

Racialisation du « problème » de l'accent des immigrants au travail

Vijay Ramjattan, Ph. D.

vijay.ramjattan@mail.utoronto.ca

Twitter : [@Vijay_Ramjattan](https://twitter.com/Vijay_Ramjattan)

Mes arguments

- On peut évoquer les accents des immigrants pour expliquer leur sous-emploi au Canada, mais le véritable problème, c'est le racisme.
- Les accents sont perçus individuellement et institutionnellement par rapport au colonialisme que les Blancs ont pratiqué sur les terres autochtones.
- La préoccupation concernant les accents des immigrants reproduit les hiérarchies raciales en ce qui concerne les travailleurs désirables, en plus de contribuer au maintien du racisme institutionnel.

Ordre du jour

1. L'accent, un désavantage professionnel surévalué
2. La langue et la blancheur au Canada
3. L'accent et la racialisation de la discrimination en matière d'emploi
4. L'accent, une diversion qui fait oublier le racisme institutionnel
5. L'« atténuation » de l'accent

L'accent, un désavantage professionnel surévalué

- La communication orale étant une caractéristique essentielle du travail de nos jours, l'expression orale est considérée comme une exigence professionnelle justifiée (Munro, 2003).
- On pense qu'un « accent étranger » compromet l'intelligibilité : il est impossible de bien faire son travail si personne ne nous comprend.
- Cependant, l'accent et l'intelligibilité sont *partiellement* indépendants; l'intelligibilité peut souvent être « déterminée » par des facteurs non linguistiques (voir Derwing & Munro, 2009).

Extraits de Rubin (1992) [images libres de droits de unsplash.com]

Le premier groupe d'étudiants croyait qu'il écoutait cette femme.



Le second groupe pensait qu'il écoutait cette femme.



La langue et la blancheur au Canada

- Au Canada, la blancheur est entretenue par la langue : l'anglais et le français sont les langues dominantes de la vie publique (Haque, 2012).
- En matière de politique d'immigration, les « meilleurs immigrants » sont ceux qui correspondent le mieux aux cultures anglophone et francophone (El-Lahib et al., 2011; Sterzuk, 2015).
- L'accent agit comme une frontière imaginaire que les immigrants racialisés ne peuvent pas complètement franchir, ce qui a des conséquences bien concrètes (Creese & Kambere, 2003).

L'accent et la racialisation de la discrimination en matière d'emploi

- Les pratiques d'embauche renforcent les hiérarchies raciales, alors que les candidats blancs qui ont un « accent étranger » sont jugés plus aptes à l'emploi que leurs homologues racialisés (par exemple, Creese, 2010).
- L'accent est présent même lorsqu'il n'est pas entendu : dans l'étude d'Oreopoulos (2011) qui a consisté à envoyer 13 000 CV fictifs en réponse à plus de 3 000 offres d'emploi dans la région du Grand Toronto, les CV portant des noms indiens, chinois et pakistanais ont généré moins de rappels que ceux portant des noms anglais.
 - Lorsqu'on a rappelé les employeurs pour faire un suivi, certains d'entre eux se sont justifiés en disant qu'un nom asiatique signifiait probablement que la personne avait un accent « difficile à comprendre ».

L'accent, une diversion qui fait oublier le racisme institutionnel

- Comme l'illustre le secteur d'activité controversé de « l'atténuation de l'accent », la réduction de l'accent est présentée comme un moyen de réussite professionnelle.
- Pourtant, « atténuer un accent » ne contribue pas à démanteler les barrières institutionnelles qui nuisent particulièrement aux immigrants racialisés du Sud (Ramjattan, 2019)
- Par exemple, qu'en est-il de l'« expérience canadienne » ou du refus de reconnaître les titres de compétences internationaux (par exemple, Ku et coll., 2018)?

L'« atténuation » de l'accent

- Pour « atténuer » l'importance des accents, il serait préférable de mieux *écouter* les immigrants au lieu de nous focaliser sur leur voix.
- Au chapitre de l'emploi et du travail, le problème n'est pas l'accent, mais plutôt les oreilles (institutionnalisées) qui sont conditionnées par les idéologies de la suprématie blanche.
- Il faut offrir la possibilité de mettre au point de nouvelles pratiques d'écoute et d'interroger de manière critique les perceptions des différents types d'accents; il pourrait notamment s'agir d'une formation antiraciste au travail.

- Nous devons également reconceptualiser le travail fondé sur les langues : au lieu de définir la langue ou l'accent comme une compétence individuelle et technique à maîtriser, il faut considérer le travail comme une forme de collaboration permanente.
- Enfin, nous devons nous engager dans un travail militant : si le racisme structurel ou institutionnel empêche les immigrants de trouver du travail, il est évident que nous devons le combattre.

Un grand merci!

vijay.ramjattan@mail.utoronto.ca

Twitter : @Vijay_Ramjattan