

Compétences professionnelles perçues chez quatre groupes ethnoculturels de la Ville de Québec

Suzie Beaulieu
Université Laval

Kristin Reinke
Université Laval

Adéla Sebkova
Université Laval

Résumé

La présente étude examine les caractéristiques professionnelles attribuées à des membres de quatre groupes ethnoculturels établis à Québec. Trente-huit répondantes ont évalué des stimuli audio et audiovisuels. À partir d'une liste de caractéristiques professionnelles courantes dans les offres d'emploi pour la fonction publique, elles ont sélectionné celles associées à la personne entendue, liées à trois dimensions d'analyse : solidarité, statut et dynamisme-communication. Les analyses montrent que les répondantes attribuent plus de compétences professionnelles aux stimuli audiovisuels qu'aux stimuli audio. Les groupes ethnoculturels ont été évalués différemment selon le genre de la voix et la dimension évaluée. Enfin, parmi les covariables, seuls l'âge des répondantes et leurs croyances sur l'immigration ont un effet : les adultes émergentes ont attribué plus de compétences professionnelles pour les dimensions de solidarité et de statut, et les personnes favorables à l'immigration ont attribué plus de compétences professionnelles pour la dimension dynamisme-communication.

Abstract

This study examines the professional characteristics attributed to members of four ethnocultural groups established in Québec City. Thirty-eight female respondents evaluated audio and audiovisual stimuli. Based on a list of professional characteristics commonly found in public service job postings, they selected those they associated with the person they heard, across three analytical dimensions: solidarity, status, and dynamism–communication. The analyses show that respondents attributed higher levels of professional competence to audiovisual stimuli than to audio stimuli. The ethnocultural groups were evaluated differently depending on the speaker's gender and the dimension under evaluation. Finally, among the covariates considered, only respondents' age and their beliefs about immigration had an effect: emerging adults attributed higher professional competence on the solidarity and status dimensions, and individuals favourable to immigration attributed higher professional competence on the dynamism–communication dimension.

Compétences professionnelles perçues chez quatre groupes ethnoculturels de la Ville de Québec

Introduction

L'importance des immigrants pour l'économie et la société canadienne est depuis longtemps documentée. Selon l'Enquête sur la population active (EPA) de 2006 à 2017 (Yssaad et Fields, 2018), la proportion de personnes issues de l'immigration au Canada est en continuelle croissance, ce qui s'explique par les efforts déployés pour attirer des immigrants économiques afin de contrer la pénurie de main-d'œuvre (Bloch & Hirsch, 2017). Un nombre important d'immigrants économiques, dont plusieurs n'ont pas le français comme langue dominante, s'est récemment établi dans la grande région Québec. En effet, 5 849 nouveaux arrivants s'y sont installés en 2022-2023 et 5 299 en 2021-2022, ce qui constitue plus que le double des années précédentes (ISQ, 2024). Il s'agit du solde migratoire externe le plus élevé jamais enregistré dans la région de la Capitale-Nationale, ce qui la place au deuxième rang derrière Montréal.

L'accroissement migratoire est alors devenu supérieur à l'accroissement naturel, engendrant une plus grande diversification du paysage ethnoculturel de cette région jusque-là relativement homogène. En effet, malgré la présence de petites communautés d'origines anglo-saxonne, hispanique et chinoise établies à Québec depuis plusieurs décennies (Blair, 2005 ; Hoe, 1985 ; Ramos, 1988), cette ville a jusqu'à récemment été habitée très majoritairement par des francophones d'origine ancestrale française (Langlois, 2007).

En dépit du marché de l'emploi foisonnant (ISQ, 2023), certains indicateurs montrent que le potentiel socioprofessionnel de personnes issues de l'immigration ne serait pas entièrement exploité : des immigrants récemment établis dans la Ville de Québec ont rapporté avoir dû accepter d'occuper des emplois pour lesquels ils étaient surqualifiés (Dioh et Racine, 2017 ; Dioh et al., 2020 ; Jasmin, 2022). Cette situation pourrait s'expliquer par certains résultats de recherches antérieures ayant montré que la perception d'altérité peut influencer l'évaluation des compétences professionnelles d'un candidat associé à un groupe marginalisé qui convoite un emploi prestigieux¹ (Télor et al., 2022). Cette altérité peut notamment s'observer par la présence d'un accent étranger (désormais L2) pour les immigrants de première génération ou par l'apparence physique pour certains locuteurs L1 de descendance immigrante récente.

À défaut de données tangibles nous permettant d'établir cette relation, nous avons démarré un programme de recherche documentant les attitudes de locuteurs du français québécois de la Ville de Québec à l'égard de quatre groupes ethnoculturels pouvant être perçus comme une personne appartenant à un exogroupe sur la base de leur accent L2 ou de leur apparence physique. Dans cet article, nous présentons les résultats d'une étude exploratoire, qui simulait des paramètres d'une préentrevue de sélection et qui a été menée auprès d'un sous-échantillon de la population de la Capitale-Nationale.

État de la question

L'identification des attitudes linguistiques repose souvent sur une méthodologie développée par Lambert et al. (1960) : la technique du locuteur masqué, qui consiste à présenter des enregistrements réalisés par les mêmes locuteurs utilisant successivement des langues ou des variétés différentes. Généralement, les répondants indiquent leur degré d'accord relativement à certains traits personnels sur une échelle de Likert, en rapport avec deux dimensions, la *solidarité intragroupe* (p. ex. *sympathie*) et le *statut*

(p. ex. *compétence professionnelle*). Parfois, une troisième dimension est explorée : le dynamisme (Giles & Billings, 2004), la compétence-action (p.ex. dynamisme, caractère, Laur, 2008) ou les *language-focused qualities* (p.ex., *speaks poorly, nice to listen to*, Lindemann, 2003). Comme les répondants ne sont pas conscients qu'ils évaluent deux fois le même locuteur, les évaluations reflètent indirectement leurs attitudes à l'égard de la langue, de leur propre groupe linguistique et d'autres groupes (Bauvois, 1997). Devant l'impossibilité de trouver des locuteurs plurilingues pouvant infailliblement passer pour natifs (désormais L1) de toutes leurs langues, les études s'intéressant à l'évaluation des voix d'origines diverses emploient une adaptation de la technique, le *verbal guise*, où divers locuteurs possédant des caractéristiques sociodémographiques similaires sont recrutés pour prêter leur voix aux stimuli (Garrett, 2010).

De fait, les études visant à documenter les attitudes linguistiques en milieu de travail et employant ces méthodologies ont été mises à contribution dans diverses disciplines, comme la sociolinguistique (Giles et al., 1981), la psychologie sociale (Ball & Giles, 1982), les ressources humaines (Purkiss et al., 2006), la gestion (Hosoda et al., 2012) et la linguistique appliquée (Teló et al., 2022). Dans ces études, on explore les réactions des répondants à l'égard d'un accent L2². En effet, l'accent est considéré comme l'un des comportements langagiers les plus significatifs au plan social (Cargile, 2000, p. 3), car « identifier un locuteur comme appartenant à tel groupe social, régional ou ethnique à sa façon de parler est un point de départ vers des évaluations ou des attitudes qui peuvent éventuellement devenir discriminantes » (Gasquet-Cyrus, 2012, p. 228). Les études menées en milieux anglophones révèlent que les locuteurs, dont l'anglais est marqué par un accent L2, sont généralement évalués négativement. On remarque qu'ils auraient plus de difficulté à obtenir un emploi considéré prestigieux (p. ex. Hosoda et al., 2012 ; Kalin et Rayko, 1978) ou un emploi requérant de bonnes compétences de communication (Cargile, 2000 ; Timming, 2017) que les personnes perçues comme s'exprimant avec l'accent L1. Par contre, lorsque différents accents L2 en anglais sont évalués, on note que certains reçoivent des évaluations plus positives que d'autres. Par exemple, aux États-Unis, les candidats avec un accent français ou mandarin n'ont pas été évalués négativement pour les emplois prestigieux, car ils étaient perçus comme ayant un statut égal à celui des membres du groupe dominant, ce qui n'était pas le cas pour les candidats avec un accent espagnol (Cargile, 2000 ; Cargile et Bradac, 2001 ; Hosoda et Stone-Romero, 2010). Ainsi, il semblerait que « l'intégration des individus en sphère professionnelle n'est donc pas dépendante du caractère étranger perçu mais plus de l'évaluation communautaire sous-jacente » (Meyer, 2011, p.39). Les personnes perçues comme appartenant à un groupe linguistique négativement stéréotypé sont ainsi désavantagées (pour une discussion, voir Dragojevic et Goatley-Soan, 2020).

Il convient cependant de préciser que ces tendances globales ont majoritairement été relevées sur la base d'études qui présentaient exclusivement des voix masculines ou exclusivement des voix féminines, plutôt que les deux dans la même étude (Spence et al., 2024). De fait, des études incluant des voix d'hommes et de femmes dans d'autres contextes que celui de l'employabilité suggèrent que les répondants effectueraient une évaluation genrée des pistes audio, mais les tendances relevées diffèrent d'une étude à l'autre (p. ex. Gallois et Callan, 1981 ; Nelson Jr et al., 2016 ; Podberesky et al., 1990). Par ailleurs, le genre des répondants serait également susceptible d'avoir un effet sur les attitudes (Nelson Jr et al., 2016 ; Podberesky et al., 1990) ; d'où l'importance de contrôler ce facteur afin de ne pas introduire un biais basé sur le genre.

Par ailleurs, Røyneland et Jensen (2020) relèvent que peu d'études ont tenté d'observer si les répondants réagissaient de manière similaire à des indices signalant l'origine du locuteur autrement que par leur accent L2 (p. ex. l'apparence physique). En

effet, quelques études ont montré que les informations fournies par le biais de stimuli audiovisuels peuvent affecter l'évaluation d'un locuteur. D'une part, l'hypothèse des stéréotypes linguistiques inversés (Rubin, 1992) veut que des stéréotypes s'activent, non sur la base de la présence d'un accent L2, mais bien sur l'identité sociale attribuée sur la base de l'apparence physique. Par exemple, en associant, lors d'un test du locuteur masqué, un même enregistrement réalisé par un locuteur L1 soit à une personne de descendance européenne, soit à une personne d'origine asiatique, Kang & Rubin (2009) ont montré que les répondants rapportent des problèmes de compréhensibilité et évaluent plus négativement la voix associée au locuteur asiatique tant en termes de statut que de solidarité intragroupe. D'autre part, la théorie de la violation des attentes (*Expectancy violations theory*, Burgoon & Burgoon, 2001) postule que les individus développent des attentes concernant des locuteurs sur la base de leurs caractéristiques (p. ex. sexe, appartenance à une minorité visible). Dans le cas où ces attentes sont surpassées, les locuteurs sont alors surévalués. Par exemple, en contexte allemand, Hansen et al. (2018) ont mis en évidence que la compétence des locuteurs allemands L1 a été évaluée plus positivement que celle des locuteurs s'exprimant dans cette langue avec un accent turc. Cependant c'est le locuteur allemand L1 à l'apparence turque qui a été perçu comme le plus compétent, ce qui suggère, à l'inverse de l'hypothèse des stéréotypes linguistiques inversés, que les membres d'une minorité visible ne sont pas systématiquement dévalués, du moins s'ils sont perçus comme s'exprimant avec grande aisance dans la langue dominante du milieu. À notre connaissance, seules deux études ont exploré les attitudes à l'égard des personnes issues de groupes ethnoculturels en milieu francophone au Québec sur la base de l'accent et de l'apparence physique (Beaulieu et al. 2022 ; Lindberg et Trofimovich 2023).

Beaulieu et al. (2022) ont demandé à 31 répondantes d'évaluer des stimuli audio (français L2) et audiovisuels (stimuli audio [français L1] combinés avec photos) incarnant quatre groupes ethnoculturels (un homme et une femme de chaque groupe) en utilisant la méthodologie *verbal guise* où les répondantes devaient exprimer leur degré d'accord sur une échelle de Likert sur la présence d'attributs (p. ex., éduqué, sympathique). Les résultats montrent des attitudes généralement positives, mais certaines tendances suggèrent une certaine hiérarchisation des groupes. D'une part, les stimuli audiovisuels ont été jugés plus favorablement que les stimuli audio, et ce, pour tous les groupes, ce qui laisse croire que la théorie de violation positive des attentes s'est vérifiée. D'autre part, l'évaluation des stimuli audio montre que les répondants avaient une préférence pour les voix de femmes et pour certains groupes linguistiques révélant la présence de certains stéréotypes linguistiques. En effet, les voix des femmes d'origines latino-américaine et perse ont été mieux évaluées que les voix des femmes d'origines anglo-saxonne et chinoise. L'étude laisse cependant certaines questions ouvertes. En effet, bien que la technique du *verbal guise* a le mérite de faire apparaître les biais intergroupes des répondants, elle ne permet de savoir quels comportements les répondants adopteraient dans un contexte réel (p.ex. agir comme consultant pour la présélection d'un candidat pour un poste) (Ferguson et al., 2019). On reproche aussi à cette technique d'imposer un jugement scalaire (sur une échelle Likert) sur la présence de caractéristiques, alors que la recherche récente laisse entendre que les premières impressions se forment plutôt de manière catégorique (caractéristique présente/absente, voir Wingate et Bourdage 2019). Par ailleurs, les auteurs n'ont pas tenté d'identifier si des facteurs extralinguistiques avaient un effet sur l'évaluation. Or, il a déjà été démontré que les évaluations sociales sont largement influencées par les expériences et croyances personnelles (Fuertes et al., 2012). En effet, les personnes ayant grandi dans un milieu culturellement diversifié, qui ont des contacts fréquents avec des personnes

immigrantes, qui ont appris des langues étrangères ou qui voient l'immigration d'un bon œil, ont généralement des attitudes positives à l'égard des accents L2 (p. ex., Fraser & Kelly, 2012 ; Saito et Shintani, 2016).

L'étude de Lindberg et Trofimovich (2023) comble partiellement certaines de ces lacunes en mettant à l'épreuve la théorie de la violation des attentes dans un contexte d'employabilité. Soixante locuteurs L1 du français québécois (F=52, H=8) ont évalué douze candidates postulant pour des postes de serveuse et de pizzaiolo. Les candidates étaient présentées par leurs CV comme étant des locutrices L1 ou L2 du français. Les répondants ont d'abord évalué l'employabilité des candidates à partir du contenu de leurs CV. Ensuite, ils ont écouté des entretiens dans des scénarios congruents (p. ex., nom espagnol et échantillon de parole en français L2) et incongrus (c.à.d., nom francophone et échantillon de parole en français L2), puis ils ont réévalué les candidats. Les résultats démontrent, entre autres, que les attentes suscitées par le biais d'un curriculum vitae ont généralement eu peu d'effet sur le jugement des répondants quant à l'employabilité du candidat parlant le français avec un accent L2. Cette observation va à l'encontre de celles d'études antérieures menées dans d'autres contextes socioculturels où les locuteurs L2 ont été évalués plus négativement lorsque les attentes ont été violées comparativement à des situations où elles étaient confirmées (p.13). L'étude confirme cependant que la perception d'altérité influence l'évaluation de l'employabilité dans certaines circonstances. En effet, un candidat français L2 est perçu comme étant aussi apte qu'un locuteur L1 à occuper un emploi peu valorisé (low-status) nécessitant peu de communication, mais il est perçu comme moins adéquat pour un poste qui correspond également à un emploi peu valorisé, mais nécessitant de bonnes compétences de communication. Si l'étude a le mérite d'utiliser une méthodologie se rapprochant de scénarios réalistes, elle comporte également un certain nombre de limites. Par exemple, elle ne cible qu'un seul accent L2 (espagnol), se limite au contexte montréalais et à des emplois peu valorisés, n'utilise que des stimuli féminins et ne tient pas compte d'éventuelles différences interindividuelles chez les répondants. De plus, comme les auteurs le soulignent, l'étude n'inclut pas un curriculum vitae de locuteurs L2 combiné avec un stimulus audio L1. Elle exclut donc un scénario de violation positive qui permettrait d'examiner l'effet du dépassement des attentes sur l'évaluation.

Pour combler certaines de ces lacunes, nous révélerons de répondants francophones de la ville de Québec par rapport à quatre groupes ethnoculturels, à partir de stimuli audio (français L2) et audiovisuels (stimuli audio [français L1] combinés avec photos) représentant des femmes et des hommes. Plus précisément, nous visons à répondre aux questions suivantes :

1. Dans quelle mesure les répondants attribuent-ils des compétences professionnelles (désormais CP) associées à un emploi prestigieux à des personnes appartenant à quatre groupes ethnoculturels en fonction de la nature des stimuli présentés (selon le format des stimuli — audio ou audiovisuels, le genre des locuteurs et l'origine de l'accent) ?
2. Les CP attribuées diffèrent-elles en fonction des facteurs extralinguistiques (covariables) associés au profil des répondantes ?

Méthodologie

Les stimuli utilisés

Nous avons utilisé les mêmes stimuli audio que Beaulieu et al. (2022). Pour créer ces stimuli, 31 immigrants économiques, âgés de 20 à 43 ans et en voie de

compléter le programme de formation linguistique offert par le gouvernement, ont été recrutés. Ils ont pris part à une tâche semi-contrôlée qui simulait une question susceptible d'être posée lors d'une préentrevue de sélection (téléphonique ou par visioconférence, p. ex. : que répondriez-vous à un citoyen qui s'interroge sur ce service ?). Comparativement à une tâche de lecture, cette méthode nous permet de nous rapprocher un peu de la vie réelle, malgré le cadre expérimental.

Pour sélectionner les stimuli à inclure dans l'étude, nous avons réalisé un prétest. Treize locuteurs L1 français inscrits dans un programme de cycle supérieur en linguistique ou en didactique des langues ont été recrutés pour évaluer, à l'aide d'échelles Likert à 9 points, la compréhensibilité, l'aisance perçue, l'accent perçu, le dynamisme et l'irritabilité des enregistrements. Nous avons retenu une voix d'homme et une voix de femme d'origines anglo-saxonne, latino-américaine, perse et chinoise jugés fluides et compréhensibles et dont les scores moyens sur l'ensemble des construits évalués étaient très similaires (c.à.d., dont la différence était de moins d'un point).

Les stimuli audio pouvaient être reconnus comme étant produits par des locuteurs L2 en raison de la présence de traits s'éloignant de réalisations L1. Par ailleurs, les enregistrements de chaque groupe linguistique se distinguaient des autres par la présence de certaines caractéristiques. Par exemple, les enregistrements des locuteurs de l'anglais comportaient une très grande présence d'insertion de schwas finaux, ceux des locuteurs de l'espagnol contenaient des réalisations de la consonne /v/ en /b/ alors que le /v/ était réalisé en /w/ chez les locuteurs du farsi. Finalement, les locuteurs du mandarin produisaient le /dʒ/ en /ʒ/. Deux distracteurs d'autres locuteurs L2 de niveau plus faible ont également été ajoutés pour nous assurer que les répondants demeurent attentifs pendant la tâche d'évaluation.

Pour ce qui est des stimuli audiovisuels, nous avons utilisé les mêmes photos que Beaulieu et al. (2022). Une photographe professionnelle a pris soixante et une photos d'une vingtaine de personnes appartenant aux quatre groupes cibles. Afin d'éviter toute confusion entre l'ethnicité et d'autres caractéristiques, les modèles étaient habillés de façon similaire, avaient une image corporelle et une coiffure similaire, et ont été photographiés dans le même cadre et dans la même pose (du cou vers le haut sur fond blanc). Nous leur avons demandé d'afficher une expression faciale neutre. Quatre membres de l'équipe de recherche ont ensuite évalué indépendamment l'attractivité physique des modèles. Ceux qui ont reçu des évaluations similaires ont été retenus, la photo d'une femme et d'un homme de chaque groupe ethnoculturel ont été choisis pour inclure dans l'étude. Suivant une adaptation de la méthodologie de Hansen et al. (2018), les stimuli combinaient des voix de locuteurs L1 du français québécois prenant part à la même tâche que celle décrite plus haut avec des photos d'un homme et d'une femme des groupes étudiés.

Le choix des deux types de stimuli visait à simuler des contextes contrastés pouvant être vécus par différents membres L1 ou L2 d'une communauté ethnoculturelle de la Ville des Québec, sur la base seule de leur accent perçu ou celle de leur apparence physique, afin de déterminer comment ces marques d'altérité pouvaient être prises en compte dans l'évaluation dans un contexte d'employabilité. Inclure une comparaison avec des membres de la société d'accueil aurait introduit une variable supplémentaire, allongeant la tâche des répondants et complexifiant l'analyse. De plus, cette comparaison était au-delà de la portée de cette étude, qui se concentrait spécifiquement sur l'impact de l'accent L2 et de l'apparence physique sur l'évaluation des candidats.

Sélection des caractéristiques professionnelles à évaluer

Nous avons retenu les CP les plus fréquemment mentionnées dans différentes offres d'emploi dans la fonction publique (emplois prestigieux), l'un des employeurs les plus importants de la Ville de Québec (Emploi Québec, 2020). Les 11 qualités qui étaient comprises de la même façon par l'ensemble des répondants ont été retenues, à savoir : *peut faire preuve de tact de sensibilité, a le sens de l'initiative, est honnête, peut diriger une équipe, est dynamique, détient un baccalauréat, a la capacité d'établir et d'entretenir des relations professionnelles positives, est fiable, peut travailler de façon autonome, sait tisser des liens personnels avec les autres et communique de façon efficace.*

Questionnaire sociodémographique

Pour vérifier si des facteurs extralinguistiques avaient un effet sur l'évaluation des répondants, nous avons conçu un questionnaire sociodémographique divisé en trois parties. La première visait à recueillir des données sur les répondants : genre, âge, scolarité, lieux de résidence antérieurs et actuels. La deuxième partie du questionnaire, inspirée de Saito et Shintani (2016), cherchait à connaître l'expérience des répondants avec les langues et les cultures (p. ex., usage quotidien de leurs L1 et L2, apprentissage des langues, séjours à l'étranger). Enfin, la troisième partie avait pour but de faire émerger les croyances des répondants à propos de l'immigration au Québec, plus précisément de son impact (positif ou négatif) sur le développement économique et culturel de la province et sur l'identité nationale. Il s'agissait d'énoncés adaptés pour l'actualité québécoise de Fraser et Kelly (2012) avec lesquels les répondants devaient indiquer leur degré d'accord sur une échelle de 1 à 6 (p. ex., L'intégration de travailleurs immigrés sur le marché du travail constitue une stratégie gagnante pour l'économie du Québec). Les deux dernières parties du questionnaire se sont révélées cohérentes sur le plan interne, avec un coefficient alpha de Cronbach de 0,82 et de 0,72 respectivement. Autrement dit, ces parties du questionnaire présentent une bonne fiabilité interne, ce qui signifie que les items au sein de chaque partie sont suffisamment corrélés entre eux pour être regroupés afin de représenter le concept.

Les répondants

Les personnes résidant depuis plus de 5 ans dans la région de Québec et ayant le français québécois comme L1 ont été recrutées. Huit hommes et trente-huit femmes ont participé à l'étude. Cependant, en raison du faible nombre d'hommes, il n'a pas été possible d'effectuer une analyse fiable des données pour l'échantillon masculin. Par conséquent, seules les évaluations des femmes (N=38) ont été prises en compte, permettant ainsi de contrôler l'effet du genre des répondants. Elles étaient âgées entre 20 et 60 ans et détenaient, en grande majorité, un diplôme postsecondaire.

Procédure

Les répondantes ont été invitées à participer à l'étude, hébergée sur la plateforme LimeSurvey, en avril et mai 2020. Elles devaient s'imaginer que nous les consultations au sujet des candidats à prendre en considération pour un poste dans la fonction publique du Québec. Après chaque stimulus, les répondantes devaient sélectionner la ou les CP qui semblaient le mieux définir cette personne. Afin de ne pas imposer uniquement des

caractéristiques présélectionnées, les répondantes pouvaient également en proposer jusqu'à 6 autres, ce qu'elles n'ont fait que dans de rares cas. L'ensemble des stimuli a été présenté de manière aléatoire. Le test se terminait par le questionnaire sociodémographique. Chaque participante a pris en moyenne 30 minutes pour compléter le tout.

Traitement des données

Regroupement des CP à des fins de comparaisons

Aussi, afin de relier notre travail aux études antérieures sur les CP ayant utilisé les dimensions *solidarité* et *statut*, nous avons effectué un prétest auprès de cinq répondants qui devaient associer les traits typiquement utilisés dans les tests d'attitudes (p. ex., sociable, apte à diriger) et les 18 qualités recensées dans les offres d'emploi, ce qui a permis de retenir les 11 qualités qui faisaient consensus. Ces qualités ont été soumises à une analyse en composantes principales dans le but de vérifier si elles étaient effectivement associées aux dimensions *solidarité* et *statut*. Les résultats ont montré plutôt l'existence de trois dimensions pouvant expliquer au moins 60 % de la variabilité cumulée. Cette analyse permet d'associer les CP à ces dimensions (voir Tableau 1) :

Tableau 1

CP associées aux dimensions solidarité, statut et dynamisme-communication

Solidarité	Statut	Dynamisme-communication
<i>sait tisser des liens personnels</i>	<i>détient un baccalauréat</i>	<i>dynamique</i>
<i>a la capacité d'établir des liens professionnels positifs</i>	<i>peut diriger une équipe</i>	<i>communique de façon efficace</i>
<i>est honnête</i>	<i>a le sens de l'initiative</i>	
<i>peut faire preuve de tact de sensibilité</i>		
<i>est fiable</i>		

La CP *peut travailler de façon autonome* a été enlevée, car elle figurait dans plusieurs composantes de façon égale. Pour ce qui est de la troisième dimension, elle s'apparente à la dimension *language-focused qualities* de Lindemann (2003) et à la dimension *perceived language proficiency* de Wible et Hui (1985). Elle combine des caractéristiques relevant de la maîtrise du code linguistique et d'aspects paralinguistiques distinctes des traits relevant de la solidarité ou du statut. Les répondants semblent donc considérer que la compétence dans la L2 est indépendante des traits de caractère et que son évaluation repose sur d'autres représentations que celles sur lesquelles se base l'évaluation de la solidarité et du statut (Wible et Hui, 1985).

Traitement des données issues du questionnaire sociodémographique

Les données de la partie 1 du questionnaire sociodémographique ont révélé que l'échantillon était relativement homogène, mis à part le facteur âge, qui a donc été retenu comme covariable. L'échantillon a été réparti en deux groupes : les 20 à 29 ans (n=20) et 30 à 60 ans (n=18). Cette bipartition est inspirée de Arnett (2014) qui

distingue la période dite « adultes émergents » (*emerging adulthood*) allant de 18 à 29 ans, de l'âge adulte à proprement parler. L'âge adulte émergent est caractérisé par l'exploration des possibilités avant de faire des choix permanents dans la vie privée et professionnelle³.

Pour traiter les données de la partie 2 du questionnaire sociodémographique portant sur les expériences langagières (expériences d'apprentissage des langues, de contact avec des locuteurs du français L2, de séjours à l'international), un score de 1 a été attribué à chaque expérience rapportée pour un total possible de 6. En fonction de leur score total, les répondantes ont été classées comme ayant peu d'expériences (scores de 0 à 3) ou plus d'expériences (scores de 4 à 6).

Pour ce qui est des croyances (partie 3 du questionnaire sociodémographique), les répondantes ayant indiqué être en très grand accord avec des affirmations en faveur de la présence grandissante de l'immigration dans la ville de Québec se sont vu attribuer 1 point, et les autres s'étant montrés grandement en désaccord avec ces énoncés se sont vu attribuer un score de 6. Ainsi, alors qu'un score entre 1 et 3 était considéré comme une croyance positive à l'égard de l'immigration à Québec, un score de 4 à 6 représentait une croyance négative. En fonction de leur score total sur les 5 énoncés, les répondantes ont été classées dans l'une des deux catégories de croyances, positives ou négatives.

Analyse des données

Pour chacune des dimensions établies, nous avons calculé le nombre de fois qu'une CP a été choisie. Rappelons que ce nombre n'est pas comparable d'une dimension à l'autre, puisque la valeur maximale possible dans chaque dimension est inégale.

Pour vérifier l'effet des facteurs *format*, *genre* et *groupes linguistiques* et leurs interactions sur le score des dimensions *solidarité*, *statut* et *dynamisme-communication*, des modèles linéaires mixtes ont été utilisés, ce qui permet de tenir compte de la dépendance entre les données d'un même juge à l'aide d'un effet aléatoire. Malgré l'étendue limitée des valeurs prises, les postulats de normalité et d'homoscédasticité des résidus ont été respectés. Par ailleurs, le modèle a aussi pris en compte les covariables représentant les caractéristiques des répondantes (c.à.d., l'âge, les expériences langagières et les croyances à l'égard de l'immigration) pour répondre à notre deuxième question de recherche.

Résultats

Nous présentons d'abord les résultats répondant à notre première question de recherche, à savoir : Dans quelle mesure les répondants attribuent-ils des CP associées à un emploi prestigieux à des personnes appartenant à quatre groupes ethnoculturels en fonction de la nature des stimuli présentés [selon le format des stimuli — audio ou audiovisuels, le genre des locuteurs et l'origine de l'accent] ? Nous présenterons les résultats en trois segments, selon les dimensions *solidarité*, *statut* et *dynamisme-communication*.

Résultats — Solidarité

Les scores moyens du Tableau 2 montrent que les répondants attribuent plus de CP de la dimension *solidarité* aux voix présentées dans les stimuli audiovisuels qu'à

celles présentées dans les stimuli audio. Par ailleurs, on constate que tous les groupes ethnoculturels semblent avoir été évalués de la même manière pour chaque combinaison de format et de genre, à l'exception de la femme d'origine chinoise qui a un score nettement inférieur dans le format audio.

Tableau 2

Statistiques descriptives pour la dimension solidarité

Format	Genre	Groupe ethnoculturel	Solidarité/5 (ÉT)
audio	H	Anglo-Saxon	2,44 (1,73)
		Perse	2,54 (1,78)
		Chinois	2,36 (1,87)
		Latino-Américain	2,77 (1,75)
	F	Anglo-Saxonne	2,82 (1,85)
		Perse	2,85 (1,91)
		Chinoise	1,82 (1,83)
		Latino-Américaine	2,74 (1,79)
Combiné (audio- photo)	H	Anglo-Saxon	3,74 (1,62)
		Perse	3,23 (1,75)
		Chinois	3,74 (1,65)
		Latino-Américain	3,69 (1,75)
	F	Anglo-Saxonne	3,54 (1,64)
		Perse	3,26 (1,83)
		Chinoise	3,67 (1,77)
		Latino-Américaine	3,36 (1,84)

Par ailleurs, le modèle linéaire mixte a montré la présence d'une interaction double entre *format* et *groupe linguistique* ($p < 0,0001$). Pour mieux la comprendre, elle a été décomposée pour tester les effets du format et du groupe linguistique en fixant les niveaux de l'autre effet. Les résultats indiquent que l'effet du format est significatif pour chaque groupe ethnoculturel, les stimuli audiovisuels ayant des moyennes significativement plus élevées que les stimuli audio dans tous les cas ($p < 0,001$).

En fixant plutôt le format, les comparaisons appariées révèlent que, dans le format audio, les répondantes ont attribué significativement moins de CP aux voix d'origine chinoise qu'aux trois autres groupes ($p = 0,01$). Dans le cas du format audiovisuel, ce sont les stimuli représentant les personnes d'origine perse qui ont reçu significativement moins de CP que les stimuli représentant des personnes d'origines anglo-saxonne et chinoise ($p = 0,02$ et $0,006$).

Résultats — statut

Pour la dimension *statut*, les moyennes du Tableau 3 suggèrent une tendance similaire à celle observée pour la dimension *solidarité*, à savoir qu'un plus grand nombre de CP a été sélectionné dans le cas des stimuli audiovisuels que dans celui des stimuli audio. De plus, on constate que tous les groupes ethnoculturels semblent avoir

été évalués de la même manière pour chacune des quatre combinaisons de format et de genre, à l'exception de la locutrice perse et du locuteur latino-américain à qui l'on a attribué plus de CP dans le format audio.

Tableau 3

Statistiques descriptives pour la dimension statut

Format	Genre	Groupe linguistique	Statut/3 (ÉT)
audio	H	Anglo-Saxon	0,77 (1,01)
		Perse	0,77 (0,99)
		Chinois	0,77 (1,13)
		Latino-Américain	0,92 (1,13)
	F	Anglo-Saxonne	0,72 (0,97)
		Perse	1,23 (1,04)
		Chinoise	0,64 (0,96)
		Latino-Américaine	0,87 (1,11)
Combiné (audio- photo)	H	Anglo-Saxon	1,80 (1,01)
		Perse	1,77 (1,16)
		Chinois	1,74 (1,12)
		Latino-Américain	1,69 (1,20)
	F	Anglo-Saxonne	1,82 (1,12)
		Perse	1,90 (1,05)
		Chinoise	2,03 (0,96)
		Latino-Américaine	1,61 (1,16)

Le même modèle linéaire mixte a été utilisé pour l'analyse de la dimension *statut*. Comme pour la dimension *solidarité*, une interaction double a été observée entre *format* et *groupe linguistique* ($p = 0,021$) ; cette dernière a également été décomposée pour tester les effets du format et du groupe linguistique en fixant les niveaux de l'autre effet. Les résultats indiquent à nouveau que l'effet du format est significatif pour chaque groupe ethnoculturel, le format combiné ayant des moyennes significativement plus élevées que le format audio dans tous les cas ($p < 0,0001$). En fixant le format, les comparaisons appariées révèlent que, dans le format audio, les répondantes ont attribué significativement plus de CP aux stimuli perses qu'aux anglo-saxons ($p = 0,019$) et qu'aux chinois ($p = 0,007$).

Résultats — dynamisme-communication

Pour la dimension *dynamisme-communication*, les moyennes du Tableau 4 suggèrent une tendance similaire à celle observée dans les deux autres dimensions en ce qui a trait au format, c'est-à-dire que les stimuli audiovisuels engendrent la sélection de plus de CP que les stimuli audio. En ce qui concerne le genre des voix et l'appartenance aux groupes ethnoculturels, on remarque qu'elles semblent avoir été évaluées de la même manière à l'intérieur du même format, à l'exception de la locutrice perse, à qui

l'on a attribué plus de CP dans le format audio, et la locutrice chinoise, qui a obtenu une moyenne plus basse également dans le format audio.

Tableau 4

Statistiques descriptives pour la dimension dynamisme-communication

Mode	Genre	Groupe linguistique	Dynamisme-communication/2 (ÉT)
audio	H	Anglo-Saxon	0,41 (0,68)
		Perse	0,62 (0,63)
		Chinois	0,51 (0,68)
		Latino-Américain	0,92 (1,13)
	F	Anglo-Saxonne	0,44 (0,60)
		Perse	1,31 (0,69)
		Chinoise	0,26 (0,55)
		Latino-Américaine	0,82 (0,79)
Combiné (audio- photo)	H	Anglo-Saxon	1,64 (0,58)
		Perse	1,69 (0,52)
		Chinois	1,80 (0,47)
		Latino-Américain	1,80 (0,47)
	F	Anglo-Saxonne	1,90 (0,31)
		Perse	1,95 (0,22)
		Chinoise	1,95 (0,22)
		Latino-Américaine	1,87 (0,34)

Pour l'analyse inférentielle de la dimension *dynamisme-communication*, le même modèle linéaire mixte a été utilisé. Cette fois, une interaction triple a été observée entre *format*, *genre* et *groupe linguistique* ($p = 0,002$) ; elle a été décomposée pour tester les effets de ces trois facteurs en fixant les niveaux de chacun des effets afin d'interpréter les autres facteurs. Les résultats indiquent que l'effet du format est présent pour toutes les combinaisons de groupe ethnoculturel et de genre ($p < 0,001$), où les stimuli audiovisuels obtiennent un score plus élevé que les stimuli audio. Par ailleurs, l'effet du genre est significatif dans les stimuli audiovisuels chez les personnes anglo-saxonnes et perses, où les femmes ont reçu significativement plus de CP que les hommes ($p = 0,028$). Pour les stimuli audio, chez les personnes d'origine perse, la femme a reçu significativement plus de CP que l'homme ($p < 0,0001$) et, pour les voix d'origine chinoise, la femme a reçu significativement moins de CP que l'homme ($p = 0,028$). Finalement, l'effet du groupe ethnoculturel ne s'observe que dans les stimuli audio, mais autant pour les voix de femmes que pour les voix d'hommes. Cependant, selon le genre, l'effet du groupe ethnoculturel n'est pas le même. Les comparaisons appariées démontrent que, chez les femmes, la voix perse a obtenu plus de CP que toutes les autres femmes ($p < 0,0001$), et la voix de la locutrice latino-américaine plus de CP que la locutrice anglo-saxonne ($p < 0,001$) et que la locutrice chinoise ($p < 0,0001$). Cette même tendance s'observe également chez le locuteur latino-américain, qui s'est aussi vu attribuer plus de CP que l'anglophone ($p < 0,001$) et le sinophone ($p < 0,015$).

Résultats des facteurs extralinguistiques

En réponse à notre deuxième question de recherche, à savoir si les CP attribuées diffèrent en fonction des facteurs extralinguistiques (covariables) associés au profil des répondantes, l'âge des répondants a un effet significatif sur la dimension solidarité ($p = 0,01$) et sur la dimension statut ($p = 0,001$). Étant donné le nombre limité de répondantes dans chaque groupe, il était impossible d'effectuer des analyses inférentielles supplémentaires, mais des tendances, à partir des moyennes, peuvent être relevées.

Tout d'abord, les deux groupes d'âge présentent la même tendance déjà décrite précédemment : ils attribuent plus de CP aux stimuli audiovisuels qu'aux stimuli audio, que ce soit pour les voix féminines ou masculines, et ce, dans tous les groupes ethnoculturels. De plus, comme noté précédemment, lors de l'évaluation des stimuli audio par les deux groupes, les voix féminines ont reçu plus de CP liés à la solidarité et au statut que les voix masculines, à l'exception de la voix de la femme sinophone, qui a obtenu significativement moins de CP sur ces deux dimensions comparativement aux autres voix, qu'elles soient masculines ou féminines. Malgré une tendance à hiérarchiser de la même manière, on note que les répondantes âgées de 30 ans et plus ont attribué significativement moins de CP que les adultes émergents. En effet, à titre d'exemple, les adultes émergents ont attribué au stimulus audio de la locutrice chinoise, une moyenne 2,7/5 CP associées à la solidarité, et 0,9/3 CP au statut, tandis que les adultes âgés de plus de 30 ans n'ont accordé qu'une moyenne de 0,77 et 0,33 respectivement et à cette voix. Cet écart s'observe pour l'ensemble des stimuli évalués.

Par ailleurs, on observe un effet du score de croyances à l'égard de l'immigration sur la dimension *dynamisme-communication* ($p = 0,046$). En effet, les participantes qui ont rapporté percevoir de manière favorable la présence grandissante de personnes issues de l'immigration dans la ville de Québec ont attribué significativement plus de CP aux différents stimuli que celles qui étaient d'avis contraire. On note chez les deux groupes les mêmes tendances de groupe : elles attribuent davantage de CP liées à dynamisme-communication aux stimuli audiovisuels qu'aux stimuli audio, tant pour les voix de femmes que d'hommes, et pour l'ensemble des groupes ethnoculturels.

Cependant, pour ce qui est des stimuli audio, on n'observe pas entièrement les mêmes tendances chez les deux groupes. Alors que les répondantes ayant des croyances favorables à l'égard de l'immigration ont attribué davantage de CP aux voix de femmes, et particulièrement à la locutrice perse (1,67/2) et à la locutrice latino-américaine (1,12/2), l'origine ethnoculturelle et le genre des voix semblent avoir exercé une influence moins grande chez les répondantes ayant montré des croyances moins favorables à l'égard de l'immigration. En effet, seule la femme perse se démarque de manière positive sur la dimension *dynamisme-communication* (moyenne 1,21/2) alors que toutes les autres voix se voient attribuer, en moyenne, entre 0,16 et 0,63 CP sur cette dimension.

Discussion des résultats

Dans cette section, nous discuterons des observations les plus saillantes qui se dégagent des résultats, soit celles portant sur le format des stimuli, sur l'interaction genre-groupe linguistique et, finalement, sur les covariables.

Le format des stimuli

Le premier constat concerne le format des stimuli : pour les trois dimensions, les répondantes ont attribué plus de CP aux stimuli audiovisuels comparativement aux stimuli audio. Par ailleurs, aucune hiérarchisation n'a été observée dans l'évaluation des stimuli audiovisuels. Cette observation laisse croire que les répondantes entretiennent peu d'idées reçues, positives ou négatives, faisant intervenir l'apparence physique. Si tel avait été le cas, nous aurions observé un choix différent de CP dans le cas des stimuli audiovisuels représentant des minorités visibles par rapport à celui représentant la personne d'origine européenne. Ces résultats contrastent avec ceux de Hansen et al. (2018) qui avaient observé que les attentes, basées sur l'apparence physique, avaient influencé les attitudes de leurs répondants ; les locuteurs allemands L1 à l'apparence turque avaient été évalués plus positivement que les locuteurs allemands L1 à l'apparence allemande. Cependant, nos résultats, révélant l'absence de comportements évaluatifs différenciés en fonction de l'ethnicité perçue des locuteurs L1, pourraient suggérer que les mécanismes de la théorie de la violation des attentes ne s'appliquent pas de manière uniforme dans tous les contextes culturels et linguistiques. En effet, les études explorant les attentes des répondants dans un contexte québécois francophone, attentes basées sur un curriculum vitae (Lindberg et Trofimovich, 2023) ou sur l'apparence physique (Beaulieu et al., 2022), révélaient généralement peu d'effet sur l'évaluation des stimuli.

Toutefois, l'étude de Lindberg et Trofimovich (2023) a tout de même mis en évidence que la perception de l'altérité pouvait influencer l'évaluation de l'employabilité pour des locuteurs L2 violant les attentes des répondants dans le cas d'emplois peu prestigieux nécessitant de bonnes compétences en communication. Nos résultats ainsi que ceux de Beaulieu et al. (2022) ne reflètent pas cette tendance. Cette différence pourrait s'expliquer par le fait que, dans notre étude, l'évaluation était centrée sur un emploi prestigieux dans la fonction publique, un contexte où la diversité et l'inclusion peuvent être valorisées (Opore-Addo, 2024). Cela a pu inciter les répondantes à évaluer les stimuli de manière plus objective, en étant moins influencées par des stéréotypes ou des attentes préconçues basées sur l'apparence physique, contrairement aux répondants de l'étude de Lindberg et Trofimovich (2023). Par ailleurs, dans notre étude, nos répondantes évaluaient des voix L1, ce qui peut avoir éliminé des biais potentiels liés à l'accent perçu dans l'étude de Lindberg et Trofimovich (2023). Au contraire, tel que l'avancent Beaulieu et al. (2022), il est envisageable que, lors de l'évaluation des stimuli combinant une photo d'un membre d'une communauté ciblée à un enregistrement d'un locuteur L1, les répondants aient accordé une moins grande importance à la photo et qu'elles aient basé leur sélection de CP sur l'accent québécois auquel elles auraient attribué plus de CP comparativement aux autres accents. Cette tendance générale à mieux évaluer la variété L1 comparativement à des variétés L2 (p.ex., Bradac et al., 2001) et, plus récemment, pour les Québécois francophones à évaluer de manière positive leur propre français s'explique par l'importance de la variété locale pour l'identité collective de la communauté (Chalier, 2018 ; Pustka et al. 2019 ; Šebková et al., 2020). Finalement, on ne peut cependant pas exclure que les répondants aient voulu se conformer à ce qui est socialement désirable et aient tenté d'éviter tout jugement discriminatoire (voir An, 2015), d'autant plus que les questions d'immigration, de discrimination et de racisme, qui font actuellement la une des journaux, ont certainement sensibilisé la population à ces enjeux.

Interaction genre-groupe ethnoculturel dans le format audio

Tout d’abord, nous avons vu que le genre de la voix a peu d’effet sur le jugement des répondantes, sauf pour la dimension *dynamisme-communication*. La relative homogénéité de nos résultats en fonction du genre dans les dimensions *solidarité* et *statut* peut surprendre, étant donné que de nombreuses études ont révélé des différences dans le comportement langagier et les habitudes conversationnelles en fonction du genre (Coates, 2015 ; Eckert, 2018 ; Kendall & Tannen, 2015) qui créent des attentes et façonnent les représentations. De plus, dans Beaulieu et al. (2022) les voix d’hommes avaient été jugées plus sévèrement que les voix de femmes. En revanche, les chercheurs ont également souligné l’importance de considérer cette catégorie sociale en interaction avec d’autres phénomènes sociaux (Eckert, 2018 : 94). Ainsi, il se dégage de nos analyses une interaction entre genre et groupe linguistique qui peut s’expliquer par le fait que les identités de genre vécues et perçues dépendent du contexte socioculturel, dans la mesure où leur rôle et leur statut social ainsi que leur perception ne sont pas les mêmes dans toutes les cultures.

On peut penser que des représentations sur nos groupes linguistiques en fonction du genre n’ont pas encore pu se forger, étant donné la récente présence de nouveaux arrivants dans les milieux de travail de la région de Québec. L’interaction genre-groupe linguistique mériterait d’être explorée davantage, notamment pour comprendre pourquoi les hommes et les femmes ont été évalués différemment sur la dimension *dynamisme-communication*, et particulièrement chez les répondantes ayant des croyances positives à l’égard de l’immigration.

En ce qui concerne l’origine de l’accent, certaines différences entre les groupes ethnoculturels émergent plus régulièrement que d’autres. Moins de CP ont été attribuées aux voix d’origine chinoises, et l’inverse s’observe pour les perses et les latino-américains. Ces résultats vont dans le même sens que ceux de Beaulieu et al. (2022) seule étude ayant, à notre connaissance, exploré les attitudes des Québécois francophones à l’égard de ces groupes particuliers. Les auteurs expliquent ces différences comme étant un reflet des relations intergroupes et des stéréotypes qui circulent dans la société (Ladegaard, 1998). Ceci est particulièrement vrai pour les personnes d’origine chinoise, qui font depuis longtemps partie du paysage ethnoculturel du Québec (Mc Andrew & Audet, 2016). Rappelons que notre collecte de données a eu lieu au début de la pandémie, au moment où tous les yeux étaient tournés vers la Chine. À la suite des discours haineux de Donald Trump et des conflits politiques avec le gouvernement chinois, l’animosité et les crimes envers les Asiatiques ont considérablement augmenté non seulement aux États-Unis (Croucher et al., 2020 ; Tessler et al., 2020), mais également au Québec⁴. Cela dit, Lu et al. (2024) soulignent que le racisme envers les Asiatiques⁵ n’est pas né avec la pandémie, mais remonte au 19^e siècle, où diverses lois ont restreint les droits et libertés de cette communauté. Ce contexte sociétal problématique a sans doute influencé l’évaluation négative des sinophones dans notre étude.

Les relations intergroupes sont également partiellement susceptibles d’expliquer une certaine préférence pour les Latino-Américains, depuis longtemps bien présents au Québec. En effet, les stéréotypes circulant dans la société québécoise qui visent ce groupe sont relativement positifs (Armony, 2017, p. 13). En raison d’une certaine affinité culturelle due à une latinité partagée (Armony, 2002), ce groupe minoritaire est moins touché que d’autres par « des attitudes ouvertement xénophobes » ou par des « gestes exprimant de la réprobation sociale » (Armony, 2020, p. 347). Cette image plutôt positive s’accompagnerait néanmoins de certains préjugés : « l’archétype “latino”

est défini comme chaleureux (sympathique, approachable, séduisant), mais incompetent » (Armony, 2020, p. 347). Cela ne se reflète toutefois pas dans nos résultats, ce qui peut s'expliquer par notre méthodologie mesurant un comportement d'évaluation contextualisé qui va au-delà de l'expression d'une opinion, mais aussi seulement d'un sous-groupe de la population québécoise.

L'histoire des relations intergroupes avec la communauté perse est beaucoup plus récente. Bien que des représentations négatives circulent sur les personnes originaires du Moyen-Orient (Wilkins-Laflamme, 2018), celles-ci ne concernent pas spécifiquement la communauté perse. On pourrait donc penser qu'en l'absence de représentations sur ce groupe spécifique, les répondants se sont montrés enclins à leur attribuer davantage de CP. Cependant, les résultats d'un test mené en parallèle à Beaulieu et al. (2022) dans lequel des répondants devaient déterminer l'origine des voix des stimuli audio décrits dans la section 3.1, nous incitent à proposer une deuxième piste d'interprétation. Les résultats révèlent qu'il n'y a pas de consensus quant à l'origine des locuteurs perses, au contraire des trois autres groupes qui ont été facilement identifiés. Comme l'avance Ryan (1983), on pourrait penser que le processus évaluatif était différent pour les groupes dont l'origine a été reconnue. Une fois que les groupes sont étiquetés, les attributions se font selon les stéréotypes associés à ce groupe (Bigler & Liben, 2006), mais en l'absence d'identification, l'évaluation se fait sur la base de la réaction face à l'individu bien précis. Comme toutes les voix évaluées représentaient des discours préalablement jugés fluides et compréhensibles, les répondants n'ont pas eu à fournir un effort cognitif important pour comprendre les locuteurs perses. Cette facilité perçue se serait alors traduite par une volonté d'attribuer davantage de CP sur les trois dimensions (voir White et Li, 1991).

Les facteurs extralinguistiques (covariables)

Tout comme la méta-analyse de Fuertes et al. (2012) l'avait démontré, deux covariables semblent avoir exercé une influence sur nos répondants : l'âge et les croyances quant à la contribution des nouveaux arrivants à la société québécoise.

Le choix d'un plus grand nombre de CP relevant de la *solidarité* et du *statut* par les adultes émergents peut s'expliquer par les propriétés des deux groupes d'âge étudiés. Selon Arnett (2014), la caractéristique la plus distinctive d'un adulte émergent est l'exploration de différentes façons de vivre pour découvrir sa propre identité et ses attentes par rapport à la vie. Ceci implique un réseau social large, mais pas nécessairement dense, ainsi que de la mobilité sociale et géographique (Bigham, 2012). Il en résulte une plus grande exposition à la variation linguistique (Bigham, 2012) et une absence de contraintes normatives, puisqu'elles découlent d'un rôle social clairement circonscrit telles que typique pour l'âge adulte (Arnett, 2014). C'est également une période d'instabilité et « d'entre-deux » (p. 13-14). Si l'ancrage géographique, social et identitaire des adultes émergents est plutôt flou, il n'est pas surprenant qu'ils affichent une certaine ouverture à autrui comme le révèle le choix de plus de CP comparativement aux adultes. En revanche, c'est parmi ces derniers qu'on trouve les locuteurs considérés comme détenteurs de la norme linguistique (Downes, 1984; Thibault, 1997). Il est donc tout à fait cohérent qu'ils réagissent plus sévèrement à tout écart perçu par rapport à cette dernière, ce qui se traduit, dans le contexte de l'employabilité, par l'attribution de moins de CP aux voix entendues. Il serait cependant prématuré de faire l'hypothèse que nos observations quant au comportement des deux groupes d'âge laissent présager un changement des attitudes par rapport aux accents L2 dans la société, puisque rien ne nous permet de savoir si les attitudes actuelles des

adultes émergents résistent aux pressions normatives de l'âge adulte. D'autres études seront nécessaires pour explorer dans quelle mesure leur propre intégration stable dans le marché du travail affecte leurs attentes par rapport aux potentiels employés.

Par ailleurs, les répondants qui considèrent que les nouveaux arrivants représentent un apport positif à la société québécoise ont conféré plus de CP liées à la dimension *dynamisme-communication* que ceux qui ne partageaient pas cette croyance. Une observation semblable a été faite en contexte australien par Fraser et Kelly (2012), qui avaient remarqué que les répondants qui ne considéraient pas l'immigration comme une menace pour la société rapportaient moins de problèmes à comprendre la parole de locuteurs L2, une mesure d'efficacité communicative perçue s'apparentant à notre dimension *dynamisme-communication*. En effet, il appert que les opinions quant à la compétence dans la L2 (Reid et al., 2019 ; White & Li, 1991) et l'expressivité de la voix (Wible et Hui, 1985)⁶ semblent généralement associées à des idées reçues sur la volonté de la personne à s'intégrer dans la société d'accueil et sur les efforts déployés pour apprendre la L2. Dans l'étude de Reid et al. (2019), les répondants qui croyaient que les locuteurs L2 avaient fait un effort pour apprendre leur langue ont rapporté moins de problèmes à comprendre les mêmes enregistrements que les répondants qui croyaient l'inverse. Ainsi, on peut penser que les répondants de notre étude qui voient l'immigration d'un bon œil étaient prédisposés à réagir positivement à la performance orale de locuteurs du français L2, ce qui s'est manifesté en une plus grande attribution de CP liées à la communication comparativement aux répondants ayant des opinions moins favorables par rapport à l'immigration.

Conclusion

Les résultats de notre étude représentent une photographie des relations intergroupes, en contexte d'employabilité, à un moment bien précis de l'histoire de la grande région de Québec. Il s'agit d'une période pendant laquelle un nombre important d'immigrants économiques sont venus combler une pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs (Néron, 2018), contribuant ainsi à l'essor économique (Genois Gagnon, 2018) et à la diversification du paysage ethnoculturel de la ville (Bourque, 2018). Cependant, la collecte de données a été effectuée à un moment où des représentations sur des groupes racisés ont circulé de manière concentrée dans les médias (début de la pandémie COVID-19). On peut penser que l'ensemble de ces facteurs contextuels ont influencé les réactions des répondantes aux stimuli présentés. Tandis que les répondantes n'ont pas toujours accordé un traitement différencié aux hommes et aux femmes, des différences entre les réactions aux quatre groupes ethnoculturels ont émergé. Dans certains cas, la présence récente de nouveaux arrivants dans les milieux de travail de la région de Québec est susceptible d'expliquer que certaines représentations collectives ne semblent pas encore forgées.

Comme toute étude, la nôtre comprend également des limites. Pour dresser un portrait plus complet et nuancé de la place des différents groupes linguistiques au sein du marché du travail, il sera essentiel de mener une étude ultérieure qui prend en compte, dans les deux types de stimuli, tant des voix de locuteurs de différentes variétés de français québécois L1 que des locuteurs L2 présentant divers degrés d'accent L2. Une telle variété de stimuli a cependant comme conséquence de rallonger la durée du test, ce qui peut entraîner la fatigue, voire l'abandon des répondants. Par ailleurs, ayant démontré la validité de notre outil, il serait pertinent de l'utiliser auprès de répondants qui assument une fonction de « point d'entrée » dans différents milieux professionnels,

comme les gestionnaires en ressources humaines, car nos répondantes n'avaient pas d'expérience avec la présélection de candidats dans la vie réelle.

Nos résultats font apparaître clairement le poids des représentations stéréotypées. En effet, les répondants n'ont pas attribué le même capital symbolique aux stimuli audio, représentant quatre groupes composés de locuteurs L2 en voie de compléter le niveau terminal de formation linguistique, et qui, selon le Gouvernement du Québec (2011), auraient désormais les compétences linguistiques requises pour se greffer à une communauté de pratique professionnelle. Ces résultats suggèrent un effet de l'appartenance ethnolinguistique sur l'intégration professionnelle des immigrants. Il convient donc de continuer de documenter les dynamiques intergroupes dans cette ville qui voit son paysage ethnoculturel se diversifier, en menant notamment des études de terrain dans des milieux de travail ciblés pour mieux comprendre comment se vivent et se négocient les échanges entre néo-Québécois et Québécois (voir la proposition Planchenault et Poljak, 2021). En parallèle, il importerait également que les employeurs de la Capitale-Nationale soient formés pour reconnaître et atténuer les possibles biais minant les processus de recrutement et d'évaluation (voir notamment Derous et al., 2021) ou qu'ils soient familiarisés avec des pratiques encourageant une évaluation plus objective des candidats (p.ex., *blind recruiting/interviewing*; évaluations basées sur des compétences spécifiques, voir Vivek, 2022). Ceci permettrait d'intervenir afin d'éviter des clivages et des tensions actuellement observées dans des milieux traditionnellement homogènes dans d'autres pays qui ont accueilli rapidement un nombre important de nouveaux arrivants (Andersson et al., 2019).

Notes :

¹ Un emploi prestigieux requiert des études universitaires et donne souvent lieu à un salaire relativement élevé (voir Hosoda et Stone-Romero, 2010).

² La définition de l'accent ne fait pas l'unanimité. Dans notre étude, nous proposons une définition intégrative inspirée de Gasquet-Cyrus (2010; 2012) et de Derwing and Munro (2009), c.à.d., la perception de l'étrangeté d'un discours chez un groupe d'auditeurs lambda provoquée par un ensemble de phénomènes relevant de la prosodie et de la variation sociophonétique et l'inscrivant dans « une relation d'altérité (identitaire, sociale) potentiellement conflictuelle » (Gasquet-Cyrus, 2010, p. 185).

³ Arnett (2014) précise que cette étape n'est pas vécue de la même façon par tous et qu'elle varie ainsi selon une multitude de facteurs. La catégorie d'adultes émergents permet de généraliser cette étape de vie plus instable où les individus sont particulièrement ouverts aux nouvelles expériences menant à la découverte de soi et des autres

⁴ <https://ici.radio-canada.ca/tele/tout-le-monde-en-parle/site/segments/entrevue/349906/racisme-asiatique-cathy-wong-montreal-rebecca-ng-metro> et <https://www.tvanouvelles.ca/2021/04/18/un-restaurant-vise-par-des-propos-anti-asiatiques>

⁵ Selon Bauman (2013, p.12), les gens ne font pas nécessairement la différence entre les peuples asiatiques; on parle d'une « imagined monolithic 'Asian' way of speaking ».

⁶ Rappelons que ces caractéristiques sont couvertes par notre dimension *dynamisme-communication*.

Références

- An, B. P. (2015). The role of social desirability bias and racial/ethnic composition on the relation between education and attitude toward immigration restrictionism. *The Social Science Journal*, 52(4), 459-467. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.005>
- Andersson, R., Musterd, S., & Galster, G. (2019). Port-of-entry neighborhood and its effects on the economic success of refugees in Sweden. *International Migration Review*, 53(3), 671-705. <https://doi.org/10.1177/0197918318781785>
- Armony, V. (2002). Des Latins du Nord ? L'identité culturelle québécoise dans le contexte panaméricain. *Recherches sociographiques*, 43(1), 19-48. <https://doi.org/10.7202/009445ar>
- Armony, V. (2017, novembre 30). *Les Québécoises et Québécois d'origine latino-américaine : une population bienvenue mais reléguée ?* Coalition pour l'intégration latino-québécoise. http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/valoriser-diversite/memoires/015_MEM_CILQ.pdf
- Armony, V. (2020). Quand toutes les voix ne sont pas pareilles : le défi particulier que posent les consultations sur le racisme et la discrimination systémique. *Éthique publique. Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale*, 22(1). <https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.5162>
- Arnett, J. J. (2014). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199929382.001.0001>
- Ball, P., & Giles, H. (1982). Speech style and employment selection: The matched-guise technique. In G.M. Breakwell, H. Foot, & R. Gilmour (Eds). *Social psychology* (pp. 101-122): Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-349-16794-4_6
- Bauman, C. (2013). Social evaluation of Asian accented English. *University of Pennsylvania Working Papers in Linguistics*, 19(2), 11-20.
- Bauvois, C. (1997). Locuteur masqué. In M.— L. Moreau (Ed.), *Sociolinguistique. Les concepts de base* (p. 202-203). Sprimont.
- Beaulieu, S., Reinke, K., Šebková, A., & French, L. M. (2022). I hear you, I see you, I know who you are: Attitudes towards ethnolinguistically marked French Lx speech in a traditionally homogeneous city. *Journal of Second Language Pronunciation*, 8(2), 279-303. <https://doi.org/10.1075/jslp.21033.bea>
- Bigham, D. S. (2012). Emerging adulthood in sociolinguistics. *Language and Linguistics Compass*, 6(8), 533-544. <https://doi.org/10.1002/lnc3.350>
- Bigler, R. S., & Liben, L. S. (2006). A developmental intergroup theory of social stereotypes and prejudice. *Advances in child development and behavior*, 34, 39-89. [https://doi.org/10.1016/S0065-2407\(06\)80004-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2407(06)80004-2)
- Blair, L. (2005). *The Anglos: the hidden face of Québec City* (Vol. 2). Éditions Sylvain Harvey.
- Bloch, A., & Hirsch, S. (2017). “Second generation” refugees and multilingualism: identity, race and language transmission. *Ethnic and Racial Studies*, 40(14), 2444-2462. <https://doi.org/10.1080/01419870.2016.1252461>
- Bourque, F. (2018). *Portrait statistique des immigrants de Québec*. Le Soleil. <https://www.lesoleil.com/chroniques/francois-bourque/portrait-statistique-des-immigrants-de-quebec-1d03725cbb3a226815e18e7e65fd8a9b>

- Burgoon, J. K., & Burgoon, M. (2001). Expectancy theories. In W. P. Robinson, & H. Giles (Eds.), *The new handbook of language and social psychology* (pp. 79–102). John Wiley & Sons.
- Bradac, J. J., Cargile, A. C., & Hallett, J. S. (2001). Language attitudes: Retrospect, conspect, and prospect. In: P. Robinson, & H. Giles (Eds.), *The new handbook of language and social psychology* (Vol. 3, pp. 137-155). John Wiley & Sons.
- Cargile, A. C. (2000). Evaluations of employment suitability: Does accent always matter? *Journal of Employment Counseling*, 37(3), 165-177.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2000.tb00483.x>
- Cargile, A. C., & Bradac, J. J. (2001). Attitudes toward language: A review of speaker-evaluation research and a general process model. *Communication Yearbook*, 25, 361-396. <https://doi.org/10.4324/9781410605948>
- Chalier, M. (2018). Quelle norme de prononciation au Québec ? Attitudes, représentations et perceptions. *Langage et société*, 163(1), 121–144.
<https://doi.org/10.3917/ls.163.0121>
- Coates, J. (2015). *Women, men and language: A sociolinguistic account of gender differences in language*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315645612>
- Croucher, S. M., Nguyen, T., & Rahmani, D. (2020). Prejudice toward Asian Americans in the COVID-19 pandemic: The effects of social media use in the United States. *Frontiers in Communication*, 5, 39. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2020.00039>
- Derous, E., Nguyen, H. H. D., & Ryan, A. M. (2021). Reducing ethnic discrimination in resume-screening: A test of two training interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 225-239.
<https://doi.org/10.4324/9781003463863>
- Derwing, T., & Munro, M. J. (2009). Putting accent in its place: Rethinking obstacles to communication. *Language Teaching*, 42(4), 476-490.
<https://doi.org/10.1017/S026144480800551X>
- Dioh, M. L. et Racine, M. (2017). Insertion professionnelle des immigrants qualifiés en technologies de l’information à Québec : À l’encontre des mythes, témoignages d’immigrants. *Relations industrielles*, 72(4), 763-784.
<https://doi.org/10.7202/1043175ar>
- Dioh, M. L., Guilbert, L. et Racine, M. (2020). L’immigrant actif : étude du parcours de vie comme cadre d’analyse pour une compréhension globale du projet migratoire. *Alterstice*, 9(1), 39-50. <https://doi.org/10.7202/1075249ar>
- Downes, W. (1984). *Language and Society*. Fontana Paperbacks.
- Dragojevic, M., & Goatley-Soan, S. (2020). Americans’ attitudes toward foreign accents: Evaluative hierarchies and underlying processes. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 43(2), 167–181.
<https://doi.org/10.1080/01434632.2020.1735402>
- Eckert, P. (2018). *Meaning and linguistic variation: The third wave in sociolinguistics*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316403242>
- Emploi Québec (2020). Portrait de l’emploi du marché du travail : Québec et les environs. Consulté le 28 novembre 2023,
<https://www.emploiQuebec.gouv.qc.ca/regions/capitale-nationale/portrait-de-emploi-et-du-marche-du-travail/>
- Fraser, C., & Kelly, B. F. (2012). Listening between the lines: Social assumptions around foreign accents. *Australian Review of Applied Linguistics*, 35(1), 74-93.
<https://doi.org/10.1075/ara1.35.1.04fra>
- Fuertes, J. N., Gottdiener, W. H., Martin, H., Gilbert, T. C. et Giles, H. (2012). A meta-analysis of the effects of speakers' accents on interpersonal evaluations.

- European Journal of Social Psychology*, 42(1), 120-133.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.862>
- Gallois, C., & Callan, V. J. (1981). Personality impressions elicited by accented English speech. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 12(3), 347-359.
<https://doi.org/10.1177/0022022181123006>
- Garrett, P. (2010). *Attitudes to language*. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511844713>
- Gasquet-Cyrus, M. (2010). L'accent : concept (socio) linguistique ou catégorie de sens commun ? Dans H. Boyer (Dir.), *Pour une épistémologie de la sociolinguistique* (p. 179-189). Lambert-Lucas.
- Gasquet-Cyrus, M. (2012). La discrimination à l'accent en France : idéologies, discours et pratiques. Dans Trimaille C. et Eloy J.— M.(Dirs.) *Idéologies linguistiques et discriminations*. Carnets d'Atelier de Sociolinguistique, 6, 227-245.
- Genois Gagnon, J.-M. (2018, 7 septembre 2018). Taux de chômage : Québec reprend sa couronne. Le Soleil. Repéré à <https://www.lesoleil.com/affaires/taux-de-chomage-quebec-reprend-sa-couronne-7c762db184dd0916c04885702cf55e9f?page=1&q=taux%20de%20ch%C3%B4mage&size=50&sort=score>
- Giles, H., & Billings, A. (2004). Language attitudes. In A. Davies, & E. Elder (Eds.), *Handbook of applied linguistics* (pp. 187–209). Blackwell.
<https://doi.org/10.1002/9780470757000>
- Giles, H., Wilson, P., & Conway, A. (1981). Accent and lexical diversity as determinants of impression formation and perceived employment suitability. *Language Sciences*, 3(1), 91-103. [https://doi.org/10.1016/S0388-0001\(81\)80015-0](https://doi.org/10.1016/S0388-0001(81)80015-0)
- Gouvernement du Québec. (2011). *Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes*. Repéré à <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/langue-francaise/Echelle-niveaux-competences.pdf>
- Hansen, K., Rakić, T., & Steffens, M. C. (2018). Foreign-looking native-accented people: More competent when first seen rather than heard. *Social Psychological and Personality Science*, 9(8), 1001-1009.
<https://doi.org/10.1177/1948550617732389>
- Hoe, B. S. (1985). Chinese community and cultural traditions in Quebec City. *Ethnologies*, 7(1-2), 95-110. <https://doi.org/10.7202/1081324ar>
- Hosoda, M., & Stone-Romero, E. (2010). The effects of foreign accents on employment-related decisions. *Journal of Managerial Psychology*, 25(2), 113–132. <https://doi.org/10.1108/02683941011019339>
- Hosoda, M., Nguyen, L. T., & Stone-Romero, E. F. (2012). The effect of Hispanic accents on employment decisions. *Journal of Managerial Psychology*, 27(4), 347–364. <https://doi.org/10.1108/02683941211220162>
- ISQ (2023). Caractéristiques du marché du travail, données annuelles, régions métropolitaines de recensement et ensemble du Québec, 2011-2024. https://statistique.quebec.ca/fr/document/population-active-emploi-et-chomage-regions-administratives-rmr-et-quebec/tableau/caracteristiques-marche-travail-donnees-annuelles-regions-metropolitaines-recensement#tri_es=8
- ISQ (2024). *Fiches démographiques. Les régions administratives du Québec en 2023*. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/fiches-demographiques-regions-administratives-quebec-2023.pdf>

- Jasmin, F. (2022). *Genre, racisation et immigration : vers une compréhension de l'intégration professionnelle des immigrantes noires et mères à Québec* (Mémoire de maîtrise, Université Laval).
- Kalin, R., & Rayko, D. S. (1978). Discrimination in evaluative judgments against foreign-accented job candidates. *Psychological Reports*, 43(3), 1203-1209. <https://doi.org/10.2466/pr0.1978.43.3f.1203>
- Kang, O., & Rubin, D. L. (2009). Reverse linguistic stereotyping: Measuring the effect of listener expectations on speech evaluation. *Journal of Language and Social Psychology*, 28(4), 441-456. <https://doi.org/10.1177/0261927X09341950>
- Kendall, S., & Tannen, D. (2015). Discourse and gender. In D. Tannen, H. Hamilton, & D. Schiffrin (Eds.), *The handbook of discourse analysis*, (2nd ed., pp. 639-660). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118584194>
- Ladegaard, H. J. (1998). National stereotypes and language attitudes: The perception of British, American and Australian language and culture in Denmark. *Language & Communication*, 18(4), 251-274. [https://doi.org/10.1016/S0271-5309\(98\)00008-1](https://doi.org/10.1016/S0271-5309(98)00008-1)
- Langlois, S. (2007). Sociologie de la ville de Québec. *Les Cahiers des dix*, 61, 193-213. <https://doi.org/10.7202/039157ar>
- Lambert, W. E., Hodgson, R. C., Gardner, R. C., & Fillenbaum, S. (1960). Evaluational reactions to spoken languages. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 60(1), 44. <https://doi.org/10.1037/h0044430>
- Laur, E. (2008, 9-12 juillet). *Le statut a-t-il un genre ? La perception du français et de l'anglais à Montréal en 1960 et en 2004* [Document présenté]. Congrès Mondial de Linguistique Française, Paris, France.
- Lindberg, R., & Trofimovich, P. (2023). When accent does not match expectations: A dynamic perspective of L2 speaker evaluations in a French interview context. *Canadian Journal of Applied Linguistics*, 26(2), 1-31. <https://doi.org/10.37213/cjal.2023.33052>
- Lindemann, S. (2003). Koreans, Chinese or Indians? Attitudes and ideologies about non-native English speakers in the United States. *Journal of Sociolinguistics*, 7(3), 348-364. <https://doi.org/10.1111/1467-9481.00228>
- Lu, Y., Kaushal, N., Huang, X., Gaddis, S. M., & Schachter, A. (2024). Examining attitudes toward Asians throughout the COVID-19 pandemic with repeated cross-sectional survey experiments. *Sociological Science*, 11, 777-788. <https://doi.org/10.15195/v11.a28>
- Mc Andrew, M. et Audet, G. (2016). La diversité ethnoculturelle et les rapports ethniques au Québec : le contexte historique et social. Dans M. Potvin, M.O. Magnan, J. Larochelle-Audet (Dir.), *La diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique en éducation : théories et pratiques* (p. 2-19). Fides Éducation.
- Meyer, J. (2011). Accents et discriminations : entre variation linguistique et marqueurs identitaires. *Cahiers internationaux de sociolinguistique*, 1(1), 33-51. <https://doi.org/10.3917/cisl.1101.0033>
- Nelson Jr, L. R., Signorella, M. L., & Botti, K. G. (2016). Accent, gender, and perceived competence. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 38(2), 166-185. <https://doi.org/10.1177/0739986316632319>
- Néron, J.-F. (2018, 2 octobre 2018). *Immigration et pénurie de main d'oeuvre : Labeaume a un plan précis*. Le Soleil. Repéré à <https://www.lesoleil.com/actualite/la-capitale/immigration-et-penurie-de-main-duvre-labeaume-a-un-plan-precis->

- [91e814b2ba739af19dd024a64cb964a4?q=p%C3%A9nurie%20de%20main%20d%27oeuvre%20%2B%20immigration](https://doi.org/10.1111/ijsw.12619)
- Opere-Addo, J. (2024). Representation of visible minorities in Canada's public service: Slow but significant progression. *International Journal of Social Welfare*, 33(2), 546-563. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12619>
- Planchenault, G., & Poljak, L. (2021). *The pragmatics of accents*. John Benjamins. <https://doi.org/10.1075/pbns.327>
- Podberesky, R., Deluty, R. H., & Feldstein, S. (1990). Evaluations of Spanish-and Oriental-accented English speakers. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 18(1), 53– 63. <https://doi.org/10.2224/sbp.1990.18.1.53>
- Purkiss, S. L. S., Perrewé, P. L., Gillespie, T. L., Mayes, B. T., & Ferris, G. R. (2006). Implicit sources of bias in employment interview judgments and decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 101(2), 152-167. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.06.005>
- Pustka, E., Bellonie, J. D., Chalier, M. et Jansen, L. (2019). C'est toujours l'autre qui a un accent : le prestige méconnu des accents du Sud, des Antilles et du Québec. *Glottopol*, 31(1), 27-52.
- Ramos, V. H. (1988). Les immigrants latino-américains de la ville de Québec : insertion sociale et bricolage de leur identité ethnique. [Mémoire de maîtrise, Université Laval].
- Reid, K. T., Trofimovich, P., & O'Brien, M. G. (2019). Social attitudes and speech ratings: Effects of positive and negative bias on multiage listeners' judgements of second language speech. *Studies in Second Language Acquisition*, 41(2), 419-442. <https://doi.org/10.1017/S0272263118000244>
- Røyneland, U., & Jensen, B. U. (2020). Dialect acquisition and migration in Norway—questions of authenticity, belonging and legitimacy. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 46(4). <https://doi.org/10.1080/01434632.2020.1722679>
- Rubin, D. L. (1992). Nonlanguage factors affecting undergraduates' judgments of nonnative English-speaking teaching assistants. *Research in Higher education*, 33, 511-531. <https://doi.org/10.1007/BF00973770>
- Ryan, E. B. (1983). Social psychological mechanisms underlying native speaker evaluations of non-native speech. *Studies in Second Language Acquisition*, 5(2), 148-159. <https://doi.org/10.1017/S0272263100004824>
- Saito, K. et Shintani, N. (2016). Do native speakers of North American and Singapore English differentially perceive comprehensibility in second language speech? *Tesol Quarterly*, 50(2) 421-446. <https://doi.org/10.1002/tesq.234>
- Šebková, A., Reinke, K. et Beaulieu, S. (2020). À la rencontre des voix francophones dans la ville de Québec : Les attitudes des Québécois à l'égard de diverses variétés de français. *SHS Web of Conferences*, 78. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207802002>
- Spence, J. L., Hornsey, M. J., Stephenson, E. M., & Imuta, K. (2024). Is your accent right for the job? A meta-analysis on accent bias in hiring decisions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 50(3), 371-386. <https://doi.org/10.1177/01461672221130595>
- Teló, C., Trofimovich, P., & Grantham O'Brien, M. (2022). Disentangling professional competence and foreign accent. *Journal of Second Language Pronunciation*, 8,(3), 413-443. <https://doi.org/10.1075/jslp.22013.tel>

- Tessler, H., Choi, M., & Kao, G. (2020). The anxiety of being Asian American: Hate crimes and negative biases during the COVID-19 pandemic. *American Journal of Criminal Justice*, 45(4), 636-646. <https://doi.org/10.1007/s12103-020-09541-5>
- Thibault, P. (1997). Âge. Dans M.— L. Moreau (Dir.), *Sociolinguistique*. Concepts de base (p. 20-26). Mardaga.
- Timming, A. R. (2017). The effect of foreign accent on employability: A study of the aural dimensions of aesthetic labour in customer-facing and non-customer-facing jobs. *Work, Employment and Society*, 31(3), 409-428. <https://doi.org/10.1177/0950017016630260>
- Vivek, R. (2022). Is blind recruitment an effective recruitment method? *International Journal of Applied Research in Business and Management*, 3(3), 56-72. <https://doi.org/10.51137/ijarbm.2022.3.3.4>
- White, M. J., & Li, Y. (1991). Second-language fluency and person perception in China and the United States. *Journal of Language and Social Psychology*, 10(2), 99-113. <https://doi.org/10.1177/0261927X91102002>
- Wible, D. S., & Hui, C. H. (1985). Perceived language proficiency and person perception. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 16(2), 206-222. <https://doi.org/10.1177/0022002185016002005>
- Wingate, T. G., & Bourdage, J. S. (2019). Liar at first sight? Early impressions and interviewer judgments, attributions, and false perceptions of faking. *Journal of Personnel Psychology*, 18(4), 177. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000232>
- Wilkins-Laflamme, S. (2018). Islamophobia in Canada: Measuring the realities of negative attitudes toward Muslims and religious discrimination. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 55(1), 86-110. <https://doi.org/10.1111/cars.12180>
- Yssaad, L. et Fields, A. (2018). *Les immigrants sur le marché du travail canadien : Tendances récentes entre 2006 et 2017*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-fra.htm#moreinfo>