



**RÉSEAU  
du NORD**

Soutien à l'immigration  
FRANCOPHONE

RAPPORT DE RECHERCHE

# ÉTAT DES LIEUX DE LA DISCRIMINATION À SUDBURY



## PERCEPTION ET EXPÉRIENCE DES IMMIGRANTS FRANCOPHONES NOIRS



**Étude réalisée par : Réseau de soutien à l'immigration  
francophone du Nord de l'Ontario (RSIFNO)**

Analyse et rédaction : Ines Bouguerra (Ph.D.)

Agente de développement socio-économique

Octobre 2022

Financé par :

Funded by:



Immigration, Réfugiés  
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees  
and Citizenship Canada

## Remerciement

Le Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario souhaite remercier :

- le ministère Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada d'avoir financé cette étude,
- le groupe de travail composé par le Contact interculturel francophone de Sudbury et les associations suivantes : l'Association Chemin de la lumière, l'Association des étudiants africains-caribéens de l'Université Laurentienne, l'Association des Ivoiriennes et Ivoiriens du Grand Sudbury, la Communauté congolaise de Sudbury, la Communauté tchadienne de Sudbury et les Ressources Haïtienne de Sudbury, de la collaboration pour le recrutement des participants à cette étude,
- les participants à cette étude, du temps alloué à cette étude et de la confiance qu'ils ont nous ont accordée et
- Rachid Bagaoui, Professeur titulaire à l'Université Laurentienne, de sa lecture du rapport et de ses précieux commentaires.

## Table des matières

<b>Remerciement.....</b>	<b>1</b>
<b>Faits saillants .....</b>	<b>3</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>6</b>
<b>Chapitre 1 : devis de recherche .....</b>	<b>9</b>
<b>1. Collecte de données quantitatives .....</b>	<b>10</b>
1.1. Analyse descriptive .....	11
<b>2. Collecte de données qualitatives .....</b>	<b>18</b>
<b>Chapitre 2 : analyse quantitative.....</b>	<b>23</b>
<b>1. Perception de la discrimination à Sudbury .....</b>	<b>23</b>
<b>2. Expérience de discrimination à Sudbury .....</b>	<b>28</b>
<b>3. Accompagnement des discriminés .....</b>	<b>36</b>
<b>4. Lutte contre la discrimination à Sudbury.....</b>	<b>37</b>
<b>5. Sentiment d'inclusion des immigrants à Sudbury .....</b>	<b>38</b>
<b>Chapitre 3 : analyse qualitative .....</b>	<b>50</b>
<b>1. Mise en contexte : établissement à Sudbury .....</b>	<b>50</b>
<b>2. Intégration sociocommunautaire.....</b>	<b>52</b>
<b>3. Le rapport à la langue anglaise : de l'insécurité linguistique à l'instrumentalité linguistique.....</b>	<b>61</b>
<b>4. Désenchantement du secteur économique : de l'intégration à l'inclusion .....</b>	<b>63</b>
<b>5. Déqualification professionnelle.....</b>	<b>69</b>
<b>Conclusion .....</b>	<b>72</b>
<b>Les recommandations .....</b>	<b>74</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>79</b>
<b>Annexe A : plans opérationnels régional et local 2022-2023 .....</b>	<b>85</b>
<b>Annexe B : lignes directrices financées par IRCC .....</b>	<b>93</b>
<b>Annexe C : glossaire.....</b>	<b>95</b>

## Faits saillants

- La perception de la discrimination et son expérience varient selon l'âge, le sexe, le nombre d'années de résidence à Sudbury, le statut d'immigrant et les connaissances linguistiques des participants.
- Selon le nombre de réponses collectées relatives à la perception de la discrimination à Sudbury, les participants seraient discriminés en moyenne dans trois secteurs. Cependant, il appert une déficience au niveau de la prise en charge des personnes discriminées.
- Dans certains secteurs, il existe un écart entre la perception et l'expérience de la discrimination à Sudbury.
- Plus que la moitié des participants se sentent inclus dans la communauté francophone locale. Selon les compétences linguistiques, le taux d'inclusion des immigrants bilingues dans la communauté accueillante est plus important.
- Bien que l'accueil des nouveaux arrivants soit considéré comme l'étape initiale du parcours d'intégration, il semble qu'il ne donne pas lieu à un sentiment d'inclusion dans la communauté francophone locale.
- Plusieurs participants se sentent peu inclus dans la communauté anglophone. Les immigrants vivent une insécurité linguistique. La non-maîtrise de la langue anglaise entrave leur intégration dans ladite communauté et occasionne une glottophobie.
- Les participants déplorent la fausse promotion de l'identité linguistique canadienne et affirment l'asymétrie du bilinguisme.

- Le sentiment d'inclusion des participants dans la communauté francophone locale diminue au cours de la première dizaine d'années de résidence à Sudbury.
- À partir d'une quinzaine d'années à Sudbury, les participants semblent s'accommoder à la réalité linguistique et se sentent plus inclus dans la communauté anglophone.
- Selon cette étude, l'intégration des immigrants est un processus bilatéral, c'est-à-dire il requiert des efforts de la part des deux communautés francophones locale et immigrante.
- Les migrations interprovinciale et intraprovinciale démontrent que ni la maîtrise de la langue française ni les qualifications professionnelles n'ont mis les immigrants sur la voie du marché de travail francophone canadien.
- La migration à Sudbury est un choix rationnel. Et le rapport des immigrants francophones à la ville est instrumental.
- Une distanciation culturelle de la communauté ethnique est nécessaire pour se rapprocher de la culture de la communauté locale. Le manque d'interaction entre les communautés francophones conduit, d'une part, à la genèse de préjugés et, d'autre part, à la perpétuation de stéréotypes.
- Le protectionnisme culturel et identitaire risque, d'une part, d'entraver le développement du sentiment d'appartenance des immigrants à la francophonie ontarienne. D'autre part, il conduit à la dissémination et à la division de la francophonie.
- Le profil démographique de la francophonie à Sudbury et la récence du phénomène de l'immigration francophone déterminent le degré de la cohésion sociale.

- L'intégration économique n'implique pas l'inclusion professionnelle. Les participants ont mis l'accent sur le phénomène du népotisme dans le secteur de l'enseignement et ont déclaré être sujets à une triple minorisation.
- La déqualification est récurrente chez les participants. Cette situation se manifeste par le retour aux études et/ou une réorientation du domaine des études. Celle-ci conduit, principalement, à la reconversion professionnelle des immigrants.
- Les qualifications intellectuelles et professionnelles des immigrants ne semblent pas favoriser leur intégration économique. Il y a un écart entre le discours politique – qui portent sur l'immigration des travailleurs hautement qualifiés et expérimentés – et la réalité vécue.

## Introduction

Au Canada, le paysage de l'immigration commence à se métamorphoser. Selon statistique Canada, nous enregistrons une hausse d'immigrants provenant de pays non européens. 13,4 % des immigrants, arrivés au Canada, en 2016, étaient nés en Afrique, ce qui fait de cet espace géographique le deuxième continent en importance d'immigration. Le recensement de 2016 indique qu'un taux de 22,3 % de la population canadienne sont des minorités visibles. Cette population est en croissance continue et atteindra un taux compris entre 31,2 % et 35,9 % de la population canadienne, en 2036. Cette population est, principalement, constituée de Sud-Asiatiques, de Chinois et de Noirs. La population noire constitue le troisième groupe en importance, soit 15,6 % de l'ensemble de la population des minorités visibles<sup>1</sup>.

Partout au Canada, le gouvernement a entrepris l'initiative de faire des communautés francophones en situation minoritaire (CFSM), des communautés attractives et accueillantes des immigrants francophones. Une cible nationale de 4,4 % d'immigrants d'expression française à l'extérieur du Québec a été définie par le gouvernement fédéral. Cette action permet, d'une part, de maintenir la vitalité linguistique des communautés francophones en situation minoritaire, et d'autre part, de préserver les aspects clés de la société canadienne, à savoir, la dualité linguistique et la multiplicité culturelle.

Dans le Nord de l'Ontario et depuis 2020, la ville du Grand Sudbury fait partie des 14 communautés sélectionnées au Canada par l'initiative des communautés francophones accueillantes. Ce projet pilote œuvre pour une communauté inclusive qui, concrètement, assure une intégration aboutie et un établissement pérenne des nouveaux arrivants d'expression française

---

<sup>1</sup> Statistique Canada, Immigration et diversité ethnoculturelle : faits saillants du Recensement de 2016, 2017, p. 4.

dans la collectivité francophone et la société sudburoise. Une communauté francophone accueillante et inclusive devrait faire montre de cohésion sociale « pour permettre à différents groupes de personnes de bien s’entendre<sup>2</sup> ».

Selon la commission des droits de la personne, « [e]n Ontario, toute personne a droit à un traitement égal, sans harcèlement ni discrimination fondés sur la race, dans les domaines de la vie en société que sont l’emploi, les services, les biens et les installations, le logement, les contrats, ainsi que l’appartenance à un syndicat ou à une association professionnelle<sup>3</sup> ». La métamorphose ethnoculturelle doit être tenue en compte pour assurer l’intégration sociocommunautaire et économique et surtout la rétention des immigrants francophones dans les communautés en situation minoritaire.

L’objectif de cette étude est de consulter immigrants francophones noirs à Sudbury afin de déceler l’ampleur de la discrimination à laquelle ils sont confrontés. Les données présentées dans ce rapport permettraient, d’une part, une meilleure compréhension de son contingent et de ses diverses manifestations à Sudbury<sup>4</sup>. D’autre part, elles catalyseraient l’intérêt afin de poursuivre la lutte contre la discrimination. À la lumière de ce rapport, une consultation communautaire sera organisée à Sudbury. Cet événement fera la preuve de la reconnaissance, par la communauté, de la discrimination comme une réalité. Divers acteurs de la ville de Sudbury – des organismes communautaires et provinciales, des associations ethnoculturelles, Immigration, Réfugiés et

---

<sup>2</sup> Jon Bannister et Anthony O’Sullivan, « Civility, Community Cohesion and Antisocial Behavior: Policy and Social Harmony », *Journal of Social Policy*, vol. 42, n° 1, 2013, p. 96.

<sup>3</sup> Commission Ontarienne des droits de la personne, « Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale », 2005, p. 4 [Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-et-directives-sur-le-racisme-et-la-discrimination-raciale)

<sup>4</sup> Nous reconnaissons la complexité de la définition du concept de discrimination. Nous tenons à préciser que la présente étude porte sur la vision des immigrants francophones noirs de la discrimination, c’est-à-dire sur leurs perceptions et sur leurs expériences à Sudbury. (Danièle Lochak, « La notion de discrimination », *Confluences Méditerranée*, vol. 1, n° 48, 2004, p.13-23).



Citoyenneté Canada (IRCC), etc. – y seront invités pour examiner les diverses actions à entreprendre et identifier des pratiques prometteuses à adopter pour réagir à la discrimination.

## Chapitre 1 : devis de recherche

Le projet de recherche « Lutte contre la discrimination à Sudbury » a été entamé en février 2021 et s'est achevé en août 2021. Un groupe de travail a été créé afin de conduire cette enquête. Sept associations ethnoculturelles et estudiantines ont fait partie de ce projet. Dans une première étape, le Réseau du Nord a construit un questionnaire. Cet outil de collecte de données a été présenté au groupe de travail pour que nous nous assurions qu'il couvre les besoins des communautés racialisées établies à Sudbury. Dans un second temps, les associations ont administré le questionnaire aux membres de leurs communautés respectives. Après la clôture de cette étape, le Réseau du Nord a élaboré une grille d'entrevue. Les associations ethnoculturelles et estudiantines ont contribué au recrutement des participants aux entrevues.

Dans l'ensemble, la recherche s'est déroulée en deux temps. En premier temps, un questionnaire a été administré aux immigrants francophones noirs (recherche quantitative). En second temps, des entrevues individuelles ont été réalisées avec un certain nombre de la communauté noire établie à Sudbury (recherche qualitative). La démarche quantitative nous a permis de collecter des données sur les perceptions générales de la discrimination à Sudbury, de cerner le taux d'inclusion des immigrants noirs dans les communautés francophone et anglophone, d'appréhender l'expérience de discrimination (vécue ou dont l'immigrant en était témoin) et d'étudier leur variation selon les diverses variables. L'étude qualitative est venue compléter celle quantitative. Le repérage de récurrences, à partir des données textuelles récoltées<sup>5</sup>, a permis d'identifier certains facteurs qui alimentent la discrimination et qui en constituent le présage.

---

<sup>5</sup> La durée de l'ensemble des entrevues est de 40 heures et 51 minutes. Leur transcription a généré un corpus de données textuelles qui s'étale sur 302 pages.

## **1. Collecte de données quantitatives**

Cette première étape a consisté à donner un aperçu quantitatif quant à la réalité discriminatoire des immigrants issus de la minorité visible dans la ville de Sudbury. Les associations ethnoculturelles ont administré le questionnaire aux membres de leurs communautés. Les organismes communautaires à but non lucratif et les associations estudiantines l'ont, respectivement, communiqué à leurs clients et à leurs adhérents. Ce questionnaire a donc été élaboré afin de recueillir les perceptions des immigrants issus des communautés racialisées, notamment ceux qui ont été victimes de discrimination.

Les participants ont répondu à 69 questions réparties en six sections : questions sociodémographiques, perceptions générales de la discrimination dans la ville de Sudbury, perceptions intersectionnelles<sup>6</sup>, expériences d'inclusion dans les communautés locales francophone et anglophone, expériences de discrimination et stratégies de lutte contre la discrimination.

Afin d'avoir un aperçu sur la discrimination des immigrants issus de la minorité visible dans la ville de Sudbury, nous avons retenu 11 variables, à savoir : le sexe, l'âge, le statut d'immigrant, le statut relativement au travail ou à l'instruction, le type de poste, le secteur du poste, l'activité entrepreneuriale, le niveau d'instruction le plus élevé, le lieu d'obtention du diplôme, les connaissances linguistiques et le nombre d'années de résidence dans la ville du Grand Sudbury.

---

<sup>6</sup> Les études intersectionnelles prennent en considération au moins deux formes de discrimination qui se recoupent et dont la victime « peut faire simultanément l'objet, créant ainsi des obstacles ou des partis pris supplémentaires empêchant cette personne ou ce groupe d'être traité avec équité » [Ministère de l'Éducation de l'Ontario, Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario. Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, 2014, p. 98, [\[Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario – Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, 2014 \(ctfassets.net\)\]](#)].

## 1.1. Analyse descriptive

### 1.1.1. Répartition des participants selon le pays d'origine.

Après vérification des réponses collectées, les données ont été épurées. Nous avons fait abstraction de 34 réponses au questionnaire (les doublons ont été éliminés). Nous avons retenu 173 participations, en provenance de 17 communautés francophones immigrantes. Le tableau ci-dessous présente la distribution de notre population d'étude selon les pays d'origine.

**Tab.1.** Distribution des participants selon les pays

<b>Pays</b>	<b>Effectif</b>
Côte d'Ivoire	65
Congo	31
Haïti	20
Sénégal	11
Tchad	9
Burundi	7
Togo	6
Burkina Faso	6
Guinée	4
Bénin	4
Rwanda	3
Mauritanie	2
Madagascar	1
Djibouti	1
Mali	1
Cameroun	1
Kenya	1
<b>TOTAL</b>	<b>173</b>

### 1.1.2. Distribution des participants selon le sexe

Des 173 répondants au questionnaire, 52 % s'identifient comme femme, 48 % s'identifient comme homme.

**Tab.2.** Distribution des participants selon le sexe

Sexe	N	%
Femme	83	52
Homme	90	48
<b>TOTAL</b>	173	100

### 1.1.3. Distribution des participants selon l'âge

35 % de la population de cette étude ont 25 ans et moins. 49 % des répondants appartiennent à la catégorie d'âge entre 26 ans et 45 ans. Seulement 16 % des participants ont 46 ans et plus.

**Tab.3.** Distribution des participants selon l'âge

Âge (ans)	N	%
Moins de 25	61	35
[25-45]	84	49
46 et plus <sup>7</sup>	28	16
<b>TOTAL</b>	173	100

### 1.1.4. Distribution des participants selon le statut d'immigrant

Selon les réponses des participants au questionnaire, notre échantillon comprend des Résidents permanents (40%), des Résidents temporaires (34%), des Citoyens (24%) et des Réfugiés (2%).

---

<sup>7</sup> Un seul participant à l'étude a coché la catégorie de 64 ans et plus. Afin de faciliter le calcul, nous avons fusionné les deux catégories [45-64] et plus de 65 ans.

**Tab.4.** Distribution des participants selon le statut d'immigrant

<b>Statut d'immigrant</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Résidents Permanents</b>	69	40
<b>Résidents temporaires</b>	59	34
<b>Citoyens</b>	41	24
<b>Réfugiés</b>	4	2
<b>TOTAL</b>	173	100

1.1.5. Distribution des participants selon le niveau d'instruction le plus élevé et le lieu de son obtention

Les trois quarts des participants ont un niveau d'instruction postsecondaire : 42 % ont obtenu un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle, 16 % ont fait des études supérieures (maîtrise ou doctorat) et 17 % ont un diplôme collégial. Selon les données recueillies, 51% des répondants ont obtenu leur diplôme le plus élevé au Canada.

**Tab.5.** Distribution des participants selon le niveau d'instruction

<b>Niveau d'instruction le plus élevé</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Diplôme d'études universitaires de 1er cycle (baccalauréat)</b>	72	42
<b>Diplôme d'études secondaires</b>	43	25
<b>Diplôme d'études collégiales</b>	30	17
<b>Diplôme d'études universitaires de niveau supérieur (maîtrise/doctorat)</b>	28	16
<b>TOTAL</b>	173	100

**Tab.6.** Distribution des participants selon le lieu d'obtention du diplôme

<b>Lieu d'obtention du diplôme (le plus élevé)</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Au Canada</b>	89	51
<b>Ailleurs</b>	84	49
<b>TOTAL</b>	173	100

Comme le montre le tableau 7, les diplômes collégiaux sont davantage obtenus au Canada. Il n'y a pas de différence significative entre les lieux d'obtention de diplôme des immigrants ayant un niveau d'instruction universitaire de 1<sup>er</sup> cycle ou de cycle supérieur. Cela montre, dans un premier temps, que le Canada attire des compétences intellectuelles. Dans un second temps, il forme aussi des compétences.

**Tab.7.** Tableau croisé : niveau d’instruction le plus élevé \* lieu d’obtention du diplôme

			Diplôme d'études collégiales	Diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études universitaires (1 <sup>er</sup> cycle)	Diplôme d'études universitaires (2 <sup>e</sup> cycle)	Total
Diplôme obtenu au Canada	Non	N	3	34	34	13	84
		% au Canada	3,6%	40,5%	40,5%	15,5%	100.0%
	Oui	N	27	9	38	15	89
		% au Canada	30,3%	10,1%	42,7%	16,9%	100.0%
TOTAL		N	30	43	72	28	173
		% au Canada	17	25	42	16	100.0%

#### 1.1.6. Distribution des participants selon le nombre de résidence à Sudbury

48 % des répondants sont de nouveaux arrivants, c'est-à-dire qu'ils ont cinq ans et moins d'années de résidence à Sudbury. 40 % ont un nombre d'années de résidence à Sudbury compris entre 6 ans et 10 ans. Ceux qui ont plus de 11 ans constituent 10 % de la population étudiée.

**Tab.8.** Distribution des participants selon le nombre de résidence à Sudbury

Nbre d'années de résidence à Sudbury	N	%
Moins de 1 an	11	6
Entre 1 an et 5 ans	73	42
Entre 6 ans et 10 ans	70	40
Entre 11 ans et 15 ans	6	3
Entre 16 ans et 20 ans	7	4
Plus de 20 ans	6	3
TOTAL	173	100



#### 1.1.7. Distribution des participants selon les connaissances linguistiques

Sur le plan de la connaissance linguistique, presque la moitié de l'échantillon s'identifie comme des francophones avec des connaissances de base en anglais. Environ 42 % maîtrisent les deux langues.

**Tab.9.** Distribution des participants selon les connaissances linguistiques

Connaissances linguistiques	N	%
Francophone avec des connaissances de base en anglais	85	49
Bilingue (les deux langues officielles)	72	42
Francophone unilingue	16	9
<b>TOTAL</b>	173	100

#### 1.1.8. Distribution des participants selon le statut relativement au travail ou à l'instruction

La majorité des participants sont des travailleurs à plein temps (35%). 24 % sont des étudiants à plein temps. 23 % sont des étudiants à plein temps et qui travaillent à temps partiel.

**Tab.10.** Distribution des participants selon le statut relativement au travail ou à l’instruction

<b>Statut relativement au travail ou à l’instruction</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Travailleur à plein temps	61	35 %
Travailleur à temps partiel	20	12 %
Travailleur autonome	1	1 %
Étudiant à plein temps	41	24 %
Étudiant à temps partiel	3	2 %
Étudiant à plein temps Travailleur à temps partiel	40	23 %
Étudiant à temps partiel Travailleur à temps partiel	5	3 %
Étudiant à temps partiel Travailleur à plein temps	1	1 %
Sous pension	1	1 %
<b>TOTAL</b>	173	100

#### 1.1.9. Distribution des participants selon le secteur professionnel

54 % de l’échantillon ont répondu à la question qui porte sur le secteur professionnel. La plupart des répondants intègrent un emploi dans les secteurs de l’enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (32%) et de la vente et des services (30%). Pour ces catégories professionnelles, 73 % ont un emploi temporaire<sup>8</sup>. Il est à noter que 5 % des répondants font des activités entrepreneuriales<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> 37 % des participants ont répondu à la question qui porte sur le type du poste (temporaire ou permanent).

<sup>9</sup> 24 % des participants ont répondu à la question qui concerne les activités entrepreneuriales.

**Tab.11.** Distribution des participants selon le secteur professionnel

	<b>N</b>	<b>%</b>
Affaires, finance et administration	7	8
Arts, culture, sports et loisirs	2	2
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	30	32
Gestion	2	2
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	9	10
Santé	14	15
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	1	1
Vente et services	28	30
<b>TOTAL</b>	93	100

## **2. Collecte de données qualitatives**

Par l'entremise des associations ethnoculturelles, 30 immigrants, issus de la minorité visible et établis à Sudbury, ont participé à des entrevues semi-directives. Bien qu'une grille d'entrevue, composée de questions ouvertes, ait été, au préalable, formulée, d'autres questions ont ressorti des échanges effectués entre les interviewés et l'intervieweur et y ont été posées. Cela a, proprement, permis de collecter plus de données pour mieux comprendre la question de discrimination et d'appréhender d'autres questions concomitantes, comme celle de la promotion de l'immigration francophone à l'extérieur du Québec, d'accueil des immigrants, de leur intégration dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire, etc.

L'échantillon est composé de 19 immigrantes et 11 immigrants. La moyenne d'âge est de 36,3 ans<sup>10</sup>. Les participants sont issus de sept pays, à savoir : Côte d'ivoire, Haïti, Congo,

---

<sup>10</sup> Âge minimal = 21 ans et âge maximal = 52 ans.

Rwanda, Sénégal, Guinée et Bénin (voir tableau 12). Aléatoirement, la distribution des participants selon leurs connaissances linguistique est égale (voir tableau 13).

**Tab.12.** Distribution des participants selon le pays d'origine

<b>Pays d'origine</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Côte d'Ivoire	12	40
Haïti	6	20
Congo	7	23
Rwanda	2	7
Sénégal	1	3
Guinée	1	3
Bénin	1	3
<b>TOTAL</b>	30	100

**Tab.13.** Distribution des participants selon les connaissances linguistiques

<b>Connaissance linguistiques</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Francophones unilingues	10	33
Francophones avec des connaissances de base en anglais	10	33
Bilingues	10	33
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

La majorité des participants à l'étude qualitative ont obtenu la citoyenneté canadienne. 33 % sont des résidents permanents (voir tableau 14). Plus que la moitié des interviewés sont des travailleurs et sont, en même temps, inscrits à des institutions postsecondaires (voir tableau 15).

**Tab.14.** Distribution des participants selon le statut d'immigration

Statut d'immigration	N	%
Citoyens	13	43
Résidents permanents	10	33
Résidents temporaires	7	23
<b>TOTAL</b>	30	100

**Tab.15.** Distribution des participants selon le statut relativement à l'instruction et à l'emploi

Statut par rapport à l'instruction et l'emploi	N	%
Travailleurs et étudiants	16	53
Travailleurs	9	30
Étudiants	4	13
À la recherche d'emploi	1	3
<b>TOTAL</b>	30	100

La plupart des parties prenantes de cette étude ont obtenu un diplôme d'une institution post-secondaire. 40 % ont obtenu un diplôme d'études collégiales et 33 % ont un diplôme d'études

universitaire de premier cycle (voir tableau 16). Ces diplômes qui constituent le niveau d’instruction le plus élevé de 67 % de nos participants ont été obtenus dans une institution postsecondaire canadienne (voir tableau 17).

**Tab.16.** Distribution des participants selon le niveau d’instruction le plus élevé

Niveau d’instruction le plus élevé	N	%
Diplôme d’études secondaires	4	13
Diplôme d’études collégiales	12	40
Diplôme d’études universitaires de 1er cycle (baccalauréat)	10	33
Diplôme d’études universitaires de niveau supérieur (maîtrise/doctorat)	4	13
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Tab.17.** Distribution des participants selon le lieu d’obtention du diplôme le plus élevé

Lieu d’obtention du diplôme le plus élevé	N	%
Au Canada	20	67
À l’extérieur du Canada	10	33
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Il est à noter que la moyenne du nombre d’années de résidence des participants au Canada est de 9,23 ans. Cependant, la moyenne du nombre d’années de résidence à Sudbury est de 5,9 ans. Sudbury constitue la première ville d’accueil pour seulement 37% de la population de cette étude.

En effet, la majorité des participants ont résidé soit dans la province du Québec (Montréal, la ville de Québec ou Sherbrooke) ou dans des villes de la province de l'Ontario (Toronto, Welland ou Ottawa) avant de s'établir à Sudbury<sup>11</sup>. Les participants, pour qui le Québec était leur première destination, déclarent avoir obtenu le statut de résidence permanente à travers le système d'immigration québécois.

---

<sup>11</sup> La moyenne du nombre d'années de résidence des participants dans des villes de la province du Québec ou dans d'autres villes de la province d'Ontario est de 5,26 ans

## Chapitre 2 : analyse quantitative

### 1. Perception de la discrimination à Sudbury

*En fait la discrimination et le racisme, ce n'est pas quelque chose qui se dit tout haut. Moi, je dirais plutôt que c'est quelque chose qui se ressent. Voilà c'est quelque chose qui se ressent. Et puis, c'est difficile souvent d'expliquer [...] parce qu'ils le font de façon subtile, je le dirai comme ça, de façon subtile, mais vous sentez, vous sentez qu'on vous a refusé quelque chose ou que vous ne pouvez pas avoir quelque chose [...] malgré tous les efforts que vous prenez. (Résidente permanente, trois années de résidence à Sudbury)*

Bien que le degré de leur perception de la discrimination diffère, 80 % affirment son existence à Sudbury. Si 17 % de la population étudiée estiment que la discrimination comme étant très répandue à Sudbury, des taux presque égaux perçoivent la discrimination comme peu répandue (32 %) et répandue (31 %).

**Tab.18.** Perception générale de la discrimination à Sudbury

	N	%
Pas répandue	15	9
Peu répandue	56	32
Répandue	53	31
Très répandue	30	17
Je ne sais pas	19	11
<b>TOTAL</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

Dans ce qui suit, nous croiserons certaines variables sociodémographiques avec la perception générale de la discrimination à Sudbury. Dans un premier temps, cet exercice rendra possible l'observation de la variation de la perception de la discrimination selon le nombre d'années de résidence à Sudbury, le sexe, l'âge, le statut d'immigration et les connaissances linguistiques<sup>12</sup>. Dans un second temps, ce croisement nous permettra de déceler un écart potentiel entre la discrimination perçue et celle vécue.

<sup>12</sup> Cette variable renvoie à la connaissance des deux langues officielles, c'est-à-dire le français et l'anglais.



### 1.1. Perception de la discrimination selon le nombre d'années de résidence à Sudbury

Le degré de perception de la discrimination dépend du nombre d'années de résidence à Sudbury.

La discrimination est perçue par :

- 45 % des participants ayant moins d'une année de résidence à Sudbury.
- 77 % des participants ayant entre 1 ans et 5 ans de résidence à Sudbury.
- 93 % des participants ayant entre 6 ans et 10 ans de résidence à Sudbury.
- 83 % des participants ayant entre 11 ans et 15 ans de résidence à Sudbury.
- 57 % des participants ayant entre 16 ans et 20 ans de résidence à Sudbury.
- 66 % des participants ayant plus de 20 ans de résidence à Sudbury.

La majorité de participants de chacune de ces catégories perçoivent la discrimination comme peu répandue à Sudbury. Seul un taux élevé de participants ayant un nombre d'années de résidence entre 6 ans et 10 ans perçoivent la discrimination comme répandue (44 %).

Étant donné que 51% des participants à cette étude ont obtenu leur diplôme au Canada, cette période serait le moment de l'accès des immigrants au marché du travail et à d'autres domaines de la vie publique. La discrimination semblerait être plus perçue au fur et à mesure de l'intégration socioéconomique. En outre, cette dernière permettrait aux nouveaux arrivants une connaissance progressive de leurs droits et de leurs devoirs et, par conséquent de reconnaître les comportements discriminatoires.

Tout au début, quand on arrive ici, des fois, ça peut même être difficile de savoir qu'on s'est fait discriminer parce que on ne connaît pas le système. On ne connaît pas ses droits. Et ça fait que ça peut nous empêcher d'accéder à certains privilèges, juste parce que personne ne nous a dit et ça fait que on n'a pas accès à ces privilèges qui sont destinés pour tout le monde, mais parce qu'on ne le sait pas, parce que quelqu'un ne t'a pas donné toute l'information comme il faut. Tu passes à côté. Donc, moi, c'est surtout ce genre de discrimination que, j'ai fait face [...] ne pas avoir accès à certaines informations [...] connaître ses droits, savoir si j'ai le droit à ça. Si je le demande, on ne me le donne pas je peux faire. (**Citoyenne, sept ans de résidence à Sudbury**)

### 1.2. Perception de la discrimination selon le sexe

84 % des femmes ayant répondu au questionnaire estiment que la discrimination existe à Sudbury : 29 % perçoivent la discrimination comme peu répandue, 36 % des femmes estiment qu'elle est répandue et 19 % trouvent que la discrimination est très répandue à Sudbury.

77 % des hommes ayant répondu au questionnaire estiment que la discrimination existe à Sudbury : 36 % perçoivent la discrimination comme peu répandue, 26 % des hommes estiment qu'elle est répandue et 16 % trouvent que la discrimination est très répandue à Sudbury.

Les taux d'estimation de l'existence de la discrimination et le degré de sa perception varient selon le sexe. Pour les divers degrés (peu répandue ; répandue ; très répandue), le taux de réponses des femmes est plus élevé que celui des hommes. La discrimination semble donc « une expérience particulière due à la confluence des motifs en cause<sup>13</sup> ».

### 1.3. Perception de la discrimination selon l'âge

Selon les analyses statistiques, la discrimination, à Sudbury, est perçue par :

- 73 % des participants ayant moins 25 ans.
- 61% qui ont 46 ans et plus.
- 92 % de ceux qui ont un âge compris entre 25 ans et 45 ans.

Selon son degré de perception, la discrimination est :

- très répandue pour : 21 % de ceux qui ont entre 25 ans et 45 ans, 11 % ayant moins de 25 ans et 18 % de ceux ayant 46 ans et plus.

---

<sup>13</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, *Approche intersectionnelle de la discrimination. Pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondé sur des motifs multiples*, document de travail, 2001, p. 3.

- répandue pour : 36 % de ceux qui ont entre 25 ans et 45 ans, 31 % ayant moins de 25 ans et 14 % de ceux ayant 46 ans et plus.
- peu répandue pour : 35 % de ceux qui ont entre 25 ans et 45 ans, 31 % ayant moins de 25 ans et 29 % de ceux ayant 46 ans et plus.

#### 1.4. Perception de la discrimination selon le statut d'immigrant

La perception de la discrimination à Sudbury varie selon le statut d'immigrant. Elle est perçue par : 90 % des Résidents permanents, 75 % des résidents temporaires et 76 % des citoyens.

Selon les degrés de perception de nos participants, la discrimination est :

- très répandue pour : 19 % des résidents permanents, 12 % des résidents temporaires et 24 % des citoyens.
- répandue pour : 36 % des résidents permanents, 25 % des résidents temporaires et 29 % des citoyens.
- peu répandue pour : par 35 % des résidents permanents, 37 % des résidents temporaires et 22 % des citoyens.

Il est à noter que la plupart des résidents permanents ont un âge compris entre 25 ans et 45 ans (81%). En outre, 58 % des participants ayant ce statut d'immigration ont entre six années et dix années de résidence à Sudbury.

#### 1.5. Perception de la discrimination selon les connaissances linguistiques

La discrimination, à Sudbury, est perçue par :

- 84 % des participants francophones ayant des connaissances de base en anglais.
- 78 % des participants bilingues.

- 69 % des participants qui maîtrisent uniquement la langue française.

Selon les degrés de perception de nos participants, la discrimination est :

- très répandue pour : 16 % des francophones ayant des connaissances de base en anglais, 15 % des bilingues et 31 % des francophones unilingues.
- répandue pour : 33 % des francophones ayant des connaissances de base en anglais, 31 % des bilingues et 19 % des francophones unilingues.
- peu répandue pour : 35 % des francophones ayant des connaissances de base en anglais, 32 % des bilingues et 19 % des francophones unilingues.

Selon les statistiques, nous n'enregistrons pas de différence au niveau des trois catégories de perception de la discrimination entre les immigrants francophones ayant des connaissances de base en anglais et ceux qui se définissent comme bilingues. Cependant, nous constatons un écart entre les niveaux de perception de la discrimination pour les répondants unilingues. Un taux élevé de cette catégorie maîtrisant uniquement la langue française perçoit la discrimination comme étant très répandue. Il est à rappeler que 42 % des francophones qui ont des connaissances de base en anglais et 43 % des participants bilingues ont entre six années et dix années de résidence à Sudbury.

#### 1.6. Perception de la discrimination selon les secteurs professionnels

La discrimination contre les immigrants francophones issus de la minorité visible apparaît dans une multitude de domaines comme l'éducation, l'emploi, les soins de santé, etc. 68 % de la minorité racialisée étudiée estiment qu'il y a de la discrimination dans le secteur de l'employabilité. 38 % précisent qu'il y a une discrimination au niveau de l'accès aux postes décisionnels. La discrimination est aussi prononcée au niveau du logement (40%), de l'éducation (37%) et des soins

(30%). Selon le nombre de réponses collectées relatives à la perception de la discrimination à Sudbury, les immigrants seraient discriminés en moyenne dans 2,9 secteurs.

**Tab.19.** Perception générale de la discrimination à Sudbury selon les secteurs

Secteur dans lequel la minorité racisée estime percevoir de la discrimination	N	% <sup>14</sup>
Accès aux soins	52	30
Accès aux services publics	34	20
Accès aux services privés	24	14
Éducation	64	37
Emploi	117	68
Accès aux postes décisionnels	65	38
Justice	32	19
Accès au logement	69	40
Accès aux activités récréatives	19	11
Accès des organismes issues de la diversité aux financements	29	17
Je ne sais pas	1	1
Pas de réponse	27	16
<b>TOTAL</b>	<b>533</b>	

## 2. Expérience de discrimination à Sudbury

Plus que la moitié des participants à l'étude ont été victimes de discrimination. En effet, 57 % des répondants affirment avoir subi de la discrimination à Sudbury. Il est à rappeler que 17 % des répondants perçoivent la discrimination comme « très répandue » et qu'il n'y a pas de différence entre les degrés de perception de la discrimination comme « peu répandue » (32 %) et « répandue » (31 %).

<sup>14</sup> Pourcentage calculé par rapport au nombre total de l'échantillon (N=173).

**Tab.20.** Distribution des participants selon l'exposition à des actes discriminatoires à Sudbury

	N	%
Oui	99	57
Non	74	43
<b>TOTAL</b>	173	100

### 2.1. Expérience de discrimination selon le secteur

Selon les données récoltées, les actes discriminatoires semblent être plus vécus dans les secteurs de l'emploi (58 %) et de l'éducation (46 %). Selon les paliers d'éducation, la discrimination est plus vécue dans les institutions postsecondaires (38 %) et dans les écoles élémentaires (33 %). 19 % et 10 % ont été discriminés, respectivement, dans les écoles secondaires et les garderies.

28 % indiquent avoir subi de la discrimination dans le secteur du logement. 88 % de ces répondants l'ont vécue en tant que locataires.

La discrimination est, en outre, vécue dans les secteurs d'accès aux soins (24 %). Ces actes ont été plus rapportés au niveau des hôpitaux (36 %). 34 % et 30 % ont vécu de la discrimination, respectivement, dans les établissements communautaires et les cliniques.

Une comparaison entre les taux de discrimination vécue et celle perçue montre que,

- selon les secteurs, il y a un écart entre les perceptions générales de la discrimination à Sudbury et les expériences de discrimination rapportées par la population de notre étude. Dans la majorité des secteurs, la discrimination est plus perçue que vécue.
- la discrimination est plus vécue dans les secteurs d'éducation et d'accès aux services privés.

**Tab.21.** Discrimination vécue à Sudbury selon les secteurs

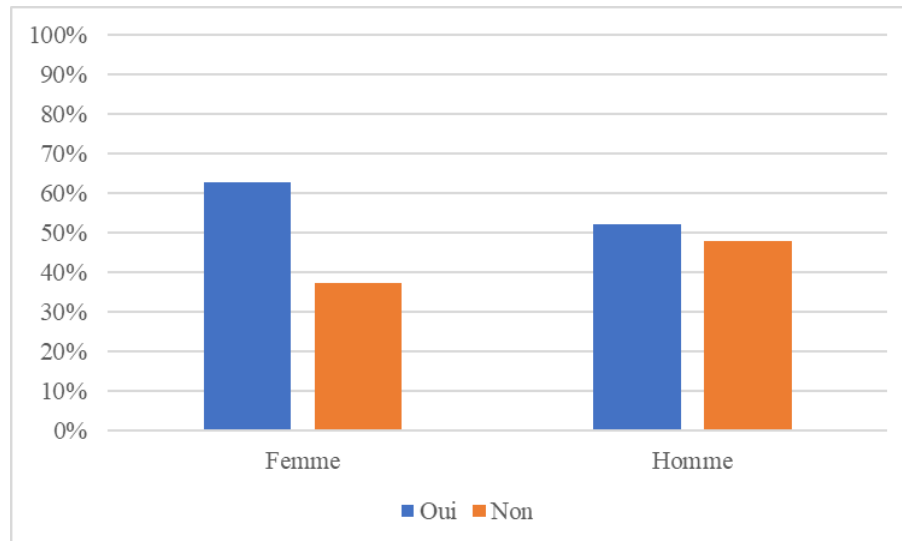
Secteur dans lequel la minorité racisée estime être discriminée	% vécue	% (perçue)
Accès aux soins	24	30
Accès aux services publics	21	20
Accès aux services privés	<b>19</b>	<b>14</b>
Éducation	<b>46</b>	<b>37</b>
Emploi	58	68
Accès aux postes décisionnels	18	38
Justice	9	19
Accès au logement	28	40
Accès aux activités récréatives	6	11
Accès des organismes issues de la diversité aux financements	12	17

## 2.2. Expérience de discrimination selon le genre

Plus que la moitié des femmes et des hommes ayant participé à l'étude déclarent avoir été victimes de discrimination à Sudbury. Toutefois, les femmes sont plus discriminées que les hommes (63 % pour les femmes et 52 % pour les hommes). Les résultats de l'expérience de discrimination selon genre corroborent ceux de la discrimination perçue. Bien que les deux aient perçu et vécu la discrimination à Sudbury, les femmes immigrantes issues des minorités visibles sont plus affectées par la discrimination que les immigrants issus des minorités visibles.

Lorsqu'on considère la variable du « statut relativement à l'emploi et l'instruction », nous constatons qu'un taux élevé des femmes (73 %) et des hommes (81 %) font partie du marché d'emploi, respectivement, en tant que travailleurs à plein temps (35 % ; 27 %), qu'étudiants plein temps et des travailleurs à temps partiel (45 % ; 30 %) ou que travailleurs à temps partiel (12 % ;

6 %). Il apparaît, également, que, dans le secteur des emplois atypiques<sup>15</sup>, les femmes de groupes racialisées sont plus discriminées que les hommes<sup>16</sup>.



**Fig.1.** Variation de l'exposition à des actes discriminatoires à Sudbury selon le sexe

### 2.3. Expérience de discrimination selon l'âge

À l'instar de celle perçue, la discrimination est plus vécue par les participants qui ont un âge compris entre 25 ans et 45 ans. 67 % des immigrants faisant partie de cette tranche d'âge déclarent avoir été discriminés. La moitié des immigrants ayant un 46 ans et plus ont été victimes de discrimination. 48 % de ceux qui ont moins de 25 ont, également, déclarent avoir subi des actes discriminatoires.

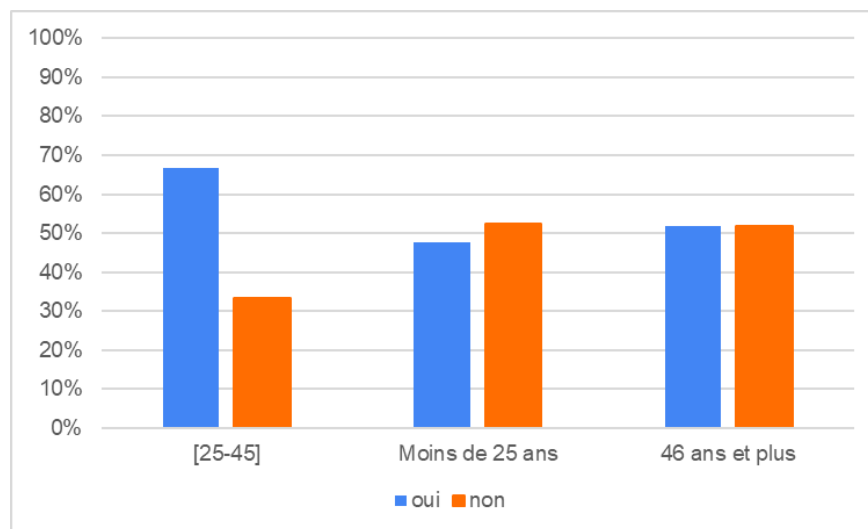
Le croisement des variables sociodémographiques (âge *versus* statut relativement au travail et aux études) montre que la plupart des participants âgés entre 25 ans et 45 ans sont des travailleurs à plein temps (45 %) ou des étudiants à plein temps et qui travaillent à temps partiel (24 %). Les

<sup>15</sup> Selon la typologie de Spalter-Roth et Hartmann (1998), les caractéristiques d'un travail atypique : un emploi durant toute l'année à temps partiel, un emploi durant une partie de l'année à plein temps ou à temps partiel. (Roberta. M. Spalter-Roth et Heidi Hartmann, « Gauging the Consequences for Gender Relations, Pay Equity, and the Public Purse », dans Kathleen Barker et Kathleen Christensen, (dir.), *Contingent Work*, Ithaca, ILR Press, 1988, 69-125.)

<sup>16</sup> 57 % des femmes de groupes minorés et racialisés travaillent à temps partiel.



trois quarts qui ont 46 ans et plus travaillent à plein temps. Plus que la moitié de ceux qui ont moins de 25 ans sont étudiants à plein temps (56%). Et 31 % de cette catégorie d'âge étudient à plein temps et travaillent à temps partiel. Ainsi, l'expérience des immigrants francophones issus de la minorité visible qui ont intégré le marché de travail confirme, visiblement, l'existence de la discrimination dans le secteur d'employabilité.

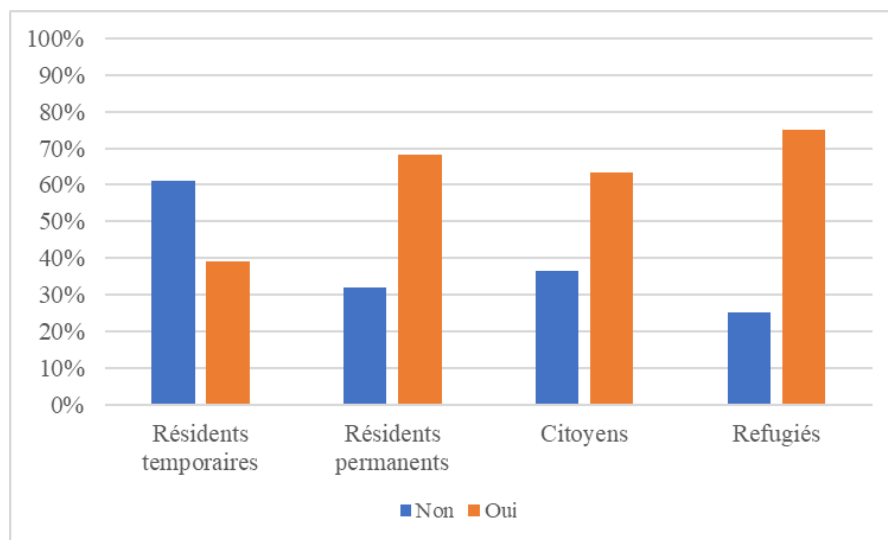


**Fig.2.** Variation de l'exposition à des actes discriminatoires à Sudbury selon l'âge

#### 2.4. Expérience de discrimination selon le statut d'immigrant

Des tendances similaires à celle perçue semblent être observées au niveau de la discrimination vécue. Les résidents permanents (68 %), les immigrants ayant la citoyenneté canadienne (63 %) et les immigrants qui ont le statut de réfugié (75%)<sup>17</sup> sont plus affectés par la discrimination.

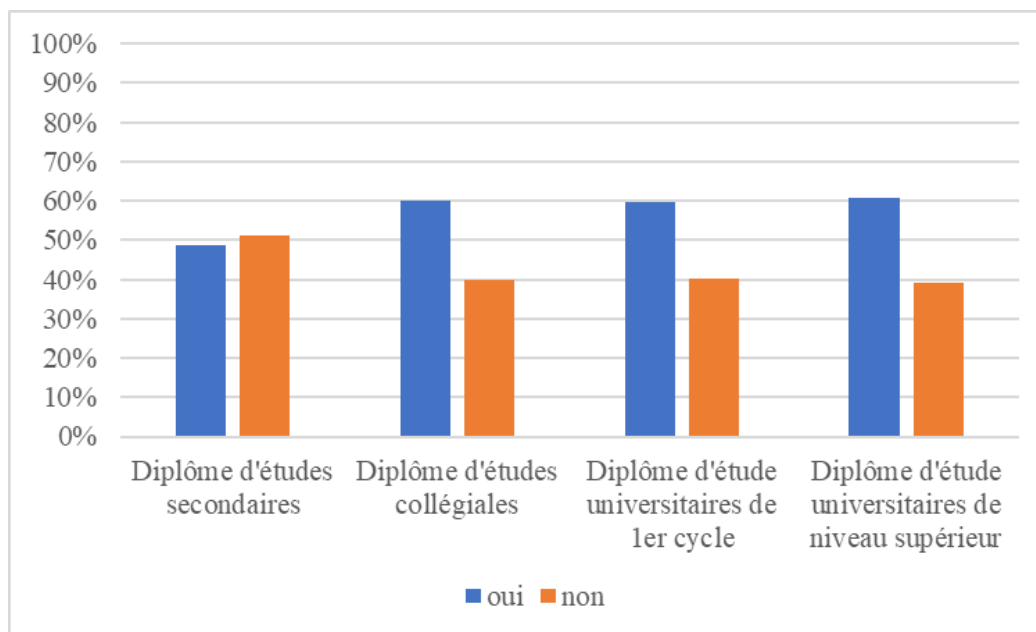
<sup>17</sup> Nous avons enregistré la participation de quatre immigrants ayant le statut de réfugié.



**Fig.3.** Variation de l'exposition à des actes discriminatoires à Sudbury selon le statut d'immigrant

#### 2.5. Expérience de discrimination selon le niveau d'instruction le plus élevé

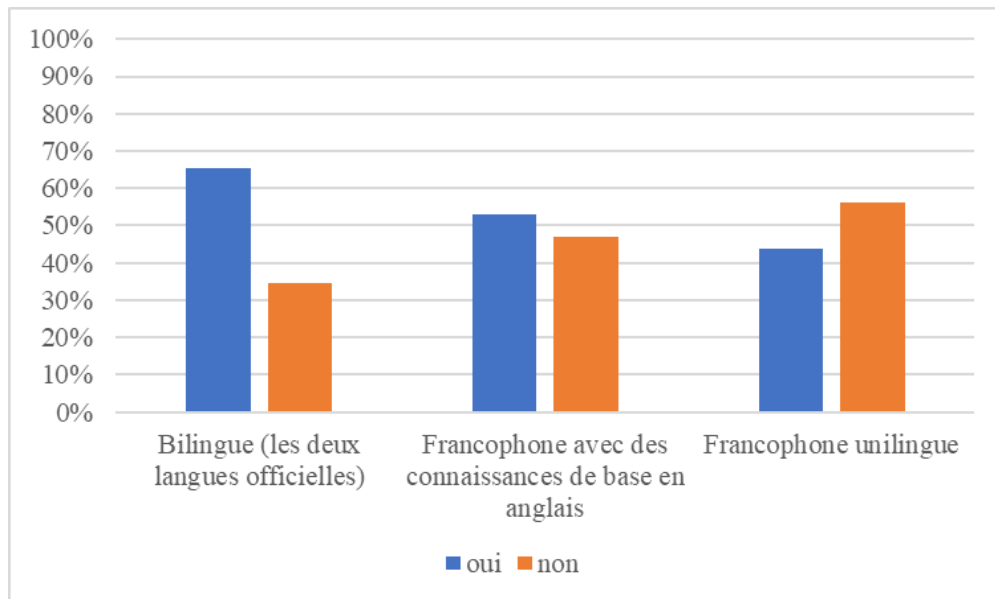
Les immigrants qui détiennent un diplôme d'études post-secondaires (79 %) ont vécu plus discrimination que ceux qui ont un diplôme d'études secondaires (21 %). Selon les données collectées, 61 % des immigrants ayant un niveau d'études supérieures ont vécu de la discrimination. 60 % des répondants ayant des diplômes collégiaux ou universitaires de premier cycle mentionnent l'avoir, également, subie. Il est à rappeler que plus la moitié des participants à cette étude ont obtenu leur diplôme au Canada. Visiblement, l'expérience de discrimination dépendrait moins du pays de l'obtention du diplôme d'études. Que leur niveau d'instruction le plus élevé soit atteint, ici, au Canada ou ailleurs, les participants à cette étude indiquent avoir subi de la discrimination.



**Fig.4.** Variation de l'exposition à des actes discriminatoires à Sudbury selon le niveau d'instruction le plus élevé

## 2.6. Expérience de discrimination selon les connaissances linguistiques

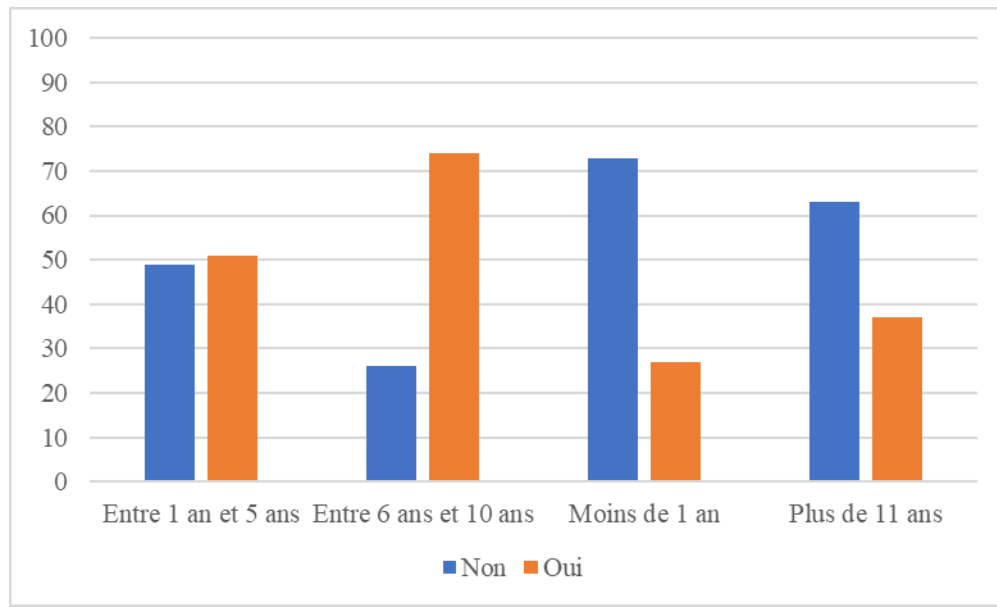
L'écart entre les immigrants ayant déclaré avoir subi de la discrimination (65%) et ceux ayant affirmé en être victimes (35 %) est plus notable dans la catégorie des bilingues. Plus d'immigrants qui se sont identifiés comme des francophones avec des connaissances de base en anglais ont vécu de la discrimination. Cependant, l'écart entre ceux l'ont vécue (53 %) et ceux qui ne l'ont pas subie (47 %) est faible. En ce qui a trait aux francophones unilingues, le taux de ceux qui en ont été victimes (44 %) est inférieur à ceux qui déclarent ne pas être discriminés à Sudbury (56 %). Cela montre que ni la maîtrise de la langue française ni celle des deux langues officielles du Canada ne prémunissent la communauté immigrante issue de la minorité visible de la discrimination dans un milieu francophone en situation minoritaire.



**Fig.5.** Variation de l'exposition à des actes discriminatoires à Sudbury selon les connaissances linguistiques

## 2.7. Expérience de discrimination selon le nombre d'années de résidence à Sudbury

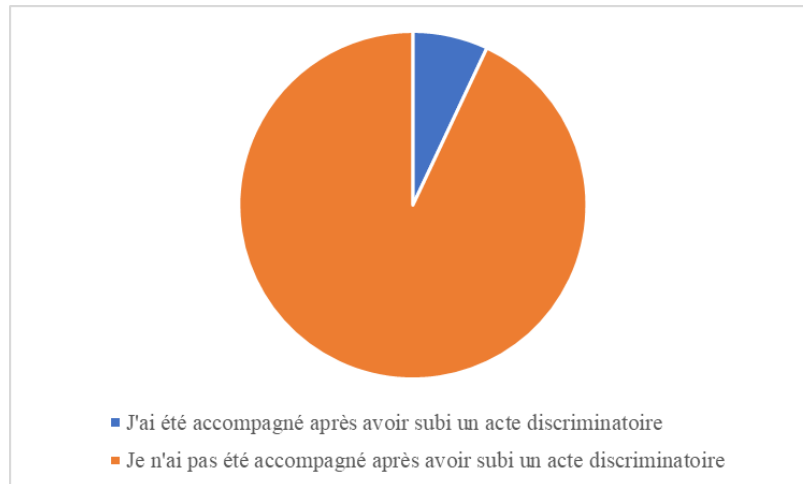
La discrimination contre les immigrants francophones issus des minorités visibles apparaît tout au long de leur cycle de vie. Son ampleur varie selon le nombre d'années de résidence à Sudbury. Elle semble moins prononcée pour les participants qui ont un nombre d'années à Sudbury inférieur à un an et ceux qui y ont plus 11 ans. Cependant, plus que la moitié des immigrants qui ont un nombre d'années de résidence entre une année et cinq années se sont heurtés à des actes discriminatoires (51 %). La discrimination est encore plus vécue par ceux qui ont entre 6 ans et 10 ans à Sudbury (74 %).



**Fig.6.** Variation de l'exposition à des actes discriminatoires à Sudbury selon le nombre d'années de résidence à Sudbury

### 3. Accompagnement des discriminés

Seuls 59 % de la population d'étude ont répondu à la question qui porte sur l'accompagnement des victimes de discrimination à Sudbury. 93 % de ceux qui ont répondu à cette question affirment qu'aucune mesure n'a été prise après avoir subi ce préjudice. Les immigrants issus des communautés racialisées et ayant vécu une expérience de discrimination ne semblent pas être accompagnés. Il appert une déficience au niveau de la prise en charge des personnes discriminées. Cela répercuterait sur le sentiment d'appartenance de ces arrivants à Sudbury et, par conséquent, sur leur rétention dans la région.



**Fig.7.** Accompagnement des immigrants ayant vécu une expérience de discrimination

#### 4. Lutte contre la discrimination à Sudbury

La lutte contre la discrimination ne semble pas débutée pour un bon nombre des participants à cette étude<sup>18</sup>. 64 % estiment qu'aucune action a été entreprise pour contrer ce phénomène d'exclusion et de distinction fondée sur la couleur. 25 % de l'échantillon affirment que certains organismes ont déjà entrepris des actions pour lutter contre la discrimination. Nos répondants ont mentionné 13 organismes à Sudbury qui ont amorcé, de façon concrète, la lutte contre la discrimination.

**Tab. 22.** Perception des actions entreprises pour lutter contre la discrimination à Sudbury

Est-ce que des actions pour lutter contre la discrimination ont été entreprises à Sudbury ?	N	%
Non	107	64
Oui	60	36
<b>TOTAL</b>	<b>167</b>	<b>100</b>

<sup>18</sup> 97 % de la population de cette étude ont répondu à la question qui concernent les actions entreprises pour lutter contre la discrimination à Sudbury.

**Tab. 23.** Organismes ayant entrepris des actions pour lutter contre la discrimination à Sudbury

<b>Organismes qui ont entrepris certaines actions afin de lutter contre la discrimination</b>	<b>Nbre</b>
<i>Laurentian University African Caribbean Students Association</i>	1
Université Laurentienne	6
YMCA	1
Association des Ivoiriens du Grand Sudbury	2
Centre de Santé Communautaire du Grand Sudbury	7
<i>Black Lives Matter - Sudbury</i>	14
Réseau de soutien à l'immigration Francophone du Nord de l'Ontario	2
<i>Uluntu Lungisa Usawa</i>	2
Contact Interculturel Francophone de Sudbury	2
Collège Boréal	3
Conseil Scolaire Public du Grand Nord de l'Ontario	2
Santé publique	1
Association francophone	1
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>

## 5. Sentiment d'inclusion des immigrants à Sudbury

### 5.1. Sentiment d'inclusion dans la communauté francophone locale

Plus que la moitié de l'échantillon affirme être inclus dans cette communauté. 30 % des répondants se sentent peu inclus dans la communauté francophone locale. Cela montre que la communauté francophone sudburoise est inclusive.

**Tab.24.** Inclusion dans la communauté francophone locale

		N	%
<b>Je me sens inclus dans la communauté francophone locale</b>	<b>Oui</b>	95	55
	<b>Un peu</b>	52	30
	<b>Non</b>	19	11
	<b>Pas de réponse</b>	7	4
	<b>TOTAL</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

Dans ce qui suit, nous croiserons les données qui décrivent le sentiment d'inclusion de nos participants dans la communauté francophone locale avec la variable de « connaissances linguistiques » et celle du « nombre d'années de résidence à Sudbury » afin d'observer sa variation.

En dépit de la différence de leurs compétences linguistiques, la plupart de nos participants se sentent inclus dans la communauté francophone locale :

- 62,3 % de nos participants qui maîtrisent les deux langues officielles se sentent inclus dans la communauté francophone locale.
- 56 % des immigrants d'expression française et ayant des connaissances de base en anglais ont le sentiment d'être inclus dans la communauté francophone sudburoise.
- Et 44 % des francophones unilingues s'y sentent inclus.



**Tab.25.** Variation du sentiment d'inclusion dans la communauté francophone locale selon les connaissances linguistiques des répondants<sup>19</sup>

			Quelles sont vos connaissances linguistiques ?			TOTAL
			Bilingue (les deux langues officielles)	Francophone avec des connaissances de base en anglais	Francophone unilingue	
Je me sens inclus et respecté dans la communauté francophone	Non	Effectif	8	8	3	19
		% dans Quelles sont vos connaissances linguistiques ?	11,6%	9,9%	18,8%	11,4%
	Oui	Effectif	43	45	7	95
		% dans Quelles sont vos connaissances linguistiques ?	62,3%	55,6%	43,8%	57,2%
		% du total	25,9%	27,1%	4,2%	57,2%
	Un peu	Effectif	18	28	6	52
		% dans Quelles sont vos connaissances linguistiques ?	26,1%	34,6%	37,5%	31,3%
TOTAL		Effectif	69	81	16	166
		% dans Quelles sont vos connaissances linguistiques ?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Selon les commentaires recueillis<sup>20</sup>, travailler dans un milieu francophone favorise le développement du sentiment d'inclusion dans la communauté francophone locale. En outre, l'accès aux services en français constitue un facteur favorable à l'intégration dans la communauté francophone locale. La complétude institutionnelle est indispensable à vitalité de la francophonie locale, mais aussi à l'interaction entre les francophones. Elle prend part à la pérennisation des minorités linguistiques nationales et celles issues de l'immigration<sup>21</sup>. Comme la Cour divisionnaire<sup>22</sup> le confirme : « les institutions sont essentielles à la survie des collectivités

<sup>19</sup> Les participants qui n'ont pas fourni de réponse ont été soustraits du calcul statistique. (N pas de réponse = 7)

<sup>20</sup> Des questions ouvertes ont été posées aux participants à l'étude quantitative afin de collecter leurs opinions et/ou de leur octroyer l'opportunité pour faire part de leur expérience d'inclusion dans les communautés anglophone et francophone.

<sup>21</sup> Raymond Breton, « Institutional Completeness of Ethnic Communities and the Personal Relations of Immigrants », *American Journal of Sociology*, vol. 70, n° 2, 1964, p. 193-205.

<sup>22</sup> [Cour divisionnaire | Cour supérieure de justice \(ontariocourts.ca\)](http://ontariocourts.ca)

culturelles. Elles sont beaucoup plus que des fonctions de services. Elles sont des milieux linguistiques et culturels qui fournissent aux personnes les moyens d'affirmer et d'exprimer leur identité culturelle.<sup>23</sup> »

Outre ces facteurs exogènes, certains immigrants renvoient leur sentiment d'inclusion dans la communauté francophone locale à leurs traits dispositionnels, c'est-à-dire à leurs manières d'être<sup>24</sup>. En effet, certains participants disent avoir la disposition d'aller vers l'autre. Ils sont enclins à agir ainsi en la présence des Franco-Ontariens<sup>25</sup>. De même, l'adoption d'une démarche active<sup>26</sup> au sein de la communauté francophone soutient le déclenchement du sentiment d'inclusion. Certains répondants rapportent la participation à des activités organisées par la communauté et l'engagement civique (bénévolat) ont développé leur sentiment d'inclusion dans la communauté d'accueil.

Trois facteurs favorisent le sentiment d'inclusion de l'immigrant francophone issu de la minorité visible dans la communauté francophone en situation minoritaire. Celui-ci vit sa socialité<sup>27</sup> grâce à un accès : aux services en français, au marché du travail et à la vie sociocommunautaire.

De même, nous constatons que le sentiment d'inclusion de la population de cette étude dépend des nombres d'années de résidence et évoluent selon la période d'établissement à Sudbury. La figue 9 montre que durant la première année de résidence, la majorité des nouveaux arrivants se sentent inclus dans la communauté francophone locale (73 %). Ce sentiment d'inclusion

---

<sup>23</sup> Jugement Montfort, Cour divisionnaire de l'Ontario, 2001.

<sup>24</sup> Bernard Lahire, *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles*, Paris, Nathan, 2002, p. 19.

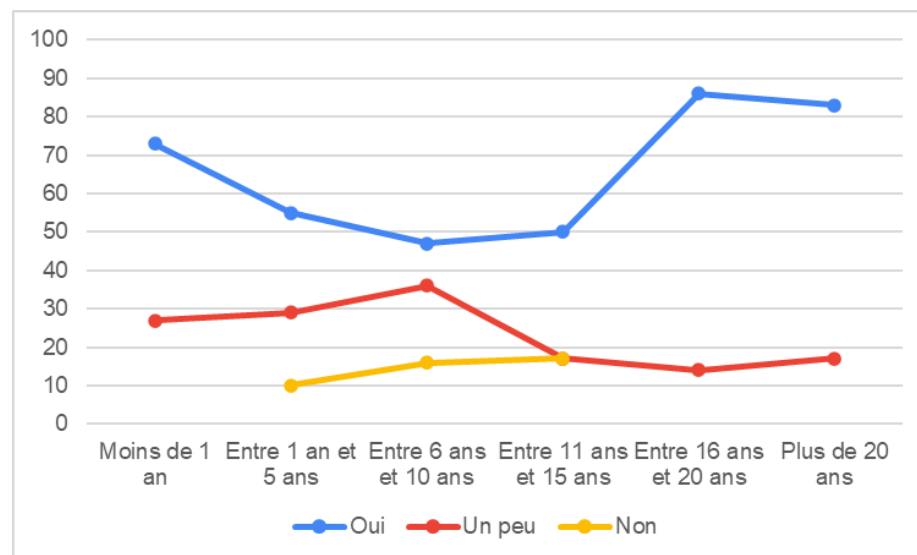
<sup>25</sup> Emmanuel Bourdieu, *Savoir-faire : contribution à une théorie dispositionnelle de l'action*, Paris, Seuil, 1998, p. 8.

<sup>26</sup> Gérard Moreau, « L'intégration des immigrés et l'école. Deux avis du Haut Conseil à l'intégration », *Hommes & migrations*, 2011, p. 48-58.

<sup>27</sup> Brenier et Laflamme définissent la socialité comme suit : « la manifestation [...] de sa nécessité relationnelle, c'est-à-dire de son besoin de relations pour vivre et, chez l'individu, comme la manifestation de l'intégration des valeurs et des pratiques de leur société spécifique ». Christine Bernier et Simon Laflamme, *Être un être social*, Montréal, Guérin, 1994, p. 16.

commence à s'atténuer et, à partir d'une période de résidence comprise entre un an et cinq ans, les nouveaux arrivants se sentent plus peu inclus voire non inclus. Ce sentiment d'inclusion mitoyen atteint son apogée dans une période de résidence allant de six ans à dix ans. Tandis que, le sentiment d'exclusion va crescendo jusqu'à nombre d'année d'établissement compris entre onze et 15 ans.

Selon les résultats statistiques, la discrimination est plus perçue et plus vécue dans la période allant de six ans à dix ans. La discrimination entrave donc l'inclusion de la population immigrante dans la communauté francophone locale. À partir de la période de onze à 15 ans, le sentiment d'exclusion s'estompe et nous visualisons la reprise de l'intensification du sentiment d'inclusion. L'inclusion de la population immigrante se fait au fil du temps. Il s'agit d'un processus qui est « dans le temps long d'une dizaine d'années ou d'une demi-génération<sup>28</sup> ».



**Fig.9.** Évolution du sentiment d'inclusion dans la communauté francophone locale selon le nombre d'années de résidence à Sudbury

<sup>28</sup> Gérard Moreau, *Ibid.*

Bien que l'accueil des nouveaux arrivants dans une communauté de langue officielle en situation minoritaire soit considéré comme l'étape initiale du parcours d'intégration<sup>29</sup>, il semble qu'il ne donne pas, promptement, lieu à un sentiment d'inclusion dans la communauté francophone locale. La manière d'évolution du sentiment d'inclusion qui ressort de cette étude remobilise le processus de désorganisation-réorganisation défini par Robert E. Park. Dans le cadre de ce processus, Park distingue quatre étapes :

- 1) *La rivalité*<sup>30</sup> : s'agit d'un cycle dans lequel « l'interaction [est] sans le contact social ». Les relations sont réduites à des interactions impersonnelles et instrumentales.
- 2) *Le conflit*<sup>31</sup> : renvoie à la prise de conscience des intérêts des groupes ethniques et des rivalités qui les opposent. Les relations sont formelles. Les minorités amorcent leur entrée dans la sphère publique.
- 3) *L'adaptation*<sup>32</sup> : représente un état de coexistence entre les francophones locaux et les immigrants. Elle fait écho au prolongement de la rivalité, désormais contrôlée, mais aussi aux efforts mutuels pour garantir un état d'équilibre et assurer la sécurité des membres des groupes ethniques<sup>33</sup>. Les relations sont bâties sur une forme d'interdépendance.

---

<sup>29</sup> L'immigration et les communautés de langue officielle en situation minoritaire. Bilan de la recherche depuis cinq ans, selon les perspectives des communautés, des institutions gouvernementales et des chercheurs, *Universalia*, 2011

<sup>30</sup> « La rivalité est le processus qui organise la société. Elle détermine la répartition géographique de la société et la distribution du travail. La division du travail, ainsi que la vaste interdépendance économique entre individus et groupes d'individus qui est si caractéristique de la vie moderne sont des produits de la rivalité. Par ailleurs, l'ordre moral et politique, qui s'impose à cette organisation compétitive, est le produit du conflit, de l'adaptation et de l'assimilation » (Robert E. Park et Ernest W. Burgess, *Introduction to the Science of Sociology*, Chicago, University of Chicago Press, 1921, p. 508)

<sup>31</sup> « D'une façon générale, on peut dire que la rivalité détermine la position d'un individu dans la communauté ; le conflit lui assigne une place dans la société » (*Ibid.*, p. 574)

<sup>32</sup> « L'adaptation peut être considérée, telle une conversion religieuse, comme une sorte de mutation » (*Ibid.*, p. 510)

<sup>33</sup> Les francophones locaux et ceux immigrants partagent le sentiment d'appartenance à une communauté en situation minoritaire.

4) *L'assimilation*<sup>34</sup> : il y a adoption et croisement des valeurs partagées.

L'antagonisme entre les immigrants et les locaux s'amenuise. Les relations deviennent interpersonnelles et intimes.

Selon la sociologie américaine, l'atteinte de cette étape démontre un fléchissement de la discrimination et des inégalités dans la société d'accueil<sup>35</sup>. Cependant, dans le contexte des communautés francophones en situation minoritaire, le processus d'assimilation reste irréalisable. D'une part, au Canada, les relations ethniques suivent le modèle multiculturel. À l'opposé de la politique assimilationniste, celui-ci tend à préserver l'intégrité culturelle et l'authenticité du mode de vie des groupes ethnoculturels. D'autre part, l'assimilation requiert un pouvoir sur les plans social, économique et politique. Faute de contrôle institutionnel, les CFSM s'exclament plus sur le processus d'intégration ou sur le modèle de la cohésion sociale<sup>36</sup>. Dans ces contextes minoritaires, ces deux concepts mettraient en évidence les efforts fournis pour garantir le vivre ensemble.

## 5.2. Sentiment d'inclusion dans la communauté anglophone locale

À l'encontre des résultats au sujet du sentiment d'inclusion dans la communauté francophone locale, l'écart entre les taux du degré d'inclusion dans la communauté anglophone semble faible. Nous enregistrons une grande proportion de participants qui se sentent peu inclus dans la communauté en situation majoritaire (31 %). En outre, 26 % des immigrants francophones affirment se sentir exclus de la communauté d'expression anglaise. Bien que 42 % des participants s'identifient comme bilingues et 49 % affirment avoir des connaissances de base en anglais,

---

<sup>34</sup> « Il y a interpénétration et fusion, au cours desquelles les individus acquièrent la mémoire, les sentiments et les attitudes de l'autre et, en partageant leur expérience et leur histoire, s'intègrent dans une vie culturelle commune » (Robert E. Park et Ernest W. Burgess, *op.cit.*, p. 735)

<sup>35</sup> Milton Gordon, *Assimilation in American Life. The Role of Race, Religion and National Origins*, New York, Oxford University Press, 1964.

<sup>36</sup> Leyla Sall et al., « Immigration et francophonies minoritaires canadiennes : les apories de la cohésion sociale », *Francophonies d'Amérique*, n° 51, 2021, p. 104.

seulement 23 % des répondants se sentent inclus dans la communauté anglophone locale. Une comparaison entre le sentiment d'inclusion dans les deux communautés montre que les immigrants francophones se sentent plus inclus dans la communauté francophone locale.

**Tab.26.** Inclusion dans la communauté anglophone locale

		N	%
<b>Je me sens inclus dans la communauté anglophone locale</b>	<b>Oui</b>	40	23
	<b>Un peu</b>	54	31
	<b>Non</b>	45	26
	<b>Pas de réponse</b>	34	20
<b>TOTAL</b>		<b>173</b>	<b>100</b>

La non-maîtrise de la langue anglaise entrave l'intégration des immigrants à s'intégrer dans la communauté anglophone. Selon le tableau 26, les immigrants unilingues confirment qu'ils ne se sentent pas inclus dans la communauté anglophone à Sudbury. Le bricolage linguistique permet aux francophones ayant des connaissances de base en anglais de se sentir peu inclus dans la communauté anglophone (52 %). La maîtrise de la langue de la majorité s'avère favorable à l'inclusion des immigrants francophones dans la communauté anglophone (54 %). Cela confirme le rôle de la langue dans l'intégration des immigrants et le développement d'un sentiment d'inclusion dans la communauté.

Dans leurs commentaires, certains participants de cette minorité ethnoculturelle renvoient ce sentiment d'exclusion à l'incomplétude institutionnelle linguistique. Outre cet asymétrie linguistique<sup>37</sup>, le bilinguisme de certains anglophones titulaires d'un poste dans un service essentiel

---

<sup>37</sup> Leyla Sall et *al.*, *ibid.*

n'est pas de type réceptif<sup>38</sup>. Selon nos immigrants, la non-maitrise de la langue anglaise s'avère la cause prééminente de ce faible sentiment d'inclusion, voire d'exclusion de la communauté anglophone. Cette incompétence linguistique entraîne l'abstention de la participation aux activités communautaires. Les immigrants rapportent être jugés et rejetés à cause de leur manière de prononcer l'anglais. Ces jugements « souvent se répandent sous forme de stéréotype, des attitudes face aux langues, aux accents<sup>39</sup> ». Cela témoigne d'une distinction en raison d'une différence et dénote une inégalité de traitement. Comme l'accent est un attribut d'une personne ou d'un groupe, ce comportement est illégitime et constitue une forme de xénophobie linguistique. Une telle hiérarchisation de la langue anglaise selon des normes subjectives<sup>40</sup> occasionne une glottophobie<sup>41</sup>.

---

<sup>38</sup> Le bilinguisme réceptif est le fait d'« être capable de comprendre une langue sans nécessairement pouvoir la parler ou l'écrire ». Commissariat aux langues officielles, « (In)sécurité linguistique au travail. Sondage exploratoire sur les langues officielles auprès des fonctionnaires du gouvernement fédéral au Canada, rapport d'étude, 2021, p. 4.

<sup>39</sup> Louis-Jean Calvet, *Pour une écologie des langues du monde*, Paris, Plon, 1999, p. 158.

<sup>40</sup> Bien que Bergeron ait relevé « cette hégémonie idéologique d'un français normé » en Ontario français, notre étude a fait ressortir une forme de stigmatisation qui repose sur l'accent et qui provoque un sentiment d'insécurité linguistique chez les immigrants francophones dans un milieu à dominance anglophone. Christian Bergeron, « L'importance de préserver la diversité des accents pour contrer l'insécurité linguistique en Ontario français », *Alternative Francophone*, Vol. 2, n° 4, 2019, p. 92-107.

<sup>41</sup> La glottophobie « désigne les discriminations à prétexte linguistique et inclut le processus de stigmatisation qui conduit à ces discriminations ». Philippe Blanchet, « Glottophobie », *Langue et société*, Hors-série, p. 156, 2021.

**Tab.27.** Variation du sentiment d'inclusion dans la communauté anglophone locale selon les connaissances linguistiques des répondants<sup>42</sup>

			Quelles sont vos connaissances linguistiques ?			TOTAL
			Bilingue (les deux langues officielles)	Francophone avec des connaissances de base en anglais	Francophone unilingue	
Je me sens inclus et respecté dans la communauté anglophone	Non	Effectif	8	24	13	45
		% dans Quelles sont vos connaissances linguistiques ?	14,0%	34,8%	100,0%	32,4%
	Oui	Effectif	31	9	0	40
		% dans Quelles sont vos connaissances linguistiques ?	54,4%	13,0%	0,0%	28,8%
	Un peu	Effectif	18	36	0	54
		% dans Quelles sont vos connaissances linguistiques ?	31,6%	52,2%	0,0%	38,8%
TOTAL		Effectif	57	69	13	139
		% dans Quelles sont vos connaissances linguistiques ?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quoique 36 % des répondants qui ont moins d'un an de résidence à Sudbury aient affirmé être inclus dans la communauté anglophone locale, l'inclusion subit une régression au fil des cinq premières années d'établissement à Sudbury. Ce sentiment arrive à un niveau stationnaire dans la deuxième moitié des dix premières années de résidence (21 %). Cela montre qu'au fil des dix premières années de résidence à Sudbury, ces minorités ethnoculturelles et linguistiques ne se sont pas accommodées au contexte linguistique majoritaire.

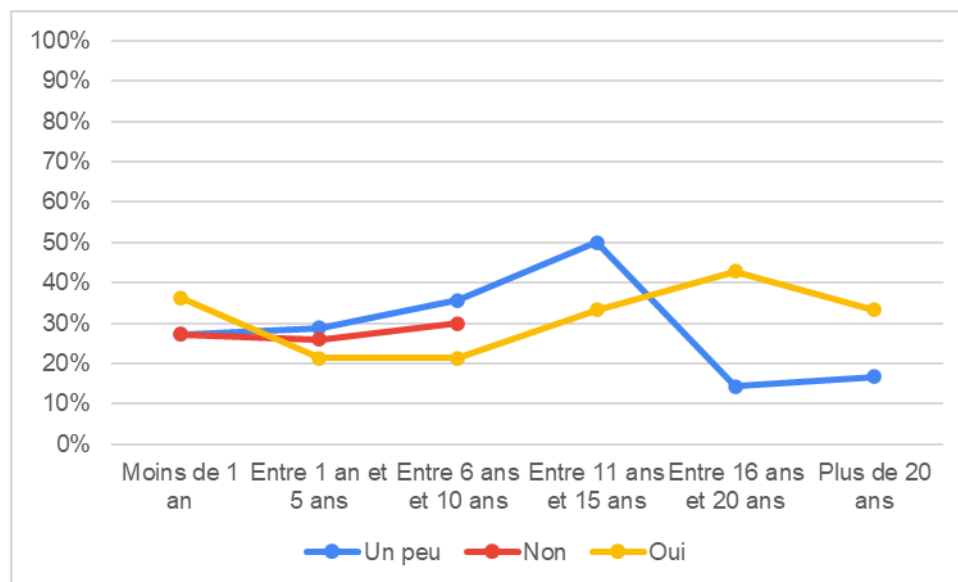
La régression du sentiment d'inclusion s'accompagne du développement du sentiment d'exclusion de la communauté anglophone et de celui d'y être peu inclus. L'exclusion et le

<sup>42</sup> Les participants qui n'ont pas fourni de réponse ont été soustraits du calcul statistique. (N<sub>pas de réponse</sub> = 34)



sentiment d'être peu inclus s'amplifient pendant les cinq premières années (respectivement 26 % et 29 %). Le sentiment d'exclusion s'estompe à partir de la dixième année d'établissement à Sudbury. Après cette période, les immigrants commencent à se sentir peu inclus. Nous constatons, également, la reprise de l'ascension du sentiment d'inclusion dans la communauté linguistique en situation majoritaire. À partir d'une quinzaine d'années à Sudbury, les immigrants francophones semblent s'accommoder à la réalité linguistique et s'y sentent plus intégrés.

La barrière linguistique, renforcée par les interactions quotidiennes dans diverses sphères, entrave le processus de socialisation. L'exposition à la langue anglaise contribuerait à la confirmation de ce processus après une période d'établissement qui approche la décennie. Sur le moyen ou long terme, la langue vient à l'immigrant. Il serait donc inéluctable l'inclusion et l'intégration des immigrants francophones dans la communauté anglophone. Semblablement à l'évolution du sentiment d'inclusion dans la communauté francophone, son développement dans la communauté anglophone est cyclique. En dépit du nombre d'années de résidence à Sudbury, les immigrants francophones issus de la minorité visible paraissent être plus valorisés et respectés par la communauté francophone locale.



**Fig.10.** Variation du sentiment d’inclusion dans la communauté anglophone locale selon le nombre d’années de résidence à Sudbury

## Chapitre 3 : analyse qualitative

### 1. Mise en contexte : établissement à Sudbury

Au vu des données récoltées, Sudbury était la première destination pour, seulement, 33 % des interviewés. La majorité des participants à cette étude avaient amorcé leur séjour au Canada, soit dans la province de Québec (Montréal, ville de Québec et Sherbrooke) ou dans d'autres villes ontariennes (Toronto, Ottawa et Welland). Selon les propos des participants qui ont migré à Sudbury, le bouche-à-oreille s'avère une technique d'attraction des francophones au Nord de l'Ontario. Les membres des associations ethnoculturelles et des communautés immigrantes établis à Sudbury jouent donc un rôle notable dans la mise au point de la visibilité de la ville de Sudbury.

Et puis, comme j'ai mon oncle qui est à Ottawa, qui est enseignant? Il est enseignant à Ottawa depuis 2009. Il m'a dit : non je sais que tu es capable en enseignement. Et puis, je crois qu'en ce moment j'avais un ami qui était à Toronto qui m'avait dit qu'il y a plusieurs formations en enseignement en Ontario, c'est francophone. Et puis, en ce moment en Ontario, les Franco-Ontariens, en tout cas, ils ont besoin de francophones pour enseigner dans les écoles. (P. 14)

On a fait le CSQ pour le Québec. Quand on est arrivés au Québec, le niveau par rapport à l'emploi, ça a été difficile et nos diplômes qui ont été vraiment sous évalués. On a connu beaucoup de frustration. Au vu de tout ce qu'on avait fait comme diplôme chez nous, on nous donnait des niveaux collégial et secondaire. Vraiment, on a trouvé ça un peu frustrant. Et comme moi, je voulais être à l'éducation. Ce que le Québec me demandait, c'était de faire un baccalauréat d'abord. Et puis je devais faire quatre ans. C'était vraiment pénible pour moi encore. J'ai mon frère qui m'a dit : tu vas en Ontario, il y a le même système qui est là-bas. Tu as plusieurs villes où ils font ça. Tu choisis. J'avais trois villes ou quatre qui me donnaient cette opportunité. Il y avait Timmins, Windsor, Sudbury et puis je pense qu'il y avait Ottawa, mais Ottawa, ce n'était pas possible. Donc quand j'ai appliqué pour Sudbury, ça a marché. Donc, j'avais eu l'admission en 2017. (P. 3)

Nous recensons deux principales raisons d'immigration ou de migration et d'établissement des immigrants à Sudbury :

- 1) Vivre dans un milieu immersif afin d'optimiser leurs compétences linguistiques et celles de leur descendance. Dans ce cas, les parents « entreprennent [...] intentionnellement un

processus de transfert linguistique vers l'anglais en vue de [...] préparer [leurs enfants] à entrer avec plus d'aisance qu'eux sur le marché du travail <sup>43</sup> ».

Je veux que mes filles soient bilingues, parfaitement bilingues, parce que moi, je vois aujourd'hui si j'étais bilingue, j'allais avoir un bon poste, un bon travail parce que quand tu vas dans les points de job, si tu es parfaitement bilingue, tu n'as même pas de problème. Donc ce que je vis, je n'aimerais pas le faire vivre à mes filles. Je veux qu'elles soient bilingues. (P. 19)

D'abord, c'est toute une opportunité pour obtenir une éducation supplémentaire pour moi personnellement, mais aussi pour pouvoir donner aux enfants une opportunité meilleure que celle qui s'est présentée devant eux en Afrique du Sud [...] Le Canada a été le premier choix, mais j'avais un choix aussi pour l'Australie et j'ai préféré le Canada parce que j'estime que c'est important que mes enfants puissent parler les deux langues. (P. 23)

Je me suis établi à Sudbury pour continuer mes études à l'Université Laurentienne puisque déjà l'université, elle est bilingue. Je pouvais mieux faire, mieux pratiquer mon anglais. Parce qu'avant, je ne pouvais pas parler anglais facilement, mais grâce à Sudbury, puisque c'est une ville bilingue. Ceci m'a aidé à mieux me pratiquer dans ma langue en anglais et aussi de mieux faire des efforts dans cette langue-là. (P. 7)

- 2) Intégrer une institution postsecondaire en français. En l'occurrence, les participants ont immigré ou migré à Sudbury pour poursuivre leurs études postsecondaires ou pour les reprendre pour s'accommoder aux besoins du marché d'emploi canadien.

Déjà avec Laurentienne qui offre des cours en français. [...] Et puis, quand on s'est inscrits, on s'est inscrits dans un programme en français. Ce que je voulais faire, c'était français. Là, c'était vraiment le top. Et mon mari aussi pourrait faire des études en français. Il a fait sciences de l'éducation en français. Pour moi aussi, le travail social est en français. (P. 13)

Les migrations interprovinciale et intraprovinciale démontrent que ni la maîtrise de la langue française ni les qualifications professionnelles n'ont mis les immigrants sur la voie du marché de travail francophone canadien. Ainsi, migrer à Sudbury est un choix rationnel. Et le rapport des immigrants francophones à la ville est « instrumental [et] en fonction des occasions professionnelles et résidentielles qui s'offrent à eux<sup>44</sup> ». De ce qui précède, nous soulevons trois questions qui portent sur : 1) les stratégies du gouvernement fédéral en termes de promotion de

---

<sup>43</sup> Gertrude Mianda, « Genre, langue et race : l'expérience d'une triple marginalité dans l'intégration des immigrants francophones originaires de l'Afrique subsaharienne à Toronto, Canada », *Francophonies d'Amérique*, n° 46-47, 2018, p.43.

<sup>44</sup> Leyla Sall et al, *op.cit.*, p. 107.

l'immigration économique dans les collectivités francophones et de recrutement d'immigrants qualifiés, 2) les politiques d'établissement et d'inclusion des immigrants dans leur première ville d'accueil et 3) la capacité des communautés francophones en situation minoritaire, en matière d'intégration et de rétention des immigrants francophones.

Le Québec est considéré comme une porte d'entrée pour les francophones. Et en même temps, les francophones quand ils arrivent au Québec, ils sont confrontés aussi à ces questions du travail, à ces questions de diplômes et tout ça, il y a beaucoup de choses. Mais moi, quand j'étais là-bas, je m'étais inscrit dans la base de données de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain. J'avais mis mon CV. Pendant ce temps, je travaillais comme les étudiants. Je faisais des petits boulots. Je travaillais dans des entrepôts. J'ai travaillé pendant huit mois comme ça dans moins de deux entrepôts. Si je calcule le nombre des temps effectués dans ces deux entrepôts, ça faisait au total huit mois. [J'ai] placé en même temps un CV pour pouvoir travailler comme journaliste dans les magazines. Mais, j'ai rarement eu la chance d'en avoir. En mars 2017, c'est là que j'ai intégré un magazine francophone, en tant que rédacteur journaliste. Je travaillais à temps plein. J'aimais ce que je faisais, mais je n'étais pas satisfait de la suite parce que je me disais que je n'avais pas de profil de carrière. Je n'avais pas de projet de carrière. J'ai été payé à 13 dollars de l'heure. Donc, j'ai trouvé que c'était comme de l'exploitation. Ce n'était pas facile, mais en même temps, j'aime bien ce que je faisais, mais j'ai dit que je n'allais pas continuer comme ça et au moins, c'était comme pour avoir de l'expérience dans le domaine. (P. 14)

Dans un premier temps, je voulais tenter le marché du travail à Québec, j'ai fait des travaux de manutention. Et puis le moment est venu pour commencer mes études en cégep. Et puis j'ai eu l'information qu'ici à Sudbury, on faisait la formation d'enseignement en français et puis ça prenait deux ans. Ce qui a changé un peu mon choix est ce qu'on appelle le *housing*, qui était abordable, et ça a joué sur mon choix. C'est comme ça que je suis venu. Pour le *housing* ça m'a pris un an pour avoir un logement. Et malheureusement, une fois rendu à Sudbury, on m'a dit que je ne pouvais pas m'inscrire à la faculté de l'éducation donc je me suis inscrit à une autre faculté. Donc pour conclure, le choix qui m'a amené à Sudbury c'est les études, Je pensais avoir un diplôme rapidement de l'université pour avoir un travail. (P.9)

Ça va dépendre aussi des opportunités parce que les gens ne vont pas juste venir ici, parce que c'est Sudbury. Ils vont venir ici pour quelque chose. Ils vont venir ici, pour les études. Ils vont venir ici, pour qu'ils travaillent. Ils vont venir pour un intérêt particulier. (P. 15)

## **2. Intégration sociocommunautaire**

Les participants aux entrevues s'accordent sur le fait que l'intégration des immigrants est un processus bilatéral, c'est-à-dire il requiert des efforts de la part des deux communautés francophones locale et immigrante. Il s'avère important ici de souligner le rôle joué par les acteurs collectifs (à savoir : les organismes culturels et communautaires locaux, les institutions postsecondaires, les associations ethnoculturelles, etc.), en matière de gestion des flux migratoires et des diversités culturelle et raciale. Ces organismes doivent travailler conjointement afin de poser

les assises d'une communauté cohésive pour « pour permettre à différents groupes de personnes de bien s'entendre <sup>45</sup> ». Ces organismes se doivent adopter une démarche qui permet d'établir une symbiose entre les minorités, tout en tenant compte de la diversité comme un « bien commun <sup>46</sup> ».

Ça demande juste du travail de tous les côtés, de sensibilisation de tous les côtés : du côté des immigrants [et] du côté de la communauté accueillante. (P. 15)

La communauté immigrante n'a pas le choix de vivre dans la communauté franco-ontarienne. Moi, j'ai déjà fait des efforts. Moi je parle de moi. Je pense que les efforts doivent être des deux côtés. Les Franco-Ontariens doivent comprendre qu'il y a un plus d'avoir ces francophones au sein de la bataille, parce qu'on demande tous les mêmes choses : l'accès aux services en français. Et nous avoir nous dans cette bataille, c'est aussi un plus. Et nous autres aussi, il faut comprendre que les Franco-Ontariens ont une histoire, qu'ils ont vécu une discrimination qui a fait en sorte qu'ils sont sortis de là où ils étaient. Ils sont un peu réticents à faire entrer les autres, les venants d'ailleurs dans ce qu'ils ont eu. Ça va se faire à petits pas. Chacun doit faire un petit pas. (P. 16)

Ça doit venir des deux côtés parce que c'est bien beau de dire je veux me présenter. Mais si la personne à qui je me présente n'est pas ouverte à recevoir quelqu'un de différent qu'elle. C'est une bataille perdue et c'est sur ce point-là que les organismes comme les vôtres ne devraient pas se limiter seulement à parler aux immigrants, mais plus aussi à former les résidents que non maintenant on est passés à une étape où on a ouvert nos frontières à d'autres personnes qui ne sont pas nécessairement comme nous, mais qui ont des aptitudes à offrir et c'est à nous de leur montrer qu'on est réceptifs à ce qu'ils savent. Et donc, il y a une discussion qui doit se faire dans les deux sens. (P. 23)

Véritablement, les efforts structurels sont nécessaires pour que les collectivités francophones soient davantage accueillantes et inclusives. Néanmoins, ces actions restent insuffisantes. Les témoignages des interviewés corroborent les commentaires récoltés dans l'étude quantitative et montrent qu'il est essentiel que les immigrants fassent preuve d'extraversion et soient disposés à aller vers la communauté francophone locale. La population immigrante doit faire face à un blocage socioculturel qui inhibe sa pleine intégration.

Ce n'est pas toujours facile, à un âge avancé, de faire un nouveau cercle d'amis. Ça dépend aussi de la personnalité, ce qui est bien avec moi. Je suis très extraverti et c'est la différence d'ailleurs avec ma femme. Elle, elle est introvertie. Elle s'ouvre difficilement, mais moi, peu importe le milieu où on me met, facilement, je me fonds dans la masse. (P. 2)

---

<sup>45</sup> Jon Bannister et Anthony O'Sullivan, «Civility, Community Cohesion and Antisocial Behaviour: Policy and Social Harmony », *Journal of Social Policy*, vol. 42, n° 1, 2013, p. 96.

<sup>46</sup> Jean-Pierre Saez, « Vitalité de la diversité culturelle et mondialisation. Entretien avec Edgar Morin », *Observatoire des politiques culturelles*, vol. 1, n°33, 2008, p. 4.

L'immigrant attend à ce que le local prenne l'initiative pour apprendre à le connaître et pour qu'il soit intégré. Cela est dû dans la majorité des cas d'un blocage culturel, c'est-à-dire d'une éducation intériorisée qui est en parfaite contraste avec la culture et l'éducation de la communauté d'accueil. (P. 28)

Il faut parler. Il faut faire du réseautage. Il faut demander de l'information. Moi, j'étais arrivé à Toronto. Je ne connais que l'école. Maintenant avec le réseautage, je commençais à savoir qu'il y a le centre francophone. C'est comme ça que j'ai commencé à m'intégrer. Parce que, si je ne parlais pas, personne ne va savoir si j'avais besoin d'aide. Si je suis dans la nécessité. Mais c'est parce que je demande l'information. Je suis ouvert à tout le monde. Je suis prêt à aider les gens. Mais si tu restes dans un coin, personne ne vient te marchander. (P. 8)

De plus, certains immigrants établis à Sudbury « ne sont pas prêts à faire société<sup>47</sup> » avec la communauté locale. L'intégration communautaire – et aussi économique – ne peut être aboutie par des immigrants reclus dans sa propre communauté. L'accent est ici mis sur le rôle des associations ethnoculturelles et estudiantines dans l'organisation sociale. Celles-ci jouent un véritable rôle dans l'attraction des immigrants, mais aussi dans leur accueil et leur établissement. Cette solidarité communautaire ne doit, en aucun cas, s'accompagner d'une immigration-rupture avec la communauté d'accueil. La réclusion des groupes ethniques conduit à la stérilisation des cultures. Un certain nombre de participants affirment qu'il était nécessaire pour eux de se distancier de leur communauté ethnique pour se rapprocher de la communauté locale. Les propos de cet immigrant montrent que l'intégration dans la communauté d'accueil est aussi un choix : « Je me suis un peu éloigné de ma communauté justement pour m'ouvrir aux autres ».

Et moi, je n'ai pas de problème à être dans les communautés locales. En général, j'aime bien interagir avec les gens, mais je ne me sens pas trop à l'aise comme je peux l'être avec ma propre communauté. Vous pouvez bien interagir sans être jugé, c'est pour cela qu'on est plus libres avec ma communauté. (P. 7)

Quand j'ai commencé à réseauter, j'ai rencontré plein de gens. Donc, ces personnes-là qui m'ont accueilli à Sudbury, m'ont aidé. En fait, je me suis senti en famille parce que ce sont des Haïtiens.

Ça demande beaucoup de travail du côté des immigrants, dans le sens que l'intégration est un grand problème. Je parle en termes d'Africains qui cherchent le réconfort dans leur communauté, même quand ils sont en dehors de leur continent. Ils auront tendance à s'associer plus avec d'autres frères noirs ou africains qu'avec les Canadiens. Et ça, pour moi, ça a toujours été l'antithèse de tout ce que l'intégration devrait être.

Il faut une discussion continue. Il faut des forums. Je disais ça d'ailleurs à [...] quand ils ont essayé d'organiser des forums. Au départ, ils voulaient organiser des forums où le public reste Africain. J'ai dit : Ça ne nous mène nulle part. Il faut réussir à amener les Africains et les Canadiens ensemble. Et vous avez des discussions ou vous vous informez. Il y a des histoires que nous, on connaît et qu'on peut informer les Canadiens. Et c'est

---

<sup>47</sup> Leyla Sall et *al.*, *op. cit.*, p. 88.

comme ça qu'on va apprendre à se connaître. Pas nécessairement en restant focalisé sur nos communautés. C'est vrai qu'il y a la sécurité, on se sent bien là-bas. La personne comprend ma situation, mais pour moi, ce n'est pas ça l'intégration. L'intégration, c'est avec la population établie. D'ailleurs, je commence même à chercher à se faire des amis avec les Natives parce que pour moi, ça reste un des aspects que je n'ai pas encore explorés auparavant. [...] Je veux aller dans les réserves. Je veux voir comment ils vivent dans les réserves. Ça c'est mon but.

En effet, le manque d'interaction entre les diverses communautés francophones conduit, d'une part, à la genèse de préjugés contre la communauté francophone de Sudbury. Comme le montrent les propos d'une interviewée, « C'est difficile peut-être au niveau des cultures. En Afrique, wow ! Ce n'est pas difficile de se faire des amis là, parce que dès que tu sors là. On s'intéresse à toi même si tu n'es pas intéressé par la vie des autres. Ici c'est beaucoup plus individuel. Voilà, c'est une société, beaucoup plus individualisée. Les personnes sont chez elles. Il n'y a pas beaucoup d'interactions ». La population immigrante, comme communauté culturelle, perçoit la communauté d'accueil selon ses propres normes. D'autre part, l'absence d'interaction limite l'ouverture à la diversité ethnoculturelle. La communauté d'accueil continue à entretenir des stéréotypes péjoratifs à l'égard de la minorité immigrante racialisée. Ces idées reçues dénotent, d'un côté, d'attitudes d'ignorance. De l'autre côté, elles donnent lieu à des microagressions. La verbalisation de ces préconceptions peut générer un sentiment de marginalisation et d'exclusion. Cela exerce une influence sur la qualité des relations entre les minorités francophones locale et immigrante racialisée.

Il y a un qui est quand même gentil. Il m'a dit si tu veux que je te parle franchement, je dis oui. Il a dit : l'Afrique, c'est beaucoup de beaucoup d'instabilité, beaucoup de saleté. Je m'excuse, mais je vois beaucoup de désordre. Et aussi dans la rue, ce n'est pas propre. Donc vraiment, il n'y avait rien du tout de positif dans ce qu'il a dit. C'est beaucoup de paresse, des fainéants. Vous ne travaillez pas beaucoup. Donc, il n'y avait rien de positif. Et là, c'est parce qu'il a voulu vraiment être franc, sinon les autres. Je ne sais pas, je ne sais pas, mais on a parlé de la colonisation, c'est ce que je sais, c'est tout. Mais je sais qu'ils ont quand même leur petite idée à eux et se sont fait de ça. (P. 13)

Dans ma classe, j'ai eu à interagir avec certaines personnes des Blancs [...] quand je leur ai demandé ce que vous connaissez l'Afrique? Non. Ils ne connaissent pas l'Afrique. Jamais, ils sont allés en Afrique, ils ne la connaissent pas. [...] Donc déjà, je me dis que quand on ne connaît pas une culture, quand on n'a pas fréquenté des personnes, on ne peut pas avoir des jugements aussi précis. Mais quand ils ont des raisonnements, c'était comme s'ils connaissent l'Afrique et qu'ils ont parcouru l'Afrique en long et en large. Mais ce n'est pas vrai. Donc il y a l'ignorance. Mais l'histoire aussi a déformé les choses. L'histoire a donné une certaine perception



des choses. Et c'est, cette histoire qui s'enseigne. Voilà comment ils n'ont pas la réalité de ce qu'est l'Afrique. Ils n'ont pas la réalité de la culture africaine. Ils n'ont pas la réalité de nous autres. Non, c'est trop différent. Quand il y a de l'ignorance, ça joue beaucoup. (P. 13)

Les gens se disent que chez moi, en Côte d'Ivoire ou en Afrique. Il n'y a pas encore des maisons. Vous vivez chez vous dans les bois? C'est comme ça qu'on te pose la question? Vous vivez comment chez vous? Dans les bois? Je dis chez nous, ce n'est pas dans les bois. Chez nous, c'est pareil comme chez vous. Chez nous, il n'y a pas la neige, c'est tout. Chez nous, il y a le soleil. Mais, tout ce qu'il y a chez vous ici, il y en a chez nous, mais c'est comme ça parce que c'est des gens qui ne sortent pas, qui ne se cultivent pas au niveau culturel, ne se font pas des choses qui se font ailleurs. (P. 22)

On peut penser que les personnes noires sont des voleurs. Ils n'ont pas d'argent. Donc ça fait que quand il y a un Noir qui est dans un magasin, on ne va pas lui donner assez d'attention parce qu'on sait que probablement il n'a même pas d'argent. S'il regarde cette affaire qui est cher, il cherche peut-être à la voler. Il y a ce genre de choses. Il y a des choses qu'on entend souvent. Les autochtones sont des alcooliques. Donc, avec ces stéréotypes, on va penser qu'ils sont tous alcooliques. (P. 15)

Si l'espace urbain occupé par les immigrants francophones, dans la ville du Grand Sudbury, ne présente pas de répartition spatiale<sup>48</sup>, il apparaît, toutefois, une forme de ségrégation dans les espaces internes des structures universitaires et collégiales. Selon les propos des participants<sup>49</sup>, les salles de classes sont mixtes, mais il n'y a aucune interaction entre les étudiants. La nature racialisée de ces clivages spatiaux marque une forme de ségrégation ethnoculturelle. D'une part, cette logique révèle que ce groupe étudiant a une existence en extériorité<sup>50</sup>. Cette forme d'existence sociale du collectif étudiant fait montre de discrimination et d'exclusion des minorités racialisées. D'autre part, il s'avère que ces institutions postsecondaires, en tant qu'agents de socialisation, ne semblent pas bien outillées afin d'assurer l'inclusion des étudiants internationaux.

Les Noirs s'asseyaient dans une partie, puis les blancs étaient dans une partie. C'était comme ça. Je suis désolée mais c'est la réalité. On était tous séparés. Il y avait les Noirs et les Blancs. Il n'y avait même pas un prof qui disait quelque chose. (P. 26)

Il y avait des travaux que les profs qui ont choisi les gens. Si, par exemple, dans ce groupe on me met avec les Canadiens, il n'y a pas vraiment d'interaction, c'est comme je ne fais pas partie. Moi, je fais ma partie.

---

<sup>48</sup> Annie Koffi et Moustapha Soumahoro, « Trajectoire géographique et occupation de l'espace urbain du grand Sudbury par les immigrants francophones », Université Laurentienne, Actes de la 21<sup>e</sup> journée, Sciences et Savoirs aux frontières de la connaissance, 2015.

<sup>49</sup> 66 % des participants à l'étude qualitative sont des étudiants.

<sup>50</sup> Un groupe existe socialement en extériorité « lorsque les personnes qui font partie du collectif ne savent pas qu'elles constituent un groupe ou un ensemble quelconque, mais que d'autres groupes le pensent ». Christine Bernier et Simon Laflamme, *op.cit.*, p. 217.

Après on va présenter, il n'y avait pas de rencontres. Mais avec les Africains, on va se rencontrer le lundi. Puis, si je donne mon opinion, on va accepter ton opinion On accepte. C'est comme on va valoriser les opinions des gens. Puis avec les autres, c'était complètement différent. Moi, je ne peux pas travailler avec des gens comme ça. Je suis désolé. Oui, j'ai dit OK, je fais ma partie, après on va présenter les travaux. (P. 26)

La classe était divisée en deux. On peut voir les Noires et les blanches [...]. Et le professeur nous a dit : moi je ne veux pas enseigner dans une classe en noir et blanc. Je veux enseigner dans une classe universelle, dans une classe mixte, parce qu'en fait, je ne voulais pas rester plus ici parce que si je reste plus ici les blancs vont juger, si je reste plus ici les Noirs vont juger, donc je vais réaménager la salle. Et après, cet exercice, je veux que tout le monde reste de cette façon. Donc que tout le monde reste de cette façon mélangés (P. 8)

En fait, ce n'est pas les profs qui choisissent. Les profs nous laissent libre choix. Moi, ça m'est arrivé. Une fois, j'étais dans une salle de classe. Il y avait un travail d'équipe à remettre, mais il y avait des personnes à côté de moi. Au lieu de faire le groupe ensemble, ils étaient partis à la recherche d'autres personnes pour faire le groupe. Et moi, je suis resté. J'ai dit : il n'y a pas de problèmes, moi je peux faire le devoir toute seule. Je n'ai pas besoin d'être dans un groupe. J'ai dit ça au professeur, mais je n'ai pas besoin d'être dans un groupe. Je peux faire le devoir toute seule. Parce qu'en fait, elle était là. Elle a vu l'action. C'est tout à fait normal que je ne veuille pas être dans un groupe. Donc ils sont tous partis aller chercher d'autres personnes pour faire le travail. J'avais des amis qui venaient de Toronto. On était ensemble au collège. Donc quand ils avaient remarqué que je n'étais pas dans une équipe, c'est à ce moment-là que mes autres collègues Ils ont rejoint les rangs et on a fait équipe. (P. 1)

Nous autres qui sommes à l'université. Tu ne peux pas avoir un groupe de travail avec des Blancs, ce n'est pas possible. Dès que tu viens, ils disent non c'est correct, c'est correct. Donc, si vous êtes minoritaires dans la salle et que c'est un travail pour cinq personnes et que vous n'êtes que deux, alors vous travaillez à deux, mais tu ne travailles pas avec eux. À moins qu'on t'impose à leur groupe et même là encore, ils vont te montrer ouvertement qu'ils ne veulent pas travailler avec toi parce qu'ils ne travailleront jamais avec toi. Ils ne te diront même pas fais ceci, fais cela. Lorsque tu fais beaucoup d'efforts pour faire un travail, il rejette simplement ton travail. Ils te disent : on a fait ceci. C'est bon. Mais ton travail ne sera pas inclus dans du travail général. Et ça, c'est le quotidien. (P. 13)

L'idée maitresse qui ressort des propos des participants est l'urgence de consentir à des actions qui consolident la capacité de la communauté francophone relativement à la cohésion sociale. Cependant, il semble que certains positionnements peuvent nuire à la création d'une communauté francophone cohésive. En nous appuyant sur les données textuelles, nous discernons deux attitudes défavorables à la cohésion sociale :

1. L'adoption d'un protectionnisme culturel<sup>51</sup> et identitaire risque, d'une part, d'entraver le développement du sentiment d'appartenance des immigrants à la francophonie ontarienne.

---

<sup>51</sup> *Ibid.*

D'autre part, il conduit à la dissémination de la francophonie dont le manque d'interaction est supposé rendre compte.

On n'est pas assez Franco-Ontariens pour être intégré dans leur francophonie. Donc, oui, on est francophones, mais il faut quasiment un miracle pour arriver à intégrer à cette francophonie nord-ontarienne. Je ne dis pas que c'est impossible. Ça Arrive, mais dans le nord de l'Ontario, c'est compliqué. [...] Les Franco-Ontariens ont subi beaucoup de torts. Et le peu qu'ils ont, ils veulent le garder pour eux. Et ça, c'est compréhensible. OK, mais l'accueil des immigrants, oui, l'intégration petit à petit. C'est ça que j'ai constaté. Pour mon fils, c'est quelque chose que je veux aussi lui transmettre. Pour qu'il comprenne bien que tu vives ici. Il y a des natives qui se sont battues pour ce qu'ils ont eu. Et il faut que tu comprennes. Il y a un plafond. Si on te permet d'y accéder. Tu accèderas et sois heureux d'avoir été là. Et n'essaye pas de briser, mais tu peux quand même espérer quelque chose. (P. 16)

Ça donne l'impression qu'il y a une communauté francophone et une communauté franco-ontarienne. C'est ahurissant ! On est tous surpris de voir que les choses se passent comme ça. Mais non, on ne peut pas dire qu'on a une variété de francophones. Une fois que tu es francophone, tu dois être de la communauté franco-ontarienne, mais en voulant faire ça comme ça, ça donne l'impression que la communauté francophone, qui est la minorité noire, qui est là et puis la franco-ontarienne qui est la minorité dans le Nord. Donc, voici deux tendances qui n'arrivent pas à communiquer, à s'unir pour comprendre qu'on a le même combat. Pourquoi on est venu ici? c'est parce qu'on a appris qu'il y a une communauté franco-ontarienne qui est minoritaire, qui a besoin de la force. Puis nous, on est francophones. On peut apporter notre force. Mais quand on arrive, cette communauté-là dit qu'il faut que tu aies certaines compétences avant qu'on t'accepte. (P. 14)

2. Selon les propos des immigrants, certains Franco-Ontariens ne sont pas fiers de leur identité linguistique. En conséquence, leur bilinguisme devient un privilège, voire une stratégie pour faire face à une insécurité linguistique. Toutefois, ce capital culturel est préjudiciable pour les immigrants francophones unilingues ou ceux ayant des connaissances de base en anglais. Un jonglage linguistique fait obstacle à la cohésion sociale.

On a l'impression qu'eux-mêmes se sentent gênés ou c'est des francophones déguisés en anglophones. On ne le sait pas. J'ai constaté dans certains endroits là que les quelques personnes qui parlent le français, évitent même le français. Même je parle très lentement quand je parle le français parce que je sais que ça peut représenter un défi pour quelqu'un qui vit dans un environnement anglophone. Je fais donc l'effort pour que je parle lentement pour qu'on puisse me servir et je continue mon chemin. Mais, j'ai l'impression. Ça c'est mon impression que les francophones à Sudbury, ils ne se sentent pas fiers d'être francophones. J'ai l'impression qu'ils se cachent, qu'ils cachent le fait qu'ils soient francophones, alors que le fait de parler en même temps le français et l'anglais, c'est un atout. Je ne sens pas un certain encouragement de la part de cette communauté francophone pour que les francophones se servent de la langue française. (P. 1)

Les locaux ne veulent pas se mettre en équipe avec des immigrants. À moins que ça soit un travail écrit où on a besoin de la capacité des immigrants à formuler des phrases en français, faire la correction. Donc ils vont peut-être considérer cela. (P. 6)

Et parfois, notre enseignante associée plus la technicienne en éducation spécialisée, quand elles ne veulent pas que nous comprenions, elles parlent en anglais. Elles continuent en anglais. (P. 4)

Au fond, il faut prendre en considération deux réalités qui restreignent la cohésion sociale, à savoir : le profil démographique de la francophonie à Sudbury et la récence du phénomène de l'immigration francophone. Respectivement, il s'agit d'une communauté vieillissante dont les attitudes envers l'immigration sont susceptibles d'être préjudiciables à la diversité<sup>52</sup>. En plus, il y a, seulement, quelques décennies que les communautés francophones en situation minoritaire se sont prises à la revendication de leur part d'immigrants francophones. De ce fait, le phénomène de l'immigration, dans les CFSM, et en l'occurrence, à Sudbury, est récent. La communauté francophone locale commence à découvrir l'immigration et à être, par conséquent, exposée à la diversité. Il est à préciser que la perception de la cohésion est plus élevée dans les communautés diversifiées<sup>53</sup>.

Cette participante abonde dans ce sens.

C'est que dans les attitudes, les gens qui sont plus exposés à l'immigration, donc ils ne vont pas te voir comme une extraterrestre. Il y a cette habitude que leur enfant peut aller à l'école avec un enfant d'une autre culture, d'une autre race qui peuvent être des amis parce que vous avez des voisins aussi qui sont différents. Ça fait des années et des années. Donc, cette affaire de pouvoir être exposé fait toute une différence parce que on n'a pas le choix, on n'a pas le choix, on va dans les magasins, on y trouve des Noirs qui travaillent là-bas, on y trouve des Asiatiques qui travaillent là-bas. On va à l'école, on les trouve. Justement, c'est multiculturel. On n'a pas ce choix. Mais quand c'est dans une région qui est où il y a une concentration d'une seule communauté. Ça peut être difficile, ça peut être difficile, juste par le regard, des attitudes. Et ouais, que ce soit pour les gens qui regardent et la personne qui se fait regarder et qui se sent que la personne ne fit pas. (P. 15)

Elle ajoute :

Ça n'arrive pas toujours, mais ça dépend des endroits, ça dépend aussi de la catégorie d'âge. Des fois, y a comme des boutiques spécialisées où il y a peut-être des personnes un peu plus âgées qui ont été un peu moins exposées à la diversité. Puis là, peut-être, ils te voient comme noir. Tout ce

---

<sup>52</sup> Patrick Sturgis et al., « Ethnic diversity, segregation and the social cohesion of neighbourhoods in London », *Ethnic and Racial Studies*, vol. 37, n° 8, 2014, p. 1286-1309.

<sup>53</sup> Kitty Lymperopoulou, « Immigration and Ethnic Diversity in England and Wales Examined Through an Area Classification Framework », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 21, 2019, p. 829-846.

qu'ils savent, c'est danger. Donc là, tu peux même voir la peur c'est de façon à ce que ça puisse te rendre mal à l'aise. Toi, tu sors sans demander. Tu dis je vais acheter ailleurs. (P. 15)

Il est, également, primordial de tenir compte du contexte historique de la communauté francophone en situation minoritaire. Au-delà de son organisation observable, c'est-à-dire sa situation minoritaire, la compréhension de sa dynamique sociohistorique et de l'expérience commune vécue par les Franco-Ontariens détermine l'intégration des immigrants francophones racialisés. Selon les témoignages de deux participants qui ont plus de dix ans à Sudbury, il faut que les nouveaux arrivants soient conscientisés des défis de cette communauté, de l'histoire et de la culture francophone en situation minoritaire. Concomitamment, la communauté sudburoise francophone doit revoir ses frontières ethniques<sup>54</sup> entre ses membres et ceux des communautés immigrantes et repenser sa perception du nouvel arrivant comme altérité<sup>55</sup>. Seule la mobilité économique ne mène pas à l'exposition aux diverses cultures immigrantes. La circulation des idées, des objets culturels et artistiques, des accents, etc. est inhérente à la redéfinition des identités collectives.

[Comprendre l'histoire] est très important parce que ça parle de ça dans la francophonie ontarienne, sinon ça va être difficile de saisir certains enjeux qui se discutent. Si on ne comprend pas un peu bien, on peut toujours être dedans, mais ça devient important de comprendre les enjeux parce que tout tourne autour de ça, de l'évolution de la francophonie ontarienne, de l'histoire. Donc ça aide à bien comprendre l'évolution de ce qui se passe. (P. 15)

[L'immigrant] sera aigri, s'il ne comprend pas ce qu'il est en train de vivre au sein de cette communauté. Comprendre l'histoire de ces peuples sert à comprendre pourquoi certains blocages arrivent. Donc, c'est comme ça que moi aussi j'ai compris que c'est à cause de leur vécu, inconsciemment, que ceci se produit, mais, ce sont des personnes gentilles. On ne peut pas dire qu'ils sont tous racistes ou discriminants, etc. C'est faux ! Mais, il y a des blocages qui sont vécus par les Franco-Ontariens. (P. 9)

---

<sup>54</sup> Selon Linda Cardinal et Jean Lapointe, les frontières « correspondent surtout à un processus continu de germination de représentations collectives, tirant ses sources de l'histoire du groupe et réinterprété de façon régulière par les membres du groupe. En d'autres mots, la frontière ethnique est déterminée par un certain type d'interaction entre les membres d'un groupe réunis autour de symboles et de représentations choisis et réglementés par eux. Aussi, l'existence de frontières ethniques dépend-elle d'une action coordonnée par les membres de la communauté au sein d'associations culturelles, sociales ou politiques »

<sup>55</sup> Nicole Gallant et Chedly Belkhodja, « Production d'un discours sur l'immigration et la diversité par les organismes francophones et acadiens au Canada », *Canadian Ethnic Studies*, Vol. 37, n° 3, 2005, p. 34-58.

Je pense que les francophones ont intérêt à savoir que c'est le même combat. On est une minorité et cette minorité-là, on peut avoir de la valeur, on peut avoir de la force. On peut avoir de la voix si on comprend qu'on est différents à l'intérieur de notre minorité, on a une diversité à l'intérieur de notre minorité qu'on peut valoriser. La minorité noire à Sudbury, elle essaie de s'accepter tout en sachant qu'à l'intérieur de nous, on est différents. À Sudbury, il y a les camerounais. On n'a pas totalement la même culture que les Ivoiriens, mais on est francophone, c'est la langue qui nous réunit, la langue qui nous rend frères et sœurs. Ce n'est pas seulement la couleur de la peau. Donc, c'est ça, quand on fait des Ivoiriens font des célébrations, tu vas voir les Camerounais. (P. 14)

J'enseigne ça, moi, quand je fais mes stages avant de finir, je mets toujours quelque chose de chez moi en Afrique. Une vidéo de danse, de tenues pour dire : voilà comment on vit. La tenue traditionnelle, les cheveux, tout ce qu'il y a de culturel chez moi. On l'a fait même quand on était à l'Université Laurentienne, c'était comme ça. On avait exposé tout, tout ce qu'on a de culturel chez nous, comme on l'a exposé à nos amis pour qu'ils puissent voir comment c'est beau autant que chez eux. Donc, c'est ça. Quand je suis quelque part et je portais une tenue de chez moi, les gens disaient : *oh it is beautiful!* (P. 22)

### **3. Le rapport à la langue anglaise : de l'insécurité linguistique à l'instrumentalité linguistique**

Faute d'un capital linguistique en anglais, les répondants vivent une insécurité linguistique. Celle-ci résulte de la comparaison de la façon dont ils parlent, en l'occurrence, leur accent, avec celle des anglophones, supposée donc légitime<sup>56</sup>. Nos participants estiment qu'ils n'ont pas un bon « anglais » et qu'ils ont un vocabulaire assez réduit pour entretenir un dialogue. Du côté des pratiques linguistiques, nous identifions les représentations des locuteurs locaux qui « déterminent des jugements sur les langues et les façons de les parler, jugements qui souvent se répandent sous forme de stéréotype; des attitudes face aux langues, aux accents, c'est-à-dire en fait face aux locuteurs que les stéréotypes discriminent<sup>57</sup> ». Comme l'affirme LeBlanc et en témoigne l'expérience de certains immigrants, « l'insécurité linguistique qui découle des représentations constitue un obstacle majeur à la prise de parole<sup>58</sup> ».

Ce n'est pas encore fait l'intégration dans la société anglophone. Ce n'est pas encore fait à cause de la barrière linguistique. Si tu veux bien s'intégrer, il faut maîtriser la langue, participer à des activités. etc. Même, le simple bénévolat, ça se fait en anglais. Voilà, c'est parce que je ne peux pas soutenir une conversation, carrément en anglais du début à la fin. Je peux comprendre, mais comment je leur

---

<sup>56</sup> Louis-Jean Calvet, *Pour une écologie des langues du monde*, Paris, Plon, 1999, p. 160.

<sup>57</sup> *Ibid.*, p. 158.

<sup>58</sup> Mathieu LeBlanc, « Le français, langue minoritaire, en milieu de travail : des représentations linguistiques à l'insécurité linguistique », *Nouvelles perspectives en sciences sociales*, vol. 6, n° 1, 2010, p. 58.

réponds et puis comment je peux répondre efficacement. Souvent, il y a des difficultés. Là c'est compliqué. (P. 13)

Il y a du jugement par rapport à la couleur de la peau, qui est associé à ce qu'on ne parle pas l'anglais. Non seulement vous avez cette couleur de peau qu'on associe à tort à des personnes incultes. A cela va s'ajouter le fait qu'on ne parle pas l'anglais parce que je tiens à vous dire que ne pas parler l'anglais pour certains c'est être inculte. Oui, donc, vous avez ces deux défauts, mais pour certains ça ne s'arrête pas là. Quand tu es Noir tu es quelqu'un qui vit dans les arbres. [...] Je peux essayer de pratiquer mon anglais pour essayer de corriger et parfaire mon anglais. Ça, c'est à mon avantage. Mais quand j'arrive dans des zones très sensibles qui sont comme au niveau de la banque, au niveau de l'hôpital, au niveau des pharmacies, à mon avis. Ce n'est pas de bons endroits où tu peux essayer de pratiquer parce que la moindre des erreurs peut te coûter très cher. (P. 9)

Les immigrants déplorent la fausse promotion de l'identité linguistique au Canada et affirment l'asymétrie du bilinguisme. Une participante décrit l'écart entre l'image reçue et la réalité vécue : « J'ai été choquée de ne pas avoir ce bilinguisme dont j'attendais. J'avais une perception de la chose, mais la réalité était tout autre ». Bien qu'ils ne se sentent pas mal à l'aise en faisant usage de la langue anglaise, nos participants insistent sur les efforts fournis par les francophones, principalement, au niveau des services. Face à cette incomplétude institutionnelle linguistique, les immigrants francophones éprouvent une insécurité linguistique statuaire<sup>59</sup>. Dès lors, ils développent un rapport pragmatique, voire instrumental à la langue anglaise. Ce rapport se traduit soit par le bricolage linguistique soit par le choix de suivre la voie de l'anglicisation. Manifestement, cela n'atténue pas le sentiment d'insécurité linguistique, mais participerait « au maintien de cette dominance<sup>60</sup> ».

Il y a des personnes qui te disent carrément *I don't speak French* et c'est tout. Ils font aucun effort. Même à l'hôpital, la dame m'a dit mais c'est à toi de faire des efforts pour t'exprimer en anglais. J'étais un peu frustré ce jour-là, mais je pense que j'ai trouvé une autre personne pour s'occuper de moi. (P. 27)

Ça a créé beaucoup de frustration et ça met mal à l'aise. Parce que quand tu viens pour avoir même des informations, ce n'est pas facile. Parce que je vous assure que les anglophones ne font pas d'efforts pour pouvoir parler même ne serait ce que dit bonjour en français. Les francophones y font l'effort de pouvoir s'exprimer en anglais, mais les anglophones ne font pas l'effort de pouvoir dire des choses en français. Donc, c'est encore une barrière. La langue est encore une grande barrière. C'est pour ça que je prends des cours en anglais. Mais avec le temps, on essaie de s'adapter, on essaie

---

<sup>59</sup> La minorité linguistique éprouve de l'insécurité statuaire quand « le discours social, l'idéologie dominante font croire au locuteur que la langue qu'il parle a moins de valeur que d'autres formes linguistiques en présence, qu'il utilise ». Louis-Jean Calvet, *Pour une écologie des langues du monde*, Paris, Éditions Plon, 1999, p. 172.

<sup>60</sup> Pierre Bourdieu, *Ce que parler veut dire. L'économie des échanges linguistiques*, Paris, Fayard, 1982, p. 1982.

de se former pour se mettre au niveau. Ceci étant, on se met dans le moule pour être au même niveau. Ce n'est pas que je vais devenir anglophone, mais aujourd'hui, je peux aller quelque part m'exprimer. Je vais à Walmart je dis n'importe quoi là. Et puis les expressions de base, je peux les avoir pour exprimer mon besoin. (P. 22)

Je ne peux pas vraiment dire que je me suis intégré dans la communauté anglophone, il y a des choses, des services où tu n'as pas le choix d'aller en anglais. [...] aller au cinéma, aller au centre d'achats. Puis là, tu n'as pas le choix pour pouvoir te brouiller. [...] Tu as besoin d'aller au *mall*. Tu dois apprendre quelques mots pour poser des questions de ce que tu veux savoir. Le minimum de ce que tu veux comprendre. (P. 15)

Déjà, quand je venais tout juste d'arriver, j'avais peur de parler l'anglais, donc des fois je peux venir juste écouter et puis repartir. Mais c'est grâce à mes amis anglophones qui m'ont vraiment aidé à pouvoir surmonter mes peurs et pour que je puisse parler. Parce que ce que j'ai remarqué, il y a plus de services anglophones qu'en français. Ainsi, si je ne sais pas parler l'anglais. Ça sera très difficile pour toi pour obtenir ces services et donc j'ai été obligée de bien parler l'anglais, d'apprendre pour que je puisse obtenir des services que je souhaite avoir. J'avais peur, par exemple, d'être jugé ou bien d'être mal vu, comme quoi je ne parle pas bien anglais. Et c'est normal, j'avais peur d'être jugé. (P. 7)

#### **4. Désenchantement du secteur économique : de l'intégration à l'inclusion**

Pour les personnes qui veulent s'y établir si c'est pour vivre et travailler, je ne leur recommanderai pas Sudbury, mais pour des études oui, je dirais que mon expérience à Laurentienne a été 50/50. [...] Je peux recommander Sudbury seulement dans ce contexte, mais pas pour un travail. Non, parce que je sais qu'ici encore, c'est vraiment problématique et c'est un combat qu'on n'a pas gagné. (P. 13)

Selon les propos de nos participants, l'accès au marché d'emploi semble complexe.

L'expérience professionnelle des immigrants francophones marque un bilinguisme asymétrique à la faveur de l'anglais. La langue constitue une barrière à l'intégration socioéconomique des immigrants. En outre, elle entrave la mise en valeur des expériences acquises par l'immigrant dans son pays d'origine. Les immigrants francophones issus de la communauté racialisée établis à Sudbury connaissent des difficultés au niveau de l'obtention d'un emploi qui correspondent à leurs qualifications et leurs compétences.

La langue au travail qui est le plus utilisée ici, c'est l'anglais. Or c'est vraiment difficile. Je ne comprenais rien parce qu'ici les gens parlaient vite vite vite. Je ne saisisais pas certains mots. J'ai commencé à comprendre un peu, un peu malgré mon anglais, que j'ai appris en secondaire dans mon pays. (P. 23)

Même la langue anglaise peut être une barrière, parce que souvent on se dit francophones. On est chez les francophones, mais si tu essaies de voir dans la majorité des emplois, il exige un niveau d'anglais aussi. Donc tout au début pour un immigrant qui est unilingue francophone, ça peut devenir une barrière, même des fois dans des postes en français. (P. 15)



Ces difficultés sont d'autant plus accrues dans le marché d'emploi francophone. Le bassin d'emploi, notamment, dans le secteur de l'enseignement, à Sudbury, semble exigu. À la lumière des propos les immigrants francophones issus de la minorité visible, les diplômés de la faculté de l'éducation de l'université Laurentienne sont victimes de discrimination en matière de recrutement à Sudbury et de mobilité professionnelle. La discrimination semble être opérée selon des facteurs physiques (couleur de la peau) et d'autres, culturels (le nom de famille). Les incidences qui en résultent sont : le recours à des emplois atypiques et l'exode des immigrants francophones.

Ça n'a pas été facile tout au début. Déjà Sudbury, c'est petit. La majorité d'étudiants racialisés qui venaient ici, après leur graduation, ils quittaient la ville. Parce que si c'est pour travailler dans des centres d'achat ou des garderies, tu peux le faire ailleurs aussi. Et là, il y a même plus d'opportunités parce que c'est plus grand, parce qu'ils sont plus habitués. Donc c'est ça. Les opportunités d'emplois étaient très, très limitées. (P. 15)

J'ai senti beaucoup de racisme systémique au niveau de l'école surtout, mais aussi au niveau même de l'emploi à la sortie. Beaucoup, lorsqu'ils sortent, ils ne peuvent pas trouver de l'emploi, même au niveau de l'enseignement, c'est difficile. L'université Laurentienne forme des enseignants depuis longtemps, mais on peut compter du bout des doigts des enseignants qui sont recrutés ici à Sudbury. Ils font de la suppléance, mais ils ne sont pas embauchés. Pareil pour le travail social, pareil pour les infirmiers, pareil pour tout. Les Noirs, c'est difficile à intégrer ici à Sudbury. Ils ont du travail ailleurs, beaucoup plus au Nord, parce que peut-être qu'ils ne veulent pas y aller eux-mêmes. Mais pas à Sudbury, c'est difficile. [...] Ils ne l'expliquent pas. Il n'y a pas de raisons qu'ils vont vous donner. Mais si vous vous inscrivez sur la liste de suppléance, Mon Dieu, vous êtes harcelé tous les matins. Ils ont besoin de suppléants, c'est à dire qu'ils ont besoin d'enseignants dans le fond. Mais on ne vous embauchera pas, c'est ça. On ne vous dit pas pourquoi, mais on sait pourquoi. Parce que pour mon mari, pour la même promotion, ses amies blanches qui voulaient rester à Sudbury ont été embauchées et d'autres ne voulaient pas rester à Sudbury et ils étaient embauchés là où elles voulaient. Certains voulaient aller à Toronto, d'autres à Winnipeg. Donc, ils étaient embauchés là où ils voulaient être embauchés. Mais ici, à Sudbury, ceux qui ont voulu rester, ils sont restés. Mais depuis longtemps, on n'embauche pas les Noirs ici. (P. 13)

Pour le travail, il y a aussi le nom de la personne. Son nom de famille ça porte aussi un préjudice, je pense. Moi, ça m'a pris trois ans, avant de trouver un emploi et ça m'a pris cinq ans avant d'avoir ma permanence, donc certains de mes collègues ont déjà gravi les échelons dans leur carrière. Ils ne comprennent pas pourquoi je suis encore rendu là. [...] Pour se sentir vraiment accueillis, il faut avoir un métier et du travail pour se sentir vraiment accompli. Pour ma part, ça a été vraiment compliqué malgré le niveau d'éducation que j'ai eu. C'est ça donc il faut se battre. On nous accueille oui très bien. Meilleur de tout ce que je n'ai jamais vu au Canada par mon expérience. L'intégration, c'est difficile. Est-ce qu'on profite à cent pour cent de nos compétences et nos aptitudes, bien que nous ayons été formés ici par leurs parents ou leurs grands-parents ? Non, pas à cent pour cent. Donc, l'intégration n'est pas au même niveau que les enfants natifs. Donc si \*\*\*\*\* était Robert Tremblay, avec les mêmes capacités, les mêmes connaissances, ça aurait été toute une autre histoire. (P. 16)

C'est déplorable que des gens viennent se former dans une région comme Sudbury au Nord et puis finalement ils ne peuvent pas s'insérer ici. Ils sont obligés d'aller ailleurs. Donc vous formez des gens pour d'autres provinces ou pour d'autres villes, mais pas pour rester ici. Les gens viennent s'établir ici. Ils sont contents d'être là. Comme je l'ai dit, moi au début, j'étais content Dieu merci qu'on ne m'a pas retenu à Ottawa. J'étais content au début parce que j'ai trouvé une communauté francophone avant tout, c'est une communauté qui

est très riche, qui est vivante. Je suis content d'être là et quand j'ai fini ma formation. Je veux trouver du travail. Mais si je finis et que je n'ai pas de travail et que là, dans la zone d'Ottawa, où j'ai un travail. (P.14)

On voit très bien que le visage de nos écoles ici à Sudbury est en train de changer. Les enfants, de plus en plus, sont des enfants issus de l'immigration, mais on ne leur donne pas des modèles dans les salles de classe. Je comprends qu'on ne peut pas remplir toutes les salles de classe avec les enseignants issues de l'immigration, mais au moins le montrer. Je dirais 90 % de ces gens finissent par se retrouver à Toronto, dans les grandes villes, sinon dans d'autres provinces et dans des régions super éloignées. (P. 16)

Par ailleurs, les participants ont mis l'accent sur le phénomène du népotisme dans le secteur de l'enseignement. À la lumière des données textuelles récoltées, cette forme de favoritisme, bien qu'elle limite l'égalité d'accès au marché d'emploi, dénote d'un protectionnisme de ce secteur contre ces nouveaux arrivants. En confrontant ce résultat à celui de l'étude quantitative, s'amorcent ainsi l'étape de rivalité entre les deux communautés francophones. Le marché de l'emploi, faut-il le souligner, met en relation des systèmes, mais aussi des individus. Le secteur économique, en l'occurrence celui de l'enseignement, nécessite, de ce fait, une désethnicisation<sup>61</sup>. De ce fait, il est nécessaire d'adopter des politiques d'égalité d'accès au marché d'emploi. Cette action mettra les immigrants sur la voie de l'insertion autant économique que communautaire<sup>62</sup>. En général, l'élimination de la discrimination du secteur économique participe à la lutte contre celle en dehors du marché d'emploi. Il faut préciser que les difficultés éprouvées par la minorité racialisée à accéder au marché d'emploi francophone montrent sa difficulté à s'inclure dans la communauté francophone locale.

Je sais que pas mal pensent que nous sommes quand même un danger [...]. Je sais pour moi et pour les gens de ma communauté qui sont venus ici, je dirais 90 % sont retournés aux études ou tous ceux que je connais de ma communauté, tous les Noirs, ils sont vraiment aux études et ne sont pas directement aller travailler à Walmart ou je ne sais pas à *Food Basic* ou à *McDo*. Donc déjà, le fait de prendre le chemin des études montre déjà qu'on veut s'orienter, s'intégrer d'une certaine façon, voilà, ça montre déjà clairement ça. Ils peuvent ressentir ce danger parce qu'il y a eu même des cours où on était pour la majorité et je sais que de plus en plus, les Canadiens, d'une façon générale, ne vont pas très, très loin dans des études. On voit ça aussi et donc déjà, on peut sentir effectivement qu'ils peuvent se sentir menacés parce que si nous autres, on prend le chemin des études. C'est clair qu'à un moment donné, seront obligés de nous intégrer à des postes puisqu'on aura fait des études et ces diplômés parlent aussi d'eux-mêmes. Donc à ce niveau-là, ils peuvent se sentir menacé de voir ces personnes vont prendre la place de leurs enfants ou bien ces personnes vont avoir les

---

<sup>61</sup> Leyla Sall et al., *op. cit.*,

<sup>62</sup> Gertrude Mianda, *op.cit.*

mêmes positions qu'eux-autres, donc déjà il y a beaucoup de questions qui peuvent se poser à ce niveau aussi. (P. 13)

Ce n'est pas ça la francophonie au Canada. Les Franco-Ontariens acceptent plus les Québécois que même les francophones noirs. C'est triste. Si on essaie de faire sauter la limite de barrières. Et qu'on comprend que nous sommes des hommes, nous ne sommes pas venus ici pour arracher des places. D'ailleurs, nous, on sait que des Noirs ont été au Canada depuis longtemps. (P. 14)

On sait que tel a fait ceci cela. Tel on a privilégié. On nous dit par exemple que on ne doit pas approcher les écoles pour leur demander qu'on veuille retourner pour ceci cela. Mais les gens qui ne sont pas comme nous, ils le font, qui ont leurs parents, qui ont leurs tantes, qui ont leurs oncles ici, sont déjà enseignants. Ils vont dans ces écoles autant de fois qu'ils veulent. Ils sont même là à choisir leur classe en venant donner des noms à l'université. On dit quand je vais aller dans telle école et je vais dans tel niveau parce que son parent y est. [...] Il n'y a pas d'emploi, à Sudbury. Il n'y a pas d'emploi pour les enseignants, les emplois qui sont ici sont pour les enfants des gens qui sont déjà enseignants. Si on te donne un emploi ici, c'est juste de la suppléance. Tu ne peux pas avoir de poste. 80% des gens qui viennent se former ici, partent ailleurs. Pourquoi? Parce qu'il n'y a pas d'emploi. (P. 22)

Généralement, les places sont plus pour des personnes qui sont natives, de la ville! Et tu vas voir que c'est l'immigrant qu'on va envoyer très loin. Et c'est ce qui fait que toute ma promotion pratiquement tous les Noirs se sont trouvés en dehors de l'Ontario. On a eu peut-être des postes ici, mais c'était vraiment trop trop contraignant. Au contraire, on est partis à l'extérieur de Sudbury. Et puis, quand tu demandais à un enseignant pour une référence, il refusait pourtant que tu as bien noté la personne. Je ne sais pas mais si tu m'as donné une bonne note pourquoi tu ne veux pas être mon référent. (P. 29)

Je trouve que l'ouverture était présente. Chez des gens qui étaient sensibilisée ou exposée aux personnes qui sont différentes d'eux. Tandis que si c'était par exemple des gens qui étaient moins exposés à l'immigration, il y avait une certaine réticence. Et puis. Et c'était ça pouvait être lui aussi comme une menace. Si une personne, deux personnes, ça va, mais là, quand ça commence à être beaucoup, c'est dans un poste, dans des emplois. Les gens ont commencé à voir ça comme c'est des gens qui viennent prendre nos places. Donc, tout cela dépendait de comment les gens sont exposés à l'immigration, à la diversité. Et à la sensibilisation qu'ils ont et dans quels domaines ils travaillent. (P. 15)

Les établissements scolaires ne sont pas à l'abri de la discrimination et du racisme.

L'inclusion du personnel enseignant issus de la communauté immigrante noire semble défectueuse. En examinant les défis, en l'occurrence, les discontinuités socioculturelle et linguistique des immigrants francophones en milieu minoritaire au Manitoba, Piquemal et Bolivar confirment que « les milieux scolaires deviennent bien souvent des espaces de discontinuités culturelles où se négocient, s'entrechoquent et se chevauchent, généralement non sans heurt, diverses identités, valeurs et dynamiques relationnelles<sup>63</sup> ».

---

<sup>63</sup> Nathalie Piquemal et Bathélémy Bolivar, « Discontinuités culturelles et linguistiques: Portraits d'immigrants francophones en milieu minoritaire », *Migration & Integration*, vol. 10, 2009, p.246.

Les stagiaires et les enseignants interviewés expliquent la difficulté à être acceptés et respectés dans les écoles. Selon les témoignages des participants, ces institutions sont marquées par une minoration<sup>64</sup> selon la couleur de la peau et l'accent. L'intégration économique ne mène nécessairement pas l'inclusion des enseignants immigrants issus de la minorité visible. La mise en pratique du capital culturel institutionnalisé<sup>65</sup> – les diplômes – ne garantit pas, l'acceptation du capital culturel incorporé<sup>66</sup> – par exemple, l'accent. Dans l'ensemble, les immigrants francophones racialisés sont sujets à une triple minorisation<sup>67</sup>. Dans un contexte linguistique en situation minoritaire, une minorisation fondée sur l'accent risque de conduire à des insécurités linguistiques formelle<sup>68</sup> et identitaire<sup>69</sup>. Nos participants disent se heurter à des difficultés lorsqu'ils exercent le métier d'enseignant et font face à des microagressions de la part des élèves. De tels comportements stipulent que la discrimination est un fait social. Elle est transmise d'une génération à une autre. Les propos d'un participant qui exerce le métier d'enseignement en témoignent : « Ce que les parents font, les enfants, ils essaient de copier sur les parents, essayent de copier sur des amis. C'est à partir de ce qu'ils ont vécu, de ce qu'ils ont appris, ils vont se forger une mentalité de demain. »

---

<sup>64</sup> Dans ce cadre, nous optons pour le concept de minoration puisque nous nous focalisons sur l'aspect qualitatif de la discrimination subie par nos participants. Ce choix a été fait en nous appuyant sur l'étude de Philippe Blanchet (2005). En adoptant la pensée complexe pour modéliser la dynamique minoritarisation majoritarisation, Blanchet identifie les deux pôles de ce processus, à savoir le pôle minoration majoration qui renvoie à l'aspect qualitatif et celui de minorisation majorisation qui fait écho à la quantification. (Philippe Blanchet, « Minorations, minorisations, minorités : essai de théorisation d'un processus complexe », *Cahiers de sociolinguistique*, vol. 1, n° 10, 2005, p. 17-47).

<sup>65</sup> Pierre Bourdieu, "The forms of capital", dans John Richardson, *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood Press, New York, 1986, 241-258.

<sup>66</sup> *Ibid.*

<sup>67</sup> La population d'étude appartient à la minorité visible. Au fait de leur appartenance linguistique, ils font partie de la minorité linguistique. La différence d'accent conduit, en outre, à une troisième minorisation au sein de la communauté francophone locale. Gertrude Mianda, *op.cit.*, p. 32.

<sup>68</sup> L'insécurisation formelle est ressentie, quand « le discours de l'autre, la correction sociale, le feedback, font comprendre au locuteur qu'il "parle mal". Ce qui est très courant et facile à observer ». Louis-Jean Calvet, *op.cit.*

<sup>69</sup> Selon Calvet, nous éprouvons une insécurité identitaire quand « le groupe, la communauté font sentir au locuteur qu'il ne parle pas la même forme que ses pairs, qu'il n'est pas reconnu comme l'un des leurs à cause de ce qu'il parle ou de la façon dont il parle ». *Ibid.*

Cette incompréhension culturelle indique que les immigrants francophones racialisés sont dans une situation d'exclusion. Ainsi, les expériences, vécues par nos participants, invitent à réfléchir sur le travail effectué, par exemple, en matière d'éducation et de sensibilisation des parents, et par ricochet, sur la disposition des institutions scolaires à accueillir et à intégrer des enfants et des enseignants immigrants francophones issus de la minorité visible.

Mais moi, personnellement, je l'ai vécu à mon premier stage d'étudiante, où des petites filles qui ne sont pas comme moi ne voulaient pas que je les approche et qui se disent qu'on a une odeur qui n'est pas leur odeur. Donc ça crée de la frustration. Tu es en stage, mais tu ne le dis pas forcément. À un moment donné, j'ai même été amené à dire à une petite fille la prochaine fois que je viens me rapprocher de toi pour t'expliquer un exercice et que tu fermes tes narines soi-disant parce que je sens, je vais le signaler à ton enseignante ou je vais te mettre dehors. Mais on le vit tous les jours. C'est comme ça les enfants. Mais bon, c'est des enfants, c'est correct. C'est ça, quand tu viens auprès d'elle, elle dit que ça ne l'intéresse pas, donc tu ne forces pas un enfant qui dit qu'il n'y a pas besoin de ton aide. Mais vous êtes deux stagiaires. Et si c'est l'autre qui est du même bord qu'elle. Elle accepte facilement de se faire aider. Mais tant que c'est moi qui vais, elle n'accepte pas de se faire aider. (P. 22)

Un enfant qui te dit pourquoi tu vas m'enseigner ? Pourquoi tu vas remplacer madame X ? Tu ne peux pas enseigner. Tu es noire. Tu ne peux pas enseigner. Mais, un enfant ne sait pas qu'il est en train de te dire des choses très graves. Cet enfant, à votre avis, où il a appris ça ? Il a lu dans le livre ? Je ne pense pas. J'étais vraiment surpris des informations que les enfants ont sur les Noirs. Je ne sais pas s'ils ont d'autres informations sur les Indiens ou les autres races qui sont discriminatoires. J'ai beaucoup encaissé. (P. 9)

La majorité des gens, comme moi d'ailleurs, ils sont allés faire des stages dans les écoles où les élèves ont des noms anglophones et pas francophones. On a toujours des difficultés à prononcer les noms des élèves qui ont des noms anglophones et pas francophones, c'est difficile de prononcer leurs noms parce que nous, on n'a pas l'habitude d'être dans cet environnement-là. Chaque jour quand on arrive, il y a toujours problème. Non, ce n'est pas ça, c'est comme ça. Même quand l'enseignante prononce, tu ne comprends pas bien sa prononciation. Donc tu répètes. Non ce n'est pas ça. Quand je faisais mon stage, mon premier stage, il y a un élève qui avait tendance à se plaindre quand je disais son nom. L'enseignante lui a dit que ton nom est dit en français, parce que ce n'est pas que nous on ne le prononce pas bien. Mais le nom, on le dit en français. Or, eux, ils veulent une prononciation anglophone. L'enseignante associée a dit à l'élève que non. Il dit ton nom en français. Donc ça s'arrête là parce que tu es dans une école francophone. Donc accepte qu'il t'appelle en français. Il n'a pas détruit ton nom. Non, il ne l'a pas écorché. Non, mais c'est sa prononciation en français. Alors qu'à l'autre enseignant, il n'a jamais dit ça. Je ne suis pas habitué. Donc, est-ce que c'est ça la culture franco-ontarienne ? Le fait de prononcer un nom anglophone en anglais ? Est-ce que ça fait partie ? Je ne sais pas parce que moi, je prononce en français. (P. 14)

Notre enseignante associée nous a dit que le plus grand défi c'est avec les parents. Le conseil scolaire ne voit pas ça comme un problème, ce sont les parents qui décident, donc si les parents ne sont pas capables d'accepter le fait qu'il y ait changement. Mais le changement a toujours ces effets, il faut être capable de s'adapter parce que nous, en tant qu'enseignant, on essaie de s'adapter. Pourquoi les parents n'acceptent pas ? Pourquoi les parents ne veulent pas comprendre. La question reste posée, mais c'est parce que c'est un Noir. [...] La plupart des parents s'est confié à notre enseignante parce que notre enseignante. Ils disaient que ça ne marchait pas avec lui ? Et si ça continue comme ça. Ils peuvent même retirer leurs enfants. [...] Parce que le Noir est venu, ça n'a pas marché. Le Blanc est venu, Ça a marché, donc avec le Noir, ça ne marche pas. Cette image va être teintée dans la tête des enfants. Désormais ça va être dans la tête des enfants et les parents ne sont pas conscients de ça. Et les enfants, ils vont grandir avec ça sans qu'ils ne le disent à leurs parents et autres. Ils vont garder ça en tête. (P. 14)

## 5. Déqualification professionnelle

Selon les entrevues réalisées, il appert que la plupart des participants semblent éprouver des difficultés à mettre en avant leurs compétences et leurs expériences acquises dans leur pays de naissance, sur le marché du travail local. Leur niveau de qualifications intellectuelles et professionnelles ne semble pas favoriser leur intégration économique. Dans le cadre de cette étude, la déqualification est récurrente chez les immigrants racisés. Ce phénomène est accru, car les diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas reconnus. Les résultats de l'étude qualitative corroborent ceux de l'étude quantitative. En effet, et selon 58% des participants, les immigrants qui détiennent un diplôme international d'études supérieures semblent subir de la discrimination. Quoique ces participants aient détenu un diplôme et aient une expérience professionnelle dans leurs pays d'origine, la non-reconnaissance des diplômes internationaux (72 %) et de l'expérience professionnelle étrangère (28%) les a conduits à une situation de déqualification professionnelle.

Pour moi, ce n'est pas normal de refaire ses études, mais le système nous oblige à refaire nos études. On ne vous oblige pas. On ne vous dit pas : écoutez, si vous ne refaites pas vos études, vous ne deviendrez pas policier. Non. Mais le système vous oblige à refaire les études. C'est un peu cela. (P.9)

On vient avec des bagages intellectuels, très bon bagage intellectuel et on arrive ici ce qu'on te donne comme évaluation des diplômes, ça n'a même pas un niveau de première chez toi. Ça, c'est vraiment un gros problème pour moi. Et ça, c'est mon plus gros choc, ça. C'était tellement plus gros choc, quel que soit ce que tu auras fait chez toi, si tu arrives ici, il faut avoir un brin de quelque chose ici pour faire l'équilibre. On fait l'équilibre parce que les gens ne te donneront tout. Il faut que tu fasses ci et tu fasses ça, c'est ça. Donc nos diplômes, on les a faits. Mais Il faut en faire. (P 22)

Il y a un professeur qui a fait un tour de table pour voir un peu les diplômes de chacun. Et quand il a fini de faire le tour de la classe. Il a dit : Mais ce n'est pas possible, mais pourquoi vous avez tous ces diplômes et vous revenez faire un baccalauréat en éducation. (P. 29)

Quand j'étais au pays j'étais infirmière. Quand je suis arrivé, j'ai changé. Compte tenu de la langue, ici. Comme je n'ai pas envie de retourner au Québec, donc j'ai changé, je dis je préfère travailler dans les endroits où on parle le français pour mieux travailler pour être à l'aise. Donc, voilà pourquoi j'ai fait l'éducation spécialisée pour pouvoir travailler dans des conseils francophones. (P. 22)

Concernant les diplômes, déjà, c'est difficile ici qu'on reconnaisse les diplômes. Ce qui arrive généralement, c'est qu'on vous reconnaît certains cours. On rétrograde votre diplôme, ou on vous reconnaît certains crédits et vous continuez, mais votre formation n'est pas mise en valeur. Pas du tout. (P.13)

Les données sociodémographiques relatives à cet ensemble font ressortir deux éléments en commun. Il s'agit, en effet, d'immigrants 1) ayant un statut parental et 2) appartenant à une catégorie d'âge comprise entre 25 ans et 45 ans<sup>70</sup>. Ces immigrants sont des travailleurs atypiques qui, conséquemment, bénéficient de conditions de travail moins avantageuses. Cette situation de déqualification professionnelle se manifeste par le retour aux études et/ou une réorientation du domaine des études. Celle-ci conduirait, principalement, à la reconversion professionnelle des immigrants. Il apparaît que ni la compétence en la langue française ni l'expérience professionnelle internationale facilitent l'intégration économique des immigrants francophones. 57 %<sup>71</sup> de nos interviewés se sont résolus, en fait, à reprendre les études afin d'obtenir un diplôme canadien et assurer un éventuel accès au marché du travail.

Quand j'étais au pays j'étais infirmière. Quand je suis arrivé, j'ai changé. Compte tenu de la langue, ici. Comme je n'ai pas envie de retourner au Québec, donc j'ai changé, je dis je préfère travailler dans les endroits où on parle le français pour mieux travailler pour être à l'aise. Donc, voilà pourquoi j'ai fait l'éducation spécialisée pour pouvoir travailler dans des conseils francophones (P. 19)

Comme je le disais à mes enfants, nous les adultes, à 45 ans, on va à l'école, on vous dépose. Nous tous, on va à l'école le matin et le soir. Nous tous on est en train d'étudier pendant qu'on est censé vous accompagner pour faire vos études. Nous aussi nous sommes en train d'étudier. Donc, quand vous voyez que ce n'est pas facile, mais bon. C'est un choix. Il faut l'assumer. (P. 22)

Je suis venu et puis j'ai commencé à chercher un travail. Mon premier job était dans un laboratoire de mine et puis là je n'ai pas trop duré. Je pense après trois mois j'ai quitté et je suis retourné aux études et puis après, pendant que je travaillais, je partais à l'école et c'est là où j'ai cherché un job juste dans un fastfood (P. 23).

D'abord dans mon pays, je travaillais, j'ai travaillé pendant neuf ans pratiquement. J'étais conseiller clientèle dans une banque qui avait même, ses représentants ici. Après neuf ans de carrière, j'avais des promotions, c'est vrai, mais ça peut espérer attirer des entreprises, ce n'est pas évident alors donc, on a commencé à penser aux enfants. Il faut penser non seulement à ton futur, mais aussi au futur des enfants. (P. 27)

En plus de la fausse promotion linguistique, la promotion de l'immigration économique dans les CFSM compromet l'intégration économique de ce capital humain. Selon l'expérience de cette participante, les immigrants qualifiés connaissent une mobilité professionnelle et financière

---

<sup>70</sup> Quatre participants qui ont repris leurs études ont plus de 45 ans (trois ont 46 ans et un immigrant a 48 ans).

<sup>71</sup> 40 % travaillent et étudient en même temps. Et 10 % sont des étudiants.

descendante. L'écart entre le discours politique qui portent sur l'immigration des travailleurs hautement qualifiés et expérimentés et la réalité vécue est perceptible et alarmant. Nous soulevons, ici, la question sur la capacité des services d'établissement financés par le gouvernement à faciliter l'intégration économique des immigrants francophones et à les doter de stratégies (programme d'emploi, de recyclage, de connexion, etc.) pour contrecarrer la désinformation et la déqualification.

En quittant chez soi, pour venir, ce n'est pas pour que j'aie encore deux ans à l'école, pour avoir 45 ans pour avoir ceci cela, pour venir travailler, sachant que j'ai déjà travaillé 13 ans dans mon pays. Pour moi, en venant, on m'a dit qu'on recrute des candidats qui sont qualifiés. Des gens qui sont qualifiés dans certains domaines. Et quand on vient, c'est cette qualification qu'on avait. On ne peut pas exercer dedans. On est obligés de se reconvertir en d'autres choses. Au fait, on a des amis qui sont médecins, qui sont venus et qui sont aujourd'hui des chauffeurs de Uber. On a des amis qui travaillent, qui font cela. Vraiment, tout ça, c'est le manque de liberté.... On nous a mal informés. Oui, au moins au moins à 35 pour cent. Tout ce qu'on nous a dit là, ce n'est pas correct. C'était du faux. On m'a dit que je viens comme qualifiée. C'est pour ça que j'ai appliqué en étant travailleurs qualifiés. En étant travailleur qualifié je viens, et je vais me faire taper un boulot de 11 dollars de l'heure pendant que mes enfants sont seuls à la maison. Le matin, je dois les accompagner à l'école avant de partir, avant de faire ceci et cela. Je ne m'y attendais vraiment pas. Ce n'est pas facile, ça n'a vraiment pas été facile. Je ne veux pas raconter toute la difficulté que j'ai eue, mais. Quand je le dis, c'est le chemin à parcourir pour y arriver, rien n'est facile, mais rien ne sera facile.



## Conclusion

À l'évidence, le système d'immigration au Canada permet de recruter des compétences et une main d'œuvre qualifiée, mais les migrations interprovinciale et intraprovinciale des immigrants francophones remettent en question son efficience. La présente étude soulève les questions d'intégration et d'inclusion des francophones noirs issus de l'immigration dans la ville de Sudbury. En effet, et afin d'améliorer la capacité de la communauté francophone accueillante, nous nous sommes intéressés aux données quantitatives et qualitatives, récoltées en 2021, et qui rendent compte de la perception des immigrants noirs francophones de la discrimination à Sudbury et de leur vécu discriminatoire dans divers secteurs.

Bien qu'il ait un écart entre la discrimination perçue et celle vécue, la population consultée dans le cadre de la présente étude confirme l'existence de ce phénomène à Sudbury. Les croisements des variables effectués dans le cadre de l'étape quantitative mettent les membres des communautés francophones et anglophones, mais aussi les organismes communautaires et les institutions d'éducation sur la voie de la lutte contre la discrimination. Celle-ci est plus perçue et vécue par les immigrants noirs :

- ayant un nombre d'années de résidence entre 6 ans et 10 ans.
- de sexe féminin.
- ayant un âge compris entre 25 ans et 45 ans.
- qui ont la résidence permanente.
- respectivement, francophones ayant des connaissances de base en anglais et bilingues<sup>72</sup>.

---

<sup>72</sup> Selon les résultats de cette étude, la discrimination est plus perçue par les participants francophones ayant des connaissances de base en anglais. En revanche, elle est plus vécue par les participants bilingues.

Compte tenu de l'analyse qualitative, nous considérons que les mesures d'accueil et d'intégration des immigrants noirs à Sudbury ne mènent pas, nécessairement, à leur inclusion dans la communauté. La promotion de l'immigration francophone dans les communautés francophones du Nord de l'Ontario afin d'attirer des immigrants francophones est essentielle. En revanche, la sensibilisation et l'éducation de la communauté locale du Nord de l'Ontario quant à la diversité culturelle semblent prioritaires. L'étude souligne, en outre, les efforts de la communauté immigrante en matière de régionalisation de l'immigration francophone. Les associations ethnoculturelles et les institutions postsecondaires devraient se concerter avec les organismes locaux pour la mise en place de stratégies d'attraction et d'insertion qui correspondent à la capacité et aux besoins de la ville.

Selon cette étude, plusieurs sont les manifestations de discrimination à Sudbury et sont davantage prononcées dans le secteur d'employabilité, en l'occurrence, dans le domaine de l'enseignement. Certaines caractéristiques de la communauté d'accueil (la vulnérabilité politique, le portrait démographique de la population francophone, l'insécurité linguistique, l'incomplétude institutionnelle, le discours identitaire, etc.) semblent se répercuter sur l'intégration et l'inclusion socioéconomique des immigrants issus de la minorité visible. En revanche, et même si l'étude montre que celles-ci sont un processus, la lutte contre la discrimination à Sudbury requiert la mise en place d'un programme qui répond aux priorités dans les divers secteurs et l'instauration d'un dialogue pour démystifier les frontières entre les cultures.

## Les recommandations

À la lumière des résultats de cette étude, une consultation communautaire a eu lieu, le 8 novembre 2022, dans le cadre du forum communautaire organisé par la Communauté francophone accueillante. L'ensemble des actions qui suivent, découlent d'une réflexion collective autour des faits saillants identifiés dans le cadre de cette étude et d'actions proposées par les participants à cette étude.

Il est à noter que la majorité des actions concerne l'intégration sociocommunautaire et celle économique des immigrants francophones, ainsi que leur inclusion dans la société sudburoise. Dans leur ensemble, ces actions s'avèrent préventives, c'est-à-dire elles préparent Sudbury à bâtir une société inclusive et renforcent la capacité de la communauté francophone accueillante. Elles permettent, également, la rétention des immigrants francophones dans la région.

Bien que les recommandations soient catégorisées selon les divers acteurs impliqués, de quelque manière que ce soit, dans le secteur de l'immigration, une collaboration est toujours requise, voire propice afin de joindre les cibles des différents organismes au projet d'immigration du nouvel arrivant francophone à Sudbury. Pour soutenir l'ensemble des acteurs dans la mise en pratique de ces actions selon leurs priorités, le Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario devra : 1) s'assurer que ces recommandations d'actions font partie des plans stratégiques de ses membres, de ses partenaires, mais aussi des employeurs et des instances gouvernementales, 2) mettre à jour son plan d'action en fonction des recommandations et 3) tenir compte de certaines recommandations (moyen et long termes) en vue de l'ADP d'IRCC.

**Tab.28.** Recommandations d’actions pour la rétention des immigrants francophones et la lutte contre la discrimination et le racisme à Sudbury

Acteurs	Actions	Ordre de priorité		
		Court terme	Moyen terme	Long terme
<b>À IRCC :</b>	En collaboration avec le Réseau de soutien à l’immigration francophone du Nord de l’Ontario, repenser les stratégies de promotion de l’immigration francophone pour bien refléter les caractéristiques d’une communauté de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM) et redéfinir la réalité du bilinguisme au Canada.			√
	En collaboration avec les fournisseurs de services, accorder une place aux associations ethnoculturelles dans le parcours d’intégration francophone pour structurer leurs efforts d’attraction de nouveaux arrivants francophones et orienter ces derniers vers les services financés par IRCC <sup>73</sup> .	√		
<b>Au gouvernement provincial :</b>	En collaboration avec les organismes œuvrant auprès des communautés francophones en situation minoritaire et dans l’immigration francophone, inviter les ordres professionnels à la table de discussion pour examiner la procédure de reconnaissance des diplômes.			√
	En collaboration avec IRCC, consulter les CLOSM pour connaître les besoins de ces dernières, notamment en matière de main-d’œuvre.		√	
<b>Aux institutions postsecondaires<sup>74</sup></b>	Promouvoir les programmes collégiaux ainsi que leurs perspectives de carrière dans le Nord de l’Ontario.			
	Outiller le personnel des établissements postsecondaires afin d’optimiser les interactions entre les étudiants locaux et internationaux.		√	
	Mettre en œuvre des ateliers interculturels afin de former les étudiants locaux à la diversité et les sensibiliser quant à la nécessité du brassage culturel.	√		
	En collaboration avec les associations étudiantes, adopter un système de jumelage entre les étudiants locaux et les étudiants internationaux afin de faciliter leur intégration dans la communauté (intégrations linguistique - apprentissage de l’anglais - et culturelle)	√		
	<b>Phase d’accueil :</b> développer des partenariats avec les divers acteurs communautaires : 1) avec les fournisseurs de services d’établissement afin d’orienter les étudiants internationaux vers les services fournis par la communauté. 2) avec les fournisseurs de services en employabilité et en entrepreneuriat afin d’informer les étudiants internationaux sur le marché du travail local (Développer des session d’informations).	√		
	<b>Phase d’intégration :</b> développer des partenariats avec les divers acteurs communautaires : 1) avec les organismes artistiques et culturels afin d’optimiser l’intégration culturelle des étudiants		√	

<sup>73</sup> En vue de l’appel de proposition 2024 d’IRCC.

<sup>74</sup> Bien que nous ayons utilisé un terme générique, nous tenons à rappeler que le rôle des différentes institutions postsecondaires au Canada (Universités, Collèges et Instituts) n’est pas le même.

	internationaux (bénévolat, conseil d'administration, festivals, foire de livres, etc.) 2) avec les fournisseurs de services en employabilité et en entrepreneuriat pour : d'une part, mettre en liaison les diplômés et les employeurs ; et d'autre part, assurer leur accompagnement.			
<b>Aux fournisseurs de services d'employabilité et à la Ville du Grand Sudbury :</b>	Mettre en place une banque d'employeurs qui offrent des postes requérant le français ou les deux langues officielles.	✓		
	Mettre en œuvre des sessions afin d'informer les employeurs des services qui leur sont offerts afin de faciliter le recrutement des employés issus de l'immigration.	✓		
	Mettre en œuvre des sessions afin d'informer les employeurs des services existants qui sont offerts aux immigrants afin de faciliter leur intégration.	✓		
	En partenariat avec IRCC et les organismes provinciaux, développer des campagnes promotionnelles qui correspondent à la réalité et aux besoins économiques de la ville.		✓	
	Sensibiliser le secteur privé à l'importance du recrutement d'employés immigrants <sup>75</sup> .		✓	
	Organiser des événements de réseautage et d'informations sur les compétences et les expériences acquises à l'extérieur du Canada <sup>76</sup> .	✓		
<b>Aux conseils scolaires francophones<sup>77</sup> :</b>	Concevoir une formation en compétences interculturelles aux gestionnaires et au personnel enseignant afin d'éviter des micro-agressions potentielles.	✓		
	Mettre en place des campagnes de lutte contre la glottophobie destinées aux élèves.	✓		
	Concevoir des ateliers de sensibilisation à la diversité culturelle destinées aux parents.	✓		
	Sensibiliser le personnel des écoles et les élèves aux répercussions des comportements discriminatoires et racistes sur la vie des immigrants francophones noirs.	✓		
	En partenariat avec le ministère de l'Éducation de l'Ontario, revoir le curriculum afin d'offrir une éducation inclusive.			✓
	En partenariat avec le Ministère de l'Éducation de l'Ontario, intégrer des cours sur l'histoire des Noirs au Canada dans le curriculum.			✓
<b>Aux employeurs :</b>	Offrir, périodiquement, une formation en compétences interculturelles aux gestionnaires et au personnel des ressources humaines.		✓	
	Conscientiser les responsables du recrutement à l'importance de la diversité et aux compétences des immigrants francophones.	✓		
	Prendre des mesures pour lutter contre la discrimination afin de s'assurer que les immigrants francophones/bilingues noirs peuvent obtenir un poste et être inclus dans l'équipe.		✓	
<b>À la Ville du Grand Sudbury :</b>	Mettre en œuvre des campagnes de lutte contre la discrimination en mobilisant les acteurs clés de la communauté afin de sensibiliser l'ensemble des membres de la société.	✓		

<sup>75</sup> Par exemple, collaborer avec la Fédération des gens d'affaires francophones.

<sup>76</sup> Par exemple, collaborer avec la Chambre de commerce

<sup>77</sup> En collaboration avec les travailleurs d'établissement dans les écoles.

	En partenariat avec les fournisseurs de services et les associations ethnoculturelles, organiser des conférences réunissant les acteurs de divers secteurs pour discuter avec la communauté immigrante noire de la discrimination et du racisme.	√		
	Créer une équipe de professionnels multisectoriels (juridique, psychologique, travail social, etc.) afin d'accompagner les immigrants noirs ayant subi de la discrimination.		√	
	En collaboration avec les fournisseurs de services et les organismes ethnoculturels, développer un plan d'action pour lutter contre la discrimination.	√		
	En collaboration avec les fournisseurs de services et les organismes ethnoculturels, élaborer un matériel de formation documentant des stratégies efficaces pour éduquer les prestataires de service et l'ensemble de la société à l'accueil, l'intégration et l'inclusion des immigrants francophones noirs.		√	
<b>Aux fournisseurs de services :</b>	Organiser et offrir des ateliers de formation qui portent sur les droits et les devoirs selon les divers statuts de résidence aux immigrants et à la communauté accueillante.	√		
	Développer des programmes de jumelage afin : 1) de faciliter l'intégration des nouveaux arrivants, 2) d'exposer la communauté d'accueil à la diversité culturelle, 3) d'améliorer les compétences en anglais des nouveaux arrivants et 4) de dépasser l'insécurité linguistique chez les francophones <sup>78</sup> .		√	
	En collaboration avec les organismes culturels de Sudbury, organiser des événements inclusifs pour créer des liens entre les communautés francophones locale et immigrante.	√		
	Sensibiliser les immigrants à l'engagement civique et à l'adhésion à des conseils administratifs.	√		
	Créer une plateforme interactive qui présente certaines situations de discrimination.			√
	Développer des services d'urgence pour être à l'écoute des immigrants ayant subi de la discrimination et/ou du racisme.		√	
<b>Aux associations ethnoculturelles :</b>	Travailler en collaboration avec les fournisseurs de services pour s'assurer du partage de la bonne information au sein de leur communauté.	√		
	Tenir les fournisseurs de services informés de l'arrivée des nouveaux arrivants pour que ces derniers suivent le parcours d'intégration francophone.	√		
<b>Aux organismes culturels :</b>	Travailler avec la communauté immigrante noire pour élaborer des programmations culturellement et artistiquement inclusives et organiser des événements francophones rassembleurs.	√		
	En collaboration avec l'Association canadienne-française de l'Ontario (ACFO) du grand Sudbury, développer des initiatives locales pour sensibiliser la communauté sur l'identité franco-ontarienne et alimenter la fierté d'être francophone.	√		

<sup>78</sup> Par exemple, collaborer avec la Fédération des aînés et des retraités francophones de l'Ontario.

<b>Au projet Communauté francophone accueillante</b>	En collaboration avec l'ACFO du grand Sudbury et la ville de Sudbury, réactiver la campagne Hello/Bonjour pour faciliter l'intégration sociocommunautaire des nouveaux arrivants d'expression française.	√		
	En collaboration avec l'ACFO du grand Sudbury et le Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario, créer une carte interactive de l'ensemble des services offerts en français.		√	
	En collaboration avec les organismes artistiques et culturels, créer une trousse culturelle et l'offrir aux nouveaux arrivants afin de les initier à l'art et à la culture de la région.	√		
<b>Aux divers acteurs :</b>	Organiser une série de forums communautaires pour s'assurer de l'efficacité du parcours d'intégration francophone : échanger des informations sur les besoins, évaluer les services existants et résoudre les requêtes conflictuelles des programmes.		√	
	En collaboration avec la Commission des droits de la personne, organiser des événements afin de démystifier les comportements discriminatoires et racistes et de prémunir contre les micro-agressions <sup>79</sup> .		√	
	S'assurer qu'il existe un processus continu de collecte et de partage de données portant sur les nouveaux arrivants.		√	
	Inclure des actions pour lutter contre la discrimination et le racisme dans le plan stratégique de chaque organisme.		√	
	S'assurer que la communauté immigrante noire est représentée dans les conseils administratifs des divers organismes.		√	

<sup>79</sup> Une éducation conceptuelle semble être nécessaire, voire urgente pour les communautés d'accueil et immigrante.

## Bibliographie

Amnistie internationale <https://www.amnesty.ch/fr/sur-amnesty/langage-inclusif/langage-inclusif#:~:text=Un%20langage%20inclusif%20c'est,envers%20des%20groupes%20de%20personnes>

Amnistie internationale Canada francophone <https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste>

Article 1 de la Convention sur l'élimination de la discrimination raciale <https://www.ohchr.org/fr/treaty-bodies/cerd>

Bannister, Jon et Anthony O'Sullivan, « Civility, Community Cohesion and Antisocial Behaviour: Policy and Social Harmony », *Journal of Social Policy*, vol. 42, n° 1, 2013, p. 91-110.

Bergeron, Christian, « L'importance de préserver la diversité des accents pour contrer l'insécurité linguistique en Ontario français », *Alternative Francophone*, vol. 2, n° 4, 2019, p. 92-107.

Bernier, Christine et Simon Laflamme, *Être un être social*, Montréal, Guérin, 1994.

Blanchet, Philippe, « Glottophobie », *Langue et société*, Hors-série, 2021, p. 155-159.

Blanchet, Philippe, « Minorations, minorisations, minorités : essai de théorisation d'un processus complexe », *Cahiers de sociolinguistique*, vol. 1, n° 10, 2005, p. 17-47

Bourdieu, Emmanuel, *Savoir-faire : contribution à une théorie dispositionnelle de l'action*, Paris, Seuil, 1998.

Bourdieu, Pierre, *Ce que parler veut dire. L'économie des échanges linguistiques*, Paris, Fayard, 1982.



Bourdieu, Pierre, « The forms of capital », dans John Richardson (dir.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood Press, New York, 1986, p. 241-258.

Breton, Raymond, « Institutional Completeness of Ethnic Communities and the Personal Relations of Immigrants », *American Journal of Sociology*, vol. 70, n° 2, 1964, p. 193-205.

Calvet, Louis-Jean, *Pour une écologie des langues du monde*, Paris, Plon, 1999.

Commissariat aux langues officielles, *(In)sécurité linguistique au travail. Sondage exploratoire sur les langues officielles auprès des fonctionnaires du gouvernement fédéral au Canada*, rapport d'étude, 2021.

Commission ontarienne des droits de la personne, *Approche intersectionnelle de la discrimination. Pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondé sur des motifs multiples*, document de travail, 2001.

Commission ontarienne des droits de la personne, *Un prix trop élevé : les coûts humains du profilage racial*, Rapport d'enquête, 2003.

Commission Ontarienne des droits de la personne, *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*, 2005. [Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Fondation canadienne des relations raciales <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22897-assimilation>

Gallant, Nicole et Chedly Belkhodja, « Production d'un discours sur l'immigration et la diversité par les organismes francophones et acadiens au Canada », *Canadian Ethnic Studies*, vol. 37, n° 3, 2005, p. 34-58.

Gertrude Mianda, Genre, « langue et race : l'expérience d'une triple marginalité dans l'intégration des immigrants francophones originaires de l'Afrique subsaharienne à Toronto, Canada », *Francophonies d'Amérique*, vol. 46-47, 2018, p. 27-49.

Gordon, Milton, *Assimilation in American Live. The Role of Race, Religion and National Origins*, New York, Oxford University Press, 1964.

Jedwab, Jack et Julie Peronne, « Literature Review on First and Second Linguistic Insecurity », rapport d'étude réalisé par Jack Jedwab (dir.), pour le Commissariat aux langues officielles, 2018.

*Jugement Montfort, Cour divisionnaire de l'Ontario*, 2001.

Koffi, Annie et Moustapha Soumahoro, « Trajectoire géographique et occupation de l'espace urbain du grand Sudbury par les immigrants francophones », *Actes de la 21<sup>e</sup> journée, Sciences et Savoirs aux frontières de la connaissance*, Université Laurentienne, 2015.

*La Commission ontarienne des droits de la personne*, 2003.

Lahire, Bernard, *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles*, Paris, Nathan, 2002.

LeBlanc, Mathieu, « Le français, langue minoritaire, en milieu de travail : des représentations linguistiques à l'insécurité linguistique », *Nouvelles perspectives en sciences sociales*, vol. 6, n° 1, 2010, p. 17–63.

L'immigration et les communautés de langue officielle en situation minoritaire, Bilan de la recherche depuis cinq ans, selon les perspectives des communautés, des institutions gouvernementales et des chercheurs, *Universalis*, 2011.

Ligue des droits et des libertés <https://liguedesdroits.ca/lexique/privilege-blanc/>

Lochak, Danièle, « La notion de discrimination », *Confluences Méditerranée*, vol. 1, n° 48, 2004, p.13-23.

Loi sur l'équité en matière d'emploi, 2022. <https://lois-laws.justice.gc.ca/PDF/E-5.401.pdf>

<https://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la->

[migration#:~:text=Migrant%20%E2%80%93%20Terme%20g%C3%A9n%C3%A9rique%20non%20d%C3%A9fini,soit%20dans%20un%20autre%20pays%20">migration#:~:text=Migrant%20%E2%80%93%20Terme%20g%C3%A9n%C3%A9rique%20non%20d%C3%A9fini,soit%20dans%20un%20autre%20pays%20](#)

Lymperopoulou, Kitty, « Immigration and Ethnic Diversity in England and Wales Examined Through an Area Classification Framework », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 21, 2019, p. 829-846.

Mianda, Gertrude, « Genre, langue et race : l'expérience d'une triple marginalité dans l'intégration des immigrants francophones originaires de l'Afrique subsaharienne à Toronto, Canada », *Francophonies d'Amérique*, n° 46-47, 2018, p. 27–49.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario, *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario. Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques*, 2014. [Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario – Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, 2014 \(ctfassets.net\)](#)

Moreau, Gérard, « L'intégration des immigrants et l'école. Deux avis du Haut Conseil à l'intégration », *Hommes & migrations*, 2011, p. 48-58.

Mukhopadhyay, Carol C., et Peter Chua, « Cultural Racism », dans John Hartwell Moore (dir.), *Encyclopedia of Race and Racism*, Gale, 2008.

Organisation Internationale pour les Migrations, <https://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration#:~:text=Migrant%20E2%80%93%20Terme%20g%C3%A9n%C3%A9rique%20non%20d%C3%A9fini,soit%20dans%20un%20autre%20pays%20>

Park, Robert E., et Ernest W. Burgess, *Introduction to the Science of Sociology*, Chicago, University of Chicago Press, 1921.

Piquemal, Nathalie et Bathélémy Bolivar, « Discontinuités culturelles et linguistiques: Portraits d'immigrants francophones en milieu minoritaire », *Migration & Integration*, vol. 10, 2009, p. 245–264.

Saez, Jean-Pierre, « Vitalité de la diversité culturelle et mondialisation. Entretien avec Edgar Morin », *Observatoire des politiques culturelles*, vol. 1, n°33, 2008, p. 3-8.

Sall, Leyla et al., « Immigration et francophonies minoritaires canadiennes : les apories de la cohésion sociale », *Francophonies d'Amérique*, n° 51, 2021, p. 87–115.

Spalter-roth, Roberta. M., et Heidi Hartmann, « Gauging the Consequences for Gender Relations, Pay Equity, and the Public Purse », dans Kathleen Barker et Kathleen Christensen, (dir.), *Contingent Work*, Ithaca, ILR Press, 1988, p. 69-125.

Sturgis, Patrick et al., « Ethnic diversity, segregation and the social cohesion of neighbourhoods in London », *Ethnic and Racial Studies*, vol. 37, n° 8, 2014, p. 1286-1309.

Wing Sue, Derald, *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*, Hoboken, Wiley, 2010.

## Annexe A : plans opérationnels régional et local 2022-2023

Outre les lignes directrices d'IRCC, le Réseau du Nord réalise ses activités, en s'appuyant sur deux plans conçus à l'interne : un premier opérationnel régional, validé par le comité encadreur<sup>80</sup> et un deuxième plan d'action local mis en œuvre suite à une consultation communautaire, qui a eu lieu en mai 2021, et validé par le comité local<sup>81</sup>. Par le biais de la concertation, de la coordination ainsi que de la mobilisation des partenaires, le Réseau du Nord vise à favoriser l'attraction, l'accueil, l'établissement et l'intégration socioéconomique réussis des nouveaux arrivants francophones. Ci-dessous, les actions opérationnelles régionales et locales qui rejoignent le présent projet de recherche « Lutte contre la discrimination à Sudbury ».

**Tab.29.** Actions opérationnelles régionales et locales en vue de mobilisation des partenaires, la promotion de l'immigration francophone et de l'intégration socioéconomique des immigrants et des nouveaux arrivants.

Axe d'intervention 1 : concertation, coordination, mobilisation	
<b>Actions opérationnelles régionales</b>	Mettre en pratique et commencer la réalisation des activités figurant dans le plan d'action local du Grand Sudbury.
	Continuer de répondre aux besoins sporadiques et contextuels des partenaires et des membres par la mise en place de groupes de travail.
<b>Actions locales</b>	Organiser des consultations communautaires de manière régulière pour identifier des stratégies communes.
	Mettre en place un groupe de travail réunissant les fournisseurs de services afin d'évaluer les forces et faiblesses du parcours d'intégration francophone à Sudbury.
Axe d'intervention 2 : continuum et coordination des services – identification des besoins des immigrants	

<sup>80</sup> Le comité encadreur est l'instance de coordination du Réseau du Nord en lien avec la planification stratégique et les axes d'intervention d'IRCC. Il s'assure que les activités du Réseau sont représentatives des besoins identifiés par les comités locaux. Il facilite la planification, l'organisation et la réalisation des activités du Réseau en lien avec l'immigration francophone. Il est également une table de concertation et de collaboration.

<sup>81</sup> Les comités locaux sont des tables qui permettent de concerter, coordonner et mobiliser la communauté autour de la mise en œuvre du plan d'action local. Les comités locaux s'assurent du suivi de l'immigration francophone dans les communautés du Nord.

<b>Actions opérationnelles régionales</b>	En partenariat avec les chercheurs et les instituts de recherche, réaliser des études visant à identifier des lacunes dans le parcours d'intégration francophone.
	Consulter directement les organisations issues de l'immigration, les nouveaux arrivants dont les leaders des communautés ethnoculturelles afin d'identifier des lacunes dans le parcours d'intégration francophone.
	Consulter les fournisseurs de services établissement afin d'identifier des lacunes dans le parcours d'intégration francophone
	Mettre à jour la cartographie des services en y ajoutant une section portant sur les besoins et partager le tout à l'ensemble des membres et partenaires
	Création de nouvelles trousse pour les nouveaux arrivants en fonction de la cartographie et créer des infographies (Format papier et virtuel) du parcours d'intégration francophone à partager aux partenaires
	À partir de la cartographie des besoins, travailler avec les partenaires pour mettre en place des solutions visant à résoudre les lacunes identifiées
	Appuyer et aider les organismes issus de la diversité à prendre leur place, identifier leur rôle dans le parcours d'intégration francophone et obtenir du financement
	Préparer le terrain pour obtenir et renforcer les services d'employabilités spécialisés pour les nouveaux arrivants francophones lors de la prochaine ADP d'IRCC
<b>Actions locales</b>	Collaborer avec les associations ethnoculturelles pour identifier les besoins des nouveaux arrivants et améliorer les services existants.
	Faciliter l'accès des nouveaux arrivants aux informations qui concernent leurs droits et leurs devoirs.
	Orienter et appuyer les nouveaux arrivants dans leur décision de programme d'étude au niveau collégial ou universitaire.
	Mobiliser et sensibiliser les partenaires et la municipalité autour de la question du logement.
	Mobiliser et sensibiliser les partenaires et la municipalité autour de la question de santé.

	Mobiliser et sensibiliser les partenaires et la municipalité autour de la question d'emploi.
	Mobiliser et sensibiliser les partenaires et la municipalité autour de la question d'éducation.
	Mobiliser et sensibiliser les partenaires et la municipalité autour de la question d'offre de services en français.
<b>Axe d'intervention 3 : promotion de la communauté et recrutement des immigrants</b>	
<b>Actions opérationnelles régionales</b>	Mettre en œuvre, en collaboration avec les PLI, une stratégie régionale de promotion du Nord de l'Ontario
	Travailler avec les employeurs, les municipalités, les institutions postsecondaires pour mettre en place des stratégies de recrutement et d'établissement d'immigrants francophones afin d'assurer une cohésion entre leurs cibles, la capacité des partenaires communautaires et les besoins des nouveaux arrivants
	Collaborer aux efforts de régionalisation de l'immigration francophone vers le Nord de l'Ontario, les milieux ruraux et les petites collectivités francophones
	Participer à des foires d'emploi dans les grandes villes regroupant plusieurs nouveaux arrivants francophones comme Ottawa, Montréal, Toronto, etc.
	Mettre en place des efforts de promotion de la francophonie en utilisant des messages inspirants sur le bilinguisme et les histoires à succès des immigrants qui ont réussi dans les communautés du Nord.
	Travailler avec les organismes issus de la diversité pour effectuer des présentations sur les services existants aux nouveaux arrivants
<b>Actions locales</b>	Mettre à profit les stratégies de lutte contre la discrimination et le racisme systémique qui sont mises en place comme atout pour promouvoir la ville du Grand Sudbury.
	Créer des événements promotionnels pour mettre en avant les diverses opportunités existantes dans le Nord et dans la ville du Grand Sudbury
	Organiser des événements virtuels avec les organismes ethnoculturels, les agences de recrutement et/ou les services nationaux d'emplois dans des pays sources.
	Mettre en avant les domaines prometteurs dans la ville du Grand Sudbury pendant les



	campagnes de recrutement.
	Produire des outils promotionnels pour mettre en avant l'ouverture des locaux dans nos efforts de recrutement.
	Organiser une campagne visant à mettre en vedette les nouveaux arrivants en produisant des vidéos et en rédigeant des articles de presse pour mettre un visage sur l'immigration.
	Travailler avec les institutions postsecondaires pour préparer la communauté à l'accueil d'étudiants internationaux et pour lier les besoins communautaires avec ceux des étudiants internationaux.
<b>Axe d'intervention 4 : intégration/autonomie économique</b>	
<b>Actions opérationnelles régionales</b>	Aller à la rencontre des employeurs sur le terrain 1 on 1 afin de les sensibiliser sur les avantages d'embaucher des nouveaux arrivants francophones et de valoriser la langue française dans leur milieu de travail et sur les offres d'emplois qu'ils affichent.
	Rechercher les offres d'emplois désignées bilingues ou français est un atout et les envoyer aux partenaires.
	Utiliser l'outil d'évaluation de l'engagement des employeurs pour améliorer nos efforts visant à les engager en faveur de l'immigration francophone
	Mettre en place des partenariats et collaborations avec les acteurs économiques visant à s'assurer d'un partage d'informations qui se rendent aux employeurs de la région.
	Organiser des activités avec les partenaires fournisseurs de services visant à sensibiliser les employeurs
	Mettre en place un mécanisme de reconnaissance des employeurs qui recrutent les nouveaux arrivants
	Appuyer le développement et l'offre de formations linguistiques en français et en anglais pour les immigrants économiques sur l'ensemble du territoire
	Mettre en place des collaborations entre les partenaires afin d'effectuer la promotion des métiers spécialisés

	Sensibiliser les acteurs gouvernementaux et les ordres professionnels afin de favoriser les équivalences de diplômes issues de pays francophones
	Promouvoir et appuyer le développement des programmes de mentorat sur l'ensemble du territoire du Nord de l'Ontario
	Appuyer et outiller les services d'employabilité en fonction des besoins spécifiques dont ils nous font part
	Mettre en place des collaborations visant à encourager l'entrepreneuriat chez les nouveaux arrivants francophones
<b>Actions locales</b>	Créer des synergies entre les divers fournisseurs de services afin d'assurer l'intégration socioéconomique des nouveaux arrivants.
	Établir un plan stratégique d'intégration économique entre les partenaires économiques du Grand Sudbury.
	Mettre en place des formations expérientielles (immersives) pour aider les immigrants à développer certaines compétences et à acquérir une expérience canadienne.
	Créer un programme de jumelage économique avec une personne de la même profession.
	Conscientiser les nouveaux arrivants à la réalité linguistique du marché d'emploi et les encourager à intégrer les formations linguistiques (collaboration entre collège Boréal et les associations ethnoculturelles).
	Mettre en avant les formations linguistiques pour aider l'immigrant à réussir son accès au marché du travail.
	Sensibiliser les employeurs à la diversité économique et au recrutement des compétences francophones issues de l'immigration
	Faciliter le réseautage des nouveaux arrivants pour favoriser leur recrutement et leur placement.
	Travailler en collaboration avec les établissements postsecondaires et les employeurs locaux afin de retenir les étudiants internationaux francophones dans le Nord.

	Implémenter le programme connecteur dans la ville du Grand Sudbury pour aider conjointement les chercheurs d'emploi internationaux et les employeurs à, respectivement, bâtir un réseau professionnel et recruter des compétences francophones qualifiées.
	Promouvoir les opportunités économiques, dont l'entrepreneuriat et les métiers auprès des nouveaux arrivants.
	Développer l'offre en micro-certification pour faciliter aux étudiants finissants francophones l'accès à l'emploi et répondre aux besoins du marché du travail.
	Encourager la diversité dans le secteur de l'emploi en offrant des formations et en créant des postes d'équité pour lutter contre le racisme et la discrimination.
	Implanter un outil d'évaluation du taux d'inclusion, de diversité et d'équité dans les organismes.
<b>AXE 5 : intégration/inclusion sociale, culturelle et communautaire</b>	
<b>Actions opérationnelles régionales</b>	Explorer des initiatives en matière de logement pour les nouveaux arrivants
	Réaliser et encourager les partenaires à organiser des activités d'inclusion lors de la SNIF, mois histoire des noirs, mois de la francophonie, etc.
	Outils les membres et partenaires des CLIF à travailler pour atteindre les critères d'une CFA
	Utiliser les données d'étude sur le racisme et la discrimination pour mettre en place des initiatives ciblées de lutte contre le racisme et la discrimination
	Encourager les partenaires et les nouveaux arrivants à coorganiser des activités ensemble
	Promouvoir et travailler avec les CLIF pour la mise en place de programmes de jumelage communautaire
	Appuyer le développement et l'offre de formations linguistiques en français et en anglais pour les immigrants économiques sur l'ensemble du territoire
	Encourager les immigrants à s'impliquer dans les activités, les organismes et la vie communautaire franco-ontarienne (participation, bénévolat, CA, etc.)

	Appuyer les groupes issus de la diversité et les leaders communautaires dans la structuration de leurs organismes et l'organisation d'activités
<b>Actions locales</b>	Élaborer des stratégies de lutte contre la discrimination et le racisme systémique.
	Produire des outils pour sensibiliser la population locale à la diversité.
	Mettre en place des activités multiculturelles pour les enfants et pour les jeunes.
	Encourager les conseils scolaires à organiser des événements culturels en partenariat avec les organismes ethnoculturels pour cultiver le sentiment d'ouverture à la diversité.
	Encourager les organismes culturels à organiser et à promouvoir des événements socioculturels diversifiés.
	Développer des activités culturelles en collaboration avec les nouveaux arrivants et les organismes ethnoculturels.
	Encourager les nouveaux arrivants à s'impliquer dans les activités culturelles afin de favoriser leur inclusion dans la communauté d'accueil.
	Mettre en place des groupes de partage et d'échange sur la culture et l'histoire du Canada pour créer une relation significative avec les communautés autochtones et pour impliquer les nouveaux arrivants dans le processus de réconciliation.
	Créer un programme de jumelage socioculturel entre les nouveaux arrivants et un immigrant déjà établi et/ou une personne locale.
	Encourager le bénévolat auprès des nouveaux arrivants francophones pour valoriser leurs compétences et faciliter le réseautage.
	Encourager le bénévolat des nouveaux arrivants francophones au sein des organismes anglophones dans le but d'apprendre l'anglais.
	Encourager les parties prenantes à intégrer de nouveaux arrivants dans leurs CA pour développer le sentiment d'appartenance à la communauté d'accueil.
	Mobiliser les Franco-Ontariens âgés pour familiariser les nouveaux arrivants aux traditions locales (la journée des Franco-ontariens, la Saint-Jean, etc.)



## **Annexe B : lignes directrices financées par IRCC<sup>82</sup>**

Par le biais du financement d'IRCC, le Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario réalise huit activités de base et trois activités supplémentaires. Le présent projet en croise quatre.

**(Activité 2)** Réaliser des recherches, consultations et/ou états des lieux sur les besoins des nouveaux arrivants d'expression française ainsi que sur les lacunes et atouts des communautés francophones. Cette activité peut inclure :

- Mener des analyses de données sur les caractéristiques démographiques et les tendances, produire une schématisation ou une cartographie des services disponibles, tenir des consultations auprès de nouveaux arrivants et des intervenants dans la collectivité, ou d'autres activités de recherche pertinentes.

**(Activité 3)** Sensibiliser les membres du RIF ainsi que la collectivité dans son ensemble sur les besoins des nouveaux arrivants d'expression française ainsi que sur les lacunes et atouts des communautés francophones en matière de service d'accueil, d'établissement et d'intégration/inclusion. Ceci peut inclure :

- Participer à des réseaux, comités et conseils locaux, régionaux ou nationaux (incluant PLI, organisations parapluie, comité provincial, Conseil national d'établissement, processus de co-planification des politiques et programmes etc.) afin de sensibiliser les acteurs aux besoins des nouveaux arrivants d'expression française dans la collectivité, de partager de l'expertise et d'influencer les décisions et priorités au nom du RIF;

---

<sup>82</sup> Lignes directrices relatives aux activités des Réseaux en immigration francophones (RIF), novembre 2019 [https://drive.google.com/file/d/14h89K8fJ6KC9pM48n8i3kN7\\_u0bUQW0w/view](https://drive.google.com/file/d/14h89K8fJ6KC9pM48n8i3kN7_u0bUQW0w/view)

- Organiser des présentations, des discussions en groupe, des activités d'engagement communautaire, etc. afin de sensibiliser une audience à l'égard des difficultés éprouvées par les nouveaux arrivants d'expression française;
- Tenir un forum public ou une assemblée annuelle afin de faire mieux connaître le travail des RIF, de mobiliser les acteurs locaux afin d'atteindre les objectifs visés, de rendre compte des réalisations de la collectivité et de décider de la marche à suivre;

**(Activité 4)** Maintenir activement des groupes de travail et/ou comités locaux ou sectoriels. Ces groupes de travail doivent être constitués en fonction des priorités et besoins identifiés par le biais de la recherche et de la consultation. Ceci inclut :

- L'appui à la mise en œuvre d'une communauté francophone accueillante (mobilisation des acteurs, sensibilisation et partage d'expertise, appui au conseil consultatif communautaire, appui au plan communautaire, liaison avec les parties prenantes).

**(Activité 7)** Partager les résultats obtenus. Pour ce faire, le personnel du RIF entreprend les activités suivantes :

- Faire rapport à IRCC et aux membres du RIF sur la mise en œuvre des activités réalisées et la façon dont ils appuient les résultats attendus dans le plan d'action. Les rapports d'évaluation et de mesure de rendement permettent d'apprécier les progrès du RIF en fonction des objectifs et indicateurs établis. Des exemples des indicateurs de progrès doivent être établis en avance.
- Dans le cadre de la mise en œuvre de l'Initiative des communautés francophones accueillantes, le RIF rapporte de l'avancement de l'initiative.

## Annexe C : glossaire

### **Allié<sup>83</sup>**

Il s'agit de personnes qui luttent contre une forme d'oppression sans en subir directement les conséquences. Par exemple, des hommes féministes, les hétérosexuels qui agissent contre l'homophobie ou des personnes blanches qui se mobilisent contre le racisme. Étant donné qu'ils sont souvent moins marginalisés que ceux dont ils défendent les intérêts, les allié.e.s sont souvent davantage écoutés par la majorité. Par contre, il faut faire attention, car ce privilège peut entraîner un effet pervers et alors attirer l'attention sur la personne alliée en question plutôt que sur la cause, et/ou de mettre en lumière sa perspective plutôt que celle des personnes impactées.

### **Assimilation<sup>84</sup>**

Adoption intégrale, par un individu ou un groupe, de la culture, des valeurs et des modèles de comportement d'un groupe de différente nationalité, religion ou langue au point d'abandonner leur propre culture d'origine. Peut-être volontaire ou forcée.

### **Communications interculturelles<sup>85</sup>**

Échanges entre deux parties dont l'origine culturelle, ethnique ou linguistique est différente.

### **Culture<sup>86</sup>**

Traditions qui caractérisent un groupe d'individus ayant les mêmes traditions historiques, religieuses, linguistiques, ethniques ou sociales, et qui transmet, renforce et modifie ces idées, valeurs et croyances, d'une génération à l'autre. Il en résulte une série d'attentes quant au comportement adopté dans des contextes relativement similaires.

---

<sup>83</sup> <https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste>

<sup>84</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22897-assimilation>

<sup>85</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22905-communications-interculturelles>

<sup>86</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22908-culture>



### **Discrimination<sup>87</sup>**

Refus de reconnaître les droits et les libertés d'une personne ou d'un groupe en raison de caractéristiques personnelles et de l'appartenance à un groupe donné, pour ce qui a trait à l'éducation, au logement, à la santé, à l'emploi et à l'accès aux produits, aux services et aux installations offerts. [Il s'agit d'un] comportement résultant de la distinction faite entre des gens en raison de leurs différences, sans considération du mérite personnel, et qui se solde par des inégalités de traitement (Différence de traitement survenant par exemple en raison de la race, la nationalité, la religion ou l'origine ethnique).

### **Discrimination raciale<sup>88</sup>**

Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.

### **Discrimination systémique<sup>89</sup>**

Institutionnalisation de la discrimination par voie de politiques et de pratiques, entraînant, de façon volontaire ou non, de la discrimination à l'égard de nombreux groupes minoritaires. Ce type de discrimination se produit dans les entreprises et les organismes où les politiques, les pratiques et les procédures (par exemple systèmes d'emploi - conditions de travail, pratiques d'embauchage, procédures d'octroi des promotions, etc.) excluent certains membres des groupes dits « racialisés » ou constituent des obstacles auxquels ils sont confrontés. La discrimination systémique résulte

---

<sup>87</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22909-discrimination>

<sup>88</sup> Article 1 de la Convention sur l'élimination de la discrimination raciale <https://www.ohchr.org/fr/treaty-bodies/cerd>

<sup>89</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22912-discrimination-systemique>

également de certaines lois et règlements gouvernementaux. (Ce type de discrimination s'inscrit dans le « racisme institutionnel »)

### **Diversité<sup>90</sup>**

Existence d'un large éventail de qualités et de caractéristiques humaines au sein d'un groupe, d'une organisation ou d'une société. Terme utilisé pour décrire tout ce qui différencie les individus entre eux et de plus en plus employé au Canada pour décrire les programmes mis en œuvre en milieu de travail qui visent à réduire la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances pour tous les groupes. La diversité peut revêtir divers aspects, comme l'origine ethnique, culturelle, linguistique, raciale, la religion et le statut socioéconomique, pour ne mentionner que ceux-ci.

### **Dominance intériorisée<sup>91</sup>**

Adoption totale d'une alliance de supériorité et de dominance et l'interaction sociale qui en résulte.

### **Éducation antiraciste<sup>92</sup>**

Approche servant à promouvoir l'identification de pratiques, de politiques, d'attitudes et de comportements sous-jacents au racisme et de modifier ceux-ci afin d'éradiquer le racisme sous toutes ses formes.

### **Éducation inclusive<sup>93</sup>**

Une éducation fondée sur les principes d'acceptation et d'inclusion de tous les élèves. Les étudiants se voient reflétés dans leur programme, leur environnement physique et l'environnement plus large, dans lequel la diversité est honorée et tous les individus sont respectés.

---

<sup>90</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22913-diversite>

<sup>91</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22914-dominance-interiorisee>

<sup>92</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22916-education-antiraciste>

<sup>93</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/27160-education-inclusive>

### **Éducation multiraciale/multiculturelle<sup>94</sup>**

Terme général utilisé pour décrire un ensemble structuré d'activités et de programmes éducatifs visant à assurer et à améliorer la compréhension et le respect des différences culturelles. Ce terme implique le plus souvent l'inclusion des différences raciales, ethniques, religieuses, linguistiques, nationales, internationales et politiques, et les valeurs des divers groupes d'une société pluraliste.

### **Équité<sup>95</sup>**

Une condition ou un état de traitement juste, inclusif et respectueux de toutes les personnes. Équité ne signifie pas traiter les gens de la même manière, sans égard aux différences individuelles.

### **Équité d'emploi<sup>96</sup>**

Terme qui fait référence au programme établi dans le but d'éliminer les obstacles à l'égalité d'emploi pour des raisons étrangères aux compétences en identifiant et en éliminant les pratiques, les politiques et les mesures discriminatoires, en corrigeant les effets d'une discrimination passée et en assurant la représentation équitable des groupes désignés.

### **Ethnicité<sup>97</sup>**

Ensemble des croyances, comportements et traditions qui unissent un groupe ayant des éléments de patrimoine culturel communs, notamment la langue, l'histoire, le lieu d'origine, la religion et l'origine ethnique ou culturelle. Par diversité ethnique, on entend la présence de plusieurs groupes ethniques au sein d'une société ou d'un pays et la pluralité de ces groupes.

### **Ethnocentrisme<sup>98</sup>**

Tendance à percevoir les autres en prenant pour modèle de référence son propre groupe et ses

---

<sup>94</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22917-education-multiraciale-multiculturelle>

<sup>95</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/27155-equite>

<sup>96</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22919-equite-demploi>

<sup>97</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22920-ethnicite>

<sup>98</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22921-ethnocentrisme>

coutumes; tendance à privilégier son groupe social, son pays et ses coutumes.

### **Exigence professionnelle de bonne foi<sup>99</sup>**

Condition préalable en milieu de travail directement liée aux exigences d'un travail spécifique et que les employeurs peuvent prendre en compte lors de la prise de décision concernant l'embauche et le maintien en poste des employés.

### **Groupe culturel<sup>100</sup>**

Groupe de personnes ayant les mêmes croyances, normes comportementales, valeurs, langue, manières de penser et de percevoir le monde.

### **Groupe minoritaire<sup>101</sup>**

Terme faisant référence à un groupe de personnes qui se trouve soit en nombre inférieur dans une société, ou qui y a peu ou aucun pouvoir d'accès social, économique, politique. Les droits des minorités sont protégés par la Charte canadienne des droits et libertés de la personne, les lois et les codes sur les droits de la personne, et la Convention des Nations Unies sur les droits des minorités.

### **Langage inclusif<sup>102</sup>**

Un langage non-discriminatoire qui est antiraciste, respectueux des personnes en situation de handicap, évite l'âgisme ainsi que les stéréotypes envers des groupes de personnes.

### **Majorité<sup>103</sup>**

Terme qui fait référence au groupe d'une société donnée qui est soit le plus nombreux, soit qui occupe un rang social supérieur ou qui contrôle d'autres groupes par son pouvoir social,

---

<sup>99</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/27151-exigence-professionnelle-de-bonne-foi>

<sup>100</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22925-groupe-culturel>

<sup>101</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22928-groupe-minoritaire>

<sup>102</sup> <https://www.amnesty.ch/fr/sur-amnesty/langage-inclusif/langage-inclusif#:~:text=Un%20langage%20inclusif%20c'est,envers%20des%20groupes%20de%20personnes.>

<sup>103</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22950-majorite>

économique, culturel, politique, militaire ou religieux.

### **Marginalisation<sup>104</sup>**

Utilisé en référence à la race et à la culture, terme qui décrit le fait, pour des personnes n'appartenant pas au groupe dominant, d'être confrontées à des obstacles qui les empêchent de participer pleinement et de manière équitable à la vie de la société. Décrit également le fait d'être laissé pour compte ou d'être socialement réduit au silence.

### **Microagression<sup>105</sup>**

De brefs échanges quotidiens qui envoient des messages dénigrants et qui ont pour effet d'exclure certaines personnes en raison de leur appartenance à certains groupes (comme les personnes racisées, les femmes et LGBT).

### **Minorité visible<sup>106</sup>**

Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

### **Immigration<sup>107</sup>**

Du point de vue du pays d'arrivée, fait de se rendre dans un pays autre que celui de sa nationalité ou de sa résidence habituelle, de sorte que le pays de destination devient effectivement le nouveau pays de résidence habituelle.

### **Impact négatif<sup>108</sup>**

Impact numérique, souvent non prévu, des pratiques en matière d'emploi qui excluent d'une façon

---

<sup>104</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22951-marginalisation>

<sup>105</sup> Derald Wing Sue, *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*, Hoboken, Wiley, 2010, p. 24.

<sup>106</sup> Loi sur l'équité en matière d'emploi, 2022, p. 2. <https://lois-laws.justice.gc.ca/PDF/E-5.401.pdf>

<sup>107</sup> <https://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration#:~:text=Migrant%20E2%80%9320Terme%20g%C3%A9n%C3%A9rique%20non%20d%C3%A9fini,soit%20dans%20un%20autre%20pays%2C>

<sup>108</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22934-impact-negatif>

disproportionnée des groupes désignés. Indicateur de discrimination systémique possible, il ne s'agit pas d'une mesure discriminatoire.

### **Inclusion<sup>109</sup>**

La mesure dans laquelle divers membres d'un groupe (société / organisation) se sentent valorisés et respectés.

### **Insécurité linguistique<sup>110</sup>**

Elle peut se décrire comme le sentiment de malaise, d'inconfort ou d'anxiété ressenti lorsqu'on utilise ou tente d'utiliser sa première langue ou une langue seconde à cause de divers facteurs : environnement, perceptions, relations interpersonnelles, organisation et dimension culturelle et sociale. Elle peut avoir un effet négatif sur la confiance ou l'aisance de la personne lorsqu'il s'agit d'utiliser une certaine langue, par exemple, et le locuteur peut avoir l'impression que, s'il s'exprime dans une langue donnée, il risque de déranger les autres ou de déroger aux normes et principes établis. L'insécurité linguistique peut aussi avoir d'autres répercussions négatives en décourageant l'utilisation d'une langue, au risque d'une érosion de la capacité de l'employer, d'une perte de confiance dans la maîtrise de la langue et même d'une perte du sens de la liberté de l'utiliser, y compris en milieu de travail.

### **Intégration<sup>111</sup>**

Processus bidirectionnel d'adaptation mutuelle entre les migrants et la société dans laquelle ils vivent, par lequel les migrants sont incorporés à la vie sociale, économique, culturelle et politique

---

<sup>109</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/27159-inclusion>

<sup>110</sup> Jack Jedwab et Julie Peronne, « Literature review on first and second linguistic insecurity », rapport d'étude réalisé par Jedwab Inc., pour le Commissariat aux langues officielles, 2018. Cité dans Commissariat aux langues officielles, « (In)sécurité linguistique au travail. Sondage exploratoire sur les langues officielles auprès des fonctionnaires du gouvernement fédéral au Canada, *Rapport d'étude*, 2021, p. 1.

<sup>111</sup> <https://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration#:~:text=Migrant%20E2%80%93%20Terme%20g%C3%A9n%C3%A9rique%20non%20d%C3%A9fini,soit%20dans%20un%20autre%20pays%2C>

de la communauté d'accueil. Il suppose un ensemble de responsabilités communes pour les migrants et les communautés, et englobe d'autres aspects connexes tels que l'inclusion sociale et la cohésion sociale.

### **Intersectionnalité<sup>112</sup>**

L'intersectionnalité est un outil conçu pour analyser la façon dont les différentes hiérarchies sociales s'articulent et se renforcent mutuellement. L'intersectionnalité se veut de prendre en compte tous les aspects de l'identité d'un individu lorsque l'on discute des expériences de discrimination et d'oppression que la personne a vécues. Par exemple, en prenant en compte que les femmes autochtones vivent du sexisme *et* du racisme, et que de ce fait leurs expériences de vie sont différentes de celles des hommes autochtones, ou de celles des femmes blanches. L'intersectionnalité nous permet une meilleure compréhension de comment les systèmes d'oppression et de discrimination (racistes et sexistes dans ce cas) s'empilent et se complètent.

### **Obstacle<sup>113</sup>**

Obstacle manifeste ou voilé; terme utilisé dans le domaine de l'équité pour décrire un obstacle systémique à l'équité en matière d'emploi et d'avancement. Doit être éliminé pour favoriser l'égalité.

### **Pluralisme<sup>114</sup>**

Système qui accepte et valorise un certain niveau de pluralité en matière culturelle, linguistique, ethnique, religieuse ou autre. Les politiques sur le multiculturalisme et les relations interraciales,

---

<sup>112</sup> <https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste>

<sup>113</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22957-obstacle>

<sup>114</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22963-pluralisme>

les codes des droits de la personne et la Charte canadienne des droits et libertés s'inscrivent dans la promotion d'un tel pluralisme.

### **Préjugé<sup>115</sup>**

Opinion, préférence, préjugé ou inclination, souvent conçu sans justification raisonnable, et qui influe sur la capacité d'un individu ou d'un groupe à évaluer une situation donnée de manière objective et exacte. Une crainte raisonnable de partialité existe lorsqu'un individu ou un groupe présume d'une situation et ne peut par conséquent l'évaluer équitablement en raison de préjugés.

### **Privilège<sup>116</sup>**

Jouissance des libertés, droits, avantages, accès ou possibilités dont bénéficient certaines personnes en raison de leur appartenance à un groupe donné ou de leur situation sociale.

### **Privilège blanc<sup>117</sup>**

Avantages invisibles mais systématiques dont bénéficient les personnes dites « Blanches » uniquement parce qu'elles sont « Blanches ».

### **Profilage racial<sup>118</sup>**

Toute action prise pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public qui repose sur des stéréotypes fondés sur la race, la couleur, l'ethnie, l'ascendance, la religion, le lieu d'origine ou une combinaison de ces facteurs plutôt que sur un soupçon raisonnable, dans le but d'isoler une personne à des fins d'examen ou de traitement particulier.

### **Programme d'égalité d'accès<sup>119</sup>**

---

<sup>115</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22965-prejuge>

<sup>116</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22968-privilege>

<sup>117</sup> <https://liguedesdroits.ca/lexique/privilege-blanc/>

<sup>118</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, « Un prix trop élevé : les coûts humains du profilage racial », Rapport d'enquête, 2003, p. 7.

<sup>119</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22970-programme-degalite-dacces>



Ensemble de politiques, lignes directrices et mesures visant à éliminer toute pratique discriminatoire et à assurer l'accès et la pleine participation des groupes désignés à l'emploi, à l'éducation, aux services de logement et de santé, ainsi qu'aux biens et installations à la disposition de la population en général.

### **Racisme<sup>120</sup>**

Terme qui s'applique à toute action individuelle ou toute pratique institutionnelle par laquelle des personnes se voient traiter différemment en raison de la couleur de leur peau ou de leur origine ethnique. Cette distinction est souvent utilisée pour justifier la discrimination.

### **Raciste<sup>121</sup>**

Terme définissant tout individu, institution ou organisme dont les croyances ou les actes laissent entendre (intentionnellement ou non) que certaines races possèdent des traits négatifs ou inférieurs.

Terme qualifiant également la discrimination raciale associée aux politiques, pratiques ou procédures mises en œuvre par une institution, une société ou un organisme qui, bien que s'appliquant à tout le monde et semblant justes, entraînent l'exclusion ou entravent l'avancement des groupes marginalisés, et perpétuent par conséquent le racisme.

### **Racisme culturel<sup>122</sup>**

Une forme de racisme (c'est-à-dire une pratique structurellement inégale) qui s'appuie sur des différences culturelles plutôt que sur des marqueurs biologiques de supériorité ou d'infériorité raciale. Les différences culturelles peuvent être réelles, imaginées ou construites. La culture, plutôt que la biologie, est devenue un cadre explicatif populaire, politique et scientifique pour comprendre et rationaliser le statut et le traitement inégaux des divers groupes raciaux. Les groupes

---

<sup>120</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22975-racisme>

<sup>121</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22980-raciste>

<sup>122</sup> Carol C. Mukhopadhyay et Peter Chua, «Cultural Racism », dans John Hartwell Moore (dir.). *Encyclopedia of Race and Racism*, Gale, 2008, p. 377

racialisés ne sont pas accablés ou bénis par leurs traits génétiques mais par leurs traits culturels.

### **Racisme individuel<sup>123</sup>**

Préjugés, attitudes et actions individuelles, conscientes ou non, à l'endroit d'un autre individu en raison de son appartenance à un groupe ou de la couleur de sa peau et qui a pour conséquences de le priver de certains droits en matière d'emploi et de logement, par exemple.

### **Racisme systémique<sup>124</sup>**

L'ensemble de la structure sociétale composée d'institutions, de lois et de politiques qui maintiennent un système d'inégalités qui privilégie et opprime différents groupes dans la société selon la « race » qui leur est attribuée. Ces inégalités confèrent des privilèges aux personnes blanches et portent atteinte aux droits des personnes noires, racisées et autochtones.

Ce processus n'est pas toujours intentionnel et il ne signifie pas nécessairement que le personnel de l'organisme est raciste à titre individuel. Bien au contraire, la notion de racisme systémique implique que même si personne n'est consciemment raciste dans une institution, elle peut quand même reproduire les inégalités de pouvoir selon la « race », et opprimer les personnes noires, racisées et autochtones.

### **Relations raciales<sup>125</sup>**

Terme faisant référence aux interactions entre personnes d'origine ethnique différente dans un contexte interracial. En pratique comme en théorie, ce terme sous-entend des relations harmonieuses. Les deux éléments essentiels aux relations raciales positives sont l'élimination de l'intolérance raciale résultant d'attitudes préjudiciables, et la suppression de désavantages raciaux découlant d'un racisme systémique.

---

<sup>123</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22978-racisme-individuel>

<sup>124</sup> <https://amnistie.ca/campagnes/racisme-systemique>

<sup>125</sup> <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22982-relations-raciales>