

# LE COLORISME DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

1/2

LE COLORISME EST UN TERME INTRODUIT EN 1982  
PAR ALICE WALKER, UNE ÉCRIVAINNE  
AFRO-DESCENDANTE <sup>1</sup>, POÉTESSE ET FÉMINISTE.

Le colorisme réfère à la différence de traitement que les individus vivent en fonction de leur couleur de peau au sein de la même ethnie.


En effet, dans plusieurs sociétés, plus une personne a la peau claire, plus on lui accorde de la valeur.

Une personne à la peau claire est considérée comme étant fiable et attirante.<sup>2</sup>

D'ailleurs, Les femmes sont les plus touchées par ce phénomène.<sup>3</sup>

Cette façon de penser est un héritage de la colonisation européenne à travers le monde, où en fonction de la couleur de peau d'un-e esclave, le prix de l'acquisition augmentait.

Plus la peau d'un-e esclave était foncée, plus on les pensait fortes et adéquates pour travailler dans les champs.<sup>4</sup>



En Amérique du Nord, la criminalité est souvent associée à la couleur de peau des individus ; plus la peau est noire, plus la personne est considérée comme pouvant être dangereuse.<sup>5</sup>



Les personnes ayant la peau la plus foncée sont donc souvent exposées à de la discrimination.<sup>6</sup>

Selon la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, la couleur de la peau fait partie des motifs de discrimination condamnables.

Les personnes ayant la peau plus claire ont plus de chance d'être engagées lors d'un entretien d'embauche et d'obtenir des promotions que les personnes ayant la peau foncée.<sup>7</sup>

Au travail, les femmes à la peau plus foncée sont plus susceptibles de vivre du racisme que celles ayant la peau plus claire.<sup>8</sup>

<sup>1</sup> <https://www.britannica.com/biography/Alice-Walker>

<sup>2</sup> Burton, L. M., Bonilla-Silva, E., Ray, V., Buckelew, R., & Hordge Freeman, E. (2010). Critical race theories, colorism, and the decade's research on families of color. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 440-459.

<sup>3</sup> <https://journals.library.wustl.edu/globalstudies/article/id/365/>

<sup>4</sup> <file:///C:/Users/Marie-Sandra/Downloads/Colorisme%20e%20discrimination%20AD.pdf>

<sup>5</sup> <https://www.learningforjustice.org/magazine/fall-2015/whats-colorism>

<sup>6</sup> <https://www.learningforjustice.org/magazine/fall-2015/whats-colorism>

<sup>7</sup> <https://hbr.org/2023/04/how-colorism-affects-women-at-work>

<sup>8</sup> <https://www.catalyst.org/reports/antiracism-workplace-leadership>

# LE COLORISME DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

2/2

## QUE FAIRE FACE AU COLORISME AU TRAVAIL ?



S'informer sur les différents impacts du colorisme d'un point de vue organisationnel et humain.

Déconstruire ses propres biais inconscients.

Devenir proactif-ve et adopter une posture anti-coloriste et anti-raciste et surtout, mettre en place des pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion.<sup>9</sup>

Une haute direction diversifiée promeut la diversité et renforce le sentiment d'inclusion des employé-es.<sup>10</sup>

Créer un lieu de travail sécuritaire afin que tout le monde puisse discuter de certains enjeux qui sont parfois inconfortables à aborder, mais nécessaires.<sup>11</sup>

Imputer les personnes faisant des remarques ou qui ont des comportements racistes, coloristes et/ou discriminatoires<sup>12</sup>.

### Bibliographie

- Britannica, Alice Walker, <https://www.britannica.com/biography/Alice-Walker>
- Burton, L. M., Bonilla-Silva, E., Ray, V., Buckelew, R., & Hordge Freeman, E. (2010). Critical race theories, colorism, and the decade's research on families of color. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 440-459.
- Norwood, K. (2015) If You is White You is Alright, Story About Colorism in America, Washington University Global Studies Law Review <https://journals.library.wustl.edu/globalstudies/article/id/365/>
- Knight, D (2015), What's colorism, Learning for justice <https://www.learningforjustice.org/magazine/fall-2015/whats-colorism>
- Tulshyan, R (2023), How Colorism Affect Women At Work, Harvard Business Review <https://hbr.org/2023/04/how-colorism-affects-women-at-work>
- Erskine, S., Brassel, S., & Robotham, K. (2023). Exposé of women's workplace experiences challenges antiracist leaders to step up. Catalyst. <https://www.catalyst.org/reports/antiracism-workplace-leadership>
- Novacek, G, Yousif, N, Dartnell, A, Farsky, M, Bansal, S, May, G, and Zborowski, A (2023) Inclusion Isn't Just Nice, Its Necessary, Boston Consulting Group <https://www.bcg.com/publications/2023/how-to-improve-inclusion-in-the-workplace>

<sup>9</sup> <https://www.catalyst.org/reports/antiracism-workplace-leadership>

<sup>10</sup> <https://www.bcg.com/publications/2023/how-to-improve-inclusion-in-the-workplace>

<sup>11</sup> <https://www.bcg.com/publications/2023/how-to-improve-inclusion-in-the-workplace>

<sup>12</sup> <https://www.catalyst.org/reports/antiracism-workplace-leadership>



Ça fait pas partie d'la job!

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec

Projet financé par



Ministère de la Justice Canada

Ministère de la Justice Canada