

Un examen approfondi de la discrimination subie par les immigrants et les personnes racialisées à London et Middlesex, et des stratégies pour combattre cette discrimination

**Préparé pour le Partenariat local en
immigration pour London et Middlesex**

Mamta Vaswani, Rama Eloulabi, Satveer Dhillon, Zsofia Agoston Villalba,
Haniya Waseem, Elmond Bandauko, Jalen Jackson, et Victoria M. Esses

Réseau pour les tendances économiques et sociales (NEST)

Université Western

Mars, 2023

Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte et n'a aucune intention discriminatoire.



Western
SocialScience

Network for Economic
and Social Trends (NEST)

Co-dirigé par :



Funded by:



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Financé par :

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Remerciements

Nous tenons à remercier le Partenariat local en immigration pour London et Middlesex, le Partenariat local en matière d'immigration de Niagara, le Partenariat local en matière d'immigration d'Oxford, le Partenariat local en matière d'immigration de Sarnia-Lambton et le Partenariat local en matière d'immigration de St. Thomas-Elgin pour leur collaboration à ce projet, et notamment pour l'élaboration du guide des interviews.

Table des matières

Vue d'ensemble et objectifs	1
Méthode.....	2
Procédure	2
Expériences spécifiques de discrimination à London et Middlesex	5
Milieus de travail	5
Incidents de Discrimination.....	5
Raisons perçue de discrimination.....	6
Réactions des observateurs à la discrimination	6
Réaction des personnes interrogées à la discrimination	7
Signalement de la discrimination par les personnes interrogées.....	8
Lieux publics	10
Incidents de discrimination.....	10
Raisons perçues de la discrimination.....	11
Réactions des observateurs à la discrimination	11
Réaction des personnes interrogées face à la discrimination	11
Signalement de la discrimination par les personnes interrogées.....	13
Sentiment d'appartenance et rétention dans la région	14
Sentiment d'appartenance à London Middlesex	14
Connaissance des stratégies pour répondre à la discrimination et connaissance des.....	19

soutiens disponibles	19
Outil de signalement le plus susceptible d'être utilisé.....	24
Mesures de soutien utiles qui pourraient être mises en place pour les personnes victimes de discrimination.....	29
Sommaire et recommandations Discrimination sur le lieu de travail	33
Pour prévenir la discrimination à l'égard des immigrants et des personnes racialisées dans les lieux publics à London et Middlesex :	36
Sentiment d'appartenance et rétention dans la région	36
Outil de signalement qui serait le plus susceptible d'être utilisé	38
Mesures de soutien utiles qui pourraient être mises en place pour les personnes victimes de discrimination.....	40

Vue d'ensemble et objectifs

Cette étude qualitative, qui comprend des entretiens approfondis avec 30 immigrants et personnes racialisées de London et Middlesex, a été réalisée dans le cadre du suivi d'un sondage mené en mars 2021 sur les expériences de discrimination dans la région. Le sondage de London et Middlesex était l'un des neuf sondages menés dans le sud-ouest de l'Ontario à ce moment-là. Les résultats de ces sondages ont révélé que les immigrants et les personnes racialisées sont souvent victimes de discrimination sur leur lieu de travail (c'est-à-dire lorsqu'ils postulent pour un emploi ou une promotion et dans leur travail) et dans les lieux publics (par exemple, lorsqu'ils utilisent les transports en commun, dans les parcs, les magasins, les restaurants), et que les niveaux de discrimination semblent être plus élevés dans ces petites et moyennes communautés que dans les grands centres urbains.

Cette étude a donc été menée pour mieux comprendre les expériences vécues par les immigrants et les personnes racialisées en termes de discrimination qu'ils subissent dans ces contextes, les conséquences et les stratégies possibles qui seraient efficaces pour contrer cette discrimination. Il s'agit de l'une des cinq études qualitatives menées pour examiner ces questions dans le sud-ouest de l'Ontario. Plus précisément, les entretiens ont porté sur la discrimination à laquelle les immigrants et les personnes racialisées ont été confrontés sur leur lieu de travail et dans les lieux publics au cours des trois dernières années, y compris ce qui s'est passé et en quel lieu, la ou les raisons perçues de la discrimination, les réactions des observateurs à la discrimination et les réactions des personnes interrogées à la discrimination. Les entretiens ont également porté sur le sentiment d'appartenance à la région et le désir d'y rester, la connaissance des stratégies de réponse à la discrimination et des aides disponibles, les opinions sur un éventuel outil de signalement des expériences de discrimination dans la région, et d'autres propositions d'aides qui pourraient être mises en place pour les personnes victimes de discrimination. Les résultats dressent un portrait détaillé de la discrimination dans notre région et de ses conséquences. Elles comprennent également des informations pratiques qui permettront au Partenariat local en immigration de London & Middlesex et à ses partenaires de prendre des mesures concrètes pour lutter contre la discrimination afin que les immigrants et les personnes racialisées s'épanouissent et choisissent de vivre et de travailler dans la région.

Méthode

Procédure

Entre novembre 2022 et février 2023, un total de 30 entretiens en ligne ont été menés avec des immigrants et des personnes racialisées à London et Middlesex. Pour être éligibles à l'étude, les personnes interrogées devaient être âgées d'au moins 18 ans et déclarer dans une enquête de présélection qu'ils ou elles avaient été victimes de discrimination à London et Middlesex au cours des trois dernières années sur leur lieu de travail ou dans un lieu public. Les personnes interrogées ont été recrutés par le Partenariat local en immigration pour London et Middlesex par le biais de listes de diffusion par courriel, de médias sociaux, de bulletins d'information et du bouche-à-oreille.

Les entretiens en ligne ont été menés via Zoom et tous les entretiens ont également été enregistrés (avec l'autorisation des personnes interrogées) afin que les détails principaux et les citations puissent être confirmés après les entretiens. Les citations ont été utilisées dans le présent rapport pour illustrer les principaux points abordés par les personnes interrogées et ont été légèrement modifiées pour plus de clarté. Presque tous les entretiens se sont déroulés en anglais, l'un d'entre eux ayant été mené en espagnol par un intervieweur hispanophone.

Les entretiens étaient semi-structurés. L'équipe de recherche a élaboré un guide d'entretien composé de questions centrales et de questions de suivi en collaboration avec les cinq partenariats locaux en immigration participants. Les questions portaient sur les points suivants :

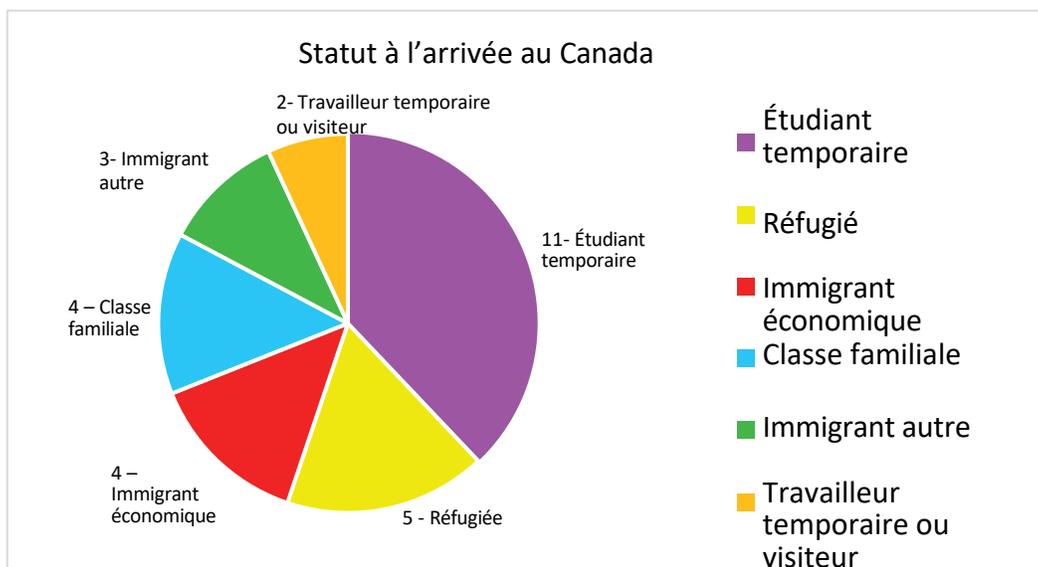
- La description d'un incident de discrimination vécu par la personne interviewée, y compris la raison supposée de la discrimination, les réactions des observateurs et les réactions de la personne interviewée.
- Le sentiment d'appartenance à la région et la question de savoir si la personne interviewée a l'intention d'y rester
- Connaissance des stratégies de réponse à la discrimination et des aides disponibles
- Les caractéristiques d'un outil de signalement qui serait le plus susceptible d'être utilisé par la personne interviewée
- Soutiens utiles qui pourraient être mis en place pour les personnes victimes de discrimination

À la fin des entretiens, les personnes interrogées ont également dû répondre à une série de questions générales. Les entretiens ont duré environ une heure et demie, et toutes les personnes interrogées ont reçu une carte-cadeau Tim Hortons ou Walmart d'une valeur de 30 dollars pour le temps qu'elles y ont consacré.

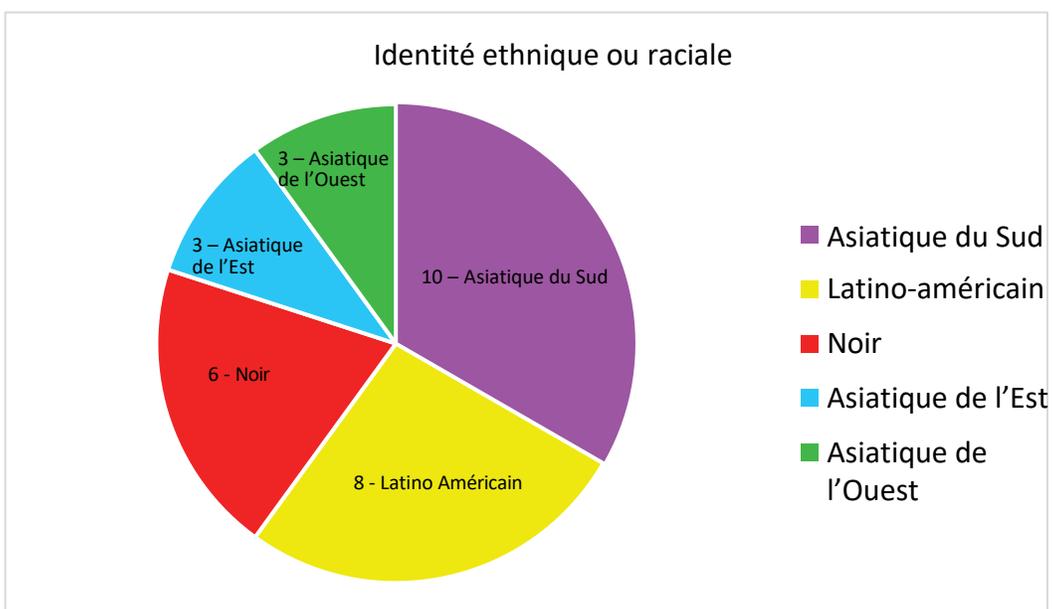
Description des personnes interviewées

Les personnes interrogées étaient âgées de 18 à 61 ans, la moyenne étant de 31 ans. La plupart des personnes interrogées s'identifient comme des femmes (27 femmes, 2 hommes, 1 non-binaire).

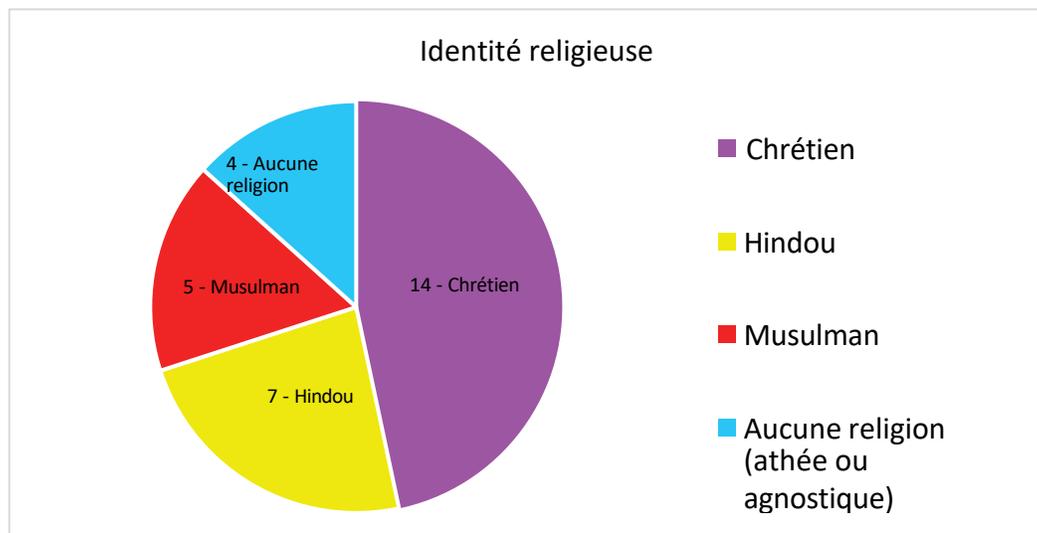
Toutes les personnes interrogées, sauf une, sont nées à l'étranger. Les personnes nées à l'étranger avaient vécu au Canada entre 6 mois et 30 ans, la durée moyenne de résidence au Canada étant de 7,3 ans. Beaucoup sont arrivés au Canada avec des visas temporaires, mais plus de la moitié sont devenus des résidents permanents ou des citoyens.



Les personnes interrogées identifiées comme étant Asiatiques du Sud, Latino-américaines, Noires, Asiatiques de l'est et Asiatiques de l'ouest.



Les personnes interrogées ont indiqué leur identité religieuse comme étant chrétienne, hindoue ou musulmane, ou ont indiqué qu'elles n'avaient pas de religion.



De nombreuses personnes interrogées avaient un bon niveau d'éducation, 8 ayant obtenu un diplôme universitaire de premier cycle, 8 ayant obtenu un diplôme universitaire de deuxième cycle et 1 ayant obtenu un diplôme professionnel. Les 13 autres personnes interrogées avaient suivi une formation professionnelle (3) ou avaient terminé leurs études secondaires (10). Les personnes interrogées étaient principalement employées ou étudiants, 13 travaillant à temps plein, 2 travaillant à temps partiel, 4 étant étudiants et travaillant à temps plein ou à temps partiel, et 9 étant étudiants sans emploi (1 répondant était retraité et 1 répondant était au chômage).

La plupart des personnes interrogées ont déclaré que le revenu annuel de leur ménage se situait entre 45 001 \$ et 80 000 \$ (8) ou entre 80 000 \$ et 130 000 \$ (7), tandis que certains (6) ont déclaré un revenu annuel inférieur à 45 000 \$ (un a déclaré n'avoir aucun revenu et un a déclaré un revenu annuel de plus de 130 000 \$). Il convient de noter que 7 personnes interrogées ont préféré ne pas fournir d'informations sur le revenu annuel de leur ménage.

Expériences spécifiques de discrimination à London et Middlesex

De nombreuses personnes interrogées (12 sur 30) ont indiqué avoir été victimes de discrimination dans plus d'un contexte dans la région de London-Middlesex au cours des trois dernières années. Cependant, on a demandé aux personnes interrogées de décrire une seule expérience de discrimination - 11 ont décrit une expérience sur le lieu de travail (c.-à-d. lorsqu'ils ont postulé pour un emploi ou à leur travail) et 19 ont décrit une expérience dans un lieu public (par exemple, les transports en commun, les magasins, les parties communes des résidences partagées).

Milieus de travail

Incidents de Discrimination

Les formes les plus courantes de discrimination vécues par les personnes interrogées sur le lieu de travail sont les propos désobligeants à leur égard et le fait d'être traités différemment de leurs pairs. Ils ont notamment vu leurs capacités remises en question par les clients de leur lieu de travail et ces derniers n'ont pas voulu être servis par eux. Les personnes interrogées ont également déclaré avoir été exclues socialement, avoir fait l'objet de stéréotypes, avoir été déconsidérées et, dans certains cas, avoir essuyé des cris et des agressions physiques de la part de leurs collègues et de leurs supérieurs.

"Je leur ai donc demandé ce qu'ils aimeraient. Ils se sont immédiatement tournés vers mon collègue et lui ont dit : 'Je ne veux pas qu'elle prenne ma commande, je veux que vous le fassiez...". Je suis allée entrer les commandes dans le système pour lui, parce qu'il avait quelques commandes. Pendant que je le faisais, il a de nouveau dit à mon collègue : " Non, tu la mets et elle pourrait se tromper ". Mon collègue lui a alors répondu : " Non, c'est bon. Elle va le faire correctement." Lorsque je l'ai fait et que j'ai imprimé la facture, il est resté là pendant cinq minutes pour vérifier chacune d'entre elles. Il m'a demandé le prix de chaque chose, puis il s'est assuré que j'avais placé toutes les commandes correctement".

"Alors oui, je l'ai salué et il a jeté quelque chose contre moi. Et puis il a dit qu'il ne voulait pas de l'aide de quelqu'un qui n'était pas d'ici."

"Elle ne m'a pas permis de travailler sur mes idées (...). Je n'ai jamais ressenti d'encouragement. Je n'ai jamais senti de motivation. Je n'ai jamais reçu de formation. On ne m'a jamais donné de procédures. . . Elle n'a jamais été enthousiaste à l'idée de mettre en œuvre l'une de mes idées. Je lui ai expliqué. J'ai créé des rapports. Rien."

Mais parce que je n'ai pas de "compétences en leadership", vous ne me donnerez pas le poste, mais quatre-vingt-dix pour cent de ce qui figure sur votre offre d'emploi est ce que je fais tous les jours ... pour les dix pour cent restants, il s'agit de quelque chose sur lequel je peux être formé. C'est quelque chose que, si vous me donnez le temps, je peux apprendre..."

Ces expériences ont plus souvent été décrites comme étant perpétrées de manière répétée par la même personne ou par des personnes différentes, plutôt que comme des événements isolés.

Les auteurs de discrimination ont été décrits comme étant principalement des hommes et des femmes de race blanche, d'âge moyen ou plus âgés.

Raisons perçue de discrimination

Les personnes interrogées ont le plus souvent indiqué que l'ethnicité et la race étaient à l'origine des incidents de discrimination, comme l'ont indiqué 8 des 11 personnes interrogées.

L'importance de l'ethnicité et de la race est apparue clairement aux personnes interrogées sur la base des propos désobligeants qu'ils ont entendus. Elle était également évidente pour eux du fait que la seule chose qui les distinguait dans le contexte spécifique était leur appartenance ethnique ou raciale.

"Je pense que c'est à cause de ma couleur et parce que je suis Indien.... Parce qu'il n'y avait rien de mal que je faisais ou quoi que ce soit d'autre.... "

"Mon apparence, ma façon de parler. Je ne leur ressemble pas. Je ne m'habille pas comme eux. Je ne suis pas aussi riche qu'eux. Vous pouvez évidemment le dire en me regardant et en observant mes cheveux."

Réactions des observateurs à la discrimination

De nombreuses personnes interrogées (7 sur 11) ont déclaré que leurs collègues avaient observé les incidents de discrimination. Toutefois, la plupart de ces observateurs ne sont pas intervenus, les personnes interrogées suggérant que cela était principalement dû au fait que les collègues ne percevaient pas nécessairement les incidents comme problématiques.

"Parce que, comme je l'ai dit, cela ne s'applique pas à tout le monde. Des choses comme les microagressions, comme je l'ai dit, il faut ...savoir ce qui se passe pour pouvoir même les reconnaître. En ce qui me concerne, je ne pense pas qu'aucun de mes collègues ... ne les reconnaîtraient pas. Ils ...s'en moqueraient, n'est-ce pas ? Mais ce sont des termes techniques que l'on apprend, que l'on nous fait comprendre, et on suit des formations sur la diversité et ce genre de choses et vous les apprenez alors".

"Je pense que c'est parce qu'il ne m'a pas dit quelque chose de très direct, c'était vraiment indirect. Je pense que c'est la raison pour laquelle personne n'a rien dit."

Dans un cas, le collègue de la personne interrogée a essayé de contacter son supérieur, mais celui-ci n'était pas disponible. Dans un autre cas, les collègues de la personne interrogées ont tenté de désamorcer la situation, ce qui a permis à la personne interrogée de se sentir soutenu. Leurs efforts ont également permis d'éviter que le responsable ne se livre à des discriminations répétées à son encontre.

"J'ai senti que c'était utile. Le fait qu'il soit intervenu m'a beaucoup aidé, car j'ai eu l'impression que quelqu'un me soutenait et je me suis sentie plus en sécurité. Ce n'est pas seulement moi contre le monde.... Cela a atténué les choses parce que le même client revenait toujours et cela n'a jamais cessé, mais cela a définitivement réduit la fréquence et la gravité des problèmes".

Réaction des personnes interrogées à la discrimination

Près de la moitié des personnes interrogées (5 sur 11) n'ont rien fait à l'époque en réponse aux incidents de discrimination, de peur d'aggraver la situation.

"Si je réponds... Je m'aperçois que je m'expose à plus d'ennuis parce que mon superviseur est aussi de leur communauté... ". Il s'est donc déjà produit une ou deux choses qui... ne sont pas correctes, mais...il prend son parti. Je l'ignore donc et j'essaie de rester calme. . . "

"Et je pense aussi qu'en tant que personnes de couleur... cela nous revient presque de ne pas être très offensés, mais si vous vous sentez offensés, vous devez le communiquer d'une manière très, je ne sais pas, professionnelle, si je peux utiliser ce mot, de manière très professionnelle. Pourquoi ? Pourquoi est-ce à moi de vous corriger ou de vous dire que ce n'est pas correct ? Mais ce sont aussi des personnes plus âgées, des personnes plus mûres, et vous réfléchissez à deux fois avant de dire quelque chose. On laisse passer et on rit en se disant que c'est drôle ou autre chose. "

Deux personnes interrogées ont déclaré avoir parlé à quelqu'un de leur expérience de discrimination après coup, et l'un d'entre eux a également parlé à la personne qui avait commis ces actes quelques jours plus tard, ce qui a permis de trouver une certaine solution.

"Elle s'est excusée, elle a reconnu qu'elle était prête à travailler sur ce problème... Je veux lui donner la chance de donner un nouveau sens à tout cela... et je pouvais voir qu'elle essayait... et tout le temps maintenant elle me surveillait."

Cependant, pour une personne interrogée qui en a parlé à son collègue, l'expérience de la discrimination n'a pas été reconnue.

"Tout le monde est venu parler de moi.... Aucun d'entre eux ne m'a parlé, ils ont parlé à mon sujet. C'était toujours 'nous sommes une entreprise tellement inclusive, je suis sûr qu'elle ne le pensait pas'.... "

Les personnes interrogées ont déclaré s'être senties choquées, effrayées, en colère, agacées, blessées, offensées, tristes, honteuses, non appréciées, sous-estimées, stressées et anxieuses à la suite d'une expérience de discrimination. Parmi les autres conséquences, citons le sentiment d'insécurité à London-Middlesex, l'entrave ou la modification de leur trajectoire professionnelle, l'épuisement professionnel et une mauvaise santé physique.

"L'aspect émotionnel est réel et décourageant. Et puis cela me donne envie de ne même pas travailler ou vivre dans un lieu public, cela m'a poussé à travailler à distance plutôt que d'être en contact direct avec les gens... ". "

"Je me sentais très mal. Je me sentais mal à l'aise, surtout parce que cela s'était passé ... devant quelqu'un d'autre. J'ai eu honte à ce moment-là. . . "

"Je n'ai pas été appréciée. Je me suis demandé pourquoi je travaillais si dur pour avancer et progresser dans cette entreprise. Sous-estimé, comme ça, vous pouvez dire qu'il y a du favoritisme".

"À la fin de l'année, on m'a diagnostiqué un épuisement professionnel... Vous n'êtes pas à l'abri des conséquences d'une telle agression".

Signalement de la discrimination par les personnes interrogées

Après les incidents, 5 des 11 personnes interrogées ont signalé leur expérience de discrimination de manière officielle. Ceux qui ont signalé ces expériences l'ont fait auprès de leurs supérieurs ou d'un département des ressources humaines. Pour certains, le signalement a donné lieu à des mesures, telles qu'une formation à la réponse à la discrimination et une restructuration de l'équipe pour travailler avec des personnes différentes, ainsi qu'un soutien émotionnel.

"Ils nous ont fait suivre une formation sur la manière de gérer la discrimination.... Je sais qu'ils voulaient vraiment que nous nous sentions en sécurité et que nous ayons plus d'informations sur la façon de procéder.

"Ils ont découvert que quelque chose ne tournait pas rond ici. Maintenant, j'ai un autre superviseur."

Il y a une dame aux ressources humaines... et je lui ai dit et elle prend toujours de mes nouvelles pour voir comment je vais".

Pour d'autres, en revanche, il n'y a pas eu de réponse au signalement.

"Je pense qu'ils avaient vraiment peur d'en parler. Et c'est un peu bizarre parce que nous avons toutes ces formations sur l'IED, et surtout ce sont nos dirigeants, donc ils devraient avoir une formation un peu plus spécialisée pour pouvoir gérer des situations ou avoir ces conversations, mais je ne pense pas qu'ils en soient encore là."

Ceux qui n'ont pas signalé ces expériences pensaient que les incidents ne seraient pas perçus comme inappropriés ou discriminatoires, ne savaient pas quelle différence cela ferait, se méfiaient de la direction et des ressources humaines, ne voulaient pas être perçus comme des auteurs de troubles et ne voulaient pas risquer leur emploi.

"Vous vous découragez en raison de la quantité de travail que cela implique et des bouleversements que cela entraîne : voulez-vous vraiment énerver tous les responsables et devenir la brebis galeuse ce qui, plus tard, vous fera perdre toute chance de changer de service ou de postuler à un emploi. Tu veux être connu comme le fauteur de troubles ? c'est en gros ce que j'essaie de dire".

"Encore une fois, je n'ai pas eu l'impression que cela allait aboutir et j'ai eu l'impression que je n'avais personnellement pas confiance dans le service des ressources humaines pour me revictimiser dans le processus".

"Je ne voulais pas aller de l'avant. Les superviseurs sont des gens importants, ils sont très puissants, et je venais d'arriver dans le pays... "

Plusieurs personnes interrogées ont indiqué qu'elles seraient plus enclines à signaler des expériences de discrimination à l'avenir si elles pensaient que les incidents seraient pris au sérieux et qu'une solution serait trouvée.

Lieux publics

Incidents de discrimination

Les lieux publics les plus courants dans lesquels les personnes interrogées ont déclaré avoir été victimes de discrimination sont les transports en commun, les magasins de détail et les parties communes des logements partagés. Les personnes interrogées ont également déclaré avoir été victimes de discrimination dans des établissements de santé, dans des parcs, dans la rue et à l'école. Les formes les plus courantes de discrimination vécues par les personnes interrogées dans ces contextes sont les propos désobligeants à leur égard et le fait d'être traitées différemment des autres.

Les propos désobligeants à leur égard comprenaient des cris parce qu'elles ne parlaient pas anglais, des insultes raciales, des propos les invitant à retourner dans leur pays, des stéréotypes et être exotisés d'une manière sexuelle.

"Nous nous parlions en espagnol et il s'est tourné vers moi et m'a dit 'tu es dans un pays anglophone, alors tu dois parler en anglais, salope'".

Nous étions assis sur le côté, au dernier rang, et ils ont commencé à proférer des insultes raciales, même si nous ne leur avons même pas parlé... "Tu sens si mauvais, tu sens le curry". Cela a duré très longtemps, pendant 15 ou 20 minutes, voire plus. Ils ont commencé à ouvrir les fenêtres et il faisait si froid ce jour-là".

"Je crois que je me suis présenté et elle m'a demandé d'où vous veniez. Je suis de Dubaï, je viens du Moyen-Orient. Et là, elle m'a dit 'oh oui, nous prenons l'hygiène très au sérieux ici'".

Le fait d'être traité différemment des autres comprenait le fait de ne pas être digne de confiance et d'être traité de manière impolie par rapport aux autres.

"...Il nous a regardé tous les deux et il a regardé alors la première personne comme si elle était correcte, mais quand il m'a regardé, il a commencé à me crier dessus... et m'a dit : "Tu ne vois pas le panneau ? Qu'est-ce qui ne va pas chez vous ? J'étais confus parce que la personne devant moi faisait la même chose et elle n'a rien dit du tout... ". "

"Et lorsque nous avons mis tous les produits dans le chariot, la personne qui est l'assistante de la caissière m'a dit 'J'ai besoin que vous ouvriez votre sac parce que je dois vérifier ce qu'il y a à l'intérieur'".

". Elle a commencé à me crier au visage. Elle m'a parlé sans politesse et vous savez quand quelqu'un vous parle comme si vous n'étiez pas éduquée, comme si vous étiez stupide... ". Elle m'a dit 'tu dois apprendre les règles'... d'une voix très forte et tout le monde regardait...". Après avoir fini de crier, elle a commencé à traiter très poliment avec le reste des gens qui ne portent pas de hijab ou de foulard".

Ces expériences sont plus souvent décrites comme des incidents isolés que comme des événements répétés. Les auteurs de discriminations ont été décrits comme étant principalement des Blancs, hommes et femmes, âgés des adultes les plus jeunes aux plus âgés.

Raisons perçues de la discrimination

Les 19 personnes interrogées ont déclaré que l'ethnicité et la race, la religion, le fait d'être immigrant et/ou de ne pas bien parler l'anglais étaient à l'origine de leur expérience de la discrimination. L'importance de ces caractéristiques était évidente pour les personnes interrogées au vu des propos désobligeants qu'elles ont entendus. Elle était également évidente pour eux si l'on considère que les seules choses qui les distinguaient dans les contextes spécifiques étaient ces caractéristiques.

"Je pense que c'est parce que j'étais différente. J'ai l'air différente et j'ai l'impression qu'ils m'ont traité différemment et qu'ils n'étaient pas gentils exactement parce que je m'identifie comme non-blanche . . . "

" Et il me montrait du doigt en criant "retourne en Chine".... "

Réactions des observateurs à la discrimination

De nombreuses personnes interrogées (11 sur 19) ont déclaré que les incidents de discrimination avaient été observés par d'autres personnes. Cependant, aucun de ces observateurs n'est intervenu dans ces lieux publics.

"Je ne trouve pas que les gens essaient d'aider les autres ici. Ils n'aiment pas s'impliquer".

"Ils se sont contentés de rire et la personne qui était assise à côté d'elle est partie... J'ai vu des gens au fond de la salle... Je voyais des gens au fond... mais ils ne faisaient pas attention. C'est peut-être parce qu'ils étaient occupés ou qu'ils évitaient la situation."

". ... parce que si vous voyez quelqu'un crier en public, vous avez parfois tendance à l'éviter. Vous ne voulez pas vous mêler au conflit de quelqu'un d'autre, parce que si cela se retourne contre vous..."

. ... et puis aussi, parfois, les gens s'en fichent, je suppose. Alors si ça ne vous concerne pas, si ça ne vous fait pas de mal, pourquoi s'en préoccuper, en quelque sorte ?

"Probablement parce qu'il était très bruyant et je suppose que... d'autres personnes ont aussi peur, ne savent pas trop quoi faire à ce moment-là."

Réaction des personnes interrogées face à la discrimination

De nombreuses personnes interrogées (15 sur 19) n'ont rien fait à l'époque en réponse aux

incidents de discrimination parce qu'elles ne savaient pas comment réagir.

"J'ai gardé le silence. J'étais plutôt en état de choc et je ne savais pas quoi faire. J'étais en état de choc et de confusion, alors je n'ai rien fait. Je n'ai pas riposté. Je n'ai pas répondu... Je ne me souviens même pas si je me suis excusée ou non, je ne m'en souviens vraiment pas. J'étais plutôt sidérée et je me disais : "D'accord, c'est en train d'arriver. C'est la réaction que j'ai eue immédiatement."

"Et je ne lui ai pas répondu parce que je ne sais pas comment lui répondre. Et parce que je sais qu'elle ne reconnaîtra pas qu'elle a été raciste (...). Et elle n'acceptera pas, vous savez, qu'elle a pris un ton raciste."

Deux personnes interrogées ont déclaré avoir parlé à quelqu'un de leur expérience de discrimination après coup, ce qui les a aidés à comprendre que ce qu'elles avaient vécu était de la discrimination et à se préparer à réagir si un incident similaire se reproduisait.

"... mais quand je suis revenu et que j'ai eu l'occasion de parler à ma voisine, qui est blanche, elle m'a dit "Vous avez besoin de mots pour faire face à quelque chose comme ça.

La prochaine fois que cela se produira, ne le laissez pas passer...". Il n'est pas nécessaire d'être agressif. Vous pouvez dire : "Je suis désolée que vous passiez une mauvaise journée, voulez-vous que je parle ou que je vois avec votre superviseur, parce que je ne veux pas vous contrarier davantage"

Deux personnes interrogées ont parlé à quelqu'un après coup et ont également parlé aux auteurs, soit sur le moment, soit plus tard. Une personne interrogée a demandé des éclaircissements à l'auteur de la discrimination au moment où celle-ci s'est produite, ce qui a eu pour effet d'envenimer la situation.

"J'avais le choix de partir sans lui dire un seul mot, mais j'ai choisi de dire 'bonne journée' et de partir. de lui dire 'bonne journée' et de partir, et c'est ainsi qu'il m'a abordée (...). Je me suis en quelque sortes engagée, en fin de compte, parce que je lui ai demandé "excusez-moi, qu'est-ce que vous voulez dire par je devrais retourner dans mon pays". J'essayais seulement d'être gentille, et puis... il a commencé à déblatérer et je suis partie".

Une autre personnes interrogées a demandé des explications à l'auteur quelques jours plus tard, ce qui a amené ce dernier à se justifier.

J'ai demandé quelques éclaircissements et ils ont été plus francs dans leur langage et je me suis demandé si vous vouliez dire cela et si ce n'était pas un lapsus ou une erreur de formulation... Elle m'a répondu "oui, vous m'avez peut-être mal compris" et a ensuite dit exactement la même chose dans un langage plus familier".

Les personnes interrogées ont déclaré s'être senties choquées, confuses, effrayées, en colère, frustrées, traumatisées, rejetées et mal accueillies, malchanceuses, mal à l'aise, impuissantes, vulnérables, épuisées, démoralisées, dévalorisées et inférieures à la suite d'une expérience de discrimination.

"Je suis vraiment bouleversée et cela me fait beaucoup de peine. Je me souviens que je suis rentrée chez moi et je pleurais..."

"Oui, cela m'a mis en colère et j'ai eu peur parce que je ne savais pas comment réagir à ce genre de situation, alors je n'ai pas réagi, mais même sans réagir, j'ai eu peur qu'il devienne violent... . . "

"Mais, vous savez, certaines situations vous donnent l'impression que, quoi que vous fassiez, vous ne serez jamais traité comme un natif..."

"Il y a juste ce sentiment d'infériorité. Comme si nous n'avions pas notre place ici et qu'ils étaient meilleurs que nous, ou quelque chose comme ça. Je sais qu'ils ne le ressentent peut-être pas du tout, mais nous pensons qu'ils peuvent aussi penser qu'ils sont meilleurs que nous tous..."

Signalement de la discrimination par les personnes interrogées

Après les incidents, seules 2 des 19 personnes interrogées ont fait état de leur expérience de discrimination de manière officielle. Celles qui ont signalé ces expériences l'ont fait auprès de la direction de l'établissement public. Le signalement des expériences de discrimination n'a généralement pas donné lieu à une résolution.

"J'ai appelé et j'ai dit : 'Je suis vraiment mécontente. Je suis très déçue et je pense que vous devriez vraiment parler à vos employés'. Il m'a répondu : 'Je suis vraiment désolé de ce qui s'est passé. Vous pouvez revenir et je vais régler le problème pour vous. Je suis sûr qu'elle ne l'a pas fait parce que vous vous identifiez à une race différente. Et j'ai répondu : 'Non, je ne reviendrai pas et je ne réglerai pas le problème parce que je suis vraiment trop bouleversé et que ça ne va pas aider'"

La majorité des personnes qui n'ont pas signalé les incidents de discrimination ne savaient pas comment faire, n'étaient pas sûres des conséquences et de la différence que cela ferait, ne pensaient pas que les incidents étaient suffisamment graves pour être signalés ou ne les percevaient pas comme de la discrimination sur le moment, et estimaient que cela ne valait pas la peine d'y consacrer du temps et des efforts.

"Parce que j'ai pensé que ce n'était pas assez important pour faire un signalement officiel. Je ne savais pas non plus à qui je pouvais le signaler.

" ... comme je ne l'ai pas remarqué immédiatement, je n'ai pas essayé d'en parler à un responsable ou autre parce que je n'ai pas compris à ce moment-là qu'il s'agissait d'un cas de discrimination. "

"Premièrement, je ne sais pas où le signaler. Deuxièmement, si je le signale, je ne sais pas à quel point je vais devoir me soumettre à un examen minutieux, et je n'ai pas non plus les coordonnées de cette personne. Et la troisième chose, et c'est peut-être la raison principale pour laquelle je ne l'ai pas signalé, c'est que nous avons vu venir la discrimination dès que

nous avons décidé de déménager. Nous savions que cela arriverait. Et vous savez, c'est juste quelque chose que vous intériorisez, et vous pensez que, vous savez, c'est juste un petit incident et ce n'est pas grave. Vous savez que cela va continuer à se produire. Combien de fois faudra-t-il aller faire un signalement ? Et vous savez, est-ce que ça vaut la peine de faire un signalement ? Est-ce que ça vaut la peine de faire un signalement, d'en parler et de le vivre encore et encore, ou simplement, vous savez, de l'ignorer et de passer à autre chose ?

Six des 19 personnes interrogées ont indiqué qu'elles seraient plus enclines à signaler des incidents de discrimination similaires à l'avenir si elles savaient comment le faire et si le processus était constructif, empreint de sensibilité et anonyme.

Sentiment d'appartenance et rétention dans la région

Sentiment d'appartenance à London Middlesex

Le sentiment d'appartenance à la région London-Middlesex varie selon les personnes interrogées dans le cadre de cette étude. Celles qui se sentent à leur place dans la région ont identifié certains facteurs qui leur ont permis de se sentir bienvenues dans la région London-Middlesex et d'avoir un sentiment d'appartenance, notamment les liens qu'elles ont établis, la communauté et la diversité des personnes, de leurs cultures et de leurs nourritures.

"Le sentiment d'appartenance est apparu, mais une grande partie de cet effort a été le nôtre".

Les personnes interrogées ont évoqué leurs liens avec la région, notamment leur emploi ou leur scolarité, leur propriété ou leur maison, et le fait que les membres de leur famille et leurs partenaires vivent dans la région de London-Middlesex.

"Il m'a donc fallu un certain temps pour me sentir à ma place à London... Je pense qu'une fois que j'ai eu un enfant, cela m'a vraiment aidé à m'intégrer davantage à London, simplement en l'emmenant au groupe de jeu, en l'emmenant à la bibliothèque, en me faisant des amis pour elle, (et) en me faisant des amis pour moi". Je pense que ces expériences m'ont permis de me sentir comme 'Wow, London c'est chez moi, le Canada c'est chez moi, j'ai ma place ici'".

"Je vais être très honnête... il n'y a pas beaucoup d'accueil à London. Je ne pense pas que je vivrais ici si ce n'était pas pour mon partenaire et ma famille... Mes parents sont vraiment heureux ici. Mes parents sont très heureux ici. Mon partenaire a grandi ici et toute sa famille est ici".

Certaines des personnes interrogées ont indiqué que l'inclusion était un facteur qui influençait leur sentiment d'appartenance.

"Les réactions des gens à mon égard, les gens qui veulent être mes amis, les gens qui m'invitent à faire des choses. (c'est ce qui fait que je me sens le bienvenu ici)".

"Quand on m'invite à raconter mon histoire et qu'on m'écoute, c'est ce qui me fait me sentir le bienvenu.... Lorsque vous êtes invité à participer et à être inclus, et que les gens réfléchissent à ce que vous devez être dans ces espaces pour être inclus, que ce soit en ligne ou êtes-vous capable de marcher jusqu'ici ou est-ce que la température est Ok? Ces choses me donnent l'impression que les gens m'écoutent, m'entendent, me voient et me comprennent.... Mon confort et ce dont j'ai besoin sont importants".

Les personnes interrogées ont également déclaré que l'amabilité et la serviabilité des étrangers et des personnes avec lesquelles elles interagissent leur donnent le sentiment d'appartenir à la région.

"Les gens vous aident. Ils travaillent avec vous. Ils ont un sourire. Ils vous aident sans rien attendre en retour, et vous vous sentez comme chez vous".

"L'expérience ici n'a pas toujours été mauvaise. Les gens nous ont aidés, et parfois ils ont fait des pieds et des mains pour nous aider [...]. Cela m'aide à rester convaincu que tout le monde n'est pas raciste, ne fait pas et ne dit pas des choses racistes".

Les personnes interrogées ont indiqué que le fait de faire du bénévolat dans la communauté et d'assister à des événements communautaires avait un impact positif sur leur sentiment d'appartenance. Elles ont souligné l'importance d'être entouré de diversité et de multiculturalisme.

"Nous avons différents événements, surtout en été, surtout au marché, où ils accueillent différents événements, différents pays, différentes tentes avec différentes organisations et des choses comme ça. Je pense qu'il faut plus d'exposition à ... différentes cultures et différents mets. Je pense qu'il s'agit simplement d'être ouvert à la compréhension et au respect et d'expliquer à la jeune génération qu'il n'y a pas de mal à essayer de nouvelles choses et qu'il n'y a pas de mal à être différent.

Plusieurs personnes interrogées ont également mentionné la nourriture (ethnique) lorsqu'elles ont évoqué leur sentiment d'appartenance à la région.

"Je suis heureuse de voir qu'il y a beaucoup plus de magasins caribéens ou africains qui se développent et qui vendent de la nourriture culturelle, de la nourriture que j'ai mangée pendant mon enfance... des en-cas et des boissons spéciales. Alors que nous avons des Walmarts et d'autres magasins qui proposent des rayons de produits alimentaires internationaux, je suis heureuse de voir un magasin dédié, des gens qui parlent comme ma mère, et d'avoir ce sentiment d'appartenance à une communauté".

Plusieurs personnes interrogées ont également mentionné la nourriture (ethnique) lorsqu'elles ont évoqué leur sentiment d'appartenance à la région.

"Juste le sentiment de savoir que c'est un environnement inclusif, parce que je suis une minorité visible, donc je ne voudrais pas, quand je me présente, qu'il soit évident que je suis un immigrant, ou que la façon dont je suis traité soit déterminée par ma couleur, ma race

ou ma religion.

"Je dirais que le fait qu'il y ait beaucoup d'autres races, nationalités, immigrants ici, me donne l'impression de ne pas être la seule minorité visible, et surtout si je vais dans des endroits et..." . j'ai l'occasion de voir une personne de ma race ou de ma couleur ou un autre immigrant à un poste de direction ou de cadre".

Les étudiants internationaux de cette étude ont exprimé l'impact positif de l'université sur leur sentiment d'appartenance à la région, y compris les initiatives menées par les étudiants et les bureaux et événements organisés par l'université à l'intention des étudiants internationaux.

"Je dirais qu'il s'agit davantage de mes expériences universitaires que de mes expériences en dehors de l'université. En effet, j'ai pu trouver des clubs ou d'autres activités sociales au sein de l'université qui m'ont aidé à me connecter à London, parce que ces clubs organisent des événements sociaux, par exemple au Victoria Park pour faire du patin à glace, ou nous allons dîner dans tel ou tel restaurant. De cette manière, cela m'aide à entrer en contact avec la communauté londonienne ... J'ai l'impression que l'université est structurée de manière à ce que vous puissiez trouver de nombreux groupes avec lesquels vous pouvez vous connecter, que ce soit dans le cadre d'une activité comme les échecs ou d'un contexte ethnique.

Toutefois, certaines personnes interrogées ne se sentaient pas à leur place dans la région de London-Middlesex.

"J'ai l'impression de ne pas être à ma place à London. C'est très blanc et ce n'est pas tout le monde qui est accepté. Je vais souvent dans des endroits où beaucoup de gens ne me ressemblent pas".

Les personnes interrogées ont évoqué certains des facteurs qui leur ont donné l'impression de ne pas être à leur place et de ne pas être les bienvenus dans la région de London-Middlesex.

"Chaque fois que vous allez (au restaurant), ils mettent de la distance entre (eux) et les personnes racialisées. Ils ne mettent pas cette distance avec les autres Blancs. Ils accueillent les Blancs. Les Blancs sont mieux accueillis que moi ... J'ai l'impression qu'ils m'évitent dans les lieux publics à cause de ma peau.

"Si je discute avec quelqu'un, il y a de petites microagressions que je remarque et qui me font me sentir ... comme un paria, comme si j'étais une personne étrangère. Parfois, lorsque je parle et que je fais un petit haussement d'épaules ou une petite erreur grammaticale, je me dis 'Oh, désolé, je me suis trompé' . . . On me répond : "Oh, non, vous parlez bien l'anglais", et je réponds : "mais ce n'est pas ce que je disais". Je ne faisais qu'excuser une erreur que j'avais faite... J'ai l'impression qu'on me regarde d'un autre œil".

Impact de la discrimination sur le sentiment d'appartenance à London-Middlesex

Sur les 30 personnes interrogées, 19 ont indiqué que la discrimination dont elles ont fait l'objet leur a fait sentir qu'elles n'étaient pas les bienvenues et qu'elles n'avaient pas l'impression d'appartenir à la région de London-Middlesex.

"Cela m'a fait prendre conscience que certaines personnes ne me considèrent pas nécessairement comme ayant le même droit que les autres d'être ici.

"Le simple fait d'être rejeté, en raison de son identité culturelle ou de son groupe culturel. (Cela m'a fait réfléchir à la façon dont certaines personnes à London peuvent être racistes. Je ne m'attendais pas vraiment à cela.... Cela m'a incité à faire attention aux personnes que je rencontre et m'a fait penser que je devrais sélectionner les gens un peu mieux, du point de vue de la sécurité.

"Les gens comme ça vous donnent l'impression de ne pas être à votre place, d'être un étranger, et que vous n'êtes pas censé être là . . Vous avez l'impression qu'ils ne veulent pas de vous ici et que vous êtes quelque chose qui les dérange, quelque chose qui devrait être éliminé en quelque sorte".

Les personnes interrogées ont fait part de cas précis où elles ont eu l'impression de ne pas être à leur place et de ne pas être les bienvenues dans la région.

"Lorsque les enfants me regardent bizarrement et me demandent : "Pourquoi tes cheveux sont-ils comme ça ? Pourquoi tes lèvres sont-elles si grosses ? Quand les gens font des commentaires déplacés sur quelque chose que vous ne pouvez pas changer chez vous. Quand les gens vous posent des questions stupides et qu'ils ne vous acceptent pas ou ne sont pas inclusifs".

Impact de la discrimination sur le désir de rester à London-Middlesex

La moitié des personnes interrogées ont indiqué que la discrimination qu'elles subissaient dans la région influençait leur décision de rester à long terme dans la région de London-Middlesex ou d'en partir.

"J'ai l'impression d'être un étranger. Je me sens très triste parce que j'ai tout quitté pour venir ici, me faire de nouveaux amis et vivre une bonne vie, mais dans cette situation, je veux juste finir ce travail et quitter cet endroit dès que possible.

"Je partirai d'ici dès que j'aurai obtenu mon diplôme."

Certaines personnes interrogées ont décrit leur désir de déménager dans d'autres villes du Canada (principalement Toronto, mais Ottawa et Calgary ont également été mentionnées).

"Au Canada, si j'avais les ressources ou si cela avait du sens, je pourrais déménager dans un endroit comme Toronto ou même... Oakville, des endroits où je peux être entouré de gens qui me ressemblent ... Il y a plus de diversité. Il y a plus de personnes racialisées. Il y a des gens avec des identités différentes qui me donneraient moins l'impression comme si je faisais tache. Je me sentirais également plus proche des autres parce que ces personnes comprennent mieux mes expériences."

"Je préférerais rester dans un endroit plus diversifié d'un point de vue ethnique. Ce n'est pas contre London, mais je préférerais rester dans un endroit où je vois des gens avec qui je peux avoir plus de contacts".

Certaines personnes interrogées ont même envisagé de quitter le Canada et de retourner dans leur pays d'origine ou ailleurs.

"Je veux juste rentrer chez moi. Je veux aller n'importe où ailleurs. Je ne peux pas être ici. Je ne leur ressemble pas. Je ne suis pas cette personne pour eux.... Je ne pense pas que je quitterais le Canada juste parce que.... Je sais que ce n'est pas une décision intelligente... Mais bien sûr, si c'était mon choix, si j'étais riche ou quoi que ce soit d'autre, bien sûr que je voudrais repartir en Amérique latine."

"Aucun d'entre nous ne va rester ici. Nous allons tous déménager... (Ma colocataire) envisage de partir... parce qu'elle ne se sent pas chez elle ici et qu'elle a du mal à se faire des amis. Nous allons tous... Je vais peut-être rentrer chez moi, je n'en suis pas sûre, mais je ne resterai pas à London, c'est certain".

Certaines personnes interrogées ont parlé de leur crainte de subir à nouveau une discrimination dans la région de London-Middlesex.

"Je pense à déménager, parce que cela m'est arrivé et que je ne veux pas que cela se reproduise."

"Lorsque cela s'est produit, j'ai eu l'impression que si j'étais dans mon pays, je serais en mesure d'agir et de réagir mieux que ce qui s'est passé... (Je m'inquiète) de ce qui se passerait si mon mari partait n'importe où et que je restais seule ici... Vous ne pouvez pas vous exprimer très bien parce que votre anglais n'est pas assez bon".

Par ailleurs, les personnes interrogées susceptibles de rester à long terme dans la région de London-Middlesex considèrent que leur expérience de la discrimination est singulière et ne reflète pas tous les habitants de la région.

"Pour être honnête, je n'ai pas l'impression que ce soit si grave pour moi. Ce n'est qu'un événement ponctuel, qui n'affecterait donc pas ma décision de rester ou de déménager".

"Je ne pense pas que je déménagerais sur la base de cette seule expérience. Je pense que dans l'ensemble, ce que j'ai vu à London, c'est que les gens sont gentils, qu'ils me soutiennent et qu'ils sont attentifs à moi. Il y a donc de bonnes personnes ici. Cela n'a pas eu d'impact négatif sur moi de penser que tout le monde est comme ça."

Deux autres personnes interrogées qui vivent à London ont indiqué qu'elles restaient dans la région mais qu'elles choisissaient les quartiers dans lesquels elles allaient vivre.

"Je suppose qu'à London, cela dépend de l'endroit où l'on vit. Je vais être honnête avec vous, je ne vivrais pas dans l'ouest de London... Ma mère vit dans le nord-est, il y a donc beaucoup de cultures différentes de ce côté de la ville. J'ai grandi dans l'est de London, il y a donc plus de familles à faibles revenus, donc beaucoup plus de culture, et puis il y a White Oaks, qui est principalement moyen-oriental (...). Comme je l'ai dit, je n'irais pas vivre dans la partie ouest, mais j'élèverais volontiers mon enfant dans la partie est".

"Je pense que le fait de déménager dans le sud de London a été d'une grande aide, parce que je pense qu'il y a plus de gens issus de la diversité ici".

Connaissance des stratégies pour répondre à la discrimination et connaissance des soutiens disponibles

Connaissance des stratégies pour répondre directement à la discrimination lorsqu'elle se produit

Plus de deux tiers des personnes interrogées (21 sur 30) connaissaient certaines stratégies pour répondre directement à la discrimination lorsqu'elle se produit, et plus de la moitié d'entre elles avaient elles-mêmes utilisé ces stratégies pour répondre à la discrimination lorsqu'elle s'est produite.

La stratégie la plus souvent évoquée par les personnes interrogées consistait à s'éloigner de la situation et à ignorer l'auteur de la discrimination pour tenter de désamorcer la situation.

"En général, j'essaie de ne pas dire grand-chose et de les laisser dire ce qu'ils pensent. Ensuite, je pars de là, parce que plus je parle, plus la situation va empirer. J'essaie donc d'ignorer."

"Je m'en vais. En tant que personne noire, je ne peux pas répondre à la stupidité des gens, parce que si vous répondez, la situation s'aggrave : 'Vous voyez, leur peuple, ce sont des femmes noires en colère' ou 'leur peuple, c'est ceci ou cela.' Il faut donc l'ignorer."

Les personnes interrogées ont également mentionné le fait de ne pas prendre les choses trop à cœur, de rester calme et de ne pas laisser l'auteur de l'agression provoquer une réaction de leur part.

"Il faut rester calme, bien sûr, et ne pas montrer sa peur. Il ne faut pas se sentir inférieur à eux simplement parce qu'on est nouveau dans le pays, et puis probablement dire que l'on n'est pas seul".

D'autres personnes interrogées préfèrent dire ce qu'elles pensent, si elles peuvent le faire en toute sécurité. Les personnes interrogées ont indiqué qu'elles interpellaient le ou les auteurs, leur demandaient parfois de se répéter et leur expliquaient que ce comportement n'était pas acceptable, même en expliquant leur propre point de vue à la personne qui avait commis ces actes.

"Je suis originaire de Hong Kong, je m'identifie à Hong Kong, et beaucoup de gens confondent cela avec la Chine... Quand je me présente, je dis simplement que je suis de Hong Kong, pas que je suis de Chine, mais parfois les gens disent : "C'est à peu près la même chose". Pourquoi en faire toute une histoire ? Dites simplement que vous êtes chinoise". . . Dans cette situation, j'interviens et je dis : "Non, pour moi, je sais que c'est un peu politique, mais je n'aime pas que vous présumiez de mon identité. Je ne me sens pas à l'aise dans ça"

"Parce que j'ai reçu une formation dans tous les endroits où j'ai travaillé, j'ai appris que lorsque vous avez l'impression que quelqu'un n'est pas correct, que quelqu'un a dépassé les bornes, par exemple, qu'il vous a manqué de respect, vous devez toujours faire savoir à la personne que vous ne vous sentez pas à l'aise. C'est ce que j'utilise encore aujourd'hui."

D'autres stratégies ont consisté à filmer l'incident au moment où il se produit, à parler à d'autres personnes de leur expérience après l'incident et à s'informer.

"Lire des choses sur le processus colonial, sur ce qu'est le colonialisme, lire les auteurs d'Amérique latine, du sud global.... La lecture était le seul moyen possible pour moi de faire face à la situation, en réalisant qu'il s'agit d'un phénomène structurel.... Quand je ne trouve pas d'explication, quand je ne peux pas rationaliser ce qui m'arrive, quand je ne peux pas expliquer ce qui m'est arrivé, la seule réponse est, la seule voie que je suis, qui marche toujours, encore une fois pour moi, c'est d'essayer de l'expliquer... d'essayer de faire de la recherche".

"Je sais que la meilleure chose à faire est d'enregistrer cet incident. Je ne devrais pas avoir de contact physique avec la personne qui agit de la sorte."

La plupart des personnes interrogées qui ont utilisé ces stratégies les ont trouvées efficaces/utiles, bien que certaines aient émis quelques réserves.

"Pour moi, la meilleure chose à faire est de m'éloigner... Je dirais qu'en termes de désescalade des situations, oui (c'est efficace), mais pour ce que je ressens, non, parce qu'en fin de compte, quand les choses se passent et que vous y repensez, vous vous dites que vous auriez pu dire ceci, que vous auriez pu faire cela."

"La plupart du temps, après que j'ai dit cela, les gens sont comme "Woah". Ils comprennent mon point de vue, le fait que cela me mette mal à l'aise, et la plupart du temps, ils respectent mes limites."

"Ils disent toujours de les interpellier et de leur dire pourquoi c'est mal et tout ça, mais cela demande beaucoup d'énergie, et parfois ils se mettent sur la défensive, et parfois vous ne voulez tout simplement pas avoir à gérer cela."

Connaissance des politiques et procédures de signalement des discriminations dans la région de London-Middlesex

Sur les 30 personnes interrogées dans le cadre de cette étude, 14 ne savaient pas comment signaler la discrimination qu'elles avaient subie ou ce qui était considéré comme suffisamment grave pour être signalé.

"Je ne me souviens pas que quelqu'un ait donné des informations sur les expériences de discrimination ou, s'il l'a fait, j'ai mal compris de quoi il s'agissait."

"J'ai simplement pensé que ce n'était pas assez important pour faire un rapport officiel et je ne savais pas non plus à qui je pouvais le signaler."

"Je ne sais pas si j'ai considéré que c'était quelque chose de sérieux à signaler, parce que d'habitude, quand on pense à signaler une expérience discriminatoire, on y pense dans le sens de 'avez-vous été physiquement blessé'... J'ai eu l'impression que je n'aurais pas été pris au sérieux si j'avais signalé (l'incident), parce que certains auraient pu considérer que c'était une simple dispute."

Certaines personnes interrogées avaient une certaine connaissance des politiques et des procédures de signalement de la discrimination, mais n'avaient pas signalé la discrimination dont elles avaient été victimes, principalement parce qu'elles pensaient que le signalement ne serait pas efficace.

"Je ne sais pas, je ne me souviens pas de la procédure en cours, mais dans tous les contrats que j'ai signés, il y a toujours eu des clauses sur le lieu de travail, le harcèlement, la sécurité et ce genre de choses dans les clauses et les contrats et tout le reste..."

"Comment puis-je les dénoncer ? D'abord, je dois écrire au directeur de thèse. Ensuite, le directeur de thèse le refuse. Je peux alors m'adresser au conseil supérieur avec l'aide de l'ombudsman.... (Je pense que) d'une certaine manière, c'est efficace, mais pas tellement. Vous pouvez dire que si je vous donne une note de 1 à 10, je donne une note de 5 ou 4.."

"Dans le cadre de mon travail, il est possible de déposer une plainte. Malheureusement, la personne qui est censée nous représenter ou défendre nos intérêts est de mèche avec notre directeur. Si je dépose une plainte auprès des RH, mon directeur sera au courant... Je ne peux donc même pas... savoir en toute bonne foi que ce que je dis restera confidentiel. Mon directeur en sera informé. Nous sommes syndiqués et cela ne devrait pas se produire, mais, comme je l'ai dit, cela dépend de qui joue les favoris".

D'autres ont signalé la discrimination dont ils ont été victimes dans la région de London-Middlesex et n'ont pas trouvé le signalement utile ou efficace.

"Dans un cas particulier, j'ai déposé une plainte anonyme. D'autres fois... J'ai parlé à des professeurs du même département". Lorsqu'on lui a demandé si ces démarches avaient été utiles, le répondant a poursuivi : "La plupart du temps, non. C'était bien d'avoir une conversation, mais la plupart du temps, je ne l'ai pas vu aboutir à un résultat suffisant."

Connaissance des organisations de soutien dans la région de London-Middlesex

Sur les 30 personnes interrogées, 18 ne connaissaient aucun groupe ou organisation dans la région de London-Middlesex susceptible d'apporter un soutien aux personnes victimes de discrimination.

"J'appellerais la police, je leur dirais ce qui s'est passé, mais j'ai l'impression que la police ne se rend sur place qu'en cas d'urgence. Je ne pense pas qu'elle s'occupe de discrimination ou je ne sais pas... ". Je ne connais pas une seule organisation qui reçoive des plaintes pour des choses qui se produisent (comme) la discrimination.

D'un autre côté, douze personnes interrogées avaient une certaine connaissance de ce type d'aide.

"Je sais que la ville de London - la police le fait déjà... Je sais qu'il y a un certain nombre d'ONG dans le coin qui aident les gens à surmonter leur traumatisme d'avoir été racialisés, mais à part ça, je pense que c'est tout".

La plupart des personnes interrogées qui ont indiqué qu'elles connaissaient des groupes ou des organisations apportant un soutien dans la région étaient des étudiants étrangers. Elles ont déclaré qu'il existait des ressources à l'université auxquelles elles pouvaient avoir accès, mais n'étaient souvent pas très claires sur ce qu'elles étaient.

"Mes connaissances dans ce sens se limitent aux choses, au soutien qui existe à Western. Dans ce sens, j'ai beaucoup de connaissances, mais je ne pense pas, à part la communication avec le gouvernement et le conseil local ou autre, je pense que dans ce sens, mes connaissances sont plus limitées."

"Je sais que Western a, à l'école, un bureau qui s'occupe de ce genre de choses. Je sais que je peux leur signaler les cas qui se produisent à l'école, mais en dehors de l'école, je n'en suis pas sûr."

D'autres personnes interrogées ont parlé du soutien apporté par des organisations ou des communautés spécifiques, comme leur propre lieu de travail, des organisations ethnoculturelles, la mosquée locale et des groupes de soutien à la bibliothèque.

"Je sais qu'il y a la communauté somalienne, en ce qui me concerne, et qu'il y a des personnes chargées de la sensibilisation de la communauté à la mosquée, mais en dehors de ces deux choses, en ce qui me concerne, je ne saurais pas vraiment à qui m'adresser."

"Il y a un groupe de ressources pour les employés à mon travail (que) j'ai fréquenté avant COVID, où les gens parlent de leurs expériences en tant qu'immigrés. C'était une bonne chose pour moi de rencontrer des gens et de me réunir avec des personnes de différentes nationalités. Il existe également un service de counseling par le biais du travail, un service de counseling à l'extérieur de la ville auquel vous avez droit. Je connais également l'une des conseillères de la ville. Elle n'est plus conseillère... C'est une femme très gentille, qui a elle aussi été victime de discrimination. Je sais donc que je peux parler à des gens, mais je ne suis pas sûre de connaître des organisations spécifiques."

Seuls cinq personnes interrogées s'étaient déjà adressées aux organisations dont elles connaissaient l'existence pour obtenir un soutien. Les réponses des personnes interrogées étaient mitigées en ce qui concerne l'utilité des aides et des ressources.

"Ils ont des programmes pour les nouveaux arrivants ici, dans ce centre communautaire... Je me suis senti protégé et aidé. J'ai senti qu'il y avait quelqu'un dans la communauté qui était prêt à m'aider à comprendre qu'il s'agissait de discrimination."

"Je me suis adressée à la communauté somalienne et à la mosquée pour obtenir de l'aide, mais elles n'ont pas été d'un grand secours non plus, parce qu'elles ne savent pas grand-chose. Ils ne peuvent donc fournir que ce qu'ils savent et il n'y a pas grand-chose à savoir."

Outil de signalement le plus susceptible d'être utilisé

Les personnes interrogées ont été informées que la région de London-Middlesex envisageait de mettre en place un outil de signalement électronique (par exemple, un site Internet, une application) permettant aux personnes de signaler les discriminations dont elles sont victimes. Il leur a été demandé s'ils utiliseraient un tel outil, et une grande majorité des personnes interrogées ont indiqué qu'ils utiliseraient probablement un tel outil. Toutefois, sur les 30 personnes interrogées, trois ont indiqué qu'elles n'utiliseraient probablement pas un tel outil. Ils ont exprimé des inquiétudes quant à la diversité du comité qui examinerait les rapports et quant aux résultats du processus de signalement, suggérant qu'ils ne verraient pas leurs agresseurs traduits en justice ou punis.

"Mais comment puis-je savoir si les personnes qui m'ont discriminé sont punies ou traduites en justice, n'est-ce pas ? Je ne pense pas que ce soit le cas. Non, je ne vais pas le faire".

Plus de la moitié des personnes interrogées (16 sur 30) ont déclaré que leur utilisation d'un tel outil de signalement serait conditionnelle, en fonction de facteurs tels que l'anonymat et la confidentialité, la facilité d'utilisation et la durée du processus de signalement, l'hôte de l'outil de signalement et la manière dont les données seraient utilisées.

Les personnes interrogées ont également discuté des caractéristiques de l'outil de déclaration qui les encourageraient et/ou les empêcheraient de l'utiliser.

Anonymat et confidentialité

Les personnes interrogées ont souligné l'importance de la confidentialité et de l'anonymat dans la probabilité qu'elles utilisent l'outil de signalement, certaines indiquant qu'elles n'utiliseraient pas l'outil de signalement si elles devaient fournir leur nom et leurs coordonnées. Douze personnes interrogées préfèrent un signalement anonyme, souvent pour des raisons de sécurité.

"Je voudrais que ce soit anonyme parce que je ne voudrais pas que quelqu'un qui pourrait potentiellement me faire du mal ait accès à mon nom ou l'utilise pour remonter jusqu'à mon lieu de résidence ou quelque chose comme ça."

Six personnes interrogées ont préféré indiquer leur nom et leurs coordonnées dans le rapport, car elles souhaitaient être contactées et informées des résultats du rapport. Neuf personnes interrogées ont suggéré de permettre à ceux qui utilisent l'outil de signalement de faire un signalement anonyme, mais de leur donner la possibilité d'inclure leur nom et leurs coordonnées s'ils le souhaitent.

"Je pense qu'il devrait y avoir une option pour les deux parce que peut-être quelque chose, ce n'est pas quelque chose de si important que les gens veulent le nom et tout le reste, donc ça peut être juste anonyme. Mais peut-être que parfois, c'est quelque chose de si grave qu'ils voudraient que quelque chose soit fait à ce sujet, et alors ils veulent que leur contact soit là. . ."

Hébergement de l'outil de signalement

En ce qui concerne la question de savoir qui hébergerait un tel outil de signalement et traiterait les données relatives aux incidents de discrimination qui seraient signalés, les personnes interrogées ont souligné l'importance de la transparence, de la neutralité et de l'indépendance de la plate-forme (c'est-à-dire qu'elle ne soit pas liée à leur lieu de travail ou à d'autres affiliations).

"De plus, cette plateforme doit être neutre. Ils ne peuvent pas être attachés aux personnes sur lesquelles je fais des signalements".

En outre, six personnes interrogées ont souligné l'importance de la diversité au sein de la plateforme d'accueil de l'outil de signalement, où les personnes qui reçoivent et examinent les signalements doivent représenter "toutes les couches de la société", être conscientes des différences culturelles, voire avoir elles-mêmes une expérience antérieure de la discrimination.

"Tout d'abord, il s'agit pour la personne qui fait le signalement d'être à l'aise avec le fait que les gens seront en mesure d'identifier et de comprendre... Je veux pouvoir signaler ce problème à des personnes capables de faire quelque chose, parce qu'elles comprennent d'où je viens. Ainsi, même s'il n'est peut-être pas possible d'avoir une organisation entièrement non caucasienne, j'aimerais voir une représentation de personnes qui signalent les faits, de personnes qui sont confrontées à la discrimination. C'est eux qu'il ...faudrait avoir dans l'organisation".

Les personnes interrogées ont des opinions variées sur la question de savoir qui devrait héberger ce type d'outil. Neuf d'entre elles ont indiqué qu'elles préféreraient que cet outil soit hébergé par une organisation communautaire locale, car elles leur font davantage confiance et sont convaincues qu'elles seront intègres et ne seront pas influencées par la politique.

"Des gens qui comprennent et des gens qui font partie de la communauté, peut-être même pas de la même communauté, mais qui ont des expériences similaires et qui peuvent comprendre et vous aider de manière plus personnalisée."

Quatre personnes interrogées ont indiqué que le choix de celui qui héberge l'outil de signalement n'avait pas d'importance pour elles. Quatre autres personnes interrogées ont indiqué que la question de savoir qui héberge un tel outil n'avait pas d'importance pour elles, tant que ce n'est pas la police.

"Je pense que je me méfierai de la police, pour être honnête, car je ne voudrais pas avoir d'ennuis pour ce type d'information."

"Je brûlerais mon téléphone s'il était utilisé par la police."

En outre, cinq autres personnes interrogées ont indiqué que peu leur importait qui hébergeait un tel outil tant qu'il ne s'agissait pas de la police ou d'une institution gouvernementale.

"Avec la police ou le gouvernement, j'ai plus peur de signaler".

"(Si) c'est une initiative de la ville de London, devinez quoi, les gars, vous prenez 100 000 initiatives, mais aucune d'entre elles n'a jamais été utile."

Cependant, une personne interrogée a indiqué qu'elle préférerait que ce soit hébergé par la police, car cela permettrait une réponse plus rapide.

"Je suppose que le gouvernement ne fait généralement pas ...les choses à temps, mais je suppose que la police ... s'il y a quelque chose d'important, elle peut agir immédiatement".

En outre, une personne interrogée a indiqué qu'elle préférerait que ce soit la police ou la municipalité de London qui se chargerait de l'hébergement, tandis que trois autres préféreraient que ce soit le gouvernement.

"Ouais, eh bien, si la police de London l'héberge, ou si la ville l'héberge, alors cela aura du sens parce que ce n'est pas n'importe qui qui peut venir avec une application et dire, vous savez, dites-nous toutes les mauvaises choses que vous avez vécues, et nous voudrions qu'une autorité y soit associée".

Enfin, une personne interrogée a indiqué qu'elle ferait davantage confiance à un établissement universitaire en tant qu'hôte, comme l'Université Western ou le Fanshawe College.

Importance de la manière dont les données de l'outil seront utilisées

Une majorité de personnes interrogées (18 sur 30) étaient préoccupées par les résultats de l'utilisation de l'outil de signalement. Les personnes interrogées voulaient savoir ce qui se passerait après la soumission du rapport, à la fois pour elles-mêmes et pour la ou les personnes qui les ont discriminées.

"Soyez très clair sur la nature de l'outil et sur ce qu'il peut et ne peut pas faire.... Quel est son intérêt ? Y aura-t-il une forme de responsabilisation ? . . . Si nous ne faisons que collecter (des données) pour le plaisir de les collecter, alors... je veux voir des actions."

"Comment cela va-t-il permettre d'identifier la personne ? La personne est-elle même identifiée ? Quelles sont les répercussion pour la personne ?"

"Si c'est juste quelque chose comme vous continuez à soumettre un formulaire dans le vide et que rien ne se passe, vous ne voulez même pas soumettre un autre formulaire après ce moment-là."

Certaines personnes interrogées ont également souligné l'importance de valider les expériences des personnes ayant été victimes de discrimination, et que le fait d'avoir quelqu'un à qui parler pourrait être un résultat de l'outil de signalement.

Les gens se sentiraient plus encouragés à utiliser ces outils s'ils savaient qu'ils sont entendus, parce que la plupart du temps, les gens veulent simplement dire : "Hé, ce sont les choses que je vis et que mes pairs vivent"... Je veux savoir qu'il y a quelqu'un qui m'écoute et qui reconnaît ce que je vis".

"(Si) il y a quelqu'un à qui je peux parler directement, parce que j'ai l'impression qu'à ce moment-là, on passe par toute une série d'émotions, et, vous savez, (ça) marcherait peut-être mieux si on y faisait suite, et si on laissait quelqu'un savoir ce que l'on ressent."

Type d'outil de signalement

Les personnes interrogées ont indiqué diverses préférences quant au type d'outil de signalement, comme un site Internet, une application pour téléphone intelligent, etc. Sept personnes interrogées ont indiqué qu'elles préféreraient utiliser une application, car il est plus pratique de l'avoir directement sur leur téléphone intelligent et ils peuvent signaler instantanément la discrimination dès qu'elle se produit.

"En fait, je pense qu'une application serait plus facile dans la mesure où je suis tout le temps sur mon téléphone. Donc, même si je suis dans le bus, des choses comme ça, je peux le faire rapidement. Je pense donc qu'une application serait un meilleur choix".

D'autres personnes interrogées ont indiqué qu'elles ne seraient pas à l'aise pour télécharger une application sur leur appareil et qu'elles préféreraient utiliser plutôt un site Internet. Dix des personnes interrogées ont indiqué qu'elles préféreraient utiliser un site Internet pour signaler la discrimination, qui contiendrait une sorte de questionnaire et permettrait de télécharger des documents. Une personne interrogée a même suggéré de placer des codes QR renvoyant à l'outil de signalement dans tous les lieux publics, sur les lieux de travail, dans les résidences, dans les transports publics, etc.

"Je pense qu'un site Internet serait une bonne chose s'il y avait des questions ou quelque chose de facilement accessible, parce qu'une application . . . je ne sais pas vraiment si je voudrais télécharger ce genre de choses sur mon téléphone, juste un site internet à consulter pour me faciliter la tâche".

Bien que certaines personnes interrogées aient indiqué qu'elles n'avaient pas de préférence entre un site Internet ou une application, elles ont noté que d'autres personnes pourraient ne pas être à l'aise avec ce type de technologie et ont suggéré d'offrir la possibilité d'appeler un numéro de téléphone/une ligne d'assistance ou d'utiliser la messagerie texte pour signaler la discrimination, ainsi que d'offrir la possibilité de signaler la discrimination en personne.

Fonctionnalités de l'outil de signalement

Quel que soit le type d'outil de signalement, les personnes interrogées ont suggéré certaines caractéristiques à inclure dans l'outil de signalement, notamment la possibilité de télécharger des vidéos et des documents relatifs à l'incident de discrimination. En outre, certains des personnes interrogées ont abordé la question de l'esthétique de l'outil, déclarant qu'il devrait être agréable à regarder et coloré.

"Je pense que ce sujet est un peu lourd et un peu déprimant, alors peut-être qu'un site Internet convivial inciterait les gens à se sentir plus encouragés, à se dire que c'est quelque chose d'utile et que je suis heureux d'y mettre mes informations".

Trois personnes interrogées ont suggéré que l'outil devrait contenir des informations sur ce que l'on peut attendre du signalement, y compris les délais de suivi, et sur les différents types de discrimination qui peuvent être signalés à l'aide de l'outil.

"Le lien devrait indiquer quels sont certains types de racisme, car tout le monde ne connaît pas les microagressions."

Accessibilité de l'outil de signalement

Outre le manque d'accès à la technologie elle-même, les personnes interrogées ont discuté des facteurs d'accessibilité susceptibles d'encourager l'utilisation de l'outil de signalement. Ils ont suggéré que l'outil ait une version hors ligne à côté de la version en ligne pour permettre aux gens de l'utiliser sans avoir besoin d'une connexion internet. Les personnes interrogées ont également suggéré d'inclure une fonction audio dans l'outil de signalement, afin que les personnes victimes de discrimination puissent s'enregistrer en train de rédiger leur signalement au lieu d'avoir à taper le texte. Enfin, les personnes interrogées ont souligné la nécessité de traduire l'outil de signalement en plusieurs langues, car certains immigrants peuvent ne pas se sentir à l'aise pour signaler leurs expériences en anglais.

"Je pense que la chose la plus importante est qu'il devrait y avoir plusieurs langues... je pense que la barrière de la langue empêche beaucoup de gens d'exprimer leurs sentiments et leur colère."

Facilité d'utilisation et durée du processus

La moitié des personnes interrogées ont indiqué que la facilité d'utilisation et la durée du processus de signalement étaient des facteurs qui les encourageraient ou les empêcheraient de faire leur signalement. Les personnes interrogées ont suggéré que l'outil de signalement soit intuitif et facile à naviguer, et qu'il contienne quelques questions courtes et directes.

"Cela dépend de la difficulté du processus. S'il s'agit d'un formulaire court que je peux remplir, alors oui, bien sûr."

Les personnes interrogées ont également indiqué que l'outil (en particulier une application ou un site Internet) ne devrait pas obliger l'utilisateur à s'inscrire ou à se connecter, et qu'il devrait comporter des instructions claires.

"Je pense qu'il faut absolument que les instructions soient claires quant à ce que je dois faire. Je déteste quand [...] on vous donne une liste de choses à faire [...] sans expliquer [...]. J'aime bien quand c'est une sorte d'étape par étape : étape 1, on vous dit ce qu'il faut faire après l'avoir fait, puis on passe à l'étape 2, à l'étape 3, et ainsi de suite. C'est beaucoup plus facile".

Enfin, les personnes interrogées dans le cadre de cette étude ont souligné que la procédure de signalement ne devait pas être trop longue.

"Si vous êtes en colère ou triste, vous voudrez faire un rapport, mais vous ne voudrez pas perdre beaucoup de temps."

"(Si) il faut une heure entière pour le faire, je ne le ferais probablement pas ... pour moi, moins de 10 minutes serait l'idéal. Tout simplement parce que nous sommes très occupés, que c'est un peu difficile et qu'il y a beaucoup de choses que nous devons faire juste pour rapporter un seul cas ... On peut se demander si cela en vaut vraiment la peine".

Mesures de soutien utiles qui pourraient être mises en place pour les personnes victimes de discrimination

De nombreuses personnes interrogées (15 sur 30) ont indiqué que la région London-Middlesex n'en fait pas assez pour donner à chacun le sentiment d'appartenir à la région et d'y être le bienvenu. Les personnes interrogées ont discuté des mesures de soutien qui pourraient être utiles aux immigrants et aux personnes racialisées victimes de discrimination dans la région de London-Middlesex.

Certaines personnes interrogées ont suggéré qu'il serait utile que les auteurs de discrimination subissent les conséquences de leur comportement.

"En éliminant les pommes pourries . . S'il s'agit d'une infraction grave, par exemple si quelqu'un tient un discours haineux à l'égard de quelqu'un... il y a une conséquence importante."

Groupes de soutien et espaces communautaires

Sur les 30 personnes interrogées dans le cadre de cette étude, 10 ont indiqué qu'il est important de créer des espaces où les personnes victimes de discrimination peuvent parler, à la fois avec des professionnels de la santé mentale et avec d'autres immigrants et personnes racialisées qui peuvent avoir vécu des expériences similaires.

"Vous savez qu'il y a les Alcooliques Anonymes, n'est-ce pas ? Alors un groupe de soutien comme celui-là pour les victimes ou les personnes racialisées, peut-être. On s'assoit en cercle. Vous discutez de ce qui vous est arrivé, puis des personnes vous encouragent et vous aident à lutter contre la situation. Ensuite, on boit du café et des biscuits. Je pense que ce serait une bonne chose."

"Il est peut-être aussi très important d'avoir des groupes de soutien. Par exemple, à Toronto, il y a quelques groupes de soutien pour Hong Kong. Le simple fait d'avoir des personnes de la même origine peut être utile, en particulier pour les nouveaux arrivants. Il se peut qu'ils ne connaissent pas la langue et il est déjà difficile pour eux de se retrouver dans un nouveau pays. Le fait d'avoir des gens qui vivent les mêmes choses qu'eux peut donc être très, très bénéfique"

Certaines personnes interrogées ont suggéré qu'il est utile de créer des espaces et des événements diversifiés pour que les immigrants et les personnes racialisées se rencontrent, même s'ils ne discutent pas de leur expérience de la discrimination.

"Des événements autour de London, comme un barbecue ou du patin sur glace ou quelque chose comme ça. Je pense qu'il s'agirait d'événements sympas et amusants pour aider les gens (...). Parfois, oui, on peut vouloir parler de ce qu'on a vécu, mais parfois, on veut simplement socialiser avec des personnes avec lesquelles on pense pouvoir établir un lien à ce niveau. On ne veut pas nécessairement parler de ce qui ne va pas, mais simplement trouver ce genre de lien".

L'importance d'être entendu et d'être inclus dans les solutions

Les personnes interrogées ont souligné l'importance d'être entendues et prises au sérieux lorsqu'elles parlent de leurs expériences.

"Je dirais qu'il est important d'obtenir le point de vue (des personnes victimes de discrimination) de leur côté plutôt que de celui d'autres personnes, parce que nos voix ne sont pas entendues. Je dirais que c'est probablement une partie très importante du début de ce processus que de parler aux personnes qui ont été affectées au lieu de les mettre à l'écart."

"Tout d'abord, les personnes qui ont le pouvoir de faire quelque chose doivent identifier et reconnaître qu'il y a un problème et elles ne le font pas parce qu'elles sont blanches, et parfois ce sont des hommes. Lorsqu'ils vous demandent de leur prouver qu'il y a un problème, c'est qu'ils n'en font pas assez... Je pense que lorsque les gens se manifestent et disent qu'ils ont été victimes (de discrimination), il faut les prendre au sérieux. Je pense qu'il faut moins insister sur la nécessité de "prouver" ou "d'apporter des preuves" et se contenter d'entendre les gens partager leurs expériences. "

Les personnes interrogées ont indiqué qu'il devrait y avoir plus de financement pour les initiatives communautaires qui aident les personnes victimes de discrimination dans la région de London-Middlesex. Elles ont également indiqué que les communautés immigrantes et racialisées doivent être consultées lors de la création de ressources et que ces ressources doivent ensuite être diffusées auprès des communautés elles-mêmes.

"Consulter les chefs de file et les organisateurs de la communauté. Reconnaître mais aussi montrer l'intention d'un changement tangible. Je pense que la consultation est une étape importante à cet égard. Si vous ne le faites pas, même avec de bonnes intentions, vous pouvez toujours vous tromper. Je pense donc qu'il s'agit d'une étape très importante. Je pense qu'ils ont besoin ... d'un système de subventions pour les initiatives publiques dirigées par des personnes racialisées, qui ont un certain niveau d'expertise et d'expérience. C'est ainsi que London devrait aborder la question... J'insiste vraiment sur la consultation parce que je pense que parfois ... hors des expériences vécues, nous pouvons être aveugles à beaucoup de choses".

"Je pense qu'ils ont besoin de plus de soutien lorsqu'il s'agit de personnes qui subissent le racisme et de ce qu'elles ressentent, afin que nous ne soyons pas en train de ruminer nos propres expériences. Pourquoi cette personne m'a-t-elle dit ça ? ... Je pense que le meilleur moyen est de soutenir les communautés locales pour qu'elles puissent le dire dans leurs réunions hebdomadaires avec leurs membres... Donner (aux mosquées, aux églises, aux temples) les ressources d'abord parce qu'elles les partageront ensuite avec leurs fidèles... Par exemple, la communauté somalienne dispose d'un groupe WhatsApp".

Éducation, sensibilisation et dépassement

De nombreuses personnes interrogées (11 sur 30) ont également souligné que le problème est plus vaste que les cas spécifiques de discrimination dont elles ont été victimes. Ils ont plutôt parlé de s'attaquer aux problèmes systémiques et d'être proactifs pour créer le changement.

"Je pense que nous sommes plus une communauté réactive qu'une communauté proactive. Je pense que nous faisons plus de 'Oh, ce mauvais événement est arrivé, nous devrions faire des marches, nous devrions faire ceci, nous devrions éduquer'. Pourquoi ne pouvons-nous pas le faire avant ?"

"Ce n'est pas vous qui êtes censés régler ce problème ... ce n'est pas à vous d'obtenir de l'aide ou d'être soutenu. C'est à votre environnement de changer, de vous faire sentir bienvenu et de veiller à ce que cela ne se produise pas. C'est une culture... Cela ne devrait pas être le cas lorsque vous vous sentez discriminé, mal à l'aise, en danger ou mal accueilli par un groupe de personnes qui, littéralement, sont aussi des colonisateurs. Cet espace ne leur appartient pas et ce n'est pas parce qu'il ne vous appartient pas que vous ne vous sentez pas le bienvenu et qu'on ne vous fait pas sentir le bienvenu lorsque vous êtes utilisé comme ressource sur le territoire, lorsque vous êtes utilisé pour le développement économique, comme capital humain.... (Les responsables politiques de la ville) ne sont pas très enclins à comprendre les gens qui vivent dans la municipalité, à comprendre les données démographiques. Ils regardent les chiffres et les gens sont des chiffres pour eux".

De nombreuses personnes interrogées ont parlé de l'éducation et de la sensibilisation de l'ensemble de la communauté, y compris de ceux qui pratiquent la discrimination et de ceux qui ont le pouvoir de faire changer les choses. Ils ont également suggéré des cours et des ateliers, ainsi que des événements et des festivals pour encourager l'éducation et l'interaction.

"Je pense qu'il est utile d'organiser des formations sur les lieux de travail et dans les écoles, car ces endroits sont fréquentés par tout le monde. Tout le monde étudie ou travaille, donc une formation sur le lieu de travail, une formation à l'école, depuis le primaire, une formation à l'université, et en pensant aux personnes qui n'ont pas de travail ou qui ne vont pas à l'université ou autre, quelque chose dans les espaces publics. Par exemple, les bibliothèques pourraient proposer des ateliers ou des cours de courte durée sur le thème "Aimeriez-vous en savoir plus sur l'immigration, les immigrants ou sur les raisons pour lesquelles les immigrants sont si importants pour le Canada ? Certaines personnes n'en ont aucune idée. . . Il serait donc possible de diffuser des informations du type "Savez-vous que les immigrants apportent ... chaque année beaucoup d'argent au Canada, que ce soit en tant qu'étudiants ou en tant que résidents permanents ?"

*"Lorsque la famille Afzaal a été victime d'une horrible attaque... Nous étions tous absolument stupéfaits et choqués. Nous étions tous absolument stupéfaits et choqués, et nous étions tous dans le quartier, nous en parlions...
 . (Ma voisine) ne s'inquiétait pas pour la communauté musulmane de London, qui pourrait être effrayée, ni pour la communauté immigrante au sens large, combien c'est douloureux, si troublant et si bouleversant... Elle s'inquiétait pour les personnes, pour la plupart caucasiennes, qui ont été témoins de l'accident et sont allées apporter leur aide, de ce qui a été fait pour les aider à faire face à cet horrible accident dont elles ont été témoins... C'est là que nous devons travailler. Notre travail consiste à aider les personnes comme elle, qui sont influentes au sein de la communauté, à comprendre qu'il existe plusieurs points de vue possibles et souhaitables. Il doit s'agir d'un point de vue équilibré. Et les aider à développer cette perspective.... Après des générations de vie à l'intérieur d'un certain cadre, nous devons maintenant vivre en dehors de ce cadre, et c'est là qu'il faut continuer à travailler. Il ne s'agit pas seulement de discrimination, mais aussi de préjugés et de la capacité de penser à d'autres perspectives qui pourraient nous aider à progresser à London."*

"Ils devraient cesser de se concentrer sur les nouveaux arrivants et les immigrants, car ce n'est pas la question clé. Ce n'est pas l'objectif principal et ils devraient plutôt se concentrer sur l'éducation de l'autre partie (...). J'ai l'impression que l'accent devrait être mis sur eux, pour les éduquer ou les impliquer dans la communauté réelle des immigrants ou des différentes cultures ou quelque chose comme ça, au lieu de (demander) aux nouveaux arrivants d'aller chercher des gens dans la communauté pour établir un lien avec eux".

"La responsabilité devrait incomber aux personnes racistes et les personnes qui font ce genre de choses doivent apprendre à arrêter cette stupidité, car la responsabilité ne peut pas m'incomber, car les gens doivent arrêter de se comporter mal. Ils doivent comprendre quel est leur problème, apprendre à connaître leur problème, le résoudre et me laisser en dehors de cela."

D'autres ont parlé de l'importance d'éduquer les immigrants et les personnes racialisées sur leurs droits et sur ce qui constitue une discrimination.

"Il est très important que les nouveaux arrivants comme nous assistent à davantage d'ateliers ou de séminaires pour connaître les réglementations en vigueur ici à London et pour nous donner plus d'informations sur les droits, sur le genre de droits que nous avons et sur la manière dont nous devrions réagir dans des situations de discrimination. Je pense qu'en améliorant nos connaissances, les gens se sentiront plus à l'aise, car les nouveaux arrivants ne savent rien de la réglementation en vigueur au Canada. Lorsqu'ils sont confrontés à ce type de discrimination, ils commencent à s'isoler. Ils préfèrent ne pas y faire face parce qu'ils ne savent pas ce qu'ils doivent faire dans cette situation. Ils préfèrent donc être isolés et ne traiter qu'avec des personnes de la même race ou de la même religion.... Ainsi, la prochaine fois que quelque chose de semblable se produira, je pourrai (avoir) la bonne réaction".

"Parfois, en tant que minorités raciales, nous ne comprenons pas que ce qui vient de se passer n'est pas juste. Il arrive aussi que nous n'acceptons pas le fait que ' Ok, c'était du racisme '. C'est pourquoi il faut simplement établir un contact avec ces personnes... pour que tout le monde soit capable d'identifier (la discrimination) et de chercher du soutien."

Sommaire et recommandations

Discrimination sur le lieu de travail

Sur leur lieu de travail, les personnes interrogées ont signalé que des propos désobligeants leur étaient adressés et qu'elles étaient traitées différemment des autres. Leurs capacités ont été remises en question par les clients sur leurs lieux de travail et les clients ne voulaient pas être servis par eux. Les personnes interrogées ont également déclaré avoir été exclues socialement, avoir fait l'objet de stéréotypes, avoir été déconsidérées et, dans certains cas, avoir essuyé des

cris et des agressions physiques de la part de leurs collègues et de leurs supérieurs. Les personnes interrogées ont perçu leurs expériences de discrimination comme étant basées sur leur ethnicité et leur race.

De nombreuses personnes interrogées ont déclaré que les incidents de discrimination avaient été observés par leurs collègues ; cependant, la plupart des observateurs ne sont pas intervenus, les personnes interrogées suggérant que cela était dû au fait que leurs collègues ne percevaient pas nécessairement les incidents comme problématiques. De même, un certain nombre de personnes interrogées n'ont rien fait en réponse à la discrimination au moment de l'incident parce qu'ils craignaient d'aggraver la situation.

En conséquence de la discrimination qu'elles ont subie, les personnes interrogées ont déclaré avoir ressenti un large éventail d'émotions négatives. Elles ont également déclaré ne pas se sentir en sécurité à London-Middlesex, avoir vu leur trajectoire de carrière entravée ou modifiée, avoir été victimes d'épuisement professionnel et avoir eu une mauvaise santé physique.

Certaines personnes interrogées ont signalé leurs expériences de discrimination à un supérieur ou à un service de ressources humaines après l'incident. Pour certaines, ce signalement a donné lieu à des mesures, pour d'autres non. Celles qui n'ont pas signalé leurs expériences de discrimination ont indiqué qu'elles ne pensaient pas que cela aurait un impact et que cela pourrait même avoir des conséquences négatives. Elles ont indiqué qu'elles seraient plus enclines à signaler la discrimination à l'avenir si elles pensaient qu'elle serait prise au sérieux et qu'il y aurait un impact.

Prévenir la discrimination à l'égard des immigrants et des personnes racialisées sur le lieu de travail à Londres et dans le Middlesex :

- **Les entreprises et autres employeurs doivent afficher des avis clairement visibles informant les clients de leur politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement des employés.**
- **Les entreprises et autres employeurs devraient disposer d'une politique claire et explicite sur le comportement non discriminatoire des employés, avec des conséquences spécifiques pour ceux qui enfreignent cette politique.**
- **Les entreprises et autres employeurs devraient offrir à leurs employés une formation axée sur la lutte contre les stéréotypes, encourager la prise de perspective et les informer sur ce qui constitue une discrimination, y compris les microagressions.**

Pour soutenir les immigrants et les personnes racialisées susceptibles d'être victimes de discrimination au travail à London et Middlesex :

- **Les entreprises et autres employeurs devraient diffuser des informations claires aux employés sur leurs politiques en matière de non-discrimination et fournir des instructions claires sur les mesures à prendre en cas de discrimination.**

- **Les entreprises et autres employeurs devraient mettre en place une procédure simple et confidentielle de signalement des expériences de discrimination, qui documente formellement l'enquête et ses résultats.**
- **Les entreprises et autres employeurs devraient proposer à tous leurs employés une formation à une intervention en tant que témoin, notamment sur la manière de réagir à des incidents de discrimination et de soutenir les victimes de discrimination.**
- **Les entreprises et autres employeurs devraient fournir un soutien confidentiel en matière de santé mentale aux personnes victimes de discrimination au travail.**

Discrimination dans les lieux publics

Les lieux publics les plus courants dans lesquels les personnes interrogées ont déclaré avoir été victimes de discrimination sont les transports en commun, les magasins de détail et les parties communes des logements partagés. Les personnes interrogées ont également déclaré avoir été victimes de discrimination dans des établissements de santé, dans des parcs, dans la rue et à l'école. Les personnes interrogées ont déclaré qu'on leur adressait des propos désobligeants (par exemple, on leur criait dessus parce qu'ils ne parlaient pas anglais, on leur criait des insultes raciales, on leur disait de retourner dans leur pays) et qu'elles étaient traitées différemment des autres (on ne leur faisait pas confiance et on les traitait de manière impolie par rapport à d'autres personnes). Les personnes interrogées ont perçu leurs expériences de discrimination comme étant basées sur leur ethnicité et leur race, leur religion, leur statut d'immigrant et/ou le fait de ne pas parler anglais.

De nombreuses personnes interrogées ont déclaré que les incidents de discrimination avaient été observés par d'autres personnes, mais que personne n'était intervenu. Les personnes interrogées pensent que les gens n'interviennent pas parce qu'ils ne veulent pas s'impliquer. De même, de nombreuses personnes interrogées n'ont rien fait en réponse à la discrimination au moment des incidents parce qu'elles ne savaient pas quoi faire. En raison de la discrimination subie, les personnes interrogées ont fait état d'une série d'émotions négatives.

La grande majorité des personnes interrogées n'ont pas signalé officiellement leurs expériences de discrimination après les incidents. Ces personnes ont indiqué qu'elles ne savaient pas comment signaler la discrimination, qu'elles n'étaient pas sûres des conséquences et de la différence que cela ferait, qu'elles ne pensaient pas que les incidents étaient suffisamment graves pour être signalés ou qu'elles ne les percevaient pas comme une discrimination sur le moment, et qu'elles estimaient que cela ne valait pas la peine de consacrer du temps et des efforts à cette démarche. Certaines personnes ont indiqué qu'elles seraient susceptibles de signaler des incidents de discrimination similaires à l'avenir si elles savaient comment le faire et si le processus était constructif, sensible et anonyme. Les personnes qui ont signalé ces expériences l'ont fait auprès de la direction de l'établissement public. Le signalement d'expériences de discrimination n'a généralement pas donné lieu à une quelconque résolution.

Pour prévenir la discrimination à l'égard des immigrants et des personnes racialisées dans les lieux publics à London et Middlesex :

- **Développer un protocole communautaire de tolérance zéro de la discrimination pour la région - par exemple [RichmondCommunityProtocol v4.pdf \(iamrichmond.ca\)](#)**
- **Afficher dans les lieux publics des avis clairement visibles sur le protocole communautaire de tolérance zéro à l'égard de la discrimination.**
- **Organiser des ateliers et des événements à l'intention du public, axés sur la lutte contre les stéréotypes, l'encouragement à une approche perspective et l'éducation sur ce qui constitue une discrimination, y compris les microagressions et le droit d'être traité de manière non discriminatoire.**
- **Proposer au personnel des établissements publics une formation axée sur la lutte contre les stéréotypes, l'encouragement à la perspective et l'éducation à ce qui constitue une discrimination, y compris les microagressions, ainsi qu'une formation à l'intervention auprès des témoins.**

Pour soutenir les immigrants et les personnes racialisées susceptibles d'être victimes de discrimination dans les lieux publics à London et Middlesex :

- **Organiser des séances de formation à l'intervention des témoins pour les membres du public, notamment sur la manière de réagir aux incidents de discrimination et de soutenir les victimes de discrimination.**
- **Diffuser largement des informations sur les mesures spécifiques à prendre en cas de discrimination dans la région.**
- **Développer un outil de signalement des discriminations qui fasse l'objet d'une large publicité et qui fournisse des informations sur les aides disponibles pour les victimes de discrimination.**
- **Fournir un soutien confidentiel et financé par l'État en matière de santé mentale aux personnes victimes de discrimination dans la région.**

Sentiment d'appartenance et rétention dans la région

Le sentiment d'appartenance à la région London-Middlesex varie d'une personne interrogée à l'autre. Celles qui éprouvent un plus fort sentiment d'appartenance à London-Middlesex expliquent qu'elles ont établi des liens au sein de la communauté, qu'elles apprécient la diversité et le sentiment d'inclusion dans la région, et qu'elles apprécient la gentillesse d'autrui. Ces personnes ont également mentionné le bénévolat dans la communauté et la participation à des événements communautaires comme ayant un impact positif sur leur sentiment d'appartenance.

En outre, les étudiants internationaux ont mentionné l'impact positif de l'université sur leur sentiment d'appartenance à la région, y compris les initiatives menées par les étudiants et les bureaux et événements organisés par l'université pour les étudiants internationaux.

Les personnes qui ne se sentaient pas à leur place dans la région de London-Middlesex ont mis l'accent sur leur statut de minorité, le manque d'acceptation et d'accueil et les microagressions subies. En effet, de nombreuses personnes interrogées ont indiqué que la discrimination dont elles ont fait l'objet les a empêchées de se sentir les bienvenues et de se sentir à leur place dans la région de London-Middlesex. En outre, environ la moitié des personnes interrogées ont indiqué que leur expérience de la discrimination les incitait à quitter la région.

Pour soutenir le sentiment d'appartenance à London et Middlesex des immigrants et des personnes racialisées

- **Célébrer publiquement la diversité de la région, notamment par le biais d'événements communautaires.**
- **Offrir des possibilités de bénévolat aux immigrants et aux personnes racialisées et leur donner des occasions spécifiques de tisser des liens au sein de la communauté.**

Pour retenir les immigrants et les personnes racialisées à London et Middlesex :

- **Diminuer la discrimination à l'égard des immigrants et des personnes racialisées et renforcer leur sentiment d'appartenance à la région.**

Connaissance des stratégies pour répondre à la discrimination et connaissance des soutiens disponibles

La plupart des personnes interrogées ont indiqué qu'elles s'éloignaient de la situation ou qu'elles ignoraient l'auteur de la discrimination comme stratégie pour réagir à la discrimination lorsqu'elle se produit. Toutefois, certains ont mentionné le fait de confronter l'auteur de la discrimination si cela leur semblait sûr, de documenter l'incident et de parler de l'expérience à d'autres personnes après l'incident.

De nombreuses personnes interrogées ne savaient pas comment signaler officiellement leurs expériences de discrimination ou pensaient que les incidents ne seraient pas considérés comme suffisamment graves pour être signalés. Celles qui connaissaient les procédures de signalement avaient tendance à ne pas signaler la discrimination dont elles avaient été victimes, principalement parce qu'elles pensaient qu'il n'y aurait pas de solution.

De nombreuses personnes interrogées ne connaissaient pas de groupes ou d'organisations dans la région de London-Middlesex vers lesquels elles pouvaient se tourner pour obtenir un soutien après avoir été victimes de discrimination. Celles qui le savaient ont mentionné des soutiens dans des lieux tels que leur établissement d'enseignement, leur lieu de travail et des groupes ethnoculturels. Toutefois, peu de personnes interrogées ont déclaré avoir eu recours à ces soutiens et celles qui l'ont fait ont indiqué qu'ils n'étaient pas nécessairement utiles.

Pour soutenir les immigrants et les personnes racialisées susceptibles d'être victimes de discrimination à London et dans le Middlesex :

- Veiller à ce que des mesures de soutien efficaces soient mises à leur disposition en consultant les immigrants et les personnes racialisées de la région pour savoir si les mesures de soutien actuellement disponibles et les nouvelles mesures envisagées leur sont utiles.
- Diffuser largement (et dans plusieurs langues) des informations sur les groupes et organismes locaux susceptibles d'apporter un soutien aux personnes victimes de discrimination.
- Une fois qu'un site de signalement des discriminations aura été mis en place à London et Middlesex, diffuser largement (et dans plusieurs langues) des informations sur ce site, y compris sur les types de comportements à signaler.
- Fournir des informations aux immigrants et aux personnes racialisées sur ce qui constitue une discrimination (y compris les microagressions) et sur le droit d'être traité de manière non discriminatoire.

Fournir des informations et une formation aux immigrants et aux personnes racialisées sur la manière de réagir le plus efficacement possible à la discrimination lorsqu'elle se produit.

- Offrir aux immigrants et aux personnes racialisées la possibilité de se réunir pour parler de leurs expériences et partager des informations.

Outil de signalement qui serait le plus susceptible d'être utilisé

On a demandé aux personnes interrogées si elles utiliseraient un outil de signalement électronique (par exemple, un site Internet ou une application) permettant de signaler les discriminations dont elles sont victimes. Une grande majorité a indiqué être susceptible d'utiliser un tel outil. Toutefois, beaucoup ont également expliqué que leur utilisation d'un tel outil dépendrait de facteurs tels que l'anonymat et la confidentialité, la facilité d'utilisation et la durée du processus de signalement, la structure d'hébergement de l'outil de signalement et la manière dont les données seraient utilisées.

Les personnes interrogées ont souligné l'importance de la confidentialité et de l'anonymat dans la probabilité qu'elles utilisent l'outil de déclaration, nombre d'entre elles indiquant qu'elles n'utiliseraient pas l'outil de déclaration si elles devaient fournir leur nom et leurs coordonnées. Toutefois, certaines personnes ont indiqué qu'elles souhaiteraient fournir leurs informations afin de pouvoir suivre les résultats du signalement.

Les personnes interrogées ont également indiqué que leur probabilité d'utiliser un outil de signalement électronique dépendrait de qui héberge l'outil, expliquant l'importance de la transparence, de la neutralité et de l'indépendance de la structure qui héberge l'outil par rapport aux incidents de discrimination. Certaines ont également indiqué qu'il était important que les services hébergeant un tel outil disposent d'un personnel diversifié et sensibilisé à la culture. En outre, certaines ont indiqué qu'elles préféreraient qu'un tel outil soit hébergé par une organisation locale/communautaire, car elles leur font davantage confiance. La plupart des personnes interrogées ne souhaitaient pas que la police ou le gouvernement héberge l'outil, même si quelques personnes préféraient la police et quelques autres le gouvernement. De nombreuses personnes interrogées ont insisté sur le fait que l'outil devait indiquer clairement les résultats concrets qui découleraient du signalement, et sur la nécessité d'apporter un soutien aux personnes qui signalent leurs expériences de discrimination.

Les personnes interrogées ont indiqué des préférences variées quant au format de l'outil de signalement électronique, qu'il s'agisse d'un site Internet ou d'une application pour téléphone intelligent. Parmi les principales caractéristiques suggérées figurent la possibilité de télécharger des vidéos et des documents, ainsi que l'accessibilité, par exemple la possibilité de signaler des expériences de discrimination dans plusieurs langues et de répondre verbalement aux questions de l'outil de signalement. Les personnes interrogées ont également indiqué que l'outil devait être facile à utiliser et ne contenir que quelques questions courtes et directes.

Quelques personnes ont fait remarquer que d'autres n'étaient peut-être pas à l'aise avec ce type de technologie et ont suggéré d'offrir la possibilité d'appeler un numéro de téléphone/une ligne d'assistance ou d'utiliser la messagerie texte pour faire un signalement, ainsi que d'offrir la possibilité de faire un signalement en personne.

Pour qu'un outil de signalement soit utilisé et efficace :

- **L'outil de signalement doit être facile d'accès, sous forme de site Internet et d'application téléchargeable sur un appareil mobile, avec des instructions claires et quelques questions simples auxquelles il faut répondre (disponibles en plusieurs langues), sans que cela ne prenne trop de temps.**
- **L'outil de signalement doit être confidentiel et anonyme, avec la possibilité de fournir des informations personnelles si l'on souhaite être contacté pour un suivi.**
- **L'outil de signalement doit être hébergé par une organisation communautaire locale transparente, neutre et aussi indépendante que possible, et ne doit pas être hébergé par la police ou le gouvernement.**

- La plateforme d'accueil de l'outil d'information doit présenter une certaine diversité au sein de son personnel et veiller à ce que celui-ci soit conscient des différences culturelles.
- L'outil de signalement doit clairement indiquer qui a accès aux informations fournies et ce qu'ils feront de ces informations, y compris les résultats concrets qui résulteront du signalement.
- L'outil de signalement devrait être associé à des informations sur les aides disponibles pour les personnes victimes de discrimination, y compris des groupes qui leur permettraient de discuter de leurs expériences et des aides en matière de santé mentale.
- L'outil de signalement devrait permettre de télécharger des vidéos et des documents.
- Il faudrait envisager de proposer d'autres méthodes de signalement des discriminations, notamment par le biais d'une ligne d'assistance téléphonique, d'une messagerie texte et d'un signalement en personne.

Mesures de soutien utiles qui pourraient être mises en place pour les personnes victimes de discrimination

Les personnes interrogées ont souligné l'importance de disposer d'espaces et de groupes de soutien permettant aux personnes victimes de discrimination de parler avec des professionnels de la santé mentale et d'autres immigrants et personnes racialisées ayant vécu des expériences similaires. D'autres ont suggéré de créer des espaces pour immigrants et les personnes racialisées de se rassembler en général.

Les personnes interrogées ont souligné l'importance d'être entendues et prises au sérieux lorsqu'elles parlent de leurs expériences de discrimination. Elles ont indiqué qu'il devrait y avoir plus de financement pour les initiatives communautaires visant à aider les personnes victimes de discrimination dans la région de London-Middlesex, et que les immigrants et les personnes racialisées devraient être consultés dans le cadre de ces initiatives.

De nombreuses personnes interrogées ont également souligné que le problème est plus vaste que les cas spécifiques de discrimination qu'elles ont vécus. Elles ont parlé de s'attaquer aux problèmes systémiques et d'être proactives pour créer le changement. Beaucoup ont également parlé de l'éducation et de la sensibilisation de l'ensemble de la communauté, y compris des personnes qui pratiquent la discrimination et de celles qui ont le pouvoir de faire changer les choses. En outre, elles ont suggéré d'organiser des cours et des ateliers, ainsi que des événements et des festivals pour encourager l'éducation et l'interaction. D'autres ont souligné l'importance d'éduquer les immigrants et les personnes racialisées eux-mêmes sur leurs droits et sur ce qui constitue une discrimination.

Pour prévenir la discrimination à l'égard des immigrants et des personnes racialisées à London et Middlesex :

- Sensibiliser l'ensemble de la communauté aux avantages de l'immigration pour la communauté, à la discrimination dont elle fait l'objet et aux dommages causés par cette discrimination - il peut s'agir de cours, d'ateliers et d'événements.

Pour soutenir les immigrants et les personnes racialisées qui ont été victimes de discrimination à London et Middlesex :

- Offrir aux immigrants et aux personnes racialisées des groupes de soutien et des espaces pour discuter de leurs expériences avec des professionnels de la santé mentale et avec des personnes ayant vécu des expériences similaires.
- Fournir des informations aux immigrants et aux personnes racialisées sur ce qui constitue une discrimination, y compris les microagressions, et sur leurs droits à cet égard.
- Veiller à ce que les signalements de discrimination soient pris au sérieux et à ce qu'il y soit donné suite.
- Financer des initiatives communautaires visant à soutenir les immigrants et les personnes racialisées qui ont été victimes de discrimination, et veiller à ce que ces personnes participent aux consultations et à la direction de ces initiatives

Pour soutenir les immigrants et les personnes racialisées à London et plus largement dans le Middlesex :

- Fournir des espaces où ils peuvent se réunir pour partager des informations, créer des liens sociaux et bénéficier d'un soutien social.