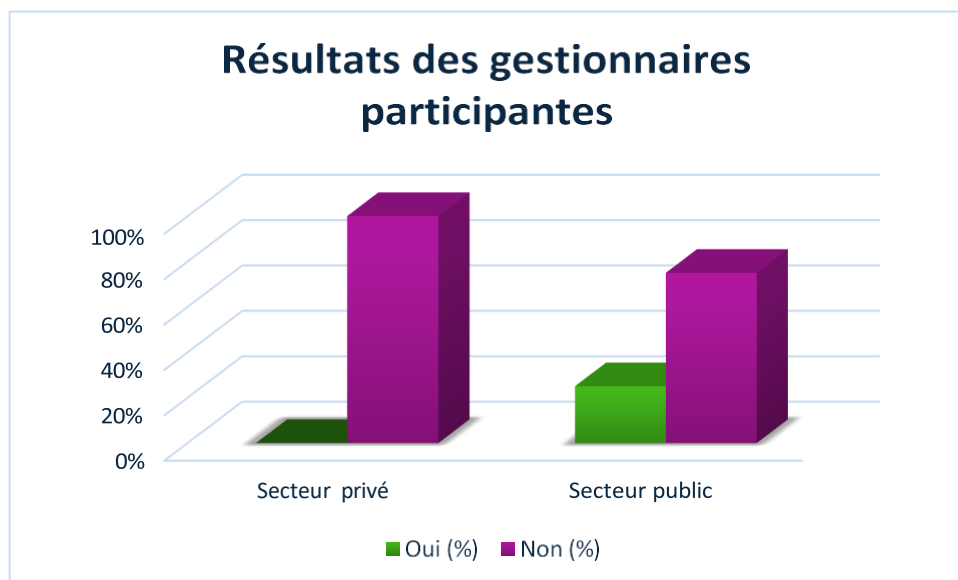


Fig. 7 Diversité et inclusion dans le milieu de travail

Selon les données recueillies, 100% participantes-gestionnaires du secteur privé ont considéré que la diversité et l'inclusion ne sont pas suffisantes dans leur milieu professionnel. Elles soulignent le manque de représentation des femmes racialisées dans la gestion et la haute direction. Bien que la Loi sur l'équité soit en place, il n'existe aucune initiative visant à comprendre les causes de cette sous-représentation à ces niveaux. Par ailleurs, elles précisent que les initiatives liées à la diversité et à l'inclusion ne sont présentes qu'à certains échelons ou dans certains domaines d'emploi et non partout. L'une des participantes explique : « En tant que gestionnaire racialisée, puisque je suis la seule, mon employeur me donne l'impression d'être l'unique représentante de la diversité et de l'inclusion. On s'adresse donc systématiquement à moi pour toute question relative à ce sujet et l'on ne m'attribue que des postes touchant à ces aspects. Je trouve cela inconfortable, car mes autres compétences ne sont pas prises en compte et la diversité et l'inclusion vont bien au-delà de ma propre expérience. »

Au moins 25% participantes-gestionnaires (1 sur 4) du secteur public ont considéré que la diversité et l'inclusion sont suffisantes dans son milieu professionnel, car ce concept fait la promotion de l'équité et de la justice. Environ 75% participantes-gestionnaires (3 sur 4) du secteur public ont considéré que la diversité et l'inclusion sont insuffisantes dans leur milieu professionnel. Les participantes ont mentionné que ce sujet fait régulièrement l'objet de discussions au sein de la gestion, toutefois, les résultats ne correspondent pas aux objectifs fixés. De plus, elles aussi ont mentionné qu'il existe un manque de représentation de femmes racialisées au niveau de la gestion et de la haute direction. L'une des participantes a formulé le commentaire suivant : « Que signifient réellement les notions de diversité et d'inclusion? Si ce concept n'est appliqué qu'à certains niveaux de poste, cela représente un problème. Il n'y a actuellement aucune personne de minorité

visible à la haute direction chez mon employeur et cela est préoccupant. » Plusieurs participantes ont souligné la nécessité de mettre en place un plan visant à augmenter la présence de femmes racialisées à tous les niveaux de l'organisation.

Bien que le gouvernement du Canada ait mis en œuvre diverses initiatives, le nombre de participantes de l'entrevue (employées et gestionnaires) du secteur public qui estiment que la diversité et l'inclusion sont insuffisantes dans leur milieu de travail est élevé. Pourtant, favoriser un environnement de travail inclusif et diversifié figure parmi les priorités de la fonction publique canadienne (Du conseil du trésor du Canada, 2025b), comme en témoignent plusieurs mesures : Le programme Mentorat Plus a été créé pour accroître la diversité parmi les hauts dirigeants de la fonction publique. Il permet aux ministères d'offrir à leurs employés des occasions de mentorat et de parrainage (Du conseil du trésor du Canada, 2025a). En 2023, le gouvernement a alloué 45,9 millions de dollars additionnels afin de compléter les fonds initiaux prévus au budget de 2022 pour un fonds destiné à soutenir la santé mentale des personnes noires (Du Canada ministère de la justice communications électroniques, 2025).

Selon la loi d'équité en matière d'emploi, seules les entreprises sous réglementation fédérale doivent appliquer cette loi (Direction des services législatifs, 2025c). Ainsi, les provinces suivent leurs propres obligations. Les autres participantes relèvent de la fonction publique, mais selon elles, les initiatives actuelles semblent insuffisantes. De manière générale, qu'il s'agisse des personnes interrogées travaillant dans le secteur public ou privé, toutes soulignent le manque de représentation des femmes racialisées au sein du milieu de travail. Par ailleurs, la majorité ne semble pas percevoir d'effet positif significatif lié à la diversité et à l'inclusion dans leur

environnement de travail. Elles considèrent qu'il reste encore beaucoup à faire, car les mesures actuellement mises en place sont jugées insuffisantes.

La neuvième question fut la suivante : est-ce que les politiques aident à créer un environnement de travail inclusif?

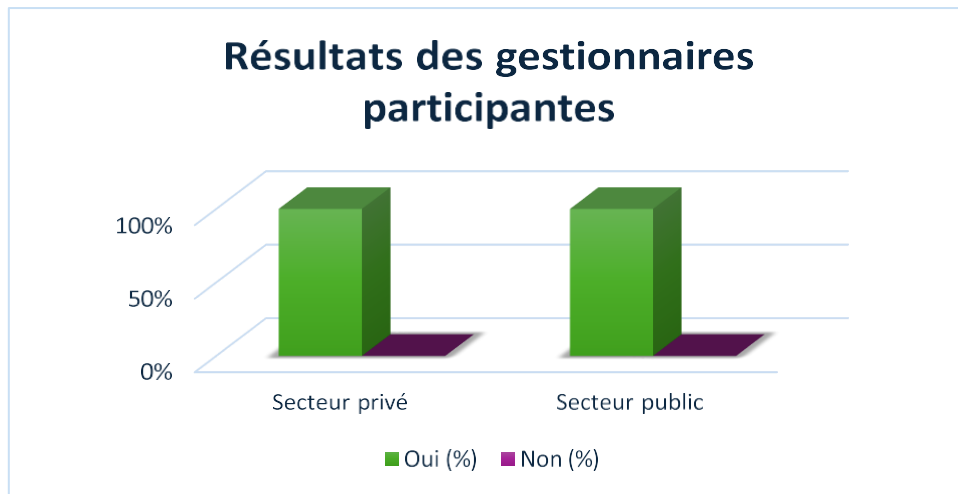


Fig. 8 Politiques pour un environnement de travail inclusif

Les données recueillies indiquent que l'ensemble des questionnaires participantes, issues tant du secteur privé que du secteur public, ont estimé que les politiques contribuent à instaurer un environnement de travail inclusif. Les participantes des deux secteurs ont considéré que ces politiques servent de fondement permettant aux employées de mieux comprendre certaines problématiques discriminatoires et d'adopter des mesures visant le bien-être au sein du milieu professionnel. Celles du secteur privé ont souligné que les politiques offrent un cadre structurant essentiel à leur environnement de travail. De leur côté, certaines participantes du secteur public ont affirmé que les politiques sont indispensables, notamment parce qu'elles permettent de

remédier à des systèmes professionnels biaisés. D'autres ont ajouté que ces politiques constituent des leviers de changement et renforcent la responsabilité du leadership et des instances gouvernementales.

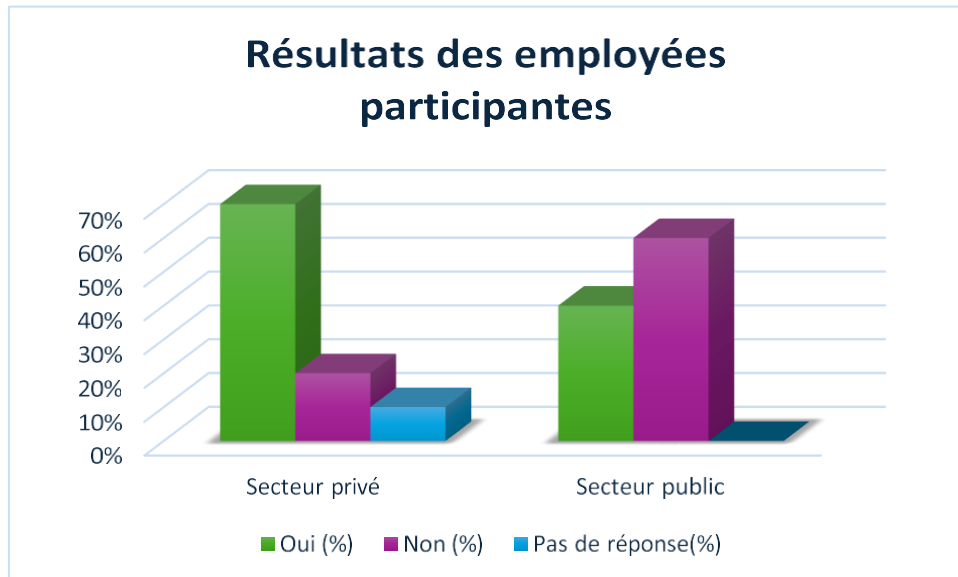


Fig. 9 Politiques pour un environnement de travail inclusif

Environ 70 % des participantes employées (7 sur 10) du secteur privé ont considéré que les politiques favorisent la création d'un environnement de travail inclusif (à noter qu'une participante n'a pas souhaité répondre à cette question). Parmi ces personnes, certaines ont affirmé que ces politiques représentent une première étape constructive et constituent des opportunités pour soutenir à la fois les employés et les employeurs. En revanche, 20 % des participantes (2 sur 10) du secteur privé ont estimé que les politiques ne contribuent pas efficacement à instaurer un environnement inclusif, invoquant diverses raisons. Par exemple, certaines ont indiqué que l'implémentation des politiques se fait sous contrainte plutôt que par conviction. D'autres ont

mentionné que le groupe majoritaire n'adhère pas toujours aux mesures visant à lutter contre la discrimination, telles que la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ce qui peut entretenir l'impression que la sélection des minorités visibles repose davantage sur les politiques que sur les compétences réelles. Ce manque de compréhension relative aux politiques adoptées risque d'accentuer les tensions internes. Enfin, une participante témoigne : « Les politiques sont censées créer un environnement de travail inclusif, mais dans mon entreprise les gestionnaires contournent le système en sollicitant des dérogations afin de ne pas appliquer certaines politiques, ce qui perpétue la discrimination envers les groupes marginalisés. »

Environ 40% des participantes (4 sur 10) du secteur public ont estimé que les politiques favorisent la création d'un environnement de travail inclusif. Parmi les femmes racialisées interrogées, certaines ont affirmé que ces mesures contribuent à l'instauration de valeurs telles que le respect, tout en sensibilisant davantage à la diversité des groupes présents. D'autres ont souligné que, si ces politiques semblent encourager l'inclusivité sur le plan théorique, leur mise en œuvre concrète demeure problématique. À l'opposé, 60% des participantes (6 sur 10) du secteur public ont jugé que les politiques ne parviennent pas réellement à instaurer un cadre inclusif, invoquant plusieurs raisons. Certaines femmes interviewées dans ce secteur ont expliqué que les personnes se sentent contraintes de respecter les règles, ce qui pousse certaines femmes à se limiter au strict minimum requis. Quelques participantes considèrent que les politiques sont bien sur le papier, mais rarement appliquées dans la pratique, faute d'engagement de tous les employeurs à les faire respecter.

Selon les entretiens réalisés, les gestionnaires semblaient davantage convaincues que les politiques contribuent à instaurer un environnement de travail inclusif, comparativement aux employées.

Cette divergence pourrait être attribuée soit à une compréhension approfondie des politiques par les gestionnaires, soit à une impression plus forte chez les employées que ces politiques ne sont pas appliquées de manière adéquate.

Favoriser la protection et l'épanouissement des femmes racialisées en milieu professionnel : recommandations clés des participantes

La dixième question fut la suivante : qu'est-ce que les employeurs devraient faire pour protéger les femmes racialisées au sein de leur milieu de travail?

Plusieurs recommandations ont été formulées par les femmes interrogées. Les suggestions recueillies auprès des participantes, qu'elles occupent des postes de gestion ou soient employées dans les secteurs public et privé, sont les suivantes :

Reconnaître les expériences vécues par les femmes racialisées et valoriser leur expérience à juste titre, sans la minimiser. Les participantes ont recommandé que les employeurs s'engagent à mieux comprendre la réalité des femmes racialisées et à valoriser leurs témoignages. Selon ces dernières, il est essentiel que les employeurs reconnaissent les défis auxquels ces femmes sont confrontées ainsi que les obstacles systémiques qui entravent la réalisation de leurs aspirations au milieu professionnel. Les employeurs devraient reconnaître la diversité des expériences et veiller à prendre en compte la culture ainsi que la perception propre aux femmes racialisées dans leurs réflexions et pratiques.

Écouter, respecter et valoriser les voix des femmes racialisées : d'après les participantes, il est essentiel que les employeurs prêtent attention aux femmes racialisées afin de mieux les accompagner dans leur vie professionnelle. L'une d'elles précise : « Lorsque les employeurs écoutent, ils peuvent vraiment tenir compte de l'intersectionnalité qui influence les femmes racialisées différemment des femmes blanches. »

Accroître les possibilités d'emploi pour les femmes racialisées : les participantes ont recommandé que les employeurs investissent dans le développement professionnel des femmes racialisées et créent des opportunités leur permettant d'y accéder de manière juste et équitable par rapport aux autres femmes au sein des organisations.

Établissement de comités et d'espaces sécurisés pour les femmes racialisées : Afin de garantir la prise en compte des besoins spécifiques des femmes racialisées, les participantes ont recommandé la création de comités et de groupes de discussion. Ces initiatives auraient pour objectif de mieux comprendre la réalité vécue par les femmes racialisées, d'identifier les biais inconscients qui freinent leur avancement et compromettent leur sécurité au travail, ainsi que de développer des stratégies adaptées à leur intégration et à leur épanouissement professionnel. Il a également été souligné que les femmes racialisées devraient être activement incluses dans ces comités et qu'aucune décision ne devrait être prise sans leur participation. Enfin, plusieurs participantes ont insisté sur l'importance de mettre en place des espaces sécuritaires et confidentiels où les femmes racialisées peuvent exprimer librement leurs expériences et difficultés rencontrées dans le milieu professionnel. En plus, faire des sondages anonymes pour que ces femmes puissent s'exprimer sur les besoins au travail.

Une suggestion, recueillie auprès de femmes occupant des postes de gestion uniquement dans le secteur public, est la suivante : engager le dialogue avec les femmes racialisées et les considérer pleinement dans leur humanité.

Une suggestion, recueillie auprès de femmes occupant des postes de gestion uniquement dans le secteur public, est la suivante : favoriser et prioriser la promotion de ces femmes et leur accès à des fonctions de direction supérieures.

Les suggestions recueillies auprès des participantes qui occupent des postes de gestion dans les secteurs public et privé sont les suivantes : former les gestionnaires et employeurs à la réalité des femmes racialisées : des participantes occupant des postes de gestion ont recommandé des formations sur la diversité, l'inclusion et la sensibilisation aux préjugés. L'une d'elles souligne : « Les leaders devraient apprendre comment traiter les femmes. ».

Protéger les femmes racialisées : les participantes ont souligné qu'il incombe aux dirigeants de veiller à ce que les femmes racialisées se sentent en sécurité et protégées dans leur environnement de travail. Elles ont insisté sur l'importance de ne tolérer aucun comportement inacceptable de la part des employés. Une politique de tolérance zéro envers toute forme de discrimination devrait être adoptée.

Les suggestions recueillies auprès des participantes qui sont des employées dans les secteurs public et privé sont les suivantes :

Prendre en considération les compétences des femmes racialisées : les employeurs devraient prendre en considération leur compétence et se concentrer sur des préjugés qui pourraient ternir leur perception de ces dernières.

Donner accès à davantage de ressources : il est essentiel que ces femmes disposent de toutes les ressources nécessaires pour réussir dans leur environnement professionnel, notamment des formations adaptées, tout comme l'ensemble des employés.

Une suggestion, recueillie auprès de femmes qui sont des employées uniquement dans le secteur public, suggère d'engager une tierce partie pour enquêter des plaintes de discrimination.

Les suggestions recueillies auprès de femmes qui sont des employées uniquement dans le secteur public sont les suivantes : veiller à ce que les femmes racialisées soient représentées dans tous les domaines du milieu professionnel. Il est également essentiel d'encourager le respect des politiques relatives à la civilité, ainsi que de suivre les plans d'action en cas de plainte afin de favoriser le changement et de sensibiliser les employés. Une participante affirme : « Au sein du gouvernement fédéral, les mesures envisageables sont très restreintes. On pourrait toutefois accroître la sensibilisation, en partageant par exemple des témoignages authentiques au sein de l'organisation ».

Chapitre 4 : Discussion

En premier lieu, ma recherche a pu vérifier et confirmer mon hypothèse de départ, selon laquelle, les femmes racialisées rencontrent divers types de discrimination et de préjugés sur leur lieu de

travail, ce qui les affecte au niveau psychologique, social et économique, tant dans le secteur public que privé. Les résultats démontrent clairement que, malgré le fait que nos interlocutrices occupent des postes d'employées ou de gestionnaires et peu importe le secteur, ces femmes subissent des répercussions considérables négatives sur les plans psychologique, social et économique.

Les résultats présentés au chapitre 3 révèlent que, dans les deux secteurs, aussi bien les employées que les gestionnaires éprouvent un manque de soutien de la part de leurs employeurs. Il est donc essentiel que les employeurs reconnaissent les expériences particulières vécues par les femmes racialisées et comprennent que leur réalité diffère de celle des femmes appartenant au groupe majoritaire. Cette prise de conscience permettrait aux employeurs de valoriser leur expérience de la femme racialisée. De façon concrète, les employeurs peuvent instaurer des mécanismes formels, tels que des forums ou des groupes d'échange, offrant aux femmes racialisées la possibilité de témoigner de leur expérience professionnelle, de préciser leurs besoins professionnels, et de participer activement aux décisions qui concernent leur réalité. Lorsque les employées sont encouragées à partager leurs perspectives, la qualité des décisions s'en trouve améliorée et l'efficacité de l'entreprise renforcée (Burris, 2012, p. 851). Les employeurs peuvent aussi mettre en place des espaces sécurisés ainsi que des comités dédiés permettant aux femmes racialisées de s'exprimer librement. Ils peuvent également organiser des enquêtes anonymes sur le climat organisationnel et le sentiment de sécurité, accompagnées d'une restitution transparente des résultats.

Mickey & al. (2019) cite que les employés noirs dans des milieux majoritairement blancs ont le travail additionnel de réguler leurs émotions en réponse aux fausses perceptions, stéréotypes ou préjugés de leurs collègues blancs (p. 198). Selon Mickey & al. (2019), évoluer dans des milieux

majoritairement blancs expose les femmes noires à un niveau de stress professionnel plus élevé. L'association des stéréotypes liés à la race et au genre rend leur expérience professionnelle particulièrement complexe. Elles sont souvent considérées comme moins qualifiées, moins compétentes ou insuffisamment préparées pour occuper des postes où elles représentent une minorité raciale et/ou de genre. Ainsi, devoir affronter des attentes limitées et des croyances négatives accentue le stress ressenti par les employées noires (p. 199). Les auteurs Mickey & al. (2019) traitent de l'expérience des personnes noires, mais ses observations s'appliquent aussi à toutes les autres personnes racialisées dans le contexte de cette recherche. Un service de soutien psychologique conçu pour les femmes racialisées peut faciliter la gestion des émotions associées à la discrimination et contribuer efficacement à leur processus de guérison. Cette démarche est susceptible d'améliorer le bien-être psychologique général. Pour une organisation, un niveau élevé de bien-être psychologique se traduit par plusieurs indicateurs favorables tels que l'augmentation de la satisfaction professionnelle, l'amélioration de la performance au travail, la réussite lors de changements organisationnels et la réduction de l'absentéisme (Johnson & al., 2018, p. 27). Il est donc dans l'intérêt de cette dernière de prendre les mesures nécessaires pour mettre cela en œuvre.

De plus, les gestionnaires peuvent être formés à l'écoute empathique et à la prise en compte des expériences particulières liées à la discrimination raciale. Le fait de donner une voix aux femmes racialisées contribuerait à ce qu'elles se sentent reconnues, écoutées, comprises et soutenues par leurs employeurs.

En second lieu, les résultats des entretiens illustrent ce qui se cache en arrière de la discrimination, c'est-à-dire les biais inconscients. La discrimination découle d'un biais qui amène à percevoir une personne, un groupe ou une société comme étant, d'une manière ou d'une autre, inférieur à un autre

(Long, 2024, p. 54). L'oppression peut se comprendre selon trois niveaux distincts, mais liés : a) Les attitudes ou croyances intériorisées (intrapersonnelles), basées sur l'idée d'une supériorité ou infériorité supposée, acceptées par les groupes dominants comme par les groupes subordonnés (Long, 2024, p. 21). b) Les interactions interpersonnelles discriminatoires, qui varient en fréquence et en intensité, allant des agressions raciales aux insultes, à l'ostracisme ou à l'exclusion (Long, 2024, p. 21). c) Le niveau systémique ou structurel, englobant les préjugés présents dans les institutions sociales, les lois, les politiques et les pratiques collectives (Long, 2024, p. 21). Être en mesure d'identifier ou reconnaître ces biais inconscients et les mettre en évidence contribuerait à diminuer la discrimination sur le lieu de travail. Pour atteindre les trois niveaux distincts évoqués précédemment, les employeurs pourraient en premier lieu instaurer des formations obligatoires sur la diversité, l'inclusion, les préjugés raciaux destinées aussi bien aux employés qu'aux gestionnaires. Il serait pertinent que ces séances soient animées par des femmes racialisées. De plus, offrir ces formations chaque année permettrait de revoir régulièrement la matière et d'assurer une actualisation continue des connaissances.

En troisième lieu lors des entretiens, plusieurs femmes racialisées, travaillant tant dans le secteur privé que public, ont signalé des obstacles à leur avancement professionnel. Pour promouvoir une société plus équitable, il est essentiel d'envisager la mise en œuvre de mesures ciblées, adaptées à leurs besoins spécifiques et visant à combattre les discriminations systémiques. À cet effet, de nombreuses participantes ont recommandé que les employeurs investissent dans leurs employées racialisées, notamment par l'adoption de politiques de recrutement inclusives. Les entreprises pourraient ainsi élaborer des procédures explicitement destinées à éliminer les discriminations raciales et sexistes, par exemple en intégrant des recruteurs issus de groupes diversifiés, en

constituant des panels variés pour les entretiens, et en recourant à des processus de sélection anonymisés afin de limiter les biais inconscients. De plus, proposer des programmes de mentorat et de parrainage serait bénéfique pour soutenir les femmes racialisées dans leur progression professionnelle. Le parrainage, particulièrement lorsque des cadres supérieurs accompagnent activement la carrière d'une employée, facilite un meilleur encadrement et potentiellement l'accès à des postes de direction. Puis, les employeurs pourraient aussi encourager la création ou le développement de réseaux professionnels dédiés aux femmes racialisées, offrant ainsi des espaces de soutien et de développement d'opportunités. Ces réseaux pourraient être utilisés pour le recrutement des femmes racialisées. Ensuite, il serait également pertinent de définir des critères transparents pour les promotions et les augmentations salariales afin de limiter le risque de discrimination. Des audits réguliers sur les écarts de rémunération et les taux de promotion permettraient d'identifier et de corriger les inégalités persistantes. Enfin, il est essentiel que les femmes racialisées soient représentées dans tous les secteurs de l'entreprise, y compris au sein des équipes de direction.

En quatrième lieu, cette étude visait à examiner l'expérience des femmes racialisées dans leur milieu de travail et à déterminer s'il existe une différence entre les secteurs privé et public. Les résultats montrent qu'il n'y a pas de distinction marquée entre les deux secteurs, sauf en ce qui concerne le sentiment de sécurité, la perception de la diversité et de l'inclusion ainsi que l'appréciation des politiques mises en place pour favoriser un environnement inclusif. Tout d'abord, le sentiment de sécurité ressenti par les participantes diffère selon leur statut professionnel, qu'elles soient employées ou gestionnaires. Les femmes racialisées occupant des postes de gestion dans le secteur privé ont déclaré généralement se sentir davantage en sécurité et

respectées que celles qui travaillent dans le secteur public. À l'inverse, les employées du secteur public ont rapporté se sentir davantage en sécurité et respectées que celles du secteur privé, ce qui pourrait être attribué à une structure hiérarchique plus rigide. Ces constats soulignent l'importance d'adapter les stratégies de soutien et d'inclusion en fonction du poste occupé et du contexte organisationnel afin de garantir un environnement de travail sécurisant pour toutes.

De plus, les gestionnaires interviewées, dans les secteurs privé et public, considèrent que les politiques mises en place contribuent à promouvoir un environnement de travail inclusif. En revanche, parmi les employées, seules celles du secteur privé estiment que ces politiques favorisent un cadre professionnel inclusif, contrairement à celles du secteur public. Bien que des politiques de diversité et d'inclusion existent dans les secteurs public et privé, leur efficacité et leur impact sont perçus de manière mitigée par les femmes racialisées. Malgré la présence de nombreuses lois et politiques visant à promouvoir la diversité et un environnement inclusif, les effets bénéfiques de ces dernières ne sont pas toujours ressentis par les principales concernées.

Ces résultats indiquent que, bien que le cadre législatif soit une base importante pour combattre la discrimination raciale et sexiste, il présente plusieurs limites. D'abord, démontrer qu'une discrimination intentionnelle a eu lieu demeure particulièrement difficile. Les victimes se heurtent souvent à des obstacles pour fournir des preuves convaincantes, car les actes discriminatoires peuvent être subtils ou indirects (Bereni & Chappe, 2011, p. 31). De plus, les textes juridiques abordent peu la question de l'intersectionnalité. En ignorant comment différentes formes de discrimination (telles que la race, le genre, la classe sociale, etc.) se combinent et s'intensifient, le

cadre législatif peut exclure des personnes confrontées à des situations particulièrement complexes (Crenshaw, 1991, p. 1244).

Une révision des lois sur la diversité et l'inclusion au Canada pourrait jouer un rôle clé pour assurer l'égalité, la représentativité et le respect des femmes racialisées.

Au Canada, ce processus comporte plusieurs étapes (Bureau du Conseil privé, 2017) :

- Un projet de loi est présenté soit par le gouvernement, soit par un député.
- Lors de la première lecture, le texte est officiellement introduit à la Chambre des communes ou au Sénat, sans discussion.
- La deuxième lecture permet aux parlementaires de débattre du principe du projet de loi et de voter sur son approbation.
- En comité, le projet de loi est analysé, amendé si nécessaire, et des témoignages d'experts ou de citoyens peuvent être recueillis.
- Pendant la troisième lecture, un dernier débat a lieu avant le vote définitif sur le texte modifié.
- Le projet de loi passe ensuite dans l'autre chambre (Chambre des communes ou Sénat), où il suit le même parcours.
- Après avoir été adopté par les deux chambres, il reçoit la sanction royale et devient une loi officielle.

La révision des politiques publiques est principalement assurée par les ministères et les agences gouvernementales. Ce processus comprend les étapes suivantes (Ministère du Conseil exécutif & Secrétariat du Conseil du trésor, 2019):

- Une évaluation régulière permet de mesurer l'efficacité et l'impact des politiques adoptées.

- Des consultations sont organisées avec le public, les groupes d'intérêt et des spécialistes afin de recueillir leurs avis et suggestions.
- Des comités consultatifs ou des groupes de travail sont parfois chargés d'analyser les politiques et de proposer des changements.
- Les recommandations issues des évaluations et des consultations sont prises en compte lors de la modification des politiques, qui sont ensuite approuvées et appliquées par le gouvernement.

Ainsi, comme il a été constaté, ce processus peut s'avérer long. Toutefois, dans l'intérêt du bien-être des citoyens canadiens, y compris des femmes racialisées, il demeure indispensable. Par exemple, la loi sur l'équité en matière d'emploi, instaurée en 1986, a été modifiée une première fois en 1995 et fait actuellement l'objet d'une nouvelle révision (Gouvernement du Canada, 2022). À la suite des consultations, le gouvernement du Canada a pris l'engagement de moderniser cette loi. Cela comprend la création de deux nouveaux groupes désignés, à savoir les personnes noires et les personnes 2ELGBTQI+, le remplacement de l'expression « *Aboriginal Peoples* » par « *Indigenous People* », ainsi que la substitution de « personnes issues des minorités visibles » par « personnes racialisées ». Par ailleurs, la définition de « personnes handicapées » sera alignée sur celle retenue dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (E. E. D. S. Canada, 2024). Cet exemple met en évidence la manière dont une loi peut être adaptée afin de mieux tenir compte de la diversité présente au sein de la société contemporaine. Il serait pertinent de prendre en compte l'intersectionnalité lors de la révision des lois relatives à la diversité et à l'inclusion. Par exemple, la Loi sur l'équité en matière d'emploi reconnaît quatre groupes désignés : les femmes, les minorités visibles, les personnes en situation de handicap et les Autochtones (Gouvernement du Canada, 2022). Ainsi, les quotas d'embauche sont établis en fonction de ces catégories. Toutefois,

la réalité vécue par une femme diffère de celle d'une femme racialisée, de sorte que la double appartenance à un groupe de minorité visible et au genre féminin n'est pas prise en considération. Pour répondre aux exigences des quotas, seule une dimension, telle que le genre ou l'appartenance à une minorité visible, sera généralement considérée. Cette approche ne reflète pas nécessairement la réalité des personnes dont l'identité relève de plusieurs groupes marginalisés.

Les lois et les politiques doivent non seulement être révisées, mais leur mise en œuvre doit également aboutir à des résultats concrets. Au cours des entretiens réalisés dans le cadre de cette étude, plusieurs femmes racialisées ont indiqué que, bien que les politiques existantes constituent une étape initiale, elles n'observent pas réellement d'effets tangibles dans le milieu professionnel. Selon Du Canada Statistique Canada, 2025a), 33,7 % des travailleurs au Canada s'identifient comme appartenant à des groupes de minorités visibles. Ce chiffre montre une augmentation notable par rapport aux années antérieures et souligne l'importance croissante des populations racialisées incluant les femmes racialisées dans le développement du marché du travail canadien. Bien que la participation des femmes racialisées au marché du travail soit en hausse, ma recherche révèle la persistance de disparités telles que l'écart salarial, le manque d'opportunités d'avancement et la sous-représentation dans les postes de direction. Cette situation illustre une évolution limitée du milieu professionnel. Des progrès sont observés dans certains secteurs, mais ils sont souvent contrebalancés par une stagnation ou une régression ailleurs. Par conséquent, il est essentiel de mettre en place des politiques ciblées afin de remédier aux inégalités structurelles et d'assurer leur application effective. Ces mesures facilitent l'identification des enjeux et fournissent des orientations précises pour les résoudre.

L'évaluation des effets de ces politiques nécessite du temps, car les enjeux discriminatoires systémiques sont ancrés depuis longtemps. Il demeure essentiel de maintenir le dialogue sur ces questions, d'éviter de nier leur existence, d'éduquer la population canadienne quant à la réalité vécue par les femmes racialisées, ainsi que de reconnaître et valoriser chaque individu dans son identité propre. Il est essentiel de reconnaître que l'environnement de travail reflète les dynamiques de la société dans son ensemble. Ainsi, des changements durables nécessitent la mobilisation collective. L'engagement de tous les acteurs concernés, c'est-à-dire gouvernements, employeurs, employés et femmes racialisées, s'avère indispensable. Lorsque chaque partie prenante collabore activement pour améliorer la condition des femmes racialisées, l'impact des politiques mises en place devient progressivement plus tangible.

En outre, un nombre croissant de gestionnaires du secteur privé considèrent que les initiatives en matière de diversité et d'inclusion restent insuffisantes. Il serait donc pertinent d'approfondir la compréhension des différences de perception entre les gestionnaires des secteurs public et privé, c'est-à-dire comprendre les raisons pour lesquelles les gestionnaires du secteur public et les employés du secteur privé estiment que les mesures de diversité et d'inclusion sont adéquates dans leur environnement professionnel.

Lors des entretiens, la majorité des participantes ont mentionné que les mécanismes mis en place par les lois et politiques pour réduire la discrimination dans le milieu de travail n'entraînent pas de conséquences réelles. Depuis l'entrée en vigueur de la loi C-65 en 2021, une modification du Code canadien du travail et de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique visant à prévenir et traiter le harcèlement et la violence dans les milieux de travail sous compétence fédérale

et parlementaire, plusieurs ministères disposent de centres d'expertise pour gérer les plaintes de harcèlement (Du Canada ministère de la justice communications électroniques, 2024). Toutefois, il semble que l'impact attendu ne soit pas vraiment observé. Par exemple selon les recherches du Dr. Zellars (2024), toutes les plaintes portées par des cadres noirs de la fonction publique interviewés ont été jugées non fondées (p.10). Ce genre de résultats laisse penser que, même avec des dispositifs en place, il n'existe pas de mesures concrètes pour sanctionner la discrimination. Ainsi, les employeurs pourraient instaurer une politique de tolérance zéro à l'égard de la discrimination, incitant gestionnaires et employés à prendre conscience de leurs propres biais et à réfléchir à leurs réactions avant d'agir de manière discriminatoire. De plus, imposer des mesures disciplinaires démontraient aux femmes racialisées qu'elles sont vues et entendues. Dans le cas où des conséquences seraient instaurées, une analyse de leur contribution à la réduction de la discrimination serait pertinente. Il est également essentiel d'évaluer l'efficacité réelle de ces mesures. Par ailleurs, il convient de se demander si encourager la prise de conscience ne serait pas une approche plus bénéfique que l'imposition de conséquences, par exemple continuer à parler des enjeux de discrimination et à éduquer les employés sur la réalité des personnes racialisées. Les biais inconscients constituent un enjeu collectif. Selon Goleman (1995), l'intelligence émotionnelle débute par la conscience de soi, qui implique de savoir reconnaître et comprendre ses propres émotions, forces, faiblesses, motivations et valeurs, ainsi que leur influence sur les autres (p. 22). Si chaque membre de la société canadienne prenait le temps d'examiner ses propres préjugés inconscients ainsi que ses comportements discriminatoires et leur impact sur autrui, il en résulterait une amélioration du respect mutuel. Par conséquent, le nombre de femmes racialisées victimes de discrimination dans le milieu professionnel serait réduit.

Sensibiliser la société à l'impact des préjugés envers les femmes racialisées constituerait une stratégie essentielle pour réduire les biais inconscients. Comme indiqué dans le chapitre précédent, plusieurs femmes racialisées interrogées ont relaté d'avoir subi des répercussions économiques (par exemple, absence de promotion), sociales (isolement), et psychologiques (dépression ou détresse), ce qui illustre les conséquences des préjugés. Informer et former les individus par le système éducatif, les réseaux sociaux et les médias sur la réalité vécue par les femmes racialisées peut contribuer à ce qu'elles soient reconnues avant tout comme des êtres humains. Une prise de conscience généralisée pourrait également avoir un effet positif sur leur environnement professionnel. Il s'agit d'une responsabilité qui doit être assumée collectivement au sein de la société.

En cinquième lieu, plusieurs participantes tant dans les secteurs privé et public ont mentionné le manque de représentation surtout au niveau de poste de direction. La loi de l'équité en matière émet des quotas pour des postes dans le secteur public (Commission de la fonction publique du Canada, 2016). Malgré ce fait, il y a un manque de représentation. La présence de femmes racialisées à des postes de direction pourrait constituer un levier important pour inciter d'autres personnes à aspirer à ces fonctions, contribuant ainsi au développement de la confiance et de l'ambition professionnelles. Ce phénomène favorise également un sentiment de reconnaissance et d'intégration à des niveaux de responsabilité élevée pour les femmes racialisées. Comme l'a mentionné une participante : « La première fois que j'ai vu une femme noire occuper le poste de superviseure, j'ai eu l'impression que finalement nos compétences sont enfin reconnues. » Par conséquent, la représentation diversifiée aux différents échelons hiérarchiques est comme un moyen efficace pour promouvoir la diversité et réduire la discrimination. Mettre en place les éléments mentionnés ci-dessus permettrait aux femmes racialisées de se sentir soutenues par leurs

employeurs, renforçant ainsi leur engagement professionnel. Un tel environnement favorise non seulement leur épanouissement, mais contribue également à une meilleure rétention des talents.

D'après les résultats de ma recherche, trois participantes ont indiqué n'avoir jamais été victimes ni témoins de discrimination dans leur milieu professionnel. Elles n'ont ressenti aucun impact négatif sur les plans psychologique, social ou économique. Leurs témoignages constituent une source d'espoir, démontrant qu'il est possible pour une femme racialisée d'évoluer dans un environnement exempt de discrimination. De tels récits positifs peuvent encourager d'autres femmes à croire en la possibilité d'un climat de travail respectueux et inclusif. En valorisant ces expériences, on contribue à renforcer la confiance, le sentiment d'appartenance et la motivation des femmes racialisées, tout en favorisant une culture organisationnelle où le respect et l'acceptation deviennent la norme. Cependant, il est essentiel de reconnaître que, pour de nombreuses femmes racialisées, la réalité demeure bien différente. Il est donc primordial d'en prendre conscience, d'oser dénoncer les injustices et d'ouvrir le dialogue afin de favoriser un environnement professionnel où toutes les femmes racialisées peuvent réellement s'épanouir. Agir ainsi permettrait non seulement d'atténuer la discrimination, mais aussi de renforcer la cohésion sociale, d'encourager l'innovation grâce à la diversité des perspectives et de bâtir une culture organisationnelle plus juste et inclusive.

Pistes de recherches

Pour comprendre comment les préjugés affectent les femmes racialisées dans le milieu professionnel, il est important d'adopter une démarche à la fois multidimensionnelle et intersectionnelle. Les pistes de recherche proposées offrent des éléments concrets pour promouvoir un changement systémique au sein des entreprises.

Premièrement, l'un de mes objectifs de recherche était de mettre en évidence les préjugés existants. Il serait pertinent de pouvoir aussi identifier les microagressions possibles dans le milieu professionnel auxquelles font face les femmes racialisées. Savoir les reconnaître permettrait de comprendre concrètement quels propos et comportements constituent des microagressions et leur impact négatif sur ces femmes. Par exemple, une participante du secteur public a mentionné qu'un superviseur aurait tenu des propos et adopté des comportements inappropriés liés à la couleur de sa peau. Après avoir tenté d'en discuter, son superviseur immédiat lui a dit : « Tu es trop sensible », minimisant ainsi l'acte discriminatoire. Nier un acte de discrimination constitue une microinvalidation. Souvent, les gens ignorent l'effet de leurs gestes, donc disposer d'exemples clairs de microagression aiderait à susciter la réflexion et la prise de conscience individuelle. Cela pourrait alors ouvrir un dialogue constructif favorisant une réduction de la discrimination.

Deuxièmement, ma recherche a mis en évidence l'impact des préjugés sur les plans psychologique, économique et social. Sur le plan psychologique, il serait pertinent d'explorer le poids psychologique liée à la nécessité de naviguer entre différentes identités sociales (genre, origine ethnique, et d'autres marqueurs de l'identité) et aux attentes parfois contradictoires du milieu professionnel. Mon étude aborde l'assimilation comme stratégie employée par les femmes racialisées pour s'adapter et obtenir l'acceptation dans leur environnement de travail. Il serait enrichissant de mieux comprendre comment ces femmes gèrent, d'un point de vue psychologique, le fait de s'affirmer pleinement tout en évoluant dans un contexte qui n'accepte pas toujours leurs particularités, telles que l'accent, l'apparence, leur culture, etc. Bien souvent, il leur faut trouver l'équilibre entre s'affirmer sans donner l'impression d'être trop dominantes, travailler en équipe

tout en prenant les décisions, et exprimer leur ambition sans que celle-ci soit mal vue. Gérer cela peut être éprouvant émotionnellement. Il serait également pertinent d'étudier les types d'attentes organisationnelles pouvant être instaurées en milieu professionnel afin que les femmes racialisées n'éprouvent pas le besoin de compromettre leur identité et puissent être valorisées pour ce qu'elles sont.

Sur le plan économique, ma recherche traite de la sous-représentation des femmes racialisées dans les postes de direction. Il serait pertinent d'examiner en profondeur les mécanismes d'exclusion en jeu. Autrement dit, au-delà des préjugés et de la discrimination que certains employeurs peuvent entretenir envers les femmes racialisées, l'analyse pourrait s'étendre à l'identification de facteurs supplémentaires limitant leur accès aux fonctions dirigeantes, telles qu'un accès restreint au réseautage professionnel ou un manque de confiance en soi, etc.

Sur le plan social, mon étude révèle que les femmes racialisées ne perçoivent pas l'inclusion dans leur environnement professionnel. Il serait pertinent d'examiner le climat de travail et les pratiques d'inclusion, notamment en analysant la situation actuelle en 2026. Il conviendrait d'identifier les obstacles qui rendent l'application des politiques d'inclusion complexe ainsi que les mesures à instaurer pour garantir que l'inclusion soit réellement vécue et visible par tous les employés d'une entreprise qui valorise la diversité et garantit l'équité pour tous.

Troisièmement, de nombreuses formations et initiatives de sensibilisation sont proposées dans le milieu professionnel. Il serait pertinent d'évaluer l'efficacité des formations portant sur les biais inconscients et des programmes de sensibilisation afin d'améliorer concrètement les conditions de

travail. Il convient d'analyser dans quelle mesure ces formations et programmes contribuent à renforcer la diversité, à atténuer les tensions internes liées à la discrimination ainsi qu'à encourager des comportements plus équitables. Il est également pertinent d'identifier les principaux défis associés à ces initiatives, notamment la résistance au changement manifestée par certains employés qui remettent en question leur utilité, la persistance de biais inconscients malgré les efforts de formation, ainsi que le manque de soutien de la part de la gestion dû à un manque d'engagement des gestionnaires. Comme constaté, les femmes racialisées font face à une combinaison unique de préjugés dans le milieu professionnel. Ces pistes de recherche permettent de mieux comprendre leur réalité et combattre ces inégalités.

Conclusion

En résumé, cette étude a permis de mettre en évidence l'influence des préjugés sur les femmes racialisées dans le milieu professionnel, tant du point de vue psychologique que social et économique. En plus, elle a permis d'élaborer la façon dont on peut atténuer les effets des préjugés pour que ces femmes soient traitées de manière juste et équitable. Les résultats confirment que ces femmes sont confrontées à divers types de discrimination et de stéréotypes au travail, affectant leur bien-être dans les secteurs public et privé. En tant que femme racialisée, cette recherche a validé mon vécu ainsi que celui de nombreuses autres femmes partageant ma réalité. Échanger avec des femmes ayant traversé des expériences similaires a été réconfortant, mais il est également préoccupant de constater que cette situation qui persiste encore aujourd'hui est relativement répandue. Les témoignages recueillis montrent que la solidarité entre femmes racialisées se renforce, créant des réseaux de soutien et d'entraide qui favorisent la résilience et l'épanouissement professionnel. Malgré les obstacles persistants, les femmes racialisées au

Canada font preuve d'une remarquable résilience et connaissent des réussites notables dans de nombreux domaines. Cette recherche vise à donner une voix aux femmes racialisées afin de favoriser l'équité, le respect et la dignité qui leur sont dus. Il demeure essentiel de poursuivre ce dialogue pour garantir l'équité à chacun, parce que chaque être humain mérite d'être traité avec considération. Ce combat est crucial, non seulement pour notre génération, mais aussi pour celles à venir.

Bibliographie

Algner, M., & Lorenz, T. (2022). You're Prettier When You Smile: Construction and Validation of a Questionnaire to Assess Microaggressions Against Women in the Workplace. *Frontiers in Psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.809862>

Amnesty International. (2024, 15 février). *Amnesty International Canada to make arguments in court in Black Class Action case*. <https://amnesty.ca/human-rights-news/amnesty-international-canada-black-class-action-intervention/>

Bereni, L., & Chappe, V.-A. (2011). La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique. *Politix, n° 94(2)*, 7–34. <https://doi.org/10.3917/pox.094.0007>

Bhattacharyya, B., & Berdahl, J. L. (2023). Do you see me? An inductive examination of differences between women of color's experiences of and responses to invisibility at work. *Journal of applied psychology, 108(7)*, 1073–1095. <https://doi.org/10.1037/apl000107>

Black individuals in Canada: A moderated mediation model. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology, 30(1)*, 118–129. <https://doi.org/10.1037/cdp0000542>

Block, S., Galabuzi, G., & Tranjan, R. (2019). Canada's Colour Coded Income Inequality. *International journal of employment studies, 2024-04, Vol.32 (1)*, p.72-10.

Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender discrimination at work. *Gender & Society, 25(6)*, 764–786. <https://doi.org/10.1177/0891243211424741>

Boulet, M., Lachapelle, M., & Keiff, S. (2022). Demographic diversity, perceived workplace discrimination, and workers' well-being: context matters. *Evidence-based HRM a Global Forum for Empirical Scholarship, 11(1)*, 35–51. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-08-2021-0179>

Brousseau, L., & Dewing, M. (2009). Canadian Multiculturalism. *Legal and Social Affairs Division Parliamentary Information and Research Service*. [Canadian Multiculturalism \(parl.ca\)](https://www.parl.ca/DocumentViewer.aspx?lang=eng).

Bureau du Conseil privé. (2017, 20 décembre). *Lois et règlements : l'essentiel*. Canada.ca. <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/services/publications/lois-reglements-essentiel.html#pt3>

Burris, E. R. (2012). The Risks and Rewards of Speaking Up: Managerial Responses to Employee Voice. *Academy of Management Journal, 55(4)*, 851–875. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0562>

Canada, C. (2021, 13 mai). *Diversité au sein des conseils d'administration et de la haute direction des sociétés ayant fait appel au public de régime fédéral – rapport annuel 2020*. <https://ised-isde.canada.ca/site/corporations-canada/fr/services-donnees/diversite-sein-conseils-administration-haute-direction-societes-ayant-fait-appel-public-regime>

Canada, E. E. D. S. (2024, 3 septembre). *Consultation sur la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/consultation-modernisation-loi.html>

Cénat, J. M., Darius, W. P., Dalexis, R. D., Kogan, C. S., Guerrier, M., & Ndengeyingoma, A. (2022). Perceived racial discrimination, internalized racism, social support, and self-esteem among

Colella, J. & King, E. (2016). *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*. Oxford University Press, 9. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.001.0001>

Commission canadienne des droits de la personne. (n.d). *Au sujet de la discrimination | Commission canadienne des droits de la personne*. <https://www.ccdp-chrc.gc.ca/individus/droits-de-la-personne/au-sujet-de-la-discrimination#:~:text=La%20discrimination%20est%20une%20action,des%20motifs%20de%20discrimination%20illicite>

Commission canadienne des droits de la personne. (2023, 23 octobre). *Document de réflexion sur le racisme systémique | Commission canadienne des droits de la personne*. <https://www.ccdp-chrc.gc.ca/ressources/publications/document-de-reflexion-sur-le-racisme-systemique>

Commission de la fonction publique du Canada. (2016, 15 septembre). *Équité en matière d'emploi*. Canada.ca. Consulté le 24 septembre 2024. <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/emplois/services/emplois-gc/equite-matiere-emploi.html>

Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System. (1995, 1 janvier). *Rapport de la commission sur le racisme systémique dans le système de Justice Pénale en Ontario*. <https://archive.org/details/rapportdelacommi00comm>

Cook, S. H., Wood, E. P., Risner, E., Weng, C. A., & Xin, Y. (2023). A national examination of discrimination, resilience, and depressive symptoms during the COVID-19 pandemic: The all of us research program. *Frontiers in Psychology, 14*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1175452>

Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2003). Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(4), 247–265. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.247>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black Feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. In *Oxford University Press eBooks*, 314–343. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198782063.003.0016>

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review, 43*(6), 1241-1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>

Dei, G. J. S., & Hilowle, S. (2018). Cartographies of race and social difference. In *Springer eBooks*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-97076-9>

De La Justice, M. (2025, 18 décembre). *Lois codifiées Règlements codifiés*. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/Const/page-12.html>

Diogo, R. (2024). Darwin's racism, sexism, and Idolization. *Springer Nature Switzerland*. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-49055-2>

Direction des services législatifs. (2025a, 18 décembre). *Lois codifiées, Code canadien du travail*. <https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/l-2/index.html>

Direction des services législatifs. (2025b, 18 décembre). *Lois codifiées, Code criminel*. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-46/>

Direction des services législatifs. (2025c, 18 décembre). *Lois codifiées, Loi sur l'équité en matière d'emploi*. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/page-1.html>

Doharty, N. (2019). The 'angry Black woman' as intellectual bondage: being strategically emotional on the academic plantation. *Race Ethnicity and Education*, 23(4), 548–562. <https://doi.org/10.1080/13613324.2019.1679751>

Driedger, L., & Halli, S. (2014). *Race and racism: Canada's Challenge*. Montreal : MQUP

Dryden, O., & Nnorom, O. (2021). Il est temps de mettre fin au racisme systémique envers les Noirs en médecine au Canada. *Canadian Medical Association Journal*, 193(12), E430. <https://doi.org/10.1503/cmaj.201579-f>

Duarte, M., Losleben, K., & Fjørtoft, K. (2023). *Gender diversity, equity, and inclusion in academia: A conceptual framework for sustainable transformation*. Routledge, Taylor & Francis Group.

Du Canada ministère de la Justice communications électroniques, G. (2025, 25 février). *Annexe 1 : Initiatives récentes du gouvernement du Canada pour s'attaquer au racisme et à la discrimination systémique envers les personnes noires*. <https://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/scjn-cbjs/ectttc/a1.html#:~:text=Secr%C3%A9tariat%20du%20Conseil%20du%20Tr%C3%A9sor,des%20postes%20de%20haute%20direction>.

Du Canada Statistique Canada, G. (2025a, 24 janvier). *Caractéristiques de l'emploi selon le groupe de minorités visibles, données annuelles*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410043801>

Du Canada Statistique Canada, G. (2025b, 9 juillet). *Réduction du choc de la discrimination : le rôle des liens sociaux dans l'atténuation des préjugés associés au racisme et à la discrimination*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2025001/article/00009-fra.htm>

Du Canada Statistique Canada, G. (2025c, 29 octobre). *Indicateur de la qualité de vie : Discrimination et traitement injuste*. <https://www.statcan.gc.ca/hub-carrefour/quality-life-qualite-vie/good-governance-saine-gouvernance/discrimination-fra.htm>

Du conseil du trésor du Canada, S. (2025a, 15 mai). *Programme Mentorat Plus*. Canada.ca. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/sujets/perfectionnement-professionnel/programme-entorat-plus.html>

Du conseil du trésor du Canada, S. (2025b, 2 octobre). *Priorités de la fonction publique en matière de diversité et d'inclusion*. <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/priorites-fonction-publique-matiere-diversite-inclusion.html>

Franklin, A. J., Boyd-Franklin, N., & Kelly, S. (2006). Racism and Invisibility Race-Related Stress, Emotional Abuse and Psychological Trauma for People of Color. *The Haworth Press Inc*, 6(2–3), 9–30. https://doi.org/10.1300/j135v06n02_02

Friedman-Wheeler, D. G., & Wenzel, A. (2025). The sage encyclopedia of mood and anxiety disorders. *SAGE Publications, Inc*. <https://doi.org/10.4135/9781071886229.n243>

Gamesci.cn. (n.d.). <https://gamesci.cn/wukong/>

Godley, J. (2018). Everyday Discrimination in Canada: Prevalence and Patterns. *Canadian Journal of Sociology*, 43(3), 111–142. [EVERYDAY DISCRIMINATION IN CANADA: PREVALENCE AND PATTERNS - ProQuest](https://doi.org/10.1007/s11266-018-0000-0)

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.

Gouvernement du Canada. (2022, 26 avril). *Les femmes et le milieu de travail – Comment les employeurs peuvent faire progresser l'égalité et la diversité - Rapport du Symposium sur les femmes en milieu de travail*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/symposium-femmes.html#h2.1-3.1>

Gouvernement du Canada (2023, May 29). *Représentation des femmes au sein des conseils d'administration et dans les postes de dirigeants, 2020*. *Le Quotidien* - . <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230529/dq230529b-fra.htm>

Guo, S. (2015). The colour of skill: contesting a racialised regime of skill from the experience of recent immigrants in Canada. *Studies in Continuing Education*, 37(3), 236–250. <https://doi.org/10.1080/0158037x.2015.1067766>

Gupta, T. D. (1996). Racism and paid work. *In University of Toronto Press eBooks*. <https://doi.org/10.3138/9781442602892>

Hill Collins, P. (2000). Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment. *Routledge*. <https://doi-org.proxy.bib.uottawa.ca/10.4324/9780203900055>

Hill Collins, P., & Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Polity Press.

INSPQ. (n.d.). *Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail-Institut national de santé publique du Québec*. [https://www.inspq.qc.ca/violence-sexuelle/contextes/harcelement-au-travail#:~:text=Au%20Canada%2C%20selon%20l%27Enqu%C3%AAt%20comparativement%20%C3%A0%2023%20%25\)6](https://www.inspq.qc.ca/violence-sexuelle/contextes/harcelement-au-travail#:~:text=Au%20Canada%2C%20selon%20l%27Enqu%C3%AAt%20comparativement%20%C3%A0%2023%20%25)6).

Johnson, S., Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2018). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Palgrave Macmillan.

Larousse, É. (n.d.). *Définitions : marmaille - Dictionnaire de français Larousse*. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/marmaille/49531>

Ligue des droits et libertés. (2022, 15 novembre). *Personne racialisée ou racialisée - Ligue des droits et libertés*. Ligue Des Droits Et Libertés. <https://liguedesdroits.ca/lexique/personne-racisee-ou-racialisee/>

Lim, W. M. (2024). What is qualitative research? An overview and guidelines. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*. <https://doi.org/10.1177/14413582241264619>

Long, D. G. (2024). *Bias in the workplace and society (1st ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003528340>

Mazouz, S. (2024). La race, question sensible? *Sensibilités*, N° 12(1), 8–11. <https://doi.org/10.3917/sensi.012.0008>

Mekawi, Y., Carter, S., Brown, B., Martinez de Andino, A., Fani, N., Michopoulos, V., & Powers, A. (2021). Interpersonal trauma and posttraumatic stress disorder among Black women: Does racial discrimination matter? *Journal of Trauma & Dissociation*, 22(2), 154–169. <https://doi.org/10.1080/15299732.2020.1869098>

Melson-Silimon, A., Spivey, B. N., & Skinner-Dorkenoo, A. L. (2023). Teaching & learning guide for: The construction of racial stereotypes and how they serve as racial propaganda. *Social and Personality Psychology Compass*, 18(1). <https://doi.org/10.1111/spc3.12874>

Mendel, W. E., Sperlich, M., & Fava, N. M. (2021). “Is there anything else you would like me to know?”: Applying a trauma-informed approach to the administration of the adverse childhood experiences questionnaire. *Journal of Community Psychology*, 49(5), 1079–1099. <https://doi.org/10.1002/jcop.22562>

Mickey, E. L., & Wingfield, A. H. (2019). *Race, identity and work*. Emerald Publishing Limited.

Ministère du Conseil exécutif & Secrétariat du Conseil du trésor. (2019). *Guide d'élaboration des politiques Publiques*. https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/cadre_gestion/guide_elaboration_politiques_publicues.pdf

- Motro, D., Evans, J. B., Ellis, A. P., & Benson, L. (2022). Race and reactions to women's expressions of anger at work: Examining the effects of the "Angry Black woman" stereotype. *Journal of Applied Psychology, 107*(1), 142–152. <https://doi.org/10.1037/ap10000884>
- Mukkamala, S., & Suyemoto, K. L. (2018). Racialized sexism/sexualized racism: A multimethod study of intersectional experiences of discrimination for Asian American women. *Asian American Journal of Psychology, 9*(1), 32–46. <https://doi.org/10.1037/aap0000104>
- Nangia, P & Twinkle, A. (2021). Discrimination in the Workplace in Canada: An Intersectional Approach. *The Canadian Journal of Sociology, 46* (2), p.147-178. <https://journals.library.ualberta.ca/cjs/index.php/CJS/article/view/29736>
- Nayak, S., & Forrest, A. (2024). Intersectionality and group analysis: Explorations of power, privilege, and position in group therapy. *Routledge*.
- Nelson, T., Brown, M., Garcia-Rodriguez, I., & Moreno, O. (2021). Gendered racism, anxiety, and depression: The mediating roles of gendered racialized stress and social isolation. *Ethnicity & Health, 28*(1), 12–28. <https://doi.org/10.1080/13557858.2021.2002826>
- Nelson, T.D. (2015). Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination. *Psychology Press eBooks*. <https://doi-org.proxy.bib.uottawa.ca/10.4324/9780203361993>
- Ng, E. & Gagnon, S. (2020). *Employment Gaps and Underemployment for Racialized Groups and Immigrants in Canada: Current Findings and Future Directions*. Diversity Institute, Toronto Metropolitan University. [Lien vers le rapport](#).
- OCDE. (2008). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE/OCDE perspectives de l'emploi*. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2008-fr
- Petersen, R. D., & Valdez, A. (2005). Using Snowball-Based methods in hidden populations to generate a randomized community sample of Gang-Affiliated adolescents. *Youth Violence and Juvenile Justice, 3*(2), 151–167. <https://doi.org/10.1177/1541204004273316>
- Poeschl, G. (2003). Inégalités sexuelles dans la mémoire collective et représentations des différences entre les sexes. *Éditions érès, 105-124*. <https://doi.org/10.3917/cnx.080.0105>
- Ramjattan, V. A. (2024). Accent modification and workplace accentism: the institutionalization of linguistic profiling and its career implications. *Career Development International, 29*(3), 311–322. <https://doi.org/10.1108/cdi-05-2023-0146>
- Réseau de bibliothèques - Library Network. (n.d.). *Assimilation sociale*. <https://www-universalis-edu-com.proxy.bib.uottawa.ca/encyclopedie/assimilation-sociale/>
- Salari, N., Fattah, A., Hosseinian-Far, A., Larti, M., Sharifi, S., & Mohammadi, M. (2024). The Prevalence of Workplace microaggressions and Racial Discrimination: A Systematic review and

Meta-analysis. *Safety and Health at Work*, 15(3), 245–254. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2024.05.002>

Shalla, V., & Clement, J. (2007). *Work in tumultuous times: Canadian perspectives*. McGill-Queen's University Press.

Sieff, D. F. (2014). *Understanding and healing emotional trauma: conversations with pioneering clinicians and researchers*. Routledge, (1), 262. <https://doi-org.proxy.bib.uottawa.ca/10.4324/9781315747231>

Stephenson, J. H. (2024). *Allyship in organizations: A comprehensive analysis from a DEI perspective*. Palgrave Macmillan

Stewart, D. & Kamins, M. (1993). *Secondary research*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412985802>

Tajfel, H., Turner, J.-C. 1979. An integrative theory of intergroup conflict. In: *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, CA: Brooks-Cole.

Tedrick, S. (2020). *Women of color in tech: A blueprint for inspiring and mentoring the next generation of technology innovators*. Wiley.

Torino, G. C., Rivera, D. P., Capodilupo, C. M., Nadal, K. L., & Sue, D. W. (2019). *Microaggression theory: Influence and implications*. John Wiley & Sons, Inc.

Vezzali, L., & Stathi, S. (2020). Using intergroup contact to fight prejudice and negative attitudes. *In Routledge eBooks*. <https://doi.org/10.4324/9781351136341>

Williams, J.C., & Bonginsky, M. (2024). *Overcoming Bias in the Workplace*. Leader to leader, 2022-07, Vol.2022 (105), p.29-34. https://doi-org.proxy.bib.uottawa.ca/10.1002/ltl.20654open_in_new.

Williams, J. F., Dempsey, R., & Slaughter, A. (2014). What works for women at work: four patterns working women need to know. *Choice Reviews Online*, 51(11), 51–6270. <https://doi.org/10.5860/choice.51-6270>

Williams, M. T., Khanna Roy, A., MacIntyre, M.-P., & Faber, S. (2022). The traumatizing impact of racism in Canadians of colour. *Current Trauma Reports*, 8(2), 17–34. <https://doi.org/10.1007/s40719-022-00225-5>

Zanon, S. B. (2014). Identité sociale et langues étrangères : étude de cas à Mexico. *DOAJ (DOAJ: Directory of Open Access Journals)*. <https://doaj.org/article/7d834affd15340f38a1a7678a64ab9d1>

Zellars, R. (2024). Une étude sur la communauté des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale. *Dre Rachel Zellars*.

Annexe 1: Plan des activités

Activités	Dates
Soumission de la proposition de recherche	Avril 2025
Proposition de recherche approuvée et certificat d'éthique obtenu	Mai 2025
Entretiens	Mai à juillet 2025
Examen des entretiens	Juillet à août 2025
Rédaction de thèse	Août à décembre 2025

Annexe 2 : Guide d'entretien

Guide d'entretien
1. Quel est le titre de votre poste?
2. Travaillez-vous dans le secteur public ou privé?
3. Avez-vous été victime ou témoin d'actions ou de comportements discriminatoires racistes dans votre environnement de travail? Si oui, de quelle manière? Veuillez illustrer cela avec des exemples concrets.
4. Comment ces actions ou comportements vous ont-ils affectés du point de vue psychologique, social et économique?
5. Qu'est-ce que votre employeur a fait ou mis en place pour vous soutenir?
6. Quels sont les préjugés dont vous faites face le plus souvent dans votre environnement de travail?
7. En tant que femme racialisée, comment vous sentez-vous au travail (en sécurité, respectée, intimidée ou menacée) par qui que ce soit ?
8. Selon vous, la diversité et l'inclusion sont-elles suffisantes dans le milieu de travail ?
9. Est-ce que les politiques aident à créer un environnement de travail inclusif?
10. Qu'est-ce que les employeurs devraient faire pour protéger les femmes racialisées au sein de leur milieu de travail?



UNIVERSITE
SAINT·PAUL
UNIVERSITY



CERTIFICAT D'ETHIQUE
ETHICS CERTIFICATE

Numero CER - 1360.6/25
Etudiante : Valerie-Clara Roswell
Numero d'etudiante: 300216322

**'Prejuges en milieu de travail : impact sur les femmes
racialisees"**

These de maitrise



June 26, 2025

Universite Saint Paul University

223, Main Ottawa (Ontario) Canada K1S 1C4

Tel 613 236-1393 Fax 613 782-3005

<https://ustpaul.ca>



CERTIFICAT D'ÉTHIQUE | ETHICS CERTIFICATE

Certificat d'éthique USP-CER 1360.6/25

Nom	Prénom	Affiliation	Rôle
Roswell	Valérie-Clara	Faculté de sciences humaines	Candidate à la maîtrise
Sula-Raxhimi	Enkelejda	Faculté de sciences humaines	Directrice de thèse

Type de demande Thèse de maîtrise – Numéro d'étudiante : 300216322

Titre Préjugés en milieu de travail : impact sur les femmes racialisées

Approbation	Échéance	Décision (*)
j-mm-aaaa	j-mm-aaaa	
26-06-2025	25-06-2026	(1) - Approuvé avec conditions

(*) Décision :

Le dossier peut recevoir l'approbation éthique. Cependant, la chercheuse s'engage à fournir au CER les autorisations écrites des organismes dès qu'elle les aura obtenues. Le CER note que la chercheuse semble confondre la lettre de demande d'autorisation envoyée aux organismes et la réponse écrite de ces organismes autorisant la chercheuse à conduire sa recherche. Dans son dossier, la chercheuse a inclus la lettre de demande mais non les autorisations écrites.

Le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Saint-Paul (USP-CER) a approuvé le projet de recherche. Par conséquent, le recrutement et la collecte des données peuvent commencer selon les processus décrits dans le formulaire de demande.

Veuillez utiliser la référence **1360.6/25** dans tous vos documents. **L'approbation éthique est valable pour un an.**

À titre de rappel, toute [modification du projet](#) doit d'abord être approuvée par le Comité d'éthique de la recherche (CER) avant que les changements puissent être mis en œuvre.

Le CER doit être informé de tout changement ou de toute circonstance imprévue ([rapport sur les problèmes imprévus / événements indésirables](#)) qui a une incidence grave sur le déroulement de la recherche, qui a trait au risque pour les participants et à leur sécurité.

Un [rapport annuel](#) de renouvellement pour les projets en cours doit être soumis.

Le chercheur doit fournir un [rapport final](#) pour les projets qui ont été approuvés par le CER afin de clore tous les dossiers.

- Le Comité d'éthique de la recherche (CER) de l'Université Saint-Paul, opérant conformément à l'[Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC 2](#) et toutes autres lois et tous règlements applicables, a examiné et approuvé la demande d'éthique du projet de recherche ci-nommé.
- L'approbation est valide pour la durée indiquée plus haut et est sujette aux conditions énumérées dans la section intitulée "Conditions Spéciales ou Commentaires". Le formulaire « Renouvellement ou Fermeture de Projet » doit être complété quatre semaines avant la date d'échéance indiquée ci-haut afin de demander un renouvellement de cette approbation éthique ou afin de fermer le dossier.



- Toutes modifications apportées au projet doivent être approuvées par le CER avant leur mise en place, sauf si le participant doit être retiré en raison d'un danger immédiat ou s'il s'agit d'un changement ayant trait à des éléments administratifs ou logistiques du projet.
- Les chercheurs doivent aviser le CER dans les plus brefs délais de tout changement pouvant augmenter le niveau de risque aux participants ou pouvant affecter considérablement le déroulement du projet, rapporter tout événement imprévu ou indésirable et soumettre toute nouvelle information pouvant nuire à la conduite du projet ou à la sécurité des participants.



Louis Perron, Ph.D.
Président
Comité d'éthique de la recherche (CER)

Annexe 4 : Formulaire du consentement

Page 1 of 2



Formulaire de consentement

Titre du projet : *Préjugés en milieu de travail : impact sur les femmes racialisées*

Cette recherche, approuvée par le comité d'éthique de la recherche (CÉR), est réalisée dans le cadre du projet de thèse de Valérie-Clara Roswell dirigé par Dr. Enkelejda Sula-Raxhimi de l'École d'études en conflits à l'Université Saint-Paul.

Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de lire ce document qui explique l'objectif de cette recherche, ses procédures, avantages, risques et inconvénients. N'hésitez pas poser des questions en tout temps.

La recherche a comme objectif de comprendre le processus de racialisation en milieu de travail, pour ensuite sensibiliser les gens sur l'impact des préjugés en milieu de travail sur les femmes racialisées.

Déroulement de l'entrevue

Vous participerez à une entrevue de 45 à 60 minutes afin de répondre à des questions qui porteront sur les points suivants:

- l'expérience vécue des femmes racisées reliée aux préjugés dans l'environnement de travail ;
- l'impact des comportements discriminatoires sur un individu;
- la diversité et l'inclusion au sein du milieu de travail ;
- l'efficacité des politiques mises en place pour créer un environnement de travail inclusif;
- l'influence des employeurs concernant le traitement des femmes racisées.

Les entrevues se dérouleront de juillet à août 2025. Elles seront effectuées par téléphone, via Zoom ou en personne, selon votre disponibilité.

Avantages, risques ou inconvénients possibles liés à votre participation

Le risque relié à cette recherche est minimal. Le fait de participer à cette recherche est une opportunité de raconter votre expérience vécue et de refléter sur la réalité des femmes racisée au sein du milieu de travail en toute confidentialité.

Il est possible que le fait de raconter votre expérience provoque des émotions et pensées émouvantes et/ou difficiles. Si c'est le cas, n'hésitez pas à en parler avec la personne qui mène l'entrevue.

Participation volontaire et droit de retrait

En tout temps, vous pouvez aussi mettre fin à votre participation sans conséquence négative. Si vous décidez de ne plus continuer l'entrevue, il est important d'en prévenir la personne qui mène l'entrevue.

Confidentialité

Les étudiants en maîtrise doivent s'assurer que la confidentialité est respectée. Pour ce faire, voici les mesures qui seront appliquées lors de la recherche :

Durant la recherche:

- votre nom et tous ceux cités durant l'entrevue seront remplacés par un code;
- seule l'étudiante aura accès à la liste contenant les noms et les codes, elle-même conservée séparément du matériel de la recherche, des données et des formulaires de consentement;
- tout le matériel de la recherche, incluant les formulaires de consentement, sera mis des fichiers encryptés;
- les entrevues ne seront pas enregistrées.

Lors de la diffusion des résultats :

- les noms des participants ne paraîtront dans aucun rapport;
- les résultats seront présentés sous forme globale de sorte que les résultats individuels des participants ne seront jamais communiqués.

Après la fin de la recherche :

- tout le matériel et toutes les données seront utilisés dans le cadre exclusif de cette recherche et ils seront détruits. La période de conservation des documents est de 5 ans. Après cette période, les documents seront triturés par ~~schroeder~~.

Remerciements

Votre contribution permettra de réaliser cette recherche. C'est pourquoi nous tenons à vous remercier pour votre participation.

Signatures

Je soussigné(e) _____ consens librement à participer à la recherche intitulée : «*Préjugés en milieu de travail : impact sur les femmes racialisées*». J'ai pris connaissance du formulaire et j'ai compris le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche. Je suis satisfait(e) des explications, précisions et réponses que l'étudiant(e) m'a fournies, le cas échéant, quant à ma participation à ce projet.

Signature du (de la) participant(e)

Date

Signature de(la) l'étudiant(e)

Date

Renseignements supplémentaires

Pour toutes questions concernant sur la recherche, , veuillez communiquer avec Valérie-Clara Roswell, étudiante à l'adresse courriel suivante : vroswell027@uottawa.ca

"Une copie est conservée par la participante, l'autre par la chercheure"