

La discrimination vécue chez les immigrants

ALEXANDRA BOILARD¹, MARIE-PIER POULIN-LORD², & MARGUERITE LAVALLÉE¹
Université Laval¹, Université de Montréal²

Au Québec, plus de 550 000 personnes immigrantes, soit 6 % de la population, appartiennent à une minorité visible. Cette étude exploratoire qualitative a pour objectif d'examiner la façon dont certains immigrants conçoivent la discrimination et d'évaluer s'ils en ressentent. Dans l'affirmative, les contextes dans lesquels la discrimination est vécue ont été ciblés et les réactions affectives associées ont été explorées. Des entrevues semi-dirigées avec un échantillon de 10 participants adultes, provenant de 7 origines ethniques différentes, ont été réalisées. Les trois principaux résultats suivants ont été obtenus : (a) la discrimination est définie en termes de stéréotypes; (b) la majorité des participants a été victime de discrimination et l'a associée à un contexte spécifique; et (c) les participants ont connu des réactions négatives et utilisent des stratégies individuelles pour surmonter les épreuves discriminatoires. Les résultats obtenus permettent de spécifier le phénomène de la discrimination ethnique dans la ville de Québec telle que perçue par les immigrants.

Mots-clés : discrimination, minorités visibles, immigration

In Quebec, more than 550,000 immigrants, forming 6% of the population, belong to a visible minority. This qualitative exploratory study aims to examine immigrants' views on discrimination, and to assess how they are affected by it. We explored the context in which discrimination was experienced and immigrants' associated affective reactions. Semi-structured interviews were conducted with 10 participants from 7 ethnic backgrounds. We obtained the following results: (a) participants defined discrimination in terms of stereotypes, (b) the majority of participants had experienced discrimination in a specific context, and (c) participants experienced negative reactions to the discrimination and responded with individual strategies. The results allow us to better understand the ethnic discrimination phenomenon in Quebec City, as perceived by immigrants.

Keywords: discrimination, visible minorities, immigration

Le Canada, tout comme les États-Unis et l'Australie, fait partie des pays les plus convoités par les immigrants en raison de son ouverture à l'immigration et particulièrement en raison de la qualité de vie qu'il fait miroiter aux futurs arrivants (Bourhis, Helly, Montreuil, & Jantzen, 2005). Grâce aux mesures prises par le gouvernement canadien, le nombre d'immigrants a triplé au pays en 25 ans, passant de 84 345 nouveaux arrivants par année en 1985 à 252 179 en 2009

(Citoyenneté et Immigration Canada, 2010). De ce nombre, environ 20 % élisent domicile dans la province de Québec. Selon les données du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec (MICC, 2010b), la province de Québec accueillait en 2009 près de 50 000 immigrants, soit une hausse de plus de 8 % comparativement à l'année précédente.

Au Québec, les nouveaux arrivants se distribuent inégalement dans les principales villes. Les données actuelles indiquent que la région métropolitaine de Montréal reçoit 87 % des nouveaux venus, tandis que la Capitale-Nationale (c.-à-d., la ville de Québec) en accueille 4,5 % (MICC, 2010a). À la lumière de ces informations, il est possible de dresser un portrait global de l'immigration dans la province de Québec.

Néanmoins, il existe peu d'informations concernant la réalité des immigrants appartenant aux minorités visibles dans les régions et dans la ville de Québec. Il est à noter que selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le terme « minorités visibles » est utilisé

Je tiens à remercier Madame Marguerite Lavallée, qui m'a soutenue dans l'élaboration de ce projet. Je tiens à remercier toutes les personnes, mes ami(e)s qui gravitent autour de l'organisme *Le Mieux-Être des Immigrants*, sans qui, je n'aurais pas développé ce désir d'aller à la rencontre de l'autre. Merci à vous tous pour ces échanges si enrichissants sur nos propres cultures, celles qui nous définissent et qui sont inévitablement enracinées au plus profond de nous-mêmes. Un merci spécial à l'équipe du JIRIRI pour vos commentaires constructifs. Toute correspondance concernant cet article doit être adressée à Alexandra Boilard (courriel : alexandra.boilard.1@ulaval.ca).

pour désigner des personnes, autres que les Autochtones, qui n'ont pas la peau blanche, définition qui sera employée tout au long de cette étude (Statistique Canada, 2010).

En raison du désir de régionaliser l'immigration et de la relative homogénéité culturelle existant dans les régions, il est pertinent de se questionner sur la façon dont évoluent les relations entre les Québécois francophones et les immigrants. En d'autres mots, il est intéressant de s'interroger sur la façon dont les immigrants appartenant aux minorités visibles qui résident dans les régions font face aux différents défis de l'immigration, dont celui de la discrimination.

Le phénomène de la discrimination

Le phénomène de la discrimination se produit lorsqu'un individu ou un groupe d'individus est étiqueté de façon défavorable par rapport aux autres (Hadley & Patil, 2009). En distinguant l'endogroupe de l'exogroupe, Tajfel (1981) offre un cadre théorique à ce phénomène. Selon ce chercheur, l'endogroupe représente les individus qui se catégorisent comme membres d'un même groupe d'appartenance et qui considèrent les individus n'en faisant pas partie (c.-à-d., exogroupe) comme différents d'eux. Cette catégorisation tend à réduire les différences entre les membres de l'endogroupe et à intensifier les différences par rapport aux membres de l'exogroupe. Dans cette même perspective, Dovidio et Gaertner (1986) définissent la discrimination comme un comportement négatif de la part des membres d'un endogroupe à l'égard des personnes appartenant à un exogroupe pour lequel ils entretiennent des préjugés, c'est-à-dire des représentations à connotations négatives et dépréciatives basées sur de fausses généralisations. Il faut noter que les préjugés existent tant dans l'endogroupe (c.-à-d., généralement le groupe majoritaire) que dans l'exogroupe (les immigrants) et peuvent se traduire par des comportements verbaux et non verbaux de mépris (Bourhis & Maass, 2005). Or, sur le plan personnel, ces préjugés proviennent, en grande partie, des attitudes ethnocentriques de l'individu. L'ethnocentrisme se définit par les attitudes positives d'un individu à l'égard de l'endogroupe et ses attitudes négatives à l'égard des exogroupes. Cette dynamique viendrait, selon Berry, Kalin et Taylor (1977), d'une croyance absolue que les exogroupes sont inférieurs à son propre groupe (c.-à-d., endogroupe). Ces attitudes sont normalement accompagnées de propos stéréotypés, c'est-à-dire qui tendent à attribuer certains traits ou comportements à toutes les personnes d'un même groupe. Les stéréoty-

pes deviennent des préjugés lorsque ces traits prennent une connotation négative. En somme, stéréotype, préjugé et discrimination sont trois entités qui interagissent dans les rapports endogroupe/exogroupes.

Études empiriques sur la discrimination

De nombreuses études menées dans différents pays révèlent qu'un taux important d'immigrants de diverses origines résidant dans ces pays ont vécu de la discrimination. En fait, peu importe leur pays d'origine, les immigrants, en tant que groupes minoritaires, sont vulnérables à diverses formes de rejet de la part de la société dominante, pouvant même aboutir à des comportements discriminatoires (Bourhis et al., 2005).

Aux États-Unis, par exemple, la discrimination subie par des immigrants adultes de trois groupes distincts (Afrique de l'Est, Afrique de l'Ouest et Europe de l'Est) est très importante. Plus de 50 % d'entre eux disent avoir connu plus d'une expérience de discrimination (Hadley & Patil, 2009). Une autre étude réalisée aux États-Unis démontre que les niveaux d'acculturation, l'appartenance au sous-groupe des gens provenant de l'Amérique latine, le statut d'immigration, la connaissance de la langue, l'origine ethnique, l'âge et le genre sont des caractéristiques qui peuvent prédire, entre autres, l'intensité et la prévalence de la discrimination perçue par un groupe culturel donné (Pérez, Fortuna, & Alegria, 2008). De même, l'étude de Córdova et Cervantes (2010) révèle que les immigrants latino-américains ressentent de la discrimination de plusieurs façons, et ce, en raison de la couleur de leur peau, de leur apparence physique, de la façon dont ils s'habillent ainsi que de l'utilisation de la langue espagnole plutôt que de l'anglais. Chez les immigrants allophones du Québec, la discrimination s'explique souvent autant par des caractéristiques audibles que visibles, telles que la langue et l'accent (52 %), l'ethnicité (40 %) et la race (33 %) (Bourhis, 2001).

Discrimination perçue selon les sociétés d'accueil et l'origine ethnique

Certaines études (Berry & Sabatier, 2010; Córdova & Cervantes, 2010; Jasinskaja-Lahti, Liebkind, Horenczyk, & Schmitz, 2003) laissent voir que les expériences de discrimination intergroupe et intragroupe peuvent varier selon les sociétés d'accueil et l'origine ethnique. Concernant les sociétés d'accueil, Berry et Sabatier (2010) montrent que la discrimination perçue par les adolescents latinos de la ville de Montréal est nettement plus forte que pour ceux qui habitent Paris,

par exemple. Il est important de signaler qu'à Montréal, les groupes culturels qui perçoivent le plus de discrimination (c.-à-d., les Haïtiens, les Marocains et les Algériens) sont parmi les minorités visibles. Par contre, ceux qui vivent le moins de discrimination, (c.-à-d., les Italiens, les Portugais et les Grecs) sont des immigrants européens (Berry & Sabatier, 2010).

Relation entre discrimination, estime de soi et stratégie

L'étude de Agudelo-Suárez et al. (2009) chez des immigrants en Espagne montre qu'ils ressentent des émotions négatives et du rejet lorsqu'ils perçoivent de la discrimination. Ils se sentent plus vulnérables et impuissants à trouver des solutions aux situations de discrimination vécues.

Des études canadiennes et américaines se sont aussi intéressées aux émotions éprouvées et ont découvert que les personnes victimes de préjugés et de discrimination ont une faible estime de soi. En outre, elles se sentent plus tristes, plus stressées et plus dépressives que celles qui ne vivent pas ces injustices (Branscombe, Schmitt, & Harvey, 1999; Croizet & Leyens, 2003; Swim & Stangor, 1998). Dans une vaste enquête portant sur la diversité ethnique, l'intégration et la discrimination au Canada, les participants issus de minorités visibles n'avouent pas volontiers avoir subi de la discrimination depuis leur arrivée. En effet, ils ne souhaitent pas maintenir d'eux-mêmes une image négative, de « victime » ou de personne appartenant à une minorité « dévalorisée » par le groupe dominant (Bourhis et al., 2005).

En contrepartie, l'effet néfaste de la discrimination sur l'estime de soi peut être amoindri lorsque la victime impute la discrimination vécue au comportement discriminatoire du groupe majoritaire plutôt qu'à des vulnérabilités personnelles ou à des faiblesses collectives de son groupe d'appartenance (Major, Quinton, & McCoy, 2002). Dans ce même sens, les perceptions subjectives de l'endogroupe, comme les stéréotypes ou les préjugés, ne constituent pas nécessairement une attaque à l'estime de soi globale de la personne immigrante lorsque ces perceptions ne sont pas considérées comme étant une menace personnelle à l'individu (Phinney, Horenzky, Liebkind, & Vedder, 2001).

Tajfel et Turner (1986) ont proposé que même si la comparaison sociale peut entraîner de la discrimination, les individus qui en souffrent peuvent avoir recours à des stratégies individuelles ou collectives pour

rehausser leur image de soi. Parmi les stratégies individuelles, les personnes peuvent essayer de s'assimiler au groupe dominant en adoptant ses caractéristiques culturelles (p. ex., la langue) et ses valeurs fondamentales pour ainsi tenter d'améliorer leur destin. Pour ce qui est des stratégies collectives, il y a, entre autres, la créativité sociale et la redéfinition positive. La créativité sociale consiste à créer de nouvelles dimensions de comparaison qui soient plus avantageuses pour le groupe, alors que la redéfinition positive consiste à valoriser les caractéristiques du groupe d'appartenance qui sont méprisées par la culture dominante (p. ex., le fameux « Black is beautiful » aux États-Unis).

Discrimination dans la ville de Québec

De toutes les banques de données consultées, rares sont les études portant sur le phénomène de la discrimination perçue chez des immigrants, particulièrement chez ceux appartenant aux minorités visibles vivant au Québec. Les études québécoises se sont d'ailleurs surtout intéressées à la ville de Montréal. De plus, l'augmentation substantielle de l'immigration au Québec ces dernières années signifie aussi un taux plus élevé d'immigrants en région, notamment dans la ville de Québec, en réponse à l'ambition du gouvernement d'attirer les immigrants à l'extérieur des grands centres. De cette population de nouveaux arrivants, beaucoup appartiennent à une minorité visible. Compte tenu des contextes bien différents des deux villes, que ce soit à cause du bilinguisme qui prévaut à Montréal, du nombre et des types d'emplois disponibles, de la taille de la population et surtout de la réalité pluriethnique de cette ville, les résultats des études portant sur la discrimination à Montréal ne peuvent être généralisés à la réalité des régions, d'où l'importance de mener cette recherche.

La présente étude vise donc à examiner le phénomène de la discrimination telle que perçue par les immigrants appartenant aux minorités visibles, toute origine ethnique confondue. Cette étude, portant spécifiquement sur l'expérience de l'immigration en région, permettra de mieux comprendre la manière dont évoluent les relations intergroupes et interpersonnelles entre Québécois francophones et immigrants. Concrètement, les témoignages recueillis grâce à cette approche qualitative permettront d'accéder aux discours des immigrants. L'analyse subséquente sera en mesure d'extraire la signification subjective de la perception de l'expérience discriminatoire et de constater les stratégies individuelles utilisées par les participants. Ainsi, il est possible de croire que les résultats de cette

recherche donneront un portrait plus spécifique de la discrimination vécue dans les régions, ce qui constitue le caractère unique de cette étude, puisqu'aucune autre recherche n'a été réalisée en ce sens. De ce fait, l'intérêt de cette recherche est de donner accès aux différentes significations entourant l'expérience de la discrimination dans des villes plus homogènes culturellement, peuplées principalement de Québécois francophones, comme c'est le cas de la ville de Québec. Par conséquent, les résultats obtenus permettront d'extrapoler le portrait de la réalité des immigrants à d'autres villes similaires à celle de Québec en matière d'homogénéité culturelle sur la question de la discrimination.

Objectifs et hypothèses

Le premier objectif de cette étude vise à : définir la conception de la discrimination selon la perspective des immigrants, c'est-à-dire d'explorer comment ceux-ci conçoivent la discrimination. Cette première hypothèse est essentielle même si des définitions sur le concept de la discrimination sont déjà établies dans la littérature, celles-ci servant plutôt comme théories de référence. Il est à noter qu'un des buts de l'approche qualitative est de construire une théorie d'après le corpus thématique, c'est-à-dire en utilisant des conceptions sur la discrimination que les participants ont en tant qu'immigrants et non en imposant une définition préétablie. Le second objectif est de : déterminer si les personnes interrogées ressentent ou non de la discrimination et, dans l'affirmative, de mettre en évidence les contextes particuliers (emploi, logement ou autres) dans lesquels elle survient. Le troisième objectif vise à : identifier les réactions suscitées par suite d'une expérience de discrimination. Les hypothèses avancées sont que la discrimination sera définie en termes de préjugés, toute discrimination perçue sera expliquée à l'aide d'une situation concrète et que les réactions varieront en fonction de l'origine ethnique.

Méthode

Participants

L'échantillon est constitué de 10 immigrants. Selon Bauer et Gaskell (2000), dans le cadre d'un devis qualitatif, ce nombre est approprié. Les participants retenus devaient s'identifier comme appartenant à une minorité visible et résider dans la ville de Québec depuis au moins un an et moins de 10 ans. En effet, il est possible de croire qu'un immigrant qui est entré au pays depuis moins d'un an n'aurait pas eu suffisamment de contacts avec les Québécois francophones et

serait davantage dans une phase d'adaptation intensive à la société d'accueil. Inversement, un immigrant vivant depuis plus de 10 ans serait probablement intégré et ne considérerait plus les défis de l'immigration de la même façon qu'un nouvel arrivant. De plus, les participants devaient être âgés d'au moins 18 ans et posséder une bonne compréhension orale et écrite du français, de l'anglais ou de l'espagnol. Étaient exclus de l'étude les participants présentant un trouble psychiatrique ou cognitif sévère ou un dysfonctionnement visuel, auditif ou du langage rendant la personne incapable de répondre aux questions posées lors de l'entrevue.

L'échantillon comprend cinq hommes et cinq femmes. Tous sont arrivés dans la ville de Québec depuis au moins 1 an et 7 mois et pas plus de 7 ans et 7 mois ($M_{années} = 3.88$, $É. T._{années} = 1.97$). Quatre personnes proviennent d'Amérique latine (un Colombien, deux Salvadoriens et un Mexicain), deux sont du Liban, deux de Haïti, un de Guadeloupe et un du Burkina Faso. Les participants sont âgés de 22 à 50 ans ($M = 35.2$, $É. T. = 10.26$). La majorité s'identifie à la religion catholique, une personne est musulmane et une est athée. Sept participants sont étudiants universitaires et sont représentés dans la plus jeune catégorie d'âge et les trois plus âgés travaillent ou sont en recherche d'emploi. Ces derniers disent être déqualifiés comparativement à l'emploi qu'ils occupaient avant d'immigrer.

Matériel

La collecte des données a été effectuée par le biais d'entrevues semi-structurées sur une base individuelle. Un protocole d'entrevue a été élaboré pour orienter les échanges vers des thèmes concernant le phénomène de la discrimination. Des clarifications ont été demandées lorsque nécessaire afin de mieux saisir les propos des participants. La première question concerne les données sociodémographiques. Des informations concernant l'âge, le pays d'origine, la religion, le temps depuis l'arrivée dans la ville, le(s) emploi(s) occupé(s) pré et post migration, le statut d'immigrant détenu et la situation actuelle permettent de dresser un portrait d'ensemble des participants. La deuxième question se rapporte à la conception que se fait le participant de la discrimination : la nature de cette dernière et les différentes façons de l'exprimer. La troisième question vise à explorer la discrimination vécue et les principaux contextes dans lesquels elle a pu se produire. La dernière question vise à sonder les réactions ainsi que les stratégies utilisées par les participants pour faire face aux problèmes de discrimination rencontrés.

Procédure

Le recrutement des participants a été effectué en utilisant la technique « boule de neige », c'est-à-dire en utilisant des personnes qui ont participé à l'étude comme source pour trouver et ainsi entrer en contact avec d'autres personnes qui répondent également aux critères d'inclusion. Cette méthode s'est avérée efficace, car elle a permis d'avoir accès au nombre prévu de participants dans un court délai. Par suite de la première prise de contact effectuée avec les participants par courriel ou par téléphone, les objectifs et les modalités d'entretien ont été expliqués et un rendez-vous individuel a été fixé. Le lieu de la rencontre était au choix des participants. La majorité des entrevues se sont déroulées dans un endroit calme, tels les locaux de l'Université Laval; seules quelques entrevues ont eu lieu au domicile des participants. Avec leur accord, toutes les entrevues - d'une durée de 50 à 75 minutes - ont été enregistrées afin de soutenir l'analyse des propos obtenus. À des fins de confidentialité, chaque participant a été invité à choisir son nom fictif.

Analyse

Le choix d'une méthode de recherche qualitative de nature exploratoire et compréhensive semble dans ce contexte d'étude très légitime. En effet, l'expérience subjective de la discrimination telle que perçue et vécue par les immigrants eux-mêmes est mieux explorée par ce type d'approche (Boutin, 2000; Deslauriers, 1991; Lessard-Hébert, Goyette, & Boutin, 1995; Savoie-Zajc, 2000). En effet, le but de l'analyse qualitative, qui prend racine dans le courant épistémologique de l'approche compréhensive, est de décrire, de comprendre et de donner un sens à des phénomènes sociaux et humains complexes, comme celui de la discrimination perçue par un groupe d'immigrants. La recherche est dite qualitative, puisqu'elle nécessite que l'ensemble du processus soit fait d'une manière « naturelle », sans mises en situation artificielles et d'une façon qui s'avère près des personnes, de leurs actions et de leurs témoignages (Paillé & Mucchielli, 2008). De plus, il est tout à fait pertinent d'utiliser une approche qualitative au lieu d'une quantitative afin d'obtenir l'expérience telle que vécue et décrite par les participants eux-mêmes. L'analyse des données nécessite l'interprétation des pratiques et des expériences à partir des discours obtenus plutôt que par la mesure de variables à l'aide de procédés statistiques.

L'analyse retenue pour cette recherche est de type thématique telle qu'élaborée par Paillé et Mucchielli

(2008). Selon ces derniers, ce mode d'analyse est très utile pour traiter des études exploratoires où le temps pour la collecte de données et l'analyse est limité.

La première tâche consistait à relever tous les thèmes pertinents en lien avec les objectifs de la recherche. De ce fait, les thèmes qui se dégagent du corpus (à partir du verbatim d'entretien) ont pour but de synthétiser et de regrouper les éléments de réponse en des dénominations communes. Ceci permet d'aller au-delà d'une simple énumération de thèmes, permettant de documenter l'importance de certains thèmes au sein de l'ensemble thématique et de procéder à l'examen des contradictions, des regroupements et des complémentarités qui peuvent s'y retrouver.

Ainsi, un premier tri visant à synthétiser le matériel audio à l'aide d'un support papier a été effectué. Par la suite, un résumé écrit des propos de chaque participant a été fait à l'aide d'une grille d'analyse établie en fonction des questions de recherche. La démarche de thématisation a été faite en continu, c'est-à-dire qu'il y a eu une démarche ininterrompue d'attribution de thèmes et, simultanément, de construction de l'arbre thématique dès que les premières entrevues ont été complétées, et ce, tout au long du processus. Une fois toutes les données recueillies, un regroupement des thèmes recensés en fonction de leur fréquence d'apparition a été fait afin de mettre en évidence les récurrences et les contradictions.

Résultats

Définition de la discrimination

Les participants définissent majoritairement la discrimination comme étant reliée aux stéréotypes et pouvant mener, mais non exclusivement, à des actions extériorisées : « Je viens du Sud et les gens pensent que je suis pauvre. Des hommes m'abordent régulièrement en m'offrant de les marier, comme s'ils pensaient que ça me sortirait d'une misère quelconque » [Participant 10, femme, Guadeloupe]. Ils considèrent également que ce phénomène a pour conséquence le rejet, en fonction d'un contexte précis ou de caractéristiques personnelles : « Une sensation personnelle de se sentir rejetée, de me faire sentir comme mise à l'écart, pour la figure corporelle, la nationalité ou d'avoir ou non fait des études » [Participant 5, femme, Colombie]. Chez quatre participants qui sont des étudiants universitaires, la discrimination peut être positive : « Parfois, les gens me parlent en anglais, même si je commence la

discussion en français; ils font ça pour m'aider, je crois... » [Participant 9, homme, Liban]. En somme, la discrimination est décrite principalement comme étant associée aux stéréotypes et menant nécessairement à une forme de rejet par la société d'accueil.

Perceptions

Lorsque les chercheurs questionnent les participants sur la perception qu'ont d'eux les Québécois francophones, tous répondent que leurs caractéristiques physiques viennent teinter cette perception. La majorité soulève le fait que les Québécois francophones les perçoivent selon les stéréotypes associés à leur ethnie ou à leur religion : « Lorsque les gens savent que je viens du Liban, ils m'associent presque instantanément à la religion musulmane » [Participant 9, homme, Liban]. Lorsque la question leur est retournée, à savoir comment ils perçoivent les Québécois francophones, le portrait est différent, mais tout aussi stéréotypé. La moitié affirme qu'il existe deux types de Québécois francophones, ceux ayant eu des contacts avec des étrangers qui sont ouverts d'esprit et ceux ayant une attitude fermée. La notion d'individualisme dans la société québécoise est aussi une perception qui ressort des propos : « Je trouve que vous semblez bien seuls, vous évitez les regards, vous ne parlez pas dans les ascenseurs... » [Participant 6, homme, Haïti].

Pour ce qui est de la justesse des perceptions des participants, trois résultats se dégagent en proportion égale. D'abord, certains admettent que les stéréotypes ne sont pas le reflet de la réalité, d'autres expriment qu'ils ne peuvent pas se positionner à savoir si elles sont justes, car les Québécois francophones ne les connaissent pas personnellement et d'autres postulent qu'il est impossible de généraliser : « Les gens pensent que parce que je viens du Sud, je suis extravertie et j'aime faire la fête. Ils me trouvent exotique alors qu'en réalité, je suis timide et j'aime rester chez moi tranquille » [Participant 10, femme, Guadeloupe]. Malgré la présence de stéréotypes dans cette conception, une forte majorité des participants affirme que la perception que les Québécois francophones ont d'eux est positive, alors qu'un la perçoit comme négative et un autre est ambivalent. Ainsi, de façon générale, les participants expriment que la perception des Québécois francophones envers les immigrants est teintée de stéréotypes. Toutefois, la majorité des répondants expriment qu'ils ont également une perception stéréotypée à l'égard des Québécois.

Difficultés vécues et contextes

Tous les participants affirment avoir vécu des difficultés liées à leur statut d'immigrant. Deux personnes affirment ne pas avoir perçu de discrimination tandis que les huit autres expriment le contraire. Plus de la moitié dit en avoir ressenti dans le contexte de l'emploi ou des études, notamment lors de la formation des équipes et de la reconnaissance des études : « J'ai déjà fait l'envoi de CV à diverses entreprises, mais je n'ai jamais eu de retour... Est-ce en raison de mon nom? Je ne le saurai jamais » [Participant 8, homme, Burkina Faso]. De plus, deux personnes remarquent qu'il est difficile d'affirmer objectivement que certaines situations sont le fruit de la discrimination.

Pour le logement, sept participants expriment l'absence de discrimination. Ils attribuent cette absence au fait qu'ils vivent en résidence universitaire ou qu'ils utilisent des contacts pour se trouver un logement : « Mon frère habite dans le logement aussi, donc le propriétaire le connaît bien » [Participant 2, femme, Liban]. Toutefois, trois personnes mentionnent avoir connu de la discrimination de la part du propriétaire ou des colocataires : « Le propriétaire avait un cabanon et un ensemble patio extérieur pour les nouveaux locataires, mais nous, ça n'a jamais été possible d'avoir ça quand on était là. [...] C'est seulement pour les Québécois » [Participant 3, homme, El Salvador].

Questionnées sur la présence de discrimination dans les activités quotidiennes, six personnes déclarent en avoir vécue, en particulier dans le transport en commun. Cinq personnes ont commenté qu'elle provenait parfois du chauffeur, parfois des usagers, sous forme d'indifférence ou d'insultes : « Je suis à l'arrêt et quand le chauffeur me voit, il n'arrête pas » [Participant 4, femme, El Salvador]. Quelques personnes disent en ressentir dans leur entourage sous forme d'impatience, d'intolérance ou de blagues déplacées : « Parfois, les gens ne se rendent pas compte de ce qu'ils disent, ça arrive de temps en temps sous forme de blagues racistes » [Participant 7, homme, Haïti]. Quatre personnes ont toutefois mentionné n'avoir observé aucun comportement associé à la discrimination dans ces contextes et ont affirmé, au contraire, que les Québécois francophones sont plutôt serviables.

Six participants ont invoqué d'autres contextes comme source de discrimination, tel se faire interpeller inutilement par la police : « Je rentrais chez moi en

voiture avec ma copine, lorsque j'ai oublié de mettre mon clignotant avant de tourner. Les policiers m'ont instantanément interpellé, me demandant mes papiers pour faire toute une vérification. Tout ça pour un clignotant! » [Participant 6, homme, Haïti]. Il est possible de conclure que la plupart des participants expriment avoir vécu au moins une expérience de discrimination, et ce, dans divers contextes, principalement dans leur emploi ou aux études et dans les activités de la vie quotidienne (p. ex., transport en commun).

Raisons expliquant la discrimination

Tous les participants expriment qu'ils ont vécu de la discrimination en raison de caractéristiques personnelles généralement visibles. Ces caractéristiques sont l'origine ethnique, la couleur de la peau, la religion et l'habillement : « Une femme musulmane, en plus si elle est voilée, c'est sûr qu'elle va en vivre » [Participant 2, femme, Liban].

Deux participants ont aussi exprimé que l'accent et la langue peuvent être deux autres motifs qui leur font vivre davantage d'expériences discriminantes. Aux caractéristiques visibles, il faut donc ajouter les caractéristiques audibles : « Des fois, les chauffeurs d'autobus font exprès pour rien comprendre à cause de mon accent! » [Participant 1, femme, Mexique]. Ainsi, tous les participants disent avoir vécu de la discrimination en raison de caractéristiques visibles et, pour une minorité, en raison de caractéristiques audibles.

Réactions et solutions

La majorité des participants interviewés ont ressenti des émotions négatives lorsqu'ils ont vécu une ou des expériences de discrimination. Parmi ces émotions, la colère, la déception et l'incompréhension ont été exprimées : « J'ai beaucoup pleuré. Je ne comprenais pas pourquoi les gens étaient comme ça avec moi » [Participant 5, femme, Colombie]. Deux des participants ont plutôt décidé de ne pas réagir : « Je n'ai pas fait des choses pour réagir à cette situation, mais le sentiment d'être discriminée me suit toujours » [Participant 3, femme, El Salvador]. En outre, la plupart des participants expriment être moins vulnérables quand ils constatent que d'autres personnes sont aussi victimes de discrimination : « Quand tu te rends compte que ça n'arrive pas juste à toi, ça relativise beaucoup les choses et tu te sens moins mal par rapport à ce que tu vis » [Participant 5, femme, Colombie].

Pour surmonter la discrimination, sept participants expriment que la solution à cette situation est de s'intégrer à la société d'accueil : « La seule chose que je sais que je peux faire, c'est de m'intégrer à la société de la meilleure façon possible » [Participant 3, femme, El Salvador]. Six participants cherchent à se rassurer en invoquant le temps comme facteur favorable à une amélioration de la situation : « Cependant, je n'ai pas d'amertume, car je sais qu'un jour ça va changer, les gens vont donner à tout le monde des opportunités égales! » [Participant 3, femme, El Salvador]. Enfin, quatre participants, qui se veulent réalistes, disent accepter comme normal l'existence de stéréotypes : « Il ne faut pas oublier que si les stéréotypes existent c'est qu'ils reflètent tout de même une réalité » [Participant 9, homme, Liban].

Un seul participant dit avoir eu une réaction formelle, comme appeler la police pour faire face à un comportement hautement discriminatoire : « Mon voisin me criait : il me manque un gros couteau pour te tuer, la femme! [...] J'ai appelé la police plusieurs fois » [Participant 2, femme, Liban]. En résumé, par rapport aux réactions vécues, la majorité des participants disent avoir ressenti des émotions négatives à la suite d'une expérience de discrimination. Toutefois, ils affirment se sentir moins vulnérables quand ils prennent conscience qu'il s'agit d'un phénomène de groupe et non pas seulement d'une expérience individuelle. Finalement, la plupart des immigrants rencontrés disent que l'intégration à la société d'accueil serait la solution idéale pour diminuer le risque de vivre une expérience de discrimination.

Discussion

Le discours des immigrants ayant participé à cette étude révèle que tous ont recours aux notions de stéréotypes et de préjugés lorsqu'ils donnent une définition de la discrimination et tous font allusion aux conséquences qui en résultent. Tous les participants ont affirmé avoir rencontré des difficultés associées à leur statut d'immigrant. Leurs propos diffèrent quant aux contextes où ils disent avoir vécu ces expériences de discrimination et au niveau des réactions qu'ils mentionnent avoir eues. Cela confirme le premier objectif qui, à l'image des hypothèses développées par Dovidio et Gaertner (1986), établissait que la définition de la discrimination se fonderait sur les stéréotypes et les préjugés. Cependant, on relève une importante distinction entre les participants aux études et ceux qui sont employés ou à la recherche d'emploi.

Les étudiants affirment que la discrimination peut être positive, sans nécessairement être bénéfique, ce qui n'est pas exprimé par les travailleurs ou ceux en recherche d'emploi. Ce résultat apporte une contribution importante à la littérature, puisqu'il ne semblait pas y avoir de distinction entre ces deux milieux de vie en termes d'expériences de discrimination. Or, pour certains nouveaux arrivants, ces expériences peuvent être perçues de façon avantageuse. De plus, la discrimination a été expliquée par tous les participants par des actions extériorisées, mais pas exclusivement, puisqu'elles peuvent rester de l'ordre des préjugés, sans devenir une action verbale ou non verbale, tout comme l'ont proposé Bourhis et Maass (2005).

En ce qui a trait au deuxième objectif, la forte majorité des personnes interviewées dit avoir vécu de la discrimination depuis l'arrivée en terre d'accueil (Bourhis et al., 2005; Hadley & Patil, 2009), ce qui confirme les hypothèses. Toutefois, certains participants disent ne pas en avoir vécue, malgré le fait qu'en cours d'entrevue ils aient décrit des situations qui pourraient être considérées comme étant discriminatoires. L'équipe de Bourhis et al. (2005) explique ce genre de négation en proposant que les immigrants n'aiment pas avouer avoir déjà subi de la discrimination, ni entretenir une image de « victime ». La négation pourrait être un mécanisme de protection que les participants utilisent pour protéger leur estime de soi.

En outre, les participants ont majoritairement attribué les comportements discriminatoires à des caractéristiques visibles, comme l'origine ethnique, la couleur de la peau et l'habillement. Ces résultats vont dans le même sens que ceux obtenus par plusieurs auteurs (Bourhis, 2001; Córdova & Cervantes, 2010; Pérez et al., 2008). Par ailleurs, l'accent et la langue sont également des raisons données pour expliquer la discrimination, telle qu'abordée par Bourhis (2001). Toutefois, il est à noter que l'accent et la langue n'ont pas été des thèmes qui sont ressortis dans le discours des participants, contrairement à ce qui avait été démontré par plusieurs autres études réalisées dans des villes francophones québécoises.

Les contextes dans lesquels la discrimination s'est exprimée sont divers et sont illustrés par des exemples concrets, dans le sens prévu par les hypothèses. Le domaine de l'emploi fait partie des contextes où s'exprime la discrimination qui a été vécue par tous les participants à l'emploi ou à la recherche d'emploi. Concernant la réalité du logement, peu de participants ont invoqué ce domaine pour exprimer avoir vécu de

la discrimination. Cela semble s'expliquer par le fait que la plupart logent en résidences universitaires ou bénéficient de contacts favorisant l'accès à un logement. Lorsque questionnés sur les activités de la vie quotidienne, les participants mentionnent plusieurs situations de discrimination, particulièrement celles observées dans le transport en commun. Cet univers particulier est peut-être plus générateur de discrimination par le fait que les rapports entre les gens y sont imprécis, temporaires, anonymes et, du même coup, beaucoup moins compromettants. Cette étude a, entre autres, permis de contextualiser les expériences de discrimination, ce qui avait été peu réalisé par les études précédentes. Effectivement, les résultats démontrent qu'il y a des contextes, notamment le transport en commun, qui semblent être une source de discrimination préoccupante pour les nouveaux arrivants. Il s'agit d'un contexte qui mériterait donc d'être étudié plus en profondeur pour mieux comprendre comment les rapports interculturels et interpersonnels peuvent s'avérer problématiques pour certains d'entre eux.

Concernant le troisième objectif, les réactions des immigrants sont majoritairement des réactions négatives, incluant des remises en question personnelles, afin de savoir s'ils doivent (ou non) s'attribuer la responsabilité de vivre de la discrimination en tant qu'individu. Les résultats de Agudelo-Suárez et al. (2009) vont dans le même sens, validant ainsi le fait que des émotions négatives et du rejet sont ressentis après une expérience de discrimination. Toutefois, il n'y a pas d'uniformité dans les réactions selon l'origine ethnique, comme le proposait initialement la troisième hypothèse. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que le nombre de participants de chaque origine ethnique n'était pas suffisamment élevé pour obtenir une distinction.

Les participants ont également eu l'opportunité de décrire les stratégies qu'ils ont utilisées pour surmonter les épreuves reliées aux expériences de discrimination. À la lecture des réponses obtenues, il est possible de conclure que les immigrants sont des personnes actives qui savent se mobiliser pour faire face aux situations. Tous ont utilisé des stratégies individuelles (p. ex., le choix personnel de s'intégrer à la culture), comme celles proposées par Tajfel et Turner (1986). Par ailleurs, des stratégies plus collectives sont également observées lorsque les participants expriment ouvertement que la discrimination est un phénomène social dirigé non pas forcément vers les individus, mais plutôt vers leur groupe d'appartenance. Ainsi, se manifestant sous forme de stéréotypes ou

de préjugés, la discrimination est vécue davantage comme une généralisation abusive envers un groupe plutôt que comme une atteinte à l'estime de soi individuelle (Major, Quinton, & McCoy, 2002). Cette prise de conscience de la nature sociale de la discrimination contribue sans aucun doute à aider les personnes immigrantes à surmonter ces épreuves, tout en facilitant leur intégration dans leur nouveau pays.

Cette étude comporte certaines limites. Elle n'a permis de généraliser les résultats obtenus, en raison du nombre insuffisant de participants et de la trop grande diversité de l'échantillon. Cela étant dit, ce choix a été retenu compte tenu du caractère exploratoire de l'étude. De plus, l'échantillon était constitué de deux groupes : des étudiants universitaires et des travailleurs ou des personnes en recherche d'emploi. L'environnement social des deux groupes étant très différent, il est possible que les questions posées n'aient pas eu la même importance dans les deux cas et aient ainsi fait varier les résultats. Cela n'est cependant pas en soit négatif puisque l'objectif de l'étude était d'explorer le sens donné aux situations vécues comme discriminatoires.

Cette étude permet de remettre en contexte la réalité des immigrants dans la ville de Québec en lien avec la discrimination. En effet, ce portrait montre que, comme dans les recherches antérieures auprès des immigrants, le phénomène de la discrimination est vécu, non sans difficulté, par tous les participants. Cet état de fait est d'autant plus important que le gouvernement préconise la régionalisation de l'immigration et compte sur les populations locales pour aider les immigrants à s'intégrer harmonieusement dans leur nouveau milieu.

Étant donné les différences importantes entre les villes de Montréal et de Québec, telles qu'énoncées précédemment (p. ex., en termes d'homogénéité culturelle), il serait tout à fait pertinent de reproduire cette recherche qualitative dans la ville de Montréal. Ainsi, cela permettrait de pallier à l'absence de littérature sur le sujet et de comparer les résultats de la recherche actuelle à ceux de l'éventuelle étude montréalaise afin de savoir en quoi l'expérience de discrimination pourrait différer en fonction de la ville. De plus, il serait intéressant que des travaux futurs évaluent chacun des objectifs de recherche séparément, car plusieurs résultats mériteraient d'être étudiés plus en profondeur. De plus, il pourrait être bénéfique d'étudier la manière dont la population d'accueil perçoit les immigrants. Cela permettrait de déceler les ressemblances et les

contradictions entre les discours des nouveaux arrivants et des Québécois francophones afin d'élaborer une stratégie d'intégration avantageuse tant pour les immigrants que pour la société d'accueil.

Références

- Agudelo-Suárez, A., Gil-González, D., Ronda-Pérez, E., Porthé, V., Paramio-Pérez, G., García, A. M., & Garí, A. (2009). Discrimination, work and health in immigrant populations in Spain. *Social Science & Medicine*, *68*, 1866-1874.
- Bauer, M., & Gaskell, G. (2000). *Qualitative researching with text, image and sound. A practical handbook*. Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Berry, J. W., Kalin, R., & Taylor, D. M. (1977). *Attitudes à l'égard du multiculturalisme et des groupes ethniques au Canada*. Ottawa, Ontario : Approvisionnement et Services Canada.
- Berry, J. W., & Sabatier, C. (2010). Acculturation, discrimination, and adaptation among second generation immigrant youth in Montreal and Paris. *International Journal of Intercultural Relations*, *34*, 191-207.
- Bourhis, R. Y. (2001). Reversing language shift in Quebec. Dans J. Fishman (dir.), *Can threatened languages be saved?* (p. 101-141). Clevedon, Angleterre : Multilingual Matters.
- Bourhis, R. Y., Helly, D., Montreuil, A., & Jantzen, L. (2005). *Discrimination experienced by ethnolinguistic minorities in Quebec and the rest of Canada : Some results from the 2002 ethnic diversity survey*. Communication présentée à la conférence The ethnic diversity survey and the future of ethnic identification in Canada, Toronto, Ontario.
- Bourhis, R. Y., & Maass, A. (2005). Linguistic prejudice and stereotypes. Dans U. Ammon, N. Dittmar, K. Mattheier, & P. Trudgill (dir.), *Sociolinguistics: An International handbook of the science of language and society* (p. 1-15). Berlin, Allemagne : De Gruyter.
- Boutin, G. (2000). *L'entretien de recherche qualitatif*. Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 135-149.

- Citoyenneté et Immigration Canada. (2010). *Faits et chiffres 2009 - Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires*. Repéré à: <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2009/permanents/01.asp>.
- Córdova, D. Jr., & Cervantes, R. C. (2010). Intergroup and within-group perceived discrimination among U.S.-born and foreign-born Latino youth. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 32, 259-274.
- Croizet, J.-C., & Leyens, J. P. (2003). *Mauvaises réputations : réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*. Paris, France : Colin.
- Deslauriers, J.-P. (1991). *Recherche qualitative : guide de pratique*. Montréal, Québec : McGraw-Hill.
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1986). Prejudice, discrimination, and racism: Historical trends and contemporary approaches. Dans J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (dir.), *Prejudice, discrimination and racism* (p. 1-34). New York, NY : Academic Press.
- Hadley, C., & Patil, C. (2009). Perceived discrimination among three groups of resettled in the USA: Associations with language, time in the USA, and continent of origin. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 11, 505-512.
- Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K., Horenczyk, G., & Schmitz, P. (2003). The interactive nature of acculturation: Perceived discrimination, acculturation attitudes and stress among young ethnic repatriates in Finland, Israel and Germany. *International Journal of Intercultural Relations*, 27, 79-97.
- Lessard-Hébert, M., Goyette, G., & Boutin, G. (1995). *Recherche qualitative : fondements et pratiques*. Montréal, Québec : Éditions Nouvelles.
- Major, B., Quinton, W. J., & McCoy, S. K. (2002). Antecedents and consequences of attributions to discrimination: Theoretical and empirical advances. Dans M. P. Zanna (dir.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 34. (p. 251-330). New York, NY : Academic Press.
- Ministère de l'Immigration et Communautés culturelles Québec, Direction de la recherche et de l'analyse prospective. (2010). *Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec; 2^e trimestre et 6 premiers mois de 2010*. Repéré à : http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/BulletinStatistique_2010trimestre_2_ImmigrationQuebec.pdf.
- Ministère de l'Immigration et Communautés culturelles Québec, Direction de la recherche et de l'analyse prospective. (2010). *Fiche synthèse sur l'immigration au Québec; bref portrait de l'immigration permanente*. Repéré à: http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/FICHE_syn_an2009.pdf
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2008). L'analyse thématique. Dans P. Paillé & A. Mucchielli (dir.), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (p. 167-231). Paris, France : Armand Colin.
- Pérez, D. J., Fortuna, L., & Alegria, M. (2008). Prevalence and correlates of everyday discrimination among U.S. Latinos. *Journal of Community Psychology*, 36, 421-433.
- Phinney, J. S., Horenczyk, G., Liebkind, K., & Vedder, P. (2001). Ethnic identity, immigration, and well-being: An interactional perspective. *Journal of Social Issues*, 57, 493-510.
- Savoie-Zajc, L. (2000). La recherche qualitative / interprétative en éducation. Dans T. Karsenti & L. Savoie-Zajc, *Introduction à la recherche en éducation* (p. 171-198). Sherbrooke, Québec : Éditions du CRP.
- Statistique Canada. (2010). *Définitions, sources de données et méthodes*. Repéré à : <http://www.statcan.gc.ca/concepts/definitions/minority-minoritel-fra.html>
- Swim, J. K., & Stangor, C. (1998). *Prejudice: The target's perspective*. New York, NY : Academic Press.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge, Angleterre : Cambridge University Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup conflict. Dans W. G. Austin & S. Worchel (dir.), *The psychology of intergroup relations* (p. 33-47). Monterey, CA : Brooks/Cole.

Reçu le 25 août 2011

Révision reçue le 12 décembre 2011

Accepté le 18 janvier 2012 ■