

Aspirations et attentes scolaires et professionnelles de jeunes Québécois et Québécoises : portrait et liens avec les perceptions de discrimination selon le statut migratoire

Valentina Rengifo et Sabruna Dorceus

Université de Sherbrooke

Résumé

Bien que les jeunes issus de l'immigration (1^{re} et 2^e générations) présentent généralement des aspirations de carrière élevées (Bourdon et al., 2019), Abrahamsen et Drange (2015) ont observé que, chez les jeunes issus de minorités ethniques, ces aspirations s'accompagnaient d'attentes de carrière atténuées par rapport à celles-ci. Ces résultats pourraient refléter des perceptions de barrières structurelles (Fouad et Kantanmeni, 2020), dont la discrimination. La littérature scientifique comporte toutefois peu d'études qui distinguent la 1^{re} et la 2^e génération, considèrent conjointement les dimensions scolaires et professionnelles ou s'intéressent aux microagressions. Ainsi, cette étude vise à examiner la relation entre les aspirations et les attentes scolaires et professionnelles, ainsi que les perceptions de discrimination selon le statut migratoire, à partir des données du projet *L'étude de l'association entre les perceptions de discrimination et les aspirations scolaires et professionnelles de jeunes Québécois* (Dorceus, 2024). Des analyses descriptives révèlent que les jeunes issus de l'immigration présentent des aspirations et des attentes globalement plus élevées que ceux non issus de l'immigration (3^e génération ou plus), sans différence dans la correspondance entre les aspirations et les attentes selon le statut migratoire. Par ailleurs, les analyses de régression avec modération révèlent une seule association significative entre les scores socioéconomiques des attentes professionnelles et deux formes de perceptions de discrimination (invisibilité et dévaluation, violence physique et verbale), sans interaction avec le statut migratoire. La discussion présente des pistes d'explication et des implications en orientation.

Mots clés : perceptions de discrimination, aspirations et attentes scolaires, aspirations et attentes professionnelles, jeunes, statut migratoire

Contexte général de l'immigration au Québec et au Canada

La population immigrante¹ au Canada a connu une évolution continue au cours des derniers siècles, passant de 16 % en 1871 à 23 % de la population générale en 2021 (Statistique Canada, 2025). Au Québec, elle constitue 14,6 % de la population québécoise en 2021 et est majoritairement issue de l'immigration économique² (Institut de la statistique du Québec, 2024a). Cette population se caractérise également par la présence importante de jeunes : les jeunes âgés de 15 à 34 ans représentent 20,1 % de la population immigrante totale en 2021 (Gouvernement du Québec, 2025).

L'immigration apporte plusieurs avantages au Québec, notamment en soutenant la croissance démographique et en atténuant le vieillissement de la population (Institut de la statistique du Québec, 2024b). Elle contribue aussi à combler la pénurie de main-d'œuvre (Statistique Canada, 2022). À ce sujet, la population immigrante représentait 19 % de la population active au Québec en 2023 (Institut de la statistique du Québec, 2024c). Or, l'insertion professionnelle des personnes immigrantes reste complexe, en raison de difficultés liées, entre autres, à leur maîtrise de la langue française (Organisation de coopération et de développement économiques, 2020), à la reconnaissance de leur diplôme et de leur expérience professionnelle (Dubois, 2019) et à la discrimination ethnoraciale à l'embauche, définie comme le fait d'écarter une candidature, consciemment ou non, en raison de l'origine, de la race ou de la couleur de la peau, limitant ainsi les chances de cette personne d'être évaluée en entrevue et selon ses qualifications (Beauregard, 2020; Eid et al., 2012). Par ailleurs, la majorité des études portant sur l'insertion professionnelle des personnes immigrantes (p. ex. Béji et Pellerin, 2010; Dubois, 2019) se concentre sur celles issues de la 1^{re} génération arrivée à l'âge adulte, et moins sur celles arrivées plus jeunes (jeunes de 1^{re} génération) et aux enfants (nés au Canada) des

1 La population immigrante regroupe « les personnes qui ont ou ont déjà eu le statut d'immigration reçu ou immigrante reçue ou de résident permanent ou résidente permanente » (Institut de la statistique du Québec, 2024a).

2 L'immigration économique regroupe les personnes immigrantes sélectionnées pour leur apport à l'économie canadienne (Institut de la statistique du Québec, 2024a).

personnes immigrantes de 1^{re} génération (jeunes de 2^e génération). Ces jeunes représentent pourtant une partie importante de la population issue de l'immigration et présentent des enjeux particuliers sur le plan social, académique et professionnel qui seront présentés dans les prochaines sections.

Portrait général de jeunes issus de l'immigration au Québec

Il n'y a pas de consensus sur la tranche d'âge qui définit la jeunesse, car elle varie selon l'état des connaissances publiques et scientifiques disponibles. Bien que l'Organisation des Nations Unies (ONU) considère les jeunes comme étant âgés de 15 à 24 ans (ONU, s.d.), la Politique québécoise de la jeunesse au Québec (Gouvernement du Québec, 2016a) classe les personnes âgées de 15 à 29 ans comme des jeunes. Statistique Canada (2018) utilise une définition plus spécifique pour désigner les personnes âgées de 20 à 34 ans en tant que jeunes adultes. Par conséquent, certaines données de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec chevauchent ces délimitations. En ce qui concerne la recherche scientifique, la nature de la problématique de la population à l'étude peut suggérer différents écarts d'âge pour définir la population des jeunes. À titre d'exemple, certaines études utilisent un échantillon large, comme Bourdon et al. (2020), qui portent sur les jeunes de 13 à 29 ans, tandis que d'autres se concentrent sur des tranches d'âge plus restreintes, comme celle de Steinbach (2015), qui s'intéressait aux jeunes de 12 à 16 ans. Dans ce contexte, afin de fournir un portrait le plus complet possible de ce segment de la population au Québec tenant compte des variations notables dans les tranches d'âge définissant cette catégorie, et à la lumière de la définition de la Politique québécoise de la jeunesse, la description du contexte se concentrera spécifiquement sur les jeunes issus de l'immigration âgés de 15 à 29 ans. De plus, cette tranche d'âge correspond à une période développementale importante, marquée par des transitions majeures, telles que la fin de l'adolescence, l'émergence de l'âge adulte et l'entrée dans la vie professionnelle, ce qui en fait un moment charnière dans la construction des trajectoires scolaires, sociales et professionnelles.

Ces jeunes peuvent être également classés selon leur statut migratoire, qui fait référence aux différentes générations (1^{re} génération, 2^e génération et 3^e génération ou plus) plutôt qu'au statut d'immigration qui distingue les non-immigrants, les immigrants et les résidents non permanents (Statistique Canada, 2021a). On distingue, selon la classification du statut de génération de Statistique Canada (2021b), les jeunes issus de l'immigration, soit la 1^{re} génération (nés à l'extérieur du Canada) et la 2^e génération (nés au Canada dont au moins l'un des parents est né à l'extérieur du pays) de jeunes de la 3^e génération ou plus qui regroupe les jeunes nés au Canada, dont les deux parents sont nés au Canada et qui ne sont pas considérés comme issus de l'immigration. En 2021, les jeunes issus de l'immigration représentaient 33,4 % des 15 à 24 ans au Québec (Institut de la statistique du Québec, 2023). Ils sont aussi plus susceptibles d'appartenir à une minorité visible³. Selon les données de 2021, 71,5 % des jeunes de la 1^{re} génération et 54,9 % de ceux de la 2^e génération appartiennent à une minorité visible, contre 1,1 % des jeunes de la 3^e génération ou plus âgés de 15 à 24 ans (Statistique Canada, 2024a). Bien que les jeunes issus de l'immigration soient avantagés par rapport aux adultes immigrants sur le plan de leur intégration, notamment en raison d'une meilleure maîtrise d'au moins une des deux langues officielles (Boudarbat et Ebrahimi, 2016 ; Statistique Canada, 2023a), acquise en grande partie par l'expérience de scolarisation, ils rencontrent également des enjeux sur le plan social, scolaire et professionnel.

Enjeux des jeunes issus de l'immigration en matière d'intégration sociale, académique et professionnelle au Québec

Sur le plan de l'intégration sociale, les jeunes issus de l'immigration font face à différents obstacles qui peuvent se manifester de diverses manières. Par exemple, certaines études québécoises rapportent des rapports conflictuels entre les jeunes récemment arrivés au Québec et les jeunes non issus de l'immigration, en raison de différences en termes de valeurs, de pratiques culturelles et d'expériences de discrimination, telles que des insultes et des agressions physiques de la part d'autres élèves (p. ex. Steinbach, 2015). En plus de

3 Le terme « minorité visible » réfère aux personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche (Statistique Canada, 2024a).

rapports conflictuels et d'exclusion, la difficulté de développer un sentiment d'appartenance à l'égard du groupe majoritaire, c'est-à-dire les francophones québécois, est aussi évoquée chez les jeunes issus de la 2^e génération (Magnan et al., 2016, 2018). Enfin, les jeunes issus de minorités visibles sont aussi exposés à la discrimination dans les services publics, notamment sous forme de profilage racial par des autorités policières, comme cela a été documenté à Montréal et à Repentigny (Armony et al., 2019, 2021).

Sur le plan académique, bien que, dans l'ensemble, les jeunes issus de l'immigration présentent un taux de diplomation au niveau secondaire et universitaire comparable ou supérieur à celui de leurs pairs de la 3^e génération ou plus au Québec (Boudarbat et Ebrahimi, 2016; Gouvernement du Québec, 2022), certains sous-groupes demeurent désavantagés (p. ex. jeunes originaires de l'Asie du Sud, des Antilles, de l'Afrique subsaharienne et de l'Amérique centrale et du Sud) (Kamanzi, 2021; McAndrew et al., 2013). Ces disparités dans les parcours scolaires des jeunes issus de l'immigration peuvent s'expliquer par de nombreux facteurs. Elles peuvent être en partie causées par le statut socioéconomique des familles (McAndrew et al., 2013), les pratiques et les valeurs éducatives des familles (Kanouté et Lafortune, 2011), des difficultés scolaires (Kamanzi, 2021), ainsi que des compétences parfois moins développées en français (McAndrew et al., 2013). Ces disparités académiques peuvent également être liées à des expériences de discrimination, telles que la surveillance accrue par le personnel (Mason et al., 2022), les faibles attentes des personnes enseignantes à leur égard fondées sur des stéréotypes (Colins et Magnan, 2018; Magnan et al., 2019; Mason et al., 2022), des expériences négatives auprès de conseillers d'orientation au Québec (Collins et Magnan, 2018) et l'exclusion (Magnan et al., 2019, 2021).

Au niveau du marché du travail québécois, les jeunes issus de l'immigration sont défavorisés par rapport à leurs pairs en matière de participation et de la qualité de l'emploi, laquelle renvoie à plusieurs dimensions, dont la rémunération, la stabilité, le niveau de qualification et les heures de travail (Institut de la statistique du Québec, 2025). Par exemple, les jeunes issus de l'immigration présentent des taux de chômage plus élevés et affichent des écarts salariaux négatifs comparativement à ceux de la 3^e génération ou plus (Boudarbat et Ebrahimi, 2016). Ces disparités peuvent être expliquées par différents obstacles, dont la discrimination ethnique à l'embauche (Beauregard, 2020) et les perceptions de discrimination pouvant influencer les choix de milieux de travail (Darchinian et al., 2017).

En résumé, bien que la discrimination ne soit qu'un facteur parmi d'autres associés à ces enjeux sur le plan social, académique et professionnel, plusieurs recherches présentées ci-dessus la décrivent sous différentes formes dans la vie de ces jeunes (p. ex. Beauregard, 2020; Darchinian et al., 2017; Magnan et al., 2019, 2021). Par ailleurs, il est possible qu'une partie des écarts observés puisse être expliquée par des choix individuels, mais qu'ils reflètent également, voire davantage, des choix restreints par des perceptions de barrières structurelles (Fouad et Kantamneni, 2020), telles que la discrimination. À ce sujet, certains chercheurs avancent que les perceptions de discrimination, définies comme des expériences subjectives dans lesquelles les individus estiment être la cible d'un traitement injuste et fondé sur leur appartenance à un groupe social (de Freitas et al., 2018; Major et al., 2002), peuvent influencer les aspirations et les attentes scolaires et professionnelles. Les aspirations font référence à l'expression des objectifs ou des choix d'une personne quant au plus haut niveau d'études souhaité (aspirations scolaires), ou aux professions ou métiers convoités (aspirations professionnelles), alors que les attentes reflètent des objectifs de carrière perçus comme étant réalistes et accessibles pour la personne (Rojewski, 2005). Cette relation entre les perceptions de discrimination et les aspirations et les attentes pourrait ensuite se traduire par des disparités sur le plan scolaire et professionnel, notamment à travers le processus de prise de décision de carrière chez les jeunes issus de l'immigration (p. ex. perception limitée de possibilités de carrière) (Fouad et Kantamneni, 2020). Or, les perceptions de discrimination semblent encore relativement peu étudiées dans le cadre du choix de carrière. En effet, les études qui abordent les perceptions de discrimination le font principalement dans des analyses descriptives sur le vécu général des jeunes issus de l'immigration (p. ex. Collins et Magnan, 2018). Par ailleurs, bien que certaines recherches rapportent des manifestations de discrimination, telles que des insultes (Steinbach, 2015) ou du profilage racial (Armony et al., 2019, 2021), il demeure difficile d'identifier les formes de discrimination les plus fréquemment perçues par ces jeunes dans leurs différents contextes de vie (p. ex. stigmatisation, exclusion, etc.). En effet, peu d'études recensées les mesurent de manière systématique, ce qui limite la possibilité de dégager des tendances générales et leur rôle sur les choix de carrière. Ainsi, il est

pertinent d'examiner la relation potentielle entre les perceptions de discrimination et les aspirations et attentes scolaires et professionnelles de ces jeunes.

Enjeux des jeunes issus de l'immigration sur le plan des aspirations et attentes scolaires et professionnelles

La littérature scientifique rapporte des différences sur le plan des aspirations et des attentes scolaires et professionnelles des jeunes issus de l'immigration (1^{re} et 2^e générations) et des jeunes non issus de l'immigration (3^e génération ou plus). Par exemple, l'étude québécoise de Bourdon et al. (2019) révèle que les jeunes de la 1^{re} et 2^e génération ont des aspirations scolaires plus élevées que ceux de la 3^e génération ou plus. L'étude québécoise de Debrosse et al. (2024) suggère également que les jeunes issus de l'immigration ont des aspirations scolaires élevées, mais ne compare pas celles-ci à celles des jeunes de la 3^e génération ou plus. Aussi, comparativement aux jeunes nés au Canada, ceux de la 1^{re} génération se montrent également peu attirés par les domaines des métiers et du transport, des ressources naturelles et de l'agriculture, ainsi que de la fabrication et des services d'utilité publique (Bourdon et al., 2020). Par ailleurs, bien que l'étude norvégienne d'Abrahamsen et Drange (2015) montre que les jeunes issus de minorités ethniques ont des aspirations professionnelles plus élevées que celles des jeunes issus du groupe majoritaire, leurs attentes professionnelles ne sont pas proportionnellement élevées. En effet, ils aspirent à des carrières ambitieuses, mais anticipent moins souvent pouvoir accéder à des postes de direction dans une organisation. En revanche, leurs attentes scolaires, notamment quant à l'obtention d'un diplôme de maîtrise, demeurent supérieures à celles des jeunes du groupe majoritaire. Certaines études américaines font aussi des constats en ce qui concerne la correspondance et la congruence entre les aspirations et les attentes scolaires et professionnelles. L'étude de Metz et al. (2009) indique une différence significative dans la correspondance entre les aspirations et attentes professionnelles selon le statut de minorité : les jeunes issus des minorités visibles présentent une meilleure correspondance entre leurs aspirations et leurs attentes que les jeunes non issus des minorités visibles. L'étude américaine de Chavira et al. (2016) révèle que les aspirations scolaires des jeunes d'origine mexicaine sont corrélées à leurs attentes scolaires, ainsi qu'à leurs aspirations professionnelles. Il rapporte également une corrélation entre les aspirations et les attentes professionnelles. Enfin, bien qu'une association significative soit observée entre les aspirations scolaires et professionnelles de ces jeunes, seulement 39 % ont des aspirations scolaires et professionnelles congruentes (Chavira et al., 2016), c'est-à-dire que pour une majorité d'entre eux, le niveau de scolarité souhaité ne correspond pas nécessairement à la profession ou au métier envisagé.

Différents facteurs peuvent expliquer ces disparités entre les aspirations et les attentes (Swanson et Fouad, 2020). Des études américaines suggèrent que les jeunes issus de l'immigration perçoivent divers obstacles à la carrière, dont la discrimination autant flagrante que subtile, ce qui pourrait potentiellement influencer leurs aspirations et leurs attentes scolaires et professionnelles (Fouad et Byars-Winston, 2005; McWhirter et al., 2013). Les quelques études qui examinent directement cette association ne traitent pas toutes de la même forme de discrimination et des mêmes variables liées à la carrière, ce qui engendre des résultats divergents quant à la nature de la relation. L'étude américaine de Conkel-Ziebell et al. (2019) rapporte que l'anticipation de la discrimination sur le marché du travail est associée significativement à un sentiment d'efficacité personnelle (SEP) relatif à la carrière plus faible chez les garçons et à des attentes relatives à la carrière plus faible chez les filles, ce qui peut réduire leurs attentes professionnelles. Similairement, l'étude américaine d'O'Hara et al. (2012), portant sur les expériences perçues de discrimination dès le jeune âge à l'école des jeunes afro-américains, rapporte que celles-ci n'affectent pas les aspirations scolaires des jeunes, mais diminuent leurs attentes scolaires. Par ailleurs, l'étude américaine de Tovar-Murray et al. (2012), portant aussi sur les expériences perçues de discrimination raciale des jeunes afro-américains, souligne que plus celles-ci augmentent dans un contexte de faible identité ethnique, c'est-à-dire un faible engagement envers un groupe d'origine commune et les activités culturelles qui lui sont associées (Phinney, 1992), plus les aspirations professionnelles diminuent. Enfin, l'étude belge de Teney et al. (2013) examine à la fois l'anticipation de la discrimination et les expériences perçues de discrimination des jeunes issus des minorités ethniques et ne relève aucune relation avec l'anticipation de la discrimination, mais une association positive entre les aspirations scolaires et les expériences perçues de discrimination, ce qui diverge des constats des autres études.

Par ailleurs, cet état des connaissances présente plusieurs limites. Premièrement, la plupart des recherches n'étudient pas conjointement les dimensions scolaires et professionnelles des aspirations et attentes, alors qu'elles sont complémentaires. La dimension scolaire concerne le niveau de scolarité visé, tandis que la dimension professionnelle porte sur les professions ou métiers spécifiques envisagés. Bien qu'elles soient liées, elles ne se recouvrent pas entièrement, comme le montrent Chavira et al. (2016). Cela justifie ainsi leur intégration conjointe dans une même étude. Ensuite, la littérature suggère que les jeunes issus de l'immigration présentent des aspirations élevées et des attentes atténuées par rapport aux jeunes non issus de l'immigration. Toutefois, l'étude de Metz et al. (2009) est la seule à analyser la correspondance entre celles-ci selon le statut de minorité visible, mais pas selon le statut migratoire. Or, aucune de ces études n'a été menée auprès d'un échantillon canadien ou québécois ni n'a pris en compte la distinction entre les jeunes de la 1^{re} et de la 2^e génération. En effet, la majorité de ces études comparent les jeunes natifs (2^e et 3^e générations ou plus confondues) à ceux nés à l'étranger (1^{re} génération) ou à différents groupes ethniques. Pourtant ces distinctions apparaissent importantes puisque, comme présenté précédemment, les jeunes de la 1^{re} et 2^e génération sont confrontés à des enjeux d'intégration moins observés chez ceux de la 3^e génération ou plus. De plus, au sein même des jeunes issus de l'immigration, des différences se dégagent quant aux conditions d'intégration sociale et scolaire : les jeunes de la 1^{re} génération font généralement face à des défis d'adaptation liés à la migration, notamment sur le plan linguistique et scolaire, tandis que ceux de la 2^e génération peuvent notamment faire face à des enjeux d'appartenance et de discrimination. À notre connaissance, la seule étude ayant examiné les aspirations en fonction du statut migratoire est celle de Bourdon et al. (2019), laquelle portait exclusivement sur les aspirations scolaires, sans considérer le volet professionnel ni les attentes. En outre, la majorité des études examinant l'association entre les perceptions de discrimination, les aspirations et les attentes se concentrent principalement sur les expériences de discrimination ou l'anticipation de discriminations, sans considérer l'association relative entre ces formes de discrimination ainsi que les aspirations et attentes. Enfin, la majorité des études laissent de côté la discrimination subtile qui peut potentiellement influencer également les aspirations et les attentes. Par conséquent, l'objectif général de cette étude est d'examiner la relation entre les perceptions de discrimination et les aspirations et les attentes scolaires et professionnelles de jeunes Québécois selon leur statut migratoire.

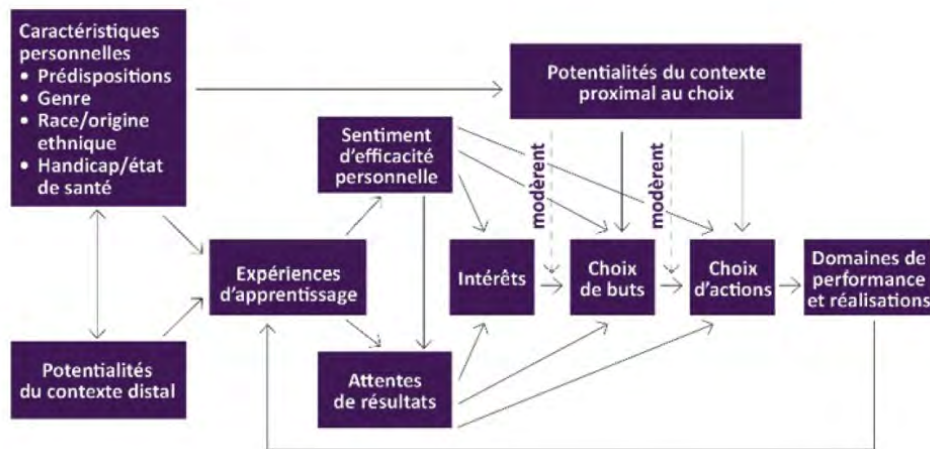
Cadre de référence de l'étude

Cette étude se base sur le modèle du processus du choix professionnel de la théorie sociocognitive relative à la carrière de Lent et al. (2000), puisqu'il considère la discrimination en tant que barrière pouvant contribuer aux aspirations et aux attentes relatives à la carrière. Plusieurs études s'intéressant à la relation entre les perceptions de discrimination et les aspirations et attentes mobilisent d'ailleurs ce modèle (p. ex. Conkel-Ziebell et al., 2019; O'Hara et al., 2012; Tovar-Murray et al., 2012). Ce modèle vise à comprendre comment les individus développent leurs intérêts, prennent des décisions et atteignent différents niveaux de succès dans leurs projets scolaires et professionnels (Lent et al., 2000). Ainsi, il met l'accent sur des variables cognitives et personnelles, ainsi que sur la manière dont celles-ci interagissent avec d'autres aspects de la personne et de son environnement pour aider à façonner le parcours de développement de carrière. La Figure 1 illustre l'articulation des variables dans le modèle du choix professionnel.

Le modèle repose sur trois concepts clés : (1) le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), soit les croyances des individus quant à leur capacité à réaliser les actions nécessaires pour atteindre leurs objectifs; (2) les attentes de résultats, soit les croyances concernant les conséquences attendues de leurs comportements; et (3) les buts, qui correspondent aux actions dans lesquelles une personne choisit de s'engager ou aux résultats qu'elle souhaite atteindre (Lent, 2020). Ensuite, les variables personnelles (p. ex. race, genre) et environnementales, soit les influences contextuelles distales et les influences contextuelles proximales, modèrent le processus de prise de décision de carrière (Lent et al., 2000). Plus précisément, les variables personnelles et les influences contextuelles distales influencent les expériences d'apprentissage à l'origine du développement du SEP et des attentes de résultats, qui façonnent ensuite les intérêts, les buts et les actions pertinentes pour le choix de carrière. Enfin, les influences contextuelles proximales (p. ex. soutien financier, anticipation de la discrimination) agissent sur les phases actives de la prise de décision (Lent et al., 2000).

Figure 1

Modèle du processus du choix professionnel de la théorie sociocognitive de Lent et al. (2000)



Note. Figure reproduite de Sheu et Wang (2021) à partir de la figure originale de Lent et al. (1994).

Bien que l'ensemble des variables du modèle du processus du choix professionnel ne soit pas repris dans la présente étude, il permet de comprendre comment les perceptions de discrimination peuvent contribuer à la formation des aspirations et des attentes scolaires et professionnelles. Ainsi, dans ce modèle, les perceptions de discrimination peuvent être considérées, soit comme des influences contextuelles distales susceptibles d'affecter les expériences d'apprentissage, soit comme des influences contextuelles proximales influençant directement les phases actives de la prise de décision. Les aspirations et les attentes sont quant à elles envisagées comme des buts relatifs à la carrière qui orientent les actions liées au choix de carrière, puisqu'elles renvoient respectivement aux objectifs de carrière visés sans ou avec des contraintes. Les perceptions de discrimination influenceraient ainsi les aspirations et les attentes en modulant les croyances des jeunes quant à leur capacité à réaliser les actions nécessaires pour atteindre leurs objectifs, ainsi que leurs croyances quant aux résultats auxquels ils s'attendent, ce qui influencerait par la suite leurs intérêts et leurs buts relatifs à la carrière.

Dans cette perspective théorique, les aspirations et les attentes scolaires et professionnelles sont considérées comme des buts relatifs à la carrière et sont définies opérationnellement à l'aide de la conception de Rojewski (2005), largement mobilisée dans la littérature (p. ex. Metz et al., 2009). Ainsi, les aspirations scolaires sont définies comme l'expression des objectifs d'une personne quant au plus haut niveau d'études souhaité, alors que les attentes scolaires réfèrent au plus haut niveau d'études considéré comme réaliste et accessible. En complément, les aspirations professionnelles correspondent aux objectifs idéaux d'un individu en matière de professions ou de métiers, sans tenir compte des contraintes, et les attentes professionnelles aux professions ou métiers réalistes et accessibles en tenant en compte des chances de réussite.

Quant aux perceptions de discrimination, considérées comme des influences contextuelles, elles peuvent être documentées à travers différentes formes. La discrimination manifeste réfère aux formes explicites de discrimination, telles que les injures, des comportements d'évitement ou des actions discriminatoires délibérées (Donovan et al., 2013). La catégorisation retenue est celle proposée par Brondolo et al. (2005), adaptée dans une perspective intersectionnelle. Elle comprend : l'exclusion et le rejet, qui renvoient aux expériences d'exclusion sociale ou de rejet basées sur des caractéristiques distinctives (p. ex. race, genre) ; la stigmatisation, qui concerne les expériences de jugements négatifs ou de représentations dévalorisantes associées à ses caractéristiques distinctives ; la discrimination au travail/à l'école, qui réfère aux expériences de traitement injuste vécues en milieu scolaire et professionnel ; et la menace et l'agression, qui concernent les expériences de menace ou d'agression physique (Brondolo et al., 2005).

La discrimination subtile se caractérise plutôt par des microagressions, soit des échanges subtils qui transmettent des messages négatifs, dégradants ou d'exclusion (Sue et al., 2007). La perspective

intersectionnelle proposée par Singh et al. (2021) permet d'identifier quatre dimensions : les invalidations, qui délégitiment l'expérience liée à l'identité de la personne (p. ex. être perçue comme « trop sensible ») ; l'invisibilité, qui se manifeste par le fait d'être ignoré, minimisé et dévalorisé ; la présomption d'infériorité, qui associe les personnes à des stéréotypes d'incompétences et d'incapacité ; et la présomption de criminalité, qui repose sur la perception des personnes comme potentiellement dangereuses ou criminelles. Enfin, l'anticipation de la discrimination fait référence aux attentes d'expériences discriminatoires qui découlent des expériences de vie (Conkel-Ziebell et al., 2019).

Objectifs spécifiques de recherche

Trois objectifs spécifiques se dégagent : 1) Comparer les aspirations et attentes scolaires et professionnelles de jeunes Québécois et Québécoises selon leur statut migratoire ; 2) Examiner la correspondance entre les aspirations et les attentes de ces jeunes selon leur statut migratoire ; 3) Examiner la relation entre les perceptions de discrimination de ces jeunes et leurs aspirations et attentes scolaires et professionnelles selon leur statut migratoire.

Méthode

Échantillonnage et personnes participantes

Les données de la présente étude proviennent d'un projet intitulé *L'étude de l'association entre les perceptions de discrimination et les aspirations scolaires et professionnelles de jeunes Québécois* (Dorceus, 2024). L'échantillon, recruté par convenance, est composé de 703 jeunes de 4^e (31,6 %) et 5^e secondaire (68,4 %) fréquentant des écoles du Centre de services scolaire⁴ de la Pointe-de-l'île (CSSPI) (93,6 %) et du Centre de services scolaire de la Région-de-Sherbrooke (CSSRS) (6,4 %). Parmi ces jeunes dont l'âge moyen est de 16,2 ans ($ET = 0,9$), 54,1 % s'identifient comme femmes, 44,2 % comme hommes et 1,7 % autrement. Aussi, 39,1 % ($n = 275$) de jeunes sont issus de la 1^{re} génération, 36,8 % ($n = 240$) de la 2^e génération et 24,0 % ($n = 241$) de la 3^e génération ou plus⁵. Les jeunes issus de minorités visibles sont surreprésentés dans cet échantillon (1^{re} génération = 90,0 % ; 2^e génération = 92,0 % et 3^e génération ou plus = 7,0 %), car les jeunes issus de l'immigration du CSSPSI sont majoritairement issus des minorités visibles (CSSPI, 2024). Il importe de noter que cette surreprésentation des jeunes issus de minorités visibles constitue une limite de la présente étude susceptible de restreindre la portée des résultats. Cette limite sera davantage discutée dans la discussion et la conclusion.

Instrument de mesure

La collecte de données a été réalisée à l'aide d'un questionnaire en ligne⁶ d'environ 20 minutes principalement administré en classe⁷, portant sur les aspirations et les attentes scolaires et professionnelles, les perceptions limitantes relatives à la carrière, ainsi que les perceptions de discrimination.

Les aspirations scolaires ont été mesurées en fonction du plus haut diplôme souhaité, si tout était possible, parmi une liste (1. Diplôme d'études secondaires (DES), Diplôme d'études professionnelles (DEP), Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) ou moins, 2. Diplôme d'études collégiales (DEC), 3. Baccalauréat, 4. Maîtrise et 5. Doctorat). Les attentes scolaires, soit le plus haut diplôme susceptible d'être atteint selon les possibilités, sont mesurées de la même façon.

Les aspirations professionnelles ont été mesurées à l'aide de la profession ou du métier que les personnes participantes souhaitaient exercer autour de l'âge de 30 ans, si tout était possible. Ces réponses ont

4 Les centres de services scolaires sont des organismes scolaires délimités par un territoire qui leur est propre et dont la mission est de soutenir et d'accompagner les établissements d'enseignement pour qu'ils puissent prendre les décisions répondant le mieux aux besoins des élèves, selon leurs caractéristiques et les besoins du milieu (Gouvernement du Québec, 2026b).

5 Un tableau détaillant les caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon selon le statut migratoire est présenté en Annexe 1

6 Le questionnaire de recherche est disponible sur demande auprès des personnes auteures.

7 Bien que la grande majorité des passations se soient déroulées en classe, certaines ont dû être faites à distance.

été codées selon les 10 grandes catégories et 162 sous-catégories de la Classification nationale des professions (CNP) 2021 (Statistique Canada, 2023b). Un score socioéconomique a ensuite été calculé, selon la méthode de Boyd (2008), à partir des données du recensement de 2021 sur le revenu moyen et le taux de diplomation universitaire (Statistique Canada, 2024b, 2024c). Les attentes professionnelles renvoient à la profession ou le métier que la personne participante pense exercer autour de l'âge de 30 ans en considérant les possibilités qui s'offrent à elle. Celles-ci sont codées de la même façon que les aspirations professionnelles.

La discrimination manifeste a été mesurée à partir d'une échelle de fréquence avec des items adaptés du *Brief Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire-Community Version* (Keum et al., 2018). Des analyses factorielles exploratoires suggèrent un modèle à trois facteurs (plutôt que le modèle d'origine à quatre facteurs). Cette structure factorielle montre des indices d'ajustement satisfaisants ($\chi^2(101) = 344,369$, Comparative Fit index (CFI) = 0,932, Tucker-Lewis Index (TLI) = 0,920, Root Mean square Error of approximation (RMSEA) = 0,055, Standardized Root Square Residual (SRMR) = 0,044, facteur d'échelle = 1,678, Akaike Information criterion (AIC) = 31511,024, Bayesian Information Criterion (BIC) = 31750,130, Sample-size-Adjusted BIC (SBIC) = 31588,177). Les trois sous-échelles sont : l'exclusion et l'injustice (Nb d'items : 6; $\alpha = 0,829$; $\omega = 0,829$; ex. d'item : *Des gens m'ont ignoré ou n'ont pas fait attention à moi*), la stigmatisation (Nb d'items : 5; $\alpha = 0,841$; $\omega = 0,839$; ex. d'item : *Des gens ne m'ont pas fait confiance*) et la violence physique et verbale (Nb d'items : 5; $\alpha = 0,858$; $\omega = 0,855$; ex. d'item : *Des gens ont réellement endommagé mes biens*).

Les microagressions ont été mesurées sur une échelle de fréquence avec des items adaptés de trois sous-échelles (*Invisibility*, *Assumptions of criminality*, *Environmental invalidations*) du *Racial Microaggressions Scale* (Torres-Harding et al., 2012) et d'une sous-échelle (*Assumptions of inferiority*) du *Microaggressions Against Religious individuals Scale* (Cheng et al., 2019). Des analyses factorielles exploratoires soutiennent un modèle à quatre facteurs avec des indices d'ajustement acceptables ($\chi^2(129) = 532,925$, CFI = 0,893, TLI = 0,873, RMSEA = 0,061, SRMR = 0,056, facteur d'échelle = 1,304, AIC = 40014,361, BIC = 40297,72, SBIC = 40107,18). Les quatre sous-échelles sont : les invalidations environnementales (Nb d'items : 5; $\alpha = 0,739$; $\omega = 0,735$; ex. d'item : *Les figures d'autorité avec lesquelles j'interagis ne partagent pas mes caractéristiques distinctives*), l'invisibilité et la dévaluation (Nb d'items : 6; $\alpha = 0,845$; $\omega = 0,837$; ex. d'item : *Je me sens invisible*), la présomption d'infériorité (Nb d'items : 3; $\alpha = 0,713$; $\omega = 0,752$; ex. d'item : *Les gens sont surpris par rapport à mes réussites professionnelles*), et la présomption de criminalité (Nb d'items : 4; $\alpha = 0,815$; $\omega = 0,808$; ex. d'item : *Les gens agissent comme s'ils avaient peur de moi*). Enfin, l'anticipation de la discrimination a été mesurée via un des items liés aux perceptions limitantes relatives à la carrière et adapté à partir du *Perceptions of Barriers Scale* de McWhirter (1997) (*À cause de mes caractéristiques distinctives, il est probable que je vive de la discrimination sur le marché du travail*).

Procédure

Le questionnaire a été développé à l'automne 2021 en s'appuyant notamment sur la rédaction d'items liés aux variables à l'étude, ainsi que sur la traduction et l'adaptation d'items. Plus spécifiquement, les items portant sur les perceptions de discrimination ont d'abord été traduits de l'anglais vers le français par un comité d'expert composé de deux personnes chercheuses bilingues possédant une expertise en traduction et validation de questionnaires, ainsi qu'en développement d'items. Ces items ont ensuite été adaptés afin que le motif de discrimination mentionné dans la phrase introductive renvoie aux caractéristiques distinctives des élèves participants plutôt qu'à un motif spécifique (p. ex. leur appartenance raciale). Le questionnaire a ensuite été validé dans son ensemble quant à sa pertinence et sa clarté par un comité d'experts composé de cinq personnes chercheuses et de deux personnes étudiantes aux cycles supérieurs, à l'hiver 2022. Enfin, comme dernière étape de validation, un prétest visant à évaluer le contenu, la forme et la durée du questionnaire a été réalisé auprès de deux élèves de 4^e et 5^e secondaire ne faisant pas partie des centres de services scolaires (CSS) ciblés.

En ce qui concerne la collecte de données, réalisée à l'aide d'un questionnaire en ligne, celle-ci s'est déroulée dans sept écoles entre mai 2022 et février 2023. Pour la grande majorité des élèves participants, la passation du questionnaire en ligne a eu lieu en présentiel, en classe, sous la supervision d'une personne enseignante, dans le cadre d'activités pédagogiques liées aux thématiques abordées. Toutefois, quelques

passations ont été effectuées hors classe, sans supervision, au moyen du lien du questionnaire transmis par la direction de l'école.

Traitement et analyses de données

Les données ont été analysées à l'aide du logiciel SPSS (Version 29). Pour le premier objectif spécifique, des analyses du chi-carré ont été effectuées pour comparer les aspirations et attentes scolaires (variables ordinales) selon le statut migratoire (variable catégorielle). Le V de Cramer est l'indicateur de taille d'effet⁸. Par ailleurs, des analyses de variance (ANOVA)⁹ ont été réalisées pour comparer les aspirations et attentes professionnelles à partir des scores socioéconomiques des 162 sous-catégories de la CNP (variable continue) selon le statut migratoire, avec l'oméga carré comme indicateur de taille d'effet. Pour le deuxième objectif spécifique, deux indicateurs ont été créés afin d'évaluer la correspondance entre les aspirations et les attentes selon le statut migratoire : un indicateur dichotomique (correspondance ou non correspondance)¹⁰ pour le niveau scolaire (chi-carré) et un indicateur continu mesurant l'écart entre les scores socioéconomiques des aspirations et des attentes professionnelles pour les 162 sous-catégories de la CNP (ANOVA). Enfin, pour le troisième objectif spécifique, examinant la relation entre les variables, des analyses de régression avec effet modérateur ont été réalisées via la méthode Macro-Process de Hayes.¹¹ Les perceptions de discrimination sont traitées comme des variables indépendantes continues et les aspirations et attentes au niveau scolaire (niveau de diplôme) et professionnel (scores socioéconomiques pour les 162 sous-catégories de la CNP) comme des variables dépendantes continues. Le statut migratoire (variable catégorielle) est traité comme variable modératrice. Enfin, quatre variables de contrôle ont été retenues : le niveau de scolarité de la mère et du père (variables ordinales), ainsi que celle du jeune et le niveau de diversité culturelle des CSS (variables dichotomiques).

Considérations éthiques

Cette étude s'inscrit dans un projet ayant obtenu une certification éthique par le comité d'éthique de la recherche de l'université d'attache des auteurs. Aussi, le consentement libre et éclairé des personnes participantes a été obtenu via un formulaire précédant le questionnaire en ligne.

Résultats

Objectif spécifique 1 : comparaison des aspirations et attentes scolaires et professionnelles selon le statut migratoire

Le tableau 1 présente les résultats des analyses du chi-carré comparant les aspirations et les attentes scolaires selon le statut migratoire. Les résultats indiquent des différences significatives, mais de petite taille, dans les proportions de jeunes aspirant au plus haut niveau de diplôme souhaité selon leur statut migratoire ($\chi^2(8, N = 606) = 25,072, p = 0,002$, V de Cramer = 0,144). Les tests post-hoc montrent qu'une proportion significativement plus élevée de jeunes de la 3^e génération ou plus (14,00 %) aspire à un DES, un DEP ou moins, comparativement aux jeunes issus de l'immigration (1^{re} génération = 5,30 % ; 2^e génération = 3,10 %). En revanche, les jeunes de la 1^{re} génération aspirent à obtenir un diplôme de doctorat dans une proportion plus élevée (48,20 %) que ceux de la 3^e génération ou plus (32,40 %).

8 L'ensemble des indicateurs de taille d'effet sont interprétés selon les barèmes de Cohen (1988).

9 Lorsque les variances sont égales, la correction Tukey est retenue pour les comparaisons post hoc. En cas de variances inégales, le test de Welch est appliqué, suivi de la correction de Games-Howell pour les comparaisons post hoc.

10 La correspondance au niveau scolaire fait référence à l'absence d'écart entre le plus haut niveau de diplôme souhaité (aspirations) et le plus haut niveau de diplôme visé (attentes), tandis que la non-correspondance se présente lorsque le plus haut niveau de diplôme souhaité (aspirations) est différent du plus haut niveau de diplôme visé (attentes).

11 Cette méthode ne permet pas de générer automatiquement des betas standardisés. Ceux-ci ont été calculés a posteriori pour les effets directs, mais tel que mentionné par Hayes (2022), le calcul a posteriori des betas standardisés pour les effets d'interaction n'est pas recommandé.

Tableau 1*Comparaison des aspirations et attentes scolaires selon le statut migratoire*

	1 ^{re} gén. %	2 ^e gén. %	3 ^e gén. + %	χ^2	<i>p</i>	V de Cramer
<i>Aspirations scolaires (n = 606)</i>				25,072	0,002	0,144
DES, DEP ou moins	5,30 _a	3,10 _a	14,00 _b			
DEC technique ou général	10,60 _a	13,80 _a	14,70 _a			
Diplôme de baccalauréat	19,90 _a	25,40 _a	22,80 _a			
Diplôme de maîtrise	15,40 _a	14,70 _a	16,20 _a			
Diplôme de doctorat	48,20 _a	42,90 _{a,b}	32,40 _b			
<i>Attentes scolaires (n = 608)</i>				21,973	0,005	0,134
DES, DEP ou moins	7,70 _a	6,10 _a	16,10 _b			
DEC technique ou général	15,30 _a	16,50 _a	22,40 _a			
Diplôme de baccalauréat	23,00 _a	29,60 _a	23,80 _a			
Diplôme de maîtrise	20,40 _a	17,00 _a	18,40 _a			
Diplôme de doctorat	33,60 _a	30,90 _{a,b}	20,30 _b			

Note. Des indices de lettres différentes signalent des différences significatives entre les proportions des colonnes ($p < 0,05$), tandis que des lettres identiques indiquent l'absence de différence significative. V de Cramer : 0,10 = effet de petite taille, 0,30 = effet de taille moyenne, 0,50 = effet de grande taille.

Des différences significatives, de petite taille, sont aussi observées au niveau des attentes scolaires selon le statut migratoire ($\chi^2(8, N = 608) = 21,973, p = 0,005$, V de Cramer = 0,134). Les tests post-hoc indiquent également qu'une plus grande proportion des jeunes de la 3^e génération ou plus pense obtenir un DES, DEP ou un diplôme de niveau inférieur (16,10 %) en comparaison avec les jeunes issus de l'immigration (1^{re} génération = 7,70 % ; 2^e génération = 6,10 %). À l'inverse, la proportion de jeunes de la 1^{re} génération qui pensent atteindre un diplôme de doctorat est plus élevée (33,60 %), comparativement à celle observée chez les jeunes de la 3^e génération ou plus (20,30 %).

Le tableau 2 présente les résultats des ANOVAs portant sur les scores socioéconomiques (162 sous-catégories de la CNP) associées aux aspirations et attentes professionnelles selon le statut migratoire¹². Des différences significatives, bien que de moyenne taille, ont été observées pour les scores socioéconomiques des 162 sous-catégories de la CNP ($F(2, 302,98) = 16,796, p < 0,001, \omega^2 = 0,069$). Les tests post hoc de Games-Howell ont révélé que les jeunes de la 1^{re} génération ($M = 81,62$; $\acute{E}T = 18,40$) et de la 2^e génération ($M = 79,17$; $\acute{E}T = 20,96$) ont des aspirations professionnelles significativement supérieures à celles des jeunes de la 3^e génération ou plus ($M = 66,41$; $\acute{E}T = 26,41$).

Similairement, des différences significatives de moyenne taille ont été également observées pour les scores socioéconomiques liés aux attentes professionnelles pour les scores socioéconomiques des 162 sous-catégories de la CNP ($F(2, 237,41) = 11,294, p < 0,001, \omega^2 = 0,061$). Les tests post hoc de Games-Howell révèlent que les jeunes de la 1^{re} génération ($M = 81,02$; $\acute{E}T = 19,43$) et de la 2^e génération ($M = 80,40$;

12 Les résultats de l'analyse comparant les domaines professionnels des aspirations et des attentes professionnelles en fonction des 10 grandes catégories de la CNP selon le statut migratoire sont présentées dans l'Annexe 2. Ceux de l'analyse comparant les scores socioéconomiques des aspirations et attentes professionnelles en fonction des 10 catégories de la CNP figurent dans l'Annexe 3.

$\bar{ET} = 19,54$) rapportent aussi des attentes significativement supérieures à celles des jeunes de la 3^e génération ou plus ($M = 67,63$; $\bar{ET} = 25,48$).

Tableau 2

Comparaison des scores socioéconomiques (162 sous-catégories de la CNP) associés aux aspirations et attentes professionnelles en fonction du statut migratoire

	1 ^{re} gén.	2 ^e gén.	3 ^e gén. +			
	$M (\bar{ET})$	$M (\bar{ET})$	$M (\bar{ET})$	ANOVA F test	p	ω^2
ASP ($n = 570$)						
CNP 162	81,62 (18,40) _a	79,17 (20,96) _a	66,41 (26,41) _b	16,796	0,001	0,068
ATP ($n = 432$)						
CNP 162	81,02 (19,43) _a	80,40 (19,54) _a	67,63 (25,48) _b	11,294	0,001	0,061

Note. ASP = Aspirations professionnelles. ATP = Attentes professionnelles. CNP = Classification nationale des professions. Des indices de lettres différentes signalent des différences significatives entre les moyennes des colonnes ($p < 0,05$), tandis que des lettres identiques indiquent l'absence de différence significative. ω^2 : 0,01 = effet de petite taille, 0,06 = effet de taille moyenne, 0,14 = effet de grande taille.

Objectif spécifique 2 : correspondance entre aspirations et attentes selon le statut migratoire

Le tableau 3 présente les résultats du chi-carré comparant la correspondance entre les aspirations et les attentes scolaires selon le statut migratoire. Les différences s'avèrent non significatives ($\chi^2(2, N = 580) = 0,163$, $p = 0,922$, V de Cramer = 0,017), ce qui indique que la correspondance entre les aspirations et les attentes scolaires ne varie pas selon le statut migratoire.

Le tableau 4 montre la correspondance entre les aspirations et les attentes professionnelles selon le statut migratoire¹³. Les différences se révèlent non significatives pour les scores socioéconomiques des 162 sous-catégories de la CNP ($F(2, 231,21) = 2,575$, $p = 0,078$, $\omega^2 = 0,009$). Ainsi, la correspondance entre les aspirations et les attentes professionnelles ne varie pas selon le statut migratoire.

Tableau 3

Comparaison de la correspondance entre les aspirations et attentes scolaires selon le statut migratoire

	1 ^{re} gén.	2 ^e gén.	3 ^e gén. +			
	%	%	%	χ^2	p	V de Cramer
Correspondance ($n = 580$)				0,163	0,922	0,017
Oui	73,50 _a	75,10 _a	74,30 _a			
Non	26,50 _a	24,90 _a	25,60 _a			

Note. Des indices de lettres différentes signalent des différences significatives entre les proportions des colonnes ($p < 0,05$), tandis que des lettres identiques indiquent l'absence de différence significative. V de Cramer : 0,10 = effet de petite taille, 0,30 = effet de taille moyenne, 0,50 = effet de grande taille.

¹³ Les résultats concernant la correspondance entre les aspirations et les attentes professionnelles, selon les scores socioéconomiques des 10 catégories de la CNP, sont présentés dans l'Annexe 4.

Tableau 4

Correspondance entre les aspirations et les attentes professionnelles en fonction du statut migratoire pour les scores socioéconomiques des 162 sous-catégories de la CNP

	1 ^{re} gén.	2 ^e gén.	3 ^e gén. +			
	<i>M (ÉT)</i>	<i>M (ÉT)</i>	<i>M (ÉT)</i>	ANOVA <i>F</i> test	<i>p</i>	ω^2
Correspondance						
CNP 162 (<i>n</i> = 410)	2,83 (14,10) _a	0,66 (9,99) _a	-0,86 (11,42) _a	2,576	0,078	0,009

Note. CNP = Classification nationale des professions. Des indices de lettres différentes signalent des différences significatives entre les moyennes des colonnes ($p < 0,05$), tandis que des lettres identiques indiquent l'absence de différence significative. ω^2 : 0,01 = effet de petite taille, 0,06 = effet de taille moyenne, 0,14 = effet de grande taille.

Objectif spécifique 3 : relation entre les perceptions de discrimination et les aspirations et attentes scolaires et professionnelles selon le statut migratoire

Le tableau 5 présente les résultats des analyses de régression de l'association entre les perceptions de discrimination¹⁴ et les aspirations scolaires selon le statut migratoire. En cohérence avec les résultats du tableau 1, les résultats montrent que les jeunes de la 3^e génération ou plus présentent des aspirations plus faibles que ceux de la 1^{re} génération pour l'ensemble des modèles, avec des valeurs de p allant de $< 0,001$ à 0,004. Toutefois, aucune relation directe significative n'a été observée entre les perceptions de discrimination et les aspirations scolaires, avec des valeurs de p variant de 0,305 à 0,641. En outre, aucune interaction entre les perceptions de discrimination et le statut migratoire en lien avec les aspirations scolaires ne se révèle significative : la présomption d'infériorité ($\Delta R^2 = 0,008$, $F(2,400) = 1,856$, $p = 0,158$), l'invisibilité et la dévaluation ($\Delta R^2 = 0,000$, $F(2,401) = 0,253$, $p = 0,975$), les invalidations environnementales ($\Delta R^2 = 0,001$, $F(2,402) = 0,350$, $p = 0,705$), la présomption de criminalité ($\Delta R^2 = 0,001$, $F(2,401) = 0,223$, $p = 0,800$), la violence physique et verbale ($\Delta R^2 = 0,001$, $F(2,398) = 0,155$, $p = 0,856$), l'exclusion et l'injustice ($\Delta R^2 = 0,004$, $F(2,398) = 0,907$, $p = 0,405$), la stigmatisation ($\Delta R^2 = 0,001$, $F(2,398) = 0,364$, $p = 0,695$) et l'anticipation de la discrimination ($\Delta R^2 = 0,001$, $F(2,403) = 0,349$, $p = 0,705$). Les modèles globaux intégrant les différentes formes de perceptions de discrimination expliquent entre 17,30 % et 18,30 % de la variance des aspirations scolaires, ce qui correspond à des effets de taille moyenne.

¹⁴ Un tableau de résultats comparant les perceptions de discrimination selon le statut migratoire est présenté à l'Annexe 5.

Tableau 5

Association entre les perceptions de discrimination et les aspirations scolaires selon le statut migratoire

	B	IC 95%	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	β	R^2	ΔR^2
<i>Présomption d'infériorité (INF)</i> (<i>n</i> = 400)							0,183	0,008
Constant	3,16	[2,62; 3,70]	0,27	11,59	$< 0,001$			
INF	0,07	[-0,12; 0,27]	0,10	0,71	0,478	0,050		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,13	[-0,40; 0,14]	0,14	-0,95	0,345			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-0,61	[-0,94; -0,28]	0,17	-3,64	$< 0,001$			
INF * S1	0,05	[-0,22; 0,32]	0,14	0,36	0,721			
INF * S2	-0,24	[-0,56; 0,07]	0,16	-1,52	0,129			
<i>Invisibilité et dévaluation (INV-D)</i> (<i>n</i> = 401)							0,174	0,000

	B	IC 95%	SE	t	p	β	R ²	ΔR^2
Constant	3,05	[2,52; 3,59]	0,27	11,21	< 0,001			
INV-D	0,06	[-0,19; 0,31]	0,13	0,48	0,629	0,036		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,11	[-0,38; 0,17]	0,14	-0,76	0,446			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-0,54	[-0,86; -0,22]	0,16	-3,28	0,001			
INV-D * S1	0,02	[-0,32; 0,36]	0,17	0,11	0,913			
INV-D * S2	0,04	[-0,33; 0,42]	0,19	0,22	0,822			
<i>Invalidations environnementales (INV-E) (n = 402)</i>							0,175	0,001
Constant	3,08	[2,54; 3,61]	0,27	11,29	< 0,001			
INV-E	0,05	[-0,17; 0,28]	0,12	0,47	0,641	0,033		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,11	[-0,38; 0,17]	0,14	-0,77	0,443			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-0,55	[-0,87; -0,22]	0,16	-3,31	0,001			
INV-E * S1	-0,14	[-0,46; 0,18]	0,16	-0,84	0,404			
INV-E * S2	-0,07	[-0,39; 0,24]	0,16	-0,45	0,650			
<i>Présomption de criminalité (CRIM) (n = 401)</i>							0,178	0,001
Constant	3,08	[2,54; 3,61]	0,27	11,35	< 0,001	0,044		
CRIM	0,07	[-0,14; 0,28]	0,11	0,65	0,514			
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,11	[-0,39; 0,16]	0,14	-0,82	0,411			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-0,49	[-0,82; -0,15]	0,17	-2,87	0,004			
CRIM * S1	0,07	[-0,23; 0,38]	0,16	0,46	0,649			
CRIM * S2	0,14	[-0,30; 0,58]	0,23	0,61	0,539			
<i>Violence physique et verbale (VPV) (n = 398)</i>							0,176	0,001
Constant	3,09	[2,55; 3,63]	0,28	11,24	< 0,001			
VPV	0,10	[-0,17; 0,36]	0,14	0,71	0,479	0,054		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,12	[-0,40; 0,15]	0,14	-0,89	0,374			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-0,53	[-0,86; -0,21]	0,17	-3,21	0,001			
VPV * S1	0,11	[-0,28; 0,51]	0,20	0,55	0,580			
VPV * S2	0,07	[-0,38; 0,51]	0,23	0,29	0,775			
<i>Exclusion et injustice (E/I) (n = 399)</i>							0,179	0,004
Constant	3,05	[2,51; 3,59]	0,27	11,09	< 0,001			
E/I	0,12	[-0,11; 0,36]	0,12	1,03	0,305	0,071		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,12	[-0,40; 0,15]	0,14	-0,86	0,391			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-0,52	[-0,85; -0,19]	0,17	-3,07	0,002			
E/I * S1	0,13	[-0,21; 0,47]	0,18	0,72	0,473			
E/I * S2	-0,15	[-0,54; 0,24]	0,20	-0,75	0,457			
<i>Stigmatisation (STIG) (n = 398)</i>							0,173	0,001
Constant	3,08	[2,54; 3,62]	0,28	11,21	< 0,001			
STIG	0,10	[-0,12; 0,31]	0,11	0,87	0,386	0,071		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,13	[-0,41; 0,14]	0,14	-0,94	0,350			

	B	IC 95%	SE	t	p	β	R ²	ΔR^2
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-0,53	[-0,86; -0,20]	0,17	-3,19	0,002			
STIG * S1	0,02	[-0,29; 0,32]	0,16	0,12	0,906			
STIG * S2	-0,11	[-0,43; 0,21]	0,16	-0,69	0,492			
<i>Anticipation de la discrimination</i> (n = 403)							0,176	0,001
Constant	3,08	[2,54; 3,61]	0,27	11,25	< 0,001			
Anticipation	0,05	[-0,10; 0,19]	0,08	0,60	0,550	0,050		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,11	[-0,39; 0,17]	0,14	-0,77	0,443			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-0,53	[-0,88; -0,19]	0,17	-3,06	0,002			
Anticipation * S1	-0,07	[-0,28; 0,14]	0,11	-0,66	0,512			
Anticipation * S2	0,02	[-0,21; 0,25]	0,12	0,17	0,867			

Note. Les valeurs de n correspondent à la taille de l'échantillon pour chacune des analyses en fonction de la forme de perceptions de discrimination ciblée. IC 95% = intervalle de confiance à 95%. Les valeurs entre crochets indiquent les bornes inférieure et supérieure de l'intervalle. R² : 0,01 = effet de petite taille, 0,09 = effet de taille moyenne, 0,25 = effet de grande taille.

Le tableau 6 présente les résultats des analyses de régression pour les attentes scolaires. Les résultats des régressions sont comparables à ceux des aspirations scolaires. Les jeunes de la 3^e génération ou plus présentent des attentes scolaires plus faibles que ceux de la 1^{re} génération ($p < 0,001$ dans tous les cas), ce qui est cohérent avec les résultats du tableau 1. Or, la relation directe entre les perceptions de discrimination et les attentes scolaires s'avère non significative, avec des p allant de 0,254 à 0,940. De plus, aucune interaction significative n'a été observée entre les perceptions de discrimination et le statut migratoire en lien avec les attentes scolaires : la présomption d'infériorité ($\Delta R^2 = 0,003$, $F(2,403) = 0,853$, $p = 0,427$), l'invisibilité et dévaluation ($\Delta R^2 = 0,008$, $F(2,404) = 2,153$, $p = 0,118$), les invalidations environnementales ($\Delta R^2 = 0,006$, $F(2,404) = 1,575$, $p = 0,208$), la présomption de criminalité ($\Delta R^2 = 0,008$, $F(2,404) = 2,028$, $p = 0,133$), la violence physique et verbale ($\Delta R^2 = 0,002$, $F(2,399) = 0,407$, $p = 0,666$), l'exclusion et l'injustice ($\Delta R^2 = 0,004$, $F(2,399) = 0,905$, $p = 0,405$), la stigmatisation ($\Delta R^2 = 0,008$, $F(2,400) = 1,946$, $p = 0,144$) et l'anticipation de la discrimination ($\Delta R^2 = 0,001$, $F(2,406) = 0,379$, $p = 0,685$). Les modèles globaux intégrant les différentes formes de perceptions de discrimination expliquent entre 20,20 % et 21,80 % de la variance des aspirations scolaires, ce qui correspond à des tailles d'effet se situant entre moyennes et grandes.

Tableau 6

Association entre les perceptions de discrimination et les attentes scolaires selon le statut migratoire

	B	IC 95%	SE	t	p	β	R ²	ΔR^2
<i>Présomption d'infériorité (INF)</i> (n = 403)							0,209	0,003
Constant	2,72	[2,18; 3,25]	0,27	10,00	< 0,001			
INF	0,08	[-0,12; 0,28]	0,10	0,80	0,427	0,057		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,06	[-0,33; 0,22]	0,14	-0,42	0,677			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-0,76	[-1,08; -0,43]	0,17	-4,57	< 0,001			
INF * S1	0,04	[-0,23; 0,30]	0,14	0,26	0,795			
INF * S2	-0,16	[-0,47; 0,15]	0,16	-1,01	0,312			
<i>Invisibilité et dévaluation</i> (INV-D) (n = 404)							0,215	0,008
Constant	2,66	[2,14; 3,19]	0,27	9,93	< 0,001			

	B	IC 95%	SE	t	p	β	R ²	ΔR^2
INV-D	-0,15	[-0,42; 0,11]	0,13	-1,14	0,254	-0,090		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,04	[-0,31; 0,23]	0,14	-0,28	0,777			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-0,69	[-1,01; -0,38]	0,16	-4,30	< 0,001			
INV-D * S1	0,21	[-0,15; 0,57]	0,18	1,16	0,248			
INV-D* S2	-0,18	[-0,56; 0,21]	0,20	-0,90	0,371			
<i>Invalidations environnementales (INV-E) (n = 404)</i>							0,218	0,006
Constant	2,68	[2,16; 3,21]	0,27	9,98	< 0,001			
INV-E	0,04	[-0,19; 0,28]	0,12	0,34	0,731	0,027		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,04	[-0,31; 0,23]	0,14	-0,29	0,773			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-0,74	[-1,06; -0,42]	0,16	-4,57	< 0,001			
INV-E * S1	-0,28	[-0,61; 0,04]	0,16	-1,71	0,087			
INV-E * S2	-0,21	[-0,53; 0,11]	0,16	-1,29	0,197			
<i>Présomption de criminalité (CRIM) (n = 404)</i>							0,210	0,008
Constant	2,64	[2,11; 3,17]	0,27	9,82	< 0,001	0,025		
CRIM	0,04	[-0,17; 0,26]	0,11	0,38	0,708			
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,05	[-0,32; 0,22]	0,14	-0,36	0,722			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-0,78	[-1,11; -0,45]	0,17	-4,68	< 0,001			
CRIM * S1	0,09	[-0,21; 0,40]	0,15	0,59	0,555			
CRIM * S2	-0,35	[-0,78; 0,08]	0,22	-1,59	0,122			
<i>Violence physique et verbale (VPV) (n = 399)</i>							0,202	0,002
Constant	2,66	[2,13; 3,20]	0,27	9,77	< 0,001			
VPV	-0,07	[-0,37; 0,22]	0,15	-0,49	0,622	-0,038		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,06	[-0,34; 0,21]	0,14	-0,46	0,646			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-0,71	[-1,03; -0,38]	0,16	-4,28	< 0,001			
VPV * S1	0,08	[-0,33; 0,49]	0,21	0,38	0,703			
VPV * S2	-0,13	[-0,59; 0,33]	0,23	-0,55	0,583			
<i>Exclusion et injustice (E/I) (n = 399)</i>							0,203	0,004
Constant	2,66	[2,13; 3,20]	0,27	9,76	< 0,001			
E/I	-0,01	[-0,26; 0,24]	0,13	-0,08	0,940	-0,006		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,07	[-0,35; 0,21]	0,14	-0,50	0,614			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-0,74	[-1,06; -0,41]	0,17	-4,42	< 0,001			
E/I * S1	0,12	[-0,23; 0,47]	0,18	0,70	0,487			
E/I * S2	-0,15	[-0,55; 0,25]	0,20	-0,73	0,465			
<i>Stigmatisation (STIG) (n = 400)</i>							0,208	0,008
Constant	2,69	[2,16; 3,23]	0,27	9,93	< 0,001			
STIG	0,01	[-0,22; 0,24]	0,11	0,09	0,926	0,007		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,07	[-0,34; 0,20]	0,14	-0,50	0,615			

	B	IC 95%	SE	t	p	β	R ²	ΔR^2
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-0,72	[-1,04; -0,40]	0,16	-4,43	< 0,001			
STIG * S1	0,008	[-0,26; 0,36]	0,16	0,31	0,760			
STIG * S2	-0,24	[-0,56; 0,07]	0,16	-1,50	0,134			
<i>Anticipation de la discrimination</i> (n = 406)							0,205	0,001
Constant	2,67	[2,14; 3,20]	0,27	9,91	< 0,001			
Anticipation	0,05	[-0,10; 0,20]	0,08	0,64	0,522	0,050		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,03	[-0,31; 0,25]	0,14	-0,20	0,840			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-0,72	[-1,05; -0,38]	0,17	-4,20	< 0,001			
Anticipation * S1	-0,09	[-0,30; 0,12]	0,11	-0,85	0,398			
Anticipation * S2	-0,07	[-0,30 0,16]	0,12	-0,58	0,560			

Note. Les valeurs de n correspondent à la taille de l'échantillon pour chacune des analyses en fonction de la forme de perceptions de discrimination ciblée. IC 95% = intervalle de confiance à 95%. Les valeurs entre crochets indiquent les bornes inférieure et supérieure de l'intervalle. R² : 0,01 = effet de petite taille, 0,09 = effet de taille moyenne, 0,25 = effet de grande taille.

Le tableau 7 présente les résultats des analyses de régression examinant l'association entre les perceptions de discrimination et les scores socioéconomiques (162 sous-catégories de la CNP) des aspirations professionnelles selon le statut migratoire¹⁵. Les résultats de régressions ont relevé que les jeunes de la 3^e génération ou plus affichent des scores socioéconomiques inférieurs à ceux de la 1^{re} génération pour l'ensemble des modèles ($p < 0,001$), ce qui est en cohérence avec les résultats du tableau 2. Par ailleurs, aucune relation directe significative n'a été observée entre les perceptions de discrimination et les scores socioéconomiques des aspirations professionnelles (des valeurs de p variant entre 0,083 et 0,979). De façon similaire, les interactions entre les perceptions de discrimination et le statut migratoires en lien avec les scores socioéconomiques des aspirations professionnelles se sont révélées non significatives : la présomption d'infériorité ($\Delta R^2 = 0,002$, $F(2,346) = 0,351$, $p = 0,704$), l'invisibilité et dévaluation ($\Delta R^2 = 0,003$, $F(2,348) = 0,665$, $p = 0,515$), les invalidations environnementales ($\Delta R^2 = 0,002$, $F(2,348) = 0,368$, $p = 0,693$), la présomption de criminalité ($\Delta R^2 = 0,008$, $F(2,348) = 1,731$, $p = 0,179$), la violence physique et verbale ($\Delta R^2 = 0,014$, $F(2,345) = 22,912$, $p = 0,056$), l'exclusion et l'injustice ($\Delta R^2 = 0,014$, $F(2,345) = 2,925$, $p = 0,055$), la stigmatisation ($\Delta R^2 = 0,004$, $F(2,346) = 0,809$, $p = 0,446$) et l'anticipation de la discrimination ($\Delta R^2 = 0,003$, $F(2,350) = 0,578$, $p = 0,561$). Les modèles globaux intégrant les différentes formes de perceptions de discrimination expliquent entre 15,30 % et 17,4 % de la variance des scores socioéconomiques (162 sous-catégories de la CNP) des aspirations professionnelles, ce qui correspond à des effets de taille moyenne.

¹⁵ Les résultats de l'association entre les perceptions de discrimination, les aspirations et les attentes professionnelles selon les scores socioéconomiques des 10 catégories de la CNP figurent à l'Annexe 6.

Tableau 7

Association entre les perceptions de discrimination et les scores socioéconomiques (162 sous-catégories de la CNP) des aspirations professionnelles selon le statut migratoire

	B	IC 95%	SE	t	p	β	R ²	ΔR^2
<i>Présomption d'infériorité (INF)</i> (n = 369)							0,153	0,002
Constant	76,35	[66,23; 86,47]	5,15	14,84	< 0,001			
INF	-0,57	[-4,33; 3,19]	1,91	-0,30	0,765	-0,024		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-3,27	[-8,47; 1,94]	2,65	-1,23	0,218			

	B	IC 95%	SE	t	p	β	R ²	ΔR^2
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-19,05	[-25,30; -12,79]	3,18	-5,99	< 0,001			
INF * S1	0,71	[-4,36; 5,77]	2,58	0,27	0,784			
INF * S2	-1,84	[-8,02; 4,35]	3,14	-0,58	0,560			
<i>Invisibilité et dévaluation (INV-D) (n = 371)</i>							0,161	0,003
Constant	76,27	[66,36; 86,17]	5,04	15,14	< 0,001			
INV-D	-3,85	[-8,95; 1,24]	2,59	-1,49	0,138	-0,139		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-2,75	[-7,83; 2,32]	2,58	-1,07	0,287			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-17,92	[-23,87; -11,97]	3,03	-5,92	< 0,001			
INV-D * S1	3,11	[-3,51; 9,73]	3,37	0,92	0,356			
INV-D * S2	-0,38	[-7,80; 7,04]	3,77	-0,10	0,920			
<i>Invalidations environnementales (INV-E) (n = 371)</i>							0,155	0,002
Constant	75,84	[65,91; 85,75]	5,04	15,04	< 0,001			
INV-E	-1,27	[-5,78; 3,24]	2,30	-0,55	0,581	-0,051		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-3,00	[-8,09; 2,09]	2,59	-1,16	0,248			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-18,25	[-24,25; -12,26]	3,05	-5,99	< 0,001			
INV-E * S1	0,85	[-5,24; 6,94]	3,09	0,27	0,784			
INV-E * S2	-1,67	[-7,79; 4,45]	3,11	-0,54	0,592			
<i>Présomption de criminalité (CRIM) (n = 371)</i>							0,169	0,008
Constant	75,72	[65,86; 85,58]	5,01	15,11	< 0,001	-0,087		
CRIM	-2,30	[-6,25; 1,65]	2,01	-1,15	0,253			
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-2,99	[-8,08; 2,11]	2,59	-1,15	0,250			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-21,41	[-27,82; -15,00]	3,26	-6,57	< 0,001			
CRIM * S1	0,37	[-5,13; 5,88]	2,80	0,13	0,894			
CRIM * S2	-8,44	[-18,00; 1,13]	4,86	-1,73	0,084			
<i>Violence physique et verbale (VPV) (n = 368)</i>							0,174	0,014
Constant	74,67	[64,68; 84,66]	5,08	14,69	< 0,001			
VPV	-4,82	[-10,26; 0,63]	2,77	-1,74	0,083	-0,156		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-2,75	[-7,81; 2,32]	2,58	-1,07	0,287			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-17,90	[-23,91; -11,89]	3,06	-5,85	< 0,001			
VPV * S1	4,63	[-2,72; 11,99]	3,74	1,24	0,216			
VPV * S2	-6,35	[-15,77; 3,07]	4,79	-1,33	0,186			
<i>Exclusion et injustice (E/I) (n = 368)</i>							0,161	0,014
Constant	74,31	[64,21; 84,40]	5,13	14,48	< 0,001			
E/I	-0,30	[-4,78; 4,17]	2,28	-0,13	0,895	-0,011		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-2,84	[-7,99; 2,30]	2,62	-1,09	0,278			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-19,01	[-25,24; -12,78]	3,17	-6,00	< 0,001			

	B	IC 95%	SE	t	p	β	R ²	ΔR^2
E/I * S1	2,70	[-3,55; 8,95]	3,18	0,85	0,396			
E/I * S2	-7,11	[-15,14; 0,92]	4,08	-1,74	0,083			
<i>Stigmatisation (STIG) (n = 369)</i>							0,156	0,004
Constant	75,52	[65,44; 85,61]	5,13	14,73	< 0,001			
STIG	-1,18	[-5,32; 2,97]	2,11	-0,56	0,576	-0,050		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-2,72	[-7,85; 2,41]	2,61	-1,04	0,298			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-18,05	[-24,11; -11,99]	3,08	-5,86	< 0,001			
STIG * S1	0,89	[-4,70; 6,49]	2,85	0,31	0,754			
STIG * S2	-2,91	[-9,14; 3,33]	3,17	-0,92	0,360			
<i>Anticipation de la discrimination (n = 373)</i>							0,160	0,003
Constant	74,51	[64,55; 84,47]	5,07	14,71	< 0,001			
Anticipation	0,04	[-2,75; 2,83]	1,42	0,03	0,979	0,002		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-2,98	[-8,16; 2,20]	2,63	-1,13	0,259			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-19,60	[-25,92; -13,27]	3,22	-6,09	< 0,001			
Anticipation * S1	0,44	[-3,44; 4,31]	1,97	0,22	0,825			
Anticipation * S2	-1,88	[-6,26; 2,51]	2,23	-0,84	0,401			

Note. Les valeurs de *n* correspondent à la taille de l'échantillon pour chacune des analyses en fonction de la forme de perceptions de discrimination ciblée. IC 95% = intervalle de confiance à 95%. Les valeurs entre crochets indiquent les bornes inférieure et supérieure de l'intervalle. R² : 0,01 = effet de petite taille, 0,09 = effet de taille moyenne, 0,25 = effet de grande taille.

Enfin, le tableau 8 présente les résultats des analyses de régression pour les scores socioéconomiques des 162 sous-catégories de la CNP des attentes professionnelles. En cohérence avec le tableau 2, les résultats montrent que les jeunes de la 3^e génération ou plus affichent des scores socioéconomiques inférieurs à ceux de la 1^{re} génération, avec des valeurs de $p < 0,001$ pour tous les cas. Les résultats indiquent également des associations directes significatives et de force comparable entre les scores socioéconomiques des attentes professionnelles et deux formes de perceptions de discrimination, soit l'invisibilité et la dévaluation ($\beta = -0,305$; $B = -5,90$; $p = 0,044$) et la violence physique et verbale ($\beta = -0,321$; $B = -6,92$; $p = 0,032$). Autrement dit, plus la fréquence de perceptions d'invisibilité et de dévaluation ou de violence physique et verbale est élevée chez les jeunes, plus les scores socioéconomiques associés à leurs attentes professionnelles tendent à être faibles. Or, les associations entre les autres formes de perceptions de discrimination et les scores socioéconomiques des attentes professionnelles restent non significatives (des valeurs de p allant de 0,283 à 0,778). Quant à l'interaction entre les perceptions de discrimination et le statut migratoire en lien avec les scores socioéconomiques des attentes professionnelles, aucune interaction significative n'a été observée : la présomption d'infériorité ($\Delta R^2 = 0,000$, $F(2,277) = 0,060$, $p = 0,942$), l'invisibilité et dévaluation ($\Delta R^2 = 0,007$, $F(2,278) = 1,099$, $p = 0,335$), les invalidations environnementales ($\Delta R^2 = 0,001$, $F(2,279) = 0,116$, $p = 0,891$), la présomption de criminalité ($\Delta R^2 = 0,002$, $F(2,278) = 0,332$, $p = 0,717$), la violence physique et verbale ($\Delta R^2 = 0,005$, $F(2,275) = 0,816$, $p = 0,443$), l'exclusion et l'injustice ($\Delta R^2 = 0,001$, $F(2,275) = 0,126$, $p = 0,882$), la stigmatisation ($\Delta R^2 = 0,002$, $F(2,275) = 0,340$, $p = 0,712$) et l'anticipation de la discrimination ($\Delta R^2 = 0,000$, $F(2,280) = 0,027$, $p = 0,973$). Les modèles globaux intégrant les différentes formes de perceptions de discrimination expliquent entre 12,10 % et 14,00 % de la variance des scores socioéconomiques (162 sous-catégories de la CNP) des attentes professionnelles, ce qui est considéré comme des effets de taille moyenne.

Tableau 8

Association entre les perceptions de discrimination et les scores socioéconomiques (162 sous-catégories de la CNP) des attentes professionnelles selon le statut migratoire

	B	IC 95%	SE	t	p	β	R ²	ΔR^2
<i>Présomption d'infériorité (INF)</i> (n = 346)							0,132	0,000
Constant	77,02	[65,75; 88,29]	5,72	13,46	< 0,001			
INF	0,58	[-3,45; 4,61]	2,05	0,28	0,778	0,036		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-2,70	[-8,26; 2,87]	2,83	-0,95	0,341			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-16,02	[-22,89; -9,16]	3,49	-4,59	< 0,001			
INF * S1	0,90	[-4,39; 6,20]	2,69	0,34	0,738			
INF * S2	0,26	[-6,22; 6,73]	3,29	0,08	0,938			
<i>Invisibilité et dévaluation</i> (INV-D) (n = 348)							0,136	0,007
Constant	75,07	[63,93; 86,21]	5,66	13,27	< 0,001			
INV-D	-5,90	[-11,63; -0,17]	2,91	-2,03	0,044	-0,305		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-1,44	[-6,99; 4,11]	2,82	-0,51	0,610			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-15,03	[-21,71; -8,34]	3,40	-4,42	< 0,001			
INV-D * S1	4,94	[-2,40; 12,51]	3,73	1,33	0,186			
INV-D * S2	5,32	[-2,87; 13,51]	4,16	1,28	0,202			
<i>Invalidations</i> <i>environnementales (INV-E)</i> (n = 348)							0,130	0,001
Constant	75,01	[63,87; 86,14]	5,66	13,26	< 0,001			
INV-E	-0,72	[-5,78; 4,33]	2,57	-0,28	0,779	-0,041		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-1,88	[-7,43; 3,67]	2,82	-0,67	0,506			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-15,53	[-22,21; -8,85]	3,39	-4,58	< 0,001			
INV-E * S1	-1,61	[-8,37; 5,15]	3,43	-0,47	0,640			
INV-E * S2	-1,21	[-7,93; 5,52]	3,42	-0,35	0,725			
<i>Présomption de criminalité</i> (CRIM) (n = 348)							0,139	0,002
Constant	75,05	[63,96; 86,15]	5,64	13,32	< 0,001	-0,134		
CRIM	-2,47	[-7,00; 2,05]	2,30	-1,08	0,283			
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-1,72	[-7,29; 3,84]	2,83	-0,61	0,543			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-17,55	[-24,71; -10,38]	3,64	-4,82	< 0,001			
CRIM * S1	-0,70	[-6,81; 5,42]	3,11	-0,22	0,822			
CRIM * S2	-4,47	[-15,27; 6,32]	5,49	-0,81	0,416			
<i>Violence physique et verbale</i> (VPV) (n = 345)							0,140	0,005

	B	IC 95%	SE	t	p	β	R ²	ΔR^2
Constant	74,83	[63,44; 86,22]	5,79	12,93	< 0,001			
VPV	-6,92	[-13,25; -0,59]	3,22	-2,15	0,032	-0,321		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-1,67	[-7,28; 3,94]	2,85	-0,59	0,558			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-14,93	[-21,78; -8,08]	3,48	-4,29	< 0,001			
VPV * S1	5,39	[-2,94; 13, 72]	4,23	1,27	0,204			
VPV * S2	2,75	[-7,06; 12,55]	4,98	0,55	0,582			
<i>Exclusion et injustice (E/I)</i> (n = 345)							0,121	0,001
Constant	74,40	[62,90; 85,90]	5,84	12,74	< 0,001			
E/I	-0,46	[-6,12; 5,21]	2,88	-0,16	0,874	-0,024		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-2,04	[-7,72; 3,64]	2,89	-0,71	0,481			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-15,24	[-22,17; -8,31]	3,52	-4,33	< 0,001			
E/I * S1	1,68	[-5,68; 9,04]	3,74	0,45	0,654			
E/I * S2	0,16	[-8,31; 8,63]	4,30	0,04	0,970			
<i>Stigmatisation (STIG) (n = 346)</i>							0,126	0,002
Constant	74,72	[63,24; 86,19]	5,83	12,82	< 0,001			
STIG	-3,18	[-8,15; 1,79]	2,53	-1,26	0,209	-0,195		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-1,62	[-7,31; 4,06]	2,89	-0,56	0,574			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-15,12	[-22,02; -8,22]	3,51	-4,31	< 0,001			
STIG * S1	2,36	[-4,01; 8,73]	3,24	0,73	0,466			
STIG * S2	2,54	[-4,38; 9,47]	3,52	0,72	0,471			
<i>Anticipation de la discrimination (n = 350)</i>							0,134	0,000
Constant	73,70	[62,54; 84,86]	5,67	13,00	< 0,001			
Anticipation	1,04	[-2,09; 4,17]	1,59	0,65	0,514	0,091		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-1,76	[-7,42; 3,90]	2,88	-0,61	0,541			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-15,33	[-22,38; -8,29]	3,58	-4,28	< 0,001			
Anticipation * S1	-0,20	[-4,39; 3,98]	2,13	-0,10	0,924			
Anticipation * S2	-0,55	[-5,22; 4,12]	2,37	-0,23	0,816			

Note. Les valeurs de n correspondent à la taille de l'échantillon pour chacune des analyses en fonction de la forme de perceptions de discrimination ciblée. IC 95% = intervalle de confiance à 95%. Les valeurs entre crochets indiquent les bornes inférieure et supérieure de l'intervalle. R² : 0,01 = effet de petite taille, 0,09 = effet de taille moyenne, 0,25 = effet de grande taille

Discussion

L'objectif général de cet article était d'examiner la relation entre les perceptions de discrimination, ainsi que les aspirations et les attentes scolaires et professionnelles des jeunes Québécois et Québécoises selon leur statut migratoire. Les résultats du premier objectif spécifique indiquent que les jeunes issus de

l'immigration (1^{re} et 2^e générations) présentent globalement des aspirations scolaires et professionnelles plus élevées que celles des jeunes non issus de l'immigration (3^e génération ou plus). De plus, au niveau des aspirations scolaires, seuls les jeunes de la 1^{re} génération se distinguent de ceux de la 3^e génération ou plus pour l'obtention d'un diplôme de doctorat. Ainsi, les résultats convergent partiellement avec ceux de Bourdon et al. (2019) qui soulignent que les jeunes issus de la 1^{re} et de la 2^e génération aspirent à des diplômes plus élevés que ceux de la 3^e génération ou plus. Les résultats s'inscrivent également dans le prolongement de ceux de l'étude d'Abrahamsen et Drange (2015) qui indiquent que les jeunes issus de minorités ethniques ont des aspirations professionnelles plus élevées que celles du groupe majoritaire. Par ailleurs, les résultats de la présente étude sont comparables en ce qui concerne les attentes scolaires et professionnelles : elles sont globalement plus élevées chez les jeunes issus de l'immigration. Ils rejoignent également ceux d'Abrahamsen et Drange (2015) en ce qui concerne les attentes scolaires, mais s'en distinguent sur le plan professionnel, ces auteurs ayant constaté que les attentes professionnelles concernant l'obtention de postes de direction ne sont pas proportionnellement plus élevées chez les jeunes issus des minorités ethniques comparativement à ceux issus du groupe majoritaire. Ces auteurs suggèrent que les attentes scolaires élevées peuvent constituer une stratégie pour renforcer leur employabilité, un diplôme de maîtrise pouvant les rendre plus attractifs sur le marché du travail. Cette croyance quant aux résultats associés à l'obtention d'un diplôme de maîtrise peut être interprétée, dans le cadre de la théorie sociocognitive relative à la carrière (Lent et al., 2000), comme une attente de résultat favorable pouvant contribuer à la formation d'attentes scolaires plus élevées. Or, ces résultats soulèvent des questions quant à la considération de la dimension du réalisme associée aux attentes. En effet, Bourdon et al. (2019) rapportent que les jeunes des trois générations se disent très confiants quant à leur capacité à atteindre le plus haut niveau de diplôme souhaité, ce qui pourrait contribuer à expliquer les attentes élevées observées dans l'échantillon. D'ailleurs, cette confiance en leur capacité à atteindre ce niveau de scolarité peut être conceptualisée comme un fort SEP relatif à la carrière susceptible d'orienter leurs attentes scolaires et leurs choix de carrière. De même, les aspirations et attentes élevées des jeunes issus de l'immigration pourraient s'expliquer par leurs propres intérêts et par la recherche de réalisation de soi. Selon l'étude de Teney et al. (2013), pour ces jeunes, poursuivre des études supérieures apparaît comme une décision évidente, voire la seule alternative dans leur trajectoire de vie. Cependant, certains expriment aussi le désir de ne pas décevoir leurs parents. À ce sujet, des associations sont observées entre les aspirations scolaires de jeunes Latinos et les aspirations scolaires et professionnelles, ainsi que les attentes scolaires de leurs parents (Chavira et al., 2016). Parallèlement, les perceptions des parents par rapport à certains niveaux de scolarité et les domaines professionnels pourraient influencer les aspirations et attentes de ces jeunes. Selon l'étude de Magnan et al. (2017), certains jeunes issus de l'immigration perçoivent que leurs parents valorisent différemment les domaines d'études, certains étant considérés comme plus prestigieux que d'autres (Magnan et al., 2017). En effet, cette étude a montré que plusieurs parents de ces jeunes considèrent que le choix d'un programme technique au cégep contredit leur souhait de les voir poursuivre des études universitaires. Dans cette perspective, les aspirations parentales et les perceptions associées peuvent être comprises comme des influences contextuelles proximales, susceptibles de jouer un rôle direct dans le processus de prise de décision, notamment en façonnant les aspirations et les attentes des jeunes.

En ce qui a trait au deuxième objectif spécifique, les résultats montrent que la correspondance entre les aspirations et les attentes ne diffère pas selon le statut migratoire, que ce soit sur le plan scolaire ou professionnel. Pour les trois générations, le pourcentage de jeunes dont les aspirations et attentes scolaires sont correspondantes demeure élevé et l'écart entre les scores socioéconomiques moyens associés aux aspirations et attentes professionnelles reste relativement faible, suggérant une forte correspondance. Bien que l'étude de Chavira et al. (2016) rapporte une corrélation significative entre les aspirations et les attentes scolaires et professionnelles chez les jeunes Latinos, celle de Metz et al. (2009) est la seule à avoir examiné précisément la correspondance entre les aspirations et les attentes professionnelles selon l'appartenance à un groupe. Elle rapporte que cette correspondance est plus élevée chez les jeunes issus des minorités visibles (catégorie à laquelle appartiennent une forte proportion des jeunes issus de l'immigration dans l'échantillon de la présente étude) comparativement à leurs pairs, ce qui diverge des constats de la présente étude. Comme mentionné plus haut, le haut degré de confiance que les jeunes accordent à leur capacité de réaliser leurs aspirations (Bourdon et al., 2019) pourrait expliquer la forte correspondance entre les aspirations et les attentes pour l'ensemble des

générations, et donc l'absence de différence significative selon le statut migratoire. Ainsi, dans une perspective sociocognitive, ce haut degré de correspondance pourrait refléter l'alignement entre le SEP et les attentes de résultats liés à la carrière, lesquelles contribuent conjointement à structurer les intentions et choix de carrière.

Finalement, pour ce qui est du troisième objectif spécifique, aucune association significative n'a été observée entre les perceptions de discriminations ainsi que les aspirations scolaires et les scores socioéconomiques associés aux aspirations professionnelles (selon les 162 sous-groupes de la CNP). Ces résultats sont cohérents avec ceux d'O'Hara et al. (2012) qui n'ont relevé aucune association significative entre les perceptions de discrimination et les aspirations scolaires, mais contrastent avec ceux de Teney et al. (2013) qui rapportent une association positive entre les perceptions de discrimination à l'école et les aspirations scolaires. Ces résultats divergents par rapport à la présente étude pourraient s'expliquer par des différences dans la mesure des perceptions de discrimination : Teney et al. (2013) utilisent une variable dichotomique (présence/absence) fondée sur une seule question alors que la présente étude les mesure à l'aide de plusieurs items sur une échelle Likert. En outre, le statut migratoire ne semble pas modérer la relation entre les perceptions de discriminations et les aspirations scolaires et professionnelles (selon les scores socioéconomiques des 162 sous-groupes de la CNP). Or, des interactions significatives ont été observées pour les aspirations professionnelles selon les scores socioéconomiques des 10 catégories de la CNP (présentées dans les matériaux supplémentaires), ce qui pourrait s'expliquer par la différence de niveau d'agrégation entre les 10 catégories et 162 sous-catégories de la CNP. Par ailleurs, à notre connaissance, aucune étude n'a encore exploré le rôle du statut migratoire comme modérateur de la relation entre les perceptions de discrimination ainsi que les aspirations et attentes. L'étude la plus proche est celle de Tovar-Murray et al. (2012), qui examine plutôt la force de l'identité ethnique comme modérateur. Ces auteurs montrent que, dans un contexte de faible identité ethnique, une augmentation de la discrimination raciale est associée à une diminution des aspirations professionnelles chez les jeunes Afro-Américains.

Au niveau des attentes, les résultats révèlent une association négative entre les attentes professionnelles et deux formes de perceptions de discrimination, soit l'invisibilité et la dévaluation (microagressions) et la violence physique et verbale (discrimination manifeste). Aucune association n'a toutefois été observée pour l'anticipation de la discrimination, contrairement à l'étude de Conkel-Ziebell et al. (2019). Plus précisément, ces résultats suggèrent que les jeunes qui perçoivent davantage ces formes de discrimination tendent à avoir des attentes professionnelles plus faibles, ou inversement, que les jeunes avec des attentes professionnelles moins élevées seraient plus susceptibles de percevoir ces formes de discrimination. Aucune association significative n'a par ailleurs été relevée pour les attentes scolaires, contrairement aux constats d'O'Hara et al. (2012), ce qui pourrait peut-être s'expliquer par des différences méthodologiques. L'absence d'association pour les attentes scolaires dans la présente étude pourrait aussi être liée à leur proximité temporelle (Lent et al., 2000) : les attentes scolaires, plus concrètes et immédiates, pourraient être perçues comme relativement contrôlables, tandis que les attentes professionnelles, plus lointaines et incertaines, pourraient être davantage sensibles aux obstacles perçus, lesquels constituent, dans la théorie sociocognitive relative à la carrière (Lent et al., 2000), des contraintes contextuelles susceptibles de freiner la formation et la poursuite des buts professionnels. Enfin, tout comme dans le cas des aspirations, la relation entre les perceptions de discrimination et les attentes scolaires et professionnelles ne varie pas selon le statut migratoire. La modestie des liens observés entre les différentes formes de discrimination et les attentes pourrait s'expliquer en partie par la composition multiculturelle de l'échantillon, largement constitué d'élèves issus des minorités visibles et de l'immigration, ainsi que par la présence de politiques interculturelles dans les écoles du CSSPI (Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île, 2009). Cette spécificité du contexte limite la représentativité de l'échantillon et pourrait contribuer à sous-estimer la fréquence réelle des perceptions de discrimination. Ces éléments pourraient expliquer pourquoi les perceptions de discrimination demeurent en moyenne rares et occasionnelles pour l'ensemble des jeunes de l'échantillon. Ce contexte multiculturel, qui expose quotidiennement les jeunes à la diversité culturelle et vise explicitement à promouvoir des pratiques inclusives, pourrait contribuer à réduire la fréquence des situations de discrimination et à en atténuer les perceptions, lesquelles peuvent être comprises comme des influences contextuelles dans la théorie sociocognitive relative à la carrière (Lent et al., 2000). Dans cette perspective, la faible intensité des perceptions de discrimination observée pourrait limiter leur effet sur le

SEP et les attentes de résultats liés à la carrière, et, ultimement, sur la formation des intérêts et des buts relatifs à la carrière, soit les aspirations et les attentes scolaires et professionnelles.

Conclusion

En conclusion, les résultats de cet article permettent de formuler quelques implications pratiques en orientation professionnelle. D'abord, ils soutiennent la pertinence d'examiner les attentes scolaires et professionnelles élevées chez les jeunes issus de l'immigration, en considérant le rôle des aspirations parentales et le réalisme de leurs projets professionnels. Plus précisément, il serait utile d'examiner avec les jeunes leurs différentes contraintes, soit les influences contextuelles proximales ou distales, auxquelles ils font face et de les accompagner dans l'ajustement de leurs attentes. Il serait aussi pertinent d'examiner avec les jeunes dans quelle mesure leurs aspirations et attentes sont façonnées par celles que leurs parents ont à leur égard, lesquelles pourraient influencer leurs croyances liées à leur SEP et leurs attentes de résultats liés à la carrière. Ces stratégies permettraient de soutenir des choix de carrière cohérents et réalisables. Il est aussi recommandé d'examiner les perceptions de discrimination, notamment celles liées à la violence physique et verbale, ainsi qu'à l'invisibilité et à la dévaluation, vu leur association négative avec les attentes professionnelles. Une attention particulière devrait être portée aux options professionnelles écartées, car elles pourraient refléter ces perceptions de discrimination. Enfin, il importe d'examiner ces perceptions non seulement chez les jeunes issus de l'immigration, mais aussi chez ceux non issus de l'immigration, puisque les résultats montrent que chez les jeunes de la 3^e génération ou plus, une plus grande anticipation de la discrimination ou une perception accrue de présomption de criminalité est associée à des aspirations professionnelles plus faibles.

Par ailleurs, bien que la mesure systématique des perceptions de discrimination constitue un apport important en permettant une compréhension nuancée de leurs liens avec les aspirations et attentes scolaires et professionnelles, et que l'analyse selon le statut migratoire offre un éclairage nouveau, certaines limites de l'étude sont à noter. D'abord, comme mentionné plus haut, l'échantillon est non représentatif, ce qui limite la portée et la généralisation des résultats. Ensuite, les attentes relativement élevées observées suscitent un questionnement quant à la prise en compte du réalisme par les jeunes dans l'évaluation de leurs attentes. En outre, la mesure intersectionnelle des perceptions de discrimination constitue une limite, puisqu'elle se centre sur les caractéristiques distinctives plutôt que sur un motif en particulier. Ainsi, cela ne permet pas d'examiner des formes spécifiques de discrimination (p. ex. ethnoraciale), ce qui pourrait avoir influencé les résultats. En effet, en l'absence d'une évaluation centrée sur une forme précise de discrimination, il pourrait être plus difficile pour les jeunes de relier leurs expériences vécues à la discrimination. Ensuite, les multiples régressions distinctes menées ne tiennent pas compte des possibles corrélations entre les différentes perceptions de discrimination, ce qui limite l'interprétation des résultats (Field, 2018). En effet, chaque forme de perception de discrimination est analysée comme si elle était totalement indépendante des autres, alors qu'elles peuvent être corrélées. Cette approche risque de biaiser les estimations, en sous-estimant ou en surestimant les effets, puisque chaque modèle ignore l'influence des autres types de perceptions de discrimination qui lui sont liées. De plus, l'interprétation des coefficients non standardisés est limitée, car ils sont exprimés dans les unités originales des variables (Hayes, 2022). Par conséquent, la comparaison de la magnitude relative des effets entre prédicteurs doit être faite avec prudence, car les coefficients non standardisés ne permettent pas une comparaison directe entre des variables mesurées sur des échelles différentes. Finalement, l'approche par régression ne permet pas d'établir de lien de causalité ni de déterminer la direction des associations significatives observées (Hayes, 2022).

Des recherches futures pourraient examiner plus finement les effets de formes spécifiques de discrimination sur les aspirations et les attentes, en considérant l'influence d'autres variables explicatives, telles que les aspirations parentales. Il serait également pertinent de mieux comprendre comment les jeunes intègrent la dimension de réalisme dans la formulation de leurs attentes et conçoivent la distinction entre les aspirations et les attentes. Enfin, le recours à des échantillons plus diversifiés et représentatifs permettrait d'optimiser la validité et la généralisation des résultats.

Références

- Abrahamsen, B. et Drange, I. (2015). Ethnic minority students' career expectations in prospective professions: Navigating between ambitions and discrimination. *Sociology*, 49(2), 252–269. <https://doi.org/10.1177/0038038514542494>
- Armony, V., Hassaoui, M. et Mulone, M. (2019). *Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées. Analyse des données du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM) et élaboration d'indicateurs de suivi en matière de profilage racial* [Rapport de recherche adressé au SPVM]. SPVM. https://spvm.qc.ca/upload/Rapport_Armony-Hassaoui-Mulone.pdf
- Armony, V., Hassaoui, M. et Mulone, M. (2021). *Portrait de recherche sur les interpellations dans le dossier profilage* [Rapport de recherche adressé au SPVR]. CRIDAQ. <https://cridaq.uqam.ca/wp-content/uploads/2021/09/Rapport-Armony-Hassaoui-Mulone-SPVR.pdf>
- Beauregard, J.-P. (2020). Dévoiler la barrière de la discrimination ethnoraciale à l'embauche à Québec par un testing intersectionnel. *Nouvelles Pratiques Sociales*, 31(2), 66–81. <https://doi.org/10.7202/1076645ar>
- Béji, K. et Pellerin, A. (2010). L'intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux. *Relations industrielles*, 65(4), 562–583. <https://doi.org/10.7202/045586ar>
- Bourdon, S., Baril, D., Desroches, I., Dionne, P. et Supeno, E. (2020). *Résultats du sondage rapports au travail, orientation et persévérance aux études, du secondaire à l'université (RTOPS)*. Rapport de recherche préparé dans le cadre d'une Action concertée Persévérance et réussite scolaire MEESE et FRQSC. Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec (CJR). https://chairejeunesse.ca/sites/default/files/2020-06/CRJ_Bourdon_SondageRTOPS%20VFF.pdf
- Bourdon, S., Baril, D. et Dionne, P. (2019, 29-31 octobre). *Les aspirations et rapports au travail des jeunes issus de l'immigration en Estrie* [communication orale]. Colloque Diversités en emploi : Perspectives et enjeux au Québec et au Canada. Québec, Canada.
- Boudarbat, B. et Ebrahimi, P. (2016). L'intégration économique des jeunes issus de l'immigration au Québec et au Canada. *Cahiers québécois de démographie*, 45(2), 121–144. <https://doi.org/10.7202/1040392ar>
- Boyd, M. (2008). A Socioeconomic scale for Canada : Measuring occupational status from the census. *Canadian Review of Sociology*, 45(1), 51–91. <https://doi.org/10.1111/j.1755-618X.2008.00003.x>
- Brondolo, E., Kelly, K. P., Coakley, V., Gordon, T., Thompson, S., Levy, E., Cassells, A., Tobin, J. N., Sweeney, M. et Contrada, R. J. (2005). The perceived ethnic discrimination questionnaire: Development and preliminary validation of a community version. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(2), 335–365. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2005.tb02124.x>
- Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'île (CSSPI). (2024). *Rapport Annuel. Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'île 2023-2024*. https://csspi.gouv.qc.ca/components/com_gdwgestion/download.php?fileid=16138
- Chavira, G., Cooper, C. R. et Vasquez-Salgado, Y. (2016). Pathways to achievement: Career and educational aspirations and expectations of Latina/o immigrant parents and early adolescents. *Journal of Latinos and Education*, 15(3), 214–228. <https://doi.org/10.1080/15348431.2015.1131693>
- Cheng, Z. H., Pagano, L. A. et Shariff, A. F. (2019). The development, validation, and clinical implications of the Microaggressions Against Religious Individuals Scale (MARIS). *Psychology of Religion and Spirituality*, 11(4), 327–338. <https://doi.org/10.1037/relo000126>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2e éd.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Collins, T. et Magnan, M.-O. (2018). Post-secondary pathways among second-generation immigrant youth of Haitian origin in Quebec. *Canadian Journal of Education*, 41(2), 413–440. <https://journals.sfu.ca/cje/index.php/cje-rce/article/view/2426>
- Commission scolaire de la Pointe-de-l'île. (2009). *Politique interculturelle*. https://www.csspi.gouv.qc.ca/images/Politique-Interculturelle_PDF.pdf
- Conkel-Ziebell, J. L., Gushue, G. V. et Turner, S. L. (2019). Anticipation of racism and sexism: Factors related to setting career goals for urban youth of color. *Journal of Counseling Psychology*, 66(5), 588–599. <https://doi.org/10.1037/cou0000357>

- Darchinian, F., Magnan, M.-O. et Kanouté, F. (2017). Jeunes adultes issus de l'immigration et marché du travail. Logiques d'orientation professionnelle. *Diversité urbaine*, 17, 113–132. <https://doi.org/10.7202/1047980ar>
- de Freitas, D. F., Fernandes-Jesus, M., Ferreira, P. D., Coimbra, S., Teixeira, P. M., de Moura, A., Gato, J., Marques, S. C. et Fontaine, A. M. (2018). Psychological correlates of perceived ethnic discrimination in Europe: A meta-analysis. *Psychology of Violence*, 8(6), 712–725. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/vio0000215>
- Debrosse, R., Boatswain-Kyte, A., David, S., Gooding, G., Vaval, P. et Lafortune, G. (2024). No identity connections without representation? Exploring associations between neighbourhood opportunities, ethnic-ideal alignment and well-being in Black, Indigenous and other youths of colour in Canada. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 34(2), e2777. <https://doi.org/10.1002/casp.2777>
- Donovan, R. A., Galban, D. J., Grace, R. K., Bennett, J. K. et Felicié, S. Z. (2013). Impact of racial macro- and microaggressions in Black Women's lives: A preliminary analysis. *Journal of Black Psychology*, 39(2), 185–196. <https://doi.org/10.1177/0095798412443259>
- Dorceus, S. (2024). The association between perceived discrimination profiles and career aspirations and expectations of high school students. Dans M. Carmo (dir.), *Education and new developments 2024: Volume 1*. (p. 51-55). inScience Press. https://end-educationconference.org/wp-content/uploads/2024/06/Education-and-New-Developments_2024_Vol_1.pdf
- Dubois, H. (2019). Les enjeux de la reconnaissance professionnelle au Québec. *Recherches sociographiques*, 60(2), 261–285. <https://doi.org/10.7202/1070972ar>
- Eid, P., Azzaria, M. et Quérat, M. (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal* [Rapport présenté à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse]. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. www.cdpcj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf
- Field, A. P. (2018). *Discovering statistics using IBM® SPSS® statistics* (5e éd.). SAGE.
- Fouad, N. A. et Byars-Winston, A. M. (2005). Cultural context of career choice: Meta-analysis of race/ethnicity differences. *The Career Development Quarterly*, 53(3), 223–233. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00992.x>
- Fouad, N. A. et Kantamneni, N. (2020). The role of race and ethnicity in career choice, development, and adjustment. Dans S.D. Brown et R.W. Lent (dir.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (p. 309-340). John Wiley et Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781394258994.ch10>
- Gouvernement du Québec. (2016a). *Politique québécoise de la jeunesse 2030*. Ministère du Conseil exécutif. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/culture-communications/documents/jeunesse/publications/politique-jeunesse-2030.pdf>
- Gouvernement du Québec. (2016b). *Gouvernance scolaire*. <https://www.quebec.ca/education/prescolaire-primaire-et-secondaire/administration-encadrements/gouvernance-scolaire/gouvernance-scolaire>
- Gouvernement du Québec. (2022). *Taux de diplomation et de qualification par cohorte de nouveaux inscrits au secondaire*. Ministère de l'Éducation. https://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/statistiques_info_decisionnelle/Rapport-diplomation-qualif-sec-2022.pdf
- Gouvernement du Québec. (2025). *Population immigrée au Québec et au Canada, recensement de 2021*. Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Pop_immigree_Quebec_regions_2021.pdf
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3e éd.). The Guilford Press.
- Institut de la statistique du Québec. (2023). *Statut de génération*. Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/15-29-ans/theme/demographie/statut-generation>
- Institut de la statistique du Québec. (2024a). *Personnes immigrantes*. Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/demographie/personnes-immigrantes#statut>
- Institut de la statistique du Québec. (2024b). *Bilan démographique du Québec*. Édition 2024. Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-demographique-quebec-edition-2024.pdf>

- Institut de la statistique du Québec. (2024c). *Bilan du marché du travail au Québec en 2023*. Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-marche-travail-quebec-2023.pdf>
- Institut de la statistique du Québec. (2025). *Qualité de l'emploi*. Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/travail/qualite-emploi?onglet=ensemble-de-la-population>
- Kamanzi, P. C. (2021). La résilience dans le parcours scolaire des jeunes noirs d'origine africaine et caribéenne au Québec. *Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l'éducation*, 44(1), 32–63. <https://doi.org/10.53967/cje-rce.v44i1.5027>
- Kanouté, F. et Lafortune, G. (2011). La réussite scolaire des élèves d'origine immigrée : réflexions sur quelques enjeux à Montréal. *Éducation et francophonie*, 39(1), 80–92. <https://doi.org/10.7202/1004331ar>
- Keum, B. T., Thai, C. J., Truong, N. N., Ahn, H. L. et Lu, Y. (2018). Factor structure and measurement invariance of the Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire-Community Version Brief. *International Journal of Culture and Mental Health*, 11(4), 498–512. <https://doi.org/10.1080/17542863.2018.1436578>
- Lent, R.W. (2020). Career development and counseling: A social cognitive framework. Dans S.D. Brown et R.W. Lent (dir.), *Career development and counseling: Putting theory and research work* (p.129–163). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781394258994.ch5>
- Lent, R. W., Brown, S. D. et Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R.W., Brown, S.D. et Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Magnan, M.-O., Collins, T., Darchinian, F., Kamanzi, P. C. et Valade, V. (2021). Student voices on social relations of race in Québec universities. *Race Ethnicity and Education*, 27(2), 156–172. <https://doi.org/10.1080/13613324.2021.1890564>
- Magnan, M.-O., Darchinian, F. et Larouche, É. (2016). École québécoise, frontières ethnoculturelles et identités en milieu pluriethnique. *Minorités linguistiques et société*, 7, 97–121. <https://doi.org/10.7202/1036418ar>
- Magnan, M.-O., Darchinian, F. et Larouche, É. (2018). Identifications et rapports entre majoritaires et minoritaires. Discours de jeunes issus de l'immigration. *Diversité urbaine*, 17, 29–47. <https://doi.org/10.7202/1047976ar>
- Magnan, M.-O., Pilote, A., Collins, T. et Kamanzi, P. C. (2019). Discours de jeunes issus de groupes minoritaires sur les inégalités scolaires au Québec. *Diversité urbaine*, 19, 93–114. <https://doi.org/10.7202/1065122ar>
- Magnan, M.-O., Pilote, A., Grenier, V. et Darchinian, F. (2017). Jeunes issus de l'immigration et choix d'orientation au postsecondaire à Montréal. *Canadian Journal of Higher Education*, 47(3), 34–53. <https://doi.org/10.47678/cjhe.v47i3.188056>
- Major, B., Quinton, W. J. et McCoy, S. K. (2002). Antecedents and consequences of attributions to discrimination: Theoretical and empirical advances. *Advances in Experimental Social Psychology*, 34, 251–330. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(02\)80007-7](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(02)80007-7)
- Mason, A., Salami, B., Fouché, C., Richter, S., Sibeko, L. et Adekola, S. (2022). Aspirations, schooling experiences, and educational outcomes of African migrant children in Canada. *Canadian Ethnic Studies*, 54(2), 1–21. <https://doi.org/10.1353/ces.2022.0013>
- Metz, A. J., Fouad, N. et Ihle-Helledy, K. (2009). Career aspirations and expectations of college students: Demographic and labor market comparisons. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 155–171. <https://doi.org/10.1177/1069072708328862>
- Mc Andrew, M., Ledent, J., Murdoch, J., Ait-Said, R. et Balde, A. (2013). Le profil et le cheminement scolaire des jeunes québécois issus de l'immigration au secondaire : un portrait statistique. *Cahiers québécois de démographie*, 42(1), 31–55. <https://doi.org/10.7202/1017097ar>
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior*, 50(1), 124–140. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1995.1536>
- McWhirter, E. H., Valdez, M. et Caban, A. R. (2013). Latina adolescents' plans, barriers, and supports: A focus group study. *Journal of Latina/o Psychology*, 1(1), 35–52. <https://doi.org/10.1037/a0031304>

- Organisation des Nations Unies (ONU). (s.d.). *Jeunes*. <https://www.un.org/fr/global-issues/youth>
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2020). Intégrer les immigrants pour stimuler l'innovation au Québec, Canada. Dans *Revue de l'OCDE sur la création locale d'emplois*. <https://doi.org/10.1787/2b41b9e8-fr>
- O'Hara, R. E., Gibbons, F. X., Weng, C.-Y., Gerrard, M. et Simons, R. L. (2012). Perceived racial discrimination as a barrier to college enrollment for African Americans. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(1), 77–89. <https://doi.org/10.1177/0146167211420732>
- Phinney, J. S. (1992). The multigroup ethnic identity measure: A new scale for use with adolescents and young adults from diverse groups. *Journal of Adolescent Research*, 7, 156–176. <https://doi.org/10.1177/074355489272003>
- Rojewski, J. W. (2005). Occupational aspirations: Constructs, meanings, and application. Dans S. D. Brown et R. W. Lent (dir.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (p. 131–154). John Wiley et Sons, Inc. <https://protean.or.id/wp-content/uploads/2025/05/Career-Development-and-Counseling-Putting-Theory-and-Research-to-Work.pdf>
- Sheu, H.-B. et Wang, X. T. (2021). Théorie sociocognitive de la carrière (SCCT) : aperçu et applications pratiques. Dans N. Arthur, R. Neault et M. McMahon (dir.), *Théories et modèles orientés sur la carrière : des idées pour la pratique* (p. 471–483). CERIC. <https://ceric.ca/fr/publications/theories-et-modeles-orientes-sur-la-carriere-des-idees-pour-la-pratique>
- Singh, R. S., Bhambhani, Y., Skinta, M. D. et Torres-Harding, S. R. (2021). Measurement of intersectional microaggressions: Conceptual barriers and recommendations. *Perspectives on Psychological Science*, 16(5), 956–971. <https://doi.org/10.1177/1745691621991855>
- Statistique Canada. (2018). *Jeune adulte*. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=Unit&Id=116021
- Statistique Canada. (2021a). *Classification pour le statut d'immigrant*. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1324474&CVD=1324474&CLV=0&MLV=1&D=1
- Statistique Canada. (2021b). *Classification du statut de génération*. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=117200&CVD=117200&CLV=0&MLV=1&D=1
- Statistique Canada. (2022). *L'immigration comme source de main-d'œuvre*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220622/dq220622c-fra.htm>
- Statistique Canada. (2023a). *Tableau 98-10-0364-01 Langue maternelle selon le statut des générations et le nombre de langues connues : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties*. <https://doi.org/10.25318/9810036401-fra>
- Statistique Canada. (2023b). *Classification nationale des professions (CNP) 2021 Version 1.0*. <https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets/norme/cnp/2021/indexV1>
- Statistique Canada. (2024a). *Tableau 98-10-0326-01 Minorité visible selon le lieu de naissance et le statut des générations : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties*. <https://doi.org/10.25318/9810032601-fra>
- Statistique Canada. (2024b). *Tableau 98-10-0412-01 Statistiques du revenu d'emploi, selon la profession, le principal domaine d'études et le plus haut niveau de scolarité : Canada*. <https://doi.org/10.25318/9810041201-fra>
- Statistique Canada. (2024c). *Tableau 98-10-0452-01 Statistiques du revenu d'emploi selon le sous-groupe des professions, le travail pendant l'année de référence, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires et régions métropolitaines de recensement y compris les parties*. <https://doi.org/10.25318/9810045201-fra>
- Statistique Canada. (2025). *Série « Perspective géographique », Recensement de la population de 2021 : Canada – Immigration, lieu de naissance et citoyenneté*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/fogs-spg/page.cfm?lang=F&topic=9&dguid=2021A000011124>
- Steinbach, M. (2015). Les défis de l'intégration sociale des jeunes immigrants à l'extérieur de la métropole québécoise. *Diversité urbaine*, 15(1), 69–85. <https://doi.org/10.7202/1037872ar>
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L. et Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271–286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>

- Swanson, J. L. et Fouad, N. A. (2020). Cultural contexts and career counseling. Dans J. L. Swanson et N. A. Fouad (dir.), *Career theory and practice. Learning through case studies* (4e éd., p. 41–71). SAGE Publications.
- Teney, C., Devleeshouwer, P. et Hanquinet, L. (2013). Educational aspirations among ethnic minority youth in Brussels: Does the perception of ethnic discrimination in the labour market matter? A mixed-method approach. *Ethnicities*, 13(5), 584–606. <https://doi.org/10.1177/1468796812472009>
- Torres-Harding, S. R., Andrade, A. L. et Romero Diaz, C. E. (2012). The Racial Microaggressions Scale (RMAS): A new scale to measure experiences of racial microaggressions in people of color. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 18(2), 153–164. <https://doi.org/10.1037/a0027658>
- Tovar-Murray, D., Jenifer, E. S., Andrusyk, J., D'Angelo, R. et King, T. (2012). Racism-related stress and ethnic identity as determinants of African American college students' career aspirations. *The Career Development Quarterly*, 60(3), 254–262. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2012.00021.x>

Annexe 1. Caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon

Tableau 1

Caractéristiques sociodémographiques des jeunes Québécois et Québécoises selon le statut migratoire

	1 ^{re} génération %	2 ^e génération %	3 ^e génération + %
Niveau de scolarité de l'élève			
4 ^e secondaire	25,80	27,50	47,00
5 ^e secondaire	74,20	72,50	53,00
Genre			
Femmes	54,80	54,30	52,70
Hommes	43,80	43,80	45,50
Autres	1,50	2,00	1,80
Minorité visible			
Oui	90,30	92,00	6,70
Non	9,70	8,00	93,20
Orientation sexuelle			
Hétérosexuelle	88,00	87,90	71,80
Bisexuelle	7,40	5,90	15,40
Autres	4,70	6,20	12,80
Centre de services scolaires			
CSSPI	98,50	98,40	78,10
CSSRS	1,50	1,60	21,90

Note. CSSPI : Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île. CSSRS : Centre de services scolaire de la Région-de-Sherbrooke

Annexe 2. Comparaison des domaines professionnels des aspirations et attentes professionnelles (10 catégories de la CNP) selon le statut migratoire

Le tableau 2 présente les résultats de la comparaison des domaines professionnels des aspirations et attentes (10 catégories de la CNP) selon le statut migratoire des jeunes. L'analyse de chi-carré a mis en évidence des différences significatives au niveau des 10 catégories de la CNP pour les aspirations professionnelles des jeunes ($\chi^2(16, N = 617) = 52,169, p < 0,001$, V de Cramer = 0,206), dont la taille d'effet est petite. Les jeunes issus de l'immigration (1^{re} génération = 35,7 %; 2^e génération = 35,9 %) aspirent en plus grande proportion à occuper un poste dans le secteur de la santé que ceux de la 3^e génération ou plus (18,9 %). En revanche, pour la catégorie des arts, culture, sports et loisirs, ce sont les jeunes de la 3^e génération ou plus (19,6 %) qui y aspirent en plus grand nombre, comparativement aux jeunes issus de la 1^{re} génération (9,7 %) et de la 2^e génération (9,5 %). Les jeunes de la 3^e génération ou plus (8,1 %) aspirent également en plus grande proportion à occuper un poste dans les secteurs des métiers, transport, machinerie et domaines apparentés, des ressources naturelles, agriculture et production connexe, ainsi que de la fabrication et services d'utilité publique, comparativement aux jeunes issus de l'immigration (1^{re} génération = 1,7 %; 2^e génération = 1,7 %).

En ce qui concerne les attentes professionnelles, l'analyse de chi-carré a relevé également des différences significatives pour les 10 catégories de la CNP des attentes professionnelles des jeunes ($\chi^2(16, N = 553) = 56,206, p < 0,001$, V de Cramer = 0,225), mais la taille d'effet demeure petite. Plus précisément, les jeunes de la 2^e génération sont proportionnellement plus nombreux à penser atteindre une carrière dans le domaine des affaires, finance et administration (6,6 %) alors que cette proportion est nettement plus faible chez ceux de la 3^e génération ou plus (0,8 %). De plus, une plus grande proportion de jeunes de la 2^e génération (34,6 %) pensent atteindre une carrière dans le secteur de la santé, comparativement aux jeunes de la 3^e génération ou plus (20,3 %). De même, une proportion plus élevée des jeunes de la 1^{re} (23,4 %) et de la 2^e (23,7 %) génération pensent atteindre une profession dans le domaine des sciences naturelles et appliquées, contre 12,5 % des jeunes de la 3^e génération ou plus. À l'inverse, les jeunes de la 1^{re} génération sont moins nombreux à penser atteindre une profession dans le domaine des arts, culture, sports et loisirs (7,0 %) comparativement à ceux de la 3^e génération ou plus (16,4 %). Enfin, les jeunes issus de l'immigration (1^{re} génération = 1,9 %; 2^e génération = 0,9 %) pensent atteindre dans une plus faible proportion une profession dans les domaines des métiers, transport, machinerie et domaines apparentés, des ressources naturelles, agriculture et production connexe, ainsi que de la fabrication et services d'utilité publique, comparativement aux jeunes de la 3^e génération ou plus (8,6 %).

Tableau 2

Répartition des jeunes dans les 10 domaines de la CNP en fonction du statut migratoire

	1 ^{re} génération %	2 ^e génération %	3 ^e génération+ %	χ^2	V de Cramer
<i>Aspirations professionnelles (n = 617)</i>				52,169	0,206
0 Membre des corps législatifs et cadres supérieurs	6,70 _a	7,80 _a	2,70 _a		
1 Affaires, finance et administration	4,20 _a	4,30 _a	1,40 _a		
2 Sciences naturelles et appliquées	21,00 _a	21,20 _a	16,20 _a		
3 Secteur de la santé	35,70 _a	35,90 _a	18,90 _b		
4 Éducation, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	15,50 _a	15,20 _a	21,60 _a		
5 Arts, culture, sports et loisirs	9,70 _a	9,50 _a	19,60 _b		
6 Vente et services	2,90 _a	2,20 _a	6,10 _a		
7, 8, 9 Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés; ressources naturelles, agriculture et production connexe; fabrication et services d'utilité publique	1,70 _a	1,70 _a	8,10 _b		

	1 ^{re} génération %	2 ^e génération %	3 ^e génération+ %	χ^2	V de Cramer
Ne sait pas	2,50 _a	2,20 _a	5,40 _a	56,206	0,225
<i>Attentes professionnelles (n = 553)</i>					
0 Membre des corps législatifs et cadres supérieures	7,90 _a	3,30 _a	4,70 _a		
1 Affaires, finance et administration	4,70 _{a,b}	6,60 _b	0,80 _a		
2 Sciences naturelles et appliquées	23,40 _a	23,70 _a	12,50 _b		
3 Secteur de la santé	31,80 _{a,b}	34,60 _b	20,30 _a		
4 Éducation, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	14,00 _a	15,60 _a	21,90 _a		
5 Arts, culture, sports et loisirs	7,00 _a	8,10 _{a,b}	16,40 _b		
6 Vente et services	2,80 _a	1,90 _a	6,30 _a		
7, 8, 9 Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés ; ressources naturelles, agriculture et production connexe ; fabrication et services d'utilité publique	1,90 _a	0,90 _a	8,60 _b		
Ne sait pas	6,50 _a	5,20 _a	8,60 _a		

Note. Des indices de lettres différentes indiquent des différences significatives entre les proportions des colonnes ($p < 0,05$), tandis que des lettres identiques indiquent l'absence de différence. V de Cramer : 0,10 = effet de petite taille, 0,30 = effet de taille moyenne, 0,50 = effet de grande taille.

Annexe 3. Comparaison des aspirations et des attentes professionnelles selon les scores socioéconomiques des 10 catégories de la CNP

Le tableau 3 présente les résultats des ANOVAs portant sur les scores socioéconomiques des 10 catégories de la CNP associées aux aspirations et attentes professionnelles selon le statut migratoire. Les résultats rapportent des différences significatives, bien que de petite taille, pour les scores socioéconomiques des aspirations professionnelles ($F(2, 321,74) = 6,466, p = 0,002, \omega^2 = 0,028$). Les tests post hoc de Games-Howell ont révélé que les jeunes de la 1^{re} génération ($M = 66,04; \acute{E}T = 14,00$) et de la 2^e génération ($M = 66,50; \acute{E}T = 13,41$) ont des aspirations professionnelles significativement supérieures à celles des jeunes de la 3^e génération ou plus ($M = 59,76; \acute{E}T = 20,14$) pour les 10 catégories de la CNP.

De façon comparable, des différences significatives de petite taille ont été observées pour les scores socioéconomiques liés aux attentes professionnelles ($F(2, 267,24) = 5,443, p = 0,005, \omega^2 = 0,029$). Les tests post hoc de Games-Howell ont révélé que les jeunes de la 1^{re} génération ($M = 66,65; \acute{E}T = 14,04$) et de la 2^e génération ($M = 66,64; \acute{E}T = 12,54$) ont rapporté aussi des attentes professionnelles significativement supérieures à celles des jeunes de la 3^e génération ou plus ($M = 59,97; \acute{E}T = 20,65$) pour les 10 catégories de la CNP.

Tableau 3

Comparaison des scores socioéconomiques des 10 catégories de la CNP selon le statut migratoire pour les aspirations et les attentes professionnelles

	1 ^{re} gén. <i>M</i> (<i>ÉT</i>)	2 ^e gén. <i>M</i> (<i>ÉT</i>)	3 ^e gén. + <i>M</i> (<i>ÉT</i>)	ANOVA <i>F</i> test	<i>p</i>	ω^2
<i>Aspirations professionnelles</i>						
CNP 10 (<i>n</i> = 599)	66,04 (14,00) _a	66,50 (13,41) _a	59,76 (20,14) _b	6,466	0,002	0,028
<i>Attentes professionnelles</i>						
CNP 10 (<i>n</i> = 517)	66,65 (14,04) _a	66,64 (12,54) _a	59,97 (20,65) _b	5,443	0,005	0,029

Note. CNP = Classification nationale des professions. Des indices de lettres différentes signalent des différences significatives entre les moyennes des colonnes ($p < 0,05$), tandis que des lettres identiques indiquent l'absence de différence significative. ω^2 : 0,01 = effet de petite taille, 0,06 = effet de taille moyenne, 0,14 = effet de grande taille.

Annexe 4. Correspondance entre les aspirations et les attentes professionnelles pour les scores socioéconomiques des 10 catégories de la CNP.

Le tableau 4 présente la correspondance entre les aspirations et les attentes professionnelles pour les scores socioéconomiques des 10 catégories de la CNP. Les résultats se révèlent non significatifs ($F(2,485) = 0,376$, $p = 0,687$, $\omega^2 = 0,000$). Ainsi, la correspondance entre les aspirations et les attentes professionnelles ne varie pas selon le statut migratoire.

Tableau 4

Correspondance entre les aspirations et les attentes professionnelles en fonction du statut migratoire pour les scores socioéconomiques des 10 catégories de la CNP.

	1 ^{re} gén. <i>M (ÉT)</i>	2 ^e gén. <i>M (ÉT)</i>	3 ^e gén. + <i>M (ÉT)</i>	ANOVA <i>F test</i>	<i>p</i>	ω^2
<i>Correspondance</i>						
CNP 10 ($n = 488$)	-0,70 (13,48) _a	0,17 (8,56) _a	-0,79 (11,22) _a	0,634	0,687	0,000

Note. CNP = Classification nationale des professions. Des indices de lettres différentes signalent des différences significatives entre les moyennes des colonnes ($p < 0,05$), tandis que des lettres identiques indiquent l'absence de différence significative. ω^2 : 0,01 = effet de petite taille, 0,06 = effet de taille moyenne, 0,14 = effet de grande taille.

Annexe 5. Comparaison des perceptions de discrimination selon le statut migratoire

Le tableau 5 présente les résultats de la comparaison des perceptions de discrimination selon le statut migratoire des jeunes. D'abord, les résultats mettent en évidence des différences significatives pour l'anticipation de la discrimination ($F(2, 700) = 34,593, p < 0,001, \omega^2 = 0,042$). Les tests post hoc de Tukey ont montré que les jeunes de la 1^{re} et de la 2^e génération anticipent davantage de la discrimination sur le marché du travail (1^{re} génération : $M = 2,13$; $ÉT = 1,35$; 2^e génération : $M = 2,02$; $ÉT = 1,32$) que leurs pairs de la 3^e génération ou plus ($M = 1,12$; $ÉT = 1,21$).

Concernant les perceptions de discrimination manifeste, les résultats indiquent des différences significatives pour l'exclusion et l'injustice ($F(2, 684) = 5,588, p = 0,004, \omega^2 = 0,013$). Les analyses post hoc de Tukey indiquent que les jeunes de la 1^{re} ($M = 0,84$; $ÉT = 0,80$) et la 2^e génération ($M = 0,83$; $ÉT = 0,78$) rapportent davantage de perceptions d'exclusion et d'injustice que ceux de la 3^e génération ou plus ($M = 0,60$; $ÉT = 0,70$). En revanche, les résultats ne révèlent pas de différence significative pour la violence physique et verbale ($F(2, 684) = 0,319, p = 0,727, \omega^2 = 0,000$) ainsi que pour la stigmatisation ($F(2, 683) = 1,290, p = 0,276, \omega^2 = 0,001$).

En ce qui a trait aux perceptions de microagressions, les résultats montrent des différences significatives pour la présomption d'infériorité ($F(2, 689) = 10,927, p < 0,001, \omega^2 = 0,028$), les invalidations environnementales ($F(2, 692) = 3,102, p = 0,046, \omega^2 = 0,006$) ainsi que la présomption de criminalité ($F(2, 451,644) = 15,800, p < 0,001, \omega^2 = 0,027$). Les tests post hoc de Tukey ont rapporté que les jeunes de la 1^{re} génération ($M = 1,37$; $ÉT = 0,96$) et de la 2^e génération ($M = 1,34$; $ÉT = 0,99$) perçoivent davantage de présomption d'infériorité à leur égard que ceux de la 3^e génération ou plus ($M = 0,96$; $ÉT = 0,88$). Toutefois, bien qu'une différence significative ait été observée pour les invalidations environnementales, les comparaisons post-hoc de Tukey n'ont pas mis en évidence des différences significatives selon le statut migratoire. Par ailleurs, les analyses post hoc de Games-Howell indiquent que les jeunes issus de l'immigration (1^{re} génération : $M = 0,68$; $ÉT = 0,90$; 2^e génération : $M = 0,68$; $ÉT = 0,84$) rapportent davantage de perceptions liées à la présomption de criminalité que ceux de la 3^e génération ou plus ($M = 0,35$; $ÉT = 0,59$). Enfin, aucune différence significative n'a été observée pour l'invisibilité et la dévaluation ($F(2, 690) = 0,130, p = 0,878, \omega^2 = 0,000$). Les différences significatives présentent toutes des tailles d'effet négligeables à faibles (ω^2 variant de 0,001 à 0,042), correspondant à une proportion de variances expliquée comprise entre 0,1 % et 4,2 %.

Tableau 5

Comparaison des perceptions de discrimination selon le statut migratoire

Perceptions de discrimination	1 ^{re} génération <i>M (ÉT)</i>	2 ^e génération <i>M (ÉT)</i>	3 ^e génération + <i>M (ÉT)</i>	ANOVA <i>F test</i>	<i>p</i>	ω^2
<i>Anticipation de la discrimination</i>	2,13 (1,35) _a	2,02 (1,32) _a	1,12 (1,21) _b	34,593	< 0,001	0,042
<i>Perceptions de discrimination manifeste</i>						
Violence physique et verbale	0,39 (0,68) _a	0,44 (0,69) _a	0,40 (0,64) _a	0,319	0,727	0,000
Exclusion et injustice	0,84 (0,80) _a	0,83 (0,78) _a	0,60 (0,70) _b	5,588	0,004	0,013
Stigmatisation	1,09 (0,90) _a	1,17 (0,98) _a	1,02 (0,98) _a	1,290	0,276	0,001
<i>Perceptions de microagressions</i>						
Présomption d'infériorité	1,37 (0,96) _a	1,34 (0,99) _a	0,96 (0,88) _b	10,927	< 0,001	0,028
Invisibilité et dévaluation	0,76 (0,78) _a	0,77 (0,79) _a	0,80 (0,80) _a	0,130	0,878	0,000
Invalidations environnementales	1,35 (0,86) _a	1,35 (0,86) _a	1,15 (1,01) _a	3,102	0,046	0,006
Présomption de criminalité	0,68 (0,90) _a	0,68 (0,84) _a	0,35 (0,59) _b	15,800	< 0,001	0,027

Note. Des indices de lettres différentes signalent des différences significatives entre les moyennes des colonnes ($p < 0,05$), tandis que des lettres identiques indiquent l'absence de différence significative. ω^2 : 0,01 = effet de petite taille, 0,06 = effet de taille moyenne, 0,14 = effet de grande taille.

Annexe 6. Association entre les perceptions de discrimination et les scores socioéconomiques (10 catégories de la CNP) des aspirations et attentes professionnelles selon le statut migratoire

Le tableau 6 présente les résultats des analyses de régression examinant la relation entre les perceptions de discrimination et les scores socioéconomiques (10 catégories de la CNP) des aspirations professionnelles selon le statut migratoire. Les résultats montrent que les jeunes de la 3^e génération ou plus affichent des scores socioéconomiques inférieurs à ceux de la 1^{re} génération dans l'ensemble des modèles, avec des $p < 0,001$ pour tous les cas. Cela dit, aucune association directe n'a été observée entre les perceptions de discrimination et les scores socioéconomiques des aspirations professionnelles (p allant de 0,223 à 0,959).

Cependant, les résultats ont mis en évidence des interactions significatives entre deux formes de perceptions de discrimination et le statut migratoire en lien avec les scores socioéconomiques des aspirations professionnelles : la présomption de criminalité ($\Delta R^2 = 0,010$, $F(2,371) = 2,107$, $p = 0,123$) et l'anticipation de la discrimination ($\Delta R^2 = 0,021$, $F(2,373) = 4,409$, $p = 0,013$). Plus précisément, le tableau 7 présente les effets conditionnels associés aux interactions significatives mises en évidence dans le tableau 6 entre les deux perceptions de discrimination (la présomption de criminalité et l'anticipation de la discrimination) et le statut migratoire. L'effet de ces perceptions varie particulièrement pour les jeunes de la troisième génération. Ainsi, chez ces derniers, une plus grande fréquence de perceptions de présomption de criminalité ($B = -3,57$; $p = 0,002$) et une plus grande anticipation de la discrimination ($B = -7,80$; $p = 0,007$) sont associées à des aspirations professionnelles correspondant à des scores socioéconomiques plus faibles. Les figures 1 et 2 illustrent respectivement les effets d'interaction associés à la perception de présomption de criminalité et à l'anticipation de la discrimination.

En revanche, tel que présenté dans le tableau 6, les interactions entre les autres formes de perceptions de discrimination et le statut migratoire sont non significatives : la présomption d'infériorité ($\Delta R^2 = 0,009$, $F(2,369) = 1,830$, $p = 0,162$), l'invisibilité et dévaluation ($\Delta R^2 = 0,002$, $F(2,371) = 0,364$, $p = 0,695$), les invalidations environnementales ($\Delta R^2 = 0,010$, $F(2,371) = 2,075$, $p = 0,127$), la violence physique et verbale ($\Delta R^2 = 0,008$, $F(2,368) = 1,579$, $p = 0,208$), l'exclusion et injustice ($\Delta R^2 = 0,003$, $F(2,368) = 0,519$, $p = 0,596$), la stigmatisation ($\Delta R^2 = 0,001$, $F(2,369) = 0,209$, $p = 0,812$). Les modèles globaux intégrant les différentes formes de perceptions de discrimination expliquent entre 7,5 % et 9,9 % de la variance des scores socioéconomiques (10 catégories de la CNP) des aspirations professionnelles, ce qui correspond à des effets de taille faible à modérée.

Tableau 6

Association entre les perceptions de discrimination et les scores socioéconomiques (10 catégories de la CNP) des aspirations professionnelles selon le statut migratoire

	B	IC 95%	SE	t	p	β	R ²	ΔR^2
<i>Présomption d'infériorité (INF) (n = 369)</i>							0,085	0,009
Constant	68,01	[61,01; 75,02]	3,56	19,10	< 0,001			
INF	0,28	[-2,38; 2,94]	1,35	0,21	0,836	0,017		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,90	[-4,54; 2,75]	1,85	-0,48	0,630			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-10,70	[-15,03; -6,37]	2,20	-4,86	< 0,001			
INF * S1	-0,52	[-4,11; 3,07]	1,83	-0,28	0,777			
INF * S2	-3,76	[-7,87; 0,35]	2,09	-1,80	0,073			
<i>Invisibilité et dévaluation (INV-D) (n = 371)</i>							0,081	0,002
Constant	68,34	[61,44; 75,23]	3,51	19,49	< 0,001			
INV-D	-2,26	[-5,89; 1,38]	1,85	-1,22	0,223	-0,117		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-1,01	[-4,60; 2,57]	1,82	-0,56	0,578			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-9,92	[-14,11; -5,73]	2,13	-4,66	< 0,001			

	B	IC 95%	SE	t	p	β	R ²	ΔR ²
INV-D * S1	1,77	[-2,95; 6,49]	2,40	0,74	0,461			
INV-D* S2	0,08	[-5,14; 5,30]	2,65	0,03	0,976			
<i>Invalidations environnementales (INV-E)</i> (n = 371)							0,091	0,010
Constant	68,07	[61,22; 74,91]	3,48	19,55	< 0,001			
INV-E	-0,10	[-3,28; 3,09]	1,62	-0,06	0,952	-0,006		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-1,12	[-4,68; 2,44]	1,81	-0,62	0,537			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-10,24	[-14,42; -6,07]	2,12	-4,82	< 0,001			
INV-E * S1	-0,38	[-4,64; 3,89]	2,17	-0,17	0,863			
INV-E * S2	-3,85	[-8,08; 0,38]	2,15	-1,79	0,075			
<i>Présomption de criminalité (CRIM)</i> (n = 371)							0,099	0,010
Constant	68,16	[61,34; 74,98]	3,47	19,66	< 0,001	-0,073		
CRIM	-1,34	[-4,16; 1,47]	1,43	-0,94	0,348			
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-1,09	[-4,67; 2,48]	1,82	-0,60	0,548			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-12,18	[-16,58; -7,77]	2,24	-5,44	< 0,001			
CRIM * S1	-0,61	[-4,51; 3,28]	1,98	-0,31	0,757			
CRIM * S2	-6,45	[-12,73; -0,17]	3,19	-2,02	0,044			
<i>Violence physique et verbale (VPV)</i> (n = 368)							0,092	0,008
Constant	68,00	[61,04; 74,95]	3,54	19,23	< 0,001			
VPV	-2,39	[-6,34; 1,57]	2,01	-1,19	0,236	-0,111		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-1,06	[-4,64; 2,53]	1,82	-0,58	0,562			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-9,99	[-14,23; -5,75]	2,16	-4,63	< 0,001			
VPV * S1	1,61	[-3,72; 6,94]	2,71	0,59	0,554			
VPV * S2	-3,79	[-10,04; 2,45]	3,18	-1,19	0,234			
<i>Exclusion et injustice (E/I)</i> (n = 368)							0,075	0,003
Constant	67,98	[60,94; 75,01]	3,58	19,01	< 0,001	-0,062		
E/I	-1,19	[-4,42; 2,05]	1,65	-0,72	0,472			
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-1,21	[-4,85; 2,43]	1,85	-0,65	0,513			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-10,34	[-14,70; -5,97]	2,22	-4,66	< 0,001			
E/I * S1	2,08	[-2,42; 6,59]	2,29	0,91	0,364			
E/I * S2	-0,06	[-5,42; 5,20]	2,73	-0,02	0,981			
<i>Stigmatisation (STIG)</i> (n = 369)							0,077	0,001
Constant	68,19	[61,18; 75,20]	3,56	19,13	< 0,001			
STIG	0,08	[-2,90; 3,05]	1,51	0,05	0,959	0,005		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,99	[-4,61; 2,63]	1,84	-0,54	0,591			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-10,17	[-14,43; -5,91]	2,17	-4,69	< 0,001			
STIG * S1	-0,83	[-4,84; 3,18]	2,04	-0,41	0,685			
STIG * S2	-1,40	[-5,72; 2,91]	2,19	-0,64	0,523			
<i>Anticipation de la discrimination</i> (n = 373)							0,096	0,021
Constant	67,07	[60,24; 73,91]	3,48	19,30	< 0,001			
Anticipation	0,52	[-1,47; 2,51]	1,01	0,51	0,609	0,046		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-0,98	[-4,59; 2,64]	1,84	-0,53	0,596			

	B	IC 95%	SE	t	p	β	R ²	ΔR ²
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-11,86	[-16,23; -7,49]	2,22	-5,34	< 0,001			
Anticipation * S1	-0,20	[-2,94; 2,55]	1,40	-0,14	0,889			
Anticipation * S2	-4,09	[-7,09; -1,09]	1,52	-2,68	0,008			

Note. Les valeurs de n correspondent à la taille de l'échantillon pour chacune des analyses en fonction de la forme de perceptions de discrimination ciblée. IC 95% = intervalle de confiance à 95%. Les valeurs entre crochets indiquent les bornes inférieure et supérieure de l'intervalle. R² : 0,01 = effet de petite taille, 0,09 = effet de taille moyenne, 0,25 = effet de grande taille.

Tableau 7

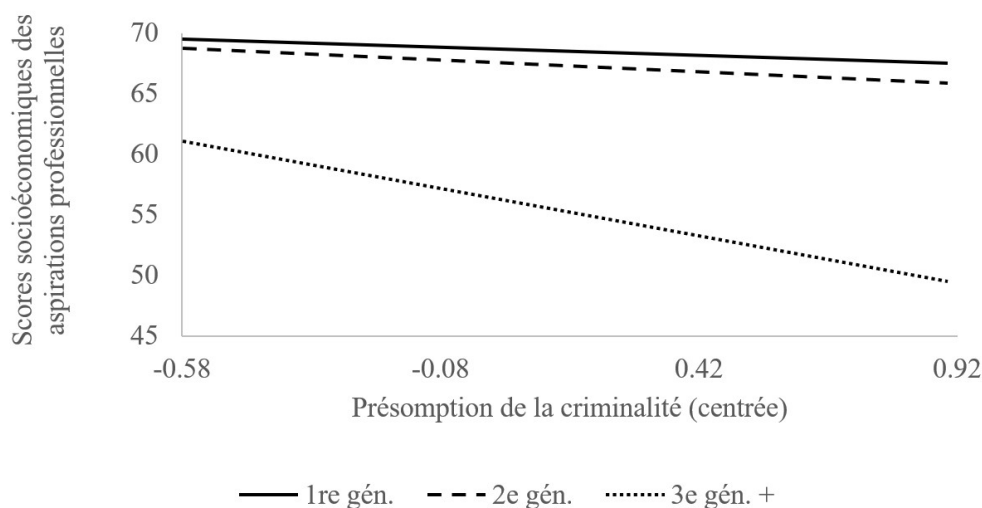
Effets conditionnels de la présomption de la criminalité et de l'anticipation de la discrimination sur les scores socioéconomiques (10 catégories de la CNP) des aspirations professionnelles selon le statut migratoire

	B	IC 95%	SE	t	p
<i>Présomption de la criminalité</i>					
1 ^{re} génération	0,52	[-1,47; 2,51]	1,01	0,51	0,609
2 ^e génération	0,32	[-1,56; 2,21]	0,96	0,34	0,737
3 ^e génération +	-3,57	[-5,83; -1,31]	1,15	-3,10	0,002
<i>Anticipation de la discrimination</i>					
1 ^{re} génération	-1,34	[-4,16; 1,47]	1,43	-0,94	0,348
2 ^e génération	-1,96	[-4,66; 0,75]	1,37	-1,42	0,156
3 ^e génération +	-7,80	[-13,41; -2,18]	2,85	-2,73	0,007

Note. IC 95% = intervalle de confiance à 95%. Les valeurs entre crochets indiquent les bornes inférieure et supérieure de l'intervalle.

Figure 1

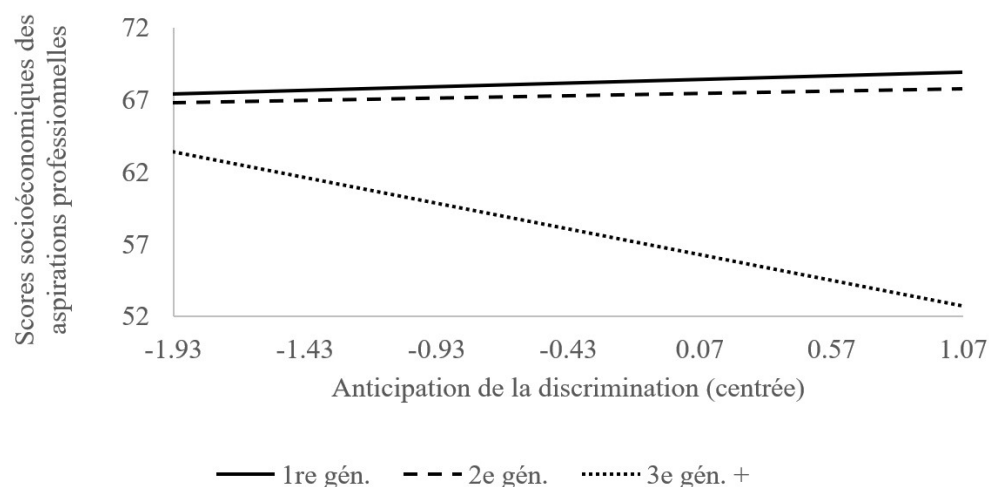
Variation de la relation entre la fréquence des perceptions liées à la présomption de criminalité et les scores socioéconomiques des aspirations professionnelles selon le statut migratoire



Note. Les valeurs de fréquence des perceptions liées à la présomption de criminalité sont centrées sur la moyenne.

Figure 2

Variation de la relation entre l'anticipation de la discrimination et les scores socioéconomiques des aspirations professionnelles selon le statut migratoire



Note. Les valeurs liées à l'anticipation de la discrimination sont centrées sur la moyenne.

Le tableau 8 présente les résultats des analyses de régression examinant la relation entre les perceptions de discrimination et les scores socioéconomiques (10 catégories de la CNP) des attentes professionnelles selon le statut migratoire. Les résultats révèlent encore une fois que les jeunes de la 3^e génération ou plus ont des scores socioéconomiques plus faibles que ceux de la 1^{re} génération pour l'ensemble des modèles ($p > 0,001$ pour tous les cas). À nouveau, aucune association directe significative n'a été observée entre les perceptions de discrimination et les scores socioéconomiques des attentes professionnelles (des valeurs de p variant entre 0,274 et 0,940). De même, les résultats ne révèlent aucune interaction significative entre les perceptions de discrimination et le statut migratoire en lien avec les scores socioéconomiques des attentes professionnelles : la présomption d'infériorité ($\Delta R^2 = 0,008$, $F(2,337) = 1,545$, $p = 0,215$), l'invisibilité et dévaluation ($\Delta R^2 = 0,004$, $F(2,338) = 0,694$, $p = 0,500$), les invalidations environnementales ($\Delta R^2 = 0,002$, $F(2,339) = 0,440$, $p = 0,644$), la présomption de criminalité ($\Delta R^2 = 0,000$, $F(2,338) = 0,086$, $p = 0,917$), la violence physique et verbale ($\Delta R^2 = 0,001$, $F(2,335) = 0,190$, $p = 0,827$), l'exclusion et injustice ($\Delta R^2 = 0,004$, $F(2,335) = 0,753$, $p = 0,472$), la stigmatisation ($\Delta R^2 = 0,004$, $F(2,335) = 0,814$, $p = 0,444$) et l'anticipation de la discrimination ($\Delta R^2 = 0,006$, $F(2,340) = 1,156$, $p = 0,316$). Les modèles globaux des perceptions de discrimination expliquent entre 6,4 % et 7,1 % de la variance des scores socioéconomiques (10 catégories de la CNP) des attentes professionnelles, ce qui correspond à des effets de petite taille.

Tableau 8

Association entre les perceptions de discrimination et les scores socioéconomiques (10 catégories de la CNP) des attentes professionnelles selon le statut migratoire

	B	IC 95%	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	β	R^2	ΔR^2
<i>Présomption d'infériorité (INF) (n = 369)</i>							0,069	0,008
Constant	69,59	[62,43; 76,75]	3,64	19,12	< 0,001			
INF	0,86	[-1,83; 3,54]	1,37	0,63	0,532	0,037		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-2,54	[-6,25; 1,17]	1,89	-1,35	0,180			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-10,21	[-14,74; -5,67]	2,31	-4,42	< 0,001			
INF * S1	0,23	[-3,36; 3,82]	1,83	0,13	0,900			

	B	IC 95%	SE	t	p	β	R ²	ΔR ²
INF * S2	-3,25	[-7,52; 1,03]	2,17	-1,49	0,136			
<i>Invisibilité et dévaluation (INV-D) (n = 371)</i>							0,065	0,004
Constant	70,03	[62,98; 77,08]	3,58	19,54	< 0,001			
INV-D	-2,14	[-5,99; 1,70]	1,96	-1,10	0,274	-0,078		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-2,62	[-6,29; 1,06]	1,87	-1,40	0,163			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-9,93	[-14,36; -5,51]	2,25	-4,41	< 0,001			
INV-D * S1	2,03	[-2,95; 7,00]	2,53	0,80	0,423			
INV-D* S2	3,23	[-2,25; 8,72]	2,79	1,16	0,247			
<i>Invalidations environnementales (INV-E) (n = 371)</i>							0,071	0,002
Constant	70,15	[63,14; 77,15]	3,56	19,70	< 0,001			
INV-E	-0,13	[-3,45; 3,20]	1,69	-0,08	0,940	-0,005		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-2,69	[-6,35; 0,97]	1,86	-1,44	0,150			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-10,17	[-14,57; -5,76]	2,24	-4,54	< 0,001			
INV-E * S1	-2,00	[-6,46; 2,47]	2,27	-0,88	0,380			
INV-E * S2	-1,72	[-6,17; 2,74]	2,27	-0,76	0,449			
<i>Présomption de criminalité (CRIM) (n = 371)</i>						-0,029	0,064	0,000
Constant	69,92	[62,88; 76,95]	3,58	19,55	< 0,001			
CRIM	-0,75	[-3,59; 2,20]	1,45	-0,52	0,605			
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-2,68	[-6,38; 1,01]	1,88	-1,43	0,155			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-10,06	[-14,72; -5,39]	2,37	-4,24	< 0,001			
CRIM * S1	-0,66	[-4,71; 3,38]	2,06	-0,32	0,747			
CRIM * S2	0,48	[-5,85; 6,81]	3,22	0,15	0,883			
<i>Violence physique et verbale (VPV) (n = 368)</i>							0,064	0,001
Constant	69,75	[62,58; 76,91]	3,64	19,14	< 0,001			
VPV	-2,09	[-6,31; 2,12]	2,14	-0,98	0,329	-0,068		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-2,54	[-6,25; 1,18]	1,89	-1,34	0,181			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-9,88	[-14,39; -5,36]	2,29	-4,31	< 0,001			
VPV * S1	1,78	[-3,94; 7,51]	2,91	0,61	0,540			
VPV * S2	0,80	[-5,75; 7,34]	3,33	0,24	0,811			
<i>Exclusion et injustice (E/I) (n = 368)</i>							0,067	0,004
Constant	69,51	[62,35; 76,66]	3,64	19,11	< 0,001			
E/I	-0,86	[-4,48; 2,76]	1,84	-0,47	0,642	-0,031		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-2,69	[-6,40; 1,03]	1,89	-1,42	0,156			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-9,77	[-14,29; -5,25]	2,30	-4,25	< 0,001			
E/I * S1	2,92	[-1,95; 7,80]	2,48	1,18	0,239			
E/I * S2	2,42	[-3,09; 7,92]	2,80	0,86	0,388			
<i>Stigmatisation (STIG) (n = 369)</i>							0,065	0,004
Constant	69,57	[62,40; 76,73]	3,64	19,10	< 0,001			
STIG	-1,68	[-4,81; 1,45]	1,59	-1,05	0,293	0,072		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-2,47	[-6,19; 1,25]	1,89	-1,31	0,193			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-9,87	[-14,38; -5,92]	2,29	-4,31	< 0,001			

	B	IC 95%	SE	t	p	β	R ²	ΔR ²
STIG * S1	1,71	[-1,59; 7,34]	2,14	0,80	0,425			
STIG * S2	2,87	[1,20; 14,18]	2,27	1,26	0,207			
<i>Anticipation de la discrimination (n = 373)</i>							0,066	0,006
Constant	69,60	[62,58; 76,62]	3,57	19,50	< 0,001			
Anticipation	0,64	[-1,47; 2,75]	1,07	0,60	0,550	0,039		
2 ^e gén. vs 1 ^{re} gén. (S1)	-2,61	[-6,35; 1,12]	1,90	-1,38	0,169			
3 ^e gén. + vs 1 ^{re} gén. (S2)	-10,58	[-15,23; -5,94]	2,36	-4,48	< 0,001			
Anticipation * S1	-0,16	[-5,31; 0,94]	1,44	-0,11	0,911			
Anticipation * S2	-2,19	[0,21; 12,84]	1,59	-1,38	0,169			

Note. Les valeurs de n correspondent à la taille de l'échantillon pour chacune des analyses en fonction de la forme de perceptions de discrimination ciblée. IC 95% = intervalle de confiance à 95%. Les valeurs entre crochets indiquent les bornes inférieure et supérieure de l'intervalle. R² : 0,01 = effet de petite taille, 0,09 = effet de taille moyenne, 0,25 = effet de grande taille.