

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES MUSULMANES FACE À LA DISCRIMINATION AU QUÉBEC :  
MYTHE OU RÉALITÉ?

MÉMOIRE  
PRÉSENTÉ  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN ADMINISTRATION DES AFFAIRES

PAR  
FATIHA EDDAIMI

SEPTEMBRE 2012

# 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.01-2006). 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

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué à ce travail et qui m'ont supportée depuis le début de mon parcours académique.

Tout d'abord, je tiens à exprimer ma gratitude à mon directeur de mémoire Angelo Soares. Il m'a soutenue tout au long de ce travail d'une part par ses conseils avisés et son sens d'expertise et, d'une autre part, par sa patience, son soutien moral et ses encouragements continus.

Je remercie toutes les participantes immigrantes musulmanes qui ont accepté de m'accorder un peu de leur temps et de partager leurs propres expériences pour la réalisation de ce travail. Je remercie aussi les personnes qui m'ont mise en contact avec les participantes et qui ont été une référence pour moi.

Je désire, par le présent travail, adresser un remerciement spécial à mes parents. À mon cher père, je le remercie d'avoir cru en moi et de m'avoir poussée à aller au-delà des études de premier cycle. Son rêve était toujours de me voir porter la toge et je pense, par la finalisation de ce travail, que je vais lui offrir le meilleur cadeau qu'il attend depuis toujours. À ma mère qui m'a encouragée même avant d'entamer ce projet de recherche, tout au long de mes études, dans mon pays et ici, elle était toujours présente pour moi. Par le présent travail, j'honore sa patience et son sacrifice.

Je tiens à souligner le support de mon mari. Je le remercie de son encouragement et de sa foi en moi. Il était toujours là pour me remonter le moral et me soutenir à des moments où j'en avais vraiment besoin.

## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS .....	iii
TABLE DES MATIÈRES.....	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	vii
RÉSUMÉ.....	VIII
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I	
CONTEXTE THÉORIQUE.....	3
1.1 Les définitions.....	3
1.1.1 La discrimination.....	3
1.1.2 Le stigmatisme.....	14
1.1.3 Le racisme.....	19
1.2 L'islamophobie.....	21
1.3 Le hijab dans le Coran.....	23
1.4 Le hijab en France et au Québec.....	25
1.5 Le cadre conceptuel.....	29
1.6 La problématique.....	30
CHAPITRE II	
CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	31
2.1 L'objectif de la recherche.....	32
2.2 La recherche qualitative.....	32
2.3 L'échantillon.....	32
2.3.1 Les caractéristiques des participantes.....	33
2.3.2 Le recrutement des participantes.....	34
2.4 Collecte de données.....	35

2.4.1	L'instrument de recherche .....	35
2.4.2	Le déroulement des entrevues .....	37
2.5	L'analyse des données.....	38
CHAPITRE III		
ANALYSE DES ENTREVUES.....		
3.1	Le profil des participantes .....	41
3.2	Les raisons d'immigration.....	44
3.3	Le premier travail : moyen d'intégration et de survie .....	45
3.4	Le retour aux études .....	46
3.5	La stratégie de recherche d'emploi .....	48
3.6	L'expérience canadienne.....	49
3.7	La conciliation travail-famille.....	50
3.8	Les situations de discrimination .....	51
3.9	Les moyens pour faire face à la discrimination.....	56
3.10	Les conséquences de la discrimination .....	59
3.11	La méconnaissance du thème stigmatisation.....	60
3.12	L'exotisme et la méconnaissance de la religion.....	62
3.13	Le partage ente les deux cultures (nous/eux) .....	64
3.14	Avenir de la femme immigrante.....	65
3.15	Les pistes pour les nouvelles arrivantes .....	67
3.16	Les similitudes et les différences entre les femmes voilées et non voilées .....	70
CHAPITRE IV		
DISCUSSION DES RÉSULTATS .....		
CONCLUSION .....		
ANNEXE A		
LES CARACTÉRISTIQUES DES PARTICIPANTES .....		
ANNEXE B		
LA LISTE DES ASSOCIATIONS MUSULMANES À MONTRÉAL.....		

ANNEXE C LA PUBLICATION .....	92
ANNEXE D LE GUIDE DE L'ENTREVUE.....	94
ANNEXE E LE FORMULAIRE DE CONSENTEMENT .....	98
ANNEXE F LA GRILLE D'ANALYSE.....	102

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau		Page
3.1	Profil des femmes non voilées.....	42
3.2	Profil des femmes voilées.....	43
3.3	La formation des femmes interviewées.....	48
3.4	Les femmes voilées versus les non voilées: similitudes et différences.....	70
A.1	Les caractéristiques des participantes.....	89
B.1	La liste des associations musulmanes à Montréal.....	91
F.1	Grille d'analyse.....	103

## RÉSUMÉ

Plusieurs recherches ont été faites sur la femme et la discrimination. Cependant, aucune recherche n'a donné la chance aux femmes immigrantes musulmanes de s'exprimer et de nous raconter leur vécu dans le processus de recherche d'emploi.

La présente recherche a comme objectif d'explorer la discrimination des femmes maghrébines immigrantes musulmanes, avec ou sans voile, dans le processus de recherche d'emploi au Québec. Nous voulons par le présent travail connaître le discours des femmes immigrantes et non pas juste ce que rapportent les médias.

En faisant appel à une démarche qualitative et exploratoire, nous avons collecté des informations sur la manière dont les personnes immigrantes musulmanes trouvent un emploi et quels sont les obstacles rencontrés par chacune d'entre elles. À partir de dix entrevues semi-dirigées faites avec des musulmanes immigrantes (cinq voilées et cinq non voilées), nous avons étudié le parcours de chacune de nos participantes lors de la recherche d'emploi. Nous avons observé les techniques utilisées pour trouver un emploi et les difficultés rencontrées pour chaque groupe.

Notre étude nous a permis de dévoiler la discrimination vécue par nos participantes surtout celles qui portent le voile. Cependant, nos résultats ne concernent que la population choisie dans cette recherche.

**Mots-clés:** immigrant, musulman, islamophobie, voile, emploi, discrimination

## INTRODUCTION

Après les attentats du 11 septembre 2011, l'Observatoire des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC) a procédé à des analyses et recherches sur les réactions anti-islamiques dans les 15 États membres de l'Union européenne afin de voir s'il y avait des attitudes négatives envers les musulmans et leur religion. Cette étude montre que les communautés islamiques ainsi que d'autres groupes minoritaires sont devenus des cibles suite aux attentats tragiques aux États-Unis. Dans la plupart des États membres, des actes de violence et d'agression ont été relevés envers les musulmans en général et envers les femmes musulmanes ou autres personnes qui ont un «look» de musulmans ou d'origine arabe en particulier (Allen et Nielsen, 2002).

Ramberg (2004) avance que l'islamophobie, qui est une peur ou une vision altérée par les préjugés de l'islam et des musulmans, n'est pas un sentiment marginal. Elle est enracinée dans différentes formes de préjugés raciaux et de discrimination. De nombreuses communautés musulmanes en Europe vivent cette islamophobie. Celle-ci se traduit par des actes quotidiens de racisme et de discrimination ou de manifestations plus violentes. Elle a des effets négatifs sur les personnes à savoir une faible estime de soi. L'islamophobie sur les femmes produit de la discrimination dans des domaines comme l'emploi, l'éducation et le sport.

Le phénomène de «la discrimination religieuse» a toujours existé, mais il s'est accentué suite aux événements du 11 septembre. Entre 1990 et 2002, dans la majorité des États (175) du monde, on assiste à une progression de la discrimination religieuse (Fox, 2007).

La discrimination raciale, ethnique et religieuse touche les minorités ethniques et religieuses. La couleur de la peau, les compétences linguistiques, la tenue vestimentaire et les symboles liés à la confession et à l'identité (foulard, kirpan, turban, longue barbe, etc.) sont des raisons qui rendent les minorités ethniques et religieuses vulnérables à la discrimination.

Par ailleurs, le degré de visibilité joue un rôle dans la discrimination (Liegl, Perching et Weyss, 2004).

La présente étude s'inscrit dans le même champ d'intérêt que celle citée ci-dessus. Toutefois, l'objectif de notre recherche vise à explorer l'existence de la discrimination des femmes magrébines immigrantes musulmanes dans leur processus de recherche d'emploi. Il s'agit de comprendre, à partir du vécu de ces femmes, si le hijab constitue une barrière à l'emploi. Les candidates auront la possibilité de s'exprimer librement en partageant avec nous leurs expériences personnelles.

Notre recherche vise à explorer le vécu des candidates en termes de discrimination durant le processus de recherche d'emploi. En d'autres termes, nous cherchons à relever les difficultés et les obstacles rencontrés par nos candidates pour trouver un emploi. La réalisation de notre objectif passe par l'adoption d'une enquête de terrain de type qualitatif en utilisant des entretiens semi-directifs. Dix femmes ont été interviewées. Cinq femmes immigrantes musulmanes portent le voile comme identificateur visuel de leur religion et les cinq autres ne le portent pas.

Notre projet d'étude comprend quatre volets. Le premier chapitre nous donne une idée sur l'état de la revue de littérature sur le principal élément de notre recherche qui est la discrimination, ses formes et ses théories, ainsi que d'autres concepts qui s'y rattachent notamment la stigmatisation et le racisme. Par la suite, nous aborderons l'islamophobie comme phénomène, nous présenterons l'origine du voile dans la religion musulmane ainsi que les différents types de voile. La dernière partie de ce chapitre sera réservée à présenter le cas de la France et du Québec en ce qui concerne le dossier du voile.

Dans le second chapitre de notre étude, nous démontrerons la raison du choix de la méthode qualitative et exploratoire comme méthodologie de recherche. Le chapitre qui suivra aura pour objectif d'analyser les entrevues en se basant sur les résultats tirés des réponses des personnes interviewées. Au chapitre quatre, il sera question d'interpréter les résultats pour relever les éléments constituant les barrières à l'emploi pour les femmes musulmanes immigrantes. Finalement, la conclusion présentera les limites de notre étude ainsi que la proposition d'autres pistes pour de futures recherches.

## CHAPITRE I

### CONTEXTE THÉORIQUE

Ce premier chapitre présente les fondements théoriques sur lesquels se base cette recherche. Il se divise en trois sections : la première section présente les définitions des principaux thèmes de notre étude à savoir : (1) la discrimination, ses théories et ses formes et une présentation des différentes études sur le cas de la discrimination en emploi; (2) la stigmatisation; (3) le racisme. La seconde section mettra de la lumière sur la notion de l'islamophobie. Ensuite, nous présenterons le hijab dans le Coran pour enfin conclure avec le cas du hijab en France et au Québec.

#### 1.1 Les définitions

##### 1.1.1 La discrimination

Selon Allport (1954), la discrimination est un comportement négatif injustifié et sélectif envers les membres d'un groupe ciblé. Ce comportement vise à nier l'égalité de traitement de l'individu ou du groupe visé.

La discrimination se présente comme :

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur un des motifs ou critères illicites énumérés à l'article 10 de la charte des droits et libertés de la personne et a pour effet de réduire ou de compromettre le droit de l'égalité dans la connaissance et l'exercice des droits et libertés de la personne. (Mutoo, 2001)

L'article 10 de la charte québécoise stipule que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur un motif de discrimination comme des motifs traditionnels, tels l'origine ethnique, le sexe ou la religion, et d'autres motifs plus modernes comme la condition sociale, les convictions politiques, la grossesse.

Par ailleurs, la Cour suprême du Canada définit la discrimination comme :

Une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société.

Cette définition montre qu'un individu ou un groupe se voit privé d'une égalité à cause d'un critère illicite de distinction (Helly, 2004).

La discrimination est un comportement négatif envers des membres de groupes vis-à-vis desquels on a des préjugés (Renaud, Germain et Leloup, 2004). Le préjugé représente une attitude négative ou une prédisposition, envers des membres d'un groupe, à adopter un comportement négatif découlant d'une généralisation erronée et rigide (Bourhis et Leyens, 1999). Le préjugé peut être exprimé par de l'inconfort envers les personnes ciblées, de la méfiance, de la peur, du dégoût et de l'hostilité. Il peut être également exprimé par des comportements verbaux et non-verbaux exprimant l'hostilité, racisme et discrimination (Ammon, Dittmar et Mattheier, 1987).

La discrimination découle de la crainte de l'autre et des préjugés et provoque ainsi des injustices et des souffrances. Il existe de l'ignorance et de la mauvaise foi vis-à-vis de tout ce qui paraît différent. Elle dépend de certains facteurs complexes comme des facteurs psychologiques (stéréotypes), éducationnels (la sous-évaluation des diplômes) et économiques (les pratiques d'emploi) (Bosset, 1989).

Discriminer c'est d'abord faire une distinction injustifiée fondée sur des motifs interdits, tels que le sexe, l'origine ethnique ou raciale, l'âge, l'handicap, l'orientation sexuelle, etc. (Makkonen, 2003).

Akoun et Ansart (1999, p.78) considèrent le fait de discriminer comme une :

Action de séparer, de distinguer des individus ou des groupes selon des critères sociaux particuliers. Le terme est le plus souvent utilisé pour désigner les formes de distinction négative, le racisme, par exemple, par lequel, les individus sont désignés selon leurs traits corporels et stigmatisés péjorativement. [...] L'étude des conflits dans les sociétés colonisées et dans les sociétés industrielles a conduit à situer les discriminations dans les rapports de pouvoir et de domination et à les rapporter à ces situations.

#### 1.1.1.1 Les théories de la discrimination

Comme nous nous intéressons à la discrimination au travail, nous proposons de présenter les théories de discrimination regroupées en deux catégories. La première théorie est fondée sur des préférences discriminatoires (le «goût» pour la discrimination). Elle a été développée par Gary Becker (1957). La seconde théorie tient son origine des travaux d'Edmund Phelps (1972) et explique la discrimination en termes de croyance.

- **La théorie en termes de goût :** L'économiste Gary Becker a intégré pour la première fois le goût pour la discrimination comme une variable personnelle à l'analyse du fonctionnement du marché du travail. En fait, les employeurs expriment leur volonté de ne pas être en contact avec des membres appartenant à des minorités visibles. Ils ne veulent pas se mélanger avec des personnes pour lesquelles ils ont des jugements négatifs.

L'auteur répartit la théorie de discrimination en termes de goût sur trois niveaux :

- **Le goût des employeurs :** Le goût pour la discrimination provient uniquement de la volonté des employeurs et se matérialise par le refus d'embaucher des minorités.

- Le goût des employés : Le goût pour la discrimination vient des employés qui expriment une volonté de ne pas vouloir travailler avec des gens qui ne leur ressemblent pas.
- Le goût des consommateurs : Il y a des entreprises dont la survie dépend de la présence des clients. Ces derniers peuvent jouer un rôle dans les décisions d'embauche des candidats. Les clients ne veulent pas être servis par un certain groupe d'individus et de ce fait contribuent au phénomène de discrimination.

Les trois agents : employeurs, employés et consommateurs sont prêts à renoncer à une partie de leurs revenus dans le but de ne pas avoir de contacts avec des individus appartenant à des minorités (Garner-Moyer, 2003).

- **La théorie en termes de croyance** : l'origine de la discrimination découle des croyances que certains individus attribuent à des sous-catégories. La discrimination sur la base des croyances peut être expliquée principalement par le manque d'information objective et fiable sur les candidats des minorités visibles. Les employeurs développent alors des croyances puisqu'ils ne peuvent juger les éléments invisibles comme la compétence, la loyauté et autres. Ils s'orientent vers des paramètres visibles comme la race, la religion, l'orientation sexuelle (Garner-Moyer, 2003).

#### 1.1.1.2 Les formes de discrimination

Cette partie vise à illustrer la variabilité des formes de discrimination ainsi que leur définition. Plusieurs recherches s'accordent sur l'existence des formes de discrimination suivante : discrimination directe, indirecte, systémique, institutionnelle, structurelle et individuelle.

- **La discrimination directe** : pratique sociale se basant sur une caractéristique personnelle d'un individu et qui a comme résultat le déni de traitement égal en matière d'éducation, d'emploi, d'accès aux services publics et le déni de l'exercice des droits de la personne (Labelle, 2006).

Elle se produit lorsque les actions et l'intention de l'acteur sont claires et identifiables. Ce type de discrimination appelée aussi traditionnelle ou classique est vu comme une ancienne forme du racisme. Elle vise à créer et à garder une supériorité en usant du pouvoir sur l'individu ou le groupe ciblé (Murrell, 2000).

Elle se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, la personne est traitée de façon moins favorable qu'une autre personne (Garner-Moyer, 2003).

La discrimination est directe «lorsqu'il est ostensiblement fait application d'un critère de distinction prohibé» (Garonne, 1994, p. 426). Lorsque les règles, pratiques ou politiques excluent ou favorisent expressément certains individus parce qu'ils appartiennent à un groupe spécifique (BIT 2007).

La discrimination directe se produit si une personne est traitée, dans le présent, le passé ou même le futur de manière moins favorable qu'une autre personne (Liegl, Perching et Weyss, 2004) et avec différence de traitement fondée sur un motif tel que la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique, qui manque de justification objective et raisonnable (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, 2003).

- **La discrimination indirecte :** mesure qui produit un effet inégalitaire pour un individu, un groupe ciblé selon un critère illicite (Helly, 2004). L'origine de ce type de discrimination est une règle ou une pratique qui paraît neutre, mais qui produit dans la réalité l'exclusion des membres de certains groupes en raison d'une caractéristique reconnue chez les membres de ce groupe (Garner-Moyer, 2003).

Elle se produit lorsqu'un facteur apparemment neutre (une disposition, un critère ou une pratique) ne peut être respecté aussi facilement par des personnes appartenant à un groupe distingué par un motif tel que la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique, ou désavantage ces personnes, sauf si ce facteur a une justification objective et raisonnable (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, 2003).

- **La discrimination systémique** : type de discrimination qui a lieu lorsqu'un système a « une vision discriminante des fonctions occupées par les hommes et les femmes dans le cas de la discrimination de genre » (Garner-Moyer, 2003).

Selon Chicha-Pontbriand (1989) le caractère systémique dérive d'une «situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulues ou non, sur les membres du groupe».

Selon Helly (2004), la discrimination systémique a augmenté depuis 20 ans. Elle trouve son origine dans des pratiques comme le refus d'embauche et de promotion, des exigences supérieures et une rémunération plus faible pour les groupes minoritaires ethniques.

- **La discrimination institutionnelle** : lois et mesures qui ont pour résultat l'exclusion de personnes de façon intentionnelle à jouir d'un droit alors que d'autres l'ont (Helly, 2004).

Ce type de discrimination est pratiqué par les pouvoirs publics et les organisations. Elle est liée aux structures et aux mécanismes, rôles et fonctions pratiqués au sein des institutions (Liegl, Perching et Weyss, 2004).

Elle découle du fonctionnement de l'institution elle-même. En fait, une institution fait un traitement identique vis-à-vis d'un public homogène et, de ce fait, peut entraîner l'exclusion de certaines personnes (ex. : handicapés) (Garner-Moyer, 2003).

- **La discrimination structurelle** : déterminée par les conditions du cadre juridique mis en place (Liegl, Perching et Weyss, 2004).

La discrimination structurelle est inhérente à des modèles sociaux, structures institutionnelles et constructions juridiques qui reflètent et reproduisent des pratiques et des résultats discriminatoires (BIT, 2007).

- **La discrimination individuelle<sup>1</sup>** : elle se compose par d'actes faits par les membres d'un groupe dominant et qui peuvent nuire au groupe mineur.

« Individual discrimination consists of one-on-one acts by members of the dominant group that harm members of the subordinate group or their property » (Carmichael et Hamilton, 1967. p.290-305).

Au Canada, il y a une certaine diversité d'approches en ce qui concerne les lois interdisant la discrimination. Les éléments mentionnés, et qui sont explicites, portent sur des critères de distinction interdits et le domaine d'application du droit de l'égalité. Au Québec, les dispositions de la charte ne mentionnent pas la discrimination indirecte. En fait, l'article 10 de la charte québécoise présente des termes d'une manière générale sans présenter la discrimination indirecte. La discrimination indirecte est difficile à prouver car elle ne découle pas d'une différence de traitement apparente. Il faut voir l'acte ou le comportement qui donne lieu à la discrimination. Dans le cadre de l'emploi, les sources de discrimination indirecte peuvent être : les règlements internes, les directives, les politiques, les obligations intégrés dans les contrats (Bosset, 1989).

Les types de discriminations vus jusqu'à présent relèvent de la discrimination négative. Il existe le concept de la discrimination positive. Dans la présente étude, nous allons uniquement présenter sa définition sans pour autant nous y intéresser. En fait, la discrimination positive est le traitement différencié de ceux qui sont différents. Elle peut être définie comme l'instrument clé d'une politique de rattrapage entre différents groupes ayant comme objectif une égalité de fait ou assurer aux membres des groupes désavantagés une véritable égalité des chances. Il s'agit de « l'instauration d'un véritable traitement préférentiel » pour comprendre une égalité inégale (Gwénaele, 2004).

#### 1.1.1.3 La discrimination en emploi

En général, la discrimination a lieu lorsque le principe d'égalité de traitement entre les individus est remis en cause de façon tacite ou explicite. Plus spécifiquement, parler de la

---

<sup>1</sup> Les traductions sont libres de l'auteur.

discrimination au travail (à l'embauche) implique que les critères qui sont mis en place ont comme résultat d'avantager une candidature au détriment d'une autre (Bataille, 1997).

La discrimination en emploi est un traitement défavorable où la race, la couleur, l'origine, le sexe, l'âge, la religion, l'incapacité physique ou psychologique de l'employé constituent des facteurs qui limitent les opportunités au travail et à l'avancement de carrière (Delahunty, 2000). Dans le cadre de l'emploi, on parle de discrimination directe lorsqu'on note « un comportement volontaire motivé par des préjugés envers un ou plusieurs groupes donnés ». Elle est indirecte lorsque les intentions de l'employeur n'ont pas de valeur. Ce qui importe le plus ce sont les conséquences sur les membres du groupe ciblé (Mutoo, 2000). Selon ce même auteur, il existe trois formes communes de discrimination sur le marché de l'emploi : (1) refuser de faire travailler des femmes ou des minorités visibles alors qu'ils sont qualifiés pour ce genre d'emploi; (2) leur permettre de travailler, mais avec un salaire faible; (3) leur exiger de qualifications supérieures

Selon Liegl, Perching et Weyss (2004), parmi les personnes les plus vulnérables à la discrimination raciale, on trouve les membres de minorités ethniques et religieuses. La discrimination peut se manifester à différentes étapes dans les processus relatifs au marché de l'emploi tels que : le processus de recrutement et le processus de sélection.

- **Le processus de recrutement** : Le processus de recrutement se base sur les trois méthodes suivantes : (1) le recrutement interne qui est préféré aux autres choix de recrutement. Ceci implique que les nouvelles recrues seront des amis et des contacts de personnes qui travaillent déjà dans l'organisation. La composition ethnique du personnel en place se reproduit; (2) les annonces d'offre d'emploi renferment des critères qui souvent présentent de la discrimination directe (ex : mention comme autochtone seulement) ou indirecte (maîtrise de la langue); (3) les agences de placement, en respectant les souhaits de leurs clients, sont susceptibles de produire une portion de la discrimination. Parfois les entreprises ne voudront pas engager des gens non autochtones par exemple et vont bien le préciser à leurs agences. Ces dernières, dans leur recherche du meilleur profil, vont exclure tous ceux et toutes celles qui ne répondent pas à la caractéristique demandée.

- **Le processus de sélection** : Le plus souvent les processus de sélection ne sont pas encadrés par des normes. Dans le cas même où il existe des normes, elles peuvent avoir comme effet l'exclusion d'une partie des membres des groupes vulnérables pour accéder à un poste donné.

Plusieurs études s'accordent sur le fait que les personnes en quête d'emploi appartenant à une minorité visible sont parfois discriminées et ce dès les premières phases de recherche d'emploi (phase de recrutement ou lors d'une entrevue) en raison de leurs noms ayant une consonance étrangère (Blain, 2005 ; Comité averseur-jeunes, 2004; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2008).

Le terme de minorité est une « Appellation générique regroupant les immigrés, les personnes nées dans les départements d'Outre-mer (DOM) et les personnes qui en sont les fils ou les filles »<sup>2</sup>.

Bertrand et Mullainathan (2004) ont fait une étude pour expérimenter la perception de la race par l'utilisation des noms fictifs. Il existe des noms qui semblent être attribués à des blancs comme Emily et Grey et d'autres qui concordent avec des personnes noires ou d'origine maghrébine comme Lakisha ou Jamal. Les résultats montrent que pour deux individus identiques lors d'une recherche d'emploi, celui avec un nom afro-américain va recevoir moins de réponses pour une entrevue que celui qui a un nom avec une consonance renvoyant à une race blanche. L'étude montre que les employés se basent sur la race pour évaluer les C.V. qu'ils traitent. Il existe donc une inégalité raciale considérable entre les Américains blancs et les Afro-américains africains sur le marché de travail. En fait, les candidats qui portent un nom qui laisse croire qu'ils sont des Américains blancs reçoivent 50% plus de retour d'appels pour passer des entrevues que ceux qui ont un nom inspirant une origine américaine africaine.

Amadiou (2004) a fait une étude sur la discrimination par le biais de l'Observatoire de discrimination en utilisant le test de discrimination. Notons d'une part que l'Observatoire de

---

<sup>2</sup> [http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/doc1\\_13080\\_900220172.pdf](http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/doc1_13080_900220172.pdf) Consulté le 07 juin 2011 à 12h30.

discrimination a pour objectif de dévoiler les pratiques de discrimination au public français. D'autre part, le test de situation est un outil d'enquête qui a pour but de repérer l'existence des pratiques de discrimination. Il vise à relever les différences entre des personnes dites de référence et d'autres susceptibles de faire objet de discrimination en raison de différents critères comme l'âge, le sexe, la couleur, la religion, la race, d'handicap ou autres. Dans cette étude, il s'agit d'envoyer deux C.V. en réponse à une offre d'emploi. Les deux curriculum vitae différents par la variable à tester. Les candidats qui ont reçu des réponses positives (convocation pour une entrevue d'embauche) sont les candidats de référence (75 réponses), en seconde place, suivent les femmes (69 réponses). Les candidats qui ont reçu le moins de réponses sont les plus âgés (20 réponses), d'origine maghrébine (14 réponses) et les handicapés (5 réponses). Les résultats ont montré que le candidat avec la variable « handicap » a reçu 15 fois moins de réponses positives que le candidat de référence. Le candidat d'origine maghrébine marocaine a reçu 5 fois moins de réponses positives que le candidat de référence.

Une autre étude a été faite par le même auteur en 2005. Cette fois les candidats choisis présentaient les profils suivants: un homme blanc de 33 ans, un homme noir originaire des Antilles, un autre obèse, un homme handicapé, une femme d'origine maghrébine et enfin un homme de 50 ans. Les candidats sont préparés pour passer le processus de recrutement (C.V. professionnel, bonne communication orale et écrite...). Selon cette étude, la femme d'origine maghrébine est meilleure que les autres. Les résultats ont montré que les candidats qui reçoivent des scores inférieurs aux autres sont : le candidat obèse, la candidate d'origine maghrébine et le candidat de 50 ans (Amadiou, 2005).

La direction de la recherche des études, de l'évaluation et des statistiques (D.R.E.E.S.) a mené une enquête sur les attitudes négatives discriminatoires dont peuvent être victime les personnes immigrées ou issues de l'immigration. 34% des immigrants (la deuxième génération d'immigrants) et 44% de ceux issus de l'immigration (dont au moins un des parents est un immigré) estiment avoir été traités de façon injuste : moquerie, mise à l'écart, se voir refuser un droit. Il s'avère, selon cette étude, que les caractéristiques liées à des comportements intolérants sont le plus souvent « la couleur de la peau », « le pays d'origine », « la façon de parler » et enfin « le nom ou le prénom » (Beque, 2005).

Mutoo (2001) présente une étude qui vise à explorer la discrimination à l'égard des minorités visibles sur le marché du travail. Cette étude nous révèle que les employeurs peuvent refuser d'engager une personne de minorité visible en utilisant des prétextes difficiles à prouver comme relevant de la discrimination. La forme la plus répandue de discrimination est l'accès à l'emploi. En fait, il existe un ensemble de barrières mises devant les minorités qui rend difficile leur accès à l'emploi. Les résultats de cette recherche démontrent que les premiers concernés par la discrimination sont les Noirs. Les Arabes et les Magrébins sont au second plan, tandis que les Asiatiques et les Latinos américains connaissent moins de discrimination.

Une autre enquête au niveau du Québec a été réalisée auprès de formateurs en employabilité d'Organisations non gouvernementale (ONG) québécois. Elle montre que les personnes qui ont le plus de difficulté à trouver un emploi sont au nombre de trois : les Noirs, les personnes d'origines arabes et ceux qui affichent leur religion (foulard, barbe) (Tadlaoui, 2002).

Le bureau international de travail a mené une enquête par tests de discrimination en France. Cette enquête a pour objectif de vérifier l'existence des discriminations à l'embauche en raison de l'origine des candidats. Ces derniers sont constitués de paires féminines ou masculines qui se ressemblent dans toute la caractéristique exception faite de leur prénom et de leur nom de famille. Les noms des candidats font référence à deux types d'origine : (1) ceux dits majoritaires évoquent une origine hexagonale ancienne); (2) les minoritaires se constituent de candidat dont le nom présente, soit une origine magrébine ou une origine noire africaine. Les résultats de l'enquête révèlent que les candidats majoritaires ont été favorisés à 70% par les employeurs, tandis que ceux minoritaires ont été favorisés seulement à 19% (Cediey et Foroni, 2006).

Smeesters et Nayers (1998) ont fait une étude qui cherche à analyser la discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère dans le cas de la Belgique. Les minorités de nationalités étrangères les plus représentées sont italiennes, françaises et surtout marocaines. Pour cette recherche, l'origine étrangère retenue est l'origine marocaine compte tenu de sa représentativité et des attitudes intolérantes dont les citoyens font régulièrement

l'objet. Les résultats obtenus révèlent une discrimination effective dans chacune des trois régions du pays étudiées (Région de Bruxelles-Capitale, Région flamande, Région wallonne). Les candidats d'origine marocaine ont rencontré, dans des proportions nettement significatives, plus de difficulté que les candidats d'origine belge lors de la postulation à des emplois semi-qualifiés.

Parler de discrimination implique que les préjugés donnent lieu à un traitement défavorable comme mise à l'écart, traitement injuste, refus de droits et moqueries. Les motifs de discrimination diffèrent selon les situations engendrées : (1) les situations de moqueries et insultes ont pour principale source le nom et la physionomie (le poids, la taille et la couleur de peau), l'apparence, la façon de s'exprimer, les origines, en un mot tout ce qui est perceptible à observer. (2) Les situations de traitements injustes ou de refus des droits sont en relation avec le genre, la peau et la situation professionnelle. Au niveau de l'emploi, le refus des droits touche le plus souvent les personnes originaires du Maghreb, de Turquie ou d'Afrique noire (Warin *et al.*, 2006)

Les études présentées ci-dessus montrent que la discrimination peut avoir lieu durant le processus de recherche d'emploi et que les personnes qui sont atteintes sont le plus souvent des personnes de minorités visibles comme les Noirs et les Arabes.

### 1.1.2 Le stigmat

Selon Goffman (1975), les individus se répartissent au sein de la société dans diverses catégories, plus précisément appelés des « cadres sociaux ». Cette répartition se fait sur la base d'attributs propres à chaque individu. Les personnes, lorsqu'elles sont en interaction, vont attendre un certain type de comportements, d'attitudes et de modes de pensée les uns et des autres. L'individu « ne cesse de poser des hypothèses quant à ce que devrait être l'individu qui lui fait face » (p. 12). Tout individu est constitué d'une identité sociale et lorsqu'il rencontre une autre personne, il la catégorise et lui donne inconsciemment une identité sociale.

L'auteur divise l'identité sociale en deux parties : une virtuelle et une réelle. L'identité sociale virtuelle est celle que les autres donnent à un inconnu sur la base de l'apparence.

Celle réelle est définie à partir des attributs personnels et structuraux des individus. La stigmatisation en tant que processus social relationnel est définie comme un « désaccord particulier entre les identités sociales virtuelles et réelles » (p.12).

L'auteur définit un stigmaté « en terme de relation et non d'attributs » (p.12). En ce sens, le stigmaté est un point de vue sur un attribut et non pas l'attribut lui-même. Il n'est pas universel : aucune entente commune n'est faite par les membres de la société sur ce qui jette un discrédit sur une personne ou sur ce qui n'est pas stigmatisant.

La personne stigmatisée peut présenter deux cas: soit que sa différence est visible et connue, soit que sa différence n'est pas visible. Dans le premier cas, la personne est dite discréditée et dans le second, la personne est discréditable. L'auteur présente trois types de stigmates : (1) les monstruosité du corps (stigmates corporels): il s'agit des difformités du corps; (2) les tares du caractère (stigmates liés à la personnalité): les autres personnes considèrent ce type comme un manque de volonté (ex. : personne alcoolique, suicidaire...); (3) les stigmates tribaux : comme la race, la nationalité, la religion. Ceux-ci peuvent être transmis de génération en génération (Goffman, 1975).

D'autres psychologues sociaux ont donné d'autres définitions pour enrichir la connaissance de la notion de stigmaté. Pour Stafford et Scott (1986), le stigmaté est une caractéristique d'une personne contraire à la norme de l'unité sociale. La norme est définie comme une croyance partagée sur le comportement de la personne d'une certaine façon et dans un certain moment. Les personnes stigmatisées possèdent quelques attributs qui expriment une identité sociale et qui est dévaluée dans un contexte social particulier (Crocker *et al.*, 1998).

Le stigmaté est une relation entre un attribut et un stéréotype. Dans cette définition, le stigmaté est comme une marque (attribut) qui relie une personne à des caractéristiques indésirables (stéréotypes) (Jones *et al.*, 1984).

Enfin, le stigmaté a été défini aussi comme une convergence de plusieurs composants interreliés. Le phénomène de stigmaté se produit lorsque des éléments d'étiquetage, de stéréotype, de séparation, de statut de perte et de discrimination surviennent dans une

situation caractérisée par le pouvoir. L'étiquetage implique que les personnes font une différence et une distinction entre eux et les personnes stigmatisées. Les stéréotypes renvoient aux croyances culturelles qui relient les personnes étiquetées avec des caractéristiques indésirables. Pour la séparation, les personnes «normales» font une séparation entre les gens qui appartiennent à la catégorie « nous » et ceux qui font partie de la catégorie « eux » (Link et Phelan, 2001).

Lorsque le stigmate est évident, l'identité sociale de la personne est discréditée par les personnes qui voient le stigmate. Dans le cas où l'attribut n'est pas visible, la personne vit dans la peur qu'elle soit discréditée et, de ce fait, va essayer de modifier son identité pour échapper à cette situation (Barclay et Markel, 2007).

Sur le plan du travail, la perception des recruteurs lors du processus de recrutement peut être influencée par les normes de l'image. En fait, les recruteurs peuvent stigmatiser les candidats dont l'image n'est pas conforme aux normes de l'organisation. Ceci produit une évaluation négative des candidats. Les normes associées à l'image peuvent influencer tout le processus de sélection, mais elles deviennent plus fortes lors de l'entrevue puisque c'est là où il y a le premier contact avec le candidat. Il y a stigmate lorsqu'il y a absence de corrélation entre l'image du candidat et la norme d'image de l'organisation (Hurley-Hanson et Giannantonio, 2006).

Amadiou (2002) considère que l'apparence sociale reflète l'origine ou le statut des individus. Ainsi, on accorde à certains de la fascination et à d'autres des rejets comme si elles avaient des stigmates. Le corps, les gestes et les vêtements permettent aux autres de mettre en place des jugements sur les qualités ou défauts supposés de la personne. Dans le cadre du travail, précisément durant un entretien d'embauche (première rencontre), la « tenue » reflète directement la personnalité du candidat. L'apparence corporelle et vestimentaire ont acquis une place primordiale parmi d'autres critères d'évaluation des candidats et des employés. « Être attirant physiquement, savoir bien s'habiller et avoir une gestuelle adaptée sont désormais des critères auxquels les spécialistes du recrutement accordent la plus grande importance. Leur non-respect est souvent l'origine d'un rejet rapide et sans appel du

candidat » (p.116). Tous les éléments reliés aux vêtements peuvent jouer un rôle de discrimination sur le candidat.

Amadiou (2002) ajoute qu'il existe des préjugés et des stéréotypes sur les personnes selon leur apparence, gestuel, posture et vêtement. En fait, le corps, les gestes et les vêtements donnent à l'autre la possibilité d'émettre des jugements sur les qualités ou défauts supposés de la personne. Dans le cadre du travail et plus spécifiquement dans un entretien d'embauche, la tenue reflète directement l'identité. L'apparence corporelle et vestimentaire a acquis une place primordiale parmi d'autres critères d'évaluation des candidats et des employés.

Allen et Nielsen (2002) rapportent que l'identité visuelle est un facteur important qui amène la personne à être victime d'une attaque. Dans l'univers musulman, la première composante de l'identité visuelle est le voile aussi appelé hijab, qui est porté par les femmes musulmanes. Ainsi, les femmes seraient plus ciblées que les hommes.

Goffman (1974) avance que la tenue est un « élément du comportement cérémonial qui se révèle typiquement à travers le maintien, le vêtement et l'allure, et qui sert à montrer à l'entourage que l'on est une personne douée de certaines qualités favorables ou défavorables » (p.68). Le premier regard porté sur un individu et selon ses premières apparitions, les gens peuvent prévoir (1) sa catégorie sociale; (2) ses attributs; (3) son identité sociale.

Fisher et Phillips (2005) suggèrent que les attractions physiques, l'apparence personnelle et l'image sont importantes dans les décisions organisationnelles relatives à l'emploi en ce qui concerne le recrutement et la promotion. La discrimination sur la base de l'image de la personne est le résultat d'une stigmatisation sur les normes de l'image.

#### 1.1.2.1 Le stigmaté et ses conséquences

Goffman (1974), dans son étude sur les interactions sociales, va analyser les événements lors d'une présence conjointe entre personne normale et personne stigmatisée. L'individu va extérioriser ce que Goffman nomme une ligne de conduite matérialisée par des

actes verbaux et non-verbaux. La globalité de ses actes a pour mission de donner son point de vue sur une situation donnée et d'avoir une appréciation sur soi et sur les autres. Goffman (1974) définit la face comme la valeur sociale positive d'un individu à travers une ligne d'action. La personne va chercher à soigner la face qui l'avantage dans ses relations avec autrui. On se retrouve devant deux situations : soit la personne garde la face soit elle la perd. On parle de gagner la face lorsque la ligne d'action de la personne présente une image concrète et solide qui renvoie aux jugements des autres. Les événements de chaque rencontre déterminent la face. Cette situation procure de la confiance, de l'assurance et de la sécurité. Dans le cas de perte de face, la personne va ressentir de l'humiliation et de la honte. Le malaise ressenti est dû au fait que l'image de la personne à laquelle elle s'attachait lui a fait défaut. La personne se sent menacée. Ceci peut engendrer de la surprise, de la confusion et une incapacité temporaire dans ses interactions. Il y a un sentiment d'embarras et de dépit.

Par ailleurs, et selon le même auteur Goffman (1975), lors des relations sociales, les personnes qui ne divergent pas de ces attentes particulières sont dites normales. Par contre, ces derniers considèrent que les personnes qui ont un stigmate ne sont pas humaines et, de ce fait, toutes sortes de discrimination peuvent être pratiquées sur elles. Les chances des personnes stigmatisées sont alors réduites. Pour faire face aux situations de stigmatisation, les personnes concernées vont adopter des stratégies de défense. (1) Il existe celles qui vont essayer de corriger ce qu'elles considèrent comme étant leur déficience. Dans ce cas la personne n'atteint pas le statut normal mais une transformation du soi-même. Cette transformation crée une tendance de victimisation étant donné que la personne essaie de remédier à son stigmate vis-à-vis de plusieurs personnes. (2) D'autres personnes vont chercher à améliorer leur condition en fournissant plus d'effort à maîtriser un domaine d'activité qui normalement leur est interdit. (3) On trouve celles qui vont se servir de leurs stigmates pour justifier des insuccès. (4) Comme moyen de défense, la personne stigmatisée va se faire toute petite devant toutes les difficultés qui lui sont infligées. On parle alors de situation d'embarras. (5) Par contre, d'autres personnes vont afficher de l'agressivité lors des contacts au lieu de vivre une situation d'embarras. (6) Enfin la personne peut choisir tout simplement de se replier sur elle-même ou sur les autres. On parle de situation de malaise. En

bref, les personnes visiblement stigmatisées ont le sentiment que les situations avec les autres engendrent des interactions caractérisées par l'angoisse

Makkonen (2003) a aussi exposé les conséquences de la discrimination. La discrimination a comme résultat la production de situation d'exclusion et de subordination. Étant donné la nature humiliante de la discrimination, les personnes vont chercher à l'oublier le plus rapidement possible et, de ce fait, ne pas porter plainte. En fait, les pratiques à caractère raciste influencent le bien-être psychologique des victimes. Certaines victimes vont adopter des stratégies de survie, l'évitement en est un exemple. La personne va chercher volontairement à éviter les situations où il y a une probabilité de subir une discrimination. Comme conséquence, il y a une diminution des rapports sociaux et ceci rends ces personnes vulnérables à s'intégrer dans la société. D'autres vont adopter la stratégie du déni de la discrimination. Ils vont ainsi expliquer l'incident en utilisant d'autres termes ou ils vont considérer la pratique discriminatoire comme légitime. Dans ce cas, les victimes vont se blâmer elles-mêmes en se rendant responsables de ce qui leur arrive. La forme la plus extrême des stratégies pour faire à la discrimination est l'autodénégation. Cette technique consiste à dissimuler, réduire ou même abandonner un aspect particulier de sa personnalité. Par exemple, une personne appartenant à une minorité visible ou religieuse va souhaiter effacer un aspect de son identité pour apparaître comme les autres.

### 1.1.3 Le racisme

L'UNESCO donne la définition suivante :

Le racisme englobe les idéologies racistes, les attitudes fondées sur les préjugés raciaux, les comportements discriminatoires, les dispositions structurelles et les pratiques institutionnalisées qui provoquent l'inégalité raciale, ainsi que l'idée fallacieuse que les relations discriminatoires entre groupes sont moralement et scientifiquement justifiables; il se manifeste par des dispositions législatives ou réglementaires et par des pratiques discriminatoires, ainsi que par des croyances et des actes antisociaux; il entrave le développement de ses victimes, pervertit ceux qui le mettent en pratique, divise les nations au sein d'elles-mêmes, constitue un obstacle à la coopération internationale, et crée des tensions politiques entre les peuples; il est

contraire aux principes fondamentaux du droit international et, par conséquent, il trouble gravement la paix et la sécurité internationales. (1978, article 2.2.)<sup>3</sup>

Selon Wieviorka (1998), le racisme vise à définir un ensemble humain par des attributs naturels qui sont à leur tour liés à des caractéristiques intellectuelles et morales relatives à chaque individu appartenant à l'ensemble. Des pratiques d'infériorisation d'exclusion sont ensuite mises en place. Le concept du racisme est ancien et il s'exprime par différentes formes comme les préjugés, l'exploitation, la discrimination et la ségrégation. Le racisme a évolué dans le temps. Il est passé des formes classiques (reposées sur la science) aux formes contemporaines (reposées sur l'idée de la différence et de l'incompatibilité des cultures).

Le racisme est « une idéologie qui se traduit par des préjugés, des pratiques de discrimination, de ségrégation et de violence, impliquant des rapports de pouvoir entre des groupes sociaux, qui a une fonction de stigmatisation, de légitimation et de domination, et dont les logiques d'infériorisation et de différenciation peuvent varier dans le temps et l'espace » (Wieviorka, 1991, p.15).

Selon Jones (1997), le racisme représente l'interaction entre (1) le préjugé qui renvoie à des évaluations négatives relatives à un autre groupe; (2) le stéréotype qui repose sur la croyance qu'entre deux groupes il y a des différences biologiques fondamentales; (3) la discrimination étant définie comme un traitement différencié envers un groupe ou une personne, tant au niveau individuel qu'au niveau institutionnel. Le racisme va au-delà des simples croyances et attitudes négatives. Il exerce un pouvoir social qui permettra à un groupe de désavantager un autre et offrir par la même occasion plus d'avantages aux membres de sa propre race (Dovidio, 2000).

Selon Taguieff (1997), le racisme est une idéologie et un ensemble de pratiques sociopolitiques. Il a été propagé grâce à l'impérialisme, le système esclavagiste, le nationalisme et récemment par la purification des races (la pureté de l'origine ethnique). Pour ce même auteur, il considère que le racisme a trois dimensions qu'il faut distinguer : (1) les

---

<sup>3</sup>[http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil\\_interc\\_fr/media/documents/8lexique\\_du\\_racisme.pdf](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/8lexique_du_racisme.pdf) consulté le 07 Juin 2011 à 12h36

attitudes (opinions, croyances, préjugés, stéréotype); (2) les comportements (conduites, actes, pratiques) et enfin; (3) les constructions idéologiques (doctrines, théories...).

Le racisme est vu comme une alliance entre trois concepts à savoir le stéréotype, le préjugé et la discrimination. Cette alliance fait que certaines personnes pensent qu'ils sont supérieurs à d'autres ayant une origine ethnique différente que la leur. La différence perçue par les racistes comme relevant de l'infériorité fait en sorte que la religion, la culture et la nationalité du groupe visé doivent s'effacer. Le racisme est basé sur une mauvaise compréhension et la peur des différences<sup>4</sup>.

Le racisme s'inspire d'une double logique : (1) une logique d'infériorisation qui produit une domination et une exploitation du groupe victime; (2) une logique de différenciation qui met le groupe visé à l'écart. Le racisme se traduit par différentes formes comme le préjugé, la discrimination, la ségrégation, la violence, la doctrine (Labelle, 2006).

Selon Bataille (1997), le racisme va au-delà de la sphère extérieure de l'entreprise. Il touche les enjeux internes de l'entreprise. « Le point le plus crucial concerne l'accès à l'emploi...l'expression raciste en entreprise affirme ainsi son autonomie. Elle se nourrit d'observations, d'expressions vécues dans la relation de travail et qui sont par la suite réinterprétées et relatées à l'extérieur » (p. 37). En entreprise, les expressions du racisme renvoient à la définition classique du racisme : d'une part, il y a une infériorité de la personne et de l'autre part, cette infériorité est justifiée par la différence culturelle à laquelle la personne visée ne peut pas s'exprimer.

## 1.2 L'islamophobie

L'islamophobie est une notion qui s'est développée un peu plus suite aux attentats survenus aux États-Unis en 2001.

L'Observatoire au secrétariat de l'Organisation de la Conférence Islamique (OCI) définit l'islamophobie comme une crainte irrationnelle ou très forte de l'Islam ou une

---

<sup>4</sup> [http://www.shrc.gov.sk.ca/pdfs/Eliminer\\_les\\_racisme.pdf](http://www.shrc.gov.sk.ca/pdfs/Eliminer_les_racisme.pdf). Consulté le 21 mars 2011 à 12h45

aversion marquée pour cette religion. L'islamophobie englobe la haine raciale, l'intolérance, les préjugés, la discrimination et les stéréotypes (Observatoire de l'OCI, 2008).

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme<sup>5</sup> définit l'islamophobie comme une haine. C'est le rejet d'un Islam réduit à une essence maléfique. Cette haine se nourrit des préjugés et des stéréotypes négatifs qui, à leur tour, pratiquent un amalgame entre différentes notions: islam, arabe, musulman, islamiste, terroriste, intégriste et aussi entre culture et religion.

Selon Geisser (2003), « L'islamophobie n'est pas simplement une transposition du racisme anti-arabe, anti-maghrébin et anti-jeunes de banlieue; elle est une religiophobie » (p.11). L'islamophobie devient de plus en plus visible. On ne peut plus ignorer l'appartenance religieuse comme forme de stigmatisation. En raison de leur pratique religieuse et/ou de leur appartenance à la religion musulmane, plusieurs ouvriers ont été exclus de leur travail de façon temporaire ou permanente.

L'islamophobie est un cas spécifique et particulier du racisme. Elle renvoie à une attitude d'hostilité envers la religion musulmane et envers les musulmans. Cette attitude peut se traduire par un discours hostile ou encore par de la discrimination et des actes d'agression (Antonius, 2002).

Ramberg (2004) définit l'islamophobie comme une peur ou une vision. Celle-ci s'inspire des préjugés sur l'Islam, des musulmans et des questions en rapport avec l'Islam. Il considère qu'après les attentats du 11 septembre 2001, il y a maintenant une connotation particulière de nature religieuse qui s'est ajoutée aux phénomènes de racisme et de discrimination raciale. Les communautés musulmanes dans plusieurs pays d'Europe sont victimes d'actes discriminatoires et de haine basés sur des préjugés vis-à-vis de la religion musulmane. En particulier, les femmes sont une cible plus facile compte tenu de leur visibilité.

---

<sup>5</sup> <http://www.aidh.org/Racisme/Images/lexique-2002.pdf> consulté le 21 mars 2011 à 14h

L'observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (2006) dans un rapport sur les musulmans au sein de l'Union européenne considère que le terme de l'islamophobie, quoique très utilisé est mal compris. Dans ce même rapport, on souligne que les femmes dans les communautés musulmanes sont plus victimes d'oppression et de discrimination relatives à la religion musulmane. Cette situation revient à leur identité visible qui souvent se matérialise par le port du foulard. Ce dernier est expliqué comme un signe d'inégalité entre l'homme et la femme. Les femmes subissent donc une exclusion sociale due à leur façon de s'habiller.

Weller, Feldman et Purdan (2001) ont fait une étude aux Pays-Bas et en Angleterre sur 20 groupes de confession religieuse. On y note y a une ignorance et une indifférence envers toutes les religions. Toutefois, les organisations musulmanes affirment vivre un niveau élevé de traitements injustes par rapport aux autres religions. En fait, l'élément principal qui favorise l'islamophobie est le manque d'informations sur les valeurs islamiques et la religion musulmane.

Altareb (1998) avance que les gens possèdent peu d'information sur les musulmans et l'Islam et les attitudes envers les musulmans restent des jugements définitifs. Les films et les médias sont les principales sources d'informations.

### 1.3 Le hijab dans le Coran

Le Coran est la parole de Dieu, descendue sur le prophète Muhamed par l'intermédiaire de l'ange-gardien Gabriel en langue arabe sur une période de vingt-trois ans selon les événements et les besoins de la communauté Islamique. Les paroles divines de Dieu sous forme orale se composent d'unités de révélations allant d'un seul verset à plusieurs. Ceci sur deux périodes : les révélations de la Mekke (610-622) et celle de la Médina (622-632) (Cuypers et Gobillot, 2007). Le Coran se présente sous la forme de 114 chapitres ou sourates. Celles-ci sont ordonnées selon la longueur décroissante commençant par la première (Al-Fatiha). Des versets composent les sourates. L'édition du Caire comporte 6236 versets (Chauvin, 2005).

À côté du Coran, on retrouve la Sunna qui est la seconde source sacrée de l'islam. Elle présente une sorte de registre qui retranscrit les paroles et les gestes du prophète. Les deux sources sont importantes. Le Coran est relatif à la question « que faire » et la Sunna à la question « comment faire ». La Sunna est composée de hadiths qui se présentent sous forme de courts récits rapportés par les compagnons du Prophète sur ses gestes, paroles, habitudes, goûts, opinions, réactions aux événements et la façon dont il justifiait ses décisions (Bouzar et Kada, 2003).

Dans le Coran, il est demandé aux musulmanes de se voiler. La première raison est pour protéger les femmes des agressions fréquentes issues de la société préislamique. La seconde raison entre dans un cadre d'éthique de « pudeur musulmane » qui s'applique sur les hommes et les femmes. Les deux raisons consécutives trouvent leur origine dans le Coran dans les versets suivants (Bouzar et Kada, 2003) :

Prophète, dis à tes femmes et à tes filles et aux femmes des croyants de se couvrir de leur voile. C'est le meilleur moyen pour elles d'être reconnues et de n'être pas offensés. Sourate les liges, verset 59.

Dis aux croyantes de baisser les yeux, d'être chastes, de ne montrer que le dehors de leur parure, de rabattre leur voile sur leur gorge, de ne montrer leur parure qu'à leur mari, leur père, leur beau-père, leurs frères, leurs neveux, leurs servantes... Sourate la lumière, verset 31 (Grosjean, 1979).

Dans le Coran le mot hijab est utilisé 7 fois dans un sens réel et métaphorique. Il est à noter qu'il ne se rapporte qu'une seule fois aux femmes. On peut citer les exemples suivants qui renvoient au hijab, mais qui ont des définitions différentes comme (1) le rideau derrière lequel se tenait Marie à l'égard des siens; (2) celui qui sépare du dernier jugement; (3) le voile qui sépare Dieu des personnes qu'il interpelle (Zouari, 2002).

Selon ce dernier auteur, il y a plusieurs autres appellations qui désignent le voile islamique.

**Abaya** : c'est un voile de couleur noir qui recouvre tout le corps des cheveux aux chevilles.

**Burqa** : utilisé en Afghanistan, voile de couleur bleu qui couvre le corps et le visage. L'Inde l'utilise aussi, il peut être de n'importe quelle couleur.

**Djellaba** : Utilisé au Maroc, c'est une robe ample avec une capuche.

**Haïk** : utilisé en Algérie, il est blanc et il est utilisé aussi dans d'autres régions magrébines et peut se nommer également : izar, houl, malya (mlaya).

**Niqab** : voilette mise sur le visage sauf les yeux, peut être appelé : khimar, litham ou tcharchaf.

**Tchador** : porté en Iran, voile noir, c'est la robe et le foulard qui l'accompagne.

**Hidjab** : le mot *hijab* découle du verbe *hajaba* qui signifie se cacher. Il désigne un obstacle placé entre un objet ou un être pour l'isoler. Il couvre la tête et laisse le visage découvert.

Dans la présente étude, les candidates retenues sont des femmes musulmanes qui portent le hijab. Le visage des femmes et leurs mains sont découverts, le reste du corps étant couvert.

#### 1.4 Le hijab en France et au Québec

En France, la problématique autour du foulard a été relevée en 1989 par un proviseur à Creil qui avait interdit à trois étudiantes l'accès à l'école vu le port du voile. En fait, trois filles ont été expulsées de leur école car elles refusaient de retirer leur voile. L'affaire a pris par la suite une ampleur nationale. La France était divisée entre ceux qui étaient pour la décision du superviseur et ceux qui étaient contre. À l'époque les dirigeants politiques ont préféré ne pas se prononcer directement sur l'affaire. Cette dernière a permis aussi au français de connaître le fichu que portent les femmes et qui avait plusieurs noms comme foulard, tchador, hidjab, khimar, etc. (Gaspard et Mhosrokhavar, 1995). Le terme tchador a été beaucoup utilisé dans l'affaire du foulard en France, il reflétait l'image de la femme durant la révolution iranienne et l'obligation de porter un long voile.

La question du foulard a pris une place éminente dans l'actualité alors qu'avant elle passait inaperçue. Les médias ont joué un rôle principal dans la prolifération de cette image. Même qu'en France on parle de la construction médiatique d'un Islam imaginaire né à partir des médias. Le concept d'islam imaginaire tire sa source du fait que l'islam n'est pas une religion centralisée avec une norme unique. Dans les médias, chacun donne sa propre version qui peut être considérée comme évidente. Par ailleurs, l'islam est souvent interprété par des événements qui sont étrangers aux territoires français comme la révolution en Iran, la guerre en Irak, la guerre civile en Algérie, les attentats aux États-Unis (Deltombe, 2005).

Au Québec, le cas n'est pas comparable à celui de la France. La politique d'intégration interculturelle opte pour une forme de pluralisme vis-à-vis des immigrants et des minorités visibles. Par ailleurs, le Québec n'a pas de passé colonial et connaît une immigration diversifiée qui vient de tous les continents (Bourhis *et al.*, 2005).

Depuis quelques années, la société québécoise connaît une transformation dans sa population. En fait, elle devient une société pluraliste avec des valeurs, des croyances et des modes de vie différents. Des efforts d'adaptation sont alors nécessaires pour faire face à cette pluralité. Au Canada on a vu se développer la notion d'« accommodement ». L'obligation de l'accommodement signifie « l'obligation de prendre des mesures en faveur de certaines personnes présentant des besoins spécifiques en raison d'une caractéristique liée à l'un ou l'autre des motifs de discrimination prohibée par la charte ». Cependant, l'accommodement doit être raisonnable et ne pas présenter un problème pour l'organisation (Rochon et Bosset, 1995).

La Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles connue sous le nom de la Commission Bouchard-Taylor a été mise en place par Jean Charest, Premier ministre du Québec, le 8 février 2007. La commission avait un triple mandat : (1) Mettre en place un portrait des pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles. (2) Mener une consultation dans toutes les régions du Québec, (3)

Mettre en place des recommandations en respectant les valeurs communes des Québécois<sup>6</sup>. Le rapport a eu comme résultat l'émergence de 37 recommandations regroupées sous les huit thèmes suivants<sup>7</sup> :

- L'apprentissage de la diversité
- Les pratiques d'harmonisation
- L'intégration des immigrants
- L'interculturalisme
- Les inégalités et la discrimination
- La langue française
- La laïcité
- Les recherches à mener

La conclusion principale tirée du rapport de la Commission Bouchard-Taylor est le fait qu'il n'y a pas de vrai problème en ce qui concerne les accommodements raisonnables au Québec en tant que tel. Il s'agit plus d'une crise de perceptions. Il existe une différence entre les faits qui se passent réellement dans la vie courante et les faits que les gens croient qui se passent. Les québécois, plus précisément ceux d'origine canadienne-française, ont du mal à gérer leur double-statut. De ce fait, il y a un certain malaise vis-à-vis les minorités culturelles<sup>8</sup>. Parmi les recommandations du rapport et plus principalement celles en relation avec notre sujet de recherche, elles portent principalement sur : (a) la sous-représentation des minorités ethniques dans l'administration publique; (b) l'urgence de combattre les formes de discrimination multiple, l'islamophobie, l'antisémitisme et le racisme dont sont l'objet les groupes racés, tout spécialement les Noirs; (c) le soutien à apporter aux femmes immigrantes; (d) la nécessité d'accroître les ressources de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse; et (e) le renforcement des droits économiques et sociaux dans la charte québécoise.

---

<sup>6</sup> <http://www.premier-ministre.gouv.qc.ca/actualites/communiques/2007/fevrier/2007-02-08.asp> consulté le 04 septembre à 11 :55

<sup>7</sup> <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs66362> consulté le 04 septembre à 12 :52

<sup>8</sup> <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs66285> consulté le 04 septembre à 10h

Le cas du voile au Québec est apparu en septembre 1994. Une fille a été expulsée de son école (Louis-Riel) en raison du port du voile. La raison évoquée par l'école était que le voile était en contradiction avec le code vestimentaire (Ciceri, 1998).

Dans le rapport Bouchard-Taylor, on relève que durant cette même année, un journal montréalais avançait que dans des écoles musulmanes, les enseignantes devaient porter le foulard islamique sans tenir compte de leur conviction religieuse. Cependant, la Commission des droits de la personne du Québec (CDPDJ) en 1995 a rendu un avis qui stipule que l'exigence de porter le foulard islamique s'applique au personnel musulman et non pas à celui non musulman. Le rapport ajoute qu'en septembre 2003, au collège de Charlemagne, dans une école privée de Pierrefonds, une élève a été expulsée car elle ne voulait pas enlever son hijab. Une plainte a été formulée par les parents auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Une entente a été faite entre les deux parties, aucune décision n'a été prise dans cette affaire. En 2005, un avis était émis par la Commission pour rappeler que les établissements sont tenus de faire des accommodements pour les élèves de religions différentes.

En France comme au Québec, la problématique du foulard s'est développée pour aboutir à deux situations différentes. En fait, entre les années 1989 et 2003 la situation en France et au Québec était similaire, le port du voile était autorisé pour les jeunes filles. En France, cette autorisation était faite au nom de la liberté de conscience et d'expression à condition de respecter les principes de l'école. Au Québec, il y a une obligation à respecter le règlement sur les accommodements en lien avec la situation des filles portant le foulard pour préserver les libertés de conscience, de religion, le droit à l'égalité et à l'instruction publique. Toutefois, il y a eu une divergence à partir de 2004. En France, la loi du 15 mars 2004 interdit le port du voile et le Québec met en place des mesures en termes d'accommodement et aussi à cause de la visibilité accrue de la diversité religieuse dans les établissements scolaires. La France a adopté un modèle institutionnel libéral d'influence républicaine. Le Québec, quant à lui, a choisi un modèle libéral axé sur le multiculturalisme (Koussens, 2008).

Rappelons que dans le rapport de la Commission Bouchard-Taylor, on mentionne que si la France a adopté une loi restrictive quant au port de signes religieux à l'école publique, le

Québec n'adopte pas cette forme de laïcité restrictive pour les raisons suivantes : « a) il n'essaie pas vraiment d'arrimer les structures institutionnelles aux finalités de la laïcité ; b) l'attribution à l'école d'une mission émancipatrice dirigée contre la religion n'est pas compatible avec le principe de la neutralité de l'État entre religion et non religion ; c) le processus d'intégration d'une société diversifiée s'effectue à la faveur d'échanges entre les citoyens, qui apprennent ainsi à se connaître (c'est la philosophie de l'interculturalisme québécois) et non par la mise en veilleuse des identités.»p. 20.

La revue de littérature a permis de cerner le sujet et de mieux l'assimiler. Il en ressort que la discrimination est une distinction ou exclusion basé sur des critères différents. Cette différence engendre une inégalité des droits entre les personnes. Des recherches ont montré que la discrimination a lieu durant le processus de recrutement. En ce qui concerne notre étude les minorités visibles qui sont le plus touchées par la discrimination sont les personnes affichant leur religion. Les personnes qui affichent leur islam (voile ou barbe) sont des personnes qui sont susceptibles d'être stigmatisées et de faire face à de la discrimination durant le processus de recherche d'emploi. Lors des interactions sociales, elles sont catégorisées. Une identité virtuelle leur est attribuée dépendamment de leur tenue vestimentaires et de leur apparence.

Les événements du 11 septembre 2001 ont eu comme effet d'accentuer la notion d'islamophobie. Les minorités visibles d'origine arabe subissaient des actes de discrimination et de racisme auxquels vient s'ajouter un autre problème à savoir leur appartenance religieuse. Les femmes musulmanes qui choisissent de porter le hijab comme tenue vestimentaire dictée par leur religion sont victimes de préjugés et de stéréotypes. Elles sont stigmatisées car leur stigmat est visible.

### 1.5 Le cadre conceptuel

Le cadre conceptuel qui paraît le mieux adapté à notre recherche est un modèle déjà existant à savoir le modèle de Goffman sur le stigmat. Goffman analyse des conduites de rencontres à partir des signes externes comme la parole, les gestes et la posture. Il identifie les rites d'interaction afin de s'informer sur la position et aussi sur les intentions des individus. Le stigmat, selon l'illustration de la théorie de Goffman, est un décalage entre le

réel et le virtuel. Le stigmaté va mettre un discrédit sur la personne et peut s'accompagner d'une exclusion. Comme conséquence la personne qui est stigmatisée va avoir des obstacles pour s'intégrer pleinement dans la société. En fait, les personnes qui ne sont pas stigmatisées sont considérées comme des normaux. Les normaux dans leur relation avec les autres dites stigmatisées peuvent avoir des attitudes comme : le rejet social, réduction des chances, avoir de la pitié ou encore globaliser l'inaptitude de la personne.

Pour les besoins de notre recherche, les femmes musulmanes qui portent le hijab sont des personnes discréditées. En un mot leur voile comme attribut est vu comme stigmatisant. Il est connu et révélé par tout le monde. Les femmes musulmanes qui ne portent pas le hijab sont dites des individus discréditables. Elles arrivent à dissimuler un attribut, une caractéristique personnelle qui peut être vu comme un stigmaté. La théorie de Goffman nous servira de base afin de voir si le hijab est considéré comme un stigmaté et s'il réduit la chance des femmes musulmanes qui le portent dans leur processus de recherche d'emploi ou si elles ont les mêmes chances de trouver un travail qu'elles portent le hijab ou non.

#### 1.6 La problématique

Les informations recueillies au cours de notre revue de littératures montrent que les minorités visibles sont victimes de discrimination. Dans notre étude, nous nous intéressons plus spécifiquement aux femmes musulmanes portant ou non le hijab. Nous cherchons à explorer leur vécu en ce qui concerne leur recherche d'emploi. Plus précisément, il s'agit de voir si le hijab constitue ou non une barrière dans le processus de recherche d'emploi et d'explorer si les femmes ont les mêmes chances de trouver un emploi avec ou sans hijab.

## CHAPITRE II

### CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Le but de la présente recherche est d'explorer l'existence ou non de la discrimination des femmes voilées musulmanes dans les organisations québécoises. Cette recherche vise à donner l'opportunité aux femmes musulmanes voilées de s'exprimer et de raconter leurs propres expériences dans le domaine du travail. Pour pouvoir atteindre cet objectif, une approche qualitative a été utilisée pour bien saisir leurs propres opinions. Le choix de cette approche repose sur le fait que la littérature sur ce sujet est embryonnaire. Par ailleurs, étant moi-même une personne musulmane portant le voile, cette raison m'a poussé à vouloir explorer ce sujet et voir comment les autres femmes vivaient leurs expériences de recherche d'emploi avec comme point commun le port de voile qui est un signe de visibilité.

Plusieurs études ont été faites sur la discrimination, le travail et la femme. Cependant, peu ont donné la possibilité aux femmes musulmanes voilées de s'exprimer elles-mêmes sur un sujet qui les concerne (Chouder et Latreche, 2008).

C'est cette raison même qui donne un caractère exploratoire à notre recherche. Pour comprendre le vécu des femmes musulmanes voilées et pouvoir explorer la construction de leurs expériences, nous avons adopté une étude qualitative. Dans le présent chapitre, nous allons exposer les éléments suivants : (1) la méthodologie utilisée pour réaliser cette étude; (2) l'échantillon; (3) la collecte de données et enfin; (4) l'analyse des données.

## 2.1 L'objectif de la recherche

L'objectif de notre recherche est d'explorer l'existence ou non de la discrimination des femmes musulmanes voilées dans les organisations québécoises. Il s'agit d'explorer leur vécu en leur donnant la possibilité de s'exprimer sur ce sujet.

## 2.2 La recherche qualitative

L'approche méthodologique retenue est de type qualitatif. Notre préoccupation centrale porte sur comment les femmes musulmanes perçoivent ou non l'existence de la discrimination. Il s'agit, à ce moment-ci, d'une démarche exploratoire.

Cette approche nous semble pertinente, car elle souligne toujours « les points de vue de ceux et celles qui sont étudié-e-s et leur participation active dans la construction de la réalité qui, parfois, est tout à fait différente de l'idée qu'en ont les personnes au pouvoir » (Statham *et al.*, 1988 : p.311). En outre, nous croyons que l'approche qualitative nous permet de pénétrer plus profondément dans le drame social et personnel des personnes étudiées en vue de comprendre les stratégies utilisées pour faire face à la discrimination. De plus, comme la littérature sur la discrimination au travail des femmes musulmanes est encore embryonnaire, Peu de lectures traitent du hijab et de sa relation avec le travail, l'approche qualitative nous semble la plus adéquate.

Notre recherche repose sur l'exploration du vécu des «femmes musulmanes voilées» et leur parcours de recherche d'emploi. La méthode choisie repose sur une perspective qualitative phénoménologique étant donné que nous cherchons à comprendre un phénomène qui est axé sur la parole des femmes voilées. Pour atteindre cet objectif, il faut éviter de mettre en place des hypothèses de départ et des cadres prédéterminés. Ceci réduit la réalité à une vision préconçue. En fait dans une approche phénoménologique, les cadres de référence les plus adéquats et illustrant sont les sujets eux-mêmes (Boutin, 2006).

## 2.3 L'échantillon

Les principes de la méthodologie qualitative impliquent de choisir des échantillons plus petits reliés à leur contexte et de faire ainsi une étude plus en profondeur. À l'opposé des

échantillons quantitatifs, il est plus important de choisir un échantillon raisonné plutôt qu'aléatoire (Miles et Huberman, 2003).

L'échantillon se fait auprès de dix femmes travaillant au Québec dans des organisations de la région métropolitaine de Montréal. La recherche visera deux groupes de femmes musulmanes. Un groupe portant le hijab et l'autre qui ne le porte pas. Il n'existe pas de données statistiques pour savoir dans quel type d'organisation se concentrent ou non les femmes musulmanes. Nous allons essayer d'obtenir dans notre échantillonnage une diversité d'organisations.

L'intérêt de choisir un échantillon incluant à la fois des femmes musulmanes voilées et non voilées est de voir si le voile constitue un obstacle dans le processus de recherche d'emploi ou non. Nous voulions obtenir des informations sur la démarche de chaque participante pour trouver un travail.

Les dix participantes représentent un échantillon raisonné car elles répondent aux critères de l'étude. Elles sont toutes immigrantes, de religion musulmane et sur le marché du travail. Rappelons que notre recherche vise à explorer l'existence ou non de la discrimination dans le processus de recherche d'emploi des femmes immigrantes musulmanes.

### 2.3.1 Les caractéristiques des participantes<sup>9</sup>

Dix participantes en provenance du Maghreb arabe (Algérie, Maroc et Tunisie) ont été rencontrées en entrevue. La moitié porte le voile et l'autre moitié ne le porte pas. Deux participantes sont originaires d'Algérie, une autre participante de la Tunisie et le reste tire son origine du Maroc. L'âge de notre échantillon varie entre 20 ans et 40 ans. Le temps de résidence le plus court est d'un an et demi et le plus long est de 12 ans. Le niveau de scolarité varie entre le secondaire V, diplôme d'études collégiales (DEC), baccalauréat (administration et littérature), maîtrise et à un diplôme en ingénierie. Nos candidates occupent différents postes : commis de bureau, responsable en ressources humaines, téléphoniste pour un centre

---

<sup>9</sup> Pour le profil des participantes détaillé, veuillez vous référer à l'annexe 1.

d'appel, représentante au service à la clientèle. Ces emplois sont occupés soit dans des institutions financières, des organismes publics ou des entreprises privées.

### 2.3.2 Le recrutement des participantes

La première idée qui nous est apparue efficace a été de demander la participation des associations musulmanes à Montréal en leur demandant des informations sur les femmes qui font partie de leur association afin de pouvoir les contacter. Donc, dans un premier temps, nous avons fait une recherche sur internet pour trouver les associations musulmanes (Annexe 2). Cette méthode a connu un échec, car la plupart des associations que nous avons contactées ne répondaient pas ou refusaient de nous donner l'information somme toute confidentielle. Nous nous sommes déplacées vers ces associations afin de rencontrer directement les femmes et de leur expliquer notre recherche universitaire, notre objectif et demander leur participation. Nous avons visité également à deux reprises des associations qui donnaient des cours de sport et des cours de couture. Malheureusement, les femmes qui étaient inscrites à ces associations n'étaient pas sur le marché de travail donc ne pouvaient pas faire partie de notre échantillon recherché.

Dans un second temps, nous avons préparé une publication (Annexe 2) qui résumait de façon très concise l'objectif de notre recherche et qui invitait les participantes à répondre à ce travail dans le cadre de notre recherche académique. La participation était volontaire, elles étaient libres d'accepter ou de refuser de répondre à notre entrevue. Nous avons distribué ces publications dans les stations de métro aux personnes qui portaient le voile ou à d'autres qui avaient un air maghrébin. Nous abordions les personnes, nous nous présentions et expliquions notre objectif en remettant la feuille qui incluait toutes les informations et aussi nos coordonnées. Nous invitons les candidates à nous rappeler dans le cas où elles acceptaient. Nous précisions lors de ce premier contact que le tout se ferait de façon confidentielle et anonyme et expliquions que, par la suite, il y aurait un document écrit portant sur la confidentialité et l'anonymat. Cette méthode a aussi échoué. Les participantes prenaient les publications et promettaient de rappeler pour une entrevue. Cependant, aucun appel n'a été reçu.

Dans une étape suivante, nous avons opté pour la méthode boule de neige. Cette dernière consiste à communiquer avec tous nos contacts pour essayer de voir s'ils connaissaient des femmes avec les critères demandés à savoir : immigrantes du Maghreb sur le marché du travail. Cette méthode a été fructueuse, car elle nous a permis de rejoindre la majorité des participantes. Il est à mentionner que les participantes étaient plus en confiance car nous étions référées par une personne qu'elles connaissaient.

Dans un dernier temps, nous avons affiché la même annonce (Annexe 2) sur un site internet d'annonce gratuite kijiji ([www.kijiji.ca](http://www.kijiji.ca)). Nous avons eu des réponses positives de deux personnes qui ont accepté de faire des entrevues avec nous. Leur curiosité sur le sujet était à l'origine de leur acceptation.

Il est à noter qu'au début, lors de la recherche, nous ne demandions pas aux participantes si elles portaient le voile ou non. Nous avons attendu qu'un des groupes atteignent cinq participantes. Si c'est le groupe de femmes voilées qui aurait atteint cinq participantes, nous aurions commencé à chercher et à demander des participantes qui ne portaient pas le voile et vice versa. Dans notre cas, c'est le groupe de femmes non voilées qui a atteint le nombre de cinq en premier.

## 2.4 Collecte de données

Pour procéder à la collecte de données, nous avons mis en place un guide d'entrevue (Annexe 4) contenant différentes questions relatives à notre objectif de recherche et à la revue de littérature sur la discrimination des femmes. Afin de vérifier le contenu et l'ordre des questions, nous avons fait un pré-test auprès d'une personne immigrante d'origine marocaine qui ne fait pas partie de notre échantillon. Cette méthode nous a permis de revoir l'ordre des questions surtout celles se rapportant aux questions sur l'âge et le salaire. Après ce pré-test, nous avons classées les questions à la fin du guide.

### 2.4.1 L'instrument de recherche

L'entretien s'avère l'outil adéquat dans notre recherche. Nous procéderons donc à des entrevues semi-directives individuelles.

Selon Gauthier (2003), l'entrevue semi-directive est l'interaction verbale animée par le chercheur de façon souple. Il abordera les thèmes de sa recherche en se basant sur le contenu et l'échange qu'il y aura dans l'entrevue. Celle-ci ressemble à une conversation où les deux personnes ont une compréhension claire du phénomène étudié.

Le chercheur pose une question et guide par la suite l'entretien par les réponses données. Il aide le répondant à articuler sa pensée. En proposant un thème, la personne interviewée est libre de répondre sur le sujet, l'entretien ainsi est guidé de façon subtile par la demande de clarifications en reformulant les réponses. Le chercheur soutient ainsi les explications du répondant sans pour autant glisser une réponse ou une information. Le répondant a la possibilité de développer d'autres thèmes dont le chercheur n'a pas pensé au préalable. Le degré d'ouverture ou de fermeture de l'entretien dépend du rôle envisagé par le chercheur (Boutin, 2006).

La raison pour laquelle nous avons choisi des entrevues individuelles est qu'elles vont nous permettre de tisser un contact étroit avec les personnes enquêtées afin de pénétrer de façon plus profonde dans leurs motivations et expériences personnelles. Durant une entrevue individuelle, le chercheur doit adopter la technique d'écoute active. Il doit savoir écouter et comprendre ce que le participant veut (Lessard-Hebert, Goyette et Boutin, 2005).

Les entrevues ont été faites en face à face et portent sur des thèmes tirés de notre guide d'entretien. Les personnes interrogées ont été informées sur les sujets abordés au cours de l'entrevue. La durée des entrevues a été, en moyenne, d'une heure. Chaque personne a été informée de la nature du projet de recherche et a été assurée que l'entrevue demeurera confidentielle et anonyme. Toute personne sollicitée a été libre d'accepter ou de refuser l'entrevue. Il en a été de même pour l'enregistrement. L'entrevue et l'enregistrement n'ont débuté qu'après avoir reçu les consentements nécessaires. Les femmes musulmanes avec qui nous avons fait les entrevues sont divisées en deux groupes : des femmes musulmanes portant le voile et le même nombre de femmes musulmanes ne portant pas le voile. Le guide d'entrevue (Annexe 4) préparé a été le même pour les deux catégories de femmes musulmanes exception faite des questions Q19, Q20, Q21 et Q22. Ces questions ont été posées aux femmes musulmanes portant le voile et non pas aux femmes musulmanes ne

portant pas le voile. Ces questions portent directement sur le port du voile et son influence durant le processus de recherche d'emploi. Elles nous permettront de voir si les femmes qui portent le voile ont moins de chance par rapport aux autres femmes qui ne le portent pas.

Le guide d'entrevue regroupe cinq sections. La première section englobe des questions qui nous informent sur l'origine des participantes, de leur parcours académique et leur temps de résidence au pays. La seconde partie touche des questions ouvertes en relation avec le travail pour mettre à l'aise les participantes. Par l'entremise de questions ouvertes, les participantes sont invitées à nous parler de leur emploi qu'elles occupent, leur opinion sur leur travail, leurs tâches journalières, leurs problèmes rencontrés durant une journée normale de travail, leur satisfaction ou leur non satisfaction dans leur emploi.

Ensuite, la troisième partie touche le parcours des participantes dans leur recherche d'emploi. Cette partie touche plus le processus de recherche d'emploi, voir les problèmes rencontrés durant leur processus de recherche d'emploi. Il s'agit aussi de voir si durant ce processus elles ont vécu ou non des situations de discrimination, de racisme ou de stigmatisation.

La quatrième partie nous informe sur les raisons de l'immigration et sur les réalisations des objectifs de départ. Par ailleurs, cette partie donne aussi aux participantes l'occasion de formuler un message pour les nouvelles arrivantes.

L'avant-dernière étape a consisté à collecter des informations démographiques sur les participantes pour conclure enfin avec une question sur des éléments non soulevés durant l'entretien et dont la participante voulait parler.

#### 2.4.2 Le déroulement des entrevues

Nous avons procédé personnellement aux entrevues. Le lieu de l'entretien a été laissé au choix des participantes. Des entrevues ont été faites au domicile des participantes, d'autres dans mon propre domicile et les autres à l'Université du Québec à Montréal. Le choix de l'Université a été fait pour sa proximité au métro et pour la confiance que le cadre universitaire apportait aux participantes.

Quatre participantes ont accepté de passer l'entretien dans notre domicile. Quatre autres ont choisi l'Université du Québec à Montréal. Deux participantes m'ont invitée chez-elle pour passer l'entretien. Les lieux où nous avons passé les entrevues étaient calmes, nous avons cherché à ce que l'endroit choisi soit exempt de formes de distraction afin de ne pas influencer le bon déroulement des entretiens.

Les participantes ont été informées de façon verbale et écrite, avant le début des enregistrements, de la confidentialité et de l'anonymat. Ainsi, les noms des candidates interviewées et les noms des entreprises où elles travaillent ne seront pas mentionnés. Les noms des participantes utilisés dans cette présente recherche sont fictifs et nous les avons choisis nous-mêmes. Nous avons pris le temps de bien leur expliquer et aussi les informer que ce sont des personnes volontaires et qu'elles ont le droit d'accepter ou de refuser de répondre à quelques questions tout au long du déroulement de l'entretien. Elles ont aussi le droit de se retirer à n'importe quel moment.

L'ordre des questions dans le questionnaire a été respecté dans toutes les entrevues. Des questions supplémentaires ont été posées lorsque des clarifications étaient nécessaires. Tout ceci en nous assurant d'éviter de dévier sur des discussions qui n'étaient pas en rapport avec notre sujet de recherche.

## 2.5 L'analyse des données

Il y a différentes façons pour traiter les données qualitatives. Dans le cadre de notre travail et pour analyser nos données, nous préconisons l'analyse de contenu. Ce choix se base sur le fait que l'intérêt de la recherche provient des caractéristiques du langage en tant que communication et où la valeur du discours et le contenu tiennent une place centrale (Miles et Huberman, 2003). L'analyse du contenu se base sur le fait que la répétition des unités d'analyse de discours comme les mots, les expressions ou les significations similaires montrent les centres d'intérêts et les préoccupations des auteurs du discours. Le discours est alors découpé selon les unités d'analyse définies par le chercheur selon l'objectif de la recherche. Ensuite, les unités d'analyse sont classées sous forme de catégories liées aussi à l'objectif de la recherche. Il s'agit de la technique de codage des discours qui a comme

première étape la définition des unités d'analyse et comme seconde étape la catégorisation (Thiéart, 2003).

Une première analyse de contenu a été nécessaire pour approfondir les thèmes de notre recherche. Nous avons analysé le discours par individu en ressortant les thèmes reliés à nos objectifs dans chaque entretien. Nous avons découpé le contenu du discours en unités d'analyse. Nous avons retenu l'analyse de contenu en fonction des unités d'analyse thématique présentées par Bardin (2001). Celle-ci implique que l'unité d'analyse est une portion de phrase, une phrase entière ou un groupe de phrases se rapportant à un même thème.

Il est à noter que nous avons choisi de faire nos analyses sans l'aide d'un logiciel étant donné que notre base de données ne comporte que dix entretiens. Pour définir nos unités d'analyse, nous nous sommes basés sur des phrases ou des paragraphes pris et découpés du contexte original.

Chaque entretien a été enregistré sur une bande magnétique. Par la suite, nous avons transcrit mot par mot les entretiens. À la fin de la transcription de chaque entretien et de façon séparée, nous avons lu les informations recueillies pour ressortir les thèmes se rattachant à notre objectif. Lorsque tous les entretiens ont été faits, une seconde analyse a été effectuée. De façon plus précise, dans un premier temps, nous avons étudié les entrevues une par une pour chaque candidate. Cette étape nous a permis de faire ressortir tous les mots, les expressions et les significations similaires qui constituaient nos unités d'analyse de discours selon notre objectif de recherche. En second lieu, nous avons procédé à l'analyse de l'ensemble des entrevues en regroupant les mêmes unités d'analyse trouvées dans la première étape pour constituer notre grille d'analyse (Annexe F).

Les thèmes que nous avons mis en évidence selon l'étude de nos entrevues sont les suivants :

1. Les raisons d'immigration
2. Le premier travail
3. Les compétences

4. La recherche d'emploi
5. Conciliation travail-famille
6. La discrimination
7. Les stratégies d'ajustement pour faire face à la discrimination
8. Les conséquences de la discrimination
9. Stigmatisation et religion
10. La dichotomie culturelle
11. Avenir de la femme musulmane

Après que nous ayons choisi nos candidates, la méthode d'analyse et extrait les thèmes principaux sur lesquelles on va se baser, nous nous proposons dans le chapitre suivant de faire une analyse des entrevues. Cette analyse s'est faite en prenant chaque thème et en regroupant les parties importantes de chaque entrevue qui illustre le thème choisi.

## CHAPITRE III

### ANALYSE DES ENTREVUES

Dans le présent chapitre, il s'agit d'analyser les entrevues passées avec les participantes. Dans un premier temps, nous allons présenter le profil des femmes voilées et non voilées, ainsi que les raisons qui les ont poussées à immigrer. Ensuite, nous allons parler de leur premier travail, du retour aux études, des stratégies de recherche d'emploi adoptées et de la nécessité d'avoir une expérience canadienne pour trouver un emploi. Après, nous allons aborder le facteur de la conciliation entre le travail et la famille. Par la suite, nous allons présenter et analyser les situations de discrimination vécues par certaines participantes, des moyens pour éviter ces situations ainsi que leurs conséquences. Le partage entre la culture d'origine et la culture du pays d'accueil sera aussi un élément à présenter dans cette partie. Enfin, les deux derniers thèmes de cette analyse seront l'avenir de la femme immigrante ainsi que les pistes pour aider les nouvelles arrivantes.

#### 3.1 Le profil des participantes

Le tableau suivant présente le profil des femmes non voilées que nous avons interviewées pour notre recherche.

**Tableau 3.1 Profil des femmes non voilées**

<b>Nom</b>	<b>Profil</b>
<b>Wendy</b>	Originnaire du Maroc, âgée de 32 ans, elle est arrivée ici depuis 8 ans en compagnie de son mari et de ses deux enfants. Elle travaillait comme secrétaire dans son pays, ici, elle occupe un poste d'agent de bureau. Elle poursuit actuellement des études pour obtenir un baccalauréat en administration.
<b>Gizelle</b>	Arrivée au Canada à l'âge de 13 ans avec ses parents qui ont quitté l'Algérie pour venir s'installer ici. Elle a fait des études et a obtenu un poste de directrice des ressources humaines à l'âge de 25 ans. À l'heure actuelle elle poursuit une maîtrise en ressources humaines pour cadre.
<b>Dolores</b>	Originnaire de l'Algérie, Dolores a été parrainée par son mari, elle avait un baccalauréat et une maîtrise obtenus dans son pays où elle a travaillé comme responsable en marketing. Arrivée ici, elle a commencé une seconde maîtrise en marketing. Elle travaille comme agent administratif. Elle avait pour objectif de faire un doctorat, mais elle commence à renoncer à cette idée.
<b>Nina</b>	Originnaire de la Tunisie, installée ici depuis 6 ans. Elle est venue comme étudiante étrangère. Elle a un baccalauréat en littérature française et travaille comme agent de liaison à l'Université. Elle admet que malgré les six années passées au Canada, certains éléments du système québécois restent inconnus pour elle.
<b>Sophie</b>	Âgée de 25 ans elle est venue du Maroc pour rejoindre son mari. Elle a un diplôme dans le domaine bancaire. Elle voulait faire des études, mais n'a pas le temps vu ses obligations personnelles. Elle travaille dans un centre d'appels.

Le présent tableau présente le profil des femmes voilées que nous avons interviewées.

**Tableau 3.2 Profil des femmes voilées**

Nom	Profil
<b>Miranda</b>	Venue du Maroc, Miranda est installée à Montréal depuis 3 ans. Dans son pays d'origine, elle a obtenu l'équivalent d'un baccalauréat en littérature anglaise et travaillait comme secrétaire pour une compagnie. Actuellement, elle travaille comme représentante au service à la clientèle dans une banque. Son objectif était de suivre des études supérieures, mais cela va attendre à cause de ses engagements familiaux.
<b>Amandine</b>	Depuis six ans, Amandine est à Montréal, elle est venue pour faire ses études. Elle prépare un baccalauréat en administration et en même temps elle travaille comme agent au service de déboursement dans une compagnie. Après ses études Amandine veut trouver un emploi dans un domaine qui répondra à ses compétences académiques, mais pour le moment elle sait qu'elle doit acquérir une expérience canadienne.
<b>Katia</b>	Arrivée toute seule au Québec comme immigrante, elle voulait faire des études et retourner pour avoir un meilleur avenir dans son pays où elle travaillait comme secrétaire. Elle voulait changer de domaine. Elle a obtenu un baccalauréat en administration spécialisé en ressources humaines. Elle s'est mariée et a deux filles. L'idée de retourner au Maroc commence à disparaître car la décision dépend de toute sa famille. Après sept années de recherche, elle a trouvé un travail comme conseillère en ressources humaines, un poste qui répond à ses attentes.
<b>Lolita</b>	Originnaire du Maroc, elle est installée au Canada depuis cinq ans. Elle est mariée et a deux filles. Elle avait l'équivalent d'un DEC technique en électronique dans son pays. Ici, elle a poursuivi une formation pour obtenir une attestation d'études collégiales en gestion de réseau et télécommunications. C'est presque le même diplôme, mais pour trouver un travail et se mettre à niveau sur le marché québécois il fallait un diplôme d'ici.
<b>Suzie</b>	Suzie est ingénieure mécanique de formation. Elle est originaire du Maroc. Avec son mari et ses deux enfants, ils sont installés à Montréal depuis plus de cinq années. Elle a poursuivi une formation pour avoir une attestation d'études collégiales (AEC). À ce jour elle a trouvé un travail de chef d'équipe dans une compagnie de conditionnement pharmaceutique. Ce travail ne répond pas à ses attentes car il demande plus d'efforts physiques que de compétences en ingénierie.

### 3.2 Les raisons d'immigration

La plupart de nos répondantes ont présenté plusieurs raisons qui sont à l'origine de leur immigration. Certaines d'entre elles se ressemblent car elles recherchent somme toute la même chose comme : des meilleures perspectives, un bel avenir pour la famille, un pays de droits et de libertés, une meilleure qualité de vie, la poursuite des études et l'obtention d'un travail qualifié. Dans la réponse de Wendy sur les raisons de son immigration, nous retrouvons les éléments cités ci-dessous :

(...) C'est sûr qu'au Maroc je ne dirais pas que je vivais une situation défavorable bien au contraire j'avais mon poste, j'avais ma condition de vie qui était très favorable, mais chaque être humain, c'est sûr dans sa vie il a besoin de s'améliorer. Et si on compare le Canada et le Maroc sur certains éléments de la vie, la qualité de vie au Canada est généralement connue. On a accès à plusieurs avantages parmi lesquelles on trouve les études : la facilité de revenir aux études, les possibilités d'avoir des droits et libertés fondamentales comme probablement on n'a pas la même situation dans mon pays. Ce sont parmi d'autres les raisons qui m'ont poussé à venir. (Wendy, non-voilée)

De son côté Lolita confirme les mêmes raisons :

(...) J'ai immigré pour avoir une vie meilleure pour moi et mes enfants, faire des études, vivre dans une société qu'on dit que tu peux t'exprimer, t'habiller, vivre comme tu veux, des choses qui n'étaient pas accessibles au Maroc malheureusement. (Lolita, voilée)

D'autres raisons personnelles aux candidates ont été relevées durant les entrevues telles que l'instabilité du pays d'origine. Les deux candidates qui viennent d'Algérie nous présentent les raisons d'immigrations suivantes :

Il y a avait le terrorisme en Algérie et c'était invivable. (Gizelle, non-voilée)

Pour plusieurs raisons, j'ai été parrainé par mon mari, mais ça rejoint mes ambitions, j'avais envie d'immigrer au Canada pour vivre dans un pays des valeurs et des droits, un pays plus organisé qui a plus de justice. Je suis attaché à mon pays natal, mais malheureusement, c'est un pays qui a des difficultés de justice et des problèmes socioéconomiques, la vie quotidienne est un combat, elle est difficile. (Dolores, non-voilée)

De façon individuelle, Nina, qui vient de la Tunisie, nous a confié la raison suivante de son immigration :

Je suis venue tellement jeune, je m'étais dit : « Je vais venir et faire un bon avenir ». Pourquoi aussi le Canada, c'est plus pour avoir mes papiers, car je ne peux les avoir ailleurs qu'au Québec, c'est plus facile. Donc mes objectifs sont les études et aussi le statut de résidence. (Nina, non-voilée)

### 3.3 Le premier travail : moyen d'intégration et de survie

Le premier emploi est une étape importante pour un immigrant. Trouver un travail est un moyen permettant l'intégration des nouveaux arrivants et leur familiarisation avec le pays d'accueil. En général, les arrivants acceptent n'importe quel travail qui va assurer leur survie et subvenir à leurs besoins.

J'ai travaillé dans des dépanneurs comme caissière, un travail classique par lequel passe les immigrants. Ça, c'est au début, mais après je me suis dit : Je laisse les choses basiques et j'ai travaillé à la banque au service de crédit. Il s'agit d'aller chercher des clients pour activer les cartes de crédit. C'était un travail (chiant), car il n'y avait pas de salaire fixe, mais un salaire de rendement, si tu fais des activations tu peux faire 200 \$ sinon tu fais 0\$ et à la fin de mes études j'ai alterné entre ce travail et travailler comme caissière vu que ce travail offrait un salaire fixe et je devais payer mes études. (Nina, non-voilée)

Durant les premières années, les immigrants acceptent des postes au bas de l'échelle, en deçà de leurs compétences.

Katia qui travaille actuellement à la fonction publique n'a pas échappé à cette trajectoire par laquelle passent les immigrants au moment de leur arrivée ici :

Lorsque je suis arrivée au Canada, j'ai travaillé dans des restaurants genre Croissant plus. C'était un travail physique. Je travaillais à la caisse, le nettoyage, la préparation des aliments, le ménage et tout ça, alors que dans mon pays j'étais secrétaire. Quand j'étais arrivée ici, j'étais aux études, je ne pouvais pas travailler dans un poste à temps plein ou à temps partiel au bureau, et même dans ma tête c'était un peu difficile. Je pensais que c'est difficile d'avoir un travail de bureau, alors je me suis dit que c'est une bonne occasion d'avoir un revenu. (Katia, voilée)

Les immigrantes que nous avons interviewées n'ont pas eu le choix. Elles ont été obligées d'accepter des postes précaires, parfois pénibles pour assurer leur survie :

En fait, le poste actuel, je l'occupe depuis cinq mois, mais je suis à la banque ça fait 2 ans et dix mois. Avant j'ai travaillé dans un centre d'appel pendant six mois. Au début à la banque j'étais caissière, actuellement j'occupe le poste de représentante au service à la clientèle expert. Si on compare entre les deux (centre d'appel et la banque), ça n'a rien à voir, car au centre d'appel c'était trop stressant, mais c'était quelque chose avec laquelle je devais commencer, car je n'ai pas réussi à trouver un travail au début. J'étais une nouvelle immigrante, je ne connaissais personne ici alors il fallait que je trouve un travail ici pour gagner ma vie. J'ai passé six mois je ne pouvais plus supporter. (Miranda, voilée)

Suzie nous raconte le genre d'emploi qu'elle a occupé au début et les raisons qui l'ont poussée à accepter ces emplois :

J'ai travaillé dans une compagnie spécialisée en échantillon de tapis, pour avoir la maternité, je te le dis franchement. Entre temps, avant de faire la formation j'ai travaillé dans un super marché presque trois mois comme commis à la boulangerie.

Entre les deux travaux, c'est deux choses différentes, mais chaque travail m'a apporté quelque chose. La première expérience était pour voir comment ça se passe ici, pour s'intégrer, c'est quoi le domaine et le travail québécois. Un autre c'était le service à la clientèle, beaucoup de clients, beaucoup de contacts, car il y avait le comptoir, la préparation. En fait un commis il fait tout. C'était plus pour s'intégrer et acquérir de l'expérience québécoise n'importe laquelle ce n'est pas nécessairement dans le domaine. Juste pour avoir une expérience québécoise qui va renforcer mes expériences antérieures, mais c'est plus le sens de groupe, le travail en groupe des choses comme ça qu'il faut acquérir, pas nécessairement le domaine chimie, physique, etc. (Suzie, voilée)

### 3.4 Le retour aux études

Le retour aux études est un élément que toutes nos répondantes considèrent comme essentiel pour une mise à niveau qui va leur permettre de trouver un travail qui répond à leurs qualifications. Parmi nos dix répondantes, deux n'ont pas pu poursuivre des études. Miranda et Sophie ont eu l'idée de faire des études sauf que les circonstances actuelles ne leur permettent pas.

L'objectif du départ c'était de faire des études en marketing vu que c'est des études demandées au Maroc et je m'étais dit si j'ai à retourner au Maroc je trouverais un travail. Cependant, c'est difficile, car je devais travailler, le travail au début était de midi à 9h du soir. Je ne pouvais pas étudier et après j'ai laissé tomber les études et j'ai commencé le travail. (Miranda, voilée)

Je pense faire des études, mais pas tout de suite, j'ai des responsabilités et je dois m'organiser avant de retourner aux études. (Sophie, non-voilée)

Pour les autres répondantes qui ont décidé de poursuivre des études, les réponses suivantes illustrent l'importance des études pour les candidates. C'est un moyen de mise à niveau et une possibilité pour accéder à de meilleurs postes :

C'est parce que je voulais faire des études, dans mon pays j'ai travaillé comme secrétaire pendant sept ans dans ce domaine, après un moment j'ai senti que j'ai appris tout ce qu'il y avait à apprendre, alors je voulais avoir un poste avec plus de responsabilités. Pour avoir un poste comme ça, il faut faire des études qui vont avec, ça veut dire des études universitaires et dans mon pays c'était difficile de travailler et d'étudier en même temps. Je pensais que c'était une bonne occasion de faire des études universitaires, connaître un autre pays, avoir de l'expérience au niveau de la vie. (Katia, voilée)

La non-reconnaissance des diplômes et aussi la non-reconnaissance des compétences extérieures obligent les immigrantes à recommencer des études au Québec. Nous avons demandé à Dolores si elle a eu des difficultés lors du processus de recherche d'emploi.

Avant que je commence mes études oui, car au début même avec mes deux diplômes obtenus de l'extérieur je n'arrivais pas à obtenir de travail. J'envoyais mon CV sans aucune réponse. (Dolores, non-voilée)

Le tableau suivant présente le niveau d'études obtenues à l'extérieur du Canada et celui acquis au Canada :

**Tableau 3.3 La formation des femmes interviewées**

<b>Les participantes</b>	<b>Diplôme obtenu dans le pays d'origine</b>	<b>Retour aux études</b>	<b>Diplôme obtenu au Québec</b>
Wendy	Études collégiales	Oui	Baccalauréat
Gizelle	Études secondaires	Oui	Maitrise
Dolores	Maitrise	Oui	Maitrise
Nina	Études secondaires	Oui	Baccalauréat
Sophie	Études secondaires	Non	N/A
Miranda	Baccalauréat	Non	N/A
Amandine	Études secondaires	Oui	Baccalauréat
Katia	Études collégiales	Oui	Baccalauréat
Lolita	Études collégiales	Oui	Attestation d'études collégiales (AEC)
Suzie	Études universitaires	Oui	Diplôme d'études collégiales (DEC)

Sept des répondantes qui avaient poursuivi des études secondaires ou collégiales dans leur pays d'origine ont obtenu ou sont en cours d'obtention d'un diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise). Une répondante a décidé de faire des études collégiales. Cette décision allait lui permettre de trouver un travail car elle ne réussissait pas à en trouver un avec son diplôme d'ingénierie.

### 3.5 La stratégie de recherche d'emploi

La méthode pour rechercher un emploi rejoint celle qu'utilise la majorité des personnes qui cherchent un travail. La recherche d'emploi commence par le biais d'internet (les sites généraux de recherche d'emploi ou le site d'emploi-Québec) ou par les annonces affichées dans des kiosques. Elles envoient leur C.V. et attendent une réponse pour aller passer une entrevue.

### 3.6 · L'expérience canadienne

Les expériences acquises dans le pays d'origine n'ont pas beaucoup de valeur. Il faut recommencer depuis le point de départ. L'expérience canadienne est un critère incontournable pour pouvoir décrocher un emploi. Toutes nos répondantes ont évoqué que l'expérience canadienne présentait un obstacle dans leur recherche d'emploi.

À la question relative aux pistes et conseils pour les nouvelles arrivantes, Gizelle présente la nécessité d'avoir une expérience canadienne comme exigence pour une intégration réussie.

Il faut entrer dans le marché du travail, tu dois avoir un historique et, entre nous, même si tu as un historique à l'extérieur il faut avoir un historique ici. Ils ont du mal à savoir les niveaux, même si tu as un doctorat, ils n'ont pas la même notion des études que chez-nous. Va sur le marché du travail, si tu n'as pas fait des études, va terminer tes études et va faire une équivalence pour que tu sois reconnue. Il faut rentrer sur le marché du travail, après tu baignes dans le mouvement et après c'est facile de t'intégrer. (Gizelle, non-voilée)

Elles racontent également les difficultés lors du processus de recherche d'emploi :

(...) Une fille d'une agence de recrutement m'a dit : « ce n'est pas pour être méchante, mais sans expérience québécoise, c'est difficile de trouver un travail, je vais être honnête avec toi, mais je vous donne des outils, il vous faut une expérience québécoise » alors je me suis dit il me faut une expérience professionnelle ou un diplôme obtenu ici au Canada. (Dolores, non-voilée)

Nina nous raconte les raisons qui l'ont poussé à accepter un travail qui ne correspond pas à son parcours académique :

Ben, il faut se rappeler que je suis venue jeune, je n'avais pas d'expérience canadienne et je n'avais pas le choix, il fallait que j'accepte n'importe quoi, car je devais payer mes études. Lorsque je suis venue j'étais une étudiante étrangère (Nina, non-voilée)

Wendy nous raconte pourquoi elle a choisi son emploi actuel :

Pour t'expliquer exactement les raisons, ça a commencé par un emploi d'étudiant et puis, par la suite, à la fin de mon contrat d'étudiant vers le mois de septembre 2008, on m'a proposé de continuer avec eux par un contrat. Le contrat était à temps partiel et c'est à raison de deux fois par semaine et j'ai accepté vu l'importance pour acquérir de l'expérience. (Wendy, non-voilée)

Wendy nous raconte également les difficultés rencontrées lors du processus de recherche d'emploi :

Durant la seconde fois, c'était plus facile que la première fois. À vrai dire, la première fois, j'ai trouvé des difficultés, car je postulais pendant une période de temps sur différents sites internet comme Jobboom, Randstad, Adecco et tout, mais je trouvais que la réponse était toujours que je n'ai pas assez d'expérience pour occuper un tel poste. La deuxième fois, l'expérience que j'avais était intéressante, c'est un élément favorable pour que je puisse trouver un poste. Par contre la première fois je dirais que probablement, c'est le hasard qui a joué en ma faveur parce que c'était un choix aléatoire, on regarde les noms des personnes et on regarde si la personne est toujours disponible pour occuper un tel poste. (Wendy, non-voilée)

### 3.7 La conciliation travail-famille

Certaines candidates avaient comme priorité la conciliation entre leur travail et leur famille. C'est même une raison qui les a encouragés à accepter le travail. Dolores raconte la raison pour laquelle elle a choisi son emploi actuel :

C'est à cause de la proximité, vu que je suis une maman étudiante. Ce n'est pas évident d'aller étudier et emmener mon enfant à la garderie et aller travailler, j'avais trois emplacements différents et j'aurais perdu plus de temps. En choisissant ce travail à l'Université, je pouvais aller travailler le matin, aller à mes cours l'après-midi ou l'inverse et par la suite aller chercher mon enfant en fin d'après midi. (Dolores, non-voilée)

Wendy considère que la conciliation travail-famille est un élément favorisant le choix de son travail :

La raison est que ce poste, qui est à temps partiel, qui ne demande pas beaucoup d'exigences et moi, vu que je suis aux études, ça me permet de trouver un peu plus de temps à mes études, à ma famille, tout en ayant un moyen pour acquérir une expérience sur le marché du travail, d'avoir une référence rien que par rapport à mes

qualités, à mes façons de faire et comment je travaille, c'est pas un inconvénient, je ne le vois pas comme un inconvénient, mais comme un avantage dans la situation que je vis actuellement. (Wendy, non-voilée)

Pour Lolita, la conciliation entre le travail et la famille est une raison pour laquelle elle a accepté son travail, mais aussi un obstacle à la réalisation de ses objectifs :

J'ai travaillé, car l'horaire était raisonnable pour moi. Ils m'ont proposé un poste plus technique, mais c'était sur rotation d'horaire. Étant donné que j'ai une famille ça m'arrangeait plus un horaire de jour de 9 à 5 ou de 8 à 4. Ce n'était pas vraiment ce que j'ai étudié, mais c'est plus l'horaire qui m'a poussé à prendre le poste. (Lolita, voilée)

Au début j'avais comme objectif de faire des études, malheureusement je n'ai pas fait les études que je voulais. Je suis venue ici, je suis tombée enceinte, je n'ai pas pu faire une formation de longue durée parce que j'avais deux filles. Il fallait que je fasse une formation intensive pour trouver un emploi, je n'ai pas vraiment eu la chance de faire les études que je voulais. (Lolita, voilée)

### 3.8 Les situations de discrimination

L'objectif de notre recherche est d'explorer la discrimination des femmes immigrantes dans le processus de recherche d'emploi. Nous avons inséré dans le questionnaire une question directe afin de savoir si les participantes ont vécu ou non des situations de discrimination. Sur nos dix participantes, six affirment avoir vécu des situations de discrimination et nous ont rapporté les faits de façon détaillée. Notons que sur les six, une seule personne ne portait pas le voile, les autres le portaient. Les quatre participantes qui ne portent pas le voile quoiqu'elles n'ont pas vécu de situation de discrimination admettent ressentir sa présence. Nous allons commencer par les participantes qui ont connu des situations de discrimination et par la suite voir celles qui la ressentent.

Amandine a subi une discrimination lors d'une entrevue pour avoir un poste comme vendeuse dans un magasin. Au téléphone, tout paraissait aller comme elle le souhaitait, mais une fois devant la personne en charge de l'engagement, les choses ont changé :

(...) La madame m'a appelé pour aller passer une entrevue pour un poste de vendeuse dans un magasin. Au téléphone elle était cool avec moi, mais quand je suis allée pour passer l'entrevue, elle était comme surprise, elle n'attendait pas de trouver une fille qui porte le voile, et là j'ai passé l'entrevue et tout s'est bien passé, mais à la fin elle m'a posé la question sur le voile : « comment s'appelle ça », je me sentais mal à l'aise, elle m'a dit que ça n'a pas de rapport avec le voile, mais elle voulait savoir c'était quoi ce que je porte. Elle ne m'a jamais rappelé. Je me sentais mal et j'ai arrêté complètement de chercher un emploi pour un moment, mais c'était ma première expérience de travail. (Amandine, voilée)

Katia nous a fait part de ses sentiments lorsqu'elle allait pour passer des entrevues et aussi elle nous raconte une fois ou elle a subi une discrimination dans l'autobus. Elle nous affirme que c'était à cause de son voile et nous raconte la situation suivante :

Je pense que oui, plus que 3 fois, quand je me présentais à des entrevues, je le voyais dans les yeux de la personne qui me recevait. Là on vient de se rencontrer, de se serrer la main et j'étais sûre que je n'allais pas être choisie. Je voyais quelque chose dans ses yeux comme : « cette dame qu'est ce qu'elle fait là » ou une déception et je savais que je ne serais pas retenue dès le départ. (Katia, voilée)

J'ai eu des sentiments et des situations où je me suis sentie jugée sur des bases non objectives. Exemple, une fois j'étais dans un bus et il y avait une fille qui me bloquait le chemin, je lui ai touché l'épaule pour lui dire de me laisser passer, elle a été choquée que je la touche et elle a dit à la personne qui l'accompagnait, je pense que c'était son copain : « Oh! mon Dieu ces gens ne se lavent même pas ». (Katia, voilée)

Pour sa part, Miranda a connu une discrimination de la part d'une cliente qui ne voulait pas être servie par elle. Rappelons que Miranda, lorsqu'elle a trouvé son travail, n'était pas voilée, elle a mis le voile au moment où elle travaillait déjà pour une institution financière.

Oui, c'était à la banque à l'époque où j'étais caissière. Il y avait une cliente qui attendait en ligne, et voila je l'ai appelé pour la servir. Elle est venue me voir en souriant et elle m'a dit : « est-ce que c'est une mode de porter le voile », j'ai demandé pourquoi, elle m'a dit : « Non c'est parce que votre collègue porte le voile, vous, vous ne le portiez pas avant et maintenant vous le portez, est-ce que c'est une mode ». J'étais comme choquée quand elle m'a posé la question. J'étais vraiment vexée. Je crois, je lui ai répondu : « Oui peut-être c'est une mode ». Elle m'a dit : « Ah oui, alors peut être la prochaine fois on va trouver toutes les caissières avec le voile ». J'ai dit : « si elles veulent le porter, personne ne pourrait les en empêcher et que tout le monde est libre de faire ce qu'il veut », elle me répond : « Je ne veux pas être servie par vous », j'ai dit : « C'est votre choix madame ». (Miranda, voilée)

Miranda nous raconte aussi comment on a pu gérer la situation au sein de la banque :

J'étais vexée, je suis allée voir le superviseur et lui raconter ce qui s'est passé. Ma collègue est allée la voir. Elle est allée avec elle dans un bureau à part pour lui dire qu'on n'accepte pas ça. La banque n'accepte pas ça. Elle lui a vraiment expliqué qu'il faut respecter les gens qui vont vous servir, et on n'a pas le droit de leur demander c'est quoi leur religion, ou pourquoi ils portent le voile. Elle lui a dit qu'elle est ici pour faire une transaction, eux ils vous respectent et qu'elle doit aussi les respecter. La madame a répondu : « OK si c'est comme ça, je vais fermer mon compte. Ma collègue a répondu que : « C'est votre choix madame, nous on aime que tout le monde soit respecté. On n'accepte pas ce genre de comportement à la banque ». Ça m'a donné du courage, ça m'a fait plaisir. (Miranda, voilée)

À peine arrivée ici, Lolita est pleine d'espoir et veut trouver un travail comme moyen pour assurer son intégration. Cependant, sa première recherche d'emploi restera gravée dans sa mémoire :

Quand je suis arrivée, dans les premiers mois, je cherchais un travail, j'avais eu une entrevue avec une compagnie qui s'occupait de la sécurité des maisons, et c'était pour des agents de service à la clientèle. Ils ne demandaient que des gens qui parlaient français, car au début je ne savais pas parler anglais. J'ai postulé et j'ai parlé avec la personne au téléphone. Il était très satisfait, il m'a appelé pour une entrevue, en fait c'était une entrevue en groupe au début, mais à la fin, il rencontrait personne par personne, et quand je suis arrivée il m'a dit : « Écoutez madame, croyez-vous que des gens vont vous laisser rentrer dans leur maison avec ce que vous portez comme ça ». En fait, le but était de vendre des systèmes de sécurité maison, moi je me suis déplacée pour un poste de service à la clientèle par téléphone. Quand je me suis rendu là bas, il a dit : Non c'est par téléphone et aussi parfois vous vous déplacez. « Écoutez pensez-vous qu'en portant votre voile ils accepteront de vous faire rentrer dans la maison? ». C'était comme si j'avais la peste ou je ne sais pas quoi. C'était un jour noir pour moi, déjà j'ai laissé mon travail, je vivais très bien au Maroc, avec mon mari, on était très stable, on était gâté dans notre travail. Moi j'étais responsable, j'avais un travail que j'aimais aussi. Là tu viens, les quatre premiers mois tu cherches un travail et tu tombes sur quelqu'un qui te dit ça et en plus c'était ma première entrevue. C'était vraiment un gros choc pour moi. Je n'avais pas accepté qu'il me dise ça. (Lolita, voilée)

Suzie est la participante qui a connu des situations de discrimination sur différents plans. Elle a subi une discrimination en raison du port de son voile et par la suite elle a subi une discrimination, non pas d'une personne québécoise, mais d'une personne originaire du même pays qu'elle, à cause de son niveau universitaire. Elle a perdu l'espoir de trouver un

travail qui correspond à ses compétences et à son éducation et a décidé de changer complètement de carrière. Son intervention est très détaillée et enrichissante. Nous allons commencer par présenter les deux situations de discrimination vécues par notre candidate. Rappelons tous d'abord que notre participante a suivi une formation pour mettre en valeur sa formation acquise au Maroc (responsable de succursale de pièces d'autos). La formation était dans un centre de femmes pour les métiers non traditionnels pour une durée de huit semaines. Cette recherche d'emploi avec le groupe communautaire se termine normalement avec un stage.

En parlant au téléphone, j'étais la première à avoir une séance d'information de 15 minutes avec plusieurs concessionnaires (ou les vendeurs de pièces d'autos). J'étais aussi la première à avoir comme un accord de stage avec le concessionnaire Acura. J'y étais là-bas, il m'a reçu, il m'a présenté la personne qui va m'encadrer, il m'a donné l'horaire, il m'a dit que tu vas commencer le lundi et le stage allait être de trois semaines, tout était réglé. Il suffisait que j'amène les papiers pour me signer l'accord de stage. Le lundi j'allais commencer. En fait, il y a deux gérants et en sortant l'autre gérant m'a vu avec le voile. Ils ont appelé le centre de femme pour s'excuser et dire qu'ils annulent le stage. Ma conseillère était vraiment surprise, on lui a dit qu'on est deux dans l'affaire, un qui a accepté, l'autre non. Qui a accepté quoi? Ils n'ont pas dit que c'est le voile, ils n'ont pas dit que c'est un acte discriminatoire, car il ne va pas le dire, mais d'après ce qu'ils ont dit à ma conseillère que le gérant n'est pas contre, mais il ne dit pas le mot voile, mais qu'ils sont deux dans l'affaire et que l'autre n'a pas accepté? Mais qu'est-ce qu'il n'a pas accepté, je ne sais pas. Ma conseillère a compris que c'est à cause du voile. C'était sûr que c'est à cause de mon voile. (Suzie, voilée)

Notre participante nous révèle qu'elle était déçue et qu'elle n'arrivait pas à comprendre ni saisir ce qui s'était passé. Malgré cela, elle n'a pas perdu espoir et a continué à chercher un emploi. Cette fois aussi son voile constitue une barrière pour accéder à un travail.

J'ai continué à chercher, j'ai encore demandé par téléphone pour un stage, et on m'a dit OK tu viens l'après-midi. C'était un vendeur qui vend les pièces, ils ont les mêmes trucs que là où j'ai travaillé dans la succursale, le comptoir, les rayons, l'entrepôt, le magasin. Au téléphone, il m'a parlé et il a posé beaucoup de questions et il m'a dit OK viens. J'étais à la réception, et j'ai dit que j'avais un rendez-vous avec Mr Untel, la secrétaire l'a appelé. Il est venu et quand il est sorti de son bureau, mais dès qu'il m'a vu, il était comme choqué. Il a fait un geste comme un pas en arrière, comme s'il ne sait pas quoi faire, à un certain moment, c'était bref, mais je l'ai senti. Je suis restée calme, il m'a dit de venir pour faire un tour dans le magasin comme il m'a promis au téléphone, c'était bref et à la fin il m'a dit : « Je vais vous

rappeler, vous savez maintenant, on n'a pas beaucoup de travail ». Au début au téléphone j'ai senti qu'il était intéressé, car il m'a fait comme une petite entrevue et il insistait pour que je vienne la même après-midi. (Suzie, voilée)

Une autre forme de discrimination que notre participante a subie était en raison de son diplôme.

La dernière place où j'étais allée, c'était chez un concessionnaire de RENAULT. C'était un français, son père marocain et sa mère française et j'ai demandé aussi pour une session d'information. Il était sympa c'est juste qu'il m'a découragé, c'est comme s'il a annulé tous mes projets. Il m'a dit : « Moi je ne vais jamais t'accepter, ce n'est pas à cause de ton voile, mais à cause de tes diplômes ». Tu comprends, en revenant de chez lui je ne voyais que du noir. J'ai pleuré. Il m'a dit : « Si je t'accepte je vais faire une grande gaffe, je vais toujours me sentir coupable, travailler dans les pièces, tu es ingénieur, pourquoi tu n'as pas fait l'ordre des ingénieurs ». Je lui ai dit : « Écoute, j'ai des enfants et l'ordre des ingénieurs prends du temps et puis le taux de chômage est plus élevé. Je préfère faire une formation et travailler comme technicienne, je l'accepte ».

Il m'a dit : « Non, ils ne vont pas te prendre pour le voile, ils ne vont pas te prendre pour tes diplômes ». (Suzie, voilée)

Nina, notre dernière participante qui a subi une situation de discrimination ne portait pas le voile. Elle a accepté de partager avec nous son expérience de discrimination qu'elle a subie de la part d'une cliente. Elle travaillait comme caissière dans un dépanneur :

Lorsque tu travailles en contact avec la clientèle, les gens lorsqu'ils te voient, ils te le disent en face : retourne chez toi. Exemple : je me rappelle de ça, c'est un garçon qui est venu pour acheter des cigarettes, j'ai demandé sa carte pour vérifier son âge, lorsqu'il n'a pas voulu, j'ai refusé de lui vendre les cigarettes, car il était mineur, il m'a dit : « Je vais appeler ma mère qui est dans la voiture ». Lorsqu'elle est venue elle m'a dit de donner à son fils le paquet de cigarettes, je ne peux pas le faire, car je risque de payer une amende de 50 \$ si la personne n'a pas 18 ans. Elle a dit : « Vous êtes tous pareil tu as l'air d'une Arabe, retourne chez toi », et c'est un autre client qui vient de la Mauritanie qui lui a dit : « tu es grecque toi aussi », car il a connu son accent et lui a dit : « Toi aussi tu viens d'ailleurs ». Elle lui a répondu « Vous les Arabes, on n'a pas besoin de vous, vous arrivez avec un paquet de problèmes » (...) même au service à la clientèle quand tu veux essayer d'expliquer comment ça se passe, avec l'accent, ils savent que tu n'es pas québécoise. Ils vous traitent de tous les noms et de toutes les couleurs, ils te traitent des choses qu'ils savent qui font mal. Ça ne m'a jamais dérangé (Nina, non-voilée).

Le reste des participantes n'ont pas vécu de discrimination directe, mais elles sentent que ça existe même si ça ne les a pas touchés comme nos précédentes candidates :

Au niveau de l'emploi, franchement moi je suis une personne très optimiste, et j'ai l'impression que je n'étais pas discriminée, même si la discrimination on ne peut pas la contrôler c'est quelque chose qui se passe au niveau de la tête de la personne, mais j'ai l'impression que je n'étais pas discriminée. (Wendy, non-voilée)

Non pas dans mon cas, c'est sûr je sens de la curiosité ressentie chez les autres personnes. Les gens veulent savoir ce que tu fais, d'où tu viens, ton histoire, car ça se voit sur ton visage que tu es d'ailleurs, mais je n'ai jamais senti de discrimination. On te pose plus des questions et tu réponds et ça se passe bien. (...) Non je n'ai pas vécu ça, mais j'ai senti de la réticence de la part de gens professionnels. Exemple : des gestionnaires qui en leur donnant le nom d'un candidat, demandaient si la personne était noire, car il faut préparer l'équipe à l'arrivée d'une personne noire. Ça m'a un peu déçue de la part de gestionnaire et on a de tels attitudes et comportements. (Gizelle, non-voilée)

Je n'ai pas fait une grande recherche d'emploi donc je ne peux pas dire oui. Au sein du travail, j'ai eu des problèmes à cause de ma langue et à cause de ma religion. Comme je t'ai expliqué il y en a qui ne m'ont pas acceptée, mais il y a d'autres qui t'acceptent. Une Québécoise me l'a dit : j'aime la diversité. (Sophie, non-voilée)

### 3.9 Les moyens pour faire face à la discrimination

Nos candidates sentent que leur statut d'immigrantes les rend différentes. Pour éviter d'être des cibles, les femmes portant le voile ainsi que celles qui ne le portent pas adoptent différentes stratégies pour échapper à la discrimination dont elles sont victimes. Certaines d'entre elles relativisent le problème en donnant des raisons à la discrimination. D'autres candidates nient simplement la présence de la discrimination comme problème.

Gizelle qui ne porte pas de voile et n'a pas vécu ni de situations de discrimination pense qu'il faut être souple dans ses comportements avec les autres pour ne pas les offenser :

Dans mon cas, si je suis d'ailleurs je le dis, il ne faut pas choquer l'autre, il ne faut pas être trop stricte ni tranchant dans sa façon d'agir. Les gens d'ici, lorsque tu gardes une certaine souplesse, il faut essayer de mieux communiquer pour ne pas choquer l'autre. Parfois les gens imposent leur façon de faire ou de penser et sont tranchants. On est là, on est parti de chez nous, il faut s'adapter il ne faut pas demander aux autres de le faire. Eux, ils n'ont rien demandé. C'est toi qui viens ici, même si je vis 50 ans je ne vais pas me sentir québécoise. (Gizelle, non-voilée)

Par ailleurs, Suzie est la candidate qui a vécu plus d'une situation de discrimination et semble avoir perdu confiance en l'avenir. Sa carrière est fracturée car même après plusieurs années passées ici elle n'arrive toujours pas à trouver un travail dans son domaine. Un rêve qu'elle a toujours espéré réaliser. Malgré tout cela, elle semble nier que le voile est la principale barrière pour trouver un emploi.

Avoir un emploi ici ou non n'a rien à voir avec le voile. Ça peut avoir un effet autrement, ça peut tarder, rendre les choses plus difficiles. En général c'est ce que les femmes voilées disent. Je vois même des femmes qui ne sont pas voilées et qui n'ont pas de travail. Ce n'est pas le voile, mais le pays d'origine, les noms comme Souad, Fatima, Mohamed ça peut tarder ou rendre difficile les choses. Le voile un peu plus, mais pas parce que tu portes le voile. Il y a des femmes qui ne le portent pas et ne trouvent pas de travail. Ce n'est pas tout à fait la cause, car si tu cherches et tu es persévérante, tôt ou tard tu vas trouver. Mais il y en a qui se cachent derrière ça, ils disent qu'on n'accepte pas les Arabes, les femmes voilées, quand même on peut se creuser une place. (Suzie, voilée)

Katia également relativise le problème de discrimination en le limitant à un problème de contexte.

Pour moi un gestionnaire qui n'a jamais eu dans son équipe une personne voilée et qui a beaucoup entendu parler des accommodements raisonnables, pour lui, ça peut lui présenter un risque d'engager une femme voilée. Beaucoup de gens, lorsqu'ils vont trouver une femme voilée, vont penser que c'est une femme soumise, que le monde de son équipe aura de la difficulté à travailler avec une femme voilée. Alors, probablement, il va préférer embaucher une femme qui n'est pas voilée. (Katia, voilée)

La religion présente un obstacle lorsque l'identité de la personne est connue à première vue :

La religion en soi non, car il y a des femmes qui sont musulmanes et qui ne sont pas voilées. À ce moment-là c'est difficile de deviner leur religion, si on ne pose pas la question directe. Lorsqu'on est voilée oui, ça peut poser un obstacle, car ça saute aux yeux : une femme qui porte le voile veut dire que c'est une femme musulmane. Dans certains cas oui ça peut être un obstacle. Je comprends aussi ses gestionnaires qui vont prendre cette décision sans les approuver parce qu'on a parlé dernièrement beaucoup des accommodements raisonnables aux médias, des fois on donne une

image très déformée. Un gestionnaire a toujours le choix entre quelqu'un qui va faire le travail et un autre qui va aussi faire le travail, mais qui va demander des accommodements raisonnables et des exceptions un peu bizarres qui peuvent déranger l'équipe ou le travail. (Katia, voilée)

Après nous avoir présenté la situation de discrimination subie par une cliente, Nina semble minimiser le problème de la discrimination. Sur la question qui demande si elle a subi une situation de discrimination dans son emploi actuel elle nous répond :

Dans mon travail actuel pas du tout, peut-être au début, mais je ne peux pas dire que c'est de la discrimination. Quand j'ai commencé, ma boss a vu mon nom elle m'a demandé d'où je venais et quand je lui ai dit que je viens de la Tunisie, elle voulait s'assurer que je parlais bien le français, car elle a dit : tu vas faire des conversations en français et j'ai répondu que j'ai un diplôme en littérature française et qu'on parle couramment français. Après elle m'a demandé si je connais les régions du Québec, car on traite avec plusieurs régions, c'était aussi sur mon CV que j'ai travaillé avec les banques BMO et Laurentienne et j'ai fait des déplacements à Québec, Chicoutimi et autres et que je connais les régions. Mais est-ce que tu crois qu'on va poser ses questions à une personne québécoise? Je ne pense pas qu'il regarde les CV. Mais je ne le prends pas comme discrimination, elle veut s'assurer de la qualité de travail. (Nina, non-voilée)

Dolores donne des excuses pour la discrimination, en faisant cela elle contribue à l'invisibilité de la discrimination et elle minimise le problème en le déplaçant de la personne aux compétences. Son point de vue sur la discrimination se présente comme suit :

Théoriquement on dit qu'il n'y a pas de discrimination, mais officieusement elle existe pour avoir vécu l'expérience. Entre deux curriculum vitae, entre les mêmes compétences, l'être humain est plus orienté à prendre celui qui se rapproche de lui, on a peur des étrangers, peur de prendre des compétences qui ne sont pas formées chez soi. Je ne pense pas que c'est de la xénophobie, la peur de l'étranger, mais la peur de ne pas avoir les bonnes compétences. Il y en a qui ont des mauvaises expériences. Par exemple, si dans le passé on a eu une mauvaise expérience avec un arabe ou un hindou, alors les gens font des généralisations et ça influence dans les prochaines décisions. C'est une peur de ne pas faire confiance aux compétences étrangères. (Dolores, non-voilée)

### 3.10 Les conséquences de la discrimination

Vivre une expérience de discrimination ne passe pas sans laisser de traces. Les conséquences de la discrimination diffèrent d'une personne à une autre. La perte de confiance à un moment donné, renoncer à chercher un travail de peur de revivre la même chose ou le sentiment de découragement allant jusqu'au fait de se blâmer soi-même sont les principales conséquences relevées chez nos candidates.

Suzie a été découragée par les maintes fois où elle a subi de la discrimination et commence à se blâmer pour expliquer ce qui lui arrive. Elle se conforme aux choses qui lui arrivent. Nous lui avons demandé son avis sur la situation de la femme voilée au sein de la société québécoise.

La situation de la femme voilée, je pense que c'est nous qui avons créé cette situation, nous les femmes voilées. Dès qu'on vient ici, on dit, la femme voilée n'est pas acceptée. Elles se cachent derrière ça, elles se sous-estiment, elles ne veulent pas relever les défis. La femme voilée se met en position de faiblesse, elle se voit comme faible, comme le fait qu'elle ne va pas être acceptée, que le voile est une chose qu'elle cache et elle doit rester à la maison, puis chercher juste dans des domaines comme la garderie et des choses comme ça. C'est elle qui se limite, je connais des femmes voilées qui n'ont jamais essayé, elles disent qu'elles ne vont pas être acceptées, il faut essayer une fois, deux fois. (Suzie, voilée)

En effet, elle semble avoir perdu espoir et se conforme à tout ce qui lui arrive.

Je suis correcte, je ne me plains pas, car ça ne sert à rien, je suis bien, j'ai la santé, j'ai mes enfants, je cherche pas autre chose. Pour moi ce ne sont pas mes critères d'avoir de l'argent ou une maison. Moi j'essaie d'accepter les choses, j'essaie d'être optimiste, j'essaie de voir les choses du bon côté. Je ne cherche pas les points noirs, je ne veux pas être pessimiste, ça ne sert à rien. On est déjà là, ça fait déjà 5 ans et on doit accepter. Je me dis OK j'ai fait la formation, je suis avec ma famille, j'ai la santé, il y a d'autres choses et je n'ai pas à me plaindre et dire qu'on à rien fait. Je veux rester optimiste et ça ne sert à rien, je vais juste nuire à ma famille et à ma santé, ça ne fait pas avancer les choses. (Suzie, voilée)

Après la situation de discrimination vécue par Amandine elle a arrêté de chercher un travail pour une certaine période de temps :

(...) Je me sentais mal et j'ai arrêté complètement de chercher un emploi pour un moment, mais c'était ma première expérience de travail. (Amandine, voilée)

Après cette situation on remarque que la participante, en raison de la discrimination vécue à cause du port de voile, vit une situation de perte de confiance. Comme réponse à la question si son voile avait un effet sur la décision d'avoir un emploi ou non, elle nous confie que :

(...) Durant mon entrevue pour mon travail actuel, lorsque j'ai fini mon entrevue, ils m'ont dit : « Bon il va y avoir trois autres personnes qui vont passer des entrevues et après on va faire la sélection ». Moi, quand je suis sortie je ne pensais pas qu'il allait me rappeler. J'étais sûre qu'ils n'allaient pas m'appeler, mais ils l'ont fait. (Amandine, voilée)

Lolita n'a jamais eu de réponse au pourquoi elle n'arrivait pas à avoir une rétroaction après ses entrevues. Elle commence à considérer le voile comme une barrière à l'emploi.

(...) J'étais très à l'aise dans les entrevues, ils étaient très fiers de mes notes dans les examens. Quand ils me posaient des questions je répondais bien, mais toujours « on vous appelle la semaine prochaine » et ils ne m'appellent pas. C'était toujours comme ça. Je n'ai jamais eu une acceptation même si j'ai réussi les examens. C'était très démotivant au début parce que je voyais toujours mon voile comme barrière qui me sépare du travail. (Lolita, voilée)

### 3.11 La méconnaissance du thème stigmatisation

Toutes nos répondantes ont pu nous donner des définitions sur la discrimination et le racisme, cependant la stigmatisation reste inconnue.

La discrimination selon les candidates est le fait de porter un jugement sur une personne à cause de sa religion, sa couleur, son origine. C'est aussi un comportement négatif envers une personne à cause des mêmes critères qu'on vient de citer. Nous allons présenter les définitions de quelques répondantes.

Je dirais que la discrimination pour moi c'est le fait d'accorder une préférence à quelqu'un vis-à-vis à une autre personne en fonction de certaines catégories. Ca peut

être l'âge, le sexe, la religion, ça peut être un handicap, une orientation sexuelle ou une orientation religieuse. Pour moi c'est ça discriminer quelqu'un, c'est lui défavoriser un droit en fonction d'un motif parmi les 13 motifs cités par la charte canadienne des droits et des libertés des personnes. (Wendy, non-voilée)

C'est de juger les gens par rapport à leur apparence, leur couleur de peau, leur religion. (Miranda, voilée)

La discrimination c'est de porter un jugement sur les personnes, mais sur un aspect qui n'est pas lié au travail. Ça c'est dans le cadre d'une discrimination en emploi. Par exemple on discrimine dans une entrevue, on ne choisit pas cette personne, car elle est de race noire, voilée ou elle vient d'ailleurs. C'est un immigrant. En général la discrimination c'est de porter des jugements sur des bases qui ne sont pas fondées de façon objective (Katia, voilée).

En ce qui concerne le racisme, certaines répondantes ont donné la même définition que la discrimination.

Ben c'est à peu près comme la discrimination je crois. Être raciste c'est de ne pas accepter les gens tels qu'ils sont, de les juger d'après leur couleur de peau, leur religion, je pense que c'est la même chose. (Miranda, voilée)

C'est comme la discrimination, on te juge par rapport à ta couleur, ta religion, c'est presque la même chose, je ne sais pas si c'est synonyme, mais si on parle de discrimination on peut discriminer tout le monde, mais si on parle de racisme on peut viser juste une race par rapport à une autre selon la race. (Nina, non-voilée)

C'est de faire des différences en fonction de la race de la personne, par exemple les blancs ne vont tolérer que des blancs, les noirs sont moins intelligents, sont moins organisés, sont plus sales, des choses comme ça. (Katia, voilée)

Le racisme, ça fait partie de la discrimination, je crois d'après moi la discrimination c'est un peu large, car ça inclut la religion et d'autres éléments, c'est plus général que le racisme, on l'entend souvent on dit un acte discriminatoire et une personne raciste. Un acte discriminatoire ça peut être plusieurs choses. (Suzie, voilée)

Pour le terme de stigmatisation, sept des répondantes ont dit ne pas savoir le sens de ce qui est la stigmatisation. Les seules répondantes qui ont pu nous donner une définition sont au nombre de trois :

C'est d'avoir des stéréotypes dans sa tête, de dire que, par exemple, pour les Africains ils n'ont aucune civilisation dans leur pays, qu'ils sont sales, mal organisés. (Katia, voilée)

C'est de faire des catégories de gens comme avoir des préjugés sur des catégories de gens comme les Noirs sont comme ça, les Arabes sont comme ça, et après on généralise. Mais les personnes sont différentes, c'est dangereux, car ça pousse les personnes à prendre et à avoir des réactions en fonction de cette stigmatisation. (Dolores, non-voilée)

J'aurais tendance à répondre la même chose que pour le racisme, mais je crois que tu stigmatises, tu donnes une étiquette, tout est dans le même lot. (Gizelle, non-voilée)

### 3.12 L'exotisme et la méconnaissance de la religion

Le voile est vu comme un élément exotique. Les personnes d'ici ne sont pas habituées à le voir et ne connaissent pas sa signification. La plupart ont des préjugés sur la femme voilée. Ils considèrent que la femme voilée est soumise et qu'elle a été obligée de le porter. Ces propos nous ont été rapportés par nos candidates.

Miranda travaille dans une banque. Elle ne portait pas le voile lorsqu'elle a commencé son travail, mais après qu'elle a eu son poste, elle a décidé de le porter. Au sein de son milieu de travail, ce changement vestimentaire n'est pas passé inaperçu :

Il y avait des collègues qui ont eu des réactions comme : mais pourquoi portes-tu le voile? Est-ce que tu vas le porter aujourd'hui et tu vas l'enlever demain? Est-ce que tu le portes parce que tu es fiancé maintenant? Est-ce que c'est ton fiancé qui t'a demandé de le porter? » Plusieurs questions comme ça. (Miranda, voilée)

Concernant la situation de la femme voilée au sein de la société québécoise, Miranda nous confie :

Je crois qu'ils sous-estiment la femme qui porte le voile, je ne sais pas, mais d'après ce que des gens m'ont raconté, ça n'arrive pas souvent, mais une fois qu'on voit une femme qui porte le voile on dit que tu n'es pas capable de résoudre un problème avec un client, que tu n'es pas capable de faire la «JOB». Ils regardent la femme comme si elle n'est pas intelligente pour occuper un poste important. Il y a des cas comme ça, heureusement que c'est rare, mais il arrive qu'ils sous-estiment la femme. (Miranda, voilée)

Amandine, dans son travail, vit la même situation d'exotisme relatif au port de son voile. Les gens sont toujours curieux de connaître la signification du foulard et de savoir quelle est cette religion qui oblige la femme à se couvrir.

(...) Au travail, il y a du monde qui vient me poser des questions. Je suis vraiment concentré dans mon travail et quelqu'un vient pour m'interrompre et poser une question : pourquoi tu portes le voile? Pour moi une question comme ça qui est posée par hasard, au moins si on parlait du sujet et ça m'est arrivée deux fois au travail. Une fois une m'a dit : « Pourquoi tu portes le voile et qu'est ce que ça veut dire » et l'autre m'a dit : « Est ce que tu n'as pas le choix avec ça ». Le monde ne sait pas c'est quoi le voile et ils veulent savoir. Il y a des gens à qui je dis bonjour et je te rappelle que ça fait six mois que je travaille et ce n'est que dernièrement qu'ils ont commencé à me dire bonjour, car ils ont commencé à me connaître. (Amandine, voilée)

Même durant les entrevues les gens posent des questions sur la religion. Lolita nous raconte son expérience personnelle relative à la recherche d'emploi:

(...) Parfois il y a des questions qui se posent par rapport à la religion durant l'entrevue comme : qu'est ce que ça veut dire les accommodements raisonnables? Ça vous dérange de travailler avec des hommes qui disent des mauvais mots? Êtes-vous à l'aise de travailler avec des hommes et pas des femmes? C'était en fait des questions pour une personne qui venait de la lune parce qu'une femme qui veut travailler aura à avoir contact avec femme et homme, et si c'était le cas je n'aurais pas dû chercher un travail. (Lolita, voilée)

Par rapport à la situation de la femme voilée au sein de la société québécoise, Lolita pense :

Selon mon expérience et hors le travail, j'ai senti que les gens pensent que la femme voilée est une femme soumise, qui ne connaît pas ses droits, c'est une femme qui n'a pas le droit d'exprimer sa volonté ou son choix, et que c'est une femme qui ne connaît rien, c'est une ignorante. Parfois quand j'arrivais et que je parlais français, ils me disaient : « Ah bon, vous parlez français et vous parlez très bien ». Ils se demandaient comment je parle français comme ça. C'était vraiment embêtant pour moi. L'idée qu'ils ont est qu'une femme voilée est une femme au foyer, maison, religion, qui doit respecter son mari, comme j'ai dit « vraiment soumise ». (Lolita, voilée)

Suzie au cours de sa recherche d'emploi a été informée clairement qu'avec le voile elle avait moins de chance de trouver un travail par rapport à une autre personne qui ne le porte pas.

C'est ça ce qu'ils m'ont dit au centre des femmes et au centre de recherche d'emploi. Chaque fois ils me disent vu la façon dont je parle et la façon dont je répons au téléphone et comment je passais des entrevues typiques je vais avoir un travail, si je ne porte pas le voile, j'aurais plus de chance de trouver un travail. Au centre des femmes j'arrivais à obtenir des rendez-vous par téléphone. Ils m'ont dit que les employeurs avaient l'idée de m'embaucher, mais avec le voile c'est comme si je vais arriver avec une religion, je dois aller faire ma prière, je ne vais pas parler aux hommes. Lorsqu'ils voient le voile, ils croient que la femme voilée, c'est une femme musulmane et ils ont l'idée que la femme musulmane c'est toujours à la maison, qu'elle est renfermée, elle n'est pas ouverte, elle n'adresse même pas la parole aux hommes, ils ont des idées comme ça, dès qu'ils voient une femme voilée, ils disent, que ça va perturber le climat. (Suzie, voilée)

### 3.13 Le partage ente les deux cultures (nous/eux)

Après plusieurs années passées au Canada, certaines participantes continuent à faire une nette distinction entre la culture du pays d'origine et celle du pays d'accueil.

(...) Eux, ils n'ont rien demandé c'est toi qui vient ici. Même si je vis 50 ans, je ne vais pas me sentir québécoise. C'est mon pays d'adoption, j'y suis attachée, je me sens chez moi ici, mais quand je rentre je suis avec les miens, car je ne suis pas différente. Ici je le sens, si j'ai à côtoyer des gens je leur montre, je leur explique, il faut rester souple, ils ne peuvent pas comprendre à 100%, nous on les comprend, mais eux ils ne peuvent pas assimiler, il ne faut pas être tranchant. Si les gens ont des façons brusques de communiquer, ils vont se sentir menacés. Les gens d'ici sont menacés même si un montréalais anglophone leur parle, ils sont désappointés, il y a une petite friction même s'ils sont canadiens (par exemple des employés qui n'acceptent pas de recevoir des courriels en langue anglaise) alors imagine que c'est une autre personne qui vient d'un pays différent. Il faut montrer qu'on vit les mêmes choses, on paie des taxes, on est fatigué le soir, on passe un hiver difficile, on n'est pas assez différent, on est comme eux, on vit les mêmes réalités. L'effort doit être fait de la part de la personne qui vient de l'extérieur et non pas des gens d'ici. Ils ne sont pas de mauvaise foi, il faut savoir les approcher. (Gizelle, non voilée)

Le problème à nous les immigrants, on ne connaît pas le système depuis le début, eux ils commencent le travail jeune, nous on le commence tard. Moi je suis venue à 21 ans, mais d'autres personnes sont venues à l'âge de 30 ans. Nos chances sont un

peu minimales. Ce n'est pas qu'ils sont racistes, mais il faut voir ce que nous on a fait comme études. Moi comme Arabe j'étais la seule dans ma classe et dans ma promotion. (Nina, non-voilée)

Le manque de formation sur le système québécois semble présenter une barrière qui réduit les chances de travail. Par ailleurs, il existe aussi une méfiance dans les rapports sociaux avec autrui.

### 3.14 Avenir de la femme immigrante

Nous avons posé une question aux répondantes concernant leurs opinions sur l'avenir de la femme immigrante. Les réponses reçues contiennent de l'espoir sur l'amélioration de la situation de la femme immigrante dans l'avenir. Certaines réponses expliquant un meilleur avenir se ressemblent et peuvent être présentées comme suit : (1) le contexte de vieillissement et la rareté de la main-d'œuvre; (2) l'augmentation du nombre de femmes et aussi la présentation d'une bonne image de la femme; (3) l'effort fourni par différents partenaires sociaux. Deux réponses présentent des éléments différents à savoir l'éducation des femmes immigrantes et la nécessité d'avoir une expérience canadienne pour assurer son intégration.

Les participantes suivantes partagent leurs points de vue sur l'avenir de la femme immigrante dans le cadre de la recherche d'emploi.

Katia, Nina et Amandine s'accordent sur le fait que l'avenir de la femme est lié au contexte de vieillissement et à la rareté de la main-d'œuvre qui va en découler.

Je pense qu'elle aura pas mal de chance vu le contexte de vieillissement de la population et donc dans un contexte de rareté de la main d'œuvre. Il y aurait plus de demandes au niveau des employeurs et la femme aurait plus de chance comme toutes les personnes qui sont là et qui sont prêtes à intégrer le marché du travail. (Katia, voilée)

Je ne sais pas. C'est les prochaines années qui vont nous le dire, dans le sens il y a du monde qui va partir en retraite et on va voir si le marché de l'emploi est capable de nous absorber et de nous prendre en charge. J'ai confiance en ces prochaines années. (Nina, non-voilée)

Amandine rejoint l'idée du besoin de la main-d'œuvre quoique sa réponse ait été courte par rapport aux autres :

Je pense que oui vu qu'ils ont besoin de monde. (Amandine, voilée)

L'augmentation du nombre de femmes immigrantes qui viennent au Canada et une bonne image des femmes immigrantes présentent pour Miranda, Suzie et Lolita la clé pour un avenir meilleur de ces femmes.

D'après mon expérience à la banque, comme je t'ai dit, une fois qu'ils voient la femme voilée, comment fait-elle son travail, comment elle essaie de résoudre les problèmes, comment elle se comporte avec ses collègues, avec les clients. Je reçois beaucoup de compliments de la part des clients, il y a même des clients qui rapportent cela à mon directeur et il y en a qui disent qu'ils sont vraiment satisfaits de mon travail. Je crois que la femme voilée peut faire beaucoup au Québec si vraiment elle fait son travail comme il faut, si elle essaie toujours d'être elle-même. C'est tout. (Miranda, voilée)

Je crois que oui, car on commence à voir des femmes voilées dans des postes de réception, dans les ventes dans des compagnies comme Videotron. Ca commence dans le marché, on commence à être nombreuses, et les Québécois commencent à nous accepter. Ils commencent à savoir de quoi il s'agit. Comme moi, j'ai déjà eu l'occasion de travailler chez Loblaws, ils commencent à savoir que les femmes voilées ne sont pas renfermées et si d'autres viennent ils vont comprendre. (Suzie, voilée)

Je peux dire qu'il y a un peu d'espoir pour les femmes voilées, le nombre de femmes voilées augmente et la société québécoise doit comprendre qu'on devrait avoir une place, qu'on devrait avoir une chance, voir nos valeurs et comprendre nos pensées. Ce qui arrive c'est que les gens parfois ne vous donnent pas cette chance. (Lolita, voilée)

Wendy et Dolores concentrent beaucoup leurs espoirs sur les efforts fournis par différents partenaires sociaux comme le gouvernement, les médias, les associations et les entreprises pour améliorer l'avenir de la femme immigrante.

Oui je dirais que oui, il y a plusieurs raisons qui me poussent à dire ça. On a la médiatisation de plusieurs causes de la femme immigrante que ça soit une femme musulmane, une femme arabe ou une femme québécoise. Même la femme québécoise est sujette à la discrimination, elle est sous-représentée dans le gouvernement, mais je dirais avec les efforts faits par le gouvernement d'un côté, par les associations, les

médias d'un autre côté, c'est sûr qu'il y aurait une amélioration pour la femme.  
(Wendy, non-voilée)

J'espère que oui, il y a des efforts qui se font par le gouvernement. Les entreprises contribuent au principe d'égalité des sexes et donner la chance aux minorités visibles.  
(Dolores, non-voilée)

Sophie était la seule à évoquer le niveau d'éducation des femmes comme élément important dans l'avenir des femmes immigrantes :

Je vois que la plupart des femmes qui viennent ici sont diplômées, elles cherchent une carrière, elles cherchent aussi à faire des études pour améliorer leur situation. On est en période d'élection et il y a même une femme que je connais et qui porte le voile qui s'est présentée aux élections. Même avec la discrimination par une catégorie de gens, les femmes immigrantes essaient de relever les défis et surmonter les obstacles.  
(Sophie, non voilée)

Contrairement aux autres candidates qui sont optimistes vis-à-vis l'avenir de la femme immigrante, Gizelle reste inquiète surtout en ce qui concerne les femmes qui portent le voile. Selon elle, des efforts supplémentaires doivent être fournis.

Je trouve qu'elle a un bel avenir, c'est sûr que la femme arabe en général n'aura pas de difficultés je ne sais pas si elle en a eu actuellement, je n'ai pas eu des difficultés ainsi que des filles que je connais. Pour des femmes qui portent le voile, je mets un bémol. Ça risque d'être difficile. Je ne sais pas, je crois qu'elles vont avoir plus de difficultés, elles paraissent plus différentes. Ils perçoivent le voile d'une façon négative, mais ça reste un point d'interrogation. (Gizelle, non-voilée)

### 3.15 Les pistes pour les nouvelles arrivantes

Une question directe dans notre guide d'entrevue a été posée aux participantes sur les pistes ou messages à donner aux nouvelles arrivantes. Les réponses reçues peuvent être regroupées dans quatre catégories.

Le premier groupe est constitué d'Amandine et Miranda. Elles considèrent que la meilleure piste pour la réussite d'une nouvelle femme immigrante est de faire des études.

Étudier et ne pas travailler n'importe quel travail juste parce qu'on a besoin d'argent. Mais pour moi c'est mieux d'étudier, car ici on a la chance de le faire, étudier et travailler en même temps c'est bien. (Amandine, voilée)

(...) Pour les femmes en général, essayer d'étudier et de profiter le maximum des études, car elles ont une occasion d'or ici pour faire des études. (Miranda, voilée)

Le second groupe, constitué de trois candidates, reconnaît que les nouvelles arrivantes ne doivent pas écouter les expériences pessimistes des autres personnes. Chaque arrivante a sa propre expérience d'immigration et il faut avoir la volonté de réaliser ses objectifs.

(...) Moi je le dis aux personnes qui viennent d'arriver, il ne faut pas écouter les expériences pessimistes. Quand je suis arrivée, je rencontrais des gens qui me disaient qu'ici c'est difficile, l'hiver est long et il n'y a rien à faire et qu'on est mieux dans notre pays. Je dirais aux nouvelles arrivantes de ne pas écouter ça il y a beaucoup de chance que ce soit au niveau des études, au niveau des formations professionnelles, il y a des infrastructures et d'équipements que, normalement, que si on a la volonté et on sait ce qu'on veut on pourrait accomplir nos objectifs. (Katia, voilée)

D'être courageuse et d'être objective, de se fixer un objectif, se fixer un but et ne pas rester comme ça ne sachant pas quoi faire, juste entendre ce que les autres disent comme tu ne peux pas travailler où les femmes voilées ne sont pas acceptées. Non, on a un chemin à suivre et il faut aller de l'avant. Il ne faut pas entendre les mauvaises expériences des autres. Les autres se plaignent, car elles ne peuvent pas le faire, et chacun à ses capacités, chacun a ses diplômes, chacun a sa formation et sa personnalité. Donc, je ne peux pas te suivre, si toi tu n'as pas réussi, moi aussi je ne vais pas réussir, toi tu n'as pas pu avoir un travail moi aussi je ne vais pas avoir un travail ou toi tu n'as pas fait des études, moi aussi je ne vais pas faire des études. Non c'est ta propre personnalité, ton propre chemin, ton but devant toi et va de l'avant et surtout il ne s'agit pas d'enlever le voile ou bien colorer ses cheveux et mettre du maquillage ou bien s'habiller comme les autres que tu vas réussir. Jamais, reste comme tu es, on est en position de force, on est des femmes voilées et on va trouver notre propre chemin et on va y arriver ça c'est sûr. Moi ce que je conseille surtout et vraiment à toutes les femmes qui viennent d'arriver c'est de ne pas écouter les autres, ça décourage, ça démoralise. Jamais je n'ai rencontré quelqu'un qui m'a dit une bonne chose d'ici, toujours elles te démoralisent : « Oh, on ne trouve pas de travail, oh on a perdu notre temps. (Suzie, voilée)

Moi je dirais qu'il faut faire face à nous-mêmes, de voir c'est quoi le problème et d'où vient le problème et de faire preuve de persévérance, car ce n'est pas facile d'être là et de commencer à zéro, et au Canada parfois il faut commencer à zéro pour pouvoir arriver. Je leur dirais aussi de faire preuve de compréhension et de ne pas porter des préjugés et de ne pas être victimes de ce qu'on entend comme le fait que le Québec est raciste et de faire ses preuves pour pouvoir réussir. (Wendy, non-voilée)

Le troisième groupe nous informe qu'il faut s'armer de patience, de courage et faire plus d'effort pour pouvoir réussir son intégration. Certaines nous confirment encore que les

études sont une solution pour l'intégration et la réussite. Il faut aussi dissocier la réalité de l'immigration et le rêve véhiculé sur l'immigration :

Les nouvelles immigrantes je voudrais leur dire que ce n'est pas la belle vie comme on dit au Maroc, on dit dans les bureaux d'immigration que là-bas il y a des jobs, et comme on dit c'est la belle vie. Ici les gens qui viennent il faudrait qu'ils aient beaucoup de patience et accepter de faire des études, car nos diplômés ne sont jamais acceptés même avec des équivalences. Il faut toujours des papiers québécois comme quoi on a des études québécoises ici. Ce qui compte c'est les études et que ce soit fait ici. Spécialement pour les femmes voilées je leur dis que ça va être très difficile de trouver un travail, que ça va être très difficile de comprendre la mentalité des gens et qu'ils vous comprennent aussi et si elles viennent il faudra beaucoup d'effort, de patience et de courage pour imposer sa place dans une société comme ça. (Lolita, voilée)

La patience, c'est normal de passer par des moments de remise en question. Car il y a des gens qui ne savent plus où ils sont : est-ce que je dois poursuivre des études? Chercher un travail? Il y a des moments d'incertitude. Il faut être ouvert, chercher et aller de l'avant. Il faut venir avec l'idée que c'est un combat et non pas venir avec l'idée que dès qu'on vient on va tout trouver. (Dolores, non-voilée)

Vraiment c'est d'être ouvert et d'accepter certaines situations, car on n'est pas né ici, on ne connaît pas le marché du travail. Ça dépend aussi de la carrière de la femme qu'elle a déjà acquise, mais elle doit passer par un long processus, le mot clé c'est la patience. Il faut être très patiente et ne pas lâcher dès le début. (Nina, non-voilée)

Finalement, pour Sophie, l'intégration des nouvelles arrivantes passe obligatoirement par les explications fournies sur la religion musulmane et sur la culture.

Premièrement, c'est l'intégration, il faut s'intégrer. On vient ici, ce n'est pas la même chose qu'on a vécue. La religion est différente, la culture est différente, ça ne veut pas dire qu'on va négliger notre culture et notre religion, mais il faut s'intégrer, s'il y a des gens qui ont une mauvaise vue sur notre religion ou notre culture, il faut donner des explications et informer les gens pour prouver le contraire et donner la bonne image de l'Islam. Si quelqu'un nous demande des choses sur la religion, il faut simplifier, car pour nous des choses qu'on connaît et qu'on a apprises depuis l'enfance sont faciles, mais pour eux il faut simplifier, j'essaie de donner les exemples simples. Je trouve que la plupart des questions sont autour de la religion alors il faut toujours simplifier, j'ai eu à donner des explications et une fois une dame m'a dit : « il n'y a pas des choses que vous faites sans raison, il faut expliquer de façon logique ». Il y a des gens qui écoutent et d'autres non. L'intégration est importante. (Sophie, non-voilée)

### 3.16 Les similitudes et les différences entre les femmes voilées et non voilées

Dans le tableau suivant, il s'agit de faire ressortir les éléments convergents et divergents entre les participantes qui portent le voile et celles qui ne le portent pas.

**Tableau 3.4 Les femmes voilées versus les non voilées: similitudes et différences**

---

#### **Les similitudes entre les femmes voilées et non voilées**

---

- Les mêmes raisons d'immigration : nouvelles perspectives et un meilleur avenir.
- Recommencer au bas de l'échelle avec un premier travail inférieur aux compétences acquises.
- Une mise à niveau soit par l'obtention d'une expérience canadienne ou le retour aux études.
- Les mêmes stratégies de recherche d'emploi.
- Développer des moyens pour faire face aux situations de discrimination (relativisé, nié, évité).

La connaissance du thème de la stigmatisation reste difficile à définir.

---

#### **Les différences entre les femmes voilées et non voilées**

---

- La discrimination est vécue par les participantes portant le voile exception faite d'une femme non voilée en raison de son origine.
- Les femmes qui ne portent pas le voile peuvent passer inaperçues en ce qui concerne leur religion ou leur origine.

Les femmes portant le voile sont repérées comme des femmes musulmanes et donc associées à différents préjugés relatifs à l'islam (soumission, manque de volonté, faible personnalité).

---

Dans ce chapitre, nous avons fait ressortir les thèmes importants, nous les avons mis en évidence en nous servant des entrevues avec nos candidates en tenant compte de l'objectif de notre recherche. L'étape qui suit est celle de présenter la richesse de nos données et de les mettre en évidence par rapport à données scientifiques avancées par les auteurs sur ce sujet.

## CHAPITRE IV

### DISCUSSION DES RÉSULTATS

Trouver un travail est un moyen primordial d'assurer son intégration et démontrer ses compétences formelles et informelles. C'est la clé même d'une intégration réussie. Cependant, certains éléments bloquent l'accès à l'emploi. En général toutes les candidates (voilées et non voilées) s'accordent sur les facteurs suivants : (1) le problème de la non-reconnaissance des acquis et des compétences scolaires; (2) l'absence d'expérience de travail canadienne.

Certaines des répondantes étaient frustrées à cause de l'écart entre leurs attentes et la réalité. Actuellement, la durée d'un dossier d'immigration peut aller jusqu'à 5 ans d'attente. Les procédures visent à vérifier les compétences linguistiques, le niveau des études, le niveau financier et autres éléments pour satisfaire aux exigences. Les candidates sont passées par ses étapes, cependant elles nous informent qu'il y a une différence entre ce que les bureaux d'immigration leur disent dans leur pays d'origine et entre la réalité. Elles croient que trouver un travail est facile grâce à leurs diplômes et leurs expériences de travail que les bureaux d'immigration vérifient avant de leur donner le statut de résident. Dans le message aux nouvelles arrivantes, certaines des candidates ont vu nécessaire de bien informer les nouvelles arrivantes de tous les obstacles qui les attendent.

Durant nos entrevues, les candidates sont conscientes qu'elles doivent faire plus d'efforts pour s'intégrer. Selon elles, l'intégration de chaque personne immigrante passe par le fait de trouver un travail. Cependant, les résultats trouvés dans la présente recherche montrent que les diplômes et les expériences de nos candidates obtenus dans leur pays d'origine n'ont pas de valeur. Il faut recommencer au bas de l'échelle.

Toutes les répondantes ont compris, une fois arrivées ici, que leurs diplômes obtenus dans leur pays d'origine (Maroc, Algérie et Tunisie) n'avaient pas de valeur car ils ne sont pas reconnus. Avant de venir, elles savaient qu'une équivalence de leurs diplômes était nécessaire, mais elles n'étaient pas informées que même avec une équivalence qui montre leur niveau d'étude, l'accès à l'emploi resterait une chose difficile.

En ce qui concerne les expériences acquises, le même scénario se répète. Dans presque tous les récits de nos répondantes, le manque d'expérience canadienne a été mentionné comme une entrave dans leur parcours de recherche d'emploi. Les années d'expériences professionnelles acquises à l'extérieur du Canada ne sont pas prises en considération par les employeurs. Rappelons que ce même critère était une exigence primordiale lors de la sélection des candidats tout au long du parcours du dossier d'immigration. Pour cette raison même, toutes les candidates ont commencé avec des emplois qui sont en-dessous de leurs qualifications professionnelles.

La combinaison de ces deux facteurs (la non-reconnaissance des diplômes et des expériences) est une raison de leur décision de retourner sur les bancs d'école. Elles estiment que ce retour va leur permettre de trouver un travail qui répond à leur profil au lieu d'accepter un emploi précaire et instable. Par ailleurs, faire des études au Québec constitue une mise à niveau que les recruteurs pourraient prendre en considération lors des procédures de sélection. Huit candidates ont pu continuer leurs études et deux n'ont pas pu le faire en raison de leurs conditions familiales. Parmi les huit, une candidate (Suzie, voilée), malgré son niveau d'étude (ingénieur) obtenue à l'extérieur du pays, a décidé d'aller faire un diplôme collégial à Montréal pour trouver un premier travail afin de décrocher la première expérience canadienne. Les employeurs considéraient qu'elle était surqualifiée. Les études suivies par les autres candidates étaient soit dans le même niveau du diplôme déjà acquis à l'extérieur soit à un niveau plus avancé.

Cette non-reconnaissance des diplômes et des expériences constituent une forme parmi d'autres des formes de la discrimination. Il s'agit de la discrimination institutionnelle. Rappelons comme nous l'avons déjà présenté dans la revue de littérature que cette forme de discrimination renvoie aux lois et les mesures prises par le gouvernement font en sorte que

toutes les personnes immigrantes doivent faire des équivalences et parfois même ces équivalences ne sont pas suffisantes pour trouver un emploi. C'est également une discrimination indirecte vu que les lois sont des mesures neutres mais en même temps produisant un effet inégalitaire.

Par ailleurs, nous avons pu déduire de notre analyse que le voile constituait une barrière à l'emploi. Le voile est considéré comme un élément direct de discrimination

Les cinq candidates portant le voile nous confient qu'elles ont vécu une situation de discrimination. Les candidates croyaient que leur chance était la même que celle des autres femmes puisque la plupart des entrevues téléphoniques se passaient très bien. Elles étaient confiantes. Une fois qu'elles se présentaient pour avoir des entrevues en face à face, elles constataient qu'il y avait une réticence à les engager. Certains recruteurs ne le disaient pas directement, mais posaient des questions par rapport à la religion ou les croyances de ces femmes. D'autres exprimaient clairement leur surprise à voir des femmes voilées chercher du travail et espérer en trouver. Les employeurs ont des préjugés par rapports aux femmes voilées. Ils expriment leurs opinions directement ou les dissimulent et donnent d'autres raisons pour refuser d'embaucher ces femmes.

(...) La madame m'a appelé pour aller passer une entrevue pour un poste de vendeuse dans un magasin. Au téléphone elle était cool avec moi, mais quand je suis allée pour passer l'entrevue, elle était comme surprise, elle n'attendait pas de trouver une fille qui porte le voile, et là j'ai passé l'entrevue et tout s'est bien passé, mais à la fin elle m'a posé la question sur le voile : « comment s'appelle ça » Amandine (voilée)

Quand je me présentais à des entrevues, je le voyais dans les yeux de la personne qui me recevait. Là on vient de se rencontrer, de se serrer la main et j'étais sûre que je n'allais pas être choisie. Je voyais quelque chose dans ses yeux comme : « cette dame qu'est ce qu'elle fait là » ou une déception et je savais que je ne serais pas retenue dès le départ. (Katia, voilée)

Oui, c'était à la banque à l'époque où j'étais caissière. Il y avait une cliente qui attendait en ligne, et voila je l'ai appelé pour la servir. Elle est venue me voir en souriant et elle m'a dit : « est-ce que c'est une mode de porter le voile .... » « Je ne veux pas être servie par vous », j'ai dit : « C'est votre choix madame » (Miranda, voilée).

(...)je cherchais un travail, j'avais eu une entrevue avec une compagnie qui s'occupait de la sécurité des maisons. J'ai postulé et j'ai parlé avec la personne au téléphone. Il était très satisfait, il m'a appelé pour une entrevue, ... quand je suis

arrivée il m'a dit : « Écoutez madame, croyez-vous que des gens vont vous laisser rentrer dans leur maison avec ce que vous portez comme ça »... C'était vraiment un gros choc pour moi. Je n'avais pas accepté qu'il me dise ça. (Lolita, voilée)

(...) J'étais aussi la première à avoir comme un accord de stage avec le concessionnaire Acura. (...). Il suffisait que j'amène les papiers pour me signer l'accord de stage. Le lundi j'allais commencer. En fait, il y a deux gérants et en sortant l'autre gérant m'a vu avec le voile. Ils ont appelé le centre de femme pour s'excuser et dire qu'ils annulent le stage. Ma conseillère était vraiment surprise, on lui a dit qu'on est deux dans l'affaire, un qui a accepté, l'autre non. Qui a accepté quoi? Ils n'ont pas dit que c'est le voile, ils n'ont pas dit que c'est un acte discriminatoire... Ma conseillère a compris que c'est à cause du voile. C'était sûr que c'est à cause de mon voile. (Suzie, voilée)

Ces extraits d'entrevues renforcent le fait que le voile constitue vraiment une barrière à l'emploi. Il s'agit d'un facteur direct de discrimination à l'emploi pour les femmes immigrantes musulmanes.

Rappelons comme nous l'avons déjà vu dans la revue de littérature que, selon Goffman (1975), il existe trois types de stigmaté : (1) les monstruosité du corps: les diverses difformité; (2) les tares du caractère; (3) les stigmate tribaux : ce sont la race, la nationalité et la religion.

Dans le cas de nos candidate, le stigmaté qu'elles portent renvoie à la troisième forme. La visibilité du voile renvoie à leur religion. Toutes les candidate qui portent le voile ont subi au moins une situation de discrimination.

Selon Goffman (1975) le stigmaté se présente sous deux forme: (1) discréditable : la condition du stigmaté est invisible; (2) discrédité : la condition du stigmaté est visible. Les répondante qui portent le voile sont automatiquement discréditées à cause du port du voile. Leur religion musulmane est tout de suite reconnue ainsi que tous les stéréotype et les préjugés qui en découlent. Les autres candidate ne portant pas le voile sont discréditable car les employeurs ne connaissent pas leur religion ou leur origine. Il y a toujours la possibilité de passer inaperçue à moins de leur demander directement leur religion en raison de leur nom sur le CV. À partir de là, elles deviennent discréditées. Certaines de nos répondante qui ne portaient pas le voile étaient conscientes que le fait de ne pas porter un nom d'origine

québécoise (par exemple Tremblay) constituait une barrière dans leur recherche d'emploi car les recruteurs allaient deviner leur origine et par la suite leur religion.

Si Goffman a parlé de stigmaté, d'autres auteurs présentés dans le chapitre de la revue de littérature comme Amadiou (2002), Hurley-Hanson et Giannantonio (2006) et Fisher et Phillips (2005) s'accordent que l'image et l'apparence personnelle ont une influence sur la décision du recrutement. Ainsi selon l'image de la personne, les recruteurs vont décider de façon personnelle et subjective si la personne a une image conforme à celle de l'entreprise ou si elle est différente. L'augmentation du niveau de discrimination, sur la base de l'image, implique que l'image peut jouer un rôle important dans les décisions de recrutement ainsi que dans d'autres processus organisationnels. Les recruteurs considèrent que les candidats doivent avoir une certaine image qui correspond aux standards de l'organisation. De cette manière, les cadres vont former une image basée sur leurs perceptions relatives aux rôles de l'image dans l'organisation. Ils vont donc refuser les candidats qui ne correspondent pas à cette image.

Un autre facteur de discrimination a été relevé par trois de nos candidates (une voilée et deux non voilées). Il s'agit de la race de la personne. La race peut être considérée comme une barrière à l'emploi. En fait, la candidate voilée (Amandine) a eu peur car il y avait d'autres candidats qui avaient posé leur candidature et, pour elle, il aurait été normal de ne pas la choisir étant donné son nom qui apparaissait sur le curriculum vitae.

Pour le second cas, la candidate n'était pas voilée (Dolores) mais elle avait la même peur. Lors de son entrevue, une dame lui a dit qu'il y avait beaucoup de gens compétents. Elle avait le sentiment qu'en raison de son nom qui apparaissait sur son CV elle n'allait pas être choisie. La dernière qui n'était pas voilée non plus (Nina) s'est vue discriminée directement et ouvertement par une cliente à cause de son origine. Dans les trois cas, une d'entre elles a vécu une situation de discrimination et les deux non. La peur et le sentiment d'être discriminée à cause du nom ou de l'origine restent toujours présents.

Cette situation renvoie à la notion de racisme vu dans le chapitre de la revue de littérature. Le racisme se nourrit d'attitudes fondées sur des préjugés raciaux et sur des

comportements discriminatoires. Le racisme s'exprime sous des formes différentes comme les préjugés, l'exploitation, la discrimination.

Gizelle (non-voilée) quoiqu'elle n'a pas exprimé sa peur liée à son origine, nous confie que les gestionnaires ont peur des personnes qui ont une origine différente de la leur :

(...) je n'ai jamais sentie de discrimination...Mais j'ai senti de la réticence de la part de (...) gens professionnels : exemple : des gestionnaires qui en leur donnant le nom d'un candidat, demandaient si la personne était noir, car il faut préparer l'équipe à l'arrivée d'une personne noire.

Comme nous l'avons déjà présenté dans le premier chapitre de ce mémoire, il existe différentes formes de discrimination. Nous pouvons déduire qu'il existe une discrimination intentionnelle et directe vis-à-vis de trois de nos candidates. La discrimination directe et intentionnelle est une volonté explicite de discriminer émanant dans le cas de notre recherche soit par les employeurs ou les clients eux-mêmes. La personne visée, l'action et l'intention sont claires et identifiables Cette forme de discrimination renvoie à la théorie de l'économiste Gary Becker en termes de goût. Plusieurs de nos candidates ont subi cette forme de discrimination faite soit par l'employeur ou les clients. Miranda a été directement discriminée par une cliente qui ne voulait pas être servie par elle à la caisse d'une banque vu qu'elle portait le voile. La cliente ne s'est pas gênée de le lui dire en face et devant tout le monde. Suzie a été discriminée par un employeur qui a exprimé ouvertement son opinion à la voir chercher un travail et pouvoir en trouver en raison de son hijab et de ses compétences surqualifiées. Nina, sans être voilée, a subi une discrimination par un client à cause de sa race. Le fait qu'elle ne voulait pas servir un adolescent et lui vendre des cigarettes lui a fait entendre des propos discriminants de la part de la mère de l'adolescent.

Parallèlement à la discrimination directe, on trouve aussi des cas où émerge le cas d'islamophobie. Les gens ont peur des personnes qui portent des signes visibles de leur religion, dans notre cas l'Islam, et qui est matérialisé ici par le port du hijab. Les gens ont des préjugés et des stéréotypes qui influencent leurs décisions au niveau du recrutement. Le hijab renvoie à la religion musulmane et l'Islam renvoie aux actes terroristes de septembre 2011 imprégnés dans l'histoire. Cette islamophobie a été relevée par nos candidates lorsqu'elles

sont surprises par des actes incompréhensibles lors des rencontres en face à face. Tout se passe bien avant de rencontrer les recruteurs. Ils font des promesses par téléphone, envoient des encouragements et, une fois sur place, les candidates ressentent et remarquent un changement de comportement inexplicable et des attitudes d'hostilité. Amandine avait eu une entrevue téléphonique et, une fois sur place, la dame lui a demandé directement ce que signifiait le hijab et pourquoi elle le portait. Katia nous a affirmé que quelque chose dans le regard de son interlocuteur lui affirmait qu'elle n'allait pas être choisie. En ce qui concerne Lolita, elle était surprise qu'on lui pose des questions sur la religion durant des entrevues. Une autre fois le recruteur lui a carrément dit qu'avec son hijab, elle ne pourrait pas trouver un travail : « Écoutez pensez-vous qu'en portant votre voile ils accepteront de vous faire rentrer dans la maison? ».

Enfin Suzie avait décroché un stage par téléphone et il ne restait qu'à finaliser la paperasse administrative pour commencer son stage. Une fois sur place pour signer les formalités pour son stage, lors de la rencontre, on lui annonce que la décision a été annulée et qu'on ne peut plus lui offrir le stage. Jusqu'à maintenant elle ne comprend toujours pas pourquoi son stage a été annulé var aucune explication directe ne lui a été fournie.

La discrimination en emploi est présente dans tous les cas des femmes qui portent le hijab que ce soit directement fait par des employeurs, des clients ou de façon subtile. Les candidates se sont vues refuser directement ou indirectement des postes pour lesquels leurs compétences n'étaient pas prises en considération. Elles étaient catégorisées, stigmatisées dès les premières rencontres.

Les candidates qui portent le voile ont toutes subi des situations de discrimination. Selon leurs histoires et ce qu'elles ont pu nous raconter, elles réagissent à cette discrimination de façon différente. Il y a celles qui sentent un découragement total, elles ont perdu confiance en elles et ont abandonné leur recherche d'emploi pour un certain moment avant de la reprendre. D'autres ont développé des stratégies de défense pour faire face à la situation de discrimination qu'elles ont vécue. Parmi ses stratégies, on peut citer : (1) le déni : nier complètement que le voile est la source de leurs problèmes; (2) relativiser la discrimination en étant satisfaite de la situation de discrimination et en rendant le contexte responsable de

tout cela; (3) s'auto blâmer; (4) devenir conformisme; (5) fuir la réalité en cherchant un travail qui accommode les femmes et éviter ainsi de se trouver dans une situation de discrimination; (6) vivre une situation d'embarras.

Les candidates qui ne portent pas le voile et qui n'ont pas subi de situation de discrimination directe, à l'exception d'une seule, ont aussi leur méthode pour éviter une telle situation.

Certaines présentent des raisons à la discrimination subie et contribuent ainsi à l'invisibilité de ce phénomène. D'autres minimisent le problème en le déplaçant de la personne aux compétences. Et enfin comme les candidates qui portent le voile ont développé des stratégies pour se défendre contre la discrimination, nos candidates non voilées ont aussi mis au point certaines stratégies notamment : (1) le déni; (2) la diplomatie de se rendre invisible en évitant de parler de leur religion et en présentant leurs idées de la façon la plus souple possible.

Rappelons que dans notre chapitre sur la revue de littérature, nous avons présenté les stratégies d'ajustement face à la discrimination trouvées principalement dans les travaux de Goffman (1974, 1975) ainsi que dans un autre travail de Makkonen (2003). En ce qui suit, les situations de défense appliquées par nos candidates selon leurs propres expériences.

Gizelle (non-voilée) qui n'a pas vécu de situation de discrimination considère qu'il faut faire plus d'efforts en étant souple dans ses comportements et ne pas offenser les autres. Par ce moyen, elle cherche à faire bonne impression et à produire une ligne de conduite que les autres vont accepter. Chose qui lui procure de la sécurité et de la confiance en elle. Ce moyen a été présenté par Goffman (1974). Par ailleurs, Gizelle admet que même si elle passe plusieurs années ici, elle se sentira toujours étrangère :

(...) je ne vais pas me sentir québécoise, j'y suis attachée mais je ne me sens pas chez moi ici, mais quand je rentre je suis avec les miens, car je ne suis pas différente (...).

Pour éviter des situations de discrimination elle opte pour la stratégie de se faire toute petite afin d'éviter des situations embarrassantes. Elle conseille aux personnes immigrantes de plus d'efforts pour s'intégrer et elle croit que ca relève de leur responsabilité :

(...) l'effort doit être fait de la part de la personne qui vient de l'extérieur et non pas des gens d'ici.

Nous pouvons aussi conclure que Gizelle adopte la théorie de l'autodénégation de Makkonen (2003). En fait, il faut dissimuler sa propre identité et montrer à l'autre que nos actes ressemblent aux siens. Il faut cacher sa différence et montrer que nous ne sommes pas différents pour être acceptés dans la société.

Nina (non-voilée) a subi une situation de discrimination de la part d'une cliente. Elle semble aussi relativiser et nier le problème de la discrimination. En fait, au début de son embauche, son superviseur lui demandait son origine et si elle parlait français. Rappelons que Nina a un diplôme en littérature française. Nina cite :

(...) mais est-ce que tu crois qu'on va poser ces questions à une personne québécoise?...Mais je ne le prends pas comme discrimination.

Cette situation renvoie aussi à une stratégie de déni.

La stratégie de déni et de déplacement du problème en l'attribuant à une autre chose qu'à la discrimination ou juste en changeant les termes est le cas de Dolores (non-voilée). Dans un premier temps, elle admet que la discrimination existe et, par la suite, elle nous confirme qu'entre deux CV l'employeur va éviter de choisir la personne étrangère en ayant peur que la candidate n'ait pas les compétences nécessaires. Elle minimise le problème de la discrimination en l'expliquant par le manque des compétences des personnes immigrantes.

Sophie (non-voilée) estime que pour assurer son intégration, il faut faire plus d'efforts en expliquant son origine, sa culture et sa religion. Les autres ignorent tout cela et pour donner une bonne image il faut prendre le temps et la peine de tout expliquer. Goffmans (1975) a expliqué cette stratégie par le fait de justifier son stigmatisé. Sophie n'est pas voilée

mais elle considère que son origine renvoie à sa religion et ca lui cause des problèmes. Donc, pour elle, il faut tout le temps se justifier et présenter des explications aux autres.

Suzie (voilée) a subi des situations de discrimination. Comme conséquences, sa confiance en l'avenir se trouve réduite elle n'espère plus trouver un travail dans son domaine. La solution adoptée pour faire face à la discrimination est de nier que le voile constitue une barrière à l'emploi alors que des recruteurs le lui ont montré clairement de manière verbale et non-verbale : «Avoir un emploi ici n'a rien à voir avec le voile». Elle renvoie le problème à un problème d'origine. Ceci rejoint la stratégie de déni présentée dans la revue de littérature par Makkonen (2003). La candidate explique la discrimination en utilisant d'autres concepts. Nous pouvons aussi conclure que la candidate essaie d'oublier les situations de discrimination qu'elle a subi car ceci a un impact sur son bien-être psychologique. Parallèlement à ces méthodes pour faire face à la discrimination, Suzie ne s'empêche pas de s'auto-blâmer sur ce qui lui arrive. Elle renvoie la responsabilité aux femmes voilées de ne pas être à la hauteur et de se sous-estimer. La stratégie d'auto-blâme relève aussi de la théorie de Makkonen (2003) comme stratégie de défense face à la discrimination.

Katia (voilée) relativise tout simplement le problème et le renvoie à un problème de contexte. Elle donne raison aux gestionnaires qui ont peur d'avoir dans leur équipe des employés qui vont demander des accommodements dans le milieu de travail.

Amandine (voilée), après avoir vécu une situation de discrimination, s'est trouvée dans ce qu'a expliqué Goffman (1974) par la situation de perte de la face. Elle s'est sentie humiliée, mal à l'aise et a perdu confiance en elle. Comme conséquence, elle a arrêté de chercher un travail pour un moment. Nous pouvons aussi parler dans ce cas de la stratégie de repli sur soi présenté par Goffman (1974) et aussi de la stratégie de survie de Makkonen (2003) matérialisée par l'évitement. Elle a essayé de réduire ses interactions sociales en évitant de faire des recherches d'emploi pour éviter d'être humilié. C'est, en un mot, pour éviter de revivre des situations de discrimination qui pourraient la marquer encore. Cette théorie a été évoquée également par Goffman (1974) dans la revue littérature en parlant de l'incapacité temporaire dans les interactions sociales. La personne ne sait plus comment réagir par manque de confiance en elle.

Lolita (voilée) considère directement que son voile est la source de son problème de discrimination. Le voile étant un élément visible, il constitue un stigmate qui lui cause des problèmes dans sa recherche d'emploi quoiqu'elle soit convaincue qu'elle a toutes les compétences pour trouver un travail.

La majorité de nos candidates ont adopté des moyens et des stratégies pour faire face à la discrimination ou au fait de se trouver dans une situation discriminante. Les femmes voilées, comme elles ne peuvent dissimuler leur stigmate qui est le voile, ont toutes tendance soit d'une part de nier le problème de discrimination en donnant de nouveaux termes à la discrimination, soit d'une autre part à se blâmer soi-même ou éviter simplement des situations de discrimination en réduisant les interactions sociales avec autrui. Les femmes non-voilées optent pour la stratégie du déni et en se faisant aussi toute petite. Elles choisissent aussi la stratégie de l'auto-dénégation en dissimulant leur origine pour ne pas paraître différentes.

Nous avons présenté dans la revue de littérature que la conclusion principale du rapport de la Commission Bouchard-Taylor est qu'au Québec, ce n'est pas un problème d'accommodement autant qu'un problème de perceptions des gens. Les Québécois ont du mal à différencier les faits dans la vraie vie et ce qu'ils pensent être les vrais faits. Nous avons pu relever, à partir de nos entrevues, qu'une seule candidate a pu faire le point sur cette conclusion importante. Il s'agit de Gizelle (non-voilée). Celle-ci a passé beaucoup de temps au Québec car elle est arrivée jeune avec ses parents qui ont immigré. Bref, elle a pu constater que les personnes d'ici souffraient d'une crise identitaire même entre les québécois eux-mêmes (anglophones et francophones) :

(...) si j'ai à côtoyer des gens je leur montre, je leur explique, il faut rester souple, ils ne peuvent pas comprendre à 100%, nous on les comprend, mais eux ils ne peuvent pas assimiler, il ne faut pas être tranchant. Si les gens ont des façons brusques de communiquer, ils vont se sentir menacés. Les gens d'ici sont menacés même si un montréalais anglophone leur parle, ils sont désappointés, il y a une petite friction même s'ils sont canadiens (par exemple des employés qui n'acceptent pas de recevoir des courriels en langue anglaise) alors imagine que c'est une autre personne qui vient d'un pays différent...

Les sujets relatifs aux accommodements raisonnables qui ont abouti devant des tribunaux ne sont pas des cas qui vont créer des problèmes. Ce sont surtout les perceptions des personnes qui se nourrissent de différents préjugés et stéréotypes qui causent des problèmes.

## CONCLUSION

Rappelons que notre objectif de recherche consistait à explorer l'existence ou non de la discrimination durant le processus de recherche d'emploi des immigrantes maghrébines musulmanes voilées et non voilées. Il s'agit de leur donner la chance de raconter leurs expériences et leurs vécus. Notre objectif était justifié par le manque de connaissance sur la discrimination par rapport à la femme voilée sur le marché de travail québécois. Différents chercheurs se sont intéressés à la discrimination des immigrants en général, mais avec la montée de l'islamophobie, surtout après les attentats du 11 septembre, peu de recherches ont été faites sur l'impact du port du voile dans le processus de recherche d'emploi.

Nous nous sommes basés dans cette étude sur la théorie d'Erving Goffman en rapport avec les stigmates et leurs conséquences sur les individus stigmatisés. Il était question de voir ce que les individus ressentent et comment ils réagissent lors de situation de discrimination et de nous rapporter les faits vécus.

Les sujets choisis pour atteindre notre objectif sont dix femmes immigrantes musulmanes en provenance du Maghreb (Maroc, Tunisie et Algérie). La moitié de notre échantillonnage porte le voile tandis que l'autre moitié ne le porte pas. Pour répondre aux besoins de notre recherche, nous avons adopté une approche qualitative reposant sur des entretiens semi-directifs.

Les résultats trouvés montrent que les femmes musulmanes immigrantes portant le voile ont vécu des situations de discrimination lors de leur recherche d'emploi et même un cas où la discrimination a été vécue après avoir obtenu l'emploi. Les femmes qui ne portent pas le voile n'ont pas vécu de discrimination due au voile, à l'exception d'une candidate en raison de son origine. Cependant, même les femmes musulmanes qui n'affichent pas de signes visibles de leur religion sont conscientes qu'elles sont à risque. Si ce n'est pas à cause de leur religion que les autres ne peuvent voir comme stigmaté, il peut s'agir de leur origine avec leur nom qui apparaît sur leur curriculum vitae.

Notre recherche nous a permis de confirmer la présence de discrimination à l'égard des femmes musulmanes qui portent le voile. Le voile présente un stigmate sur lequel les employeurs se basent pour prendre leur décision d'embauche. La visibilité du voile permet de mettre en place des stéréotypes et préjugés relatifs à la femme comme la soumission, le manque de volonté, l'absence des droits. Les femmes qui ne portent pas le voile peuvent passer inaperçues, elles adoptent même des stratégies pour atteindre cet objectif.

Les participantes, que ce soit celles qui portent le hijab ou celles qui ne le portent pas, sentent le poids du voile et son impact dans la recherche de travail. Elles sont conscientes que le voile est une barrière qui les pousse à faire plus d'efforts que d'autres pour trouver un travail. Même les femmes qui ne le portent pas ont peur de dévoiler leur origine qui va, à son tour, indiquer leur religion. Pour cela, elles adoptent différentes méthodes et stratégies pour dévier le problème.

Les femmes musulmanes doivent prouver leurs compétences formelles et informelles. Mais avant tout ça, elles doivent justifier leurs choix personnels (vêtement, religion) afin d'être acceptés par les autres. Dans la présente étude, les femmes sont discriminées en raison de leur origine ainsi que de leur religion et leur choix à vouloir la pratiquer en affichant leur appartenance à l'Islam.

Goffman<sup>10</sup> cite que :

L'interaction face à face, dans la société américaine tout au moins, est ainsi faite qu'elle est particulièrement exposée au genre de perturbations que nous avons étudiées. Il semble en outre que l'écart entre l'identité réelle et l'identité virtuelle constitue un risque permanent, qui rend toujours nécessaire un contrôle des tensions (eut égard aux discrédités) et de l'information (eut égard aux discréditables). Et lorsque le stigmate est très visible, ou très importun, ou encore héréditaire, l'instabilité interactionnelle qui en résulte peut avoir des conséquences tout à fait générales pour ceux à qui échoit le mauvais rôle. »

Ceci renforce l'idée que les personnes stigmatisées rencontreront toujours des difficultés qui réduiront leur chance dans la vie à cause de leur stigmate.

---

<sup>10</sup> <http://www.citations-ses.net/index.php/?q=information> consulté le 05 septembre à 13:22

Par ailleurs, les attentas survenus aux États-Unis ont aussi contribué à rendre les personnes de religion musulmane et, surtout les femmes plus vulnérables. Les personnes ont développé une peur des personnes qui affichent leur Islam et les ont tous mis dans une catégorie de personnes terroristes qui ne cherchent qu'à détruire le monde.

Notre recherche présente toutefois certaines limites. D'une part, il nous a fallu un temps considérable pour trouver notre échantillon. Nous avons remarqué une certaine réticence de la part des personnes invitées à répondre aux entrevues. Les femmes manifestaient une certaine peur dès qu'on proposait de faire une entrevue enregistrée. Il fallait très bien expliquer le but de notre recherche en insistant sur le fait que ceci était dans une optique universitaire que nous entamions cette étude. Malgré cela, beaucoup de candidates n'ont jamais répondu à notre demande. D'autre part, les résultats obtenus concernaient un échantillon de dix femmes. Les résultats trouvés, en ce qui concerne la discrimination, ne peuvent pas être généralisés à toute la population musulmane immigrante. En plus de ces limites, nous constatons que notre échantillon était homogène. En ce sens, nous avons le temps de résidence au Canada variant entre 1 an et demie et douze ans.

Pour pallier aux limites citées ci-dessus nous proposons d'autres pistes de recherches comme suit :

(1) Une étude avec un échantillon plus important afin de mieux explorer la discrimination si elle existe et pouvoir ainsi la relier au fait du port du voile. Cette étude pourrait faire appel à une approche combinée entre une étude quantitative et qualitative (questionnaire et entretiens).

(2) Une meilleure façon de recruter plus de candidates et plus rapidement serait de rémunérer les personnes qui se porteraient volontaires pour répondre à notre étude.

(3) Une recherche aussi en prenant en considération le temps de résidence au Canada pourrait donner des résultats différents. En fait, il se peut qu'au fur et à mesure que les personnes qui passent plus de temps au pays commencent à acquérir et développer des moyens de recherches d'emploi susceptibles de faciliter l'intégration sur le marché de travail.

Tel que vu dans la revue de littérature, il existe différents types vestimentaires pour les femmes musulmanes. Dans la présente recherche, nous nous sommes limités aux femmes qui portent le hijab. Elles ont le visage et les mains non-voilées, le reste du corps étant voilé. Cette limite peut donner naissance à une nouvelle étude en proposant cette fois-ci de prendre comme échantillon les femmes qui portent la burqa. Plusieurs débats portent sur la femme qui couvre tout son corps incluant le visage. Au Canada, ces débats renvoient plus au problème de la burqa en période d'élection. En choisissant ce type de voile, on va aller chercher si ces femmes ont pu avoir un travail et quels sont les problèmes rencontrés. Ce genre d'étude nous permettrait de voir si le type de vêtement a une influence sur le processus de recherche d'emploi.

Parmi les questions posées dans notre guide d'entrevue, nous avons posé la question sur les salaires des femmes. Notre recherche présente une limite vu que nous n'avons pas utilisé ces données dans notre présente recherche. Nous pensons que cette question pourrait donner naissance à une nouvelle recherche sur la comparaison des salaires des femmes immigrantes et des femmes québécoises ayant les mêmes compétences. Cette nouvelle recherche va aussi nous permettre de faire usage de certaines questions exploitées dans ce travail sans intégrer notamment les questions sur l'expérience professionnelle. Une étude sur les comparaisons des salaires et compétences nous permettraient de mieux explorer toutes ses questions.

Aussi, une étude qui mettrait l'accent sur le rôle des médias et son impact sur le degré d'islamophobie spécialement au Québec pourrait être élaborée. Plus exactement, on pourrait étudier la prolifération des médias en ce qui concerne le débat des femmes voilées dans la presse.

Dans le chapitre de la revue de littérature, nous avons présenté le rapport Bouchard-Taylor. Parmi les recommandations de ce rapport liées au thème de l'intégration, il était question de la reconnaissance des diplômes et des compétences des immigrants. Tel que vu dans nos analyses, ce thème posait un vrai problème pour nos candidates qui étaient obligées de faire une mise à niveau de leur diplôme. Une recherche nouvelle pourrait se baser sur le

suivi des recommandations faites par le rapport et la réalité pour voir si des mesures ont été prises dans ce sens pour faciliter l'intégration des immigrants.

Par ailleurs le même rapport parlait de la crise d'identité vécue entre les Canadiens anglophones et les Canadiens francophones. On pourrait explorer l'origine de ce malaise créé dans une même population. Le fait de comprendre les raisons qui alimentent la peur de l'autre on pourrait plus comprendre leur peur des personnes immigrantes et toutes les perceptions qu'ils ont développées vis-à-vis des étrangers.

ANNEXE A

LES CARACTÉRISTIQUES DES PARTICIPANTES

Tableau A.1 Les caractéristiques des participantes

Noms	Age	Pays d'origine	Temps de résidence	Profession	Scolarité
Wendy (NV)	30-35	Maroc	8 ans	Auxiliaire de bureau	Bac administration
Gizelle (NV)	20-25	Algérie	12 ans	Directrice en RH	Maitrise
Dolores (NV)	25-30	Algérie	3.5 ans	Commis en administration	Bac+ 2 maitrises
Nina (NV)	25-30	Tunisie	6 ans	Agente de liaison	Bac en littérature
Sophie (NV)	20-25	Maroc	1.5 an	Téléphoniste centre d'appel	Secondaire V
Miranda (V)	35-40	Maroc	3 ans	Représentante service clientèle.	Bac en littérature
Amandine (V)	25-30	Maroc	6 ans	Commis service déboursement	Bac administration
Katia (V)	30-35	Maroc	7 ans	Conseillère en RH	Bac administration
Lolita (V)	25-30	Maroc	5 ans	Coordonnatrice informatique	DEC technique
Suzie (V)	35-40	Maroc	5 ans	Chef de groupe	Ingénieur

V: Voilée
NV : Non voilée
Bac : Baccalauréat
DEC : Diplôme des études collégiales

ANNEXE B

LA LISTE DES ASSOCIATIONS MUSULMANES À MONTRÉAL

Tableau B.1 La liste des associations musulmanes à Montréal

Noms des associations	Association Musulmane de Montréal Nord	Association Uni des Musulmans	Association Musulmane de Montréal Est	Association Musulmane du Canada	Communauté musulmane du Québec
<b>Téléphone</b>	514-325-7322	514-325-3650	514-374-9572	514-832-0361	514-484-2967
<b>Adresse</b>	4675, rue d'Amiens, Montréal-Nord (Québec) H1H 2H6	5202, rue d'Amos, Montréal-Nord (Québec) H1G 2X7	3661, rue Jean-Talon Est, Montréal (Québec) H2A 1X7	12265 Laurentien Bd, Montréal (Québec) H4K 1N5	7445, avenue Chester, Montréal (Québec) H4V 1M4

ANNEXE C

LA PUBLICATION

Bonjour

Dans le cadre de ma recherche universitaire.

Je cherche des femmes maghrébines qui sont sur le marché de travail.

L'objectif de ma recherche est de connaître votre parcours professionnel.

Cette recherche est confidentielle et anonyme et elle répond à un objectif purement académique.

Prière de me contacter au 514-xxx-xxxx

Merci beaucoup de votre aide précieuse

ANNEXE D

LE GUIDE DE L'ENTREVUE

## **LE GUIDE DE L'ENTREVUE**

### **Thème 1 : Origine et expériences académiques**

- 1- Quel est votre pays d'origine.
- 2- Depuis combien de temps êtes-vous au Canada?
- 3- Quelles sont vos études accomplies dans votre pays d'origine?
- 4- Quelles sont vos études accomplies au Canada.?

### **Thème 2 : Expérience professionnelle**

- 5- Quel est votre poste actuel?
- 6- Depuis combien de temps occupez-vous ce poste
- 7- Avez-vous eu un autre travail avant celui-là ?  
Si oui, pouvez-vous comparer les deux emplois ?
- 8- Pourquoi avez-vous choisi votre emploi actuel?
- 9- Qu'est ce que vous faites pendant une journée de travail ?
- 10- Comment trouvez-vous votre travail ?
- 11- Quels sont les problèmes rencontrés durant une journée de travail ?

**Thèmes 3 : Le vécu des femmes musulmanes**

- 12- Comment avez-vous trouvé votre emploi et quels sont les problèmes rencontrés?
- 13- Comment définissez-vous la discrimination?
- 14- Avez-vous vécu une situation de discrimination au travail durant le processus de recherche ou durant le travail.
- 15- Comment définissez-vous le racisme?
- 16- Avez-vous vécu une situation de racisme au travail durant le processus de recherche ou durant le travail?
- 17- Comment définissez-vous la stigmatisation?
- 18- Avez-vous vécu une situation de stigmatisation au travail durant le processus de recherche ou durant le travail?
- 19- Pensez-vous que votre voile a pu avoir un effet sur la décision d'avoir ou non un emploi ici au Québec (ou ailleurs). Cette question ne va pas être posée à une personne qui ne porte pas le voile
- 20- Est-ce que vous pensez que votre religion peut être un obstacle pour avoir un poste?
- 21- Quelle est la situation de la femme immigrante voilée de la société québécoise?
- 22- Avez-vous plus ou moins de chance par rapport à une femme immigrante qui ne porte pas le voile suite à votre expérience professionnelle.
- 23- Avez-vous déjà accepté de travailler dans un domaine qui est loin de votre profil? Pourquoi?
- 24- Comment voyez-vous l'avenir de la femme immigrante dans le processus de recherche d'emploi?

**Thèmes 4 : Accomplissements personnels**

- 25- Pourquoi avez-vous immigré au Québec?
- 26- Comment trouvez-vous votre expérience d'immigration au Canada?
- 27- Quels étaient vos objectifs de départ, se sont-ils réalisés?
- 28- Êtes-vous adaptées au système de la société québécoise?
- 29- Après les années passées au Canada, quel est votre message pour les nouvelles arrivées.

**Thème 5 : Démographie**

- 30- Quel est votre âge selon les tranches d'âge suivantes?  
(20-30)- (30-40) (40 et plus)
- 31- Quel est votre salaire annuel selon les tranches de salaire suivantes?  
(15 000-20 000)- (20 000-25 000)- (25 000-30 000)

La fin

- 32- Est-ce qu'il y a quelque chose que vous trouvez important dont nous n'avons pas parlé pendant l'entrevue ?

ANNEXE E

LE FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

## LE FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

*Nous vous invitons à bien lire ce formulaire et à poser des questions avant de signer.*

### **Titre du projet**

L'intégration des femmes musulmanes maghrébines sur le marché de travail québécois :  
Étude exploratoire.

### **Responsable de la recherche**

Fatiha Eddaimi, étudiante en MBA recherche, Département en ressources humaines,  
Université du Québec à Montréal.

Angelo Soares, Ph. D., Professeur à Département ressources humaines. Université du Québec  
à Montréal.

### **Objectif du projet**

Notre objectif est de connaître le parcours des femmes immigrantes maghrébines musulmanes dans leur intégration sur le marché du travail québécois. Il s'agit aussi de voir si elles ont vécu ou non de la discrimination lors de ce parcours.

Cette recherche visera à répondre principalement aux points suivants :

- 1- Expérience personnelle relative au cheminement professionnel : Voir les moyens de recherche d'emploi.
- 2- La connaissance des thèmes utilisés dans la recherche.
- 3- L'effet du voile et de la religion sur les décisions d'embauche.

**Nature de la participation**

Dans le cas où vous acceptez de participer à cette étude, vous allez répondre verbalement aux questions du chercheur au cours d'un entretien qui dure en moyenne une heure. Cet entretien sera mené par l'étudiant chercheur et sera enregistré dans un premier temps sur magnétophone pour être retranscrit par la suite pour des fins d'analyse. L'entretien aura lieu dans l'endroit que vous choisirez selon votre convenance.

**Avantages et bénéfices**

Votre participation permettra de voir si les femmes de minorité visible ont vécu des situations de discrimination lors de leur processus de recherche d'emploi. Cette étude donne la chance aux femmes de s'exprimer librement et de partager avec nous leurs propres expériences et leurs vécus.

Sur simple demande, nous vous transmettrons les résultats généraux de cette recherche, une fois l'étude terminée.

**Liberté de participation et liberté de retrait à l'étude**

Votre participation à cette étude est tout à fait volontaire. S'il y a des questions auxquelles vous préférez ne pas répondre, vous êtes tout à fait libre de ne pas répondre (sans avoir à fournir de raisons et sans inconvénient). De plus, vous pouvez décider de ne pas vous présenter à l'entrevue ou de ne pas la terminer, et ceci, à tout moment, si c'est ce que vous désirez.

**Confidentialité**

Tous les renseignements obtenus dans le cadre de ce projet de recherche seront confidentiels à moins d'une autorisation de votre part.

La confidentialité des résultats sera assurée de la façon suivante : un nom fictif vous sera attribué lors de la transcription de l'entrevue. Aucun élément du rapport de recherche ne permettra d'associer votre nom à des extraits d'entrevues. Une fois transcrites, les entrevues seront conservées dans des fichiers sécurisés.

**Personnes –ressources :**

En tout temps, la personne suivante pourra répondre à vos questions

Fatiha Eddaimi, étudiante chercheuse : 514-xxx-xxxx

Angelo Soares, directeur de la recherche : 514-987-3000

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée au Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM (*secrétariat: Service de la recherche et de la création, Université du Québec à Montréal, C.P. 8888, succursale Centre-ville, Montréal, QC, H3C 3P8 -téléphone: 987-3000*) qui l'a jugé recevable au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains.

**Déclaration des participantes**

J'ai lu et compris le contenu du présent formulaire, je certifie qu'on me l'a expliqué verbalement. J'ai eu l'occasion de poser toutes les questions concernant la nature et le déroulement de ce projet de recherche et on y a répondu à ma satisfaction. Je certifie qu'on m'a laissé le temps voulu pour réfléchir et prendre ma décision. Je sais que je pourrai me retirer en tout temps.

Je, soussignée, accepte de participer à cette étude.

-----  
Nom de la participante

-----  
Signature de la participante

-----  
Date

ANNEXE F

LA GRILLE D'ANALYSE

**Tableau F.1 Grille d'analyse**

Les unités d'analyse	Les questions
Les raisons d'immigration	25
Le premier travail	7-23
Les compétences formelles	3-4-12-25
La recherche d'emploi	8-12-23-29
La conciliation travail-famille	8-27
La discrimination	14-15
Les stratégies d'ajustements	13-14-18-19-20-22
Les conséquences de la discrimination	12-16-19-21-26
La stigmatisation et la religion	17-21-22
La dichotomie culturelle	7-18
L'avenir de la femme musulmane	24-29

## BIBLIOGRAPHIE

- Akoun, A. et Ansart P. 1999. *Dictionnaire de sociologie*, Paris : Le Robert/Seuil.
- Allen, C , Jorgen S. Nielsen., 2002. «Summary Report on Islamophobia in the EU after 11 September 2001», EUMC (European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia).
- Allport. G.W. 1954. *The nature of prejudice*. Reading, MA : Addison-wesley.
- Altareb, B. Y. 1998. Attitudes towards Muslims: Initial scale development. Dissertation Abstracts International: Section B: *The Sciences and Engineering*, 58, 7-B, 3960-3960.
- Amadiou, J. -F. 2004. « Enquête (testing) sur CV ». Observatoire de discriminations.
- Amadiou, J. F. 2002. *Le poids des apparences : beauté, amour et gloire*. Paris : Odile Jacob.
- Amadiou, J. F. 2005. « Discriminations à l'embauche-de l'envoi du CV à l'entretien ». Observatoire des discriminations.
- Ammon, U, N. Dittmar, et K. Mattheier 1987. *Sociolinguistics: An International Handbook of the Science of Language and Society*. 2nd Edition. Berlin:Walter de Gruyter. 1587-1601p.
- Antonius R. 2002. Un Racisme « respectable », in Jean Renaud, Linda Pietrantonio, Guy Bourgeault (dir.) *Les relations ethniques en question. Ce qui a changé depuis le 11 septembre 2001*, Les Presses de l'Université de Montréal.
- Antonius, R et Bendris N. 1998. Des représentations sociales aux transactions interculturelles : l'image des femmes arabes et son impact dans les situations de conflit personnel. Dans F.khadiyatoulah et L.Turgeon : champ multiculturel. *Transactions interculturelles : des amalgames, des théories. Des pratiques*. Paris, l'harmattan 215-239.
- Barclay, L. A. et Markel M. S. 2007. «Discrimination and stigmatization in work organizations: A multiple level framework for research on genetic testing». *Human relations*, vol. 60, no 6, p.953-980.
- Bardin L. *L'analyse du contenu*, Paris, PUF, 2001.
- Bataille, P. 1997. *Le racisme au travail*. Paris : la découverte.
- Beque, M. 2005. « Le vécu des attitudes intolérables ou discriminatoires par les personnes immigrées et issues de l'immigration ». *Études et Résultats*, no 424.

- Bertrand, M et Mullainathan S. 2004. « Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labour Market Discrimination ». *The American economic review*, vol. 94, no 4, p. 991.
- Blain, M-J. 2005, « Parcours d'immigrants universitaires colombiens dans la région des Laurentides: déclassement professionnel et stratégies identitaires », *Revue Diversité Urbaine*, vol.5, n°1, p.81-100.
- Bosset, P. 1989. *La discrimination indirecte dans le domaine de l'emploi : aspect juridique*. Cowansville : Yvon Blais.
- Bourhis, R. Y. et Leyens J. P. 1999. *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes* (2<sup>e</sup> ed.). Liège : Pierre Mardaga.
- Bourhis, R. Y., Montreuil, A et Helly D. 2005. « Portrait de la discrimination au Québec: enquête sur la diversité ethnique au Canada ». *Chaire Concordia UQAM en études ethniques*.
- Boutin G, 2006. *L'entretien de recherche qualitatif*. Sainte-Foy (QUE). Presses de l'Université du Québec, 16-34-82 p.
- Boutin. B 2006. *L'entretien de recherche qualitatif*. Sainte-Foy (QUE). Presses de l'Université du Québec, p. 16-82.
- Bruce G Link ET Jo C Phelan. 2001. «Conceptualizing stigma». *Annual review of sociology*, vol. 27, p. 363-382.
- Bureau international du travail. 2007. «L'égalité au travail: relever les défis». Conférence internationale du travail. 96 e session.
- Calves, G. 2004. *La discrimination positive*. Paris : Presse universitaire de France.
- Carmichael, S. et Hamilton C. 1967. « Institutional Racism and the Colonial Status of Blacks », dans R. Edwards, M. Reich et T. Weisskopf, *The Capitalist System*, RandomHouse, p.290-305.
- Cediey, E et Foroni F. 2006. «Les discriminations à raison de «l'origine» dans les embauches en France ». Bureau international de travail, Genève.
- Chauvin, G. 2005. *Coran*. Grez-sur-Loing: Pardés.
- Chicha, M. T. 1989. *Discrimination systémique : fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Cowansville : Y. Blais.
- Chouder, Ismahane, Malika, Latrèche et Pierre, Tevanian. 2008. *Les filles voilées parlent*. Éditions la fabrique. P.
- Ciceri, C. 1998. *Le foulard Islamique à l'école publique : analyse comparée du débat dans la presse française et québécoise francophone (1994-1995)*. Mémoire de maitrise, Montréal, Université de Montréal.

- Comité aviseur-jeunes. 2004. L'intégration en emploi des jeunes issus de minorités visibles, Emploi-Québec, Gouvernement du Québec, en ligne : <http://www.accommodements.qc.ca/documentation/memoires/Montreal/comite-aviseur-jeune-l-integration-en-emploi-des-jeunes-issus-de-minorites-visibles-montreal.pdf>
- Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) (2003). *Recommandation de politique générale no. 7 de l'ECRI sur la législation nationale pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale*, Strasbourg, Conseil de l'Europe
- Crocker J, Major B, Steele C. 1998. Social stigma. In *The Handbook of Social Psychology*, ed. DT Gilbert, ST Fiske, 2:504–53. Boston, MA: McGraw-Hill.
- Cuypers, M et Gobillot G. 2007. *Le Coran*. Paris : Le Cavalier bleu.
- D'Astous, A. 2005. *Le projet de recherche en marketing*. 3 Éditions Chenelière éducation, p.57-70.
- Delahurty. G. 2000. « Employment discrimination », *Encyclopedia of Psychology*. (pp. 191-192). Oxford: Oxford University Press.
- Deltombe. T 2005. « *L'Islam imaginaire: la construction médiatique de l'Islamophobie* » Éditions la découverte.
- Dovidio, J F. 2000. « Encyclopedia of Psychology », Kazdin, EA (ed), Oxford University Press, 8 vol, 4160 p.
- Dovidio, J.f., Brigham, J.C., Johnson, B.T., et Gaertner, S.L. 1996. Stereotyping, prejudice, and discrimination : Another look. In N. Macrae, M.Hewstone, & C. Stangor (Eds), *Foundations of stereotypes and stereotyping* (pp. 276-319). New-York : Guilford Press.
- Garner-Moyer, H. 2003. « Discrimination et emploi: revue de la littérature », *Document d'études pour la DARES*, no 69.
- Garonne, P. 1994. « La discrimination indirecte en droit communautaire : vers une théorie générale », *RTD Eur.*, 30(3), 1994, p. 426.
- Gaspard, F et Mhosrokhavar F. 1995. *Le foulard et la république*. Paris : La découverte.
- Gauthier, B. 2003. *Recherche sociale de la problématique à la collecte des données*. Québec : Presse de l'Université du Québec, 296 p
- Geisser, V. 2003. *La nouvelle Islamophobie*. Paris : La découverte
- Glaser, B. G. et Strauss, A. L. 1967. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative research*. New York: Aldine de Gruyter. 61 p.
- Goffman, E. 1974. *Les rites d'interaction*. Paris : les éditions de minuits.
- Goffman, E. 1975. *Stigmaté : Les usages sociaux des handicaps*. Paris : Les Éditions de

minuit.

- Grosjean, J. 1979. *Le Coran*. Éditions, Philippe Lebaud.
- Helly, D. 2004. « Le traitement de l'islam au Canada. Tendances Actuelles ». *Revue européenne des migrations internationale*, vol.20, no 1, p. 47-71.
- Hurley A-E et Cristina M. Giannantonio. 2006. « Recruiter's perceptions of appearance: the stigma of image norms ». *Equal opportunities international*, vol. 25, no 6, p. 450-453.
- John, D. 2000. Racism In A. E. Kazdin (Ed.). *Encyclopedia of Psychology*. (pp. 497-501). Oxford: Oxford University Press.
- Jonathan, F . 2007 « Religious discrimination : A world Survey ». *Journal of International Affairs*; 61, 1; ABI/INFORM Global p. 47.
- Jones E, Farina A, Hastorf A, Markus H, Miller DT, Scott R. 1984. *Social Stigma: The Psychology of Marked Relationships*. New York: Freeman. VOIR ARTICLE DE RECRUTER'S.
- Jones, J. M. 1997. « Prejudice and racism », 2nd ed., Éditeur: New York; Montréal : McGraw-Hill, c1997 Collection: McGraw-Hill series in social psychology. 578 p.
- Koussens, D. 2008. « Le port des signes religieux dans les écoles québécoises et françaises, Accommodement (dé)raisonnables ou interdiction (dé)raisonnée? ». *Globe. Revue internationale d'études québécoises*, vol 10, numéro 2.p 115-131.
- L'Observatoire de l'Organisation de la Conférence Islamique(OCI) 2008. « Premier rapport de l'Observatoire de l'OCI sur l'Islamophobie ».
- L'observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes 2006 « Les musulmans au sein de l'union européenne: discrimination et Islamophobie ». *Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC)*
- Labelle, M. 2006. « UN LEXIQUE DU RACISME. Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes ». *Observatoire international sur le racisme et les discriminations*.
- Ledoyen. A. 1992. *Montréal au pluriel : huit communautés ethnoculturelles de la région montréalaise*. Québec : Institut québécoise de recherche sur la culture.
- Lenoir-Achdjian, A. 2006. L'intervention auprès des femmes maghrébines désireuses d'insérer le marché de l'emploi québécois; perspective comparée des régions de Montréal et de Sherbrooke, Communication présentée dans le cadre du 11<sup>e</sup> Colloque international de Metropolis, 4 oct. 2006. Lisbonne, en ligne: [http://im.metropolis.net/frameset\\_f.html](http://im.metropolis.net/frameset_f.html)
- Lessard-H, G.Goyette et G. Boutin. 1995. *La recherche qualitative : fondements et pratiques*. 2<sup>ème</sup> Éditions nouvelles, 102-109 p.

- Liegl, B., B. Perching et B. Weyss. 2004. «La lutte contre la discrimination ethnique et religieuse dans l'emploi ». Réseau européen contre le racisme.
- Makkonen, T. 2004., «*Les principales causes, formes et conséquences des discriminations*». In *Pour une société plus juste : Le droit international, communautaire et français en matière de discriminations* sous la dir. de Thomas Lothar Weiss. Finland : Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), 12-25 p.
- Miles, M. B et A. M Huberman. 2003. *Analyse des données qualitative 2 éditions*. Bruxelles : De Boeck, 626 p.
- Muchielli L. 1968. «L'Islamophobie: une myopie intellectuelle? ». un compte rendu critique.
- Mutoo. V. L. 2001. «La discrimination à l'égard des minorités visibles sur le marché du travail et son impact sur la rétention de ces populations dans la communauté urbaine de Québec». *Ligue des droits et libertés*.
- Ramberg I. 2005. « L'Islamophobie et ses conséquences pour les jeunes». Rapport du centre européen de la jeunesse.
- Ramberg, I., 2004, «*L'Islamophobie et ses conséquences pour les jeunes*» Rapport du séminaire. Centre européen de la jeunesse.
- Raymond-Alain Thiétart *et al.* 2003 «Méthodes de recherche en management ». Raymond-Alain Thiétart. 2eme édition. Edition Dunod, paris . P 455.
- Rea, A. et Maryse Tripier. 2003. *Sociologie de l'immigration*. Paris. La découverte.
- Renaud, J, Germain, A et Leloup, X. 2004. *Racisme et discrimination : Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*. Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval. 231-259p.
- Rochon, M. et P. Bosset. 1995. «Le pluralisme religieux au Québec : un défi d'éthique » *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*.
- Sheridan. L-P. 2006. «Islamophobia Pre-and post-September 11<sup>th</sup>, 2001». *Journal of interpersonal violence*, vol. 21 no 3, p.317-336.
- Smeesters B. et Nayers A. 2007. «La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de la Belgique». *Cahiers de migrations internationales*.
- Smeesters. B et Nayer, A., 1998. «La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère: le cas de la Belgique», *Cahiers de migration internationales*.
- Stafford MC, Scott RR. 1986. Stigma deviance and social control: some conceptual issues. In *The Dilemma of Difference*, ed. SC Ainlay, G Becker, LM Coleman. New York: Plenum.
- Statham, A, Miller, E.M. & Mauksch, H.O. 1988. *The worth of women's work - A qualitative synthesis*. Albany: State University of New York Press. P 311.

- Tadlaoui Jamal-Eddine. 2002. *Pistes d'action pour contrer les manifestations de la discrimination raciale et de l'intolérance dans le champ de l'intégration en emploi des personnes immigrées au Canada au cours des dix dernières années*. Montréal. Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes. P 45.
- Taguieff, P-A, 1997. *Le racisme*. Paris Flammarion.
- Timo Makkonen. « Les principales causes, formes et conséquences des discriminations » Institut pour les Droits de l'Homme, Abo Université académique Finlande.
- Warin P, C. Chauveaud, S. Louargant et N. Mandran. 2006. « Refus de droits et traitement injustes: analyse des biographies, caractéristiques sociale et réactions des personnes discriminées ». *Rapport de recherche pour la direction de la recherche des études, de l'évaluation et des statistiques*.
- Weller, P., Feldman, A., et Purdam, K. 2001. *Religious discrimination in England and Wales*. Home Office Research Study 220. London: HMSO.
- Wieviorka, M. 1998. *Le racisme, une introduction*. Paris : la découverte.
- Wieviorka, M. 1991. *L'espace du racisme*. Paris : Seuil.
- Zouari, F. 2002. « *Le voile Islamique: Histoire et actualité du Coran à l'affaire du foulard* ». Lausanne : Favre.