

État des lieux de la discrimination à Sudbury : inclusion des immigrants noirs francophones ?

Ines Bouguerra, Ph.D.

Agente de développement socio-économique

Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario

CONFÉRENCE NORD MAGNÉTIQUE

13 juin 2023



Financé par :



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Funded by:

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Réseau de soutien à l'immigration francophone du Nord de l'Ontario

1. Mandat

2. Axes d'intervention

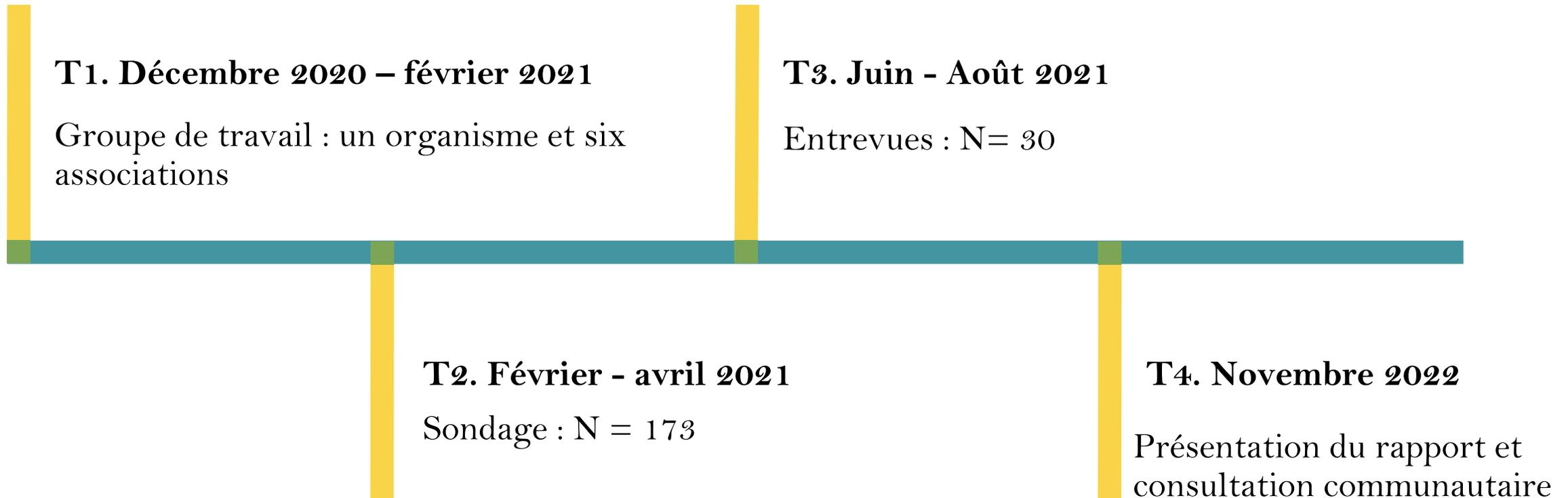
3. Activités

4. Plan stratégique régional

5. Plan d'action local



Chronologie du projet



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 |
| TOTAL | 173 | 100 |

Distribution des immigrants selon l'exposition à la discrimination

| | N | % |
|--------------|-----|-----|
| Oui | 99 | 57 |
| Non | 74 | 43 |
| TOTAL | 173 | 100 |

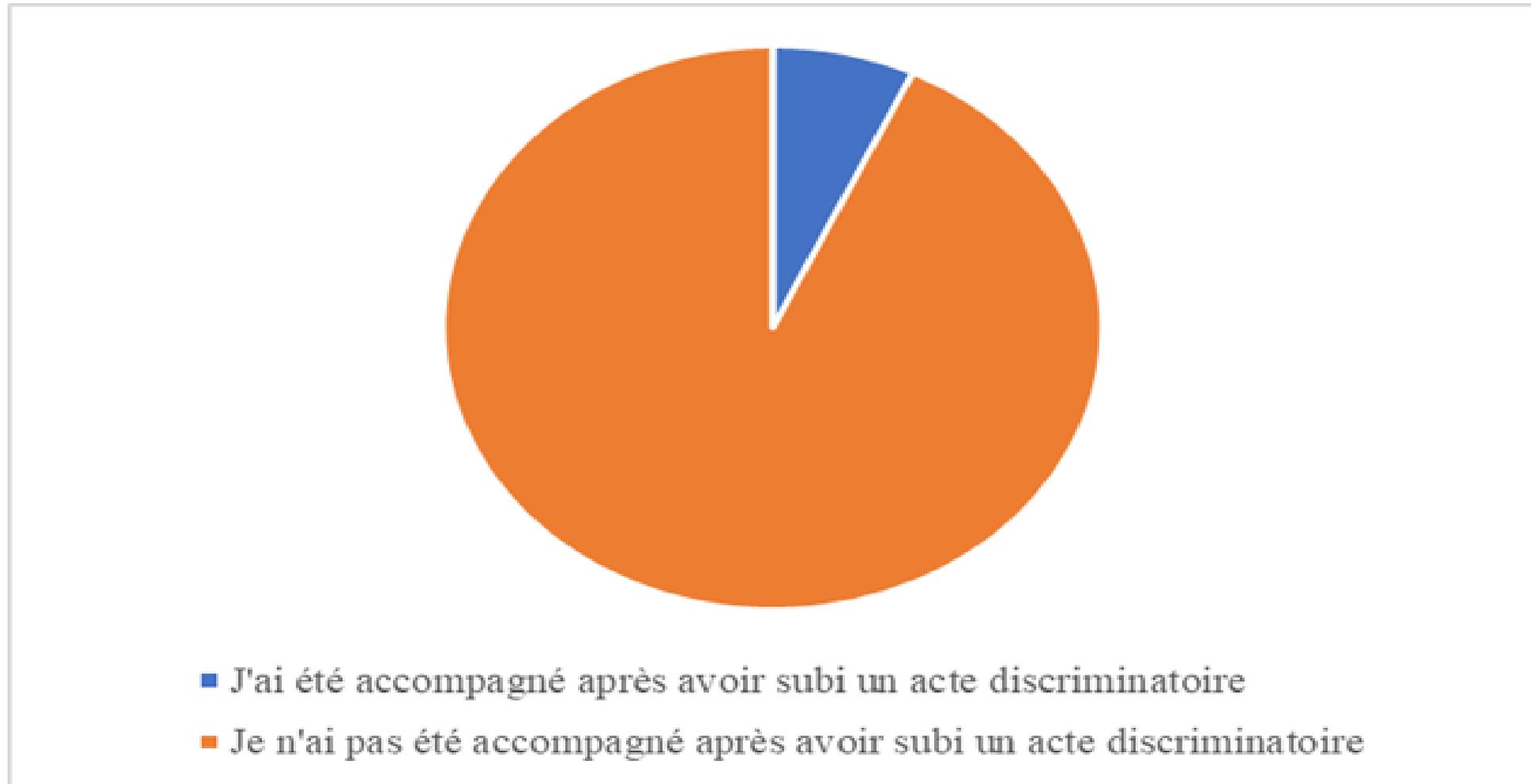
La discrimination est plus perçue et vécue par les immigrants noirs

- 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 une résidence permanente.
- respectivement, francophones ayant des connaissances de base en anglais et bilingues.

Pourcentage de la discrimination vécue vs perçue 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 | 19 | 14 |
| Éducation | 46 | 37 |
| 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 |

Accompagnement des immigrants ayant vécu une expérience de discrimination



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 |
| TOTAL | 167 | 100 |

Inclusion dans la communauté francophone locale

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

Facteurs d'inclusion dans la communauté francophone locale

Facteur 1

Accès aux services en français : complétude institutionnelle.

Facteur 2

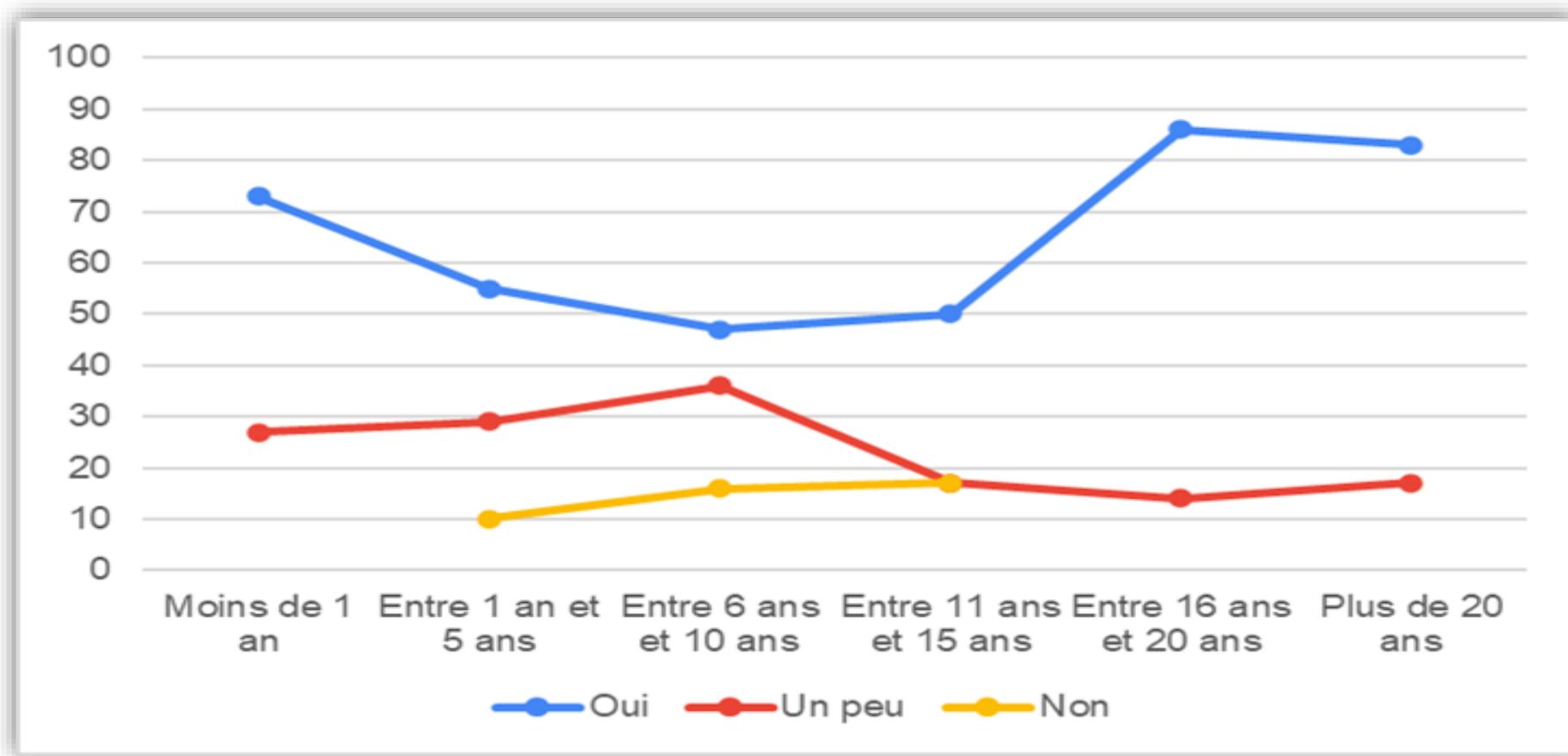
Accès au marché du travail.

Facteur 3

Accès à la vie sociocommunautaire : participation à des activités et engagement civique.

Variation du sentiment d'inclusion dans la communauté francophone locale selon les connaissances linguistiques des répondants

| | | | Quelles sont vos connaissances linguistiques ? | | |
|--|--------|---|--|---|-----------------------|
| | | | 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 |
| | | % dans Quelles sont vos connaissances linguistiques ? | 11,6% | 9,9% | 18,8% |
| | Oui | Effectif | 43 | 45 | 7 |
| | | % dans Quelles sont vos connaissances linguistiques ? | 62,3% | 55,6% | 43,8% |
| | | % du total | 25,9% | 27,1% | 4,2% |
| | Un peu | Effectif | 18 | 28 | 6 |
| % dans Quelles sont vos connaissances linguistiques ? | | 26,1% | 34,6% | 37,5% | |



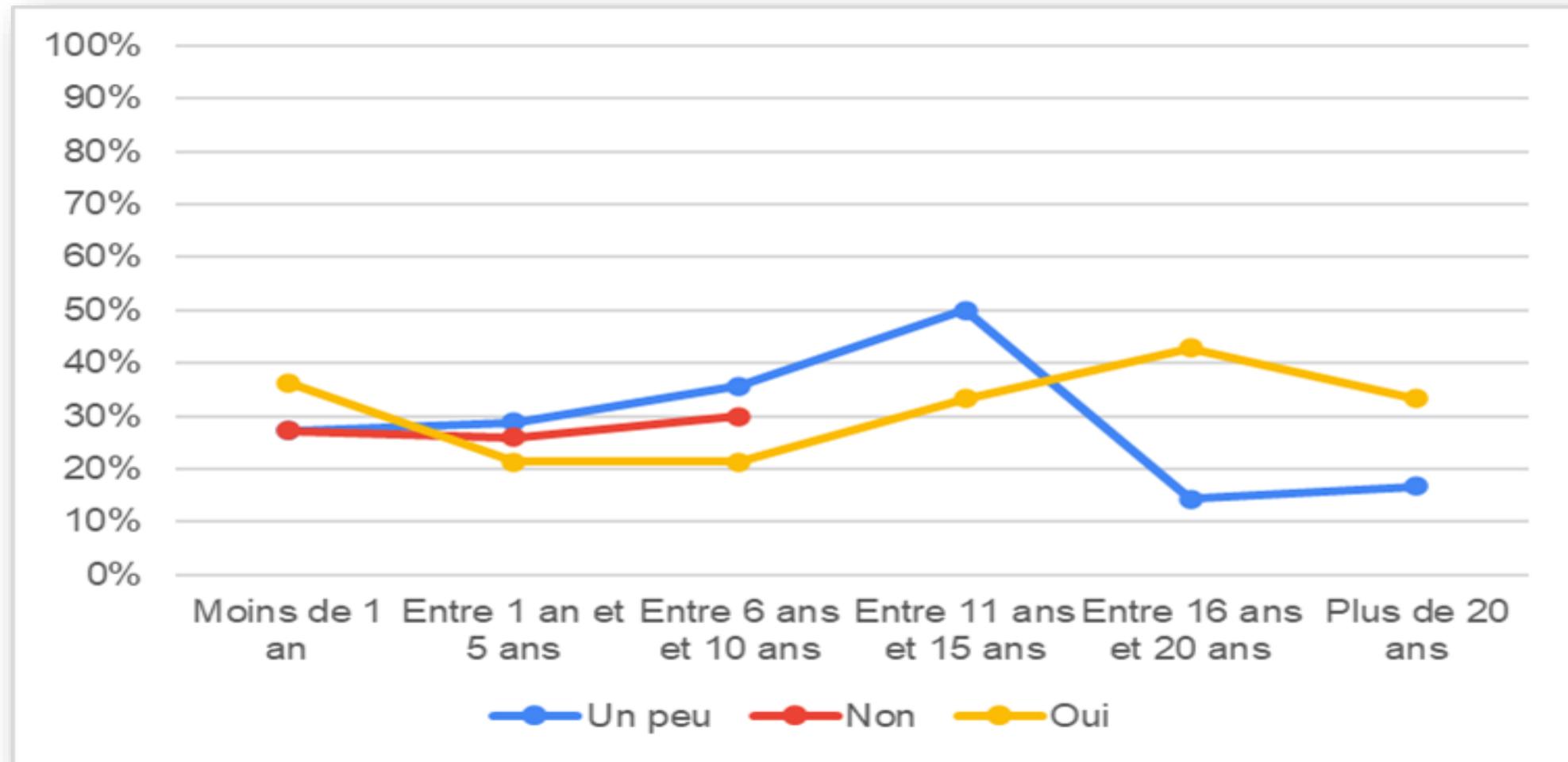
Évolution du sentiment d'inclusion dans la communauté francophone locale selon le nombre d'années de résidence à Sudbury

Inclusion dans la communauté anglophone locale

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

Inclusion dans la communauté anglophone locale

| | | | Quelles sont vos connaissances linguistiques ? | | |
|---|--------|---|--|---|-----------------------|
| | | | 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 | % dans Quelles sont vos connaissances linguistiques ? | 14,0% | 34,8% | 100,0% |
| | Oui | % dans Quelles sont vos connaissances linguistiques ? | 54,4% | 13,0% | 0,0% |
| | Un peu | % dans Quelles sont vos connaissances linguistiques ? | 31,6% | 52,2% | 0,0% |



Variation du sentiment d'inclusion dans la communauté anglophone locale selon le nombre d'années de résidence à Sudbury

Principaux raisons d'immigration ou de migration et d'établissement à Sudbury :

R1

Vivre dans un milieu immersif afin d'optimiser leurs compétences linguistiques et celles de leur descendance.

R2

Intégrer une institution postsecondaire en français.

« 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. »

Le rapport à la langue anglaise

1- L'insécurité linguistique : ne pas avoir un « bon » anglais.

2- L'instrumentalité linguistique : langue de service.

« 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 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. »

L'intégration sociocommunautaire : processus bilatéral

Communauté immigrante

- faire preuve d'extraversion
- Aller vers la communauté francophone locale
- faire face à un blocage socioculturel

Communauté d'accueil

- Protectionnisme culturel
- Protectionnisme identitaire
- Insécurité linguistique (jonglage linguistique)

« 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. »

Désenchantement du secteur économique : de l'intégration à l'inclusion

L'accès au marché d'emploi semble complexe.

La langue comme une barrière à l'intégration socioéconomique.

Correspondance entre les compétences et les emplois offerts.

« 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. »

« 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. »

Désenchantement du secteur économique : de l'intégration à l'inclusion

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).

Il existe du népotisme dans le secteur de l'enseignement.

« 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, »

« 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. »

Désenchantement du secteur économique : de l'intégration à l'inclusion

Des difficultés lorsqu'ils exercent le métier d'enseignant : faire face à des micro-agressions 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.

« 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.»

Désenchantement du secteur économique : une triple minorisation

1. Appartenance à la minorité visible.

2. Appartenance à la minorité linguistique

3. Différence d'accent.

→ De l'intégration à l'inclusion ?

Incidences de la discrimination dans le secteur de l'enseignement à Sudbury

Intégrer des emplois atypiques.

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. »

Déqualification professionnelle

Non-reconnaissance des diplômes internationaux.

Non reconnaissance de l'expérience professionnelle étrangère.

« 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. »

Déqualification professionnelle

Un retour aux études.

Une réorientation du domaine des études.

« 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, »

Recommandations d'actions pour la rétention des immigrants francophones et la lutte contre la discrimination et le racisme à Sudbury

| | | | |
|--------------------------------|--|--|-------------------------------|
| IRCC | Associations ethnoculturelles | Fournisseurs de services | CFA |
| Gouvernement provincial | Conseils scolaires francophones | Fournisseurs de services en employabilité | Organismes culturelles |
| Ville de Sudbury | Institutions postsecondaires | Employeurs | Divers acteurs |

Merci de votre attention !

Q & R



**RÉSEAU
du NORD**

Soutien à l'immigration
FRANCOPHONE
J'en fais partie!



Financé par :

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Funded by:

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada