

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

EXPLORATION INTERSECTIONNELLE DES DISCRIMINATIONS VÉCUES PAR DES POPULATIONS
MARGINALISÉES DANS DES SERVICES DE COUNSELING DE CARRIÈRE

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN COUNSELING DE CARRIÈRE

PAR
ISABELLE LANGLOIS

FÉVRIER 2025

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

J'aimerais tout d'abord remercier les personnes participantes qui se sont manifestées et qui ont accepté de participer à cette recherche. Sans vos partages, nous n'aurions pas pu réaliser le portrait de la situation de reproduction de nombreuses discriminations dans les services de counseling de carrière au Québec. Grâce à votre implication, nous en connaissons aujourd'hui davantage sur la réalité de personnes marginalisées qui utilisent ces services et sur les impacts de ne pas les adapter. Il appartient maintenant aux personnes professionnelles du développement de carrière d'entendre vos voix et de suivre vos recommandations en termes de pistes de solution pour rendre les services de counseling de carrière plus inclusifs, j'en fais officiellement le souhait.

Merci aussi aux personnes et organismes qui ont accepté de diffuser mes annonces de recrutement et qui ne se sont pas confortés dans leurs privilèges, mais ont plutôt été enthousiastes à l'idée de demander aux populations marginalisées de faire une évaluation des services rendus afin de pouvoir les améliorer.

Je souhaite aussi remercier Patrizia Villotti et Geneviève Sauvé, mes deux co-directrices de recherche qui ont su m'encadrer, me stimuler et m'encourager dans les moments où j'en ai eu besoin pendant la rédaction de ce mémoire. Je remercie aussi Robert-Paul Juster et Mélissa Bissonnette, les membres du comité d'évaluation pour leur important travail et leurs commentaires constructifs.

Finalement, un merci particulier à ma partenaire et complice de vie Lucy, pour son précieux et indéfectible soutien,   mes deux enfants  manuel et  liott Sam qui m'ont eux aussi toujours encouragée et à mes ami.e.s Catherine, Mathieu et Claudelle, qui m'ont accueillie dans mes moments de doutes, de frustrations et de fierté.

POSITIONNEMENT DES CHERCHEUSES

Cette recherche s'inscrivant dans une perspective intersectionnelle, il importe aux chercheuses d'identifier leur positionnement par rapport aux systèmes d'oppression répertoriés. Ces derniers influencent en effet leurs expériences du monde et leurs biais inconscients malgré leur désir d'inclusivité. La chercheuse principale est une femme blanche cisgenre qui s'identifie comme pansexuelle et Queer. Elle est neuroatypique, n'est pas en situation de handicap et est de classe moyenne. Sa première co-directrice est une femme blanche, immigrante, cisgenre et hétérosexuelle. Elle est neurotypique, n'est pas en situation de handicap et est de classe moyenne. Sa deuxième co-directrice est une jeune femme blanche cisgenre et hétérosexuelle. Ses expériences personnelles avec la santé mentale et les biais sociétaux liés à l'âge et au genre ont influencé sa vision et sa compréhension de l'approche intersectionnelle.

Table des matières

REMERCIEMENTS	i
POSITIONNEMENT DES CHERCHEUSES	ii
LISTE DES FIGURES.....	iii
LISTE DES TABLEAUX	iv
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACCRONYMES.....	v
RÉSUMÉ	vi
ABSTRACT	vii
1. INTRODUCTION	1
1.1 PROBLÉMATIQUE	1
1.2 CONTEXTE THÉORIQUE	5
1.2.1 DÉFINITION DES CONCEPTS.....	6
1.2.2 ÉTAT DES CONNAISSANCES.....	8
1.2.3 SYNTHÈSE DES ÉCRITS, LACUNES, CONTRIBUTION ET QUESTIONS SPÉCIFIQUES DE RECHERCHE	14
2. MÉTHODOLOGIE.....	16
2.1 Devis de recherche	16
2.2 Personnes participantes.....	16
2.3 Instruments de collecte de données et considérations éthiques.....	17
2.4 Analyse des données.....	20
3. RÉSULTATS.....	21
3.1 Description de l'échantillon	21
3.2 Discriminations et anticipations.....	23
3.2.1 Thème 1 : Manque de compréhension ou de connaissances à propos des expériences des personnes marginalisées	24
3.2.2 Thème 2 : Invalidation : ne pas être cru.e ou pris.e au sérieux.....	25
3.2.3 Thème 3 : Jugements ou préjugés	27
3.2.4 Thème 4 : Anticipation de discrimination : crainte d'être étiqueté.e et de faire face à des préjugés	28
3.2.5 Thème 5 : Commentaires ou questions inappropriées.....	28
3.2.6 Thème 6 : Traitement différent en raison de l'identité.....	29
3.2.7 Thème 7 : Incapacité à avoir accès aux services	31
3.2.8 Thème 8 : Inflation : accent trop grand mis sur la différence.....	32
3.2.9 Thème 9 : Dévoilement involontaire : Crainte de faire « outer » son identité sans consentement	33
3.3 Impacts	35
3.3.1 Thème 10 : Services de counseling de carrière non adaptés et donc, pas utiles	35
3.3.2 Thème 11 : Retrait ou fin prématurée des services.....	37
3.3.3 Thème 12 : Émotions négatives causées par les discriminations vécues	38
3.3.4 Thème 13 : Manque de confiance envers la personne professionnelle.....	39
3.3.5 Thème 14 : Fardeau de l'éducation : personne marginalisée en position d'éduquer la personne professionnelle.....	39

3.4 Pistes de solutions.....	40
3.4.1 Thème 15 : Éduquer les personnes professionnelles du counseling de carrière à propos des systèmes d'oppressions et les sensibiliser sur les réalités des personnes marginalisées.....	40
3.4.2 Thème 16 : Adapter l'intervention et les services	42
3.4.3 Thème 17 : Assumer un rôle d'encouragement comme personne professionnelle du développement de carrière.....	45
3.4.4 Thème 18 : Adapter le monde du travail pour permettre l'inclusion de personnes avec des capacités et réalités différentes	47
4. DISCUSSION	49
4.2 Contributions empiriques.....	51
4.3 Solutions proposées	53
5. CONCLUSION	57
5.1 Forces et limites	57
5.2 Pistes de recherche futures.....	58
RÉFÉRENCES	60
APPENDICE A – DÉFINITION DES SYSTÈMES D'OPPRESSION SUR LESQUELS S'EST PENCHÉE LA PRÉSENTE ÉTUDE ET APPROCHES POUR LES COMBATTRE	73
APPENDICE B – FORMULAIRE DE CONSENTEMENT AU CONTACT.....	76
APPENDICE C – FORMULAIRE D'ÉVALUATION DE L'ÉLIGIBILITÉ	77
APPENDICE D – FORMULAIRE DE CONSENTEMENT.....	80
APPENDICE E – QUESTIONNAIRE SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE.....	84
APPENDICE F – GUIDE D'ENTREVUE.....	86
APPENDICE G – LISTE DES DIFFÉRENTS POSITIONNEMENTS EN REGARD AUX SYSTÈMES D'OPPRESSION ANALYSÉS DANS LE CADRE DE CETTE RECHERCHE	90
APPENDICE H - RESSOURCES D'ÉCOUTE SANS FRAIS.....	91
APPENDICE I - MODÈLE DE COURRIEL DE NON-PARTICIPATION	92
APPENDICE J - CODEBOOK	93

LISTE DES FIGURES

Figure 3.1 Représentation des intersections des systèmes d’oppression affectant les personnes participantes.....	22
--	----

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 3.1. Caractéristiques des personnes participantes.....	21
Tableau 3.2. Liste des discriminations évoquées par les personnes participantes.....	22
Tableau 3.3. Liste des craintes de discriminations évoquées par les personnes participantes.....	23
Tableau 3.4. Liste des impacts négatifs vécus par les personnes participantes	34
Tableau 3.5. Liste des pistes de solutions évoquées par les personnes participantes.....	39

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACCRONYMES

APA	American Psychological Association
bac	Baccalauréat
BIRÉ	Bureau de l'inclusion et de la réussite étudiante
CDPDJ	Commission des droits de la personne et de la jeunesse
CERPE	Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants
CJE	Carrefour jeunesse-emploi
CODEM	Conseillers en Développement de la Main-d'œuvre
CV	Curriculum Vitae
DEP	Diplôme d'études professionnel
DES	Diplôme d'études secondaires
FFQ	Fédération des femmes du Québec
LGBTQ+	Lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, Queer et plus
MDH-PPH	Modèle opérationnel de développement humain - processus de production du handicap
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
OCCOQ	Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec
RCJEQ	Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec
RIASEC	Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entreprenant et Conventionnel
RSSMO	Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre
TDAH	Trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité
TPL	Trouble de personnalité limite
UdeM	Université de Montréal
UQAM	Université du Québec à Montréal

RÉSUMÉ

Au Québec comme ailleurs dans le monde, de nombreuses personnes sont négativement affectées par différents systèmes d'oppression comme le racisme, le patriarcat, le cissexisme ou la transphobie, le capacitisme et le classisme. De plus, de nombreuses recherches suggèrent que les services sociaux et de relation d'aide que ces populations sollicitent pour surmonter obstacles et difficultés rencontrés, reproduisent, parfois inconsciemment, des biais et discriminations à l'encontre des populations marginalisées. C'est pourquoi cette recherche qualitative avait pour objectif d'explorer les discriminations vécues par des personnes marginalisées dans les services de counseling de carrière au Québec, et ce, dans une perspective intersectionnelle. Des entrevues semi-dirigées ont été menées entre décembre 2023 et mai 2024 auprès de neuf personnes. Il ressort de l'analyse thématique des résultats que les services de counseling de carrière au Québec semblent eux aussi reproduire certaines discriminations, notamment capacitistes, classistes, cissexistes, sexistes et racistes. Les discriminations rencontrées se sont exprimées par des manques de compréhension ou de connaissances à propos de l'expérience des personnes marginalisées; des malaises ou inconforts; de l'invalidation; du jugement et des préjugés; des commentaires ou questions inappropriées; un traitement différent en raison de l'identité; une incapacité d'avoir accès aux services; des règles rigides discriminatoires; un accent trop grand mis sur la différence alors que ce n'est pas pertinent; du mégenrage ou l'utilisation du mauvais nom (morinomer). Nos résultats ont aussi permis d'identifier plusieurs pistes de solutions, notamment l'importance de la sensibilisation et de l'éducation des personnes professionnelles du développement de carrière à propos des différents systèmes d'oppressions et des réalités de diverses identités marginalisées, de même que l'adaptation de l'intervention et des services de counseling aux besoins et réalités des personnes marginalisées pour les rendre plus inclusifs. La visée de notre recherche est donc de contribuer à améliorer les connaissances pour augmenter le caractère inclusif des services et permettre des retombées positives dans les milieux de pratique.

Mots clés : populations marginalisées, discriminations, systèmes d'oppressions, racisme, patriarcat, cissexisme, transphobie, capacitisme, classisme, intersectionnalité, services de counseling de carrière.

ABSTRACT

In Quebec, as elsewhere in the world, many people are negatively affected by various systems of oppression such as racism, patriarchy, cissexism or transphobia, ableism and classism. What's more, a great deal of research suggests that the social or therapeutic services these populations turn to for help in overcoming obstacles and difficulties reproduce, sometimes unconsciously, biases and discriminations against marginalized populations. That's why the aim of this qualitative research was to explore the discrimination experienced by marginalized people in career counselling services in Quebec, from an intersectional perspective. Semi-structured interviews were conducted with nine people between December 2023 and May 2024. The thematic analysis of the results shows that career counseling services in Quebec also seem to reproduce certain discriminations, notably capacitist, classist, cissexist, sexist and racist. Discriminations encountered were expressed as lack of understanding or knowledge about the experience of marginalized people; discomfort; invalidation; judgment and prejudice; inappropriate comments or questions; different treatment because of identity; inability to access services; rigid discriminatory rules; too much focus on difference when it's irrelevant; misgendering or use of the wrong name (deadnaming). Our results also identified several avenues for solutions, including the importance of raising awareness and educating career development professionals about different systems of oppression and the realities of various marginalized identities, as well as adapting intervention and counseling services to the needs and realities of marginalized people to make them more inclusive. The aim of our research is therefore to contribute to improving knowledge to increase the inclusiveness of services and enable positive spin-offs in practice settings.

Keywords: marginalized populations, discrimination, systems of oppression, racism, patriarchy, cissexism, transphobia, ableism, classism, intersectionality, career counseling services.

1. INTRODUCTION

1.1 PROBLÉMATIQUE

Les injustices sociales affectent le vécu des personnes marginalisées qui appartiennent à des groupes historiquement opprimés par un ou des systèmes d'oppression tels que les minorités raciales ou ethniques, les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, Queer et plus (LGBTQ+), les personnes à faible revenu et les personnes en situation de handicap (Bowleg, 2012). Ces personnes se retrouvent en situation d'oppression sur un ou plusieurs axes comme la race¹, l'origine ethnique, l'identité de genre, la classe sociale, le revenu, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, les capacités physiques et psychologiques (p. ex., Arthur et Collins, 2014; Bilge, 2009; hooks, 2017; Montoya, 2021; Panofsky *et al.*, 2021; Pope, 2019). En effet, les systèmes d'oppression produisent un partage inégal des pouvoirs entre les groupes dominants de diverses sociétés en défaveur des groupes marginalisés. Parmi les nombreux systèmes d'oppression (voir définitions dans l'appendice A), il y a le racisme (p. ex., Case, 2015; Pierre, 2016; Sue *et al.*, 1992), le patriarcat (p. ex., hooks, 2017; Marchand *et al.*, 2020), le cissexisme, la cisnormativité et la transphobie (p. ex., Dubuc, 2017; Gouvernement du Québec, 2017; McCullough *et al.*, 2017; McGeorge *et al.*, 2021), le classisme (Combahee river collective, 2019; Kugelmass, 2016), et le capacitisme (p. ex., Commission ontarienne des droits de la personne, s. d.; Guerrero-Arias *et al.*, 2020; Procknow et Rocco, 2016).

Les populations marginalisées rencontrent des obstacles et vivent de la discrimination systémique en emploi, définie par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ), comme une « situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions, de préjugés ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non » (CDPDJ, 2021, p.79). C'est le cas notamment pour les personnes immigrantes et les personnes en situation de handicap pour qui l'intégration sur le marché du travail n'est pas sans embûches (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, MTESS, 2019). Ces

¹ Le terme « race » est utilisé dans le sens socioconstructiviste du terme pour refléter qu'il s'agit d'une construction sociale puisqu'il n'existe aucun fondement biologique à l'idée de race, toute personne appartenant à l'espèce humaine.

populations sont aussi davantage susceptibles d'être sans emploi ou de rencontrer des discriminations (CDPDJ, 2020; Institut de la statistique du Québec, 2021; Office des personnes handicapées du Québec, 2021; Statistique Canada, 2018). Sans égard au fait qu'elles soient immigrantes ou non, les personnes racisées (que Statistique Canada catégorise comme minorités visibles) se frappent à ce que l'Observatoire québécois des inégalités qualifie de « barrière invisible », responsable d'une discrimination donnant lieu à de l'iniquité salariale et à un taux de chômage plus élevé (Abid, 2021; Statistique Canada, 2021).

En termes de discrimination systémique en emploi vécue par les femmes, le Conseil du statut de la femme (2020) rapporte que leur revenu d'emploi ne correspond qu'à 78 % de celui des hommes. Compte tenu du fait que le genre est conceptualisé de façon binaire au Québec, comme dans plusieurs sociétés occidentales, il existe peu de données statistiques à propos des personnes trans, non binaires ou qui ont une identité de genre non conforme, c'est-à-dire dont le genre ne correspond pas au sexe assigné à la naissance et se situe sur un continuum avec de nombreuses nuances entre ou à l'extérieur des pôles masculin et féminin (Dubuc, 2017). Une synthèse des données scientifiques sur les expériences d'inclusion et d'exclusion que peuvent vivre les personnes LGBTQ+ a relevé des entraves quant à l'accès au milieu du travail en raison des préjugés à l'égard de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou du parcours trans (Blais *et al.*, 2018b). Par exemple, 12,3% des personnes LGBTQ+ ayant participé aux études recensées ont été découragées de postuler à un emploi ou ont été écartées du processus d'embauche en raison de leur identité. Une fois en emploi, 42,4% des personnes LGBTQ+ répondantes ont été confrontées à des blagues offensantes ou à des commentaires négatifs en milieu de travail (Blais *et al.*, 2018b).

Cette discrimination systémique en emploi, documentée pour de nombreuses populations marginalisées (Blais *et al.*, 2018b; CDPDJ, 2020; Conseil du statut de la femme 2020; Derous et Ryan, 2014; Dispenza *et al.*, 2012; Gagnon et Milot, 2018; García Johnson et Otto, 2019; Hamisultane, 2020; Institut de la statistique du Québec, 2021; Maroney et Horne, 2022; Martin et Lanovaz, 2021; Namululi *et al.*, 2018; Office des personnes handicapées du Québec, 2021; Sénéchal *et al.*, 2011; Statistique Canada, 2018; Statistique Canada, 2021; Young, 2020; Zaidman, 2022), illustre que ces populations rencontrent certains obstacles et difficultés qui peuvent être un motif de consultation de divers services d'aide. Or, il s'avère que les services sociaux et de relation d'aide comme le travail social, la psychologie, la psychothérapie et le counseling, notamment de carrière, sont eux aussi influencés par divers systèmes d'oppression (p. ex., Bai et Bruno, 2020; Bilge, 2015; Case, 2015; Cayir *et al.*, 2021; Hill Collins, 2015; hooks, 2017; Langlois et

Villotti, 2022; Matsuno, 2019; Overstreet *et al.*, 2020; Ramsundarsingh et Shier, 2017; Sahin, 2021; Shin *et al.*, 2016; Vallerand, 2016; Young, 2020). En plus de s'appuyer sur des savoirs théoriques et empiriques développés presque exclusivement par les groupes dominants des sociétés occidentales, les organismes et les personnes professionnelles dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines sont partie prenante d'une société empreinte de racisme, de patriarcat, de cissexisme, cishnormativité et transphobie, de classisme, et de capacitisme. C'est pourquoi les personnes professionnelles et les organisations reproduisent, parfois inconsciemment, des biais et discriminations à l'encontre des populations marginalisées (p. ex., Bai et Bruno, 2020; Bilge, 2015; Case, 2015; Cayir *et al.*, 2021; Hill Collins, 2015; hooks, 2017; Langlois et Villotti, 2022; Matsuno, 2019; Overstreet *et al.*, 2020; Ramsundarsingh et Shier, 2017; Sahin, 2021; Shin *et al.*, 2016; Vallerand, 2016; Young, 2020).

Plusieurs recherches se sont en effet penchées sur l'existence de diverses discriminations dans les services sociaux et de relation d'aide comme le travail social, la psychologie, la psychothérapie et le counseling, notamment de carrière (p. ex., Blais *et al.*, 2018b; Feugé *et al.*, 2017; Gaudet *et al.*, 2010; Gouveia et Zanello, 2019; Irving, 2011; Kattari et Hasche, 2016; Kugelmass, 2016; McCullough *et al.*, 2017; Nelson et Wilson, 2018; Ottawa Public Health, 2020; Ramsay *et al.*, 2019; Rosati *et al.*, 2020; Shin *et al.*, 2020; Smith *et al.*, 2019; Vogan *et al.*, 2017; Wang *et al.*, 2021). Wang *et al.* (2021) révèlent notamment que 80,2 % des personnes participantes LGBT ayant eu recours à des services de psychothérapie ont perçu une discrimination. Shin *et al.* (2020) ont, de leur côté, réalisé une étude d'audit auprès de 425 personnes conseillères, psychologues et travailleuses sociales dans des États américains du Midwest et du Sud. Ils ont ainsi démontré que les appels de demande de rendez-vous provenant d'une personne empruntant un ton de voix stéréotypiquement gai ont reçu 21 % moins de retours d'appel que la personne se présentant comme hétérosexuelle, ce qui laisse présager de la discrimination à leur égard. Pour sa part, l'étude d'audit menée par Kugelmass (2016) auprès de 320 psychothérapeutes a révélé que ces derniers ont offert un rendez-vous 70 % moins souvent aux personnes de classe ouvrière comparativement aux personnes de classe moyenne. Le racisme amène, lui aussi, de la discrimination quant à l'obtention d'un rendez-vous, qui est 39 % moins fréquente pour les personnes noires comparativement aux personnes blanches (Kugelmass, 2016). De leur côté, 23,7 % des 40 adultes autistes ayant participé à la recherche de Vogan *et al.* (2017) rapportent craindre l'étiquetage ou la stigmatisation lorsqu'ils reçoivent des services notamment de thérapie, de psychiatrie ou de counseling individuel. Les populations marginalisées se

retrouvent donc non seulement à vivre de la discrimination systémique en emploi, mais aussi lorsqu'elles reçoivent des services de relation d'aide qui devraient plutôt les aider à y faire face.

Qu'en est-il plus précisément des services de counseling en développement de carrière, qu'ils soient pour de la recherche d'emploi, de l'information scolaire ou professionnelle ou encore de la (ré)orientation, de la (ré)insertion ou de la (ré)adaptation? Depuis plusieurs décennies, de nombreux auteurs militent en faveur de la prise en compte des enjeux de justice sociale dans le domaine du développement de carrière (Arthur, 2019; Arthur et Collins, 2014; Arthur *et al.*, 2013; Arthur *et al.*, 2009; Brady-Amoon, 2011; Martínez-Roca *et al.*, 2015; Pope, 2019; Sampson *et al.*, 2011; Sue *et al.*, 1992; Supeno *et al.*, 2020; Watson, 2010). Les personnes professionnelles en counseling de développement de carrière sont d'ailleurs encadrées par des règles éthiques et déontologiques les enjoignant à s'abstenir de toute forme de discrimination notamment liée à la race, l'âge, la couleur de la peau, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les mœurs, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la situation de handicap, etc. (Conseil canadien pour le développement de carrière, 2004; Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, 2018). Encore plus fondamentalement, la Charte des droits et libertés du Québec, sur laquelle reposent les codes déontologiques et règles éthiques professionnelles, stipule, à son article 10, l'obligation de non-exclusion et non-discrimination 14 motifs interdits² (CDPDJ, 2021). L'existence de ces règles, principes et recommandations est-elle en mesure d'empêcher la reproduction des inégalités propres aux systèmes d'oppression et à garantir l'inclusivité des services?

Quelques recherches s'étant intéressées à la question de la reproduction des discriminations spécifiquement en counseling de carrière semblent indiquer le contraire, mais les données récentes sont peu nombreuses. Par exemple, les personnes professionnelles dans le domaine de la carrière rencontrées par Gaudet *et al.* (2010) et Irving (2011) admettent ne pas tenir compte des stéréotypes liés au genre, à l'origine ethnique ou à la classe sociale dans leur intervention auprès de jeunes élèves face à leur choix de carrière. Selon Irving (2011), il y aurait ainsi un certain alignement des interventions avec les préoccupations néo-libérales dominantes qui mettent davantage l'accent sur le développement de

² Race, couleur de peau, sexe, identité ou expression de genre, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale et handicap.

compétences individuelles qu'une prise en compte des contextes socio-économiques dans une perspective de justice sociale (définie par Arthur *et al.*, 2009, p. 23 comme « une action directe pour réduire les oppressions et la marginalisation ainsi que l'inclusion de tous les membres d'une société leur permettant d'atteindre leur plein potentiel » Traduction libre). Par ailleurs, ces études se sont intéressées à des personnes professionnelles plutôt qu'à des personnes clientes, ont examiné des services auprès de jeunes en milieu scolaire et ne sont pas très récentes (Gaudet *et al.*, 2010; Irving, 2011).

C'est pourquoi la présente recherche avait pour objectif d'explorer les discriminations rencontrées dans les services de counseling de carrière du point de vue des populations adultes marginalisées, opprimées par au moins deux systèmes d'oppression tels que le racisme, le patriarcat, le cissexisme ou la transphobie, le capacitisme et le classisme. L'apport original et inédit de l'approche intersectionnelle (Bilge, 2009; Combahee river collective, 2019; Crenshaw, 1991; Hill Collins, 2015; hooks, 2017) dans le champ du counseling de carrière a permis de tenir compte de l'effet combiné du positionnement identitaire (privilège ou oppression) d'une même personne sur au moins deux axes comme la race, l'origine ethnique, l'identité de genre, la classe sociale, le revenu, l'orientation sexuelle ainsi que les capacités physiques ou psychologiques. De plus, cette recherche a mis en valeur les fondements de l'approche intersectionnelle, où l'analyse des oppressions part du contexte et du point des populations marginalisées (Bowleg, 2012), en donnant la parole aux personnes concernées qui sont elles-mêmes affectées par différents systèmes d'oppression et en explorant les pistes de solution qu'elles identifient elles-mêmes pour favoriser l'élimination des discriminations rencontrées. Les résultats de cette recherche invitent donc à des prises de conscience quant à la reproduction des systèmes d'oppression et des discriminations qui en découlent en counseling de carrière au Québec. La visée est de contribuer à améliorer les connaissances pour augmenter le caractère inclusif des services et permettre des retombées positives dans les milieux de pratique.

1.2 CONTEXTE THÉORIQUE

Cette section présentera d'abord une définition des concepts de discrimination, des systèmes d'oppression et de l'inclusion. Puis, l'approche intersectionnelle sera davantage explicitée. Des recherches empiriques s'appuyant sur cette approche seront ensuite brièvement présentées, de même que l'état des connaissances actuelles expliquant pourquoi l'intersectionnalité peine à être mise en pratique en intervention sociale. De plus, comme aucune étude recensée n'a examiné l'impact perçu des systèmes

d'oppression dans les services en counseling de carrière en utilisant l'approche intersectionnelle, les résultats d'une revue de la portée l'ayant fait pour les services de relation d'aide seront exposés. Un résumé des connaissances à propos des pistes de solution identifiées sera ensuite présenté. En réponse à certaines des lacunes révélées par ce tour d'horizon, la contribution scientifique de la présente recherche sera précisée de même que les questions spécifiques auxquelles elle a cherché à répondre.

1.2.1 DÉFINITION DES CONCEPTS

La discrimination réfère à une distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un des 14 motifs interdits³ par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et ayant pour effet d'empêcher ou de compromettre l'exercice d'un droit ou d'une liberté (CDPDJ, 2021). Elle peut être directe, lorsqu'une règle ou pratique est appliquée différemment pour une personne en raison de son appartenance à un groupe visé par la Charte ou indirecte, lorsque l'application d'une pratique ou d'une règle est la même pour tout le monde, mais que cela a une conséquence discriminatoire à l'égard d'un ou de plusieurs groupes (CDPDJ, 2021).

La notion d'inclusion provient, pour sa part, des perspectives de justice sociale et réfère à la participation de tous les membres d'une société leur permettant d'atteindre leur plein potentiel. Elle demande un effort conscient pour la création d'environnements accueillants et respectueux où toutes les personnes sont respectées de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités. À l'échelle organisationnelle, l'inclusion exige d'identifier et de supprimer les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) (Arthur *et al.*, 2009; Université du Québec à Montréal (UQAM), s. d.).

Les systèmes d'oppression se fondent quant à eux sur l'inégalité des groupes sociaux entre eux, inégalité basée sur des hiérarchies et biais sociaux historiquement ancrés. Ils sont définis comme une dévalorisation d'un groupe par un autre ou comme des rapports de domination constitués en systèmes avec le soutien des structures d'une société (p. ex., Langlois et Villotti, 2022; Overstreet *et al.*, 2020). Parmi les nombreux systèmes d'oppression, il y a le racisme (p. ex., Case, 2015; Pierre, 2016; Sue *et al.*, 1992), le patriarcat (p.

³ Race, couleur de peau, sexe, identité ou expression de genre, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale et handicap.

ex., hooks, 2017; Marchand *et al.*, 2020), le cissexisme, la cisnormativité et la transphobie (p. ex., Dubuc, 2017; Gouvernement du Québec, 2017; McCullough *et al.*, 2017; McGeorge *et al.*, 2021), le classisme (Combahee river collective, 2019; Kugelmass, 2016), et le capacitisme (p. ex., Commission ontarienne des droits de la personne, s. d.; Guerrero-Arias *et al.*, 2020; Procknow et Rocco, 2016). Ces systèmes d'oppression sont définis dans l'appendice A en plus de certaines approches développées pour les combattre. Or, la principale limite de ces différentes approches est qu'elles s'opposent à seulement un système d'oppression à la fois, alors que la réalité est beaucoup plus complexe. En effet, une même personne peut être affectée simultanément par de multiples systèmes d'oppression (p. ex., une femme trans noire ayant un trouble d'apprentissage). Il importe donc de pouvoir compter sur une approche permettant de tenir compte de l'ensemble de ces facettes dans l'intervention sociale, notamment en counseling de carrière.

L'apport nouveau de l'approche intersectionnelle (et son cadre théorique de l'intersectionnalité) permet justement de dépasser cette limite pour analyser les discriminations de façon globale. Cette approche a été développée par des féministes afro-américaines dans les années 1970 à 1990 en réaction à leur marginalisation au sein du mouvement féministe qui uniformisait son message autour des expériences de femmes blanches de classe moyenne à aisée (Cheshire, 2013). Il n'existe pas une définition unique de l'intersectionnalité, notamment parce qu'il s'agit d'un savoir expérientiel (Bilge, 2015; Hill Collins, 2015). Or, de nombreuses autrices à l'origine de ce concept le définissent comme l'appréhension de l'effet combiné du positionnement identitaire (privilège ou oppression) d'une même personne sur différents axes comme la race, l'origine ethnique, l'identité de genre, la classe sociale, le revenu, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle ainsi que les capacités physiques et psychologiques (Bilge, 2009; Combahee river collective, 2019; Crenshaw, 1991; Hill Collins, 2015; hooks, 2017). La Commission des droits de la personne et de la jeunesse la définit, pour sa part, comme « une approche qui permet de prendre en compte les diverses interactions que peuvent avoir différents facteurs de discrimination dans une même situation » (CDPDJ, 2019 p.16). Il y a donc une reconnaissance de l'impact simultané et idiosyncrasique de l'intersection et de l'interaction de plusieurs axes d'identité attribués par des constructions sociales qui répartissent inégalement les pouvoirs et qui produisent et reproduisent des inégalités sociales (Bilge, 2009; Bowleg, 2012; Cheshire, 2013; Combahee river collective, 2019; Crenshaw, 1991; Hagai *et al.*, 2020; Hill Collins, 2015; hooks, 2017; Marchand *et al.*, 2020; Montoya, 2021; Overstreet *et al.*, 2020; Rosenthal, 2016; Young, 2020). De plus, l'approche intersectionnelle se fonde sur l'expérience des populations

marginalisées. L'analyse des oppressions se fait ainsi à partir du contexte et du point de vue propre à ces populations plutôt que du point de vue de leur écart par rapport aux normes des personnes blanches de classe moyenne (Bowleg, 2012).

1.2.2 ÉTAT DES CONNAISSANCES

1.2.2.1 ÉTUDES EMPIRIQUES INTERSECTIONNELLES À PROPOS DES EXPÉRIENCES DE POPULATIONS MARGINALISÉES ET LACUNES

Malgré le fait que l'intersectionnalité est parfois considéré comme un concept trop théorique et difficilement applicable dans la pratique (Hill Collins, 2015; Marchand *et al.*, 2020), certaines recherches s'en sont inspirées pour analyser les expériences de personnes marginalisées de façon empirique (p. ex., Bowleg *et al.*, 2013; Cayir *et al.*, 2021; Gaborean *et al.*, 2018; Namululi *et al.*, 2018; Salter *et al.*, 2021). Par exemple, Guerrero-Arias *et al.* (2020) se sont penchés sur le cas d'une femme noire, au statut socio-économique peu élevé, ayant un trouble du langage (aphasie non fluente) vivant en Colombie. Cette analyse a permis d'illustrer que l'expérience du handicap ne s'expliquait pas seulement en fonction de la nature des capacités de cette personne, mais qu'elle se tissait à travers les identités multiples et des effets combinés des oppressions fondées sur la capacité, la classe, le racisme et le sexisme. Chapple *et al.* (2021) ont dégagé un constat semblable en identifiant que l'intersection du capacitisme, du racisme et du sexisme jouait un rôle dans la vie des 25 femmes sourdes noires rencontrées sur un campus américain. Leur étude a effectivement révélé que les stéréotypes négatifs et discriminations vécues par ces femmes étaient souvent liés à plusieurs aspects de leur identité simultanément.

Hagai *et al.* (2020) se sont, pour leur part, intéressés à la manière dont les identités des minorités sexuelles se construisent en relation avec l'enchevêtrement de différents systèmes d'oppression comme l'homophobie, le classisme, le racisme et l'oppression économique aux États-Unis. Ils ont mené des entrevues auprès de différentes générations, nommément 25 personnes participantes nées entre 1946 et 1965 (c.-à-d., correspondant à la définition des auteurs de la génération « Baby Boomers ») et 25 personnes participantes considérées comme « milléniaux » (c.-à-d., parce que nées entre 1981 et 1996). Alors que l'orientation sexuelle était centrale pour l'identité des personnes blanches, surtout les plus âgées, les personnes plus jeunes LGBTQ noires, de couleur ou autochtones, définissaient leur identité en termes beaucoup plus intersectionnels, puisqu'affectée par l'homophobie, mais aussi par le racisme et l'oppression économique. De son côté, l'étude de Jackson *et al.* (2020) a, à partir de sondages quotidiens

remplis pendant une semaine par 131 personnes noires s'identifiant comme minorités sexuelles aux États-Unis, démontré que la simultanéité de multiples axes d'oppression peut façonner les événements quotidiens et même prédire des fluctuations sur le plan de la santé psychologique. Ils ont en effet découvert des corrélations statistiquement significatives ($ICC=0,37$, $p<0,001$) entre des expériences intersectionnelles négatives (c.-à-d., mesurées en évaluant les situations négatives vécues au cours des dernières 24 heures liées au fait d'être à la fois Noir et LGBTQ) et des affects négatifs (c.-à-d., mesurés par 24 items de l'échelle des affects positifs et négatifs) (Watson & Clark, 1994, cités dans Jackson *et al.*, 2020).

La recherche qualitative de Young (2000) a, quant à elle, identifié que pour de nombreux Australiens d'origine africaine parmi les 35 rencontrés, l'intersection de l'âge, des parcours migratoires, de la race et du genre pouvait donner lieu à des inégalités en matière de santé et de bien-être comme de la discrimination en emploi et dans le milieu de l'éducation. Cette étude recommande d'ailleurs une pratique intersectionnelle et axée sur l'équité pour revoir la répartition du pouvoir dans les institutions sociales afin d'éradiquer les inégalités sociales en matière de santé (Young, 2020).

Il y a donc de plus en plus d'études adoptant une perspective intersectionnelle (Bilge, 2015), mais elles ont surtout été réalisées aux États-Unis, tiennent compte de seulement quelques systèmes d'oppression à la fois et traitent des expériences de discriminations au sens large et non spécifiquement dans le domaine de la relation d'aide. En effet, malgré plusieurs appels à adopter cette approche dans les champs de la psychologie, du counseling et du travail social (p. ex., Cole, 2009; Ellison *et al.*, 2020; Grzanka *et al.*, 2017; Overstreet *et al.*, 2020; Rosenthal; 2016; Wingfield et Alston, 2012), il demeure qu'elle est encore peu mise en pratique par les personnes intervenantes dans le champ de la relation d'aide. C'est le cas notamment en raison du fait que l'intersectionnalité implique une remise en question radicale de la répartition traditionnelle des pouvoirs (p. ex., Bilge, 2009; Bowleg, 2012; Combahee river collective, 2019; Crenshaw, 1991; Hill Collins, 2015; hooks, 2017; Marchand *et al.*, 2020; Montoya, 2021). L'approche intersectionnelle appelle effectivement les personnes professionnelles de la relation d'aide à aller au-delà de leur rôle d'outiller les populations marginalisées à surmonter les obstacles qu'elles rencontrent. Cette approche implique un examen critique de la position d'oppression ou de privilège non seulement des personnes clientes, mais aussi des personnes professionnelles qui sont invitées à reconnaître leurs privilèges, ce qui entraîne un certain malaise et même une résistance pour plusieurs d'entre elles à s'engager dans sa mise en application. C'est notamment ce qui s'est produit dans les milieux féministes

québécois où l'intersectionnalité a ébranlé la vision des féministes blanches, cisgenres, hétérosexuelles et de classe moyenne (le « *Nous femmes* ») qui était formée autour de la lutte au patriarcat comme principal système d'oppression (Bilge, 2015; Marchand *et al.*, 2020). Or, cette remise en question est incontournable pour prendre conscience des rapports de pouvoirs existants dans la relation d'aide et du fait que les contextes d'intervention ou les façons d'intervenir peuvent reproduire ou exacerber les systèmes d'oppression (p. ex., Bai et Bruno, 2020; Bilge, 2009; Case, 2015; Cheshire, 2013; García Johnson et Otto, 2019; Gaudet *et al.*, 2010; Hill Collins, 2015; hooks, 2017; Irving, 2011; Langlois et Villotti, 2022; Montoya, 2021; Overstreet *et al.*, 2020; Ramsundarsingh et Shier, 2017; Sahin, 2021; Shin *et al.*, 2016; Vallerand, 2016).

1.2.2.2 ÉTAT DES CONNAISSANCES À PROPOS DES DISCRIMINATIONS VÉCUES PAR DES POPULATIONS MARGINALISÉES DANS LES SERVICES DE RELATION D'AIDE

Dans leur récente revue de la portée, Langlois et Villotti (2022) ont adopté une perspective intersectionnelle. Ces autrices ont recensé les discriminations et les barrières systémiques présentes dans des services sociaux et de relation d'aide selon les écrits scientifiques publiés entre 2016 et 2021. Parmi les discriminations vécues par différentes populations marginalisées, Langlois et Villotti (2022) ont trouvé qu'elles doivent souvent composer avec les préjugés portés par les personnes professionnelles de la relation d'aide à leur égard. De nombreuses personnes professionnelles font aussi preuve de manque de compréhension de la réalité des personnes marginalisées, d'inconfort envers elles et même de manque d'empathie (rapporté aussi par Blais *et al.*, 2018a; Feugé *et al.*, 2017; Gouveia et Zanello, 2019; Kugelmass, 2016; McCullough *et al.*, 2017; Mizock et Lundquist, 2016; Ottawa Public Health, 2020; Ramsay *et al.*, 2019; Rosati *et al.*, 2020; Sénéchal *et al.*, 2011; Shin *et al.*, 2020; Smith *et al.*, 2019; Vogan *et al.*, 2017).

Plusieurs études ont, en effet, démontré que de nombreuses populations marginalisées utilisatrices de services de relation d'aide comme des femmes noires, des individus en situation d'itinérance, des personnes dont l'orientation sexuelle diffère des normes hétéronormatives et des personnes dont l'identité de genre diverge des normes cisnormatives se retrouvent en position de devoir éduquer les personnes professionnelles, ce qui inverse le rôle de personne aidante et aidée en plus de représenter une charge qui ne devrait pas reposer sur les épaules des personnes marginalisées (Benson, 2013; Blais *et al.*, 2018a; Feugé *et al.*, 2017; Gouveia et Zanello, 2019; Smith *et al.*, 2019; Rosati *et al.*, 2020; McCullough *et al.*, 2017; Mizock et Lundquist, 2016). L'évitement des différences en termes de race ou d'identité de genre

ou le fait de leur accorder trop d'importance jusqu'à les pathologiser représentent d'autres discriminations rapportées par des personnes marginalisées dans des services de counseling, de psychothérapie ou de psychologie (Gouveia et Zanello, 2019; Mizock et Lundquist, 2016; McCullough *et al.* 2017).

De plus, les personnes dont l'orientation sexuelle ou l'identité de genre divergent des normes hétérocisnormatives, rencontrent des discriminations telles que les attitudes négatives envers la différence, des jugements de valeur, de la stigmatisation, des microagressions, des questions indiscretes non pertinentes, l'obligation de se conformer à des services, formulaires ou procédures ne tenant pas compte de leurs réalités comme des formulaires hétéro et cisnormatifs, l'impossibilité d'utiliser le nom d'usage, l'utilisation de mauvais pronoms, des toilettes genrées, etc. (réalités rapportées par Blais *et al.*, 2018a; Feugé *et al.*, 2017; Kattari et Hasche, 2016; McCullough *et al.*, 2017; Rosati *et al.*, 2020). Pire encore, plusieurs personnes marginalisées se font refuser des services en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre (Blais *et al.*, 2018a; Kugelmass, 2016; Rosati *et al.*, 2020; Shin *et al.*, 2020; Shin *et al.*, 2016), voient leur orientation sexuelle dévoilée publiquement sans leur consentement (Blais *et al.*, 2018a) et certaines subissent même de la violence physique (rapportée par 1,1 % des personnes ayant reçu des services dans un centre de santé mentale ayant répondu au *National Transgender Discrimination Survey* - Kattari et Hasche, 2016).

1.2.2.3 ÉTAT DES CONNAISSANCES À PROPOS DES PISTES DE SOLUTIONS POUR RENDRE LES SERVICES DE RELATION D'AIDE PLUS INCLUSIFS

Au-delà des discriminations identifiées par les recherches recensées, la plupart d'entre elles ont aussi identifié des pistes de solution afin d'améliorer le caractère inclusif des services de relation d'aide. Plusieurs soulèvent, par exemple, l'importance d'augmenter la formation et la sensibilisation des personnes professionnelles sur les enjeux et discriminations vécues par les diverses populations marginalisées afin d'améliorer leurs compétences « culturelles » au sens large (Benson, 2013; Blais *et al.*, 2018a; Feugé *et al.*, 2017; Gaudet *et al.*, 2010; Gouveia et Zanello, 2019; Irving, 2011; Kattari et Hasche, 2016; Mizock et Lundquist, 2016; Ramsay *et al.*, 2019; Shin *et al.*, 2016; Smith *et al.*, 2019; Rosati *et al.*, 2020).

Shin *et al.* (2016), dont l'étude d'audit révèle de la discrimination raciale de la part de certains des 371 psychologues et personnes conseillères agréées rejointes, invitent les thérapeutes à prendre conscience

de leurs valeurs qui affectent leur vision du monde, à ne pas imposer cette vision aux autres, à remettre en question leurs biais et préjugés, parfois inconscients, à propos des groupes marginalisés, à faire face à leurs craintes et vulnérabilités comme thérapeutes et à surmonter leur inconfort en abordant le racisme et autres oppressions systémiques vécues par les groupes marginalisés. Ces pistes de solution en termes de comportements et attitudes rejoignent celles proposées par Gouveia et Zanello (2019) qui encouragent les psychothérapeutes à prendre conscience de leur positionnement racial et à s'éduquer à propos des enjeux raciaux. À la suite de l'analyse des témoignages de sept femmes noires suivies par une personne psychothérapeute blanche au Brésil, ces autrices exhortent les personnes professionnelles à reconnaître les rapports de pouvoir entre les personnes vivant de l'oppression et celles détenant des privilèges, à prendre acte de l'influence de ces rapports dans la relation d'aide et à ne pas invisibiliser les différences qui existent entre les populations puisque les personnes ne sont pas égales entre elles, la souffrance humaine étant affectée par le genre, la race, la couleur de la peau, l'âge et la classe sociale (Gouveia et Zanello, 2019). Il importe en effet de reconnaître et valider les expériences de discriminations vécues par les populations marginalisées. Benson (2013), qui a réalisé une étude phénoménologique auprès de sept personnes trans américaines ayant reçu des services de thérapie, va dans le même sens en invitant les thérapeutes à examiner leurs biais, préjugés et privilèges, à faire la distinction entre l'identité de genre et l'orientation sexuelle et à prendre conscience des systèmes d'oppression que sont le cissexisme et la transphobie. Mizock et Lundquist (2016), à la suite des 45 entrevues semi-structurées réalisées auprès de personnes de diverses origines ethniques s'identifiant comme transgenres, non binaires ou non conformes dans le genre, proposent aussi le développement de la conscience de soi des prestataires de services de santé mentale en les conviant à examiner leurs biais pour éviter de reproduire une vision limitée et stéréotypée du genre.

Dans leur recherche descriptive qualitative réalisée auprès de 16 personnes vivant de l'itinérance en Ontario, Ramsay *et al.* (2019) identifient plusieurs pistes de solution en matière de comportements et d'attitudes pouvant être adoptés par les professionnels œuvrant dans les services sociaux et de santé afin d'améliorer l'expérience des personnes en situation d'itinérance. Ils leur recommandent notamment de faire preuve d'une écoute empathique et exempte de jugement (aussi proposé par Gouveia et Zanello, 2019 et Mizock et Lundquist, 2016), de surmonter leur inconfort à parler de l'état de santé mentale des personnes rencontrées, d'adresser les questions d'iniquité sociale, d'impliquer les personnes concernées dans l'identification de pistes de solution, d'offrir aux personnes en situation d'itinérance un soutien

continu et de se rendre davantage disponibles pour répondre à leurs besoins en dehors du cadre souvent restreint de l'offre de services (comme des heures d'ouverture strictes de 9h à 17h) (Ramsay *et al.*, 2019).

À propos des populations dont l'orientation sexuelle ou l'identité de genre divergent des normes hétérocisnormatives, les études de Blais *et al.* (2018a), Feugé *et al.* (2017), Kattari et Hasche (2016), Smith *et al.* (2019) et Rosati *et al.* (2020) ont toutes souligné l'importance de créer des environnements et climats ouverts, accueillants et sécuritaires où diverses orientations sexuelles et identités de genre sont représentées et acceptées. Blais *et al.* (2018a - qui ont sondé en ligne 205 personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre divergent des normes hétérocisnormatives au Québec), de même que Rosati *et al.* (2020 - qui ont, pour leur part, interviewé 23 personnes italiennes de 60 ans et plus s'identifiant comme minorité sexuelle), interpellent les institutions à se doter d'approches plus inclusives de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres incluant la disponibilité de toilettes non genrées, des formulaires adaptés et des modalités d'identifications (p.ex., prénoms, pronoms, genre, conjoint/conjointes) respectueuses et inclusives.

Par rapport aux comportements et aux attitudes améliorant l'inclusivité des services sociaux, Blais *et al.* (2018a) recommandent aux personnes professionnelles d'adapter leurs pratiques aux réalités LGBTQ+, d'utiliser un langage inclusif ne présumant pas de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre des personnes, de respecter et d'utiliser les informations d'identification (prénoms, pronoms, genre) indiquées par les personnes. De leur côté, Smith *et al.* (2019) ont analysé les sondages quantitatifs remplis par 57 personnes fournisseuses de soins de santé mentale (psychologues pour la plupart) dans des établissements de soins de longue durée aux États-Unis. Tout comme Rosati *et al.* (2020), ils proposent aux prestataires de services de normaliser les discussions à propos de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre auprès de tout le monde pour que l'initiative de ces discussions cesse de reposer sur les épaules des personnes marginalisées (Smith *et al.*, 2019). Enfin, l'étude qualitative de Mizock et Lundquist (2016) s'inspire des principes de l'American Psychological Association (APA, 2015) pour recommander aux psychothérapeutes d'éviter les réponses stéréotypées, les notions préconçues et les visions rigides à propos du genre; de soutenir les différentes expressions et identités de genre telles que définies par les personnes clientes et de ne pas accorder une importance disproportionnée au genre qui pourrait faire sentir les personnes trans, non binaires ou non conformes dans le genre comme des phénomènes étranges, ce qui a un effet déshumanisant.

1.2.3 SYNTHÈSE DES ÉCRITS, LACUNES, CONTRIBUTION ET QUESTIONS SPÉCIFIQUES DE RECHERCHE

Il ressort donc des écrits scientifiques que les populations marginalisées vivent des discriminations qui diffèrent selon leur positionnement sur un ou plusieurs axes comme la race, l'origine ethnique, l'identité de genre, la classe sociale, le revenu, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, les capacités physiques ou psychologiques. De plus en plus de recherches démontrent, en s'appuyant sur le cadre théorique de l'intersectionnalité, que les expériences de discriminations sont affectées par les effets simultanés de multiples systèmes d'oppression. Toutefois, en raison de la complexité à recruter une variété de personnes participantes en nombre suffisant et à analyser les données (Mizock et Lundquist, 2016; Salter *et al.*, 2021), ces recherches amalgament souvent des identités différentes (comme l'orientation sexuelle et l'identité de genre) ou limitent le nombre de systèmes d'oppression étudiés simultanément. Malgré cela, il y a lieu de saluer l'important travail de Scheim et Bauer (2019) qui ont développé l'*Intersectionnal Discrimination Index* pour faciliter la mesure des discriminations intersectionnelles. Nous nous en sommes justement inspirés dans cette étude. Par ailleurs, l'intersectionnalité peine à être mise en application dans les sciences sociales aussi en raison de sa critique radicale du partage inégal des pouvoirs (Hill Collins, 2015; Marchand *et al.*, 2020).

De plus, certaines discriminations vécues par les populations marginalisées se retrouvent au sein même des services de relation d'aide qu'elles sollicitent, ce qui contribue à alimenter le cycle des discriminations déjà vécues en dehors des services de relation d'aide. Or, ces discriminations ont été rapportées par des recherches majoritairement américaines ayant examiné les services sociaux et de relation d'aide au sens large et non spécifiquement en counseling de carrière. Il y avait donc lieu d'explorer si de telles discriminations se reproduisaient au Québec et affectaient les services de counseling de carrière au-delà des constats de Gaudet *et al.* (2010) et Irving (2011) dans un contexte scolaire, il y a plus de dix ans.

Les écrits scientifiques identifient aussi certaines pistes de solution comme des comportements et des attitudes non discriminatoires à adopter par les professionnels afin d'améliorer l'inclusivité des services de relation d'aide pour certaines populations. Toutefois, les études examinent la réalité de populations marginalisées par un seul axe d'oppression à la fois et non de façon intersectionnelle. De plus, ces pistes de solution ne sont pas toujours identifiées par les populations marginalisées elles-mêmes et ont été recommandées pour améliorer l'inclusivité de services sociaux et de relation d'aide au sens large et non spécifiquement en counseling de carrière.

C'est pourquoi la présente étude a donné la parole directement à des personnes touchées par au moins deux systèmes d'oppression parmi les huit retenus, afin de mieux comprendre leur expérience de services en counseling de carrière au Québec. En plus d'investiguer la situation sociodémographique des personnes participantes avec des catégories fixes prédéterminées qui pourraient ne pas correspondre tout à fait à l'identité des personnes participantes (questionnaire sociodémographique - Appendice E), la présente recherche a invité les personnes à déterminer elles-mêmes les systèmes d'oppression qui affectent ou ont affecté leur vécu et a respecté leur autoidentification, ce qui rejoint les postulats de l'intersectionnalité. L'ajout d'une nouvelle recherche empirique utilisant cette approche vise à augmenter son applicabilité dans la pratique des sciences sociales. L'exploration intersectionnelle de la présence de discriminations vécues par des personnes marginalisées utilisatrices de services en counseling de carrière donne lieu à un portrait de la situation spécifiquement dans ce champ d'intervention. L'identification possible de pistes de solution identifiées par les personnes concernées, notamment en termes de comportements et d'attitudes, permet pour sa part de faire progresser les connaissances scientifiques à ce sujet.

Ainsi, la présente étude a cherché à répondre aux questions spécifiques de recherche suivantes :

1. Comment la reproduction des systèmes d'oppression affecte-t-elle les expériences des services de counseling de carrière au Québec du point de vue des populations marginalisées par l'intersection d'au moins deux systèmes d'oppression?
2. Comment s'expriment les discriminations rencontrées par diverses populations marginalisées dans les services de counseling de carrière au Québec?
3. De quelle(s) façon(s) la prestation des services de counseling de carrière pourrait-elle être moins discriminatoire, notamment en termes de comportements et d'attitudes à adopter par les personnes professionnelles envers diverses populations marginalisées?
4. Quelles formes pourraient prendre les pistes de solution pour rendre les services de counseling de carrière plus inclusifs selon des membres des populations marginalisées?

2. MÉTHODOLOGIE

2.1 Devis de recherche

La méthodologie qualitative a été retenue pour cette recherche puisqu'elle permet la reprise de pouvoir des individus marginalisés par le partage de leurs histoires (Creswell, 2013, cité dans McCullough et al., 2017). Cela rejoint l'importance, propre à l'approche intersectionnelle, de faire appel aux personnes marginalisées pour analyser leurs expériences à partir de leurs contextes de vie (Bowleg, 2012). Plus précisément, un devis de recherche descriptive interprétative a permis d'aller au-delà d'une simple description des oppressions rencontrées et afin de comprendre le vécu des personnes plus en profondeur (Durand *et al.*, 2021). Ce type de devis est considéré comme « interventionniste » puisqu'il permet de développer des connaissances pratiques à utiliser dans les interventions (Durand et al., 2021) et « peut [ainsi] contribuer à une pratique professionnelle adaptée à la réalité des personnes visées par les interventions des professionnels » (Gallagher et Marceau, 2020, p.28). Cette façon de procéder a permis de fournir une compréhension contextualisée et approfondie d'un phénomène humain, de ses composantes et de la manière dont ces composantes s'assemblent et interagissent (Durand et al., 2021). Ce devis a aussi permis de tenir compte de la subjectivité humaine tant des personnes participantes que des chercheuses (Gallagher et Marceau, 2020) et de prendre en considération la préoccupation de Sandoval (2000, cité dans Hill Collins, 2015) et de Han *et al.* (2019), qu'aucune méthodologie n'est politiquement impartiale et que la voix des personnes opprimées devrait être prise en compte même d'un point de vue méthodologique. Le respect de l'autoidentification de l'identité des personnes répondantes au-delà des catégories fixes prédéterminées qui pourraient ne pas correspondre tout à fait à leur identité, l'identification par les personnes elles-mêmes des systèmes d'oppression qui affectent ou ont affecté leur vécu et la co-construction des thèmes sont des éléments qui militent aussi dans ce sens.

2.2 Personnes participantes

La population cible à laquelle s'est intéressée cette recherche était composée de personnes de 18 ans et plus parlant français, considérées comme marginalisées parce qu'opprimées par au moins un (idéalement deux) système d'oppression (tels que le racisme, le colonialisme, le patriarcat, le cissexisme ou la transphobie, l'hétérosexisme, le capacitisme et le classisme). Malgré l'existence de nombreux autres systèmes d'oppression, seulement ces derniers ont été retenus pour permettre de les considérer

simultanément et de concentrer les résultats sur un nombre de problématiques plus restreint pour augmenter la faisabilité de la présente étude. Les personnes sélectionnées devaient aussi avoir utilisé des services de counseling de carrière au Québec comme des services de recherche d'emploi, d'information scolaire ou professionnelle ou encore de (ré)orientation, de (ré)insertion ou de (ré)adaptation en emploi, et ce, dans les quatre dernières années pour en avoir gardé un suffisamment bon souvenir (Gérardin-Laverge et Forest, 2020). Les critères de sélection sont donc

- D'être âgé.e de 18 ans et plus;
- De maîtriser suffisamment le français pour converser dans cette langue avec aisance dans le cadre d'une entrevue de recherche;
- D'être considérée comme une personne marginalisée parce qu'opprimée par au moins un (idéalement deux) système d'oppression (tels que le racisme, le colonialisme, le patriarcat, le cissexisme ou la transphobie, l'hétérosexisme, le capacitisme et le classisme);
- Avoir utilisé des services de counseling de carrière au Québec comme des services de recherche d'emploi, d'information scolaire ou professionnelle ou encore de (ré)orientation, de (ré)insertion ou de (ré)adaptation en emploi, et ce, dans les trois dernières années.

Afin de permettre une certaine représentation des phénomènes d'oppression à l'étude par des personnes les ayant vécus, la méthode d'échantillonnage par choix raisonné a été utilisée (Beaud, 2010; Endacott et Botti, 2005; Fortin et Gagnon, 2016; Gallagher et Marceau, 2020). L'hétérogénéité de l'échantillon nous avait portées à estimer son nombre de 12 à 30 personnes considérées comme expertes de leurs vécus (Bernard, 2013; Marshall *et al.*, 2013, et Kuzel, 1999; cités dans Sim *et al.*, 2018; Gallagher et Marceau, 2020). Nous avons ciblé un échantillon d'un minimum de trois personnes notamment marginalisées par chacun des systèmes d'oppression retenus. Une seule personne nous ayant contactées et répondant aux critères d'inclusions n'a pas été rencontrée en raison de cette cible d'échantillonnage qui avait été atteinte. En effet, cette personne était affectée par le cissexisme et le capacitisme comme quatre autres personnes déjà rencontrées. De plus, en raison de l'aspect exploratoire de cette recherche qualitative et du nombre limité de personnes participantes visé, la saturation des données, quoique idéale dans l'absolu, n'a pas été ciblée.

2.3 Instruments de collecte de données et considérations éthiques

Cette recherche a d'abord obtenu l'approbation du Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants (CERPE) plurifacultaire de l'UQAM. Des annonces de recrutement ont ensuite été publiées sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram et LinkedIn), via des affiches et dans des bulletins courriels de

différents organismes prestataires de services de counseling de carrière au Québec (comme l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec - OCCOQ, le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre – RSSMO, le Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec – RCJEQ et l'organisme Conseillers en Développement de la Main-d'œuvre - CODEM) ou reconnus pour leurs services d'aide auprès de différentes populations marginalisées (comme l'Équipe de recherche SAVIE-LGBTQ de l'UQAM, le Bureau de l'inclusion et de la réussite étudiante – BIRÉ UQAM, NISKA UQAM, un espace destiné aux personnes étudiantes des Premiers Peuples, et la Fédération des femmes du Québec - FFQ). Ces annonces, publiées entre septembre 2023 et mai 2024, contenaient un code QR et un lien Internet menant vers un formulaire en ligne de consentement au contact (avec la plateforme Lime Survey UQAM - voir Appendice B). Les personnes ayant rempli et retourné le formulaire de consentement au contact ont ensuite reçu un lien Internet vers un formulaire d'évaluation de l'éligibilité (voir Appendice C) à remplir en ligne avec la plateforme Lime Survey UQAM. Ce formulaire a servi à vérifier l'éligibilité des personnes à la présente recherche. Un formulaire de consentement (voir Appendice D) à participer la recherche a par la suite été envoyé par courriel aux personnes qui rencontraient les critères d'inclusion de même qu'un lien pour un questionnaire sociodémographique, qui a inclus des items construits en s'inspirant des travaux de Cipriani *et al.* (2022) pour mesurer le genre de façon la plus inclusive possible (voir Appendice E).

La chercheuse principale a contacté une par une les personnes admissibles par téléphone pour réitérer l'engagement de la protection de la confidentialité des données, discuter du consentement afin qu'il puisse être donné de façon libre et éclairé, puis fixer un rendez-vous pour une entrevue avec elle. Les personnes ne répondant pas aux critères de sélection ou non admissibles parce que le nombre visé de personnes affectées par chacun des systèmes d'oppression avait été atteint ont, pour leur part, reçu un bref courriel explicatif les remerciant de leur intérêt (voir Appendice I). Les informations nominatives des personnes participantes ont été conservées dans un fichier Excel séparé (protégé par mot clé) qui contenait aussi leur numéro de participant de recherche qui a été utilisé comme seul mode d'identification par la suite. Afin de protéger la confidentialité des renseignements recueillis, les données ont été collectées à l'aide des plateformes sécurisées Lime Survey UQAM et ont été stockées de façon codées et protégées par mot de passe.

Des entrevues semi-dirigées ont ensuite été tenues entre décembre 2023 et mai 2024. Elles ont duré entre une heure et une heure trente et ont eu lieu dans un endroit permettant de protéger la confidentialité (un

local de recherche de l'UQAM, ou par Zoom selon les préférences des personnes participantes, notamment pour permettre à des gens habitant d'autres régions du Québec ou en situation de handicap physique ou psychologique de participer à l'étude). Ces entrevues ont abordé des sujets prédéterminés (comme la reproduction des systèmes d'oppression dans les services de counseling de carrière, les expériences de discrimination rencontrées s'il y a lieu, les façons dont la prestation des services de counseling de carrière pourrait être moins discriminatoire, notamment en termes de comportements et d'attitudes à privilégier par les personnes professionnelles et les formes que pourraient prendre les pistes de solution pour rendre les services de counseling de carrière plus inclusifs), tout en laissant de l'espace aux personnes rencontrées pour qu'elles puissent s'exprimer librement à travers ces sujets et même en ajouter (Fortin et Gagnon, 2016). Elles ont permis d'explorer les diverses facettes de l'expérience subjective des personnes participantes comme le sentiment d'avoir vécu de la discrimination, la façon dont elles ont réagi à de tels événements et comment elles auraient préféré que les choses se passent (Fortin et Gagnon, 2016; Gallagher et Marceau, 2020). Le guide d'entrevue (voir Appendice F) a été prétesté auprès d'une personne correspondant à la population cible (une femme cisgenre, queer neuroatypique, en situation de handicap physique et ayant des limitations fonctionnelles en raison de sa santé mentale affectée par le patriarcat, l'hétérosexisme, le capacitisme et le classisme). Cette personne n'a pas été considérée dans l'échantillon par la suite. Le guide d'entrevue comprenait une amorce pour mettre les gens en confiance, de même que différentes questions et sous-questions d'entrevue portant sur leur expérience des services de counseling de carrière, leur perception de l'influence de leur positionnement de personnes marginalisées sur les interactions avec les personnes professionnelles, les discriminations rencontrées, s'il y a lieu, et comment cette prestation de service aurait dû se dérouler pour éviter ces discriminations, notamment en termes de comportements et d'attitudes non discriminatoires à privilégier. Ces questions ont été posées afin d'encourager la personne répondante à s'exprimer sur son vécu (Gallagher et Marceau, 2020). Afin d'éviter que le travail émotionnel des populations marginalisées soit gratuit (décrit comme de l'exploitation épistémique par Nora Bereinstain, citée par Frossard, 2021), une indemnité compensatoire de 75 dollars par personne par entrevue a été offerte. De plus, une liste de ressources d'écoute sans frais (voir Appendice H) a été remise aux personnes participantes pour qu'elles puissent les contacter au besoin à la suite des entrevues qui ont abordé des sujets tout de même sensibles. Les entrevues ont été enregistrées sur bande vidéo (avec l'option de fermer la caméra et ne conserver que l'audio si des personnes étaient plus à l'aise avec cette option). Les entrevues ont été chiffrées pour assurer

l'anonymat des personnes participantes et les données vidéo ou audio ont été stockées de façon codées et protégées par mot de passe.

2.4 Analyse des données

Les verbatims des entrevues ont d'abord été retranscrits à l'aide du logiciel Sonix puis relus à quelques reprises pour dégager une vision globale des réponses des personnes participantes (Gallagher et Marceau, 2020). Les extraits significatifs des entrevues ont été envoyés aux personnes participantes qui ont eu l'occasion d'apporter des corrections ou précisions afin de valider les données selon la méthode de validation des répondants (Birt *et al.*, 2016; Delve et Limpaecher, 2023). Les extraits significatifs ont été constitués à partir des verbatims complets des entrevues, desquels on a retiré seulement les parties qui ne répondaient pas aux questions du guide d'entretien. L'analyse a ensuite été faite à partir des extraits significatifs avec le logiciel et NVivo pour dégager des thèmes selon un modèle mixte de catégorisation s'appuyant sur les discriminations rencontrées dans les services de relation d'aide relevées dans les écrits scientifiques (comme les préjugés portés par les personnes professionnelles, leur inconfort, leur compréhension de la réalité des personnes marginalisées, l'évitement ou la pathologisation, le manque de respect, les abus verbaux, l'obligation de se conformer à des formulaires ou procédures ne tenant pas compte de leur réalité, la violence physique, etc.); tout en restant ouverts à de nouveaux thèmes issus des propos des personnes rencontrées (L'Écuyer, 1990). La catégorisation des discriminations s'est aussi inspirée du *Intersectionnal Discrimination Index* (Scheim et Bauer, 2019). Une vérification du codage des thèmes a été faite par les co-directrices de recherche afin d'augmenter l'objectivité des résultats. En effet, un premier extrait significatif a été codé par la chercheuse principale de même que ses deux co-directrices pour permettre l'identification puis la clarification de codes et sous codes. Nous avons ainsi développé un « codebook » (Reyes *et al.*, 2024 - (voir Appendice J). Cela a permis de dégager un sens et une cohérence puisque ce travail a permis d'arriver à une très bonne correspondance interjuges. La chercheuse principale a codé les autres entrevues en revérifiant le codage pour chaque entrevue au moins deux fois. De plus, chaque code a été comptabilisé pour le nombre de personnes répondantes l'ayant mentionné et le nombre de fois évoqué.

3. RÉSULTATS

3.1 Description de l'échantillon

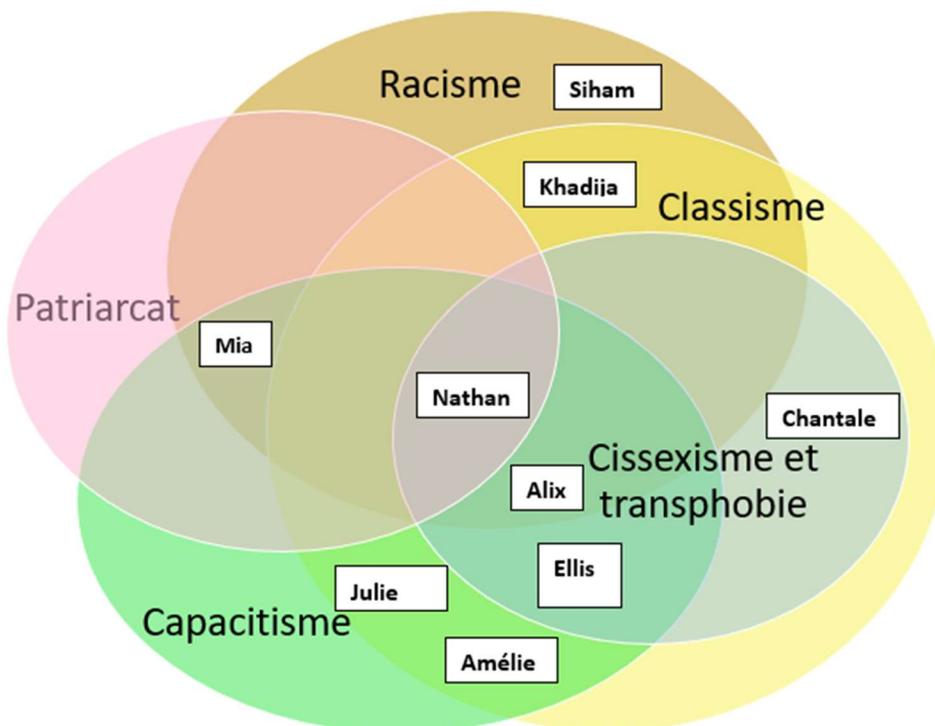
Au total, neuf personnes répondant aux critères de sélection ont partagé leur expérience de services de counseling de carrière au Québec dans les quatre dernières années. Les caractéristiques de l'échantillon sont détaillées au Tableau 3.1. L'échantillon était composé de personnes âgées de 22 à 62 ans, dont la plupart sont nées au Canada, mais d'origine ethniques diverses et ayant des revenus divers, dont six femmes, un homme, une personne non-binaire et une personne agendre; quatre personnes cisgenres, trois personnes transgenres et une personne non-binaire selon leur autoidentification. De plus, aucune personne rencontrée n'a indiqué être née avec une variation de ses caractéristiques physiques sexuelles (parfois appelé être intersexe). Une majorité d'entre elles se trouvait soit en situation de handicap physique (tel qu'une mobilité réduite ou un trouble de la parole), soit à avoir des limitations fonctionnelles en lien avec un diagnostic de santé mentale (comme un trouble d'anxiété ou bipolaire) ou en lien avec une variabilité neurologique (comme l'autisme ou le TDAH). Les personnes rencontrées ont utilisé des services d'information scolaire et professionnelle, de préparation à l'emploi, de réinsertion en emploi, d'aide à la recherche d'emploi et des services d'orientation ou de réorientation, et ce, principalement dans la région de Montréal, à l'exception de deux personnes qui ont reçu leurs services ailleurs au Québec. La représentation des intersections des systèmes d'oppression affectant les personnes participantes est présentée à la Figure 3.1.

Tableau 3.1. Caractéristiques des personnes participantes.

# participation et pseudonyme	Systèmes d'oppression qui l'affectent	Âge	Né.e au Canada	Origine ethnique	Genre	Identité genre	Orientation sexuelle	Condition physique, de santé mentale ou neurologique	Revenu individuel annuel
11 Khadija	Racisme et classisme	26	Non	Algérienne	Femme	Cisgenre	Exclusivement hétérosexuel-le	Non	Entre 32 000 et 50 000\$
14 Siham	Racisme	29	Oui	Algérienne	Femme	Cisgenre	Exclusivement hétérosexuel-le	Non	Entre 75 000 et 100 000\$
15 Julie	Capacitisme et classisme	36	Oui	Caucasienne	Femme	Cisgenre	Préfère ne pas répondre	Oui (trouble de la parole-bégaiement)	Entre 75 000 et 100 000\$
17 Chantale	Cissexisme - transphobie et classisme	62	Oui	Caucasienne	Femme	Transgenre	Principalement lesbienne ou gai.e, quelques fois hétérosexuel-le / pansexuel-le	Non	Entre 32 000 et 50 000\$
18 Nathan	Capacitisme, classisme, cissexisme - transphobie,	31	Oui	Italo-canadienne	Agendre	Transgenre	Asexuel-le, non-sexuel-le	Oui (trouble bipolaire, difficultés de mobilité et TDAH)	Entre 32 000 et 50 000\$

# participation et pseudonyme	Systèmes d'oppression qui l'affectent	Âge	Né.e au Canada	Origine ethnique	Genre	Identité de genre	Orientation sexuelle	Condition physique, de santé mentale ou neurologique	Revenu individuel annuel
	patriarcat et racisme								
23 Ellis	Cissexisme - transphobie, capacitisme et classisme	27	Oui	Européenne (juif ashkénaze, français, irlandais)	Homme	Transgenre	Asexuel·le, non-sexuel·le	Oui (schizophrénie et autisme)	Moins de 32 000\$
24 Mia	Capacitisme, racisme et patriarcat	22	Oui	Haïtienne et Acadienne	Femme	Cisgenre	Autre (Neuroqueer)	Oui (trouble d'anxiété généralisée, migraines, endométriose, TDAH et autisme)	Moins de 32 000\$
25 Alix	Capacitisme, classisme, cissexisme - transphobie et racisme	33	Oui	Haïtienne, Névisienne, Noir	Autre (non-binaire)	Autre (non-binaire)	Bisexuel·le ou pansexuel·le	Oui (trouble dépressif, trouble anxieux et autisme)	Entre 32 000 et 50 000\$
26 Amélie	Capacitisme et classisme	28	Oui	Caucasienne	Femme	Cisgenre	Bisexuel·le ou pansexuel·le	Oui (trouble de personnalité limite et TDAH)	Entre 32 000 et 50 000\$

Figure 3.1. Représentation des intersections des systèmes d'oppression affectant les personnes participantes



3.2 Discriminations et anticipations

Huit des neuf personnes rencontrées dans le cadre de cette recherche ont fait part d'expériences de discrimination dans les services de counseling reçus dans les derniers quatre ans. Bien que pour certaines d'entre elles, la discrimination était perçue comme subtile et les personnes intervenantes ne semblaient pas mal intentionnées, d'autres ont rapporté faire l'expérience de discrimination plus directe. La neuvième personne a pour sa part, témoigné avoir vécu de la discrimination dans des services reçus il y a plusieurs années, mais pas récemment. Les principaux types de discriminations évoquées sont présentés au Tableau 3.2. :

Tableau 3.2. Liste des discriminations évoquées par les personnes participantes

Discriminations rencontrées dans les services de counseling	Système(s) d'oppression(s) à l'œuvre	Nb répondant.e.s l'ayant mentionné	Nb total de fois évoqué
Manque de compréhension ou de connaissances à propos des expériences des personnes marginalisées	Racisme, capacitisme, cisexisme, sexisme et classisme	8	32
Malaises - inconforts	Cisexisme, capacitisme et classisme	4	11
Invalidation – ne pas être cru.e – pris.e au sérieux	Racisme, capacitisme, cisexisme, sexisme et classisme	5	22
Jugement - préjugés	Racisme, capacitisme, classisme, sexisme et cisexisme	5	23
Commentaires ou questions inappropriées	Racisme, transphobie, capacitisme et classisme	4	8
Traitement différent en raison de son identité	Racisme, capacitisme, cisexisme, sexisme et classisme	6	17
Incapacité d'avoir accès aux services	Capacitisme, cisexisme et classisme	4	6
Règles rigides discriminatoires	Classisme, cisexisme et capacitisme	3	7
Inflation - accent trop grand mis sur différence alors que ce n'est pas pertinent	Capacitisme, cisexisme et classisme	2	5
Mégenrage (attribuer à une personne un genre qui ne correspond pas à son identité de genre)	Cisexisme	2	10
Utilisation du mauvais nom (morinomer)	Cisexisme	1	7

L'analyse des entretiens a aussi permis de dégager un phénomène d'anticipation de discrimination pour sept des neuf personnes rencontrées, dont la personne qui n'avait pas rapporté de discrimination dans les services reçus dans les quatre dernières années :

Tableau 3.3. Liste des craintes de discriminations évoquées par les personnes participantes

Crainte (ou anticipation) de discrimination	Système(s) d'oppression(s) à l'œuvre	Nb répondant.e.s l'ayant mentionné	Nb total de fois évoqué
Crainte d'être étiqueté.e et de faire face à des préjugés	Capacitisme, racisme, et transphobie	5	8
Crainte de faire « outter » son identité (diagnostic, genre, etc.) sans le consentement (dévoilement involontaire)	Cissexisme, transphobie et capacitisme	3	11
Crainte que l'accent soit trop mis sur sa différence	Capacitisme	2	3

3.2.1 Thème 1 : Manque de compréhension ou de connaissances à propos des expériences des personnes marginalisées

Sans s'être consultées ou s'être fait proposer ce thème, huit des neuf personnes rencontrées ont été confrontées à un manque de compréhension ou de connaissances à propos de leurs expériences comme personnes marginalisées. Que ce soit au niveau de leurs expériences de racisme en emploi, de leur réalité culturelle, de leur situation de handicap, de leur neurodiversité, de leur diagnostic de santé mentale, de leur classe sociale, de leur identité de genre trans ou non-binaires ou de leurs expériences de transphobie au travail, les personnes rencontrées racontent que les personnes professionnelles manquent d'éducation, de connaissance, ignorent parfois comment se comporter adéquatement avec elles et ne semblent pas suffisamment outillées pour intervenir en tenant compte de leurs réalités :

« (...) je pense que ça manque d'éducation sociale. Et ça, c'est quelque chose que la majorité. Si tu n'as pas une identité, tu ne connais pas les identités des autres. Si tu ne l'as pas. Il faut que tu, il faut, il faut t'éduquer, il faut t'éduquer, comme nous autres, comme personne blanc[he] il faut qu'on étudie. Il faut [s']éduquer sur [les questions de race]. Parce qu'on sait pas les. Personne ne connaît comment c'est être, comment être quelqu'un d'autre. Les expériences de d'autres personnes. Alors je pense que. Pour travailler dans des services sociaux comme ça, il faut être. Il faut savoir les expériences de tout gens marginalisés, et savoir. » (Ellis)

« Mon expérience à comme 95 %, il n'y a personne qui va me demander c'est quoi tes pronoms? Est-ce que tu es non-binaire? Est-ce que tu es trans? C'est juste t'es un gars ou une fille? Donc c'est sûr que les personnes ne sont pas assez éduquées je trouve. » (Alix)

« Puis moi ce que je constate, c'est que quand que le bégaiement et les handicaps de façon large, c'est plus ou moins connu, les conseillers, les conseillères en orientation. Donc tu sais, des fois. Peut-

être que les conseillers, les conseillères en orientation ne savent pas trop comment, comment prendre ça. » (Julie)

« Euh. Puis souvent le monde essaie de me forcer à mettre plus d'efforts, mais ils ne comprennent pas que je suis déjà à mon maximum, donc j'ai souvent été traité comme paresseux.se ou une personne qui n'est pas motivé.e, une personne qui veut lâcher. Mais c'est pas. C'est pas la réalité... (...) So, j'ai toujours été en burn out. Ça, c'est avec les personnes autistes, c'est comme c'est quasiment permanent, you know. » (Alix)

3.2.2 Thème 2 : Invalidation : ne pas être cru.e ou pris.e au sérieux

Cinq personnes répondantes ont aussi indiqué ne pas se sentir validées, crues et prises au sérieux par rapport à leurs expériences de vie et préoccupations comme personne marginalisées affectées par le racisme, le capacitisme, le cisexisme, le sexisme et le classisme. Par exemple, Ellis partage que l'étiquette qu'on appose aux personnes diagnostiquées avec des « troubles » de santé mentale sévères fait en sorte que beaucoup de personnes en situation de pouvoir ne prennent pas leur parole au sérieux, les infantilisent parfois et agissent comme si elles étaient incapables de décider pour elles-mêmes en se permettant de prendre des décisions à leur place et ce, sans toujours avoir leur bien-être à cœur :

« Un traumatisme sévère que j'ai que c'est que les personnes ne m'écoute pas. Oui, et mon bien être n'est pas toujours ce que les autres veut, c'est comme on n'a pas toujours les mêmes perceptions. Puis, mais moi, si, je suis. C'est je suis comme j'ai un handicap. Il ne veut pas m'écouter, il ne me prend pas au sérieux. ». (Ellis)

Cela rejoint les propos de Mia, qui a senti que la conseillère d'orientation qu'elle a consultée l'invalidait et remettait ses choix en question. Elle donne comme exemple le fait qu'elle avait choisi un programme scolaire et s'était informée sérieusement pour le suivre à temps partiel, mais qu'elle s'est retrouvée à se justifier et exprimer à quel point elle voulait aller de l'avant avec ce choix plutôt que de se sentir entendue et soutenue dans sa prise de décision en tenant compte de son handicap lié à sa neurodiversité (diagnostic d'autisme, de TDAH et d'anxiété généralisée) :

« Mettons, Je disais ah, ben euh, tu sais, moi je vais là. J'aurais aimé ça aller en psychologie à temps partiel, mais l'Université de Montréal, j'ai eu un casse-tête de discussion avec eux parce que je voulais aller là en psychologie, mais c'était quasiment impossible d'aller à temps partiel. Pis moi, je peux pas aller à temps plein. J'ai essayé plusieurs sessions pis à cause de ma situation de handicap, je peux pas, je peux pas. J'ai eu un burnout là comme je suis pas capable. Puis c'est comme. Elle dit Ouais mais tu sais, c'est compétitif la psychologie. Est-ce que tu veux vraiment faire ça? Pis là j'étais comme, ben oui, comme j'y ai vraiment réfléchi, ça fait depuis longtemps que je veux faire ça. Pis là, j'ai finalement comme le courage de me dire ben c'est pas grave si je le fais pas à temps plein comme tout le monde, tu sais. Ouais, mais. Pis c'était juste comme une espèce de moi qui essayait de me justifier de pourquoi je voulais être à temps partiel pis pourquoi c'était important pour moi.

Puis. Au final, elle a fini par dire que ah ben tu vois, tu l'as la réponse. Mais comme je comprends, peut être que c'était sa manière de me pousser, pousser, pousser pour que finalement je finisse par dire ce que je voulais. Pis ça a comme fonctionné. Mais le chemin pour se rendre était vraiment agressant. J'étais comme ben là. Genre je sais déjà que je viens d'essayer de me justifier pis des appels pis des courriels juste pour essayer de comprendre le système de l'UdeM pour finalement abandonner pis aller ailleurs. Mais là, il faut que je me justifie à la conseillère d'orientation. Pis ce n'était pas juste ce dont on a parlé. On a parlé de d'autres sujets, mais on dirait que la démarche était la même, de remettre tout ce que je disais en question pour au final dire ah ben tu le sais finalement. Ben genre c'était vraiment pas adapté à comment que moi je voyais la situation. Pis tu sais aussi je trouve que c'est difficile après dans le moment de dire Eille! Peut-être que l'approche en ce moment et que moi je me sens comme ça. Est ce qu'on peut essayer de changer parce que j'étais dans un mode qui est genre je veux juste qu'elle comprenne parce que sinon j'aurai pas d'aide, tu sais. (...) ». (Mia)

De son côté, Nathan rapporte qu'il a été invalidé lorsqu'il a partagé à ses intervenant.e.s son impression à l'effet que le racisme expliquait, au moins en partie, pourquoi il n'est pas convoqué en entrevues par certains employeurs, considérant qu'il lui arrive souvent de se faire poser des questions sur son nom de famille en entrevue parce qu'il a une consonance « d'étranger ». Or il s'est fait répondre qu'il exagérait :

« Pis il y avait ça aussi que souvent tu sais, j'ai dit à un moment donné un intervenant parce qu'il était comme pourquoi tu penses que les gens te rappellent pas? Genre tu sais quand tu envoies ton CV parce que t'étais comme ton cv, il est super bien fait. Je comprends pas que j'étais comme moi, mais as tu vu mon nom de famille? Criss, [nomme son nom de famille à consonance étrangère]? Les gens, ils savent pas c'est quoi. Ils se disent esti nom d'étrange. Je sais pas comment prononcer ça, je le rappellerai pas. Pis y'était là ben là, t'exagères. Je suis comme. Non, j'exagère pas. C'est vrai. Oui, c'est vrai, c'est vrai. C'est genre comme. Pis le nombre de fois que je suis arrivée en entrevue. Pis j'ai reçu le commentaire comme Ah, je t'imaginai pas comme ça. [nomme son nom de famille à consonance étrangère] c'est quoi ça ce nom là? Ça vient d'où? C'est quoi ça? Ben ils disent pas de même Ils sont là, là, [imite les employeurs qui essaient de prononcer son nom de famille] C'est quoi? Comment tu le dis ? (...) Pis j'essayais d'expliquer ça pis ils étaient comme, ben non, t'exagères. Pis non, j'étais comme... » (Nathan)

Finalement, Mia partage que les personnes professionnelles devraient éviter de banaliser le vécu des personnes marginalisées selon un ou plusieurs axes d'oppression :

« Dès qu'on dès qu'on essaie de normaliser le, de banaliser ce qu'on vit comme ah, mais c'est normal, les gens changent d'idée souvent comme. Mais peut-être que ça, ça vient aussi avec la compréhension de des réalités. (...) je me suis fait très souvent dire comme. Qu'est-ce que je vivais? C'était normal. Puis je suis sûr que ça vient la plupart du temps d'un point de vue bienveillant, puis juste comme empathique, tu sais. Ah, mais t'inquiète, t'es pas la seule tu sais. Mais l'impression que ça donne de mon côté, c'est comme. Ben tu sais, en gros, c'est pas si grave ce que tu vis parce que y'a d'autres personnes qui le vivent et on n'a pas besoin d'y porter attention. Je pense qu'il y a plusieurs personnes et les communautés marginalisées qui peuvent se faire dire ça. Quand, au fond, c'est comme ce que tu vis, tu le sais que c'est d'une ampleur beaucoup plus grande que les autres

personnes qui ne sont pas marginalisées. Pis comme ça, encore une fois, tu essaies de prouver que ce que tu dis, c'est que plus plus ça t'impacte plus à un point, que ça te met des barrières pis que tu peux pas faire ce que tu veux faire à cause de ces barrières-là, fait que ce discours-là, comme oui, moralisateur et tout, c'est des fois ça peut devenir lourd, là. » (Mia)

3.2.3 Thème 3 : Jugements ou préjugés

À titre d'exemple de préjugé ou jugement (réalité rapportée par cinq personnes participantes), mentionnons les propos d'une personne professionnelle à l'effet qu'une personne diagnostiquée avec de la fibromyalgie « *ne pourra jamais travailler comme une personne normale* » (Nathan) ni même avoir un emploi à temps partiel dans un métier manuel. Un autre exemple illustre pour sa part des stéréotypes de genre et des idées reçues sur les rôles genrés dans la société. Nathan partage en effet les préjugés portés par une professionnelle en développement de carrière qu'il a consultée lorsqu'il s'est inscrit dans un programme scolaire en secrétariat : « *Pis elle avait aussi des commentaires un petit peu weird, genre Ah le secrétariat normalement, tu sais, c'est vraiment un milieu féminin. Ben était comme, ben vu que t'es trans, tu sais, ça fait quand même du sens...* ». (Nathan)

Mia exprime de son côté avoir senti des préjugés et une vision patriarcale de la part de la conseillère d'orientation qui l'a subtilement découragée de faire carrière dans des métiers traditionnellement masculins ou en droit en raison du fait qu'elle est une jeune femme qui a l'air gênée (mais qui ne s'identifiait pas ainsi):

« Puis en lui parlant un peu avant, je me rappelle que dans ce temps-là, tu sais, j'étais animée par le droit pis que en tout cas, (...). Puis elle m'a dit que. Ah ouais, mais tu sais, le droit, ça implique que faut que tu fasses des débats pis il faut que que tu sois plus agressive. Pis comme on dirait, la personne avait une vision de moi comme tu sais. Un peu. Genre délicate comme tu sais, faut pas trop. Pis l'image qu'elle avait de moi, ça a fait que ça. Je pense que dans un certain sens, elle a pas trop compris ce que je cherchais. (...) c'est comme si que les métiers que je visais, que je visais étaient trop comme ambitieux. Pis ça Pis j'ai regardé en arrière justement, on parlait du patriarcat, mais comme tu sais. Il y a beaucoup de métiers que je vivais qui visaient, qui étaient plus traditionnellement masculins et que je n'avais pas comme la personnalité assez forte ou whatever, mais que (...) Et moi, je me suis toujours fait dire que j'avais l'air vraiment gênée. Pis je me suis juste rendu compte récemment que je me. J'ai jamais vraiment été gênée. C'est juste que j'ai internalisé tout ça parce que c'est l'image que je projetais. (...) Pis je veux dire, c'est pas toutes les conseillères d'orientation qui vont me prendre comme que je suis pis de laisser de côté le plus possible leur jugement pis vraiment m'aider. Tu sais, pour de vrai pis. Faque c'est ça comme. » (Mia)

Nathan a été pour sa part aussi été confronté aux préjugés classistes de nombreux. ses intervenant.e.s en raison du fait qu'il n'a pas d'études supérieures, qu'il a vécu dans la rue et qu'il a été marin. Il mentionne

que les intervenant.e.s étaient surpris.e.s de sa connaissance de certains concepts comme la réinsertion sociale, la réduction des méfaits, la judiciarisation, etc. : « *C'est comme... Wow, tu connais ça, toi? Pis je trouvais ça insultant, parce que j'étais comme ok, c'est parce que tu me vois arriver, j'ai des tatous sur les bras, pis je te dis que j'ai été marin pendant un bout, que j'ai été dans la rue...* ». (Nathan)

3.2.4 Thème 4 : Anticipation de discrimination : crainte d'être étiqueté.e et de faire face à des préjugés

Un autre phénomène que l'analyse des entrevues a permis de dégager est l'anticipation de discrimination, rapportée par sept des neuf personnes rencontrées. Par exemple, cinq répondant.e.s ont fait part de leur crainte d'être étiqueté.e et de faire face à des préjugés capacitistes, racistes, ou transphobes, par exemple en étant étiqueté.e comme « personne handicapée ». Pour Ellis, le partage des informations confidentielles comme les diagnostics de santé mentale est problématique, puisqu'il implique que tout prestataire de services gouvernementaux comme les services sociaux, de santé et d'emploi au Québec en est informé alors que ce n'est pas toujours pertinent et que cela peut même être préjudiciable :

« (...) c'est tous connectés. Oui, alors si tu as un diagnostic de santé mentale très sévère. Tu peux quand tu vas faire ton injection de COVID et ils vont savoir que tu as ce diagnostic et ils vont avoir des préjugés ou pas. (...) Alors quand j'utilise n'importe quel service public, même jeunesse, emploi, Québec, oui, ils ont accès à ces informations-là, OK. (...) c'est organisé pour que ce soit plus facile. Mais si la si les gens ont des préjugés contre des situations de santé mentale ou même si ce n'est pas comme des préjugés, comme sévères, c'est juste comme ils vont infantiliser quelqu'un. Des choses comme ça, c'est tout. Tu ne peux pas comme enlever de ça, puis c'est comme un peu ça t'enferme beaucoup dans la vie et c'est comme ça même. Ça rend ça difficile d'accéder n'importe quel service et aussi de de de trouver un emploi. » (Ellis)

De son côté, Khadija a été agréablement surprise de ne pas avoir senti de discrimination raciale lorsqu'elle a utilisé des services d'orientation en 2023, puisqu'elle l'a vécu par le passé :

« (...) le fait que je suis d'une origine, euh, ethnique, et euh... j'ai pas senti que... tsé qu'il y avait un... que ça m'a porté préjudice ou qu'on m'a conseillé certains types d'emploi ou un autre... j'ai, euh, voilà, j'ai vraiment apprécié le service, mais je pense que je l'ai apprécié d'autant plus parce que j'avais eu des expériences dans le passé où ça avait peut-être porté préjudice, mais c'était pas du tout le cas à ma dernière expérience, donc ça je trouve que c'est très bien. » (Khadija)

3.2.5 Thème 5 : Commentaires ou questions inappropriées

D'autre part, quatre personnes ont fait état de commentaires ou questions inappropriées racistes, transphobes, capacitistes ou classistes dans le cadre des services de counseling de carrière reçus. Mentionnons d'abord les questions indiscrettes posées à propos de la transition de genre de Nathan par

un conseiller d'orientation d'un centre d'éducation aux adultes qui n'étaient pas du tout pertinentes pour le mandat en cause, c'est-à-dire l'évaluation des préalables pour une inscription dans un DEP (Diplôme d'études professionnel). Nathan a mis fin à l'entretien et a déposé une plainte au centre, mais n'en n'a jamais eu de nouvelles. De son côté, la conseillère d'orientation qui accompagnait Amélie a tenu un discours inapproprié empreint de préjugés capacitistes et classistes lorsqu'elle lui a dit que c'était impossible d'être acceptée à l'université sans diplôme d'études secondaires (DES), ce qui est objectivement faux, puisqu'il est possible d'entrer à l'université après 21 ans sans avoir complété de DES ou de Cégep, ce qu'Amélie a d'ailleurs fait par la suite:

« Ouais ouais, elle m'a juste dit comme bonne chance. Moi si j'étais toi, je ferais la technique en éducation spécialisée comme ça, ça te permet de voir si tu aimes ça, l'école. Puis après tu iras à l'université parce que l'université d'une « shot », c'est impossible. C'est ça qu'elle m'a dit. Fait que ça s'est fini là. » (Amélie)

Comme on lui a tenu ce discours à plusieurs reprises, Amélie a fait part de sa frustration qu'on la décourage constamment d'essayer d'entrer à l'université sur une base adulte. Or elle rapporte que l'attitude des intervenantes n'a pas changé, elles se sont en fait justifiées en lui disant notamment : *« En plus, t'as pas t'auras pas de technique de travail. Tu sais, tu sais même pas comment faire une mise en page d'une table des matières. » (Amélie)*

Dans le cadre des services reçus, Mia raconte pour sa part avoir été exposée à des commentaires raciaux inappropriés qu'elle a vécu comme des microagressions et qui ont négativement affecté son lien de confiance et ce, malgré le fait qu'ils étaient parfois subtils :

« Ce que moi j'ai observé, c'est que, (...) j'ai ressenti comme des espèces de pressions de microagressions, oui, mais qui n'étaient pas nécessairement dirigées vers moi nécessairement, ou que c'était comme subtiles comme. Des fois, tu sais, c'est juste quelqu'un qui dit quelque chose pis elle le sait pas que mettons, t'as quelqu'un dans ta famille qui est noire ou tu sais des trucs comme ça, pis ça fait que ben tu es moins dans. En tout cas, moi je me sentais moins dans un environnement comme de confiance ou de vulnérabilité, parce que la personne pensait des choses ou disait des choses, qu'elle le veuille ou non, m'a comme agressée un peu. » (Mia)

3.2.6 Thème 6 : Traitement différent en raison de l'identité

De plus, six personnes rencontrées dans le cadre de cette recherche, affectées à la fois par le racisme, le capacitisme, le cisexisme, le sexisme et le classisme, ont indiqué avoir reçu un traitement différent en raison de leur identité. Par exemple, Siham s'est fait demander par une recruteuse *« De quelle origine es-*

tu? » suivi de « *Dans l'emploi que tu convoites, il y a juste des Québécois, est-ce que ça serait un problème pour toi?* ». Siham explique que peu importe son intention, la personne qui a posé ces questions était consciente que l'origine ethnique de Siham aurait des répercussions. Elle précise que si ces questions raciales sont présentes dans nos pensées, c'est que les différences raciales existent d'un point de vue social, que les gens sont traités différemment et que dans un monde idéal, on n'aurait pas à poser ces questions parce qu'il n'y aurait pas de traitement différent peu importe l'origine ethnique :

« Mais ça, j'ai l'impression que tu sais, la recruteuse (...), elle sait où elle va te placer, donc peut-être un moyen pour moi de comme est-ce que tu vas être correct là-bas? C'était peut-être pas un truc discriminatoire je veux dire, mais en même temps, pourquoi tu poses la question? C'est parce que tu sais que y aura des répercussions. Alors c'est quoi que ça veut dire c'est dans dans nos (...) C'est dans nos comment, c'est dans nos pensées. Pourquoi c'est c'est présent cette question-là ça veut dire que ça existe (...) » (Siham)

De son côté, Nathan, qui avait alors une maladie diminuant sa dextérité et sa mobilité, a reçu la consigne complètement inappropriée et discriminatoire d'indiquer qu'il n'avait aucun intérêt aux énoncés impliquant des tâches manuelles lors de la passation d'un test psychométrique du RIASEC⁴, parce que selon l'intervenante : « *c'est clair que tu peux pas faire ce genre de job-là* ». Cela a faussé les résultats du test de Nathan, dans lequel il ne se reconnaissait pas du tout : « *Fait que ça, ça m'avait comme frustré, tu sais. Parce que j'étais comme okay. Fait que depuis tout ce temps-là Ouais, finalement. Genre parce que j'ai visiblement un handicap, on assume que je ne suis pas capable d'accomplir des choses physiques du tout.* » Il mentionne qu'une autre intervenante lui a fait reprendre le même test plus tard et que ses nouveaux résultats ont effectivement révélé son profil réaliste, qui peut d'ailleurs s'exprimer professionnellement bien autrement que par des métiers manuels. Amélie a elle aussi senti qu'on l'a traité différemment, en raison du fait que son apparence physique qu'on a associée à ses origines socio-économiques modestes :

« Tu sais, mettons le classisme, je trouve que c'est pas, on dirait que je le vois comme. Je trouve (...) que quand j'ai changé de style parce que (...) Tu sais, j'ai des tattoos. J'avais une mèche bleue dans les cheveux (...). Oui, maintenant je suis comme j'ai des boucles d'oreilles, je suis full féminine, j'ai des faux ongles, je suis comme plus apprêtée. Pis je trouve que ça, ça a eu un impact sur mon service aussi. Vraiment. Je trouve que dès que j'ai senti que quand on me mettait dans, on me

⁴ Le modèle RIASEC ou code Holland est une théorie sur les carrières et les choix vocationnels qui s'appuie sur les types psychologiques. Il identifie 6 types de personnalités (Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entreprenant et Conventionnel) en lien avec les intérêts professionnels.

voyait comme la fille qui va aller faire un DEP en mécanique ou tu sais, tu comprends, une affaire de même, une affaire de genre, en fait, un DEP de six mois-là, pis va te placer, c'est tout. Tandis que quand j'ai commencé à être plus apprêtée, là ok, on peut peut-être regarder le cégep là, tu sais, mais okay, mais encore là, l'université, on était loin, on voulait pas pour moi (...) Comme je disais plus tôt, là c'est vraiment comme père, mère, défavorisés, environnement dans les HLM. Tu sais, c'est comme banque alimentaire, armée du salut, où j'habite ils ont Centraide. Fait que tu sais, les revenus. On a eu beaucoup de conversations, tu sais, sur les revenus de ça va te coûter combien là, à l'école? Pis ces calculs faisaient toujours que j'étais. J'allais pas être capable souvent. (...) Pis il y avait même pas de moyen, tu sais, même elle, elle me tournait l'ordi, elle était comme. Il y a pas vraiment de moyen là. Je m'en rappelle pis j'étais comme ok, il y a pas de moyen que j'aie à l'école. Parfait. Tu sais.» (Amélie)

Amélie ajoute par ailleurs être sous l'impression que sa réalité de femme qui a surmonté des obstacles dans sa vie et qui a changé, que ses préférences (ne pas aller au Cégep) et ses considérations n'étaient pas prises en compte par la Conseillère d'orientation qui l'a accompagné qui continuait à la conseiller selon ses propres idées reçues en l'ayant étiquetée comme une décrocheuse scolaire qui a déjà eu des problèmes de toxicomanie. Elle sentait aussi qu'on la réduisait à son diagnostic de Trouble de personnalité limite (TPL) et qu'on ne la prenait pas au sérieux en raison de préjugés liés :

« Pis c'est aussi que ça vient avec tout mon. Mon background. J'ai été toxicomane. J'ai. Tu sais, il y a plein d'étiquettes que j'ai eu, que elle, elle a dans le dossier pis que veux veux pas dans sa vision ça change pas parce que tu fais des comme de biais cognitifs que tu lis le dossier pis tu te dis ouais elle est tpl, c'est sûr, elle elle va être folle. (...) Parce que moi, là, ce que je veux faire, mettons, c'est comme si tout le monde me trouve « Whack » pis là, vu que je suis TPL, ça fait que j'ai l'air intense. (...) Mais tu vois, je l'ai senti ça parce que quand je lui ai dit, elle était comme. Nous, on veut juste ton bien là tu sais, comme si j'étais une estie de folle là.» (Amélie)

3.2.7 Thème 7 : Incapacité à avoir accès aux services

Comme exemple d'incapacité à avoir accès aux services (réalité rapportée par quatre personnes participantes), signalons la discrimination classiste liée aux importants coûts liés à l'obtention d'un diagnostic, souvent requis pour l'obtention de services adaptés. Un autre exemple est l'obligation du présentiel pour recevoir les services qui est vécue comme une discrimination capacitiste et classiste par Alix qui a de la difficulté à se lever tôt et se déplacer comme personne neuroatypique et qui a des douleurs physiques en raison d'une maladie dont il est atteint :

« Donc moi je dirais que l'affaire la plus difficile dans le. Dans toutes mes expériences, c'est toujours les matins, c'est c'est très difficile pour moi et aussi la plupart des rendez-vous, c'est tout en personne. [...] Les affaires quand ils sont en personne, ben c'est pas toujours je peux me pointer en personne. Donc moi je trouve que juste là, ça barre l'accès. (...) j'ai souvent senti que les personnes

me regardent croche quand il sait que j'ai pas beaucoup d'argent, même pour prendre le métro. Des fois j'ai pas les sous, des fois ouais... » (Alix)

3.2.8 Thème 8 : Inflation : accent trop grand mis sur la différence

Un autre élément qui a été perçu comme discriminatoire par deux personnes participantes est lorsqu'un accent trop grand a été mis sur leur différence alors que ce n'était pas pertinent (inflation). Julie fournit un exemple dans une perspective de capacitisme:

« une autre fois, ils m'ont proposé de me référer à la personne qui fait de l'intervention avec les étudiants et étudiantes en situation de handicap alors que ce n'était pas ça dont j'avais besoin. Euh. De un, c'était pas ça, que [je venais chercher, et de deux ça demandait un diagnostic que je n'avais pas à l'époque] (...) Peut être pas un malaise à ce point-là, mais tu sais peut être. (...) Qu'ils cherchaient à se débarrasser de moi? C'est parce que c'est pas ça, là. Ouais, mais peut-être que vu qu'ils ne se sentaient pas bien outillés, il me référaient à la personne. Ouais, je sais pas c'est quoi le titre. Le conseiller pour les personnes étudiantes en situation de handicap là? Ouais, alors que c'était c'était pas ça, là. Non, c'est. [c'était pas mon besoin] » (Julie)

De son côté, Nathan déplore le fait qu'il a souvent eu l'impression d'être réduit à son handicap ou à son identité de genre trans, plutôt que d'être vu comme une personne à part entière et traité dans sa globalité. Il donne l'exemple où les personnes professionnelles ont porté une trop grande attention à ses difficultés de mobilité, par exemple en le félicitant d'avoir monté les escaliers ou en mettant l'accent sur le fait qu'il avait une canne malgré son jeune âge et en faisant des commentaires fréquents sur le sujet. Il a trouvé ça insultant, infantilissant et aurait préféré qu'on le traite comme tout le monde :

« Puis je suis arrivé là. Pis pour vrai, c'était vraiment une belle gang pis tout. Mais j'ai senti que. Tsé toute l'attention était portée sur le fait que j'avais une canne. J'avais l'air jeune. Clairement oui. Puis les gens faisaient souvent des commentaires là-dessus. (...) Tu sais, je sentais que c'était dans une optique un peu, tu sais, de dire wow, tu sais comme t'as tellement de volonté pis tout. Mais j'étais comme Yo là. Je préférerais qu'on en parle juste pas. (...) [Interviewer: Parce que je suis tellement plus que ma canne?] Ouais, c'est ça. Comme. Oui, tu sais, le monde était comme. Ah wow. Tu viens ici tous les matins, tu sais, il y avait pas d'ascenseur, c'était un escalier était comme Ah tu sais, de prendre les escaliers comme ça, Tu sais comme good job. Comme, mais j'ai pas envie de me faire dire good job en prenant les escaliers là. Ouais, c'est comme. Oui, c'est rough, là je rush, mais genre j'ai pas envie de me faire dire good job à la fin là. tsé, c'est super infantilissant. Comme tu sais, j'ai juste envie qu'on ignore. Genre que oui, ça fait comme cinq minutes que je suis dans la cage d'escalier en train de faire eerrr en montant. Juste. [Laisse moi le monter, puis traite-moi comme une personne humaine au lieu de me réduire à mon handicap]. » (Nathan)

En exprimant sa réalité à la fois affectée par le capacitisme et le cissexisme, il ajoute :

« Dans mes autres expériences aussi, c'était comme souvent, c'était genre soit je suis le gars handicapé, soit je suis genre la personne trans. Comme, de service. Regardez, on a un trans dans

le programme, C'est tellement hot! genre... je suis comme Non, non. (...) Tu sais, je trouvais ça vraiment malaisant que dans mon parcours justement, d'essayer de réintégrer un emploi ou genre et orientation de carrière, y'a du monde qui prennent ça, Genre pis comme qu'il instrumentalise, un peu comme pour dire regardez notre organisme, il est tellement ouvert, genre on est tellement hot, on a on a notre trans, genre... » (Nathan)

S'il rencontre un enjeu et qu'il considère qu'il a besoin d'en parler, Nathan préfère l'aborder par lui-même à la personne professionnelle, à son rythme. De plus, il a ressenti une pression à s'orienter seulement vers du travail de bureau en raison de ses difficultés de mobilités qui étaient contextuelles (d'une part parce que c'était l'hiver et qu'il y avait beaucoup de glace; d'autre part parce que sa maladie n'était pas diagnostiquée et donc pas traitée) :

« Puis on a fait des tests, tu sais, de types de personnalités, puis tout pour, comme tu sais, s'orienter un peu vers les types de job qui fittent avec ça. Puis je me suis fait dire par la personne qui animait cet atelier-là de cocher genre non ou tu sais, genre comme non ça m'intéresse pas. Sur tout que ce qui était manuel. (...) Pis moi j'étais comme Ben. Ah ben là, ça va fausser le test. Ben oui, big Time. Si je fais ça, c'est parce que c'est pas vrai que je suis pas manuel. La personne était comme Non, non, non. Vu que c'est clair que tu peux pas faire ce genre de job là. (...) ben tsé, déjà t'es pas capable de te déplacer pour venir ici. Fait que ça va te prendre une job de bureau que t'es capable de faire en télétravail » (Nathan).

3.2.9 Thème 9 : Dévoilement involontaire : Crainte de faire « outter » son identité sans consentement

Cet accent trop grand porté sur la différence a aussi donné lieu à la crainte de faire « outter » son identité (diagnostic de santé mentale/capacitisme, identité de genre/cissexisme et transphobie, etc.) sans leur consentement pour trois personnes rencontrées. Par exemple, Nathan mentionne que les personnes professionnelles qui l'ont accompagné dévoilaient qu'il faisait partie de la communauté LGBT en voulant se montrer inclusives, mais que cela a failli le forcer à se « outter » comme personne trans (puisqu'il n'est pas gai ni bi) sans respecter son rythme ou son choix de ne pas le faire : *« ces intervenants-là étaient vraiment sur la limite de me « outter » parce qu'ils disaient au monde que je suis queer ou que je suis LGBT (...) J'ai pas envie que les gens me regardent pis se mettent à se dire, genre tu sais se mettent à penser, ah, ce gars-là y'é trans... »* (Nathan). Il a donc dû leur demander d'arrêter de le faire. Il ne s'est pas senti respecté là-dedans, ce qui l'a mis vraiment mal à l'aise.

« Okay que genre y a fallu que j'aïlle les voir puis que je leur demandent [de ne pas me « outter »]. Pouvez-vous arrêter de dire au monde que je suis queer ou que je suis LGBT, moi aussi, genre aux autres ? Mais ils étaient comme oui, mais on le dit juste aux autres participants qui nous ont dit que genre tsé eux y'étaient... pis j'étais comme... Non vraiment pas là, shu pas down... Pis si j'ai envie de me mettre dans le milieu de l'atelier puis de crier que je suis trans, tsé genre c'est mon choix, mais comme... Facque ça m'avait mis vraiment mal à l'aise. Pis tsé d'être dans des ateliers

de groupe parce que c'était beaucoup des ateliers de groupe, pis d'avoir la personne, tsé, c'est la personne qui travaillait pour [nom de l'organisme], qui donnait les ateliers. C'est ça, genre, qui faisaient vraiment des références comme, tsé, à la Communauté [LGBTQ+], mais spécifiquement genre, quand j'étais là dans le groupe. Pis genre c'était vraiment weird. Pis j'étais vraiment pas bien avec ça. Puis genre en même temps si je comprends que eux dans leur tête c'était sûrement dans une optique de genre check « je suis tellement inclusif, genre je prends la peine de t'aknowledge », mais j'étais comme... Vraiment pas là... Facque tsé c'était difficile pour moi, après, de... comme, d'essayer comme d'intégrer ce milieu de travail-là, pis d'être sur le planché puis tu sais moi j'étais juste comme dans l'optique genre Low key là genre je gosse mon petit bout de bois... Ça finit là, comme j'ai pas envie que les gens me regardent pis se mettent à se dire, genre tu sais se mettent à penser, ah, ce gars-là y'é trans... Ben c'est ça... Ben surtout que, genre... La personne allait dire genre, ah, eh, il est LGBTQ, pis genre ouais, tsé, moi j'étais comme, comme les gens étaient comme... t'as tu un chum ? pis toute pis j'étais comme non, tu sais, j'suis pas au gars, faque là pourquoi t'es LGBT? Tsé.. Ouin c'est ça tsé..., faque j'étais vraiment mal à l'aise.» (Nathan)

Il parle aussi de la question des toilettes genrées, qui peut être problématique pour des personnes trans, en transition, agenres ou non binaires. Il encourage les personnes professionnelles du counseling de carrière à s'excuser du fait qu'il n'y a que des toilettes genrées de disponibles puis de simplement énumérer les choix aux personnes en ne vérifiant surtout pas où elles se dirigent, puisque ce n'est aucunement pertinent au contexte de consultation :

« Si il y a une personne qui arrive et qui dit moi mes pronoms c'est iel pis elle dit, ah faut que j'aille aux toilettes sont où les toilettes? Pis y'a juste des toilettes genrées de faire comme ah, la toilette des femmes est de tel côté, la toilette des hommes de l'autre côté. [...] C'est tout tu sais. Mais de pas, tsé : « tu préfères tu la toilette des hommes ou la toilette des femmes? ». [...] Non, pas de questions personnelles comme ça. C'est t'offre le choix, pis c'est la personne qui fait les choix après. » (Nathan)

De son côté, Ellis partage que la conseillère en emploi qu'il a consultée n'a pas saisi l'importance pour sa sécurité de ne pas être « sorti du placard » sans son consentement, et n'en tenait pas compte dans ses démarches de recherche d'emploi :

« Parce que aussi quand je dis je travaille dans des domaines de travail manuel, je travaille avec des hommes cisgenres qui et je ils ne savent pas que je suis trans, je le cache de eux et c'est très important, c'est nécessaire. Mais si tu ne connais pas les expériences de vie d'un homme trans, tu ne saurais pas qu'il faut peut-être cacher ça pour des raisons de sécurité. Et ça, il peut y avoir des erreurs. (...) Mais elle [la conseillère en emploi], je ne pense pas qu'elle enregistre comment c'est très fragile, parce qu'aussi les hommes que je travaille avec beaucoup de gens, ils ne savent pas c'est quoi les gens trans, surtout les hommes trans, surtout dans la campagne, surtout des hommes plus vieux. » (Ellis)

3.3 Impacts

Sans surprise, ces expériences de discriminations rapportées ont eu de nombreux impacts négatifs pour les personnes rencontrées, tels qu'inventoriés au Tableau 3.4 :

Tableau 3.4. Liste des impacts négatifs vécus par les personnes participantes

Impact des discriminations dans les services de counseling de carrière pour les personnes marginalisées	Nb répondant.e.s l'ayant mentionné	Nb total de fois évoqué
Services non adaptés - non utiles	7	42
Émotions négatives (dont des difficultés de santé mentale pour 2 personnes)	6	20
Manque de confiance envers la personne professionnelle	6	12
Retrait ou fin prématurée des services	4	10
Fardeau de l'éducation (personne marginalisée qui se retrouve en position de devoir éduquer la personne professionnelle)	2	13

3.3.1 Thème 10 : Services de counseling de carrière non adaptés et donc, pas utiles

L'impact des expériences de discriminations qui a été rapporté le plus souvent est qu'elles rendent les services de counseling de carrière non adaptés à leur réalité (en termes d'origine ethnique ou culturelle, d'identité de genre, de classe sociale ou de capacités physiques et psychologiques) et donc, pas utiles. À titre d'exemple, Chantale, qui n'a pas encore effectué son changement légal de mention de genre ni son changement légal de nom, reçoit des services complètement inadaptés : recherche d'emploi d'homme à tout faire (un emploi qui ne lui convient plus et qu'elle ne veut plus faire) et planification d'entrevues pour un homme qui porte un nom différent. Cela cause de nombreux problèmes à Chantale, qui se retrouve obligée de faire une recherche d'emploi selon des critères qui ne lui conviennent plus, dans la crainte de se retrouver sans revenus si elle ne le fait pas, puisqu'Emploi-Québec menace de couper ses allocations d'assurances-emploi. Elle ressent un besoin de faire une réorientation de carrière en tenant compte de sa réalité, mais n'obtient pas cette aide. Elle n'arrive donc pas à atteindre ses objectifs:

« C'est le problème que j'ai, c'est que la petite Madame, elle veut bien là au bureau d'Emploi Québec, mais elle peut pas rien faire légalement. Elle, c'est [nom légal]. Ce qu'elle prend, c'est les antécédents de travail de [nom légal], fait que ce qu'elle m'enligne, c'est tout le temps, c'est des jobs que je ne veux plus faire. Puis c'est c'est je tourne en rond. » (Chantale)

Pour Ellis, l'incompréhension de sa réalité par la conseillère en emploi a vraiment réduit la portée du travail qu'ils ont pu faire ensemble. L'accompagnement qu'elle lui donnait ne l'aidait pas vraiment parce qu'elle insistait dans la recherche d'emplois qui n'étaient pas adaptés à sa réalité particulière en raison de l'intersection de différents systèmes d'oppressions comme le cissexisme, la transphobie, le capacitisme et le classisme :

« Oui, tout, tout, tout le long de nos rencontres qu'on a eu je pense trois. Tous les emplois que je disais, c'est pas celui-là puis celui-là. Oui, Et ce n'était pas ce que je voulais pas, ce n'était pas que je voulais être difficile, mais je voulais, parce que je connais que si je commence un emploi, que je suis capable, pas capable de faire, ça, ça me donne plus de problèmes (...) ça m'aide pas dans la vie. Si j'ai un emploi et je reste là juste une semaine et ça, ça m'arrive beaucoup. Si je vois que je ne suis pas capable de le faire, là, ça aussi, ça entache ma réputation. Et ça, ça rend ça plus difficile de trouver d'autres emplois ou de ça gaspille du temps aussi, fait que quand moi je dis de tout tout de suite que c'est quelque chose qu'avec mon expérience de vie directement, je ne suis pas capable de faire comme ça (...) on va juste gaspiller du temps, comme parler de ça, encore, encore. Ou elle va pas me convaincre, elle va juste me faire que je ne fais pas confiance pour lui demander de l'aide ». (Ellis)

Il raconte notamment que sa situation d'homme trans influence le type et le lieu des emplois sur lesquels il peut appliquer ou non pour des raisons de sécurité, et ce, même si l'opportunité et le salaire proposé sont intéressants et qu'il a vraiment besoin d'un emploi :

« Quand je travaillais avec cette personne-là, oui, j'ai dit que me déplacer par métro, autobus, je suis habitué à ça. Ce n'est pas un problème. Je sais que beaucoup d'emplois sont loin du centre-ville. Oui, et j'avais ça en tête, oui et. Mais je lui avais dit que je. Mais je ne peux pas me trouver dans le milieu de nulle part parce qu'il faut. Avec mes expériences de travail, quand je travaille dans un milieu de construction, il faut être capable que je sois, Il faut que je sois capable de prendre soin de moi-même. (...) Ou de m'enlever de la situation si... (...) S'il y a de l'agression. Parce que ça, ça m'arrive. Même, dans des situations comme, j'ai travaillé comme éboueur pendant trois ans et la majorité des gars, il va aux toilettes dans le camion, ils font pipi dans le camion. Je ne peux pas faire ça, mais je peux pas lui dire que je ne peux pas faire ça, alors je dois trouver d'autres solutions pour moi-même, parce que, parce qu'il n'y a pas de toilettes. » (Ellis)

Sans la sensibilisation, Ellis considère que la meilleure prestation de services restera non adaptée aux personnes marginalisées : *« sans ça, sans ça, la meilleure dans le « best outcome » c'est des malaises ou juste pas se faire écouter. Ça, c'est le « best outcome ». (...) Et j'ai vécu le « best outcome » et j'ai aussi vécu*

beaucoup de mauvaises « outcomes ». Mais même la meilleure que tu peux recevoir, le meilleur service que tu peux recevoir, c'est toujours fait pour quelqu'un qui n'est pas comme toi, c'est ça. » (Ellis)

De son côté, lorsque Nathan a parlé à ses intervenant.e.s de ses des symptômes d'anémie et de fatigue, il s'est fait répondre que s'il ne se sentait pas capable de faire le travail d'ébénisterie qu'il était en train d'apprendre, il pouvait toujours quitter le programme. Alors qu'il recherchait de la compréhension et quelques accommodements (comme de pouvoir s'asseoir, prendre quelques petites pauses ou manger au besoin), on lui a rappelé que le contrat qu'il avait signé stipulait qu'il était apte au travail, et qu'il n'avait pas de handicap. Il dénonce ainsi le fait que les programmes de réinsertion en emploi ne sont pas suffisamment adaptés à la réalité des personnes marginalisées qui rencontrent fréquemment des problèmes de santé physique ou mentale, ou qui ont d'autres obstacles à l'insertion en emploi :

« parce que c'est vraiment dans une optique de. Si tu t'en vas en emploi, c'est parce que t'es able bodied [sans limitations], tu sais, t'as pas de handicap du tout. Puis le défaut, eux autres ils te prennent pis ils s'attendent à ce que tu sois genre un gars, cis, blanc, hétérosexuel. Ils montent le programme sur ce standard-là, alors que la majorité des gens qui ont de la difficulté à se trouver un emploi, c'est du monde qui ne font pas partie de cette catégorie-là, qui sont victimes de discriminations. » (Nathan)

Cela rejoint les propos d'Alix qui considère aussi que son programme d'aide à l'insertion socioprofessionnelle n'est pas adapté pour les personnes neurodivergentes et que cela fait en sorte qu'il réfléchit à l'abandonner en raison des importantes difficultés rencontrées : *« Puis oui c'est très difficile, comme en tant de personnes qui est autiste parce que se lever à 6 h du matin, la lumière est trop forte dans mes yeux, tout le monde parle trop fort. Ça va peut-être difficile à continuer sans lâcher. Disons le programme... » (Alix)*

3.3.2 Thème 11 : Retrait ou fin prématurée des services

Le retrait ou la fin prématurée des services est d'ailleurs un autre impact rapporté par quatre personnes participantes dont Ellis :

« Et ultimement, elle m'a aidé beaucoup à faire mon CV, mais j'ai trouvé un emploi moi-même après. Mais. Ah, et j'ai juste arrêté de retourner. On avait des rendez-vous et j'ai dit que pour moi c'était plus facile même d'aller aux bibliothèques moi-même, de le faire moi-même parce que même moi je sais. (...) une des raisons pourquoi je me suis retiré, c'est parce que je pouvais le faire plus vite moi-même. (...) Parce que j'avais pas besoin de me défendre à chaque fois, Je pouvais juste appliquer aux choses que j'avais besoin. Alors j'ai réalisé que c'était un peu ridicule. Oui, que je gaspillais tellement de temps et [d'énergie]. (...) À me défendre mes expériences vécues. (...) Oui,

parce que de toute façon, ça n'a pas changé le montant de job que j'ai appliqué, mais quand j'étais seul. (...) Oui, j'étais plus efficace parce que je me défendais pas contre moi même. Je sais, je savais, (...) Et j'avais finalement trouvé un emploi par moi-même. » (Ellis)

Les mauvaises expériences de Nathan dans son programme de réinsertion en emploi, où il ne s'est pas senti accueilli, entendu et soutenu par rapport à ses limitations l'ont amené à ne pas se sentir en confiance, à un peu se refermer sur lui-même et à rester dans son coin pour ne pas avoir l'attention sur lui : « *genre j'ai eu de la misère à finir le programme, là, à cause de ça, parce que je me sentais, je me sentais vraiment pas soutenu.* » (Nathan) Il s'est d'ailleurs trouvé un emploi deux semaines plus tard et a quitté le programme qui ne l'a jamais recontacté pour faire un suivi. Il ajoute même que le doute semé par les intervenant.e.s à propos de ses capacités physiques a eu des impacts à plus long terme : « *Quand j'ai commencé mon emploi direct après là, j'étais vraiment en mode comme faut que je me prouve, genre parce que j'étais comme eux aussi, ils vont penser que... que je serai pas capable* ». (Nathan)

3.3.3 Thème 12 : Émotions négatives causées par les discriminations vécues

Comme d'autres exemples d'émotions négatives causées par les discriminations vécues (impact rapporté par six personnes participantes), Mia partage que l'invalidation de sa conseillère d'orientation lui a donné envie de pleurer : « *Quand je suis sortie de là, j'avais le goût de pleurer parce que la. En fait, sur le coup, j'avais le goût de pleurer.* » (Mia). Similairement, Amélie partage avoir pleuré suite à ses interactions avec sa conseillère d'orientation qui la décourageait constamment d'essayer d'entrer à l'université sur une base adulte : « *Avec notre rencontre avec [la C.O.], je suis sortie du bureau. J'ai pleuré ma vie, j'étais là. Bon ben ça y est, c'est pas. C'est pas faisable.* » (Amélie)

Nathan s'est aussi senti très découragé. Il raconte en effet qu'il a trouvé très difficile de se faire dire par une personne professionnelle en counseling de carrière qu'il ne pourrait plus faire de travail physique parce qu'il avait plein de connaissances en plomberie, en électricité, etc. et que cela a joué un rôle positif dans son parcours de vie en l'aidant à se sortir d'une période plus difficile :

« Pis ça me frustrait aussi. Parce que moi, je suis un petit peu à un moment de deuil aussi, de mes capacités physiques pis tout le côté Tu sais, moi j'ai une carrière genre de travail manuel. J'ai travaillé cinq ans dans le maritime comme c'était vraiment genre mon domaine. Puis là tu sais, de me faire dire que tout ça, là, je te l'enlève [...]. Mais, fait que tu me dis non, ça c'est de la marde. [...] Ouais. Tu sais, j'ai vraiment trouvé ça décâlissant. Tu sais, pendant trois ans de ma vie, j'ai été comme en grosse dépression parce que je me disais comme, mais qu'est-ce que je crisse? »
(Nathan)

Pour Alix, les impacts de ces expériences de discriminations sont négatifs au point de lui faire perdre espoir, ce qui affecte sa santé mentale:

« Hum. Bon, c'est pas positif. Je fais aussi une dépression sévère, so, ça me rend. Ça me fait sentir comme si. Il n'y a pas de, il n'y a pas de point d'essayer parce qu'il y a toujours des problèmes (...). Donc c'est ça. Il y a un impact sur ma santé mentale. » (Alix)

3.3.4 Thème 13 : Manque de confiance envers la personne professionnelle

Parallèlement, six personnes rencontrées ont partagé avoir ressenti un manque de confiance envers la personne professionnelle qui les accompagnait. Ne pas se sentir validé, cru et pris au sérieux par rapport à ses expériences de vie et ses préoccupations comme personne marginalisée a en effet eu cet impact pour Ellis :

« Et juste des malaises un peu, mais aussi dans ces situations, ça me fait que je n'ai pas de confiance dans cette personne ou je peux pas faire. Oui, j'ai pas de trust avec cette personne. (...) elle va pas me convaincre, elle va juste me faire que je ne fais pas confiance pour lui demander de l'aide ». (Ellis)

Amélie mentionne elle aussi ne pas avoir établi de lien de confiance avec la conseillère d'orientation qui l'accompagnait :

« En fait on a zéro, jamais eu un lien de confiance. (...) On n'avait aucun lien de confiance ou de connexion. Je me sentais pas proche d'elle, je me sentais que j'y allais parce qu'il fallait que je fasse ces rencontres là pour être subventionnée par le gouvernement, pour faire mon secondaire. C'est tout ce que je. Je faisais les ateliers, je participais et tout. » (Amélie)

3.3.5 Thème 14 : Fardeau de l'éducation : personne marginalisée en position d'éduquer la personne professionnelle

Finalement, mentionnons que la charge de l'éducation à propos du cissexisme, de la transphobie, du capacitisme, du classisme, du racisme et patriarcat ne devrait pas retomber sur les personnes marginalisées qui sollicitent des services d'aide. Comme Ellis, Mia dénonce l'impact de devoir éduquer de trop nombreuses personnes professionnelles qui manquent de connaissance:

« (...) le fardeau de sentir, le besoin d'éduquer. Parce que là je voulais justifier, mais d'éduquer aussi parce que on dirait que si j'éduque pas, j'irai pas plus loin avec la démarche. Pis des fois tu te sens pognée pis t'as pas d'autres options. Faque moi je me dis ben je vais juste essayer de que la personne comprenne... fait que c'est le fardeau des communautés marginalisées de constamment essayer de d'éduquer les gens sur leur réalité. Faque encore une fois, ça passe par l'éducation. » (Mia)

3.4 Pistes de solutions

Les personnes rencontrées en entrevues ont proposé plusieurs pistes de solutions qui auraient, selon elles, permis d'amoindrir ou éviter leurs expériences de discrimination. Elles sont répertoriées au Tableau 3.5:

Tableau 3.5. Liste des pistes de solutions évoquées par les personnes participantes

Pistes de solution pour rendre les services de counseling de carrière plus inclusifs pour les populations marginalisées	Nb répondant.e.s l'ayant mentionné	Nb total de fois évoqué
Adapter l'intervention et les services	8	20
Inclure de façon formelle dans la formation en counseling de carrière de l'éducation sur les systèmes d'oppressions et de la sensibilisation sur les réalités des personnes marginalisées pour contrer la discrimination, la stigmatisation et les préjugés	6	11
Assumer rôle d'encouragement comme personne professionnelle du développement de carrière	3	15
Adapter monde du travail (programmes, etc.)	3	3
Ne pas banaliser ou invalider le vécu des personnes marginalisées	3	5
Prioriser le bien-être des personnes (vs capitalisme et productivité par exemple)	2	4
Ne pas trop mettre l'accent sur les différences	1	2
Former et embaucher plus de professionnel.le.s diversifié.e.s	1	1

3.4.1 Thème 15 : Éduquer les personnes professionnelles du counseling de carrière à propos des systèmes d'oppressions et les sensibiliser sur les réalités des personnes marginalisées

Six des neuf personnes rencontrées ont parlé de l'importance de la sensibilisation et de l'éducation des personnes professionnelles du développement de carrière à propos des différents systèmes d'oppressions et des réalités de diverses identités marginalisées, surtout si les personnes professionnelles ne les vivent pas directement elles-mêmes. Cette éducation est jugée incontournable par les personnes rencontrées pour outiller les futures personnes professionnelles en développement de carrière à mieux comprendre les enjeux, réalités des personnes marginalisées par différents systèmes d'oppression afin qu'elles s'interrogent sur leurs préjugés, comprennent l'importance d'adapter les services en fonction des réalités de chaque personne qu'elles accompagnent et puissent ainsi intervenir de façon plus inclusive avec les

populations marginalisées. Pour Julie, qui a elle-même fait un baccalauréat dans le domaine du développement de carrière, la formation devrait être dispensée dès le début des études et être obligatoire :

« Écoute, c'est peut-être utopique aussi parce que ce que je vais dire, mais tu sais de. De. De. De sensibiliser les étudiants et étudiantes en orientation le plus, le plus rapidement possible à la diversité des clientèles qu'ils vont rencontrer. C'est ça. Parce que tsé, des fois, mettons quand ben tu sais, pis pis je m'inclus dans ça aussi quand. Ben de mon expérience en tant qu'ancienne étudiante, tu sais, des fois, quand quand on s'inscrit au bac en développement de carrière ou en orientation, ben tu sais, on veut travailler exemple au secondaire ou au collégial tu sais. Donc peut être pas, mettons. Exemple être. Être une conseillère pour les personnes immigrantes et une conseillère pour les... pour les personnes avec un trouble de santé mentale. Exemple. c'est ça. Puis tu sais, oui, effectivement, dans la formation on peut avoir des cours, mais honnêtement, je trouve que c'est pas assez. (...) Et puis même, mettons, quand tu sais, quand tu travailles dans des environnements plus traditionnels comme au scolaire, et ben. Il y a des personnes immigrantes, il y a des. Il y a des personnes en situation de handicap, il y a des personnes avec des troubles de santé mentale. Donc, tu sais, je je je. Je sais, je sais pas si c'est une vision un peu. Euh. Tu sais. Tu sais, j'ai comme juste le mot. Élitiste. Mais c'est pas ça. Mais tu sais comme. tu sais, c'est de la personne qui travaille en orientation pis qui veut, disons, avoir la clientèle parfaite comme un étudiant blanc avec une moyenne de 90 %. Pis bon, ben c'est quoi la cote R que ça me prend pour être en droit? Ou en médecine? Ben c'est pas juste ça là! » (Julie)

Amélie soulève pour sa part la pertinence d'instaurer des formations continues et des ateliers de mise à jour pour que les personnes professionnelles soient amenées à se remettre en question :

« Ok, moi je pense que qu'est-ce qu'on pourrait mettre en place [des ateliers de sensibilisation sur les systèmes d'oppression] (...) On devrait [les] présenter dans les CJE. Tu sais, vous êtes là à donner des ateliers. Prenez-en vous autres aussi! Rafrâchissez-vous la mémoire parce que tu sais, c'est facile, je trouve, de donner un atelier, mais parce que, est-ce que tu te rends compte que la personne, quand on parle de racisme, est ce que tu te rends compte que tu que cette personne là que t'as servie l'autre fois pis qu'il y a eu ça genre ouais, c'est comme de remettre les pendules, pas de remettre les pendules à l'heure, mais de genre tu sais, d'éduquer les conseillères d'orientation, tu sais de refaire des des spechs. (...) Fait que tu sais, c'est comme ben tu sais, de genre d'être ouvert d'esprit, de comprendre tout le monde qu'on n'est pas de la même... On n'a pas toutes la même réalité. Tu sais de se mettre dans le dans le dans le bain là, puis de rafraîchir notre mémoire fait que je pense qu'il devrait avoir ça d'obligatoire. Je sais pas aux combien de temps, mais tu sais, comme à l'école de comme t'es obligé d'avoir quelqu'un qui va une fois par an quand t'es en secondaire trois sur l'éducation sexuelle. Bon ben on fait la même chose, mais pour les conseillères d'orientation dans les CJE ou les places de même. (...) Même si tu penses que c'est acquis, c'est pas acquis! » (Amélie)

Selon Ellis, les personnes professionnelles en développement de carrière ont aussi besoin d'éducation pour assumer leur rôle d'aider les personnes marginalisées à naviguer dans le système:

« C'est comme juste avoir la sensibilisation, ça donne plus d'aide. Comme de naviguer des systèmes, naviguer des systèmes faits pour des gens pas comme moi, comme n'importe qui qui travaille dans le domaine de travail social est capable de connaître le système, mais il faut être capable de connaître le système pour les gens qui ne rentrent pas dedans. » (Ellis)

Il mentionne que dans les milieux Queer, c'est normalisé de s'éduquer à propos de diverses identités marginalisées, surtout si on ne les vit pas directement nous-mêmes. Comme une autre personne participante, il précise aussi que la sensibilisation devrait être faite par les personnes concernées qui sont en mesure d'éduquer les autres personnes sur les réalités qu'elles rencontrent :

« Mais c'est comme quelque chose qui est très encouragé et très. C'est comme un langage social que les gens parlent aussi de prendre les expériences de vie des gens qui ne sont pas comme toi très au sérieux. Pas dire ce n'est pas vrai parce que moi j'ai pas vécu ça comme une personne qui n'est pas comme ça. Alors comme quand je suis dans des espaces qui ne sont pas comme ça, je vois beaucoup la différence, et je crois qu'avoir la sensibilisation de tout genre d'identités marginalisées et avoir une base de (...) même, des termes à utiliser ou savoir c'est quoi les problèmes que ces gens-là ont vécus, c'est quoi les obstacles que ces gens ont dans les milieux de travail. » (Ellis)

Mia ajoute de son côté que l'éducation devrait aussi inclure l'intersectionnalité parce qu'une personne a différents positionnements qui s'interinfluencent et teintent son expérience de vie de façon unique : *« faut juste comme que les personnes soient plus informées sur l'intersectionnalité des choses. » (Mia)* Une telle éducation permettrait aux personnes professionnelles de comprendre davantage la réalité des populations marginalisées, être plus disposées à valider leurs vécus et à vérifier comment elles doivent en tenir compte dans leur travail de counseling de carrière.

3.4.2 Thème 16 : Adapter l'intervention et les services

Presque toutes les personnes rencontrées (huit sur neuf) ont aussi suggéré une adaptation de l'intervention et des services aux besoins et réalités des personnes marginalisées, pour les rendre plus inclusifs et donc moins empreints de discriminations patriarcales, cissexistes, transphobes, racistes, capacitistes ou classistes. Par exemple, Nathan mentionne que les services de counseling de carrière devraient avoir une approche individualisée, basée sur l'autonomisation de chaque personne :

« Tu sais, moi je pense que ces services-là devraient avoir une approche vraiment individualisée, basée sur l'empowerment de la personne, dans le sens que, tu sais, toi t'es là en tant qu'intervenante personne. Tsé comme pour guider la personne, tu lui donnes les ressources, mais t'as pas à imposer, genre à poser des questions comme ça, faut comme inviter la personne à s'ouvrir. Je trouve que c'est comme ça dans tous les contextes d'intervention. Là, ça devrait être comme ça. » (Nathan)

Cela rejoint la perspective d'Ellis qui soulève que chaque personne est différente et que la prestation de services devrait être adaptée aux différentes réalités. Il donne l'exemple de deux personnes avec un même diagnostic de santé mentale qui peuvent le vivre très différemment, notamment en raison d'autres identités affectées simultanément par d'autres systèmes d'oppression.

« Mais je peux aussi sentir qu'elle n'a peut être juste pas l'expérience de travailler avec des gens trans, ou peut être des gens neurodiverses qui parce qu'il y a beaucoup de gens avec la même maladie que moi, qui ne peut pas travailler du tout, qui ne peut pas travailler du tout. » (Ellis)

Autrement dit, il importe de prendre le temps de recevoir chaque personne, de lui demander son besoin en consultant, de l'écouter raconter son parcours, de s'y intéresser et d'en prendre compte dans ses interventions. C'est ce qu'a apprécié Nathan avec l'une de ses intervenantes :

« Ah ouais, tu sais, j'étais vraiment genre fuck là, pour une fois, je me sens écouté pis je me sentais pas diminué. Pis comme elle a jamais fait de commentaires sur ma canne, elle a jamais... J'étais vraiment genre Wow. (...) Pis là, au fil des rencontres, elle, elle m'a jamais posé de questions weird ou quoi que ce soit. » (Nathan)

Il précise que par rapport à l'identité de genre trans, les seules questions pertinentes à poser dans un contexte de recherche d'emploi, c'est *« quel nom tu veux mettre sur ton CV, quels sont tes pronoms et comment tu veux te présenter face à un employeur (ton vrai genre ou tu veux rester dans le placard avec ton employeur)? »*. (Nathan) En contexte d'orientation, Nathan mentionne qu'il y a encore moins de choses pertinentes en lien avec l'identité de genre à discuter.

« Tu sais un intervenant ou une personne qui fait de l'orientation de carrière ne devrait pas comme poser des questions en lien avec ça à part genre comme Ah oups dans nos locaux, on a juste des toilettes genrées que tu sais. T'es tu correct avec ça? Genre tu sais, c'est tout là. (...) Le principal est de vérifier les pronoms de la personne, comment s'adresser à elle, quel nom utiliser si le changement de nom légal n'est pas complété et proposer d'ajouter le nom d'usage sur les dossiers ». (Nathan)

Ces propos rejoignent ceux de Chantale : *« Comme (...) Ça serait quoi là dans dans le dossier de mettre entre parenthèses mon nouveau nom ? (...) Le dossier, c'est [nom légal], mais on va parler à [Chantale]. [Une note indiquant que je suis] une personne transgenre. Tu sais, c'est... il me semble que ça serait simple, mais... ça serait simple (...) »* (Chantale)

Trois personnes rencontrées encouragent les personnes professionnelles à prendre les devants et vérifier les besoins en termes d'accommodement que les personnes clientes peuvent avoir afin d'adapter leur

intervention pour tenir compte de la réalité globale des personnes clientes. Par exemple, Nathan mentionne qu'au lieu de le traiter différemment des autres personnes en choisissant des accommodements pour lui (en lui disant par exemple de rester assis pour un exercice que les autres faisaient debout), il a préféré qu'on le prenne à part pour être à l'écoute de ce qu'il vivait, et qu'on lui offre des choix (par exemple si tu veux, tu peux aller t'asseoir dans le fauteuil). De plus, ce n'est pas toujours facile ou possible pour les personnes marginalisées de savoir quel(s) accommodement(s) demander, mais si les personnes professionnelles prennent le temps de demander s'il y a des choses qui sont difficiles pour elles et qu'elle peut améliorer, cela pourra donner lieu à une prise en compte et une adaptation parfois simple, mais qui fait une grande différence, par exemple au niveau de l'éclairage lors de rencontres en présentiel (éviter l'éclairage avec néons ou trop clair pour les personnes neurodivergentes) :

«Tu sais, ça peut autant être aussi maintenant, je suis dans le bureau de la conseillère, c'est d'adapter l'environnement du bureau et tu sais que juste la, la lumière ambiante, autant que ça peut avoir un lien avec l'autisme, autant que ça peut avoir un lien avec mes migraines. Ouais, tu sais, ça peut être les deux en même temps. Puis. (...) en termes de counseling, j'avais pas eu non. Pas avec ma démarche en présentiel, il n'y a pas eu d'accommodement quelconque physique pour pour ça. Pis ça vient juste comme c'est juste le fait d'avoir le choix de certains trucs ou de proposer, ça peut aider, comme tellement avec mon anxiété ou avec des douleurs, peut être que j'aurais cette journée-là. (...) C'est comme je l'ai pas tant fait que même avec un diagnostic, j'ai de la misère à juste. Comprendre ce qui se passe autour de moi et d'agir par rapport à ça fait que je pense que ça aurait quand même été difficile de sur le coup d'y penser, mais oui, de poser, ça fait que. [Interviewer: Si la personne avait posé les questions, ça t'aurait peut-être aidée.] Oui, exactement. C'est ça que ça vienne de là, de la personne qui conseille, ça serait idéal. » (Nathan)

Plusieurs (6) personnes ajoutent par ailleurs qu'au-delà de l'environnement physique, les horaires ou la prestation des services (en virtuel notamment) qui pourraient être adaptés pour être davantage accessibles pour tou.te.s, les objectifs de l'intervention devraient aussi être adaptés en fonction de ce que recherche la personne cliente :

« Ceci dit, c'est plus environnement physique. Puis en termes de. De carrière et tout ça, on a juste pas vraiment comme on m'a pas demandé si j'avais des handicaps invisibles et à quel point ça aurait une influence sur le type de travail ou le mode de vie que je vais avoir. Puis je pense que ça serait intéressant à demander parce que mettons, moi j'ai des migraines et comme en début de matinée tous les jours, ben peut être qu'il y a tel genre de travail que je peux pas faire parce que ça implique que je sais pas où l'environnement de travail c'est de telle température et tout. Pis moi je peux pas parce que ça fait que ce genre de truc là n'a pas été considéré du tout à travers mes démarches et (...) » (Mia)

Ellis déplore de son côté le fait que la conseillère en emploi qu'il a consultée ne saisissait pas les réels dangers pour un homme trans d'évoluer dans un milieu de travail transphobe et n'ait pas ajusté ses services en conséquence :

« comme si, admettons cette personne-là, (...) si elle pouvait juste imaginer être un homme trans dans un milieu uniquement masculin... (...) très [conservateur], très. (...) Oui, Parce que j'imagine qu'elle peut imaginer que c'est quoi l'environnement dans un site de construction. Je sais qu'elle sait ça parce que c'est assez de la « common knowledge » [notoriété publique] d'imaginer des environnements hyper masculins, mais quand elle me voit juste comme un homme blanc. (...) Elle voit pas que je suis, pas comme, que j'ai un monde différent, que je suis seulement dans ces milieux de travail parce que je suis neurodivers et parce que je suis pauvre. » (Ellis)

Il continue en disant :

« La chose la plus importante, c'est de savoir. Qu'est-ce que les gens marginalisés expérimentent dans les emplois. (...) Connaître les obstacles. Parce que j'imagine qu'un conseiller d'emploi savent c'est quoi les milieux de travail. (...) Je ne pense pas qu'elle aurait dit à une femme... moi je me compare pas à l'expérience d'une femme, mais elle n'aurait pas dit à une femme qui de travailler dans un chantier de construction dans le milieu de nulle part. » (Ellis)

3.4.3 Thème 17 : Assumer un rôle d'encouragement comme personne professionnelle du développement de carrière

Trois des personnes rencontrées ont aussi partagé que selon elles, les personnes professionnelles du développement de carrière devraient dépasser les idées reçues (souvent teintées de capacitisme, de classisme ou de racisme) et assumer un rôle d'encouragement auprès des personnes clientes. À titre d'exemple, Nathan mentionne qu'il a apprécié l'approche d'une intervenante qui l'encourageait en lui disant que s'il voulait encore faire un métier manuel, il pouvait aller dans cette voie en utilisant les compétences qu'il détenait encore malgré certaines limitations physiques et en envisageant de travailler à temps partiel. Elle l'a informé sur les nombreuses opportunités de carrière pour lui au-delà du travail assis derrière un bureau, ce que les personnes qui l'ont accompagné précédemment lui avaient conseillé sans tenir compte adéquatement de ses intérêts, valeurs et aptitudes.

« C'est là que finalement, tu sais pour vrai, comme la personne qui était là était bien là. Tu sais, je sais pas pourquoi t'es allé en secrétariat. Genre elle c'était vraiment quelqu'un qui était comme. Non, mais il y a plus de possibilités que genre juste travail assis derrière un bureau là, Tu sais, c'est pas parce que t'as des problèmes physiques que... pis j'étais comme. Ok, merci de me le dire parce que là j'étais un petit peu comme What the fuck, je sais pas quoi je fais de ma vie (...) Puis j'ai vraiment apprécié son approche aussi parce que quand je lui ai dit Ouais mais tu sais, des fois je marche avec une canne, puis ça va vraiment pas bien. Puis elle était comme. Puis elle dit ton employeur, s'il est pas capable de dealer avec ça. déjà la base, t'as peut être pas envie de travailler pour eux autres. Tu sais comme c'est peut-être pas la bonne place, comme en général at large dans

la vie. Tu sais, si tu te retrouves avec un employeur qui engage que du monde, qui ont pas de handicap puis qui sont pas. (...) Pis J'ai vraiment apprécié son approche. Puis comme elle a même exploré avec moi, tu sais, des solutions un peu plus manuelles même comme ça, ça. (...) Tu sais, j'étais vraiment genre fuck là, pour une fois, je me sens écouté pis je me sentais pas diminué. Pis comme elle a jamais fait de commentaires sur ma canne, elle a jamais. J'étais vraiment genre Wow. » (Nathan)

Amélie a aussi mentionné que les défis qu'elle a rencontrés dans différentes sphères de sa vie ne devraient pas être perçus comme des limites pour son développement professionnel. Elle donne l'exemple des forces que lui procure son trouble de personnalité limite ou du fait qu'elle vient d'un milieu défavorisé sur le plan socioéconomique et peu éduqué:

« Tu sais, moi je suis quelqu'un de persévérante, j'ai des qualités. Tu sais, mon TPL, honnêtement, il m'aide là-dessus, là. (...) Mais tu sais, je trouve que si j'avais eu, mettons, une conseillère en orientation « whatever » qui avait pris le temps de me faire rêver entre gros guillemets, là. (...) Mais peut-être que j'aurais pu voir d'autres opportunités plus que travailler au Tim Hortons, tu sais. Fait que. Fait que c'est ça... (...) Parce que, en date d'aujourd'hui, où que je suis rendu [à l'université], je les trouve, je les trouve poche de m'avoir, d'avoir pas cru ou d'avoir pas lancé des idées. Tu sais, je pense que je dis pas que c'est de leur faute si je suis pas allé à l'école avant. Pas pantoute. C'est pas ça que je dis, c'est juste que je trouve que d'aider ces gens-là à ouvrir le regard puis d'ouvrir ses horizons, ça permet aux personnes de croire en soi. Quand tu viens d'un milieu défavorisé comme le mien. » (Amélie)

Elle ajoute qu'elle aurait aimé être informée sur l'ensemble des métiers qui l'intéressaient afin qu'elle soit en mesure de faire un choix éclairé, en tenant compte de ses facteurs de réalité :

« Moi je pense que qu'est-ce que j'aurais aimé puis que moi j'ai fait toute seule après là que j'aurais aimé qu'elle fasse une des affaires, c'est qu'elle me sorte tous les choix, genre pas tous les choix du monde. Mais mettons là qu'on parle, tu sais, qu'elle fasse comme ok, on élimine crimino parce que ça prend un secondaire cinq pis toi dans ta tête, t'es comme je veux quelque chose qui prend pas absolument un secondaire cinq fait qu'on élimine. (...) Tu penses, tu sais, d'aller voir (...) Pas faire. Penses-tu que tu vas réussir tes études? De faire : Quel métier est le meilleur pour toi, ta personnalité. » (Amélie)

Ces propos rejoignent ceux de Khadija, qui recommande elle aussi de présenter plusieurs options de carrière aux personnes usagères, particulièrement lorsqu'elles sont jeunes (par exemple au secondaire) et qu'elles peuvent alors accomplir tout ce qu'elles veulent. Elle mentionne que, selon elle, au Québec, tout choix de carrière est réalisable pour n'importe qui, peu importe les défis que cela représente (entre autres parce qu'on peut refaire des études à tout âge ou changer de milieu de travail).

« Oui, je pense que la la rencontre justement avec une personne qui a le but de nous donner des ressources pis de nous orienter, ben ça doit rester très très positif. Parce que c'est vrai que au temps

présent, quelqu'un qui veut faire tout, il pourrait, ça serait gros comme challenge, mais dans les faits, il n'est jamais trop tard pour refaire des études. Il n'est jamais trop tard pour changer de milieu, il n'est jamais trop tard. Donc même si on reste réaliste, je pense qu'il faut tout le temps, tout le temps, avoir beaucoup de positivité. Parce que c'est ça que les gens ont besoin. Puis peut-être que ça marcherait pas pour tout le monde. Peut-être qu'il y a des gens qui vont être beaucoup plus pragmatiques, qui vont vouloir des réponses, pis c'est tout. Mais pour d'autres personnes, ça pourrait changer le cours de leur vie. (...) Donc je pense qu'être positif, toujours donner plusieurs options, c'est quelque chose qui pourrait être très bénéfique. Pis particulièrement à seize ans, quand il y a vraiment rien de. Comme à seize ans, il y a rien qui est impossible. J'ai connu des personnes dyslexiques réussir leur doctorat en médecine, c'est pas comme tu sais, il n'y a pas de limitations. Faut vraiment ouvrir les portes puis briser le plafond de verre que les élèves ont que les usagers ont. (...) c'est aller voir cette personne-là puis qui est encourageante au lieu de décourager. » (Khadija)

Selon elle, le rôle des personnes professionnelles en développement de carrière est d'encourager, de donner de l'espoir et le nourrir et non de décourager puisque les personnes professionnelles ont le pouvoir de changer le cours de la vie des personnes usagères, pour le bien ou pour le mal, et qu'elles devraient surtout être positives et encourageantes :

« Quand une personne vient consulter, que ce soit pour une carrière ou pour de l'aide pour son avenir, on est dans une position très vulnérable et c'est très gênant parce que si c'est à l'école, la personne, elle voit tes notes. Si c'est dans un milieu professionnel, ils ont accès à ton CV. Donc c'est une position où l'usager, il se sent très vulnérable et je te dirais que ça a beaucoup de beaucoup de chances de guider la personne vers la bonne direction, l'encourager comme le décourager puis le limiter. Donc le rôle de ces personnes-là, c'est vraiment important, puis c'est pas quelque chose qu'on prend pour acquis, mais c'est, il faut le voir comme ça. Parce que les fois que j'ai consulté, je dirais que ça a changé la trajectoire du reste de mon bac, parce que ça c'était vraiment bien passé, ça m'avait encouragé, ça m'avait. Mais il y a des personnes que face à peut-être un découragement, un commentaire, ça peut vraiment, je dirais, vraiment décourager. (...). » (Khadija)

3.4.4 Thème 18 : Adapter le monde du travail pour permettre l'inclusion de personnes avec des capacités et réalités différentes

Finalement, trois personnes rencontrées ont parlé de la nécessité d'adapter le monde du travail, par exemple par du travail à temps partiel, des adaptations en milieu de travail ou par des programmes d'employabilité pour qu'il permette l'inclusion de personnes avec des capacités et réalités différentes. Alors que Siham souhaite davantage de milieux de travail culturellement diversifiés (« *en ce moment, quand je te fais encore affaire avec tes recruteurs pour qu'on me trouve un nouvel emploi. Puis je leur*

dis, je veux que le milieu soit diversifié. Je ne veux plus de (...) » (Siham)), Mia et Ellis mentionnent que bien que le travail temps plein priorisant la productivité ne soit pas pour tout le monde, chaque personne peut contribuer à sa façon au monde du travail :

« Puis en termes de. De carrière et tout ça, on a juste pas vraiment comme on m'a pas demandé si j'avais des handicaps invisibles et à quel point ça aurait une influence sur le type de travail ou le mode de vie que je vais avoir. Puis je pense que ça serait intéressant à demander parce que mettons, moi j'ai des migraines et comme en début de matinée tous les jours, ben peut être qu'il y a tel genre de travail que je peux pas faire parce que ça implique que je sais pas où l'environnement de travail c'est de telle température et tout. Pis moi je peux pas parce que ça fait que ce genre de truc là n'a pas été considéré du tout à travers mes démarches et. C'est ça. Mais maintenant que je suis consciente de ces trucs-là, je regarde activement pour ces choses-là. Moi-même, je suis devenue un « self advocate » très très fort parce qu'il y a personne qui le fait pour moi et j'ai pas le choix de ramener ces sujets-là. Entre autres quand je parle de mon mode de vie que je vais avoir, je sais pas, je vais dire c'est parce que je vis telle telle affaire puis que je peux pas me permettre de faire un travail comme « normal » parce que je survivrai pas mentalement, tsé » (Mia)

« Je crois que pas juste hum la recherche de l'emploi, mais au niveau systémique, il y a beaucoup un problème de prendre les gens marginalisés sérieux ou de, de prioriser le bien être de ces gens au lieu de la conformité, ou même dans la dans la catégorie de l'emploi. De ne pas prioriser le capitalisme et priorise et de prioriser [la personne]. Oui, parce que moi je pense que je suis capable de travailler, je suis capable de travailler. Je connais beaucoup de gens qui sont sur le bien-être social, mais ils sont capables de travailler, mais ils ont besoin de l'accessibilité au travail (...) même beaucoup de personnes itinérantes ont des problèmes de santé mentale, puis les gens [reçoivent] de l'aide financière du gouvernement (...) comme moi, mes amis, je connais beaucoup de personnes et puis on travaille pas là et, mais on pourrait comme avoir des programmes pour personnes avec neurodiversité pour santé mentale, de travailler à temps partiel et de travailler dans une façon productive, dans des choses qu'on est capable de faire. Et ce serait bon pour tout le monde (...) ». (Ellis)

4. DISCUSSION

4.1 Rappel des questions de recherche et principaux résultats

Cette étude qualitative avait pour objectif de répondre aux questions spécifiques de recherche suivantes :

1. Comment la reproduction des systèmes d'oppression affecte-t-elle les expériences des services de counseling de carrière au Québec du point de vue des populations marginalisées par l'intersection d'au moins deux systèmes d'oppression?
2. Comment s'expriment les discriminations rencontrées par diverses populations marginalisées dans les services de counseling de carrière au Québec?
3. De quelle(s) façon(s) la prestation des services de counseling de carrière pourrait-elle être moins discriminatoire, notamment en termes de comportements et d'attitudes à adopter par les personnes professionnelles envers diverses populations marginalisées?
4. Quelles formes pourraient prendre les pistes de solution pour rendre les services de counseling de carrière plus inclusifs selon des membres des populations marginalisées?

Elle a en effet permis d'explorer les discriminations vécues par des personnes marginalisées dans les services de counseling de carrière au Québec, et ce, dans une perspective intersectionnelle. Il ressort de l'analyse thématique des résultats que, comme les services sociaux et de relation d'aide plus largement, les services de counseling de carrière au Québec semblent eux aussi influencés par divers systèmes d'oppression et semblent reproduire certaines discriminations, notamment capacitistes, classistes, cissexistes, sexistes et racistes.

Tel que résumé par le tableau 3.2, les discriminations rencontrées se sont exprimées par des **manques de compréhension ou de connaissances à propos de l'expérience des personnes marginalisées (thème 1)**; des malaises ou inconforts; de l'invalidation (**ne pas se sentir validées, crues et prises au sérieux (thème 2)**); **du jugement et des préjugés (thème 3)**; des **commentaires ou questions inappropriées (thème 5)**; un **traitement différent en raison de l'identité (thème 6)**; **une incapacité d'avoir accès aux services (thème 7)**; des règles rigides discriminatoires; un **accent trop grand mis sur la différence alors que ce n'est pas pertinent (inflation) (thème 8)**; du mégenrage ou l'utilisation du mauvais nom (morinomer). Ces types de discriminations rejoignent celles décrites dans les résultats de plusieurs recherches (rapportés pour la plupart par la revue de la portée de Langlois et Villotti, 2022), comme celles de Blais *et al.* (2018b), Feugé

et al. (2017), Gouveia et Zanello (2019), Kattari et Hasche (2016), Kugelmass (2016), McCullough *et al.* (2017), Ramsay *et al.*, 2019; Rosati *et al.*, 2020; Shin *et al.*, 2020; Smith *et al.*, 2019; Vogan *et al.*, 2017; Wang *et al.*, 2021).

De plus, nous avons aussi pu documenter le phénomène d'**anticipation de discrimination (thème 4, dont la crainte d'être étiqueté.e et de faire face à des préjugés, la crainte de faire « outer » son identité (diagnostic, identité de genre, etc.) sans leur consentement (thème 9) et la crainte que l'accent soit trop mis sur sa différence)** tel que conceptualisé par le *Intersectionnal Discrimination Index* (Scheim et Bauer, 2019) et observé par Vogan *et al.* (2017) où 23,7 % des adultes autistes rapportaient craindre l'étiquetage ou la stigmatisation lorsqu'ils reçoivent des services notamment de thérapie, de psychiatrie ou de counseling individuel. La peur de la stigmatisation ou la discrimination a aussi été relevée, de pair avec l'impact du manque ou de perte de confiance de plusieurs populations marginalisées envers les personnes professionnelles, par Ramsey *et al.*, (2019), Gouveia et Zanello (2019) et Rosati *et al.* (2020). Finalement, Feugé *et al.* (2017) et Blais *et al.* (2018) mentionnent aussi que plusieurs personnes dont l'orientation sexuelle où l'identité de genre diffèrent des normes cis et hétéronormatives ressentent fréquemment un inconfort à divulguer leur réalité par crainte d'être jugées, rejetées ou traitées différemment, surtout dans des contextes où il n'y a pas de signes d'inclusivité. Mizock et Lundquist (2016), en s'inspirant des principes de l'American Psychological Association (APA, 2015) recommandent pour leur part aux psychothérapeutes de ne pas accorder une importance disproportionnée au genre qui pourrait faire sentir les personnes trans, non binaires ou non conformes dans le genre comme des phénomènes étranges, ce qui a un effet déshumanisant.

Les résultats de la présente étude concordent aussi avec ceux de Gaudet *et al.* (2010) et Irving (2011), pourtant menées il y a plus de dix ans, où les professionnels en développement de carrière admettaient ne pas tenir compte des stéréotypes liés au genre, à l'origine ethnique ou à la classe sociale dans leur intervention, ou encore de Sénéchal *et al.*, (2011), où 60% des personnes professionnelles rencontrées dans des centres d'emplois destinés aux personnes en situation de handicap considéraient ne pas avoir de bonnes connaissances à propos de l'autisme.

4.2 Contributions empiriques

La problématique du **manque de compréhension ou de connaissances à propos de l'expérience des personnes marginalisées (thème 1)** est préoccupante, puisqu'elle a été soulevée par la presque totalité des personnes rencontrées dans le cadre de notre recherche, qu'elles soient touchées par le capacitisme, le classisme, le cisexisme, mais aussi par le sexisme et racisme, systèmes d'oppressions davantage connus. C'est un enjeu central, parce qu'il peut mener à d'autres types de discriminations, comme les malaises ou inconforts, **les jugements, préjugés (thème 3), commentaires ou questions inappropriées (thème 5)**, de même que **l'invalidation des vécus (thème 2)** qui ont aussi été rapportés. En effet, ce manque d'informations et de connaissances contribue au maintien d'idées reçues et arrêtées à propos du genre, de l'orientation sexuelle, des personnes racisées, en situation de handicap, neuroatypiques, etc. De plus, le manque de connaissance et de compréhension des réalités des personnes marginalisées contribue à plusieurs des impacts négatifs relevés par cette recherche, plus spécifiquement le fait que **beaucoup de personnes marginalisées utilisatrices de services se retrouvent en position de devoir éduquer les personnes professionnelles, ce qui inverse le rôle de personne aidante et aidée en plus de représenter une charge qui ne devrait pas reposer sur les épaules des personnes marginalisées (thème 14)**. Cette réalité est aussi documentée par de nombreuses études (Blais *et al.*, 2018; Feugé *et al.*, 2017; Gouveia et Zanello, 2019; McCullough, *et al.*, 2017; Mizock et Lundquist, 2016; Rosati *et al.*, 2020, et Smith *et al.*, 2019).

Un autre impact important à souligner est celui du **manque ou de la perte de confiance des personnes répondantes envers les personnes professionnelles (thème 13)**. À l'image de nos résultats, Feugé *et al.* (2017), Blais *et al.* (2018) et McCullough, *et al.* (2017) relèvent que le manque de connaissance des personnes professionnelles à propos des réalités et enjeux vécus par les personnes trans et non conformes dans le genre affecte négativement l'alliance thérapeutique. Or, selon Savard (2018), l'alliance de travail « constitue le facteur le plus fondamental du changement » en développement de carrière (Savard, 2018, p.16). Il est donc déplorable que six des huit personnes ayant rapporté avoir vécu de la discrimination aient partagé avoir ressenti un manque de confiance envers la personne professionnelle qui les accompagnait. Ultiment, cela a même mené quatre personnes participantes à se **retirer ou à mettre fin aux services de façon prématurée (thème 11)**.

Il nous apparaît aussi important de souligner que même si elles sont parfois subtiles, les discriminations vécues par les personnes rencontrées dans le cadre de notre recherche ont eu de nombreux impacts négatifs, dont celui de **causer des émotions négatives (thème 12)**. À l'image des motifs interdits de discriminations de la Charte des droits et libertés de la personne (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, CDPDJ, 2016), c'est l'effet qui est considéré discriminatoire et non l'intention. En effet, « Une différence de traitement n'a pas à être intentionnelle pour contrevenir à l'article 10 de la Charte [des droits et libertés de la personne]. » (Tribunal des droits de la personne, 2020, p.16).

Il est notamment inquiétant que la presque totalité des personnes ayant rapporté avoir vécu de la discrimination dans les services de counseling au Québec (sept sur huit) aient considéré que ces **services étaient non adaptés à leur réalité et conséquemment, peu ou pas utiles (thème 10)**. Comme la plupart des disciplines de la relation d'aide, le domaine du développement de carrière au Québec s'appuie lui aussi sur des savoirs théoriques et empiriques développés presque exclusivement par les groupes dominants des sociétés occidentales. L'article de Gouveia et Zanello (2019) soulève le problème de fond de l'universalisation des théories et cadres d'intervention occidentaux considérant les personnes blanches comme le modèle de référence humain qui invisibilise les vécus et réalités des personnes racisées. En plus d'invalider l'expérience d'innombrables personnes racisées, cette hégémonie culturelle fait en sorte que nos services ne tiennent souvent pas compte des autres différences culturelles en termes d'orientation sexuelle, d'identité de genre, de statut social ou économique, de « capacité » physique ou psychologique, etc. C'est aussi ce que soulèvent nos résultats, que nous pouvons ici illustrer par les propos d'Alix, situé à l'intersection du capacitisme, du classisme, du cissexisme et du racisme, qui considère que le programme d'aide à l'insertion socioprofessionnelle qu'il suit n'est pas adapté pour les personnes neurodivergentes, mais dont l'expérience de vie est affectée de façon idiosyncratique par d'autres systèmes d'oppression. Nathan, affecté par tous les systèmes d'oppression rencontrés dans notre échantillon (capacitisme, classisme, cissexisme et transphobie, patriarcat et racisme), dénonce pour sa part le fait que les programmes de réinsertion en emploi ne sont pas suffisamment adaptés à la réalité des personnes marginalisées qui rencontrent fréquemment des problèmes de santé physique ou mentale, ou qui ont d'autres obstacles à l'insertion en emploi. Finalement, Ellis, dont l'expérience de vie est teintée de capacitisme, de classisme, de cissexisme et de transphobie considère, à partir de son vécu, que la meilleure prestation de services reste souvent non adaptée aux personnes marginalisées.

Il importe donc que les personnes professionnelles du counseling de carrière au Québec prennent acte des discriminations identifiées par la présente recherche. Or, cela implique une importante prise de conscience qu'il n'est pas question ici de leur rôle d'outiller les populations marginalisées à surmonter les obstacles qu'elles rencontrent dans la vie de tous les jours (Turnbull et Stokes, 2011). Il s'agit plutôt de reconnaître que les services counseling de carrière produisent, maintiennent et exacerbent des inégalités sociales pour de nombreuses populations marginalisées. Un examen critique des privilèges (Arthur et Collins, 2014) et une remise en question des pratiques sont nécessaires pour s'attaquer à ces discriminations et les éliminer :

« Le professionnel est politique »; dans une société où l'on observe de l'oppression culturelle, il n'y a pas de place pour une position de neutralité. Ne rien faire pour régler les injustices sociales constitue à la fois un choix et une forme d'intervention et, en l'occurrence, c'est un geste directement ou indirectement en faveur des dites injustices sociales. (Arthur et Collins, 2014, p.180).

4.3 Solutions proposées

En termes de solutions, nous rejoignons les six personnes répondantes de notre étude qui ont parlé de **l'importance de la sensibilisation et de l'éducation des personnes professionnelles du développement de carrière à propos des différents systèmes d'oppressions et des réalités de diverses identités marginalisées (thème 15)**. C'est une piste de solution qui n'est pas nouvelle, puisqu'elle est souvent proposée par la littérature (Benson, 2013; Blais *et al.*, 2018a; Feugé *et al.*, 2017; Gaudet *et al.*, 2010; Gouveia et Zanello, 2019; Irving, 2011; Kattari et Hasche, 2016; Mizock et Lundquist, 2016; Ramsay *et al.*, 2019; Shin *et al.*, 2016; Smith *et al.*, 2019; Rosati *et al.*, 2020).

Comme mentionné plus tôt, plusieurs de ces auteur.e.s recommandent aux personnes professionnelles de la relation d'aide une éducation qui mènera à un examen en profondeur de leur positionnement personnel en termes de privilège ou d'oppression pour chacun des systèmes d'oppression (Benson, 2013; Gouveia et Zanello, 2019; Mizock et Lundquist, 2016; Ramsay *et al.*, 2019; Shin *et al.*, 2016). Cet examen a pour but d'amener des prises de conscience quant aux biais, préjugés, valeurs et visions du monde des personnes professionnelles de même qu'aux rapports de pouvoirs qui existent, malgré elles, dans leurs relations avec les personnes clientes. Ces prises de conscience ont pour but de mener ensuite à une sérieuse éducation sur les différentes réalités des personnes marginalisées afin d'améliorer les compétences « culturelles »

des personnes professionnelles et de les outiller à aborder et tenir compte de ces enjeux importants (Benson, 2013; Gouveia et Zanello, 2019; Mizock et Lundquist, 2016; Ramsay *et al.*, 2019; Shin *et al.*, 2016).

Les répondant.e.s à notre étude proposent pour leur part d'inclure de façon formelle dans la formation en counseling de carrière davantage d'éducation sur les systèmes d'oppressions et de la sensibilisation sur les réalités des personnes marginalisées pour contrer la discrimination, la stigmatisation et les préjugés. Au-delà de quelques séances au sein d'un cours plus global, plus de cours spécialisés sur le sujet seraient bénéfiques. Une telle éducation permettrait aux personnes professionnelles de comprendre davantage la réalité des populations marginalisées, être plus disposées à valider leurs vécus et à vérifier comment elles doivent en tenir compte dans leur travail de counseling de carrière.

Comme le mentionne Ellis, s'éduquer à propos de diverses identités marginalisées, surtout si on ne les vit pas directement nous-mêmes, devrait être normalisé. Étant donné que chaque personne a différents positionnements qui s'interinfluencent et teintent son expérience de vie de façon unique, nous recommandons que cette éducation soit intersectionnelle et dispensée le plus possible par des personnes concernées avec une expertise expérientielle. Cette éducation nous semble incontournable pour outiller non seulement les futures personnes professionnelles en développement de carrière, mais aussi celles qui y œuvrent déjà, à mieux comprendre les enjeux, réalités des personnes marginalisées par différents systèmes d'oppression afin qu'elles s'interrogent sur leurs biais et préjugés, comprennent l'importance d'adapter les services en fonction des réalités de chaque personne qu'elles accompagnent et puissent ainsi intervenir de façon plus inclusive avec les populations marginalisées.

En effet, la sensibilisation est une voie pour contribuer à une nécessaire **adaptation de l'intervention et des services de counseling aux besoins et réalités des personnes marginalisées, pour les rendre plus inclusifs (thème 16)**. C'est la piste de solution la plus fréquemment mentionnée par les personnes participantes à notre étude (huit personnes rencontrées sur neuf). Il importe évidemment de faire en sorte que les environnements physiques soient le moins discriminatoires possible (en termes d'accessibilité physique, de toilettes non genrées, d'éclairage sans néons ou pas trop clair pour les personnes neurodivergentes, etc.), mais il en va de même pour nos pratiques, qu'elles soient verbales ou écrites (formulaires inclusifs pour les personnes non-binaires ou agenres, dossiers respectant les noms d'usages, tests psychométriques avec le moins de biais culturels, etc.). Ces pistes de solutions rejoignent celles

émises par les principes de l'American Psychological Association (APA, 2015) et les études de Blais *et al.* (2018a), Feugé *et al.* (2017), Kattari et Hasche (2016), Smith *et al.* (2019), Rosati *et al.* (2020) et Mizock et Lundquist (2016), qui interpellent les institutions à se doter d'approches plus inclusives de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres incluant la disponibilité de toilettes non genrées, des formulaires adaptés et des modalités d'identifications (p.ex., prénoms, pronoms, genre, conjoint/conjointes) respectueuses et inclusives. Ces recherches recommandent aussi aux personnes professionnelles de normaliser les discussions à propos de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre auprès de tout le monde pour que l'initiative de ces discussions cesse de reposer sur les épaules des personnes marginalisées; d'éviter les réponses stéréotypées, les notions préconçues et les visions rigides à propos du genre; d'utiliser un langage inclusif ne présument pas de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre des personnes; de soutenir les différentes expressions et identités de genre telles que définies par les personnes clientes; et de respecter et d'utiliser les informations d'identification (prénoms, pronoms, genre) indiquées par les personnes.

En détenant davantage de connaissances à propos des réalités des populations marginalisées, les personnes professionnelles en développement de carrière pourraient ensuite d'adopter un langage et des attitudes le plus exemptes possible de préjugés ou de jugements. Elles pourraient ensuite prendre le temps de recevoir chaque personne, de lui demander son besoin en consultant, de l'écouter raconter son parcours, de s'y intéresser et d'en prendre compte dans ses interventions. Chaque personne étant différente, deux personnes avec un même diagnostic de santé mentale pourraient vivre des impacts très distincts dans leur vie professionnelle, potentiellement en raison d'autres identités affectées simultanément par d'autres systèmes d'oppression. À titre d'autre exemple d'intervention pouvant être différente selon chaque personne cliente, mentionnons la préférence de Chantale à l'effet que son identité trans soit inscrite dans son dossier pour lui éviter de devoir expliquer cette réalité à chaque fois qu'elle parle à une personne différente, alors que Nathan considère que ce n'est pas une information pertinente à connaître dans un contexte d'orientation ou de recherche d'emploi. Des adaptations sont donc souvent nécessaires afin de respecter toutes les personnes clientes.

Nos résultats indiquent aussi qu'il est préférable de ne pas présumer savoir comment intervenir, mais de plutôt ouvrir le dialogue et vérifier les besoins en termes d'accommodement que les personnes clientes peuvent avoir afin d'adapter l'intervention pour tenir compte de la réalité globale des personnes clientes.

Il apparaît important d'écouter, de croire, de comprendre et de ne pas invalider les impacts qui sont partagés, surtout par des populations marginalisées dont on ne partage pas le vécu. C'est d'ailleurs l'une des pistes de solutions proposées par l'étude de Gouveia et Zanella (2019). Aussi, il importe d'adapter non seulement les interventions comme telles, mais aussi leurs objectifs qui devraient prendre en compte tous les facteurs de réalités qui importent pour chaque la personne cliente. C'est ce que nous partage Mia dont les handicaps invisibles influencent le type de travail ou le mode de vie recherché.

Au-delà de l'adaptation des services de counseling de carrière, trois personnes rencontrées ont aussi parlé de la nécessité **d'adapter le monde du travail pour qu'il permette l'inclusion de personnes avec des capacités et réalités différentes (thème 18)**. Il nous paraît en effet avantageux comme société de permettre un rapport au travail qui puisse être différent pour chacun.e afin de favoriser une contribution de tou.te.s. Nous encourageons donc les adaptations en milieu de travail, les programmes d'employabilité, le travail à temps partiel, etc.

Finalement, en cohérence avec les propos de Supeno *et al.* (2020), Turnbull et Stokes (2011) et Arthur et Collins (2014), trois personnes rencontrées expriment que **les personnes professionnelles du développement de carrière devraient dépasser les idées reçues** (souvent teintées de capacitisme, de classisme ou de racisme) **et assumer un rôle d'encouragement auprès des personnes clientes (thème 17)**. Les personnes répondantes ont en effet partagé qu'elles étaient dans un état empreint d'une certaine vulnérabilité en consultant et que les interventions ont le potentiel de fragiliser davantage les personnes clientes si elles ne sont pas soutenantes et encourageantes. Encore une fois, l'éducation et l'ouverture d'esprit sont nécessaires pour laisser les personnes clientes définir leurs forces et capacités au-delà des étiquettes apportées par leurs diagnostics divers ou autres facteurs de réalités. Il apparaît judicieux d'attendre avant d'interpréter une situation qui pourrait tantôt être perçue comme une faiblesse, mais qui pourrait plutôt s'avérer une force.

5. CONCLUSION

5.1 Forces et limites

En conclusion, mentionnons qu'une des forces de cette recherche est le choix de la méthodologie qualitative et son devis de recherche descriptive interprétative qui ont permis d'aller au-delà d'une simple description des oppressions rencontrées et fournir une compréhension contextualisée et approfondie d'un phénomène humain (Durand et al., 2021). Ce devis, considéré comme « interventionniste », a permis de développer des connaissances pratiques à utiliser dans les interventions (Durand et al., 2021) et nous souhaitons qu'il puisse « contribuer à une pratique professionnelle adaptée à la réalité des personnes visées par les interventions des professionnels » (Gallagher et Marceau, 2020, p.28).

Notre recherche, en donnant la parole directement aux personnes concernées qui sont elles-mêmes affectées par différents systèmes d'oppression (tels que le racisme, le patriarcat, le cissexisme ou la transphobie, le capacitisme et le classisme) et en explorant les pistes de solution qu'elles identifient elles-mêmes pour favoriser l'élimination des discriminations rencontrées, a permis la reprise de pouvoir par le partage de leurs histoires (Creswell, 2013, cité dans McCullough et al., 2017). De plus, cela rejoint les fondements de l'approche intersectionnelle, où l'analyse des oppressions émerge du contexte et du point de vue des populations marginalisées (Bowleg, 2012) en les considérant comme expertes de leur vécu. Le respect de l'autoidentification de l'identité des personnes répondantes au-delà des catégories fixes prédéterminées qui pourraient ne pas correspondre tout à fait à leur identité et l'identification par les personnes elles-mêmes des systèmes d'oppression qui affectent ou ont affecté leur vécu militent aussi dans ce sens.

Par ailleurs, la présente recherche contient certaines limites qui restreignent la transférabilité de ses résultats à l'ensemble des expériences vécues par les populations marginalisées lorsqu'elles reçoivent des services de counseling de carrière au Québec. Tout d'abord, notamment parce qu'elle cherche à couvrir de nombreux phénomènes d'oppression, cette étude a sondé les points de vue et analysé les expériences idiosyncratiques d'un nombre restreint de personnes marginalisées. Malgré le fait que les échantillons petits sont habituels pour les recherches qualitatives, surtout lorsqu'elles explorent des phénomènes pour

lesquels il existe peu de connaissances (Fortin et Gagnon, 2016), le nombre de personnes participantes n'est pas suffisant pour généraliser nos résultats de manière plus élargie.

De plus, malgré l'intention de couvrir l'intersection de plusieurs systèmes d'oppression variés et parfois simultanés, nous n'avons pu étudier que les réalités des personnes qui ont été recrutées. À cet effet, nous avons l'intention de recruter des personnes affectées par le colonialisme et l'hétérosexisme dans le cadre de services de counseling de carrière, mais nous n'y sommes malheureusement pas parvenues malgré les importants efforts déployés en ce sens. Cela peut s'expliquer par le fait que les personnes autochtones adoptent une posture et des principes directeurs valorisant leur autonomie et indépendance en recherche et peuvent ainsi être plus difficiles à recruter pour des recherches menées par des personnes allochtones (Centre de Gouvernance de L'information des Premières Nations, 2024; Inuit Tapiriit Kanatami, 2024; O'Brien *et al.*, 2022). Il importe aussi de noter que plusieurs systèmes d'oppression (comme l'islamophobie, la grossophobie ou la putophobie) n'ont pas été étudiés par cette recherche qui a dû en sélectionner un nombre plus restreint pour des raisons de faisabilité.

5.2 Pistes de recherche futures

Malgré leurs limites, les résultats de cette recherche invitent à d'incontournables prises de conscience quant à la reproduction des systèmes d'oppression et des discriminations qui en découlent en counseling de carrière au Québec. Ils soulèvent le besoin d'accroître la sensibilisation des personnes professionnelles du développement de carrière. Des formations et une mise à jour des compétences de toutes les personnes professionnelles, incluant celles qui ont davantage d'expérience, seraient des plus pertinentes pour réduire les expériences de discriminations des personnes marginalisées et augmenter le caractère inclusif des interventions et services de counseling de carrière. Par exemple, des guides et sessions de formation pourraient être conçus spécifiquement pour les personnes professionnelles en counseling de carrière entre autres à partir des résultats de cette étude pour sensibiliser ces dernières à la présence de nombreuses discriminations. Les formations produites pourraient informer les personnes professionnelles sur les enjeux de discriminations et d'oppressions, les amener à conscientiser les privilèges qu'elles portent et leur responsabilité afin de ne pas contribuer à reproduire les systèmes d'oppression. Elles pourraient aussi les outiller concrètement pour l'amélioration de l'inclusivité de leurs pratiques par la présentation des pistes de solution identifiées par des personnes directement concernées et touchées par ces discriminations.

Souhaitons donc que les constats qui se dégagent de notre exploration qualitative et intersectionnelle de l'expérience des personnes concernées dans les services de counseling de carrière permettent des retombées positives dans de nombreux milieux de pratique en améliorant leur inclusivité. De futures recherches pourraient poursuivre dans cette voie, notamment en étudiant plus en profondeur l'intersectionnalité des oppressions vécues, ce qui été fait seulement en partie dans le cadre de cette recherche en raison des nombreux exemples d'expériences de discriminations qui ont été rapportées. Davantage de documentation semble aussi nécessaire pour généraliser nos résultats et continuer à identifier les pratiques les plus prometteuses en termes d'inclusivité et de lutte aux discriminations.

Parce que comme le souligne Ellis : « *sans [la sensibilisation], sans ça, la meilleure dans le « best outcome » c'est des malaises ou juste pas se faire écouter. Ça, c'est le « best outcome ». (...) Mais même la meilleure que tu peux recevoir, le meilleur service que tu peux recevoir, c'est toujours fait pour quelqu'un qui n'est pas comme toi, c'est ça. »*

RÉFÉRENCES

- Abid, R. (2021, 13 mai). Les inégalités au sein des organisations. *Observatoire québécois des inégalités*. <https://www.observatoiredesinegalites.com/fr/blogue/les-inegalites-au-sein-des-organisations>
- American Counseling Association. (2010). Competencies for counseling with transgender clients. *Journal of LGBT Issues in Counseling, 4*, 135–159. <https://doi.org/doi:10.1080/15538605.2010.524839>
- American Psychological Association (APA). (2015). Guideline for psychological practice with transgender and gender non conforming people. *American Psychologist, 70*(9), 832–864. <http://dx.doi.org/10.1037/a0039906>
- Arthur, N. (2019). Culture-Infused Career Counselling: Connecting Culture and Social Justice in Career Practices. Dans Arthur, N., Neault, R. et McMahon, M. (dir), *Career Theories and Models at Work: Ideas for Practice* (p. 21-30). Toronto, Canadian Education and Research Institute for Counseling (CERIC).
- Arthur, N. et Collins, S. (2014). Conseillers, counseling et justice sociale : le professionnel est politique. *Revue canadienne de counseling et de psychothérapie, 48*(3), 178-185.
- Arthur, N., Collins, S., Marshall, C. et McMahon, M. (2013). Social justice competencies and career development practices. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy, 47*(2), 136-154.
- Arthur, N., Collins, S., McMahon, M. et Marshall, C. (2009). Career practitioners' views of social justice and barriers for practice. *Canadian Journal of Career Development, 8*(1), 22-31.
- Bai, Y. et Bruno, D. (2020). Addressing communication barriers among deaf populations who use American sign language in hearing-centric social work settings. *Columbia Social Work Review, 18*(1), 37-50. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=snh&AN=145311749&lang=fr&site=ehost-live>
- Beaud, J.-P. (2010). L'échantillonnage. Dans B. Gauthier (dir.). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (5e éd., p. 251-283). Presses de l'Université du Québec.
- Benson, K. E. (2013). Seeking support: Transgender client experiences with mental health services. *Journal of Feminist Family Therapy, 25*(1), 17-40. <https://doi.org/10.1080/08952833.2013.755081>

- Bilge, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogène*, 1(1), 70-88.
<https://doi.org/10.3917/dio.225.0070>
- Bilge, S. (2015). Le blanchiment de l'intersectionnalité. *Recherches féministes*, 28(2), 9–32.
<https://doi.org/10.7202/1034173ar>
- Birt, L., Scott, S., Cavers, D., Campbell, C., et Walter F. (2016). Member Checking: A Tool to Enhance Trustworthiness or Merely a Nod to Validation? *Qualitative Health Research*, 26(13), 1802-1811. doi: 10.1177/1049732316654870
- Blais, M., Baiocco, M., Philibert, M., Chamberland, L. et l'Équipe de recherche SAVIE-LGBTQ. (2018a). *Rapport de la consultation préliminaire SAVIE-LGBTQ en vue de la planification de l'enquête: Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIE-LGBTQ)*, Université du Québec à Montréal.
- Blais, M., Philibert, M., Chamberland, L. et l'Équipe de recherche SAVIE-LGBTQ (2018b). *Rapport de recension des écrits sur les indicateurs d'inclusion et d'exclusion des personnes LGBTQ+. Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIE-LGBTQ)*, Université du Québec à Montréal.
- Bowleg, L. (2012) The problem with the phrase women and minorities: Intersectionality—an important theoretical framework for public health. *American Journal of Public Health*, 102(7), 1267–1273. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2012.300750>
- Bowleg, L., Teti, M., Malebranche, D. J. et Tschann, J. M. (2013). "It's an uphill battle everyday": Intersectionality, low-income Black heterosexual men, and implications for HIV prevention research and interventions. *Psychology of Men and Masculinity*, 14(1), 25-34.
- Brady-Amoon, P. (2011). Humanism, feminism, and multiculturalism: Essential elements of social justice in counseling, education, and advocacy. *The Journal of Humanistic Counseling*, 50(2), 135-148.
- Case, K. A. (2015). White practitioners in therapeutic ally-ance: An intersectional privilege awareness training model. *Women and Therapy*, 38(3-4), 263–278.
<https://doi.org/10.1080/02703149.2015.1059209>
- Cayir, E., Spencer, M., Billings, D., Hilfinger Messias, D. K. et Robillard, A. (2021). Working against gender-based violence in the American South: An analysis of race, ethnicity, gender, and sexuality in advocacy. *Qualitative Health Research*, 31(13), 2454-2469.
- Cénat, J. M. (2020). How to provide anti-racist mental health care. *The Lancet Psychiatry*, 7(11), 929-931. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30309-6](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30309-6)

- Centre de Gouvernance de L'information des Premières Nations. (2024). *Les principes de PCAP® des Premières Nations*. <https://fniqc.ca/fr/les-principes-de-pcap-des-premieres-nations/>
- Chapple, R. L., Bridwell, B. A. et Gray, K. L. (2021). Exploring intersectional identity in Black deaf women: The complexity of the lived experience in college. *Affilia: Journal of Women and Social Work*, 36(4), 571-592. <https://doi.org/10.1177/0886109920985769>
- Cheshire, L. (2013). Reconsidering sexual identities: Intersectionality theory and the implications for educating counsellors. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 47(1), 4-13.
- Cipriani, E., Giguère, C-E., Samson-Daoust, E., Cotocea, I. et Juster, R-P. (2022). Mesurer le genre en recherche sur les humains, un nouveau questionnaire adapté : Présentation d'un questionnaire mesurant le genre (Version en français et en anglais) [https://ssaquebec.ca/wp-content/uploads/2022/06/VD30006_Mesurer le-genre par questionnaire-LivrableSSA_3-3-3.pdf](https://ssaquebec.ca/wp-content/uploads/2022/06/VD30006_Mesurer_le_genre_par_questionnaire-LivrableSSA_3-3-3.pdf)
- Cole, E. R. (2009). Intersectionality and research in psychology. *American Psychologist*, 64(3), 170–180. <https://doi.org/10.1037/a0014564>
- Combahee river collective. (2019). A Black feminist statement. *Monthly Review: An Independent Socialist Magazine*, 70(8), 29-36. https://doi.org/10.14452/MR-070-08-2019-01_3 (1979)
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (2016). *Charte des droits et libertés de la personne simplifiée*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. https://cdpdj.gc.ca/storage/app/media/blocs-informations/charte-simplifiee/Charte_simplifiee.pdf
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (2019). *Mémoire à l'office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (2020). *Rapport d'activités et de gestion 2019/20*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. https://www.cdpdj.gc.ca/storage/app/media/publications/RA_2019_2020.pdf
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ). (2021). *Rapport annuel du groupe visé des personnes handicapées 2021 : Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Commission des droits de la personne et de la jeunesse.

https://www.cdpedj.gc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_annuel_PAEE_PH_2_021.pdf

Commission ontarienne des droits de la personne. (s. d.). Capacitisme, attitudes négatives, stéréotypes et stigmatisation. Commission ontarienne des droits de la personne.

http://www.ohrc.on.ca/fr/capacitisme-attitudes-n%C3%A9gatives-st%C3%A9r%C3%A9otypes-et-stigmatisation-fiche#_edn1

Conseil canadien pour le développement de carrière. (2004). Code d'éthique. Récupéré de https://nbcadag-gadcnbfr.weebly.com/uploads/7/7/5/1/7751853/doc_10f_-_code_dthique.pdf

Conseil du statut de la femme (2020). *Portrait des Québécoises - Édition 2020 – Femmes et économie*. Conseil du statut de la femme. <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoises-2020-economie.pdf>

Corbeil, C., Lazure, C., Legault, G. et Pâquet-deehy, A. (1983). *L'Intervention féministe : l'alternative des femmes au sexisme en thérapie*. Éditions coopératives A. Saint- Martin.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43, 1241-1299.

Delve, H. L. et Limpaecher, A. (2023). *Member Check and Respondent Validation in Qualitative Research* <https://delvetool.com/blog/member-check-respondent-validation>

Derous, E, et Ryan, A.M. (2014). By Any Other Name: Discrimination in Resume Screening. Dans U-C. Klehe et E. van Hooft (dir.), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*, Oxford Library of Psychology (édition en ligne, Oxford Academic). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.017>

Dispenza, F., Watson, L. B., Chung, B. Y., et Brack, G. (2012). Experience of career-related discrimination for female-to-male transgender persons: A qualitative study. *The Career Development Quarterly*, 60, 65-81.

Dubuc, D. (2017). *LGBTQ2SNBA+ : Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle*. Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), Comité orientations et identités sexuelles. Récupéré de : <https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Glossaire-final-21082017.pdf>

Durand, M. J., Coutu, MF., Tremblay, D. et al. (2021). Insights into the sustainable return to work of aging workers with a work disability: An interpretative description study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31, 92–106. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09894-y>

- Egale. (2022). *Systèmes d'oppression et de privilège*. Egale. <https://egale.ca/wp-content/uploads/2021/11/Systemes-doppression-et-de-privilege-1.pdf>
- Ellison, E. R. et Langhout, R. D. (2020). Embodied relational praxis in intersectional organizing: Developing intersectional solidarity. *Journal of Social Issues*, 76(4), 949-970. <https://doi.org/10.1111/josi.12402>
- Endacott, R. et Botti, M. (2005). Clinical research 3: sample selection. *Intensive and Critical Care Nursing*, 21(1), 51-55. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2004.11.001>
- Femmes de droits. (2022). Classisme. Femmes de droits. <http://femmesdedroit.be/informations-juridiques/abecedaire/classisme/>
- Feugé, É. A., Chamberland, L., Kamgain, O. et Dumas, J. (2017). Les femmes moins bien servies que les hommes ? Évaluation des services sociaux et de santé offerts aux minorités sexuelles. *Service social*, 63(2), 99-113. <https://doi.org/10.7202/1046502ar>
- Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives* (3e éd.). Chenelière Éducation.
- Foster, V. A. et May, K. M. (2003). Counseling women from feminist perspectives. Dans N.A., Vacc, S.B., DeVaney et J.M., Brendel (dir.), *Counseling multicultural and diverse populations: Strategies for practitioners*. (4e éd., p. 158-183). Brunner-Routledge.
- Fougeyrollas, P., Cloutier, R. Bergeron, H., St-Michel, G., Côté, J., Barral, C. et Korpès, J. L. (2018). *Classification internationale. Modèle de développement humain - Processus de production du handicap (MDH-PPH)*. Réseau international sur le Processus de production du handicap (RIPPH).
- Frossard, M. (2021). *Quelle parole est sollicitée sans être reconnue? L'exploitation épistémique*. Comité Équité — Société de Philosophie du Québec en collaboration avec la Chaire de recherche du Canada sur l'injustice et l'agentivité épistémiques. <https://crc-iae.com/quelle-parole-est-sollicitee-sans-etre-reconnue-lexploitation-epistemique/>
- Gaborean, F., Negura, L. et Moreau, N. (2018). Les enjeux intersectionnels de la demande de services de santé mentale au Canada : la situation des jeunes femmes dépressives francophones. *Revue canadienne de service social*, 35(1), 27-44. <https://doi.org/10.7202/1051101ar>
- Gagnon, M. et Milot, É. (2018). Points de vue des adultes présentant un trouble du spectre de l'autisme à l'égard de leur participation sociale. *Revue de psychoéducation*, 47 (2), 289-311. <https://doi.org/10.7202/1054062ar>

- Gallagher, F. et Marceau, M. (2020). La recherche descriptive interprétative : exploration du concept de la validité en tant qu'impératif social dans le contexte de l'évaluation des apprentissages en pédagogie des sciences de la santé. Dans M. Corbière et N. Larivière (dir.), *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes : dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé* (2e éd., p. 5-32). Presses de l'Université du Québec.
- García Johnson, C. P. et Otto, K. (2019). Better together: A model for women and LGBTQ equality in the workplace. *Frontiers in Psychology*, 10(272), 1-17.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00272>
- Gaudet, J., Mujawamariya, D. et Lapointe, C. (2010). Les perceptions de conseillères et de conseillers en orientation face à leurs pratiques d'intervention en milieu scolaire : une analyse féministe. *Revue des sciences de l'éducation*, 36(2), 365-387.
<https://doi.org/10.7202/044482ar>
- Gérardin-Laverge, L. et Forest, D. (2020). La dimension reconstructive de la mémoire: de la psychologie à la philosophie. Dans CANAL PSY. Université Lumière Lyon 2.
<https://publications-prairial.fr/canalpsy/index.php?id=1537>
- Gouveia, M. et Zanello, V. (2019). Psychotherapy, race, and racism in Brazilian context: Experiences and perceptions of Black women. *Psicologia em Estudo*, 24, 1-13.
<https://doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.42738>
- Gouvernement du Québec. (2017). *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022*. Gouvernement du Québec.
https://www.justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/contenu/documents/Fr_francais/_centredoc/publications/ministere/plans-actions/plan2017-22.pdf
- Grzanka, P. R., Santos, C. E. et Moradi, B. (2017). Intersectionality research in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 453-457.
<http://dx.doi.org/10.1037/cou0000237>
- Guerrero-Arias, B. E., Agudelo-Orozco, A. et Pava-Ripoll, N. A. (2020). Intersectional identity chronotopes: Expanding the disability experience. *Disability & Society*, 35(10), 1660-1681. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1719041>
- Hagai, E. B., Annechino, R., Young, N. et Antin, T. (2020). Intersecting sexual identities, oppressions, and social justice work: Comparing LGBTQ Baby Boomers to Millennials who came of age after the 1980s AIDS epidemic. *Journal of Social Issues*, 76(4), 971-992.
<https://doi.org/10.1111/josi.12405>
- Hage, G. (2016). Recalling anti-racism. *Ethnic and Racial Studies*, 39(1), 123-133,
<https://doi.org/10.1080/01419870.2016.1096412>

- Hamisultane, S. (2020). Paradoxe entre idéal démocratique et autocensure des personnes racisées en milieu de travail : l'expérience d'une clinique de l'interculturalité. *Communiquer*, 30, 145-157. <https://id.erudit.org/iderudit/1073809ar>
- Han, K., Colarelli, S. M., et Weed, N. C. (2019). Methodological and statistical advances in the consideration of cultural diversity in assessment: A critical review of group classification and measurement invariance testing. *Psychological Assessment*, 31(12), 1481–1496. <https://doi.org/10.1037/pas0000731>
- Hill Collins, P. (2015). Intersectionality's definitional dilemmas. *Annual Review of Sociology*, 41(1), 1-20.
- hooks, b. (2017). *De la marge au centre: théorie féministe* (N. B. Grüsigg, trad.). Routledge. (Publication originale en 2000)
- Institut de la statistique du Québec. (2021). *État du marché du travail au Québec, bilan de l'année 2020*. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/etat-du-marche-du-travail-au-quebec-bilan-de-lannee-2020.pdf>.
- Inuit Tapiriit Kanatami. (2024). *The National Inuit Strategy on Research (NISR) targets governments, academia, and research institutions and identifies areas for partnership and action that can strengthen the impact, efficacy, and usefulness of Inuit Nunangat research for Inuit*. <https://www.itk.ca/projects/national-inuit-strategy-on-research/>
- Irving, B. A. (2011). Career education as a site of oppression and domination: An engaging myth or a critical reality? *Australian Journal of Career Development*, 20(3), 24-30. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ943793&lang=fr&site=ehost-live>
- Jackson, S. D., Mohr, J. J., Sarno, E. L., Kindahl, A. M. et Jones, I. L. (2020). Intersectional experiences, stigma-related stress, and psychological health among Black LGBTQ individuals. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 88(5), 416-428. <https://doi.org/10.1037/ccp0000489>
- Jacquot, S. (2018). Genre. Dans C. Hay, et A. Smith (dir.), *Dictionnaire d'économie politique: Capitalisme, institutions, pouvoir* (p. 241-246). Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.smith.2018.01>
- Juteau, D. (2016). Un paradigme féministe matérialiste de l'intersectionnalité. *Cahiers du Genre*, 4, 129-149. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.3917/cdge.hs04.0129>
- Kattari, S. K. et Hasche, L. (2016). Differences across age groups in transgender and gender non-conforming people's experiences of health care discrimination, harassment, and

- victimization. *Journal of Aging and Health*, 28(2), 285-306. <https://doi.org/10.1177/0898264315590228>
- Kugelmass, H. (2016). "Sorry, I'm not accepting new patients": An audit study of access to mental health care. *Journal of Health and Social Behavior*, 57(2), 168-183. <https://doi.org/10.1177/0022146516647098>
- Langlois, I. et Villotti, P. (2022). Oppressions et barrières systémiques en relation d'aide pour les populations marginalisées : une revue de la portée. *Revue canadienne de développement de carrière*, 21(1), 18-37. <https://cicd-rcdc.ceric.ca/index.php/cicd/article/view/227/346>
- L'Écuyer, R. (1990). *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu méthode GPS et concept de soi*. Presses de l'Université du Québec.
- Lenoir, R. (2004). Espace social et classes sociales chez Pierre Bourdieu. *Sociétés et Représentations*, 17, 385-396. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.3917/sr.017.0385>
- Marchand, I., Corbeil, C. et Boulebsol, C. (2020). L'intervention féministe sous l'influence de l'intersectionnalité : enjeux organisationnels et communicationnels au sein des organismes féministes au Québec. *Communiquer*, 30, 33-52. <https://doi.org/10.4000/communiquer.7271>
- Maroney, M. R. et Horne, S. G. (2022). "Tuned into a different channel": Autistic transgender adults' experiences of intersectional stigma. *Journal of Counseling Psychology*, 69(6), 761-774. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1037/cou0000639>
- Martin, V. et Lanovaz, M. J. (2021). Program evaluation of a community organization offering supported employment services for adults with autism. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 82, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2021.101741>.
- Martínez-Roca, C., Martínez, M. et Pineda, P. (2015). Building a social justice pillar for youth career development: a qualitative study. Dans V.W. Thoresen *et al.* (dir.), *Responsible Living* (p. 179-192). Springer International https://doi.org/10.1007/978-3-319-15305-6_12.
- Matsuno, E. (2019). Nonbinary-affirming psychological interventions. *Cognitive and Behavioral Practice*, 26(4), 617-628. <https://doi.org/10.1016/j.cbpra.2018.09.003>
- McCullough, R., Dispenza, F., Parker, L. K., Viehl, C. J., Chang, C. Y. et Murphy, T. M. (2017). The counseling experiences of transgender and gender nonconforming clients. *Journal of Counseling & Development*, 95(4), 423-434. <https://doi.org/10.1002/jcad.12157>

- McGeorge, C. R., Coburn, K. O. et Walsdorf, A. A. (2021). Deconstructing cissexism: The journey of becoming an affirmative family therapist for transgender and nonbinary clients. *Journal of Marital and Family Therapy*, 47(3), 785-802.
<https://doi.org/10.1111/jmft.12481>
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). (2019). *En action pour la main-d'œuvre*. Gouvernement du Québec. https://www.mtess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/action_maindoeuvre/marche/index.asp
- Mizock, L. et Lundquist, C. (2016). Missteps in psychotherapy with transgender clients: Promoting gender sensitivity in counseling and psychological practice. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 3(2), 148-155.
<https://doi.org/10.1037/sgd0000177>
- Montoya, C. (2021). Intersectionality and social movements: Intersectional challenges and imperatives in the study of social movements. *Sociology Compass*, 15(8).
<https://doi.org/10.1111/soc4.12905>
- Namululi, N., Bagaoui, R. et Hemedzo, K. (2018). Analyse intersectionnelle des défis et enjeux des inégalités sociales sur le marché du travail : l'expérience de vingt femmes congolaises résidant au Québec et en Ontario. *Reflets*, 24(1), 98–126.
<https://doi.org/10.7202/1051522ar>
- Nelson, S. E. et Wilson, K. (2018). Understanding barriers to health care access through cultural safety and ethical space: Indigenous people's experiences in Prince George, Canada. *Social Science & Medicine*, 218, 21-27. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.09.017>
- O'Brien, P., Prehn, R., Rind, N., Lin, I., Choong, P. F. M., Bessarab, D., Cofn, J., Mason, T., Dowsey, M. M, et Bunzli, S. (2022). Laying the foundations of community engagement in Aboriginal health research: establishing a community reference group and terms of reference in a novel research field. *Research Involvement and Engagement* 8(40), 1-23.
<https://doi.org/10.1186/s40900-022-00365-7>
- Office des personnes handicapées du Québec. (2021). *Les femmes avec incapacité : un portrait statistique de leurs conditions de vie et de leur participation sociale*. Office des personnes handicapées du Québec.
https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Enquetes/Internes/Femmes_incapacite_au_Quebec.pdf
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. (2018). Code de déontologie des membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. Code des professions (L.R.Q., c. C-26, a. 87). Récupéré de <https://orientation.qc.ca/files/Code-de-d%C3%A9ontologie.pdf>

- Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture. (1978). *Déclaration sur la race et les préjugés raciaux*. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture. http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=13161&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- Ottawa Public Health. (2020). *Mental health of Ottawa's Black community research study*. Ottawa Public Health. https://www.ottawapublichealth.ca/en/reports-research-and-statistics/resources/Documents/MHOBC_Technical-Report_English.pdf
- Overstreet, N.M., Rosenthal, L. et Case, K.A. (2020). Intersectionality as a radical framework for transforming our disciplines, social issues, and the world. *Journal of Social Issues*, 76(4), 779–795.
- Panofsky, S., Buchanan, M. J., John, R. et Goodwill, A. (2021). Indigenous trauma intervention research in Canada: A narrative literature review. *The International Indigenous Policy Journal*, 12(2), 1-24. <https://doi.org/https://doi.org/10.18584/iipj.2021.12.2.10936>
- Pierre, A. (2016). Mots choisis pour réfléchir au racisme et à l'anti-racisme. *Droits et libertés, Revue de la Ligue des droits et libertés*, 35(2), 15-17. <https://liguedesdroits.ca/mots-choisis-pour-reflechir-au-racisme-et-a-lanti-racisme/>
- Pieterse, A. L., Utsey, S. O., et Miller, M. J. (2016). Development and initial validation of the anti-racism behavioral inventory (ARBI), *Counselling Psychology Quarterly*, 29(4), 356-381. <https://doi.org/10.1080/09515070.2015.1101534>
- Pope, M. (2019). The career counseling with underserved populations model in practice. Dans N. Arthur, R. Neault et M. McMahon (dir.), *Career Theories and Models at Work: Ideas for Practice* (p. 103-113). CERIC.
- Procknow, G. et Rocco, T. S. (2016). The unheard, unseen, and often forgotten: An examination of disability in the human resource development literature. *Human Resource Development Review*, 15(4), 379-403.
- Pullen Sansfaçon, A. (2015). Parentalité et jeunes transgenres : un survol des enjeux vécus et des interventions à privilégier pour le développement de pratiques transaffirmatives. *Santé mentale au Québec*, 40(3), 93-107.
- Ramsay, N., Hossain, R., Moore, M., Milo, M. et Brown, A. (2019). Health care while homeless: Barriers, facilitators, and the lived experiences of homeless individuals accessing health care in a canadian regional municipality. *Qualitative Health Research*, 29(13), 1839-1849. <https://doi.org/10.1177/1049732319829434>

- Ramsundarsingh, S. et Shier, M. L. (2017). Anti-oppressive organisational dynamics in the social services: A literature review. *British Journal of Social Work*, 47(8), 2308-2327. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcw174>
- Rosati, F., Pistella, J. et Baiocco, R. (2020). Italian sexual minority older adults in healthcare services: Identities, discriminations, and competencies. *Sexuality Research and Social Policy*, 18(1), 64-74. <https://doi.org/10.1007/s13178-020-00443-z>
- Rosenthal, L. (2016). Incorporating intersectionality into psychology: An opportunity to promote social justice and equity. *American Psychologist*, 71(6), 474-485.
- Sahin, S. K. (2021). Counselor candidates perception of heterosexism. *Current Psychology*, 1. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01393-4>
- Salter, N. P., Sawyer, K. et Gebhardt, S. T. (2021). How does intersectionality impact work attitudes? The effect of layered group memberships in a field sample. *Journal of Business and Psychology*, 36(6), 1035-1052. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09718-z>
- Sampson, J. P., Dozier, V. C. et Colvin, G. P. (2011). Translating career theory to practice: The risk of unintentional social injustice. *Journal of Counseling and Development*, 89(3), 326-337.
- Sarrazin, C., Sylvestre, J.-P. et Fougere, P. (2020). Réflexion sur l'accompagnement psychoéducatif des personnes ayant des capacités différentes. *Aequitas*, 26(2), 27-41. <https://doi.org/10.7202/1075204ar>
- Savard, R. (2018). *Approche intégrative*. Présentation Powerpoint sur le counseling de carrière. UQAM. Faculté des sciences de l'éducation, Département d'éducation et pédagogie.
- Schein, A. I., et Bauer, G. R. (2019). The intersectional discrimination index : Development and validation of measure of self-reported enacted and anticipated discrimination for intercategory analysis. *Social Science & Medicine*, 226, 225-235 <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.12.016>
- Sénéchal, C., Fontaine, C., Larivée, S. et Legault, F. (2011). Insertion professionnelle des adultes québécois ayant un trouble autistique ou un syndrome d'Asperger. *Santé mentale au Québec*, 36 (1), 181-199. <https://doi.org/10.7202/1005820ar>
- Shin, R. Q., Smith, L. C., Vernay, C. N., Welch, J. C., Sharma, R. et Eberhardt, M. (2020). Accessing counseling services where the rainbow doesn't shine: A heterosexism audit study. *Journal of Homosexuality*, 1-20. <https://doi.org/10.1080/00918369.2020.1734377>
- Shin, R. Q., Smith, L. C., Welch, J. C. et Ezeofor, I. (2016). Is Allison more likely than Lakisha to receive a callback from counseling professionals? A racism audit study. *The Counseling Psychologist*, 44(8), 1187-1211. <https://doi.org/10.1177/0011000016668814>

- Smith, R. W., Altman, J. K., Meeks, S. et Hinrichs, K. L. (2019). Mental health care for LGBT older adults in long-term care settings: Competency, training, and barriers for mental health providers. *Clinical Gerontologist*, 42(2), 198-203. <https://doi.org/10.1080/07317115.2018.1485197>
- Statistique Canada. (2018). *Enquête canadienne sur l'incapacité : Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017*. Statistiques Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-654-x/89-654-x2018002-fra.pdf?st=wCjnXuCQ>
- Statistique Canada. (2021). *Étude : Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie*. Statistiques Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/210224/dq210224b-fra.pdf?st=-x7-Q1Po>
- Sue, D. W., Arredondo, P. et McDavis, R. J. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of Counseling and Development*, 70, 477-486. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1992.tb01642.x>
- Supeno, E., Dionne, P., Viviers, S. et Rivard, L. (2020). L'advocacie sociale et professionnelle dans les professions en santé mentale et en relations humaines: un tour d'horizon (2e partie). *L'Orientation, le magazine des conseillers et conseillères d'orientation du Québec*, 10(2), 28-33.
- Tribunal des droits de la personne. (2020). *La Charte des droits et libertés de la personne du Québec en bref*. C Tribunal des droits de la personne. https://tribunaldesdroitsdelapersonne.ca/fileadmin/tribunal-droits-personne/pdf/Charte_en_bref_version_double_finale.pdf
- Reyes, V., Bogumil, E., et Welch, L. E. (2024). The living codebook: Documenting the process of qualitative data analysis, *Sociological Methods & Research*, 53(1), 89-120 10.1177/0049124120986185
- Université du Québec à Montréal (UQAM). (s. d.). Pour une université inclusive. Équité, diversité, inclusion. UQAM. <https://edi.uqam.ca/lexique/autres-termes-reference/>
- Vallerand, V. (2016). Social studies in Quebec: How to break the chains of oppression of visible minorities and of the Quebec society. *eJournal of Education Policy* (Special Issue), 1-7.
- Vogan, V., Lake, J. K., Tint, A., Weiss, J. A. et Lunsy, Y. (2017). Tracking health care service use and the experiences of adults with autism spectrum disorder without intellectual disability: A longitudinal study of service rates, barriers and satisfaction. *Disability and Health Journal*, 10(2), 264-270. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2016.11.002>

- Wang, Y., Wilson, A., Hu, Z., Lu, L., Li, W., Peng, K., Wu, L., Xin, Y., Drescher, J., Ou, J. et Chen, R. (2021). Counselling and psychotherapy service use in Chinese sexual minority populations: A nationwide survey. *BMC Psychiatry*, 21(1).
<https://doi.org/10.1186/s12888-020-03010-3>
- Watson, M. (2010). Career psychology in South Africa: Addressing and redressing social justice. *Australian Journal of Career Development*, 19(1), 24-29.
<https://doi.org/10.1177/103841621001900106>
- Wingfield, A. H. et Alston, R. S. (2012). The understudied case of Black professional men: Advocating an intersectional approach. *Sociology Compass*, 6(9), 728–739.
<https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2012.00503.x>
- Young, C. (2020). Interlocking systems of oppression and privilege impact African Australian health and well-being in greater Melbourne: A qualitative intersectional analysis. *Journal of Social Issues*, 76(4), 880-898. <https://doi.org/10.1111/josi.12407>
- Ypi, L. (2013). What's wrong with colonialism. *Philosophy and Public Affairs*, 41(2).
<https://onlinelibrary-wiley-com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/doi/epdf/10.1111/papa.12014>
- Zaidman, A. M. (2022). Accompagner les professionnels ayant immigré au Québec : entre obstacles systémiques et états d'esprit de carrière. *Careering*, Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation (CERIC).
<https://ceric.ca/fr/2022/01/accompagner-les-professionnels-ayant-immigre-au-quebec-entre-obstacles-systemiques-et-etats-desprit-de-carriere/>

APPENDICE A – DÉFINITION DES SYSTÈMES D’OPPRESSION SUR LESQUELS S’EST PENCHÉE LA PRÉSENTE ÉTUDE ET APPROCHES POUR LES COMBATTRE

CAPACITISME : Le capacitisme est pour sa part une forme d’oppression systémique influençant les représentations sociales dominantes, des attitudes sociétales qui dévalorisent les capacités physiques, sensorielles ou intellectuelles des personnes en situation de handicap, en se basant sur un jugement de ces aptitudes du fait de présenter un handicap. Le capacitisme peut s’exercer de façon consciente ou inconsciente et être inscrit dans les institutions, les systèmes ou la culture d’une société, restreindre les possibilités offertes aux personnes en situation de handicap ou ayant des troubles de santé mentale ou des dépendances et créer de la discrimination et de la stigmatisation à leur égard (Commission ontarienne des droits de la personne, s. d.; Egale, 2022; Guerrero-Arias *et al.*, 2020). Dans l’objectif de réduire la stigmatisation vécue par les personnes ayant des capacités différentes, le modèle social du handicap (et son modèle opérationnel de développement humain - processus de production du handicap - MDH-PPH, RIPPH, Fougeyrollas *et al.*, 2018) fait porter la responsabilité de la situation de handicap non pas sur l’individu, mais sur la société qui est encouragée à repenser ses environnements afin qu’ils produisent moins d’obstacles à la participation sociale (Sarrazin *et al.*, 2020).

CISSEXISME, CISNORMATIVITÉ, TRANSPHOBIE ET APPROCHE TRANSAFFIRMATIVE : Le cissexisme consiste pour sa part en de la discrimination, de l’exclusion et des préjugés envers les personnes dont l’identité ou l’expression de genre ne correspondent pas au sexe assigné à la naissance et les politiques sociétales et les actions des institutions qui présumant que tout le monde est cisgenre et invisibilisent toutes les autres identités de genre. Cela produit des obstacles auxquels doit faire face toute personne ne correspondant pas aux attentes dominantes liées au genre (Egale, 2022; McCullough *et al.*, 2017; UQAM, s. d.). C’est un concept proche de la cisnormativité, qui établit les personnes cisgenres, dont le genre correspond au sexe assigné à la naissance, comme référence pour déterminer ce qui est normal ou non (Dubuc, 2017). Le plan d’action gouvernemental de lutte contre l’homophobie et la transphobie définit la transphobie comme des « attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directe ou indirecte (...) à l’égard de toute personne qui transgresse le genre, le sexe ou les normes et représentations relatives au genre et au sexe. » (Gouvernement du Québec, 2017). L’approche transaffirmative (American Counseling Association, 2010; American Psychological Association (APA) 2015; Benson, 2013; McGeorge *et al.*, 2021; Pullen Sansfaçon, 2015) propose de lutter contre ces systèmes d’oppression en abandonnant

les tendances à la pathologisation des diverses identités de genre pour lutter contre les discriminations et accompagner les personnes à l'affirmation de soi dans leur identité de genre, quelle qu'elle soit (APA, 2015).

CLASSISME : Le classisme désigne les discriminations fondées sur la situation socioéconomique d'une personne, réelle ou perçue et sur l'appartenance à une classe sociale (généralement ouvrière, moyenne ou supérieure). Ces discriminations englobent des comportements individuels et des discriminations systémiques basés sur divers critères comme les vêtements, les loisirs, le style de vie, les diplômes, le lieu de résidence, etc. et fonctionnent de façon à profiter aux classes supérieures, aux dépens des personnes pauvres ou à faible revenu (Egale, 2022; Femmes de droits, 2022; Kugelmass, 2016; Lenoir, 2004).

PATRIARCAT ET APPROCHE FÉMINISTE : On décrit le patriarcat comme un système sociopolitique et culturel ou un mode de domination masculine perpétuant des rôles genrés oppressifs et limitatifs entre les hommes et les femmes, ainsi que la subordination économique des femmes (Egale, 2022; Jacquot, 2018; Juteau, 2016). L'approche féministe lutte contre le patriarcat (Foster et May, 2003; hooks, 2017; Marchand *et al.*, 2020) en reconnaissant l'influence des structures et des institutions sociales inégalitaires dans la vie des femmes, en valorisant leur potentiel et leur savoir expérientiel et en réclamant l'égalité des droits et la fin de la discrimination (Corbeil *et al.*, 1983; Foster et May, 2003). Ce mouvement a inspiré des perspectives féministes en counseling qui contestent la nature restrictive et dévalorisée des rôles sexuels traditionnellement attribués aux femmes (Brady-Amoon, 2011; Foster et May, 2003).

RACISME ET ANTI-RACISME : Le racisme se fonde sur une croyance en des races biologiques et hiérarchisées pour promouvoir l'idéologie que les personnes et les groupes sont inégaux entre eux et que les attitudes fondées sur les préjugés raciaux, les comportements discriminatoires sont moralement et scientifiquement justifiables. Il s'agit aussi des dispositions structurelles et des pratiques institutionnalisées qui provoquent l'inégalité raciale et d'un système qui maintient une répartition inégale des ressources (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, 1978; Pierre, 2016). L'approche antiraciste revendique une reconnaissance et une réparation des préjudices causés par la discrimination et le profilage racial, les microagressions et le racisme (Cénat, 2020; Pieterse *et al.*, 2016). Selon Hage (2016), cette approche vise à réduire l'incidence des pratiques racistes, à redonner du pouvoir

aux personnes racisées et à encourager une culture a-raciste qui serait indifférente envers l'identification raciale puisqu'elle n'entraînerait plus un traitement différent.

APPENDICE B – FORMULAIRE DE CONSENTEMENT AU CONTACT

Forme : formulaire en ligne avec la plateforme Lime Survey UQAM dont le code QR et un lien Internet seront inclus dans les annonces de recrutement.

Message d'accueil : Si vous souhaitez participer à la recherche sur les expériences de discriminations vécues par des populations marginalisées dans des services de counseling de carrière, veuillez compléter ce formulaire de consentement au contact.

Engagement de confidentialité : Les données recueillies par ce formulaire sont confidentielles et ne seront utilisées que dans le cadre de la présente recherche portant sur les expériences de discriminations vécues par des populations marginalisées dans des services de counseling de carrière. Afin de protéger la confidentialité des renseignements recueillis, les données collectées à l'aide des plateformes sécurisées LimeSurvey seront stockées de façon codées et protégées par mot de passe pour permettre de les conserver de façon confidentielle.

Comment souhaitez-vous que la chercheuse de ce projet de recherche s'adresse à vous?

Informations nominatives (Nom, prénom ou l'un des deux) : _____

Pronom : _____

Accords : _____

Consentez-vous à être contacté.e.s pour l'évaluation de votre éligibilité à la recherche sur les expériences de discriminations vécues par des populations marginalisées dans des services de counseling de carrière?

- Oui
- Non

Courriel : _____

Numéro de téléphone : _____

Consentez-vous à ce qu'on puisse vous laisser un message explicite sur votre boîte vocale?

- Oui
- Non

Souhaitez-vous recevoir les faits saillants de la recherche lorsqu'ils seront diffusés?

- Oui
- Non

APPENDICE C – FORMULAIRE D'ÉVALUATION DE L'ÉLIGIBILITÉ

Forme : formulaire en ligne avec la plateforme Lime Survey UQAM dont le lien sera envoyé par courriel aux personnes ayant rempli le formulaire de consentement au contact.

Message d'accueil : Merci de votre intérêt à participer à la recherche sur les expériences de discriminations vécues par des populations marginalisées dans des services de counseling de carrière! Afin de déterminer votre éligibilité à cette recherche, nous vous invitons à compléter le présent formulaire d'évaluation de votre éligibilité.

Engagement de confidentialité : Les données recueillies par ce formulaire sont confidentielles et ne seront utilisées que dans le cadre de la présente recherche portant sur les expériences de discriminations vécues par des populations marginalisées dans des services de counseling de carrière. Afin de protéger la confidentialité des renseignements recueillis, les données collectées à l'aide des plateformes sécurisées Lime Survey UQAM seront stockées de façon codées et protégées par mot de passe pour permettre de les conserver de façon confidentielle.

Numéro de la personne participante potentielle : Click or tap here to enter text.

Question 1 : Avez-vous plus de 18 ans ? Oui; Non

Question 2 : Maîtrisez-vous suffisamment le français pour converser dans cette langue avec aisance dans le cadre d'une entrevue de recherche?

- Oui
- Non

Question 3 : De quels types de services de counseling de carrière avez-vous bénéficié?

- Services d'information scolaire ou professionnelle (par exemple recevoir de l'information sur des programmes scolaires ou à propos du marché du travail)
- Services de recherche d'emploi
- Services d'insertion ou de réinsertion professionnelle (par exemple un accompagnement pour débiter un nouvel emploi ou pour reprendre le travail après un certain temps)
- Services d'orientation ou de réorientation (par exemple pour identifier un métier ou profession vous convenant)
- Services d'adaptation ou de réadaptation en emploi (par exemple un accompagnement pour faciliter l'adaptation dans un emploi en tenant compte d'une limitation fonctionnelle ou de la réadaptation lors d'un retour au travail après une transition de genre)?
- Autre (précisez) : _____

Question 4 : Quand avez-vous reçu ces services?

- Je les reçois présentement
- Dans la dernière année
- Il y a un an
- Il y a deux ans
- Il y trois ans
- Il y a plus de trois ans

Question 5 : Parmi les systèmes d'oppression suivants, lequel ou lesquels affectent ou ont affecté votre vécu (cochez celui ou tous ceux qui s'appliquent à votre réalité) :

- Le racisme⁵
- Le colonialisme⁶
- Le patriarcat⁷
- Le cissexisme ou la transphobie⁸
- L'hétérosexisme⁹
- Le capacitisme¹⁰

⁵ Le racisme se fonde sur une croyance en des races biologiques et hiérarchisées pour promouvoir l'idéologie que les personnes et les groupes sont inégaux entre eux et que les attitudes fondées sur les préjugés raciaux, les comportements discriminatoires sont moralement et scientifiquement justifiables. Il s'agit aussi des dispositions structurelles et des pratiques institutionnalisées qui provoquent l'inégalité raciale et d'un système qui maintient une répartition inégale des ressources (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, 1978 ; Pierre, 2016).

⁶ Le colonialisme est défini comme une expansion des systèmes sociopolitiques et culturels européens à des territoires déjà habités par des peuples autochtones, un assujettissement d'un peuple à un autre et le contrôle politique et économique d'un territoire dépendant dans le but d'acquérir de nouvelles terres et ressources. Le colonialisme inclut la marginalisation et la suppression des langues, cultures et modes de vie traditionnels autochtones (Egale, 2022 ; Ypi, 2013).

⁷ On décrit le patriarcat comme un système sociopolitique et culturel ou un mode de domination masculine perpétuant des rôles genrés oppressifs et limitatifs entre les hommes et les femmes, ainsi que la subordination économique des femmes (Egale, 2022 ; Jacquot, 2018 ; Juteau, 2016).

⁸ Le cissexisme consiste en de la discrimination, de l'exclusion et des préjugés envers les personnes dont l'identité ou l'expression de genre ne correspondent pas au sexe assigné à la naissance et les politiques sociétales et les actions des institutions qui présument que tout le monde est cisgenre et invisibilisent toutes les autres identités de genre. Cela produit des obstacles auxquels doit faire face toute personne ne correspondant pas aux attentes dominantes liées au genre (Egale, 2022 ; McCullough et al., 2017 ; UQAM, s. d.). Le plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie définit la transphobie comme des « attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directe ou indirecte (...) à l'égard de toute personne qui transgresse le genre, le sexe ou les normes et représentations relatives au genre et au sexe. » (Gouvernement du Québec, 2017).

⁹ On considère l'hétérosexisme comme un système idéologique qui dénigre, occulte, stigmatise ou rejette toutes formes de comportement, de relations et d'orientations sexuelles non hétérosexuelles donnant lieu à des expériences de discrimination. C'est aussi la présomption que chaque personne est hétérosexuelle et que l'hétérosexualité est supérieure à toute autre orientation sexuelle, qui se traduit notamment par des pratiques professionnelles, des gestes et des propos quotidiens soutenant la hiérarchie des orientations sexuelles (Dubuc, 2017 ; Feugé et al., 2017 ; Sahin, 2021).

¹⁰ Le capacitisme est une forme d'oppression systémique influençant les représentations sociales dominantes, des attitudes sociétales qui dévalorisent les capacités physiques, sensorielles ou intellectuelles des personnes en situation de handicap, en se basant sur un jugement de ces aptitudes du fait de présenter un handicap. Le capacitisme peut s'exercer de façon consciente ou inconsciente et être inscrit dans les

- Le classisme¹¹
- Autre(s) (préciser) : _____

Message de fin : Merci d'avoir complété ce formulaire d'évaluation de votre éligibilité à la recherche sur les expériences de discriminations vécues par des populations marginalisées dans des services de counseling de carrière. Vous serez recontacté.e dans les prochains jours pour faire un suivi à propos de votre éventuelle participation à cette recherche.

institutions, les systèmes ou la culture d'une société, restreindre les possibilités offertes aux personnes en situation de handicap ou ayant des troubles de santé mentale ou des dépendances et créer de la discrimination et de la stigmatisation à leur égard (Commission ontarienne des droits de la personne, s. d. ; Egale, 2022 ; Guerrero-Arias et al., 2020).

¹¹ Le classisme désigne les discriminations fondées sur la situation socioéconomique d'une personne, réelle ou perçue et sur l'appartenance à une classe sociale (généralement ouvrière, moyenne ou supérieure). Ces discriminations englobent des comportements individuels et des discriminations systémiques basées sur divers critères comme les vêtements, les loisirs, le style de vie, les diplômes, le lieu de résidence, etc. et fonctionnent de façon à profiter aux classes supérieures, aux dépens des personnes pauvres ou à faible revenu (Egale, 2022 ; Femmes de droits, 2022 ; Kugelmass, 2016 ; Lenoir, 2004).

APPENDICE D – FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Titre du projet de recherche

« Exploration intersectionnelle des discriminations vécues par des populations marginalisées dans des services de counseling de carrière ».

Étudiante-chercheuse

Isabelle Langlois, (elle/she/her), *candidate à la maîtrise en counseling de carrière, 514-XXX-XXXX*
langlois.isabelle@courrier.uqam.ca

Direction de recherche

Patrizia Villotti, Professeure, Département d'éducation et pédagogie

Téléphone : (514) 987-3000 poste 5689

Courriel : villotti.patrizia@uqam.ca

Geneviève Sauvé, PhD (elle/she/her), Professeure régulière | Département d'éducation et pédagogie, UQAM

Téléphone : (514) 987-3000 poste 8946

Courriel : sauve.genevieve@uqam.ca

Préambule

Nous vous demandons de participer à un projet de recherche qui implique une participation à une entrevue semi-dirigée qui devrait durer entre une heure et une heure trente et aura lieu dans un endroit permettant de protéger la confidentialité, que ce soit en personnes à Montréal, dans un local de recherche de l'UQAM, ou par Zoom (selon votre préférence). Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce formulaire de consentement vous explique le but de cette étude, les procédures, les avantages, les risques et inconvénients, de même que les personnes avec qui communiquer au besoin.

Le présent formulaire de consentement peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles.

Description du projet et de ses objectifs

La présente recherche a pour objectif d'explorer les discriminations¹² rencontrées dans les services de counseling de carrière du point de vue des populations adultes marginalisées, opprimées par au moins deux systèmes d'oppression. Cette recherche souhaite donner la parole aux personnes concernées qui sont elles-mêmes affectées par différents systèmes d'oppression afin de mieux comprendre leur expérience de services en counseling de carrière au Québec. Elle souhaite aussi explorer les pistes de solution qu'elles identifient elles-mêmes pour favoriser l'élimination des discriminations rencontrées. Les résultats de cette recherche pourraient donc mener à des prises de conscience quant à la reproduction des systèmes d'oppression et des discriminations qui en découlent en counseling de carrière au Québec et contribuer à améliorer les connaissances pour augmenter leur caractère inclusif, ce qui pourrait donner lieu à des retombées positives dans les milieux de pratique.

La population cible à laquelle s'intéresse cette recherche est composée des personnes de 18 ans et plus parlant français considérées comme marginalisées parce qu'opprimées par au moins deux systèmes d'oppression (tels que le racisme, le

¹² La discrimination réfère à une distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un des 14 motifs interdits par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (race, couleur de peau, sexe, identité ou expression de genre, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale et handicap) et ayant pour effet de d'empêcher ou de compromettre l'exercice d'un droit ou d'une liberté (CDPDJ, 2021). Elle peut être directe, lorsqu'une règle ou pratique est appliquée différemment pour une personne en raison de son appartenance à un groupe visé par la Charte ou indirecte, lorsque l'application d'une pratique ou d'une règle est la même pour tout le monde, mais que cela a une conséquence discriminatoire à l'égard d'un ou de plusieurs groupes (CDPDJ, 2021).

colonialisme, le patriarcat, le cissexisme ou la transphobie, l'hétérosexisme, le capacitisme et le classisme). Les personnes sélectionnées devront aussi avoir utilisé des services de counseling de carrière au Québec comme des services de recherche d'emploi, d'information scolaire ou professionnelle ou encore de (ré)orientation, de (ré)insertion ou de (ré)adaptation en emploi, et ce, dans les trois dernières années. L'échantillon devrait comprendre environ 12 à 30 personnes considérées comme expertes de leurs vécus dont environ trois personnes marginalisées par chacun des systèmes d'oppression retenus.

Nature et durée de votre participation

Dans le cadre de cette recherche, vous serez appelé à :

- Remplir et nous retourner un formulaire sociodémographique ;
- Participer à une entrevue semi-dirigée qui devrait durer entre une heure et une heure trente et qui aura lieu dans un endroit permettant de protéger la confidentialité soit (selon votre préférence)
 - o En personnes à Montréal, dans un local de recherche de l'UQAM
 - o Par Zoom

Ou

Les entrevues seront enregistrées sur bande vidéo (avec l'option de fermer la caméra et ne conserver que l'audio si vous êtes plus à l'aise avec cette option)

- Répondre, dans le cadre de cette entrevue, à des questions à propos de votre expérience des services de counseling de carrière et si vous y avez rencontré des discriminations ;

Participation supplémentaire optionnelle

- Apporter des corrections, précisions ou ajouts au résumé des propos centraux émis lors de votre entrevue que vous recevrez par courriel

Avantages liés à la participation

Les avantages de participer à cette étude sont d'être entendu.e par rapport à votre expérience des services de counseling de carrière, des discriminations que vous avez pu y vivre et de faire part de vos recommandations de pistes de solution pour améliorer la situation. Ainsi, cela contribuera à dresser un portrait de la situation de la présence ou non de discriminations dans ces services de relation d'aide au Québec, ce qui fera progresser les connaissances scientifiques à ce sujet. Votre participation et les résultats de cette recherche pourraient aussi mener à des prises de conscience quant à la reproduction des systèmes d'oppression et des discriminations qui en découlent en counseling de carrière au Québec et contribuer à améliorer les connaissances pour augmenter leur caractère inclusif, ce qui pourrait donner lieu à des retombées positives dans les milieux de pratique.

De plus, les personnes participantes recevront une indemnité compensatoire.

Risques liés à la participation

Considérant que les sujets abordés dans le cadre des entrevues de cette recherche aborderont des sujets sensibles, cela pourrait vous amener à vous remémorer des expériences désagréables. Afin que vous puissiez recevoir de l'écoute active gratuitement, vous recevrez une liste avec les coordonnées de différentes ressources d'écoute sans frais que vous pourrez contacter si vous en ressentez le besoin.

Confidentialité

Vos informations personnelles ne seront connues que des chercheuses et ne seront pas dévoilées lors de la diffusion des résultats. Ces informations seront conservées dans un fichier Excel (protégé par mot clé) qui contiendra aussi votre numéro de personne participante de recherche qui sera utilisé comme seul mode d'identification par la suite. Deux copies sur disque dur externe et clé USB seront effectuées et la clé de codification sera conservée dans un fichier séparé protégé par mot de passe. Afin de protéger la confidentialité des renseignements recueillis, les données seront collectées à l'aide des plateformes sécurisées LimeSurvey et les entrevues transcrites seront numérotées et seules les chercheuses auront la liste des personnes participantes et du numéro qui leur aura été attribué. Les entrevues seront chiffrées pour assurer l'anonymat des personnes participantes et les données vidéo ou audio seront stockées de façon codées et protégées par mot de passe. Les enregistrements seront détruits dès qu'ils auront été transcrits et tous les documents relatifs à votre entrevue seront conservés sous clef durant la durée de l'étude. L'ensemble des documents sera détruit 5 ans après la dernière communication scientifique.

Participation volontaire et retrait

Votre participation est entièrement libre et volontaire. Vous pouvez refuser d’y participer ou vous retirer en tout temps sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de l’étude, vous n’avez qu’à aviser Isabelle Langlois verbalement ou par écrit ; toutes les données vous concernant seront détruites.

Indemnité compensatoire

Afin d’éviter que le travail émotionnel des populations marginalisées soit gratuit, une indemnité compensatoire de 75 \$ par personne par entrevue sera offerte.

Des questions sur le projet ?

Pour toute question additionnelle sur le projet et sur votre participation, vous pouvez communiquer avec les responsables du projet :

Isabelle Langlois (elle/she/her), *candidate à la maîtrise en counseling de carrière*, langlois.isabelle@courrier.uqam.ca

Patrizia Villotti, Professeure, Département d’éducation et pédagogie

Téléphone : (514) 987-3000 poste 5689

Courriel : villotti.patrizia@uqam.ca

Geneviève Sauvé, PhD (elle/she/her), Professeure régulière | Département d’éducation et pédagogie, UQAM

Téléphone : (514) 987-3000 poste 8946

Courriel : sauve.genevieve@uqam.ca

Des questions sur vos droits? Le Comité d’éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPÉ plurifacultaire) a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l’équipe de recherche au plan de l’éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la coordination du [insérer et conserver les coordonnées du CERPÉ plurifacultaire (cerpe-pluri@uqam.ca) ou du CERPÉ FSH (cerpe.fsh@uqam.ca).

Pour toute autre question concernant vos droits en tant que personne participante à ce projet de recherche ou pour formuler une plainte, vous pouvez communiquer avec le bureau de la protectrice universitaire de l’UQAM protectriceuniversitaire@uqam.ca; 514-987-3151.

Remerciements

Votre collaboration est essentielle à la réalisation de notre projet et l’équipe de recherche tient à vous en remercier.

Consentement

Je déclare avoir lu et compris le présent projet, la nature et l’ampleur de ma participation, ainsi que les risques et les inconvénients auxquels je m’expose tels que présentés dans le présent formulaire. J’ai eu l’occasion de poser toutes les questions concernant les différents aspects de l’étude et de recevoir des réponses à ma satisfaction.

Je, soussigné(e), accepte volontairement de participer à cette étude. Je peux me retirer en tout temps sans préjudice d’aucune sorte. Je certifie qu’on m’a laissé le temps voulu pour prendre ma décision.

Une copie signée de ce formulaire d’information et de consentement doit m’être remise.

Prénom Nom

Signature

Date

Engagement de la chercheuse

Je, soussigné(e) certifie

(a) avoir expliqué au signataire les termes du présent formulaire ; (b) avoir répondu aux questions qu’il m’a posées à cet égard ;

(c) lui avoir clairement indiqué qu'il reste, à tout moment, libre de mettre un terme à sa participation au projet de recherche décrit ci-dessus ; (d) que je lui remettrai une copie signée et datée du présent formulaire.

Prénom Nom

Date

Signature

APPENDICE E – QUESTIONNAIRE SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE

Forme : questionnaire en ligne avec la plateforme Lime Survey UQAM dont le lien sera envoyé par courriel aux personnes ayant retourné le formulaire de consentement signé par courriel.

Message d'accueil : Merci d'avoir accepté de participer à la recherche sur les expériences de discriminations vécues par des populations marginalisées dans des services de counseling de carrière. Afin de recueillir vos caractéristiques sociodémographiques, nous vous invitons à compléter le présent questionnaire.

Engagement de confidentialité : Les données recueillies par ce questionnaire sont confidentielles et ne seront utilisées que dans le cadre de la présente recherche portant sur les expériences de discriminations vécues par des populations marginalisées dans des services de counseling de carrière. Afin de protéger la confidentialité des renseignements recueillis, les données collectées à l'aide des plateformes sécurisées Lime Survey UQAM seront stockées de façon codées et protégées par mot de passe pour permettre de les conserver de façon confidentielle.

Numéro de la personne participante : Click or tap here to enter text.

Question 1 : Quel est votre âge? _____

Question 2 : Laquelle des options suivantes décrit actuellement le mieux votre genre?

- Homme
- Femme
- Identité autochtone ou culturellement spécifique (p. ex. bispirituel-le ou personne-aux-deux-esprits)
- Je préfère utiliser un autre terme (p. ex., genre fluide, non-binaire)
Veuillez préciser : _____
- Je préfère ne pas répondre

Question 3 : Diriez-vous que vous êtes une personne :

- Cisgenre
- Transgenre
- Je préfère utiliser un autre terme
Veuillez préciser : _____
- Je préfère ne pas répondre

Question 4 : Êtes-vous né·e avec une variation de vos caractéristiques physiques sexuelles?

Ceci est parfois appelé être intersexe ou avoir une différence de développement sexuel (difference in sex development ou DSD en anglais).

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Question 5 : Comment vous identifiez-vous?

- Exclusivement hétérosexuel-le
- Principalement hétérosexuel-le, occasionnellement lesbienne ou gai
- Principalement hétérosexuel-le, quelques fois lesbienne ou gai
- Bisexuel-le ou pansexuel-le
- Principalement lesbienne ou gai, quelques fois hétérosexuel-le
- Principalement lesbienne ou gai, occasionnellement hétérosexuel-le

- Exclusivement lesbienne ou gai
- Asexuel·le, non-sexuel·le
- J'utilise un terme différent ou de multiples termes: _____
- Je préfère ne pas répondre

Question 6 : Considérez-vous être en situation de handicap physique?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Question 7 : Considérez-vous avoir des limitations fonctionnelles en raison de capacités intellectuelles différentes ou d'une variabilité neurologique (par exemple comme personne autiste ou ayant un TDA(H) avec ou sans diagnostic)?

- Oui De quel ordre? _____ (question optionnelle)
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Question 8 : Considérez-vous avoir des limitations fonctionnelles en raison de troubles de personnalité ou de santé mentale (avec ou sans diagnostic)?

- Oui De quel ordre? _____ (question optionnelle)
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Question 9 : Êtes-vous né.e au Canada?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Question 10 : Quelle est votre origine ethnique? : Click or tap here to enter text.

- Je préfère ne pas répondre

Question 11 : Considérez-vous appartenir à une communauté autochtone, incluant les Premières Nations, les Métis et les Inuits:

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Question 12 : Quel est votre revenu annuel ?

- Moins de 32 000\$
- Entre 32 000 et 50 000\$
- Entre 50 000 et 75 000\$
- Entre 75 000 et 100 000\$
- Plus de 100 000\$
- Je préfère ne pas répondre

APPENDICE F – GUIDE D'ENTREVUE

Script d'introduction / Amorce (= questions 1)

Bonjour,

Merci d'avoir accepté de participer à cette entrevue semi-dirigée et de répondre à nos questions dans le cadre du projet de recherche « Exploration intersectionnelle des discriminations vécues par des populations marginalisées dans des services de counseling de carrière ».

Cette entrevue sera d'une durée d'environ 60 à 90 minutes et portera sur votre expérience comme personne cliente ayant reçu des services de counseling de carrière et étant affectée par au moins deux systèmes d'oppression tels que le racisme, le colonialisme, le patriarcat, le cissexisme ou la transphobie, l'hétérosexisme, le capacitisme et le classisme.

À cet effet, je vous invite à vous référer à la liste des différents positionnements en regard aux systèmes d'oppression analysés dans le cadre de cette recherche qui vous a été envoyée.

Si à tout moment vous avez un malaise par rapport à comment je m'adresse à vous, par rapport au contenu des questions ou par rapport à un terme utilisé, n'hésitez pas à m'en faire part et à me corriger. Aussi, sachez que vous avez le droit de ne pas répondre à une question si elle vous met mal à l'aise.

Si vous ne comprenez pas bien une question, n'hésitez pas à m'en faire part.

Engagement de confidentialité : Les données recueillies lors de ces entrevues sont confidentielles et ne seront utilisées que dans le cadre de la présente recherche portant sur les expériences de discriminations vécues par des populations marginalisées dans des services de counseling de carrière.

Les entrevues seront chiffrées pour assurer l'anonymat des personnes participantes et les données vidéo ou audio seront stockées de façon codées et protégées par mot de passe pour permettre de les conserver de façon confidentielle. Les données seront détruites cinq ans après la diffusion des résultats.

Questions d'entrevues semi-dirigées

1. Dans quel contexte avez-vous utilisé des services de counseling de carrière au Québec (préciser selon réponse au questionnaire d'éligibilité - comme des services de recherche d'emploi, d'information scolaire ou professionnelle ou encore de (ré)orientation, de (ré)insertion ou de (ré)adaptation en emploi)?

- a. Par exemple, pour quelle(s) raison(s) aviez-vous utilisé ces services ou quel(s) objectif(s) aviez-vous déterminé avec la personne professionnelle?

Quelles différences avez-vous remarquées, s'il y a lieu, entre votre positionnement [racial, d'origine ethnique ou culturelle, d'appartenance à une communauté autochtone, d'identité de genre, d'orientation sexuelle, de classe sociale, de revenu, de neurodiversité ou de situation de handicap – physique ou lié à un diagnostic ou trouble de santé mentale ou de personnalité]¹³ et celui de la personne professionnelle qui vous a accompagné (ou vous accompagne si la personne est encore en processus)?

S'il n'y en a aucune, passer à la question 5

2. Selon vous, comment ces différences ont-elles affecté vos interactions avec les personnes professionnelles dans le cadre des services reçus?
 - a. Par exemple, les personnes professionnelles comprenaient-elles adéquatement votre réalité?
Si non : Avez-vous dû expliquer certains concepts aux personnes professionnelles pour qu'elles soient en mesure de comprendre votre réalité?
 - b. Par exemple, avez-vous eu l'impression que les personnes professionnelles ont évité ou ignoré les différences propres à votre réalité?
 - c. Par exemple, avez-vous eu l'impression que les personnes professionnelles ont accordé trop d'importance aux différences propres à votre réalité (par exemple en posant des questions indiscretes non liées à l'objet des services reçus)?
3. S'il y a lieu, quelles discriminations¹⁴ liées à votre positionnement [racial, d'origine ethnique ou culturelle, d'appartenance à une communauté autochtone, d'identité de genre, d'orientation sexuelle, de classe sociale, de revenu, de neurodiversité ou de situation de handicap – physique ou lié à un diagnostic ou trouble de santé mentale ou de personnalité]¹⁵ jugez-vous avoir rencontrées dans le cadre des services reçus?

¹³ Voir la liste des différents positionnements qui vous a été remise

¹⁴ La discrimination réfère à une distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un des 14 motifs interdits par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (race, couleur de peau, sexe, identité ou expression de genre, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale et handicap) et ayant pour effet de d'empêcher ou de compromettre l'exercice d'un droit ou d'une liberté (CDPDJ, 2021). Elle peut être directe, lorsqu'une règle ou pratique est appliquée différemment pour une personne en raison de son appartenance à un groupe visé par la Charte ou indirecte, lorsque l'application d'une pratique ou d'une règle est la même pour tout le monde, mais que cela a une conséquence discriminatoire à l'égard d'un ou de plusieurs groupes (CDPDJ, 2021).

¹⁵ Voir la liste des différents positionnements qui vous a été remise

- a. Par exemple, des préjugés portés par les personnes professionnelles, un manque de respect de leur part, des attitudes négatives envers la différence, des commentaires déplacés, des formulaires inadaptés, un refus de service, etc.?
S'il n'y en a aucune, passer à la question 9
 - b. Pouvez-vous nous en donner des exemples en racontant l'expérience de discrimination qui vous a le plus marqué?
4. S'il y a lieu, quel(s) a(ont) été l'impact(s) de cette ou ces expérience(s) de discrimination
- a. Pour vous?
 - b. Sur vos interactions avec les personnes professionnelles dans le cadre des services reçus?
 - i. Avez-vous fait part à la personne professionnelle de votre perception de discrimination?

Si oui, comment cela a été reçu? Considérez-vous que le fait de le nommer a changé quelque chose dans la relation? Pour les services?
 - c. Sur l'atteinte de votre ou vos objectifs recherchés en utilisant des services de counseling de carrière?
5. S'il y a lieu, comment cette prestation de service aurait dû se dérouler selon vous pour amoindrir ou éviter cette ou ces expérience(s) de discrimination?
- a. Par exemple, quels comportements et attitudes seraient à privilégier par les personnes professionnelles?
6. S'il y a lieu, avez-vous d'autres pistes de solution à proposer pour rendre les services de counseling de carrière plus inclusifs¹⁶ aux populations marginalisées?
7. Avez-vous d'autres commentaires ou éléments à nous partager?

¹⁶ La notion d'inclusion provient, pour sa part, des perspectives de justice sociale et réfère à la participation de tous les membres d'une société leur permettant d'atteindre leur plein potentiel. Elle demande un effort conscient pour la création d'environnements accueillants et respectueux où toutes les personnes sont respectées de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités. À l'échelle organisationnelle, l'inclusion exige d'identifier et de supprimer les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) (Arthur et al., 2009; Université du Québec à Montréal (UQAM), s. d.).

Message de fin : Merci d'avoir répondu à nos questions dans le cadre de cette entrevue semi-dirigée dans le cadre de votre participation au projet de recherche sur les expériences de discriminations vécues par des populations marginalisées dans des services de counseling de carrière. Comme nous avons abordé des sujets sensibles au courant de cette entrevue, vous recevrez aujourd'hui un courriel avec une liste d'organismes offrant de l'écoute sans frais que vous êtes invité.e.s à consulter si vous en ressentez le besoin.

Question : Acceptez-vous d'être recontactées par courriel pour donner votre appréciation de l'interprétation des résultats préliminaires de cette recherche?

- Oui
- Non

Question : Souhaitez-vous recevoir par courriel les faits saillants de cette recherche lorsqu'ils seront diffusés ?

- Oui
- Non

APPENDICE G – LISTE DES DIFFÉRENTS POSITIONNEMENTS EN REGARD AUX SYSTÈMES D’OPPRESSION ANALYSÉS DANS LE CADRE DE CETTE RECHERCHE

- Positionnement racial



- Origine ethnique ou culturelle
- Appartenance à une communauté autochtone



- Identité de genre



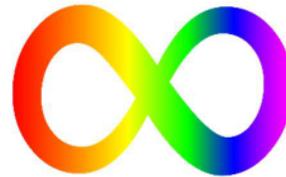
- Orientation sexuelle



- Classe sociale ou revenu



- Neurodiversité



- Situation de handicap – lié à un diagnostic ou trouble de santé mentale ou de personnalité
- Situation de handicap – physique

APPENDICE H - RESSOURCES D'ÉCOUTE SANS FRAIS

Considérant que les sujets abordés dans le cadre des entrevues de cette recherche aborderont des sujets sensibles, voici les coordonnées de différentes ressources d'écoute sans frais que vous êtes invité.e.s à contacter si vous en ressentez le besoin.

- **Centre d'écoute et de référence de l'UQAM :** <https://ecoute.uqam.ca/>
Service d'écoute confidentiel, anonyme, gratuit et sans rendez-vous
Nous offrons un service d'écoute, face à face ou par téléphone, gratuit, anonyme, confidentiel et sans rendez-vous. Le Centre est un milieu accueillant où toute personne qui en ressent le besoin peut être écoutée et renseignée. Dans un climat d'ouverture propice à la confiance, la personne est écoutée dans le respect de son rythme, de ses émotions, de ses valeurs, de ses propres choix et de son projet de vie.
Nous appeler : (438) 796-8701
Nous envoyer un courriel : centre_ecoute@uqam.ca
Nous écrire sur Messenger : @centre.ecoute (www.facebook.com/centre.ecoute)
- **Ligne d'écoute Inter-ligne :** <https://interligne.co/>
Par notre service d'aide et de renseignements disponible 24 heures par jour, nous offrons un **soutien aux personnes LGBTQ+**, aux proches et au personnel de différents milieux.
LIGNE D'ÉCOUTE - 514 866-0103 - (Montréal) - 1 888 505-1010 - (sans frais)
CLAVARDAGE ET TEXTO : 1 888 505-1010
aide@interligne.co
- **Ligne d'écoute d'espoir pour le mieux-être pour les peuples autochtones :**
<https://www.espoirpourlemieuxetre.ca/>
La Ligne d'écoute d'espoir pour le mieux-être est accessible à tous les Autochtones du Canada. Les conseillers expérimentés et sensibilisés aux réalités culturelles peuvent être joints par téléphone et par clavardage en ligne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.
Les services d'appels et de clavardage sont disponibles en français et en anglais. Le soutien téléphonique est également offert sur demande en :
 - cri;
 - ojibwé (anishinaabemowin);
 - inuktitut(Remarque : Puisque les services de soutien en cri, en ojibwé et en inuktitut ne sont pas disponibles en tout temps, vous devrez peut-être appeler pour savoir quand une personne parlant une de ces langues sera disponible.)

Besoin d'aide ?



Clavardez en ligne

Appelez-nous au 1-855-242-3310

- **Centre d'intervention de crise Tracom :** <https://www.tracom.ca/>
Nous offrons des services d'intervention de crise 24/7, sans frais, confidentiels et bilingues.

Besoin d'aide pour vous ou un proche ?

Sentiments de confusion

Anxiété

Détresse

Idées suicidaires

514-483-3033

APPENDICE I - MODÈLE DE COURRIEL DE NON-PARTICIPATION

Bonjour,

Vous avez démontré votre intérêt à participer à la recherche sur les expériences de discriminations vécues par des populations marginalisées dans des services de counseling de carrière. Nous tenons à vous en remercier. Cependant, votre candidature n'a pu être retenue, soit parce que vous ne remplissez pas les critères de sélection de l'étude (avoir 18 ans ou plus et avoir utilisé des services de counseling de carrière au Québec dans les trois dernières années) ou parce que nous avons déjà recruté un nombre suffisant de personnes affectées par les mêmes systèmes d'oppression que vous. Nous regrettons donc de vous informer que vous ne serez pas contacté.e.s pour la tenue d'une entrevue. Si vous souhaitez tout de même recevoir les faits saillants de cette recherche lorsqu'elle sera terminée, veuillez nous en faire part en répondant à ce courriel.

Bonne suite et au plaisir de collaborer avec vous à une autre occasion,

Isabelle Langlois, *elle / her / she*
Université du Québec à Montréal
langlois.isabelle@courrier.uqam.ca

APPENDICE J - CODEBOOK

Codes

Nom	Description
Crainte discrimination	
Crainte dévoilement involontaire	Crainte de faire "outer" son identité (diagnostic, genre, etc.) sans le consentement
Crainte qu'accent soit trop sur différence	
Étiquetage - préjugés	
Discrimination	Dans les services de counseling de carrière
Commentaires ou questions inapproprié.e.s	
Incapacité d'avoir accès aux services	
Inflation - accent trop grand mis sur différence alors que ce n'est pas pertinent	
Invalidation - pas être cru - pris au sérieux	
Jugement - préjugés	
Malaises - inconforts	
Manque compréhension - expérience - connaissances	
Mégenrage	
Règles rigides discriminatoires	
Traitement différent en raison identité	
Utilisation du mauvais nom	(morinomer)
Capacitiste	
Cissexiste	
Classiste	
Raciste	
Sexiste	

Nom	Description
Impact	Impact des discriminations dans les services de counseling de carrière.
Émotions négatives	
Difficulté SM	
Fardeau de l'éducation	Personne marginalisée se retrouve en position de devoir éduquer la personne professionnelle
Manque confiance envers personne professionnelle	
Retrait ou fin prématurée des services	
Services non adaptés - non utiles	* Parfois = impact, MAIS parfois = la discrimination comme telle... + inclut le sentiment de perdre son temps
Piste solution	
Adapter l'intervention et les services	
Adapter monde du travail (programmes, etc.)	Nécessité d'adapter le monde du travail, soit par des programmes d'employabilité ou autres ou des adaptations en milieu de travail, comme du travail à temps partiel
Assumer rôle d'encouragement comme personne professionnelle DDC	
Éducation - sensibilisation pour contrer discrimination	Dont lutte aux préjugés et contre la stigmatisation
Éducation par personnes concernées	
Former et embaucher plus de professionnel.le.s diversifié.e.s	
Ne pas banaliser ou invalider le vécu des personnes marginalisées	
Ne pas trop mettre l'accent sur les différences	
Prioriser le bien-être des personnes	(vs capitalisme et productivité par exemple)