

Discrimination subie par les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones à London et Middlesex

**Une étude empirique du Partenariat local en immigration pour
London et Middlesex**

Mamta Vaswani, Ph.D. et Victoria M. Esses, Ph.D.
Network for Economic and Social Trends (NEST), Université Western

Août, 2021



Western
SocialScience

Network for Economic
and Social Trends (NEST)

Co-dirigé par:



Financé par :



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Funded by:

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Remerciements

Nous tenons à remercier le groupe de travail sur la discrimination dans le cadre des partenariats locaux en immigration du Sud-Ouest de l'Ontario pour sa collaboration à ce projet. Nous tenons également à exprimer notre gratitude à la Dre Zenaida R. Ravanera, à Shelley Hill et à Tehya Quachegan pour leur contribution. De plus, nous tenons à remercier Annie Liu pour son aide à préparer certaines parties de ce rapport.

Table des matières

Résumé	1
Vue d'ensemble	3
.....	4
Discrimination.....	5
Discrimination au Canada	6
Corrélatés et conséquences des expériences de discrimination	9
London-Middlesex.....	10
Contexte socioculturel de London-Middlesex	10
Discrimination à London-Middlesex	13
Étude sur les expériences de discrimination à Londres-Middlesex	16
Profil des répondants	17
Données démographiques des répondants.....	19
Expériences de discrimination.....	25
Dans quelle mesure les immigrants et les minorités visibles, les peuples autochtones et les non-immigrants blancs ont-ils été victimes de discrimination à London-Middlesex au cours des trois dernières années?	25
Au sein des trois groupes, dans quelle mesure les expériences de discrimination différentes en fonction des caractéristiques démographiques?	25
Le rôle du genre	25
Le rôle de l'âge.....	27
Le rôle du statut d'emploi.....	28
Le rôle du niveau d'éducation	29

Le rôle du revenu annuel des ménages	30
Le rôle de la durée de résidence à London-Middlesex.....	32
Immigrants et minorités visibles : le rôle de la religion.....	33
Immigrants et minorités visibles : le rôle de l'ethnicité et de la race	34
Immigrants et minorités visibles : le rôle de l'immigrant et du statut de minorité visible ..	35
Immigrants : le rôle du statut d'immigration actuel.....	36
Immigrants : le rôle de la durée au Canada.....	36
Dans combien de contextes la discrimination est-elle vécue?	37
Dans quels contextes la discrimination est-elle vécue?	38
Quels sont les fondements présumés des expériences de discrimination?	42
Y a-t-il des types spécifiques de discrimination?	45
Qui sont les auteurs de discrimination?	46
Âge de l' agresseur	47
Genre de l'agresseur	48
Race ou origine ethnique de l'agresseur	49
Les expériences de discrimination ont-elles augmenté ou diminué pendant la pandémie de COVID-19?	52
Stratégies d'adaptation potentielles et émotions en réponse à la discrimination.....	53
Quelles stratégies d'adaptation sont utilisées en réponse à la discrimination?	53
Quels sont les sentiments suscités par les expériences de discrimination?	54
Dans quelle mesure la détresse psychologique est-elle ressentie en réponse à la discrimination?	55

London-Middlesex en tant que communauté accueillante.....	56
Résumé des constatations	57
Immigrants et minorités visibles.....	57
Peuples autochtones.....	58
Comparaison Blancs Non-immigrants	59
Forces et limites méthodologiques.....	59
Recommandations	61
#1 : Promouvoir un environnement qui encourage les victimes de discrimination à signaler leurs expériences	61
#2 : Aider les victimes de discrimination à utiliser des stratégies d’adaptation efficaces	61
#3 : S’engager dans des initiatives efficaces pour prévenir et réduire la discrimination.....	62
Références.....	67
Annexe : Enquête sur les expériences de discrimination à London-Middlesex	81

Pour ne pas alourdir le texte, nous nous conformons à la règle qui permet d'utiliser le masculin avec la valeur de neutre et n'a aucune intention discriminatoire.

Résumé

Ce rapport donne un aperçu des expériences de discrimination des immigrants et immigrantes, des minorités visibles et des peuples autochtones à London-Middlesex afin de soutenir l'élaboration d'initiatives de lutte contre la discrimination fondée sur des données probantes au niveau local. À cette fin, une enquête représentative (N = 829) a été menée en mars 2021 pour examiner l'étendue et le contexte de la discrimination subie par les immigrants et immigrantes, les minorités visibles et les peuples autochtones à London-Middlesex, par rapport aux personnes qui ne sont pas membres de ces groupes. L'enquête a également examiné le fondement présumé de cette discrimination, qui commet ces actes de discrimination et si des formes spécifiques de discrimination ont lieu. En outre, l'enquête a examiné comment les individus réagissent à ces expériences de discrimination, y compris comment ils font face à la discrimination et comment ils se sentent à son sujet, et leurs sentiments plus généraux d'acceptation et d'accueil dans la communauté.

L'une des forces méthodologiques de cette recherche a été le ciblage d'un nombre important d'immigrants, de minorités visibles et de peuples autochtones à des fins d'inclusion, ainsi que la procédure de recrutement qui a utilisé une numérotation aléatoire, garantissant des échantillons relativement représentatifs. Les immigrants et les minorités visibles ont été combinés pour la majorité des analyses en raison du chevauchement important entre ces deux groupes à London-Middlesex (bien que nous reconnaissons bien sûr que tous les immigrants de London-Middlesex ne sont pas des minorités visibles et que toutes les minorités visibles à London-Middlesex ne sont pas des immigrants). Dans notre groupe Immigrants et minorités visibles, plus de 60 % des répondants étaient à la fois des immigrants et des minorités visibles.

Les résultats montrent qu'environ 6 peuples autochtones sur 10 ont déclaré avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex au cours des trois dernières années, comparativement à environ 4 immigrants et minorités visibles sur 10 par rapport aux non-immigrants blancs. Les immigrants et les minorités visibles et les peuples autochtones perçoivent leurs expériences de discrimination comme étant fondées sur des facteurs ethnoculturels liés à différents statuts de groupes minoritaires (p. ex., race ou couleur de peau, identité autochtone, origine ethnique ou culture). En revanche, les non-immigrants blancs avaient tendance à percevoir leurs expériences

de discrimination comme fondées sur des facteurs plus universels (par exemple, le sexe, l'âge, l'apparence physique, le niveau de revenu).

En moyenne, les peuples autochtones ont déclaré avoir été victimes de discrimination dans plus de contextes que les immigrants et les minorités visibles et les non-immigrants blancs. Tant dans le groupe immigrants et minorités visibles que dans le groupe des peuples autochtones, les contextes de discrimination qui étaient le plus souvent indiqués comprenaient lors de la demande d'emploi ou de promotion, à leur emploi (p. ex., auprès de superviseurs, de collègues, de clients), lors de l'utilisation du transport en commun (p. ex., autobus, trains ou taxis), dans un magasin, une banque, ou au restaurant, et à l'école ou durant les cours. Pour les peuples autochtones, l'un des principaux contextes de discrimination était également l'utilisation d'espaces publics tels que les parcs et les trottoirs.

En ce qui concerne les types particuliers de discrimination qui ont été subis, d'après la liste fournie, les répondants des trois groupes étaient les plus susceptibles d'indiquer des blagues inappropriées, un langage désobligeant et de la violence verbale. Les immigrants et les minorités visibles ont également déclaré avoir été victimes de menaces verbales, et les peuples autochtones ont également déclaré avoir été victimes d'une menace physique. De plus, dans les trois groupes, les répondants ont identifié les auteurs comme étant des hommes et des femmes, bien que les femmes aient été mentionnées plus souvent que les hommes par les immigrants et les minorités visibles, tandis que les hommes ont été mentionnés plus souvent que les femmes par les peuples autochtones et les immigrants blancs. De plus, les agresseurs étaient le plus souvent d'âge moyen et blancs.

Dans les trois groupes, les répondants ont indiqué que la discrimination était plus susceptible de mener à des sentiments de découragement, d'exclusion et d'impuissance que la honte. En moyenne, les répondants des trois groupes ont également déclaré souffrir d'anxiété et de dépression dans une certaine mesure en raison de leurs expériences de discrimination. Il convient toutefois de noter que les peuples autochtones avaient tendance à éprouver plus d'émotions négatives et de détresse psychologique que les répondants des deux autres groupes. Pour faire face à leurs expériences de discrimination, les répondants ont déclaré utiliser des stratégies d'adaptation actives et passives, bien qu'ils aient eu tendance à utiliser davantage de stratégies d'adaptation passives. Enfin, les non-immigrants blancs avaient tendance à signaler, en moyenne, des sentiments d'acceptation et d'accueil plus élevés à London-Middlesex que dans les deux autres groupes.

Les recommandations pour lutter contre cette discrimination se concentrent sur trois domaines. Premièrement, il est important de promouvoir un environnement qui encourage les victimes de

discrimination à signaler leurs expériences. Seules les expériences reconnues peuvent être abordées. Deuxièmement, les résultats suggèrent qu'il est important d'aider les victimes de discrimination à utiliser des stratégies d'adaptation efficaces afin qu'elles n'intériorisent pas la discrimination dont elles sont victimes. En tant qu'axe principal des recommandations, la troisième recommandation porte sur les stratégies de prévention et de lutte contre la discrimination signalée à London-Middlesex. Ces stratégies devraient tenir compte des résultats de la recherche actuelle en ce qui concerne le contexte et la nature de la discrimination à London-Middlesex, ainsi que de la littérature de recherche sur les stratégies efficaces de lutte contre la discrimination. De cette façon, London-Middlesex peut travailler pour devenir une communauté plus accueillante dans laquelle tous les groupes sont traités avec respect, et le traitement discriminatoire devient une exception plutôt qu'un événement quotidien pour les membres de certains groupes.

Discrimination subie par les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones à London et Middlesex

Une étude empirique du Partenariat local en immigration pour London & Middlesex

Aperçu

Ce rapport décrit les résultats d'une enquête représentative (mars 2021, N = 829) examinant la discrimination subie par les immigrants, les minorités visibles ¹ et les peuples autochtones à London-Middlesex. Bien qu'un certain nombre d'enquêtes nationales à grande échelle sur la discrimination aient déjà été menées au Canada (p. ex., Institut Environics, 2010; Ibrahim, 2018), la petite taille des échantillons au niveau local n'a pas permis d'examiner les résultats de ces enquêtes pour des communautés spécifiques en dehors des grandes métropoles. L'étude décrite dans le présent rapport comble cette lacune en examinant les expériences locales de discrimination dans la région de London-Middlesex. Il est essentiel d'avoir une idée de ces expériences pour pouvoir élaborer des mesures antidiscriminatoires fondées sur des données probantes pour la communauté qui ciblent les endroits où la discrimination se produit, qui est le plus susceptible de perpétrer et de subir de la discrimination, et comment réduire son impact négatif. Ces initiatives de lutte contre la discrimination contribueraient à faire de London-Middlesex une communauté plus juste et équitable, et protégeraient ses résidents contre les conséquences négatives et néfastes que la discrimination peut produire. De plus, les relations entre les personnes de différents groupes seraient améliorées grâce aux initiatives de lutte contre la discrimination, faisant de London-Middlesex une communauté davantage de bon voisinage. De plus, les initiatives de lutte contre la discrimination contribueraient à faire de London-Middlesex une collectivité plus accueillante qui pourrait attirer, intégrer et retenir des personnes diversifiées, ce qui fait partie intégrante de la stratégie du Canada pour soutenir l'économie (Gouvernement du Canada, 2020; Morency et al., 2017).

L'étude décrite dans le présent rapport a examiné l'étendue et le contexte de la discrimination subie par les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones par rapport aux personnes qui ne sont pas membres de ces groupes, si des formes spécifiques de discrimination sont vécues, le fondement présumé de cette discrimination et ses auteurs et la façon dont les

¹ Le présent rapport utilise le terme « minorités visibles » tel qu'il est utilisé par Statistique Canada (2020a). Cependant, nous reconnaissons que dans le discours actuel, le terme personnes racialisées peut être préféré dans les discussions publiques sur les résultats. Les peuples autochtones ne sont pas inclus dans cette catégorie.

personnes cibles de discrimination réagissent à ces expériences (comment elles y font face et comment elles se sentent à ce sujet). Dans les sections suivantes, nous présentons l'historique et le contexte de la nécessité de cette recherche, décrivons les résultats du sondage et formulons des recommandations fondées sur ces résultats.

Discrimination

La discrimination fait référence à un traitement inapproprié et injuste des personnes simplement parce qu'elles appartiennent à certains groupes. La discrimination comprend à la fois un comportement négatif envers un membre d'un autre groupe en raison de son appartenance à un groupe et un comportement moins positif envers lui qu'envers un membre de son propre groupe dans des situations comparables (Dovidio et coll., 2010). Un traitement discriminatoire peut résulter de conceptions, de politiques et de pratiques culturelles qui privent les membres de certains groupes d'un traitement égal, ce que l'on appelle la discrimination institutionnelle (Dovidio et coll., 2010). Par exemple, les conceptions, les politiques et les pratiques européennes liées à la gouvernance, à la propriété foncière et à l'éducation ont entraîné des mauvais traitements et des injustices considérables pour les peuples autochtones tout au long de l'histoire du Canada, dont les effets persistent encore aujourd'hui. (Neylan, 2018). De plus, les politiques et les pratiques liées à l'immigration ont historiquement nié ou rendu difficile l'entrée au Canada de personnes appartenant à des groupes de minorités visibles (Dench, 2000). Ces exemples de traitement injuste envers les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones décrivent comment la discrimination institutionnelle peut devenir une forme systémique de mauvais traitements subis par des personnes appartenant à certains groupes minoritaires.

Il y a aussi de la discrimination entre les individus. Au niveau individuel, la discrimination fait référence à un comportement qui favorise ou procure un avantage disproportionné aux personnes appartenant à certains groupes tout en désavantageant ou en nuisant aux personnes appartenant à d'autres groupes (Dovidio et coll., 2010). Les comportements discriminatoires peuvent être manifestes ou prendre des formes plus subtiles. Les formes manifestes de discrimination sont clairement reconnaissables comme injustes, sont généralement considérées comme inacceptables, sont souvent illégales et sont pour la plupart intentionnelles (p. ex., agression verbale et physique; Jones et coll., 2016). Les formes subtiles de discrimination (p. ex., être évité ou ignoré, blagues inappropriées; Jones et coll., 2016) peuvent sembler inoffensives, peuvent être considérées comme acceptables, sont généralement légales et sont plus susceptibles d'être considérées comme non intentionnelles. Par conséquent, les gens peuvent être victimes de discrimination de diverses façons : par le biais de systèmes institutionnels ainsi que par des comportements discriminatoires manifestes et subtils perpétrés par des individus.

Discrimination au Canada

Au Canada, les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones ont tendance à subir des comportements discriminatoires sur le plan individuel et à avoir un accès inégal à l'emploi, au logement, à l'éducation et aux services privés et publics à un niveau plus systémique (Institut Environics, 2010; Institut Environics pour la recherche par sondage, 2019; Esses, 2021). Ces expériences sont basées sur une variété de facteurs, y compris leur origine ethnique, leur race et leur religion, des facteurs qui ne désavantagent généralement pas leurs homologues blancs nés au pays. De plus, ils sont victimes de discrimination dans divers contextes lorsqu'ils tentent de s'engager dans la vie quotidienne, par exemple lorsqu'ils marchent dans les rues, utilisent les transports en commun, fréquentent les magasins et les restaurants, sur le lieu de travail, dans des milieux éducatifs, lorsqu'ils accèdent aux soins de santé, lorsqu'ils ont affaire à la police et au système de justice pénale, lorsqu'ils tentent de louer un logement, et lorsqu'ils traversent des frontières et passent par des aéroports (Environics Institute for Survey Research, 2019; Nangia, 2013; Novac et coll., 2002). Une étude nationale récente a révélé que la majorité des Canadiens autochtones (53 %) et noirs (54 %) ont personnellement été victimes de discrimination fondée sur leur race ou leur origine ethnique, les Canadiens d'Asie du Sud (38 %) et de Chinois (36 %) et les Canadiens d'autres groupes racialisés (32 %) signalant également des expériences de discrimination (Environics Institute for Survey Research, 2019).

La discrimination subie par les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones a malheureusement augmenté au cours de la dernière décennie. Par exemple, les crimes haineux (infractions criminelles motivées par la haine qui ciblent des populations spécifiques telles que des groupes ethniques, raciaux et religieux particuliers) ont augmenté. Les données recueillies par Statistique Canada révèlent qu'environ 2 000 crimes haineux au Canada ont été signalés par la police en 2019, une augmentation marquée par rapport aux quelque 1 200 crimes haineux observés en 2013 (Moreau, 2021). Parmi les crimes haineux signalés en 2019, la plupart (46 %) étaient motivés par la haine fondée sur la race ou l'origine ethnique, suivis d'une grande partie (32 %) motivés par la religion. Les données révèlent également que les types les plus courants de crimes haineux commis comprennent les méfaits généraux, les menaces et les agressions. De plus, les données révèlent que les Noirs et les Juifs sont la cible de la plupart des crimes haineux, tandis que les jeunes Autochtones sont la population la plus jeune à en être victime et à subir des blessures à la suite de ces incidents. En outre, les données révèlent que les crimes haineux ciblant les populations arabes ou d'Asie occidentale, la population noire et les musulmans sont en hausse. Ces crimes haineux ont tendance à se produire dans des espaces publics tels que la rue ou les parcs, les établissements d'enseignement et religieux et les entreprises commerciales (Moreau, 2021).

Les comportements haineux sont également répandus sur les médias sociaux. Une étude récente menée pour la Fondation canadienne des relations raciales a révélé que les Canadiens sont préoccupés par les discours haineux en ligne et aimeraient que davantage soit fait pour résoudre le problème (Données Abacus, 2021). Dans cette étude, il a été constaté que les personnes racialisées étaient plus victimes de haine en ligne que les personnes non racialisées. Les résultats de cette étude ont également révélé que la haine en ligne se produisait sous la forme d'injures offensantes, de commentaires racistes, de commentaires incitant à la violence et de menaces de préjudice physique. De même, les données recueillies par Statistique Canada révèlent que les crimes haineux en ligne ont tendance à cibler les populations musulmanes, juives et noires et ont tendance à se produire sous la forme de menaces, d'incitation publique à la haine et de harcèlement (Moreau, 2021).

Les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones au Canada sont également victimes de discrimination quotidienne alors qu'ils tentent de se bâtir une vie sécuritaire. Dans le contexte de l'emploi, les immigrants qui n'ont pas de noms à consonance anglaise, qui sont des minorités religieuses (p. ex., musulmans) et qui sont des minorités visibles (p. ex., Noirs, Sud-Asiatiques) ont moins de possibilités d'entrevue pour des emplois, et lorsqu'ils passent une entrevue, ils sont évalués moins favorablement que les candidats nés au Canada (Esses et coll., 2014; Oreopoulos, 2011). De même, les résultats d'une enquête canadienne à grande échelle menée par Statistique Canada ont révélé que les immigrants ont tendance à être victimes de discrimination sur leur lieu de travail et lorsqu'ils postulent pour un emploi ou une promotion (Ibrahim, 2018). Les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones sont également victimes de discrimination lorsqu'ils tentent d'obtenir un logement. Une étude menée par des chercheurs, en collaboration avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement, a révélé que les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones ont tendance à se voir refuser l'accès aux logements locatifs plus souvent que les personnes blanches nées au Canada (Novac et coll., 2002). De plus, des incidents très médiatisés mettent en lumière les expériences de discrimination des peuples autochtones lorsqu'ils tentent d'accéder à des soins de santé. Récemment, une femme autochtone a été victime d'insultes raciales dégradantes, de jurons et de négligence de la part du personnel hospitalier et est finalement décédée alors qu'elle était sous leurs soins (Shingler, 2020).

Il existe également des preuves d'injustices et de désavantages systémiques subis par les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones au Canada. Par exemple, de nombreux immigrants sont admis au Canada en fonction de leurs compétences et de leurs titres de compétences; toutefois, après avoir immigré, leurs titres de compétences et leur expérience à l'étranger ne sont souvent pas reconnus par les employeurs et ils ne sont souvent pas admissibles à l'obtention d'un permis d'exercice des organismes de réglementation canadiens

(Ertorer, et coll., 2020; Ng et Gagnon, 2020). Ce manque de reconnaissance laisse les immigrants sans emploi ou sous-employés (c.-à-d. dans des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés), en particulier s'ils sont des minorités visibles (Esses et coll., 2007; Ng et Gagnon, 2020). Enracinées dans une longue histoire d'oppression, les populations noires et autochtones ont tendance à être surreprésentées de façon disproportionnée dans le système de justice pénale, à avoir des conditions économiques et de santé plus mauvaise et un niveau de scolarité inférieur (Commission de vérité et réconciliation du Canada, 2015; Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, 2017). La politique historique des pensionnats indiens du Canada a physiquement retiré les enfants autochtones de leur foyer et de leur famille dans le but de retirer leurs cultures autochtones et de les assimiler aux modes de pensée et d'être européens, et comprenait des expériences de traumatisme psychologique et de préjudice physique, entraînant de la toxicomanie, une mauvaise dynamique familiale, de la violence et de l'automutilation transmises de génération en génération (Loppie et al., 2014; Palmater, 2014).

Une enquête récente de Statistique Canada (2020b) a révélé que les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones ont déclaré avoir été victimes de plus de discrimination pendant la pandémie de COVID-19 que la moyenne des incidents signalés par tous les répondants. Encore une fois, ces incidents étaient souvent fondés sur la race, l'origine ethnique et la culture. La plupart des cas de discrimination subis par ces groupes se produisaient lors de la fréquentation d'un magasin, d'une banque ou d'un restaurant, au travail ou lors de la demande d'emploi et lors de promenades sur les trottoirs ou dans les parcs. La pandémie de COVID-19 a également entraîné une augmentation de la discrimination anti-asiatique au Canada. La section de Toronto du Conseil national sino-canadien a reçu 1 150 signalements d'attaques racistes visant la communauté asiatique entre mars 2020 et février 2021 (Kong et al., 2020). Parmi les incidents inclus dans les analyses (643 incidents signalés entre mars 2020 et décembre 2021), la plupart se sont produits dans des espaces publics, des parcs, des rues ou des trottoirs, ainsi que dans des épiceries et des restaurants en Ontario et en Colombie-Britannique. La plupart des incidents ont pris la forme d'agressions verbales et physiques, de contacts physiques non désirés, ainsi que de crachats ou de toux. Une analyse qualitative des incidents signalés a révélé que bon nombre de ces attaques ont été perpétrées de manière flagrante et brutale, ont été imputées à la pandémie de COVID-19, ont ciblé des personnes vulnérables (personnes âgées et jeunes) et ont causé de graves dommages physiques et psychologiques. La pandémie de COVID-19 a également mis en évidence la montée de l'islamophobie au Canada. Récemment, les médias ont couvert des formes alarmantes de discrimination à l'encontre des musulmans, y compris des attaques physiques brutales (par exemple, une femme musulmane portant un hijab se faisant tirer dessus; Baig, 2021). Ces résultats révèlent comment les expériences de discrimination peuvent augmenter en fréquence et en gravité en réponse à des facteurs contextuels, et

comment les groupes spécifiques qui deviennent des cibles de discrimination peuvent varier, les laissant vulnérables et non préparés aux conséquences négatives de telles expériences.

Corrélations et conséquences des expériences de discrimination

Les expériences de discrimination donnent aux victimes le sentiment qu'elles ne sont pas les bienvenues et qu'elles n'ont pas leur place dans la communauté, qu'elles sont associées à la méfiance et au manque de confiance à l'égard des institutions, et qu'elles sont associées à une mauvaise santé physique et mentale. Par exemple, on a constaté que la discrimination était associée à un sentiment d'appartenance plus faible à London et au Canada chez les immigrants et les minorités visibles (Huot et coll., 2014; Painter, 2013; Reitz et Banerjee, 2007). Les résultats d'une étude récente menée par Statistique Canada (2020b) suggèrent que les expériences de discrimination sont également associées à la méfiance et à une moindre confiance envers les institutions. Dans cette étude, la discrimination était associée à une moindre confiance dans le système judiciaire chez les peuples autochtones. De même, la discrimination était associée à une moindre confiance dans la police chez les répondants noirs.

La discrimination subie par les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones a également été associée à une mauvaise santé physique et à une détresse psychologique (Currie et al., 2012; Spence et al., 2016; Williams et al., 2003). Par exemple, Spence et ses collègues (2016) ont constaté que les expériences de discrimination étaient associées au stress au sein d'un échantillon communautaire de peuples autochtones au Canada. De même, dans une étude qualitative, Currie et ses collègues (2012) ont constaté que les étudiants universitaires autochtones au Canada ont décrit avoir vécu de la détresse, y compris de la frustration, de l'impuissance et du désespoir en raison d'expériences de discrimination. De plus, dans un examen à grande échelle de la recherche empirique sur l'impact de la discrimination, Williams et ses collègues (2003) ont trouvé des preuves solides suggérant que les expériences de discrimination sont associées à la détresse psychologique, y compris la dépression et l'anxiété chez les immigrants et les minorités visibles.

Il existe également des preuves suggérant que la discrimination est associée à la détresse psychologique par différentes façons de penser et de réagir à ces expériences négatives (Noh et coll., 1999, 2007; Noh & Kaspar, 2003). Par exemple, les perceptions d'exclusion, d'impuissance, de honte et de découragement peuvent intensifier l'association entre la discrimination et la détresse psychologique (Noh et coll., 2007). Ces conséquences négatives de la discrimination peuvent donc rendre difficile pour les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones de jouir d'une vie saine, heureuse et satisfaisante.

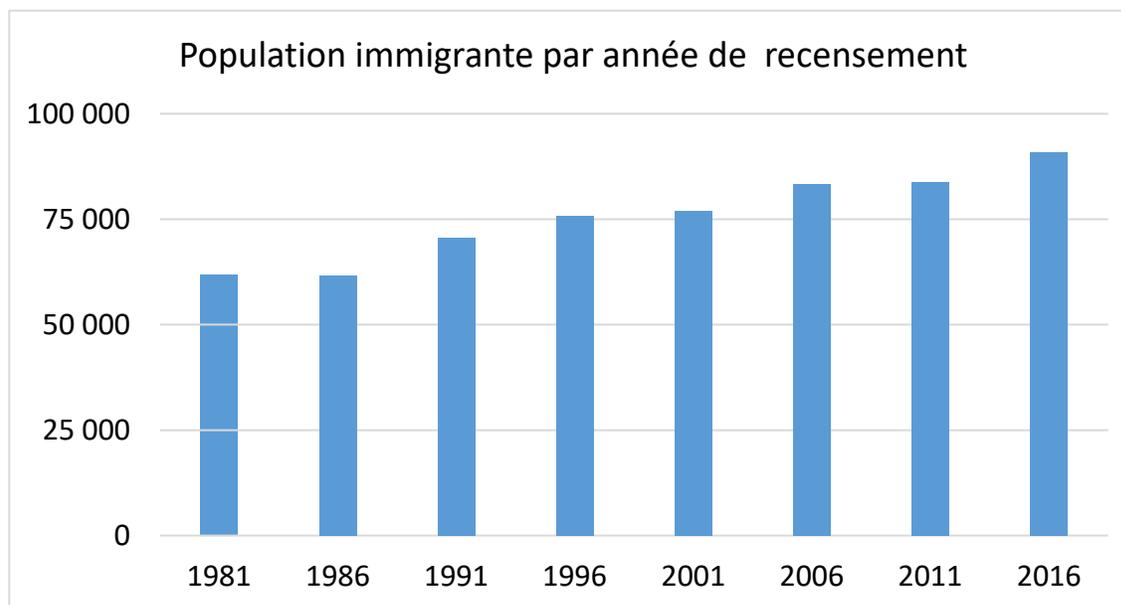
London-Middlesex

L'étude décrite dans le présent rapport a été menée pour examiner les expériences quotidiennes de discrimination à London-Middlesex, dans le sud-ouest de l'Ontario. La région de London-Middlesex comprend la ville de London ainsi que d'autres petites collectivités environnantes du comté de Middlesex (p. ex., Strathroy, Lucan, Dorchester, Glencoe). Il s'agit d'une région de taille moyenne qui abrite des services et des installations de soins de santé novateurs et réputés, d'excellentes installations d'enseignement postsecondaire et de recherche, ainsi qu'une industrie diversifiée. Cependant, London-Middlesex offre également les avantages de vivre dans de plus petites communautés telles que l'abordabilité, les temps de trajet courts dans la région et les loisirs de plein air et les espaces naturels.

Contexte socioculturel de London-Middlesex

London-Middlesex est le territoire originel des Peuples Anishinaabe, Haudenosaunee, Attawandaron (neutre) et Wendat. Il a ensuite été occupé par des entreprises britanniques au début des années 1800 et, peu de temps après, il est également devenu le foyer de résidents irlandais et noirs, dont la plupart ont échappé à l'esclavage des États-Unis (Bradford & Esses, 2012; Henry, 2010). Jusqu'au début des années 1960, la composition culturelle de London-Middlesex était principalement composée de Blancs d'origine européenne, comme c'était le cas dans le reste du Canada (Banting et Kymlicka, 2003; Boyd et Vickers, 2000; Bradford et Esses, 2012). Cependant, avec les changements apportés aux politiques fédérales en matière d'immigration à la fin des années 1960, qui ont éliminé les obstacles auxquels se heurtent les personnes originaires de pays non européens qui tentaient d'entrer au Canada (c.-à-d. la Loi sur l'immigration du Canada de 1967), non seulement London-Middlesex a commencé à recevoir plus d'immigrants, mais la composition culturelle de London-Middlesex a commencé à se diversifier (Bradford et Esses, 2012). Cette diversité culturelle croissante est le résultat de l'augmentation du nombre de nouveaux arrivants qui ont immigré de pays non européens au cours des dernières décennies.

Population immigrante à London-Middlesex (Division de recensement du comté de Middlesex) par année de recensement de 1981 à 2016.

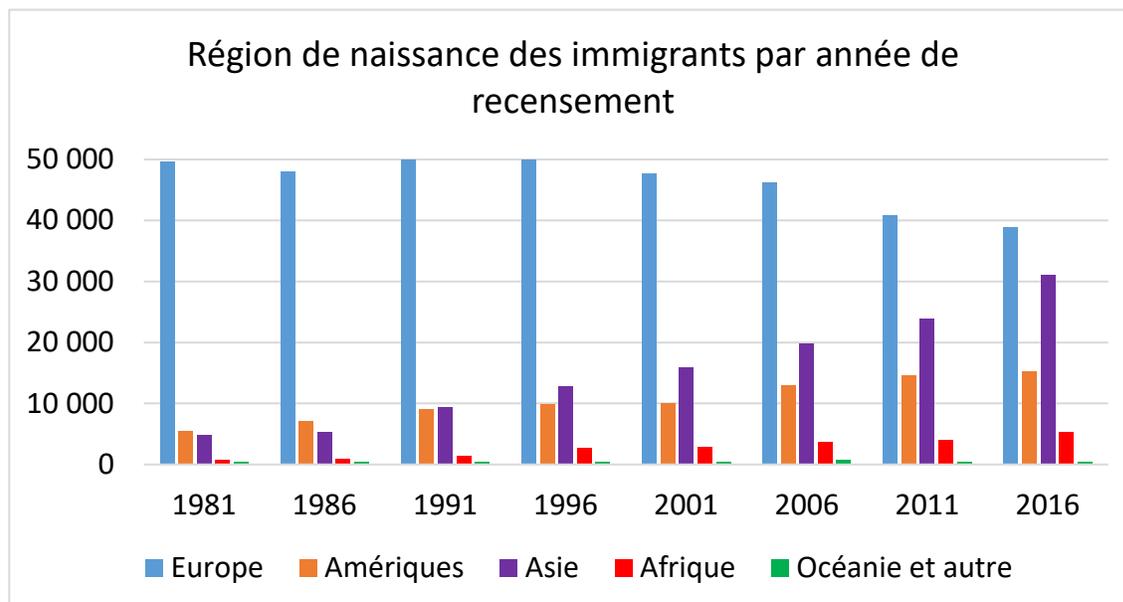


Source : Statistique Canada (1981, 1986, 1991, 1996, 2001, 2006, 2013, 2017a).

Le Recensement de 2016 indique que la population totale de London-Middlesex est d'environ 455 500 personnes (Statistique Canada, 2017a), dont la majorité (environ 384 000) résident dans la ville de London (Statistique Canada, 2017b). London-Middlesex continue d'abriter environ 11 000 autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits), y compris les communautés de la Nation Oneida of the Thames, des Chippewas of the Thames First Nation et de la Nation Munsee-Delaware (Statistique Canada, 2017a). Comme pour la population générale, la majorité de la population autochtone (environ 9 700) réside également dans la ville de London (Statistique Canada, 2017b). La population de London-Middlesex comprend également environ 91 000 immigrants et environ 76 500 membres de groupes de minorités visibles (Statistique Canada, 2017a). Encore une fois, la majorité de la population immigrante (environ 83 800) et la majorité de la population des minorités visibles (environ 75 000) résident dans la ville de London (Statistique Canada, 2017b). En 2016, plus de la moitié de la population immigrante est née à l'extérieur de l'Europe, et environ 60 % de ceux qui sont nés à l'extérieur de l'Europe sont nés en Asie, dans des pays comme la Chine, l'Inde, l'Irak et les Philippines (Statistique Canada, 2017a). La population des minorités visibles de London-Middlesex a également augmenté, les plus grands

groupes de minorités visibles en 2016 étant les Arabes, les Sud-Asiatiques, les Noirs, les Chinois et les Latino-Américains (Statistique Canada, 2017a).²

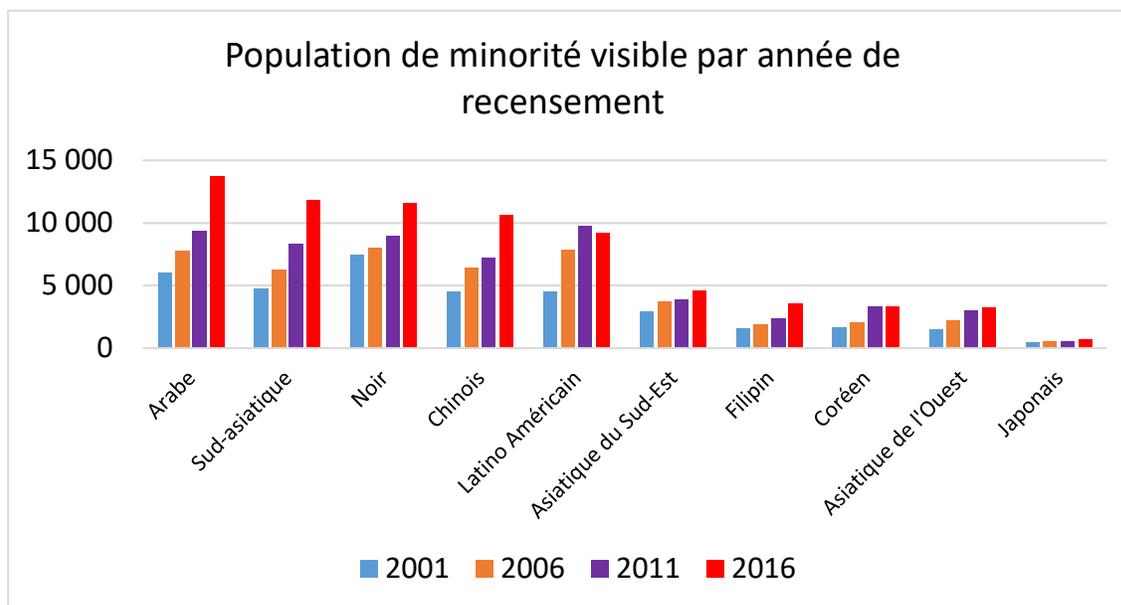
Région de naissance des immigrants résidant à London-Middlesex (division de recensement du comté de Middlesex) par année de recensement de 1981 à 2016.



Source : Statistique Canada (1981, 1986, 1991, 1996, 2001, 2006, 2013, 2017a).

² Ces chiffres pour la population autochtone sont probablement largement sous-estimés, cependant, en raison du dénombrement incomplet dans le recensement (Statistique Canada, 2017a).

Population de minorité visible à London-Middlesex (division de recensement du comté de Middlesex) par année de recensement de 2001 à 2016.



Source : Statistique Canada (2002, 2006, 2013, 2017a).

Discrimination à London-Middlesex

La couverture médiatique récente a mis en évidence des incitations locales à la discrimination subies par les membres de certains groupes minoritaires. Récemment, une femme autochtone a déclaré que sa carte de statut d'Indienne avait été refusée lorsqu'elle tentait d'acheter des produits dans un magasin de détail local (Lamberink, 2020). Un homme rapporte avoir été constamment regardé lorsqu'il magasinait en raison de son apparence autochtone (Butler, 2019). Un autre homme d'ascendance autochtone et européenne a déclaré ne pas avoir été invité à des entrevues d'emploi lorsqu'il a révélé son identité autochtone, mais avoir été invité à des entrevues d'emploi lorsqu'il a caché son identité autochtone (Butler, 2019). Il a également déclaré avoir été victime de racisme manifeste de la part d'un policier qui a explicitement déclaré qu'il considérait l'homme comme un criminel en raison uniquement de son identité autochtone.

Dans un autre incident, un membre d'une minorité visible a été physiquement empêché de quitter une grande épicerie par un autre client qui a suggéré qu'il se trouvait illégalement dans le pays (Carbone, 2018). Dans un autre incident, deux femmes musulmanes ont déclaré qu'un autre client d'un grand magasin de détail leur avait dit de "retourner" là où l'on pensait que leurs ancêtres étaient originaires, probablement en raison des couvre-chefs religieux que les deux femmes portaient. (Rodriguez, 2020). Plus troublant encore, au printemps 2021 (après la réalisation de la présente enquête), un acte de haine explicite et fatal à l'encontre d'une famille

de musulmans pakistanais appartenant à une minorité religieuse et visible s'est produit à London. Dans cet incident, un jeune homme au volant d'un camion a percuté une famille de cinq personnes qui se promenaient simplement un dimanche soir, faisant quatre morts et laissant un jeune garçon gravement blessé et orphelin. (CBC News, 2021).

Des membres de la communauté noire de London-Middlesex ont également été victimes d'incitations à la discrimination. Un homme a rapporté que quelqu'un lui avait crié des insultes raciales alors qu'il se rendait simplement en public à un entretien d'embauche (Van Brenk, 2016). De même, dans le milieu universitaire, les jeunes étudiants noirs ont été exposés à des insultes raciales et ont eu l'impression d'être inférieurs (CBC News, 2020; Rivières, 2020; Rodriguez, 2019). En dehors des salles de classe formelles, plusieurs réunions de clubs culturels virtuels ont été perturbées par des messages anti-Noirs (Rivers, 2020).

Des incidents de discrimination ont également été signalés dans le domaine politique, les minorités visibles et religieuses de London-Middlesex signalant être la cible d'insultes raciales et voir leurs biens endommagés pendant les campagnes électorales (CTV London, 2015; Pearson, 2014; Van Brenk, 2016). Un politicien d'origine libanaise a déclaré avoir vu ses pancartes de campagne brûlées et défigurées par des insultes raciales (CTV Londres, 2015), tandis qu'un politicien musulman noir a déclaré qu'on avait laissé des objets culturellement offensants à sa porte (Pearson, 2014).

Des actes de discriminations ont également été signalés sur les campus scolaires. Par exemple, dans une enquête sur le climat sur les campus, 38,8 % des étudiants universitaires de premier cycle et 23,8 % des membres du corps professoral de l'Université Western ont déclaré avoir été victimes de racisme (Groupe de travail sur la lutte contre le racisme de l'Université Western, 2020). Les répondants à ce sondage ont identifié un sentiment de mépris pour la vie des Noirs, des perceptions erronées sur les peuples autochtones et des présomptions sur le colonialisme. Des étudiants juifs ont rapporté avoir vu des croix gammées dessinées sur tout le campus et entendu des déclarations diminuant l'ampleur de l'Holocauste. Les étudiants musulmans et juifs ont déclaré ne pas bénéficier d'accommodement pour observer leur religion, par exemple ne pas avoir d'espaces dédiés pour la prière sur le campus. Les étudiantes musulmanes ont été particulièrement ciblées par le sexisme, le harcèlement et le racisme (par exemple, un professeur qualifiant un hijab de « torchon »). Les étudiants internationaux des pays du Moyen-Orient ont déclaré être stéréotypés et les étudiants des pays asiatiques ont déclaré être stigmatisés en relation avec la COVID-19. À l'origine de l'enquête sur le climat sur le campus de l'Université Western, une étudiante a subi des attaques racistes en ligne après avoir révélé ses expériences de racisme sur le campus de l'université.

Il est clair que des incidents de discrimination se produisent dans la vie quotidienne des immigrants, des minorités visibles et des peuples autochtones de London-Middlesex. De plus, un nombre croissant de crimes haineux ont été signalés dans la région métropolitaine de recensement de London, dont 45 ont été signalés par les services de police en 2020, comparativement à 17 en 2016 (Statistique Canada, 2021).

Un acteur clé dans les efforts visant à lutter contre le racisme et la discrimination est le Partenariat local en immigration pour London et Middlesex (LMLIP). Le LMLIP a été fondé en 2009 et est financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Il s'agit de l'un des plus de 80 partenariats locaux en matière d'immigration qui fonctionnent actuellement partout au pays dans le but d'améliorer la coordination des services pour faciliter l'établissement et l'intégration des immigrants, pour faciliter le partage des connaissances communautaires et la planification stratégique locale, et pour promouvoir des communautés plus accueillantes pour les nouveaux arrivants. En tant que tel, le LMLIP travaille à créer un environnement socioculturel accueillant et inclusif, y compris par le biais de diverses initiatives de lutte contre le racisme et la discrimination. L'étude décrite dans ce rapport fait partie du travail de lutte contre le racisme et la discrimination du LMLIP visant à promouvoir une communauté plus accueillante à London-Middlesex.

Étude sur les expériences de discrimination à London-Middlesex

Bien qu'il existe des preuves que la discrimination a lieu à London-Middlesex, et que les expériences de discrimination dans la région de London-Middlesex soient mises en lumière par les médias et les statistiques officielles sur les crimes haineux, une compréhension globale de ces expériences fait défaut. Une telle compréhension est cruciale pour développer des initiatives efficaces de lutte contre la discrimination fondée sur des données probantes. Ainsi, l'objectif de cette étude était d'examiner systématiquement la discrimination subie par les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones (par rapport aux personnes qui n'appartiennent pas à ces groupes) à London-Middlesex au moyen d'un sondage représentatif mené en mars 2021. L'enquête a examiné qui est victime de discrimination, dans quels contextes, sur quelle base, qui commet ces actes de discrimination et si des formes spécifiques de discrimination ont lieu. L'étude a également examiné comment les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones réagissent à ces expériences de discrimination (stratégies d'adaptation et sentiments de détresse psychologique) et aux sentiments associés d'être acceptés et accueillis dans la communauté. Il est important de noter que l'enquête a été menée avant l'acte de haine contre les minorités visibles musulmanes à Londres, au cours duquel quatre personnes innocentes ont été tuées.

Un échantillon communautaire de résidents de London-Middlesex a été recruté pour participer à l'étude, y compris des personnes qui s'identifient comme (a) des immigrants ou des minorités visibles (groupe immigrants et minorités visibles), (b) autochtones (groupe des peuples autochtones) et (c) des résidents qui ne s'identifient à aucun de ces groupes (groupe de comparaison non-immigrants blancs). Les immigrants et les minorités visibles ont été combinés pour nos chiffres cibles et pour la majorité des analyses en raison du chevauchement important entre ces deux groupes à London-Middlesex (bien que nous reconnaissons bien sûr que tous les immigrants de London-Middlesex ne sont pas des minorités visibles et que toutes les minorités visibles de London-Middlesex ne sont pas des immigrants). Dans la mesure du possible, des analyses ont été menées dans lesquelles nous avons séparé les immigrants-minorités visibles, les immigrants-non-minorités visibles et les minorités visibles-non-immigrants.

Forum Research Inc., une société d'études de marché, a été retenue par le Partenariat local en immigration pour London et Middlesex pour recruter des participants, administrer le sondage et recueillir les données. La recherche a été menée par numérotation aléatoire des numéros de téléphone dans la région, et si les personnes étaient alors qualifiées pour participer et acceptaient, elles ont reçu le lien vers le sondage en ligne par SMS ou par courriel. Des cibles de 300 immigrants et minorités visibles, 200 peuples autochtones et 300 non-immigrants blancs ont été fixées, et l'échantillon final comprenait 379 immigrants et minorités visibles, 164 peuples

autochtones et 286 non-immigrants blancs. Cela a permis d'obtenir un échantillon relativement représentatif de participants au sein de chacun des trois groupes. Le sondage a duré environ 10 minutes et était disponible en anglais et en français. L'approbation éthique de cette étude a été obtenue auprès du comité d'éthique de la recherche de l'Université Western.

Le sondage comportait des questions visant à déterminer si les personnes interrogées avaient été victimes de discrimination ou d'un traitement injuste au cours des trois dernières années dans différents contextes. (p. ex., dans un magasin, une banque ou un restaurant; lorsqu'ils postulaient pour un emploi ou une promotion), le fondement présumé de cette discrimination (p. ex., race ou couleur de peau, statut d'immigrant, accent, sexe), si les répondants avaient subi des types précis de discrimination (p. ex., blagues inappropriées, violence verbale), et qui étaient les principaux auteurs de cette discrimination (sexe, âge, race ou origine ethnique). Une question demandait aux répondants si leurs expériences de discrimination avaient changé pendant la pandémie de COVID-19. Le sondage a également demandé comment les personnes ont fait face (adaptation active et passive) et se sont senties (impuissantes, honteuses, exclues, découragées) face à leurs expériences de discrimination, ainsi que leur détresse psychologique (anxiété et dépression) en réponse à la discrimination au cours des trois dernières années. Des questions sur la façon dont les participants se sentaient acceptés et accueillis à l'heure actuelle à London-Middlesex ont également été posées. Enfin, une série de questions démographiques ont été incluses. Le sondage s'est appuyé sur des mesures établies, lorsqu'elles étaient disponibles, en adaptant le langage au langage courant (pour plus de détails sur les mesures, voir l'annexe ci-jointe).

Profil des répondants

Les immigrants et les minorités visibles ont déclaré parler davantage des langues autres que l'anglais et ont déclaré avoir des religions plus diverses que les peuples autochtones et les non-immigrants blancs. Les immigrants et les minorités visibles avaient également tendance à être plus instruits. Malgré cela, les immigrants et les minorités visibles, ainsi que les peuples autochtones, ont déclaré des revenus annuels des ménages inférieurs à ceux des non-immigrants blancs. De plus, les non-immigrants blancs avaient tendance à être en moyenne un peu plus âgés, plus susceptibles d'être des femmes, moins susceptibles d'avoir un emploi et d'avoir résidé à London-Middlesex plus longtemps que les immigrants et les minorités visibles et les peuples autochtones.

En ce qui concerne les caractéristiques spécifiques des immigrants et des minorités visibles, les membres de ce groupe étaient les plus susceptibles d'être chrétiens, musulmans, hindous ou de ne pas avoir de religion. Ils étaient plus susceptibles d'être d'Asie de l'Est et du Sud-Est, d'Asie du

Sud, de Noir ou d'autres ethnies ou ethnies multiples. Près de 70 % ne sont pas nés au Canada. Lorsque le statut d'immigrant et le statut de minorité visible ont été séparés, un peu plus de 60 % étaient à la fois des immigrants et des minorités visibles, plus de 30 % étaient des minorités visibles non immigrantes et seulement 7 % étaient des immigrants, mais pas des minorités visibles. La plupart des immigrants sont entrés au Canada en tant qu'immigrants économiques, et la majorité d'entre eux étaient maintenant des résidents permanents ou des citoyens du Canada. Près de 75 % d'entre ils étaient au Canada depuis 10 ans ou moins.

Données démographiques des répondants

	Immigrants et minorités visibles (N = 379)	Peuples autochtones (N = 164)	Comparaison Non- immigrants blancs (N = 286)
Genre			
Femme	49.6%	44.5%	63.3%
Homme	49.1%	55.5%	36.0%
Non binaire	0.8%	0%	0.3%
Pas de réponse	0.5%	0%	0.3%
Âge			
	Âge moyen: 18-79 Moyenne: 35 ans	Âge moyen: 19-67 Moyenne: 34 ans	Âge moyen: 18-84 Moyenne: 51 ans
18 à 24 ans	15.6%	11.6%	4.5%
25 à 35 ans	46.7%	52.4%	16.1%
36 à 50 ans	20.8%	27.4%	24.1%
Plus de 50 ans	10.8%	7.3%	50.7%
Pas de réponse	6.1%	1.2%	4.5%
Langue(s) la (les) plus parlée(s) à la maison			
Anglais seulement	57.0%	86.0%	92.7%
Anglais et une autre langue	23.7%	11.0%	2.8%
Une autre langue seulement	18.7%	3.0%	4.2%
Pas de réponse	0.5%	0%	0.3%
Statut d'emploi			
Employé à temps plein/à temps partiel/travailleur autonome	65.2%	71.3%	56.6%

Autre emploi (comprend les chômeurs, les retraités, les étudiants, les femmes au foyer et autres)	23,5 %	22. 0%	37,8%
Statuts d'emploi multiples	10.0%	6.7%	4.5%
Pas de réponse	1.3%	0%	1.0%
Niveau d'éducation			
Secondaire/secondaire et moins	17.4%	40.9%	28.3%
Formation collégiale/professionnel le	29.0%	35.4%	36.7%
Diplôme universitaire de premier cycle	29.6%	17.1%	16.8%
Diplôme d'études supérieures universitaires et diplôme professionnel	22.7%	6.7%	17.1%
Pas de réponse	1.3%	0%	1.0%
Revenu annuel du ménage			
Moins de 45 000 \$	36.4%	44.5%	22.0%
45 001 \$ à 80 000 \$	36.4%	39.6%	31.5%
80 001 \$ et plus	19.0%	14.6%	36.0%
Pas de réponse	8.2%	1.2%	10.5%
Années de vie à London- Middlesex	Âge:0-66 Moyenne: 8 ans	Âge:0-61 Moyenne: 12 ans	Âge:0-81 Moyenne: 32 ans
Moins de 5 ans	50.1%	18.3%	11.9%
5 à 10 ans	31.4%	36.0%	7.3%
10 à 20 ans	10.3%	31.7%	12.6%
Plus de 20 ans	7.9%	13.4%	68.2%

Pas de réponse	0.3%	0.6%	0%
Religion			
Chrétien	42.7%	23.8%	57.0%
Traditionnel/Spiritualité	1.8%	36.0%	6.6%
Aucune religion (athée ou agnostique)	14.5%	28.7%	30.1%
Autres religions (y compris les bahá'ís, les bouddhistes, les hindous, les juifs, les mennonites, les musulmans, les sikhs et autres) et de multiples catégories religieuses	39.3%	9.1%	5.9%
Pas de réponse	1.6%	2.4%	0.3%
Sentiment d'appartenance à un ou plusieurs groupes religieux	Moyenne : 3,54	Moyenne : 3,51	Moyenne : 3,43
(Échelle de Très Faible = 1 à Très Fort = 5)			

Religion des immigrants et des minorités visibles

Chrétien	42.7%
Musulman	15.3%
Hindou	12.7%
Sikh	5.3%
Aucune religion (athée ou agnostique)	14.5%

Autres religions (y compris les bahá'ís, les bouddhistes, les juifs, les mennonites, les traditionnels / spirituels, et autres) et plusieurs catégories religieuses	7.9%
---	------

Pas de réponse	1.6%
----------------	------

Race/Ethnicité

Blanc	5.3%	0%	99.7%
-------	------	----	-------

Premières Nations, Métis ou Inuks (Inuits)	1.6%	95.1%	0%
--	------	-------	----

Minorités visibles, autres et races/ethnies multiples	93.1%	4.9%	0.3%
---	-------	------	------

Pas de réponse	0%	0%	0%
----------------	----	----	----

Sentiment d'appartenance à un ou plusieurs groupes raciaux ou ethniques

(Échelle de Très Faible = 1 à Très Fort = 5)

Moyenne : 3,61

Moyenne : 3,82

Moyenne : 3,91

Race/ethnie des immigrants et des minorités visibles

Asie de l'Est et Asie du Sud-Est	33.2%
----------------------------------	-------

Asie du Sud	27.2%
-------------	-------

Noir	16.4%
------	-------

Blanc	5.3%
-------	------

Autres (y compris les Arabes, les Autochtones, les Latino-Américains, les Asiatiques de l'Ouest ou autres) et plusieurs races/ethnies	17.9%
Pas de réponse	0%

Né au Canada

Oui	30.6%
Non	69.1%
Pas de réponse	0.3%

Statut d'immigrant et de minorité visible

Minorité visible immigrante	61.7%
Minorité visible non immigrante	30.6%
Immigrant non-visible	7.4%
Pas de réponse	0.3%

Immigrants : Statut à leur arrivée au Canada

Immigrant de la classe économique	46.6%
Immigrant de la catégorie familiale	18.7%
Travailleur temporaire	14.9%
Étudiant temporaire	14.5%
Autre classe d'entrée	5.0%
Pas de réponse	0.4%

Immigrants : Statut d'immigration actuel

Résident permanent	46.2%
Citoyen canadien	33.2%

Autre statut (résident temporaire, personne protégée, demandeur d'asile, sans papiers, autre)	19.8%
Pas de réponse	0.8%
Immigrants : Années de vie au Canada	Âge : 0-75 moyenne: 11 ans
Moins de 5 ans	32.4%
5 à 10 ans	42.0%
Plus de 10 ans	25.6%
Pas de réponse	0%

Expériences de discrimination

Dans quelle mesure les immigrants et les minorités visibles, les peuples autochtones et les non-immigrants blancs ont-ils été victimes de discrimination à London-Middlesex au cours des trois dernières années?

Un pourcentage important de répondants ont été victimes de discrimination dans un ou plusieurs contextes à London-Middlesex au cours des trois dernières années, les peuples autochtones présentant un risque particulier d'avoir été victimes de discrimination.

Pourcentage de répondants qui ont été victimes de discrimination dans un ou plusieurs contextes au cours des trois dernières années

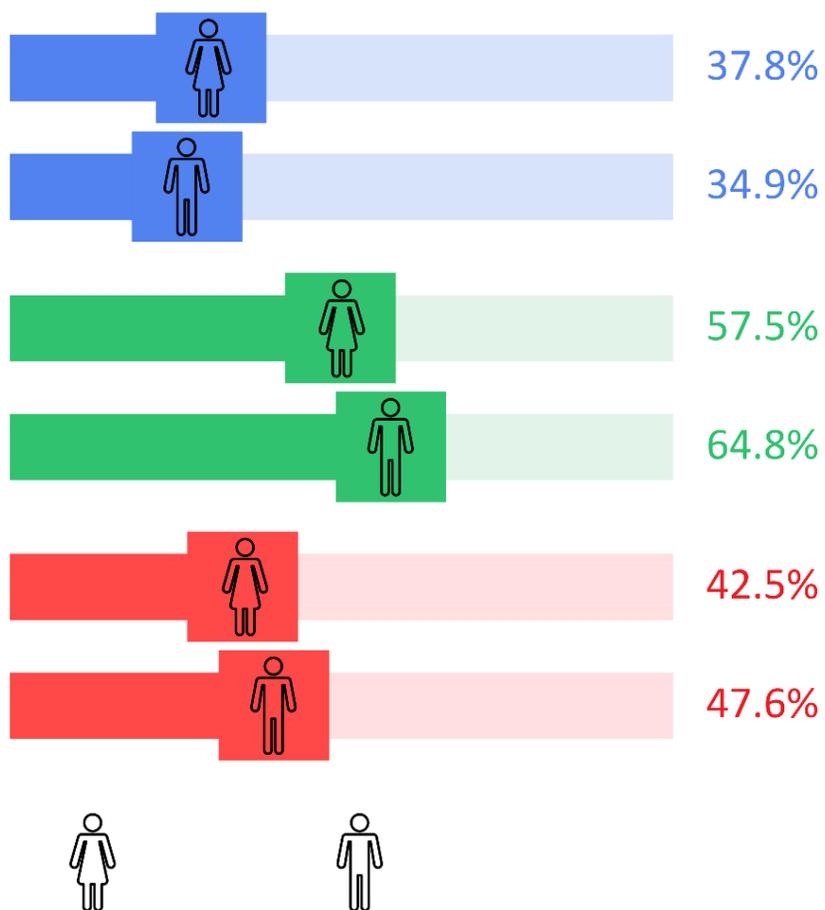


Au sein des trois groupes, dans quelle mesure les expériences de discrimination diffèrent-elles en fonction des caractéristiques démographiques?

Le rôle du genre

Dans le groupe immigrants et minorités visibles, les femmes étaient légèrement plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex que les hommes. En revanche, dans le groupe des peuples autochtones et dans le groupe des non-immigrants blancs, les hommes étaient légèrement plus susceptibles que les femmes de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex.

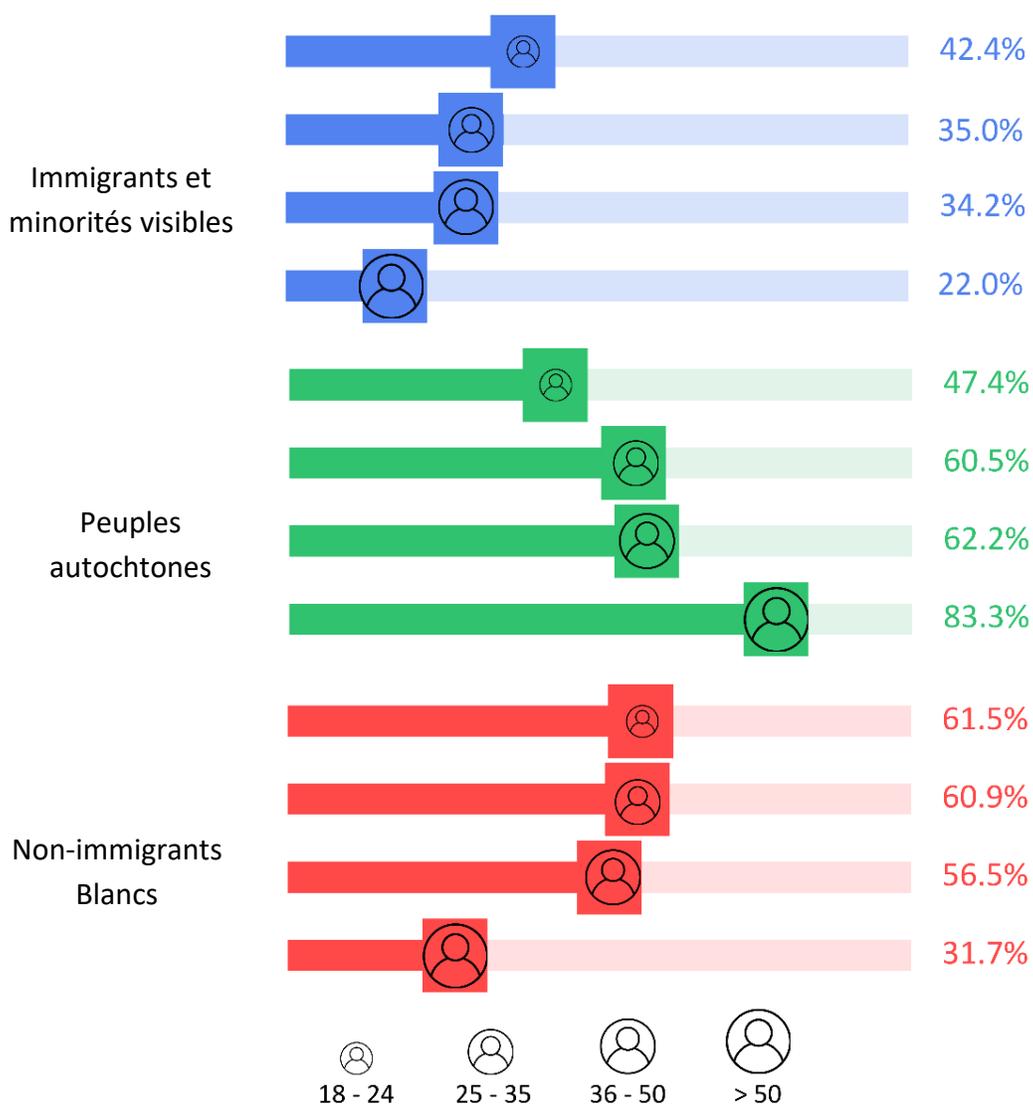
Pourcentage de répondants victimes de discrimination fondée sur le sexe



Le rôle de l'âge

Dans le groupe immigrants et minorités visibles et dans le groupe des non-immigrants blancs, les répondants plus jeunes étaient plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex que les répondants plus âgés. En revanche, dans le groupe des peuples autochtones, les répondants plus âgés étaient plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex que les répondants plus jeunes.

Pourcentage de répondants victimes de discrimination selon l'âge

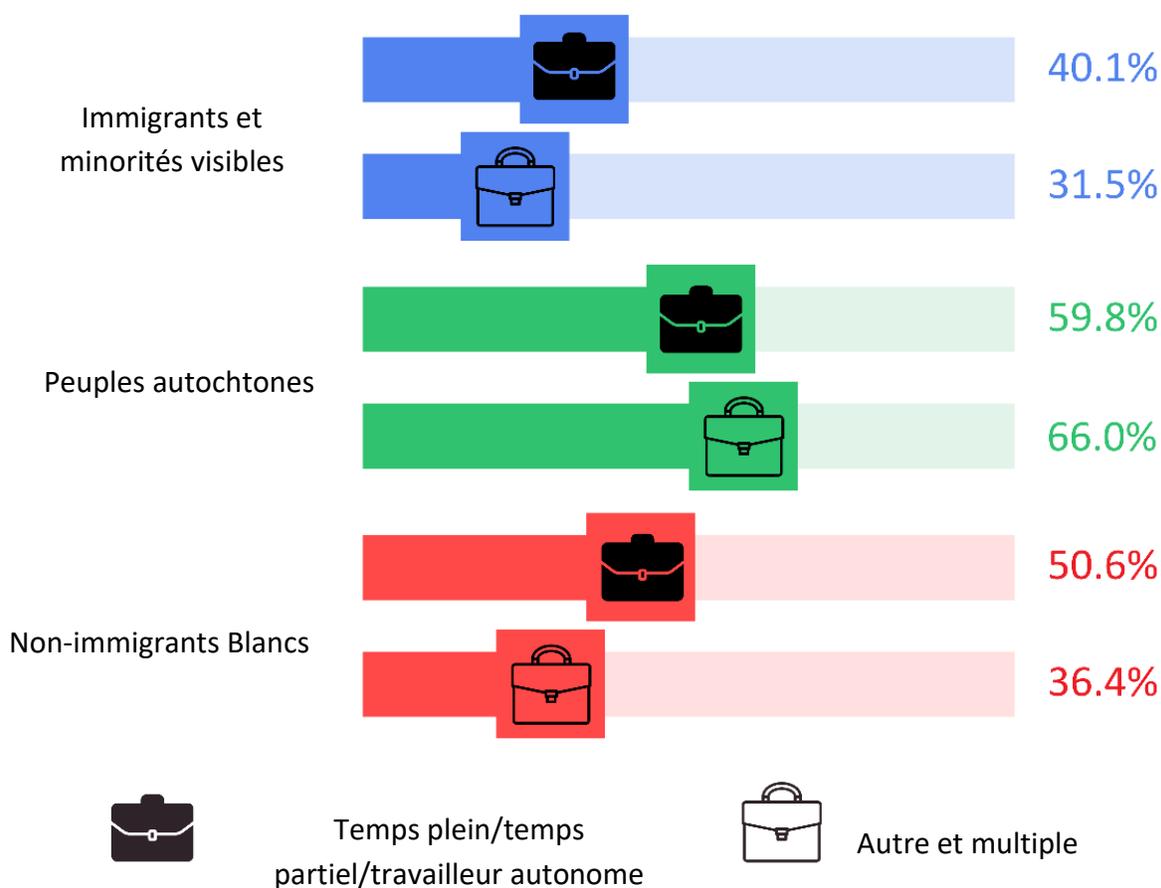


Remarque : En raison de la petite taille des cellules, les résultats pour les non-immigrants blancs âgés de 18 à 24 ans et les résultats pour les peuples autochtones âgés de 51 ans et plus ne sont que suggestifs.

Le rôle du statut d'emploi

Dans le groupe immigrants et minorités visibles et dans le groupe des non-immigrants blancs, les répondants à temps plein, à temps partiel ou travailleur autonome étaient plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex que ceux ayant d'autres statuts d'emploi multiples. En revanche, dans le groupe des peuples autochtones, les personnes ayant d'autres statuts d'emploi multiples étaient plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex.

Pourcentage de répondants victimes de discrimination selon leur statut d'emploi



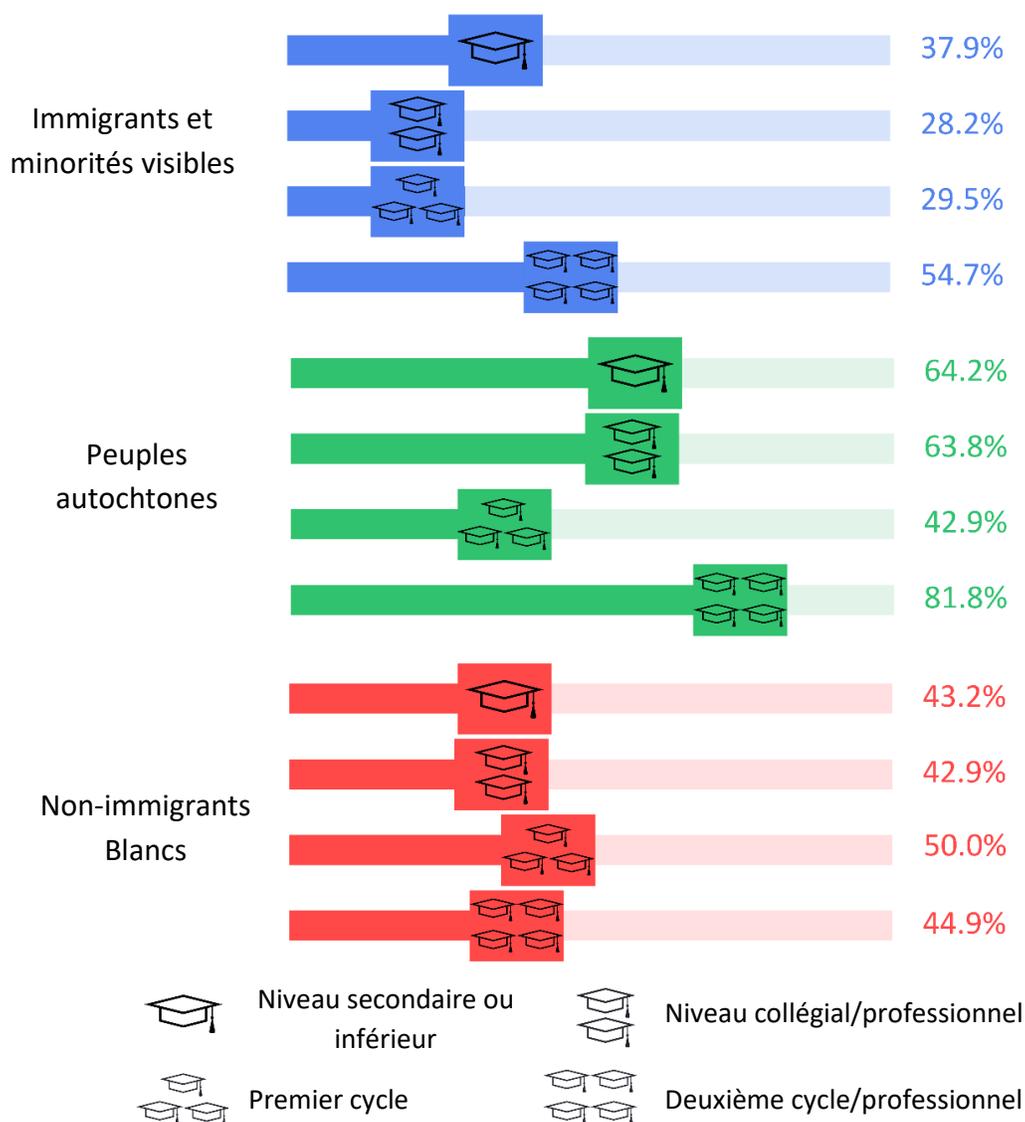
Remarque : La catégorie « Autre et multiple » du statut d'emploi comprend les personnes qui ont indiqué qu'elles sont au chômage, à la retraite, étudiants, femmes

au foyer ou autres, tout comme les personnes qui ont indiqué plus d'un statut d'emploi (p. ex., femme au foyer et retraité).

Le rôle du niveau d'éducation

Dans le groupe des immigrants et des minorités visibles et dans le groupe des peuples autochtones, les personnes titulaires d'un diplôme d'études supérieures et professionnelles étaient les plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex. Dans le groupe de comparaison des non-immigrants blancs, les personnes ayant un diplôme de premier cycle étaient les plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex.

Pourcentage de répondants qui ont été victimes de discrimination selon le plus haut niveau d'éducation



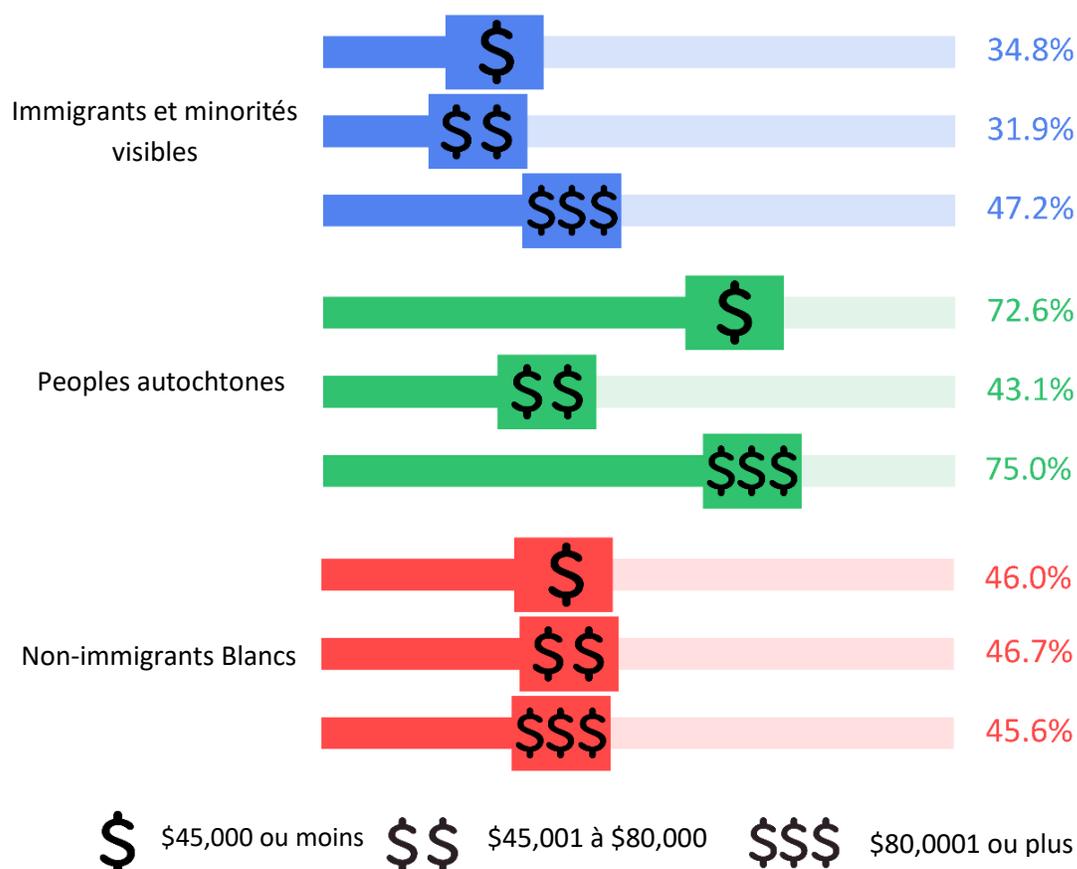
Remarque : En raison de la petite taille des cellules, le résultat pour les peuples autochtones titulaires d'un diplôme d'études supérieures ou professionnelles n'est que suggestif.

Le rôle du revenu annuel du ménage

Dans le groupe immigrants et minorités visibles, les personnes ayant le revenu du ménage le plus élevé étaient les plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-

Middlesex. Dans le groupe des peuples autochtones, les personnes ayant les revenus les plus élevés et les plus faibles étaient les plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex. Dans le groupe de non-immigrants blancs comparés, la probabilité d'être victime de discrimination à London-Middlesex ne différait pas selon le revenu du ménage.

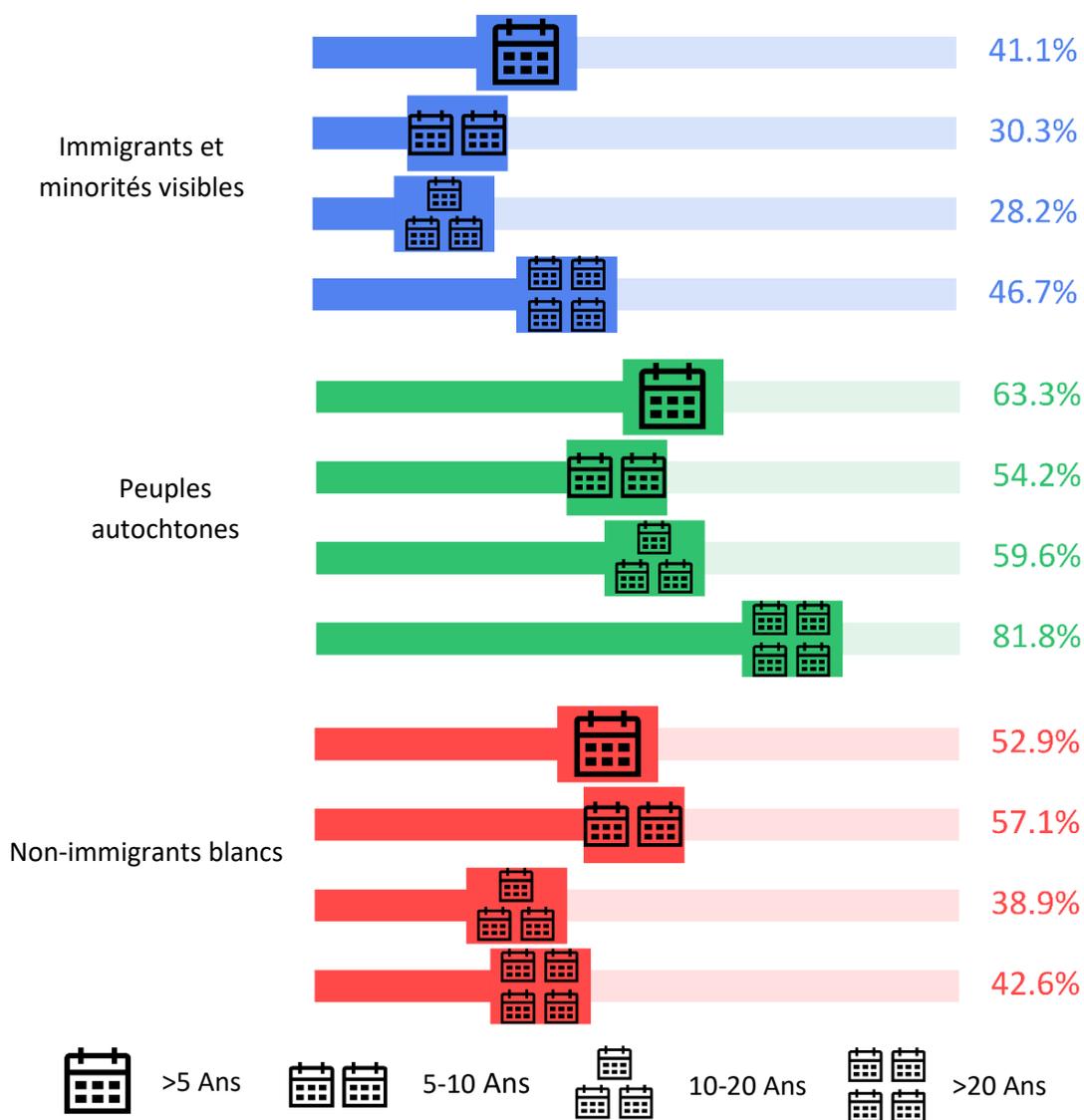
Pourcentage de répondants victimes de discrimination selon le revenu annuel du ménage



Le rôle de la durée de résidence à London-Middlesex

Dans le groupe immigrants et minorités visibles et dans le groupe des peuples autochtones, ceux qui vivent à London-Middlesex depuis plus de 20 ans étaient les plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination au cours des trois dernières années, suivis de ceux qui vivent à London-Middlesex depuis moins de cinq ans. Dans la comparaison du groupe de non-immigrants blancs, ceux qui ont vécu à London-Middlesex pendant 10 ans ou moins étaient les plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex au cours des trois dernières années.

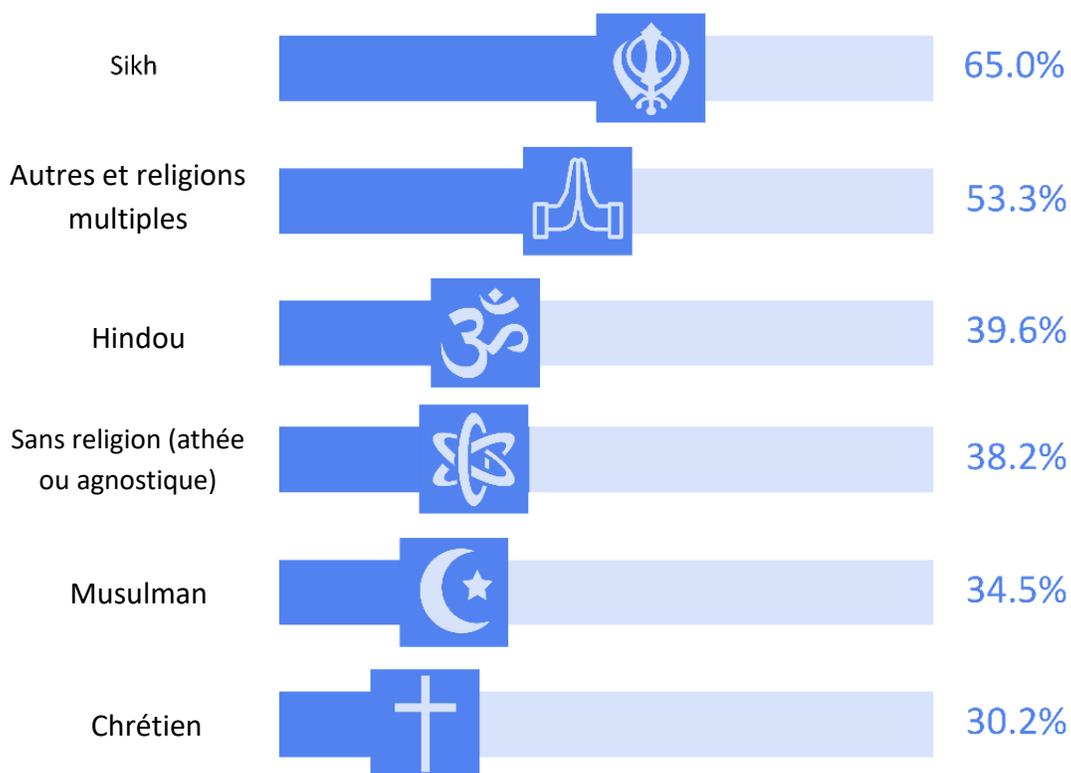
Pourcentage de répondants qui ont été victimes de discrimination selon la durée de résidence à London-Middlesex



Immigrants et minorités visibles : le rôle de la religion

Dans le groupe immigrants et minorités visibles, les sikhs étaient les plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex.

Pourcentage d'immigrants et de répondants issus de minorités visibles qui ont été victimes de discrimination par religion



Remarque : La catégorie « Autres religions et religions multiples » comprend les personnes qui ont indiqué leur religion comme bahá'íe, bouddhiste, juive, mennonite, traditionnelle/spirituelle ou autre, ainsi que les personnes qui ont indiqué plus d'une religion (p. ex., chrétienne et bouddhiste).

Immigrants et minorités visibles : le rôle de l'ethnicité et de la race

Dans le groupe Immigrants et minorités visibles, les Sud-Asiatiques étaient les plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex.

Pourcentage d'immigrants et de répondants issus de minorités visibles qui ont été victimes de discrimination selon l'origine ethnique ou la race

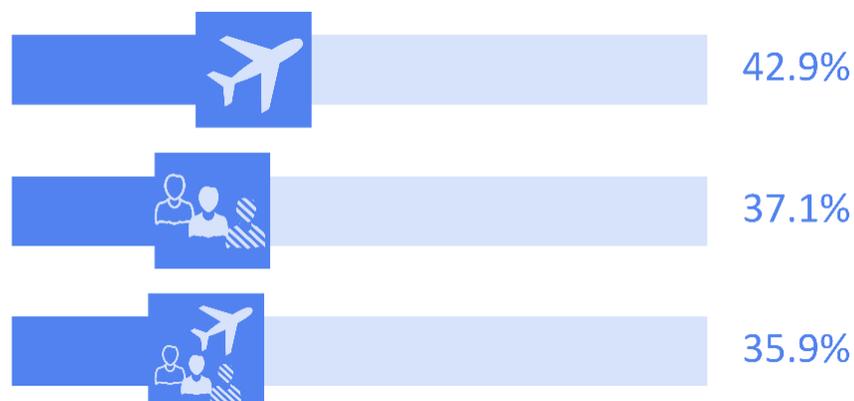


Remarque : « Autres catégories et catégories multiples » comprend les personnes qui s'identifient comme arabes, latino-américaines, d'Asie occidentale, autochtones ou autres, ainsi que les personnes qui ont indiqué plus d'une catégorie (p. ex., Blancs et Latino-Américains).

Immigrants et minorités visibles : le rôle du statut d'immigrant et de minorité visible

Dans le groupe Immigrants et minorités visibles, les immigrants non-membres des minorités non visibles étaient les plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex.

Pourcentage de répondants des groupes d'immigrants et de minorités visibles qui ont été victimes de discrimination en fonction de leur statut d'immigrant et de minorité visible



Immigrants : le rôle du statut d'immigration actuel

Parmi les immigrants interrogés, ceux qui n'étaient pas citoyens canadiens ou résidents permanents étaient les plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex.

Pourcentage d'immigrants victimes de discrimination selon leur statut d'immigration actuel



Remarque : La catégorie « Autre statut d'immigration » comprend les résidents temporaires, les personnes protégées, les demandeurs d'asile, les sans-papiers ou autres.

Immigrants : le rôle du temps passé au Canada

Parmi les immigrants interrogés, ceux qui vivaient au Canada depuis moins de cinq ans étaient les plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination au cours des trois dernières années à London-Middlesex.

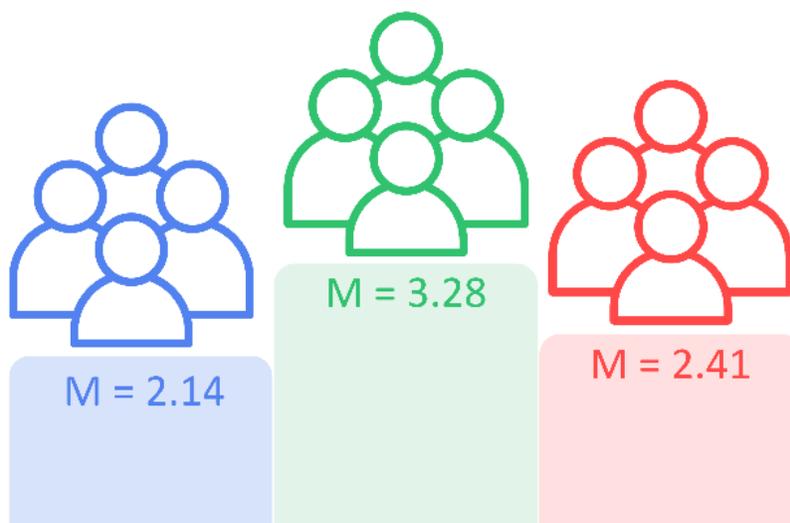
Pourcentage d'immigrants qui ont été victimes de discrimination selon la durée du séjour au Canada



Dans combien de contextes la discrimination est-elle vécue?

L'enquête comprenait une liste de 16 contextes dans lesquels les répondants pourraient être victimes de discrimination, y compris une autre catégorie pour saisir tous les contextes non inclus. En moyenne, les peuples autochtones ont déclaré avoir été victimes de discrimination dans plus de contextes que les immigrants et les minorités visibles et les non-immigrants blancs.

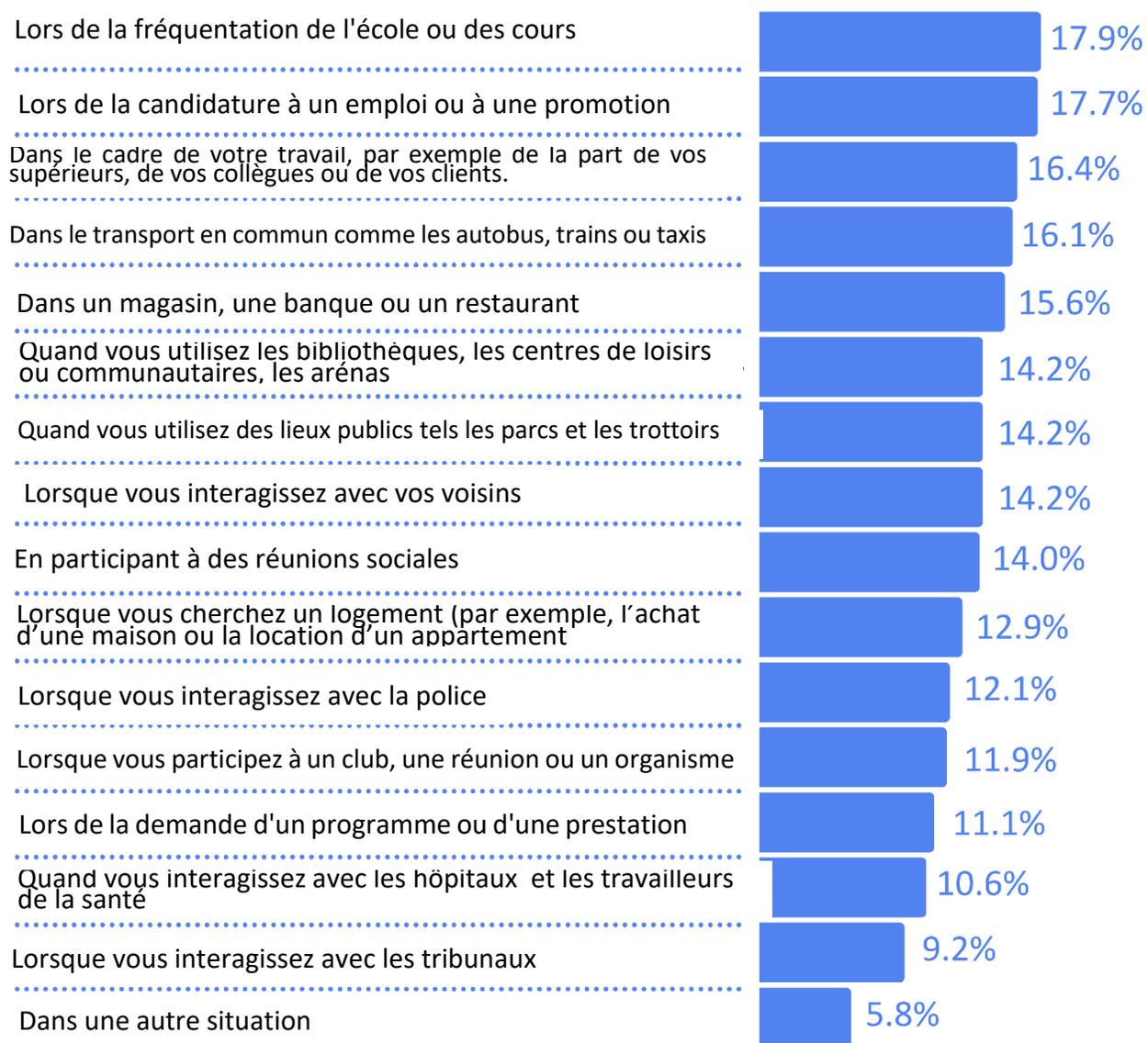
Nombre moyen de contextes dans lesquels les répondants ont été victimes de discrimination au cours des trois dernières années



Dans quels contextes la discrimination est-elle vécue?

Dans l'ensemble, les immigrants et les minorités visibles sont les plus susceptibles d'être victimes de discrimination à London-Middlesex lorsqu'ils fréquentent l'école ou les cours, lorsqu'ils postulent un emploi ou une promotion, à leur emploi, lorsqu'ils utilisent les transports en commun et dans un magasin, une banque ou un restaurant.

Immigrants et minorités visibles : contextes dans lesquels la discrimination s'est produite



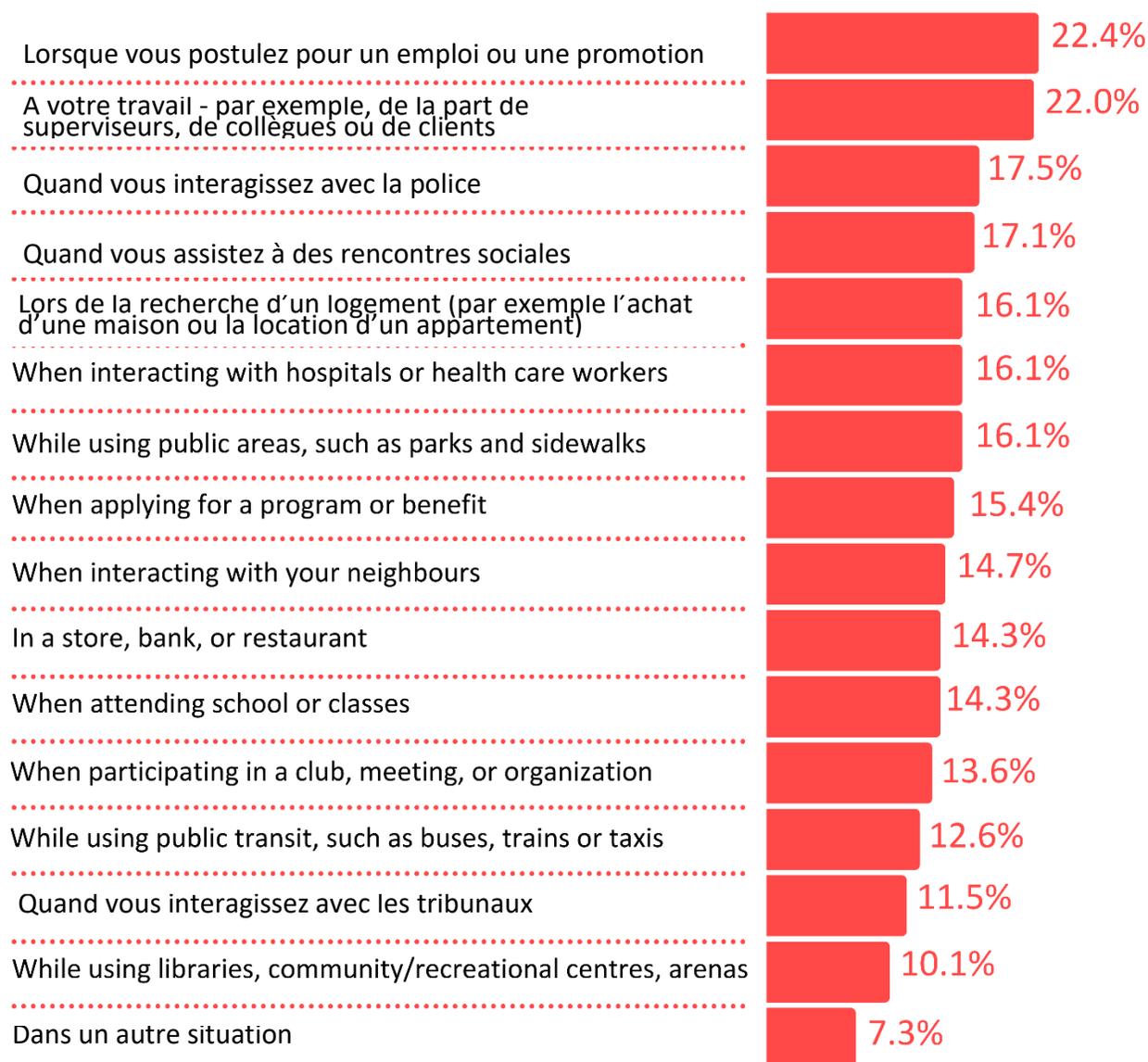
Dans l'ensemble, les peuples autochtones déclarent avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex dans de nombreux contextes. Ils sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination à London-Middlesex lorsqu'ils utilisent des espaces publics tels que des parcs et des trottoirs, à leur travail, lorsqu'ils postulent pour un emploi ou une promotion, lorsqu'ils utilisent les transports en commun, dans un magasin, une banque ou un restaurant, et lorsqu'ils fréquentent l'école ou les cours.

Peuples autochtones : contextes dans lesquels la discrimination s'est produite



Dans l'ensemble, les non-immigrants blancs sont les plus susceptibles d'être victimes de discrimination à London-Middlesex lorsqu'ils postulent pour un emploi ou une promotion, à leur travail, lorsqu'ils interagissent avec la police et lorsqu'ils assistent à des rassemblements sociaux.

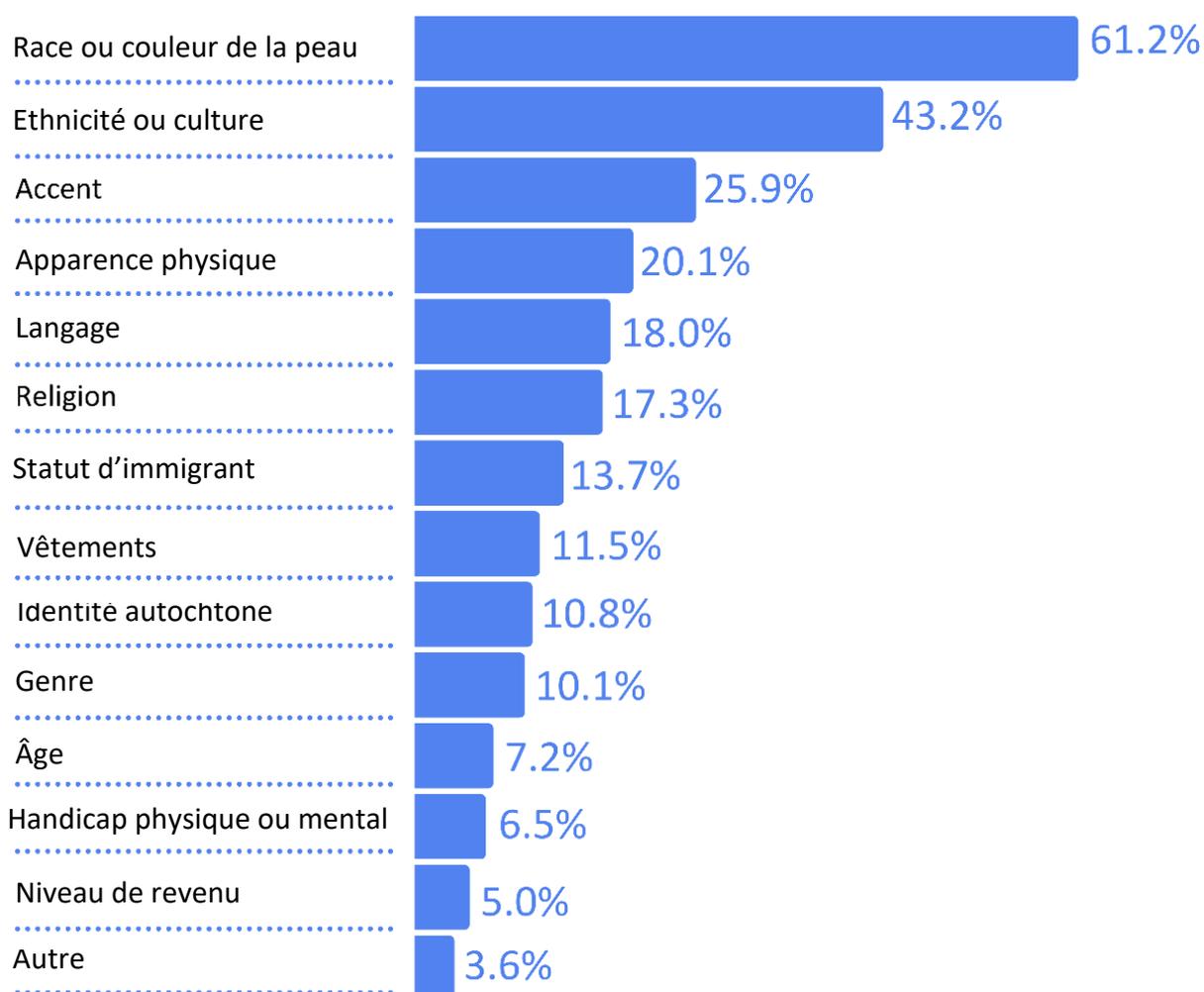
Non-immigrants blancs : contextes dans lesquels la discrimination s'est produite



Quels sont les fondements présumés des expériences de discrimination?

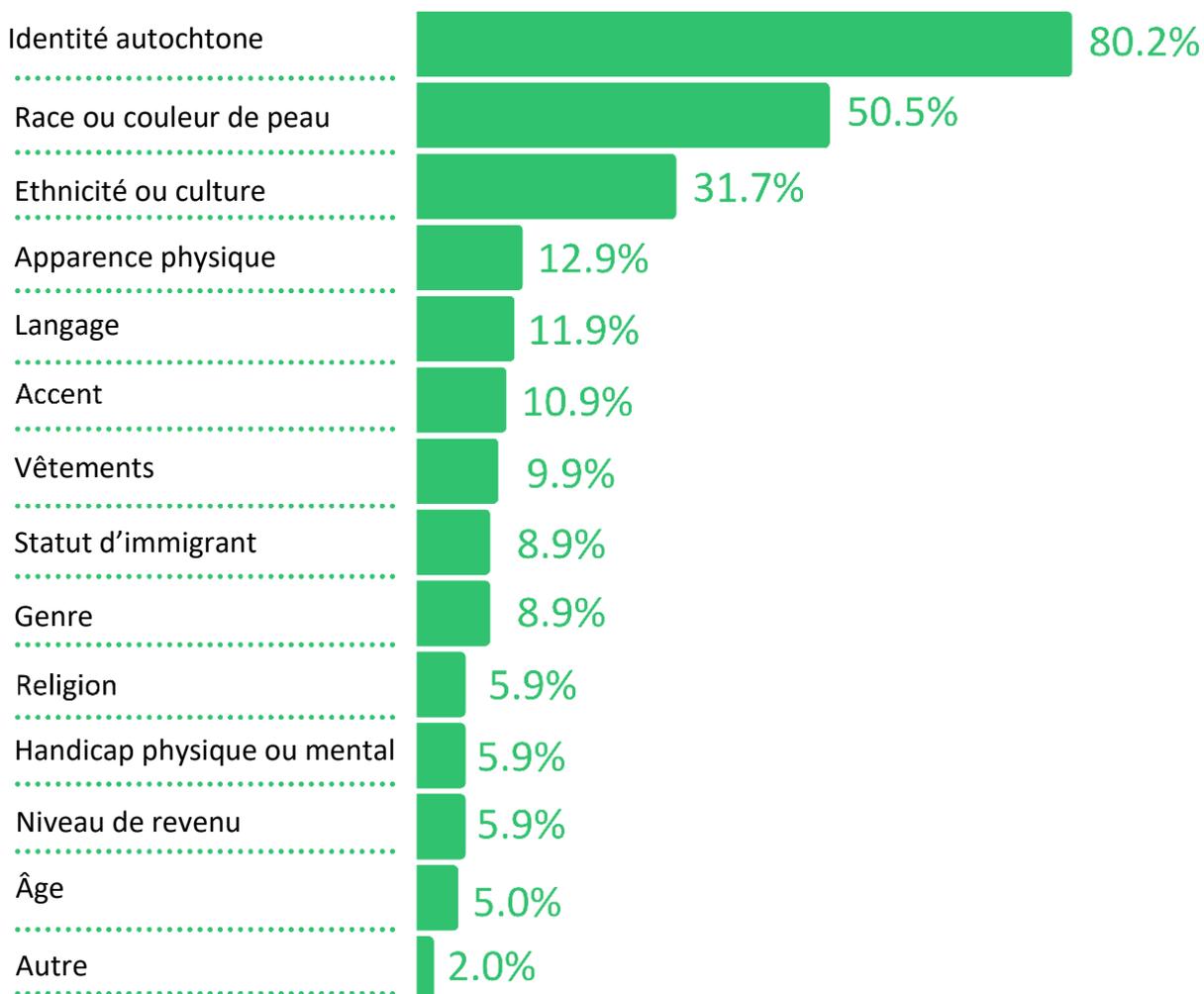
Les personnes qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination dans au moins un contexte au cours des trois dernières années ont été invitées à indiquer quelles étaient, selon elles, les principales raisons de leurs expériences de discrimination (les répondants pouvaient choisir plus d'une raison). Les immigrants et les minorités visibles étaient les plus susceptibles d'indiquer que la discrimination qu'ils ont subie est fondée sur leur race ou leur couleur de peau et leur origine ethnique ou culturelle, suivie de l'accent.

Immigrants et minorités visibles qui avaient été victimes de discrimination :
pourcentage qui ont indiqué chaque motif de discrimination



Les peuples autochtones étaient les plus susceptibles d'indiquer que la discrimination dont ils ont été victimes est fondée sur leur identité autochtone et leur race ou couleur de peau, suivie de leur origine ethnique ou de leur culture.

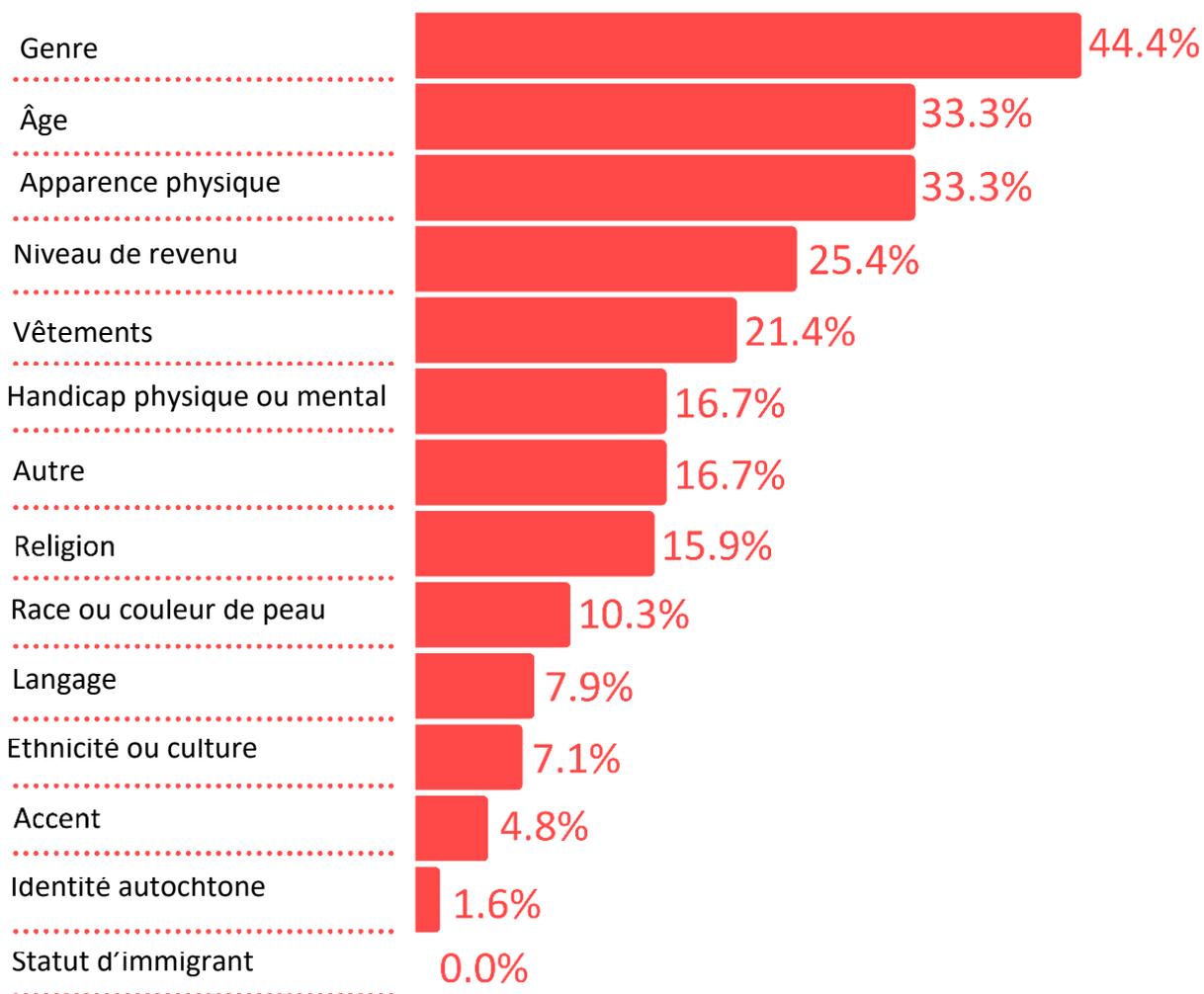
Peuples autochtones victimes de discrimination :
pourcentage de personnes ayant indiqué chaque motif de discrimination



Remarque : Quelques répondants du groupe des peuples autochtones ont choisi le « statut d'immigrant » comme l'un des éléments les plus bas de leurs expériences de discrimination. Il est possible que ces répondants se perçoivent comme des « immigrants » à London-Middlesex, même s'ils sont nés au Canada. Alternativement, cela est attribuable à une erreur aléatoire dans la réponse.

Les non-immigrants blancs étaient les plus susceptibles d'indiquer que la discrimination qu'ils ont subie est fondée sur leur sexe, leur âge et leur apparence physique, suivis de leur niveau de revenu.

Non-immigrants blancs ayant été victimes de discrimination :
pourcentage qui a indiqué chaque motif de discrimination



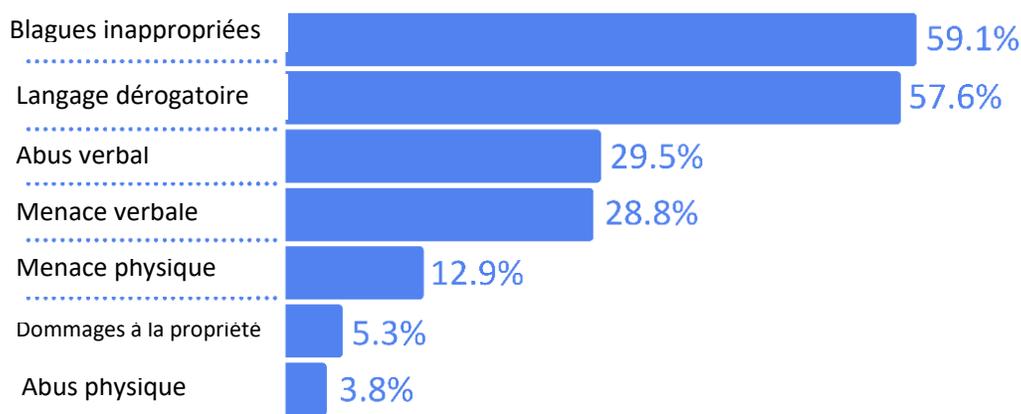
Ces résultats suggèrent que les immigrants et les minorités visibles et les peuples autochtones perçoivent leurs expériences de discrimination comme fondées sur des facteurs ethnoculturels liés à différents statuts de groupes minoritaires, tels que la race ou la couleur de la peau, l'identité autochtone et l'ethnicité ou la culture. En revanche, les non-immigrants blancs, en comparaison, ont tendance à percevoir leurs expériences de discrimination comme étant fondées sur des facteurs plus universels tels que le sexe (principalement par les femmes répondantes, dont 58,4%

ont signalé une discrimination fondée sur le sexe, contre 20,8 % pour les hommes), l'âge, l'apparence physique et le niveau de revenu.

Y a-t-il des types spécifiques de discrimination?

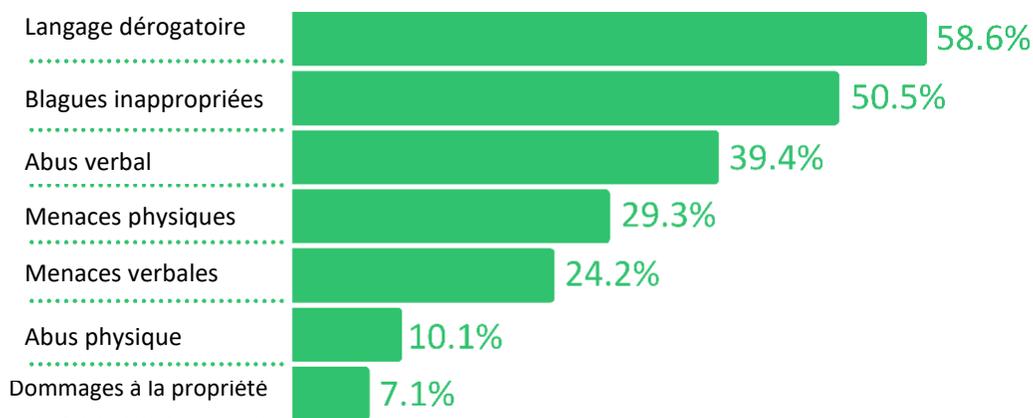
On a demandé aux personnes qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination dans au moins un contexte d'indiquer si elles avaient subi des types particuliers de discrimination (les répondants pouvaient choisir plus d'un type). Les immigrants et les minorités visibles étaient les plus susceptibles de déclarer avoir fait l'expérience de blagues inappropriées et d'un langage désobligeant, suivis de violence verbale et de menaces.

Immigrants et minorités visibles qui ont été victimes de discrimination : pourcentage de personnes ayant subi chaque type de discrimination



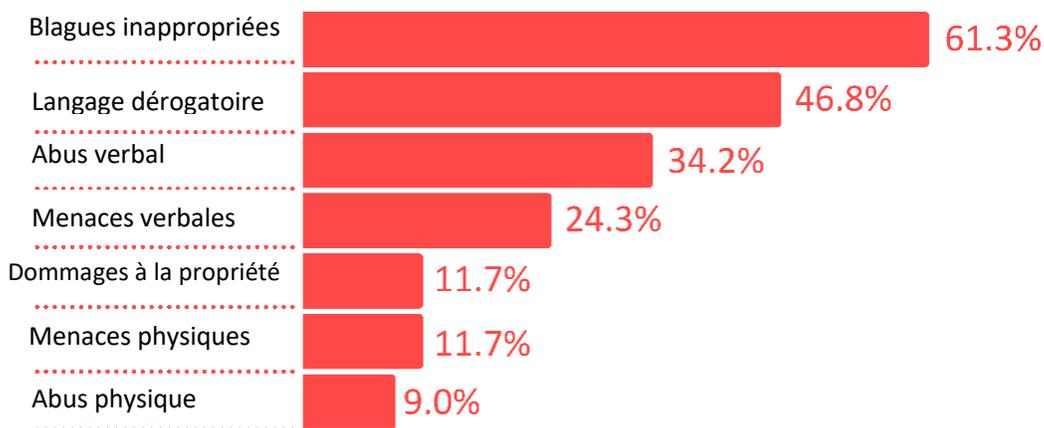
Les peuples autochtones étaient les plus susceptibles de déclarer avoir subi un langage désobligeant et des blagues inappropriées, suivis de violence verbale et de menace physique.

Peuples autochtones victimes de discrimination :
pourcentage de personnes ayant subi chaque type de discrimination



Les non-immigrants blancs étaient les plus susceptibles de déclarer qu'ils avaient fait l'expérience de blagues inappropriées et d'un langage désobligeant, suivis de violence verbale.

Non-immigrants blancs ayant été victimes de discrimination :
pourcentage de ceux qui ont subi chaque type de discrimination



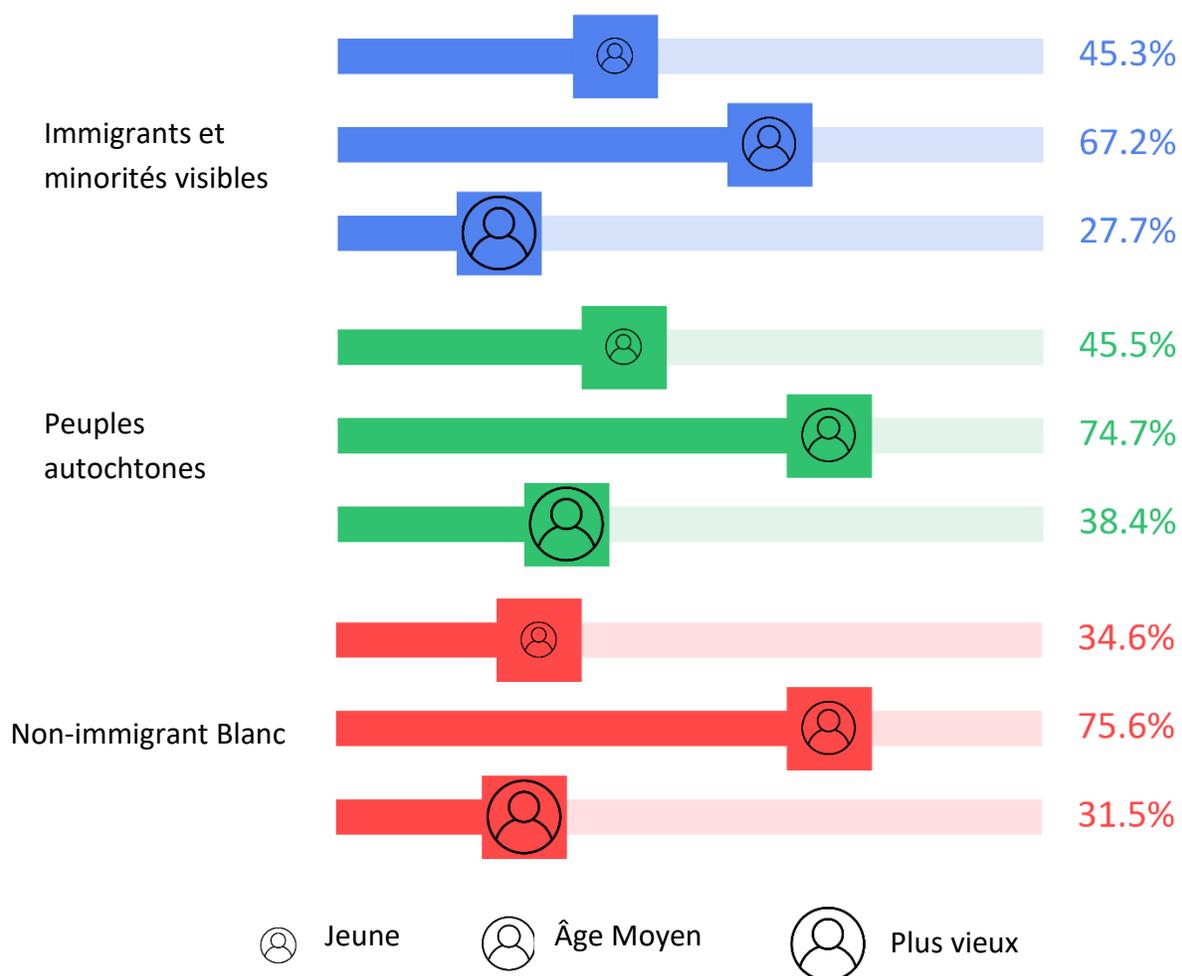
Qui sont les auteurs de discrimination?

Les personnes qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination dans au moins un contexte au cours des trois dernières années ont été invitées à décrire qui les a généralement discriminées, y compris le sexe, l'âge et la race ou l'origine ethnique des agresseurs (les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse pour chaque catégorie).

Âge de l'agresseur

Les trois groupes de répondants ont indiqué que les agresseurs étaient plus susceptibles d'être d'âge moyen, suivis des jeunes.

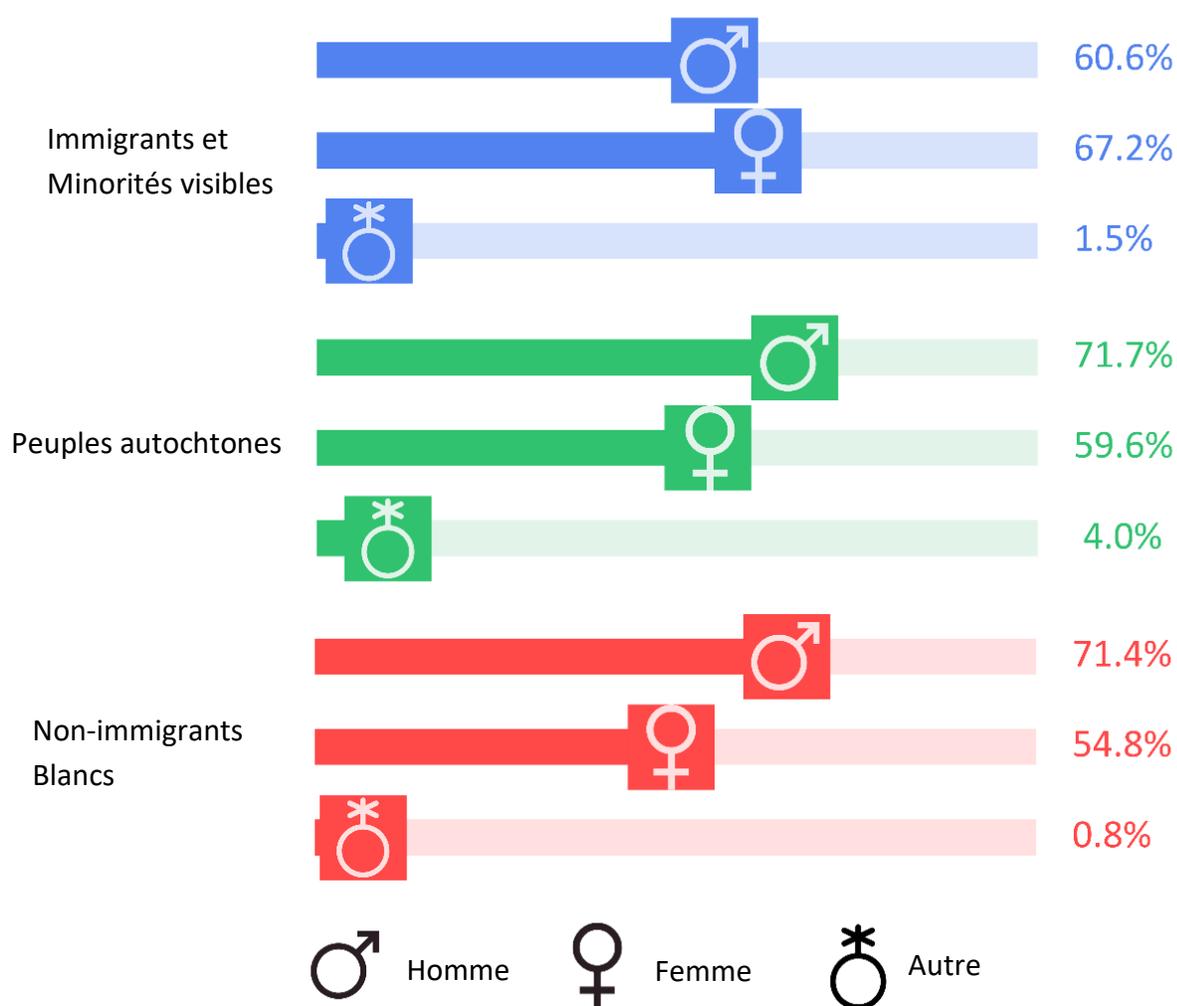
Répondants ayant été victimes de discrimination :
pourcentage de ceux qui ont indiqué chaque groupe d'âge de l'agresseur



Sexe de l'agresseur

Les immigrants et les minorités visibles ont déclaré que les agresseurs étaient plus susceptibles d'être des femmes, tandis que les peuples autochtones et les non-immigrants blancs ont déclaré que les agresseurs étaient plus susceptibles d'être des hommes.

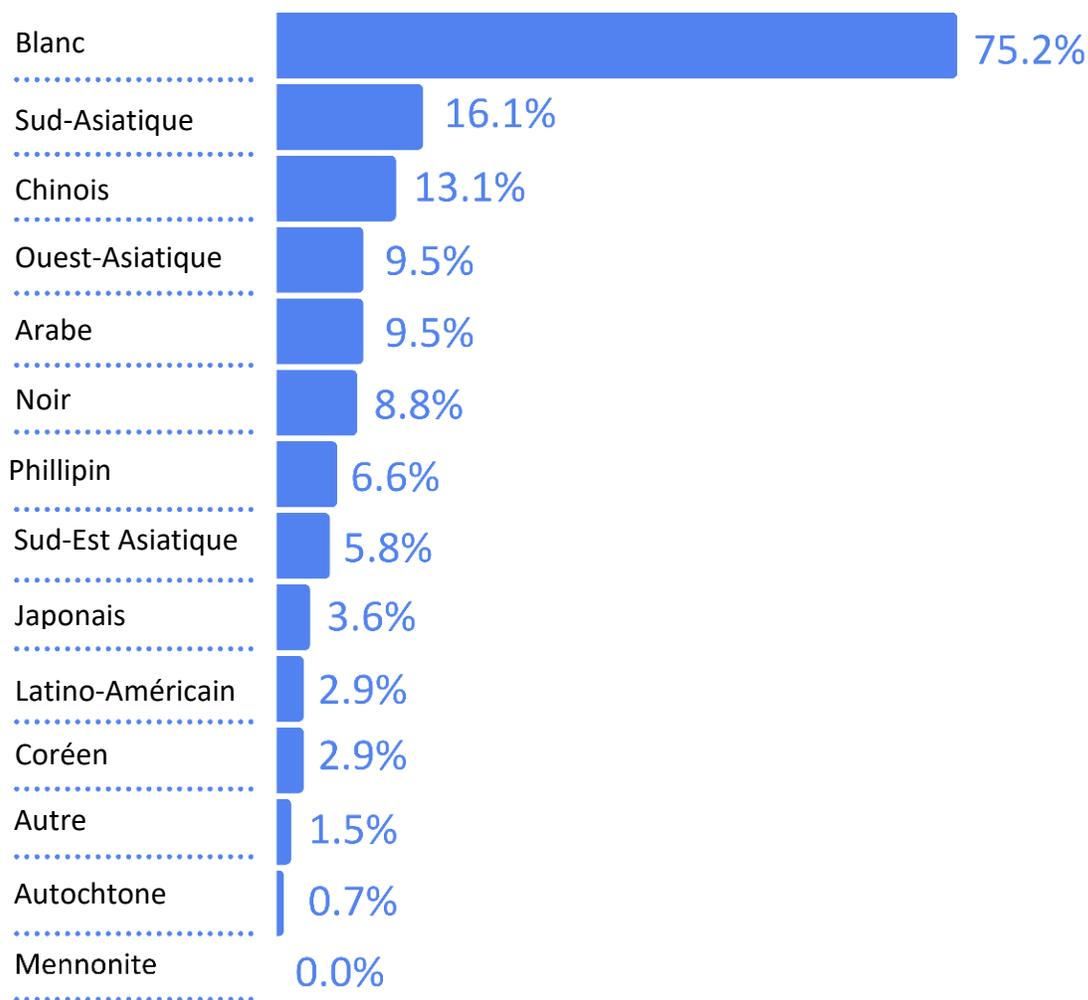
Répondants ayant été victimes de discrimination :
pourcentage de ceux qui ont indiqué le sexe de chaque agresseur



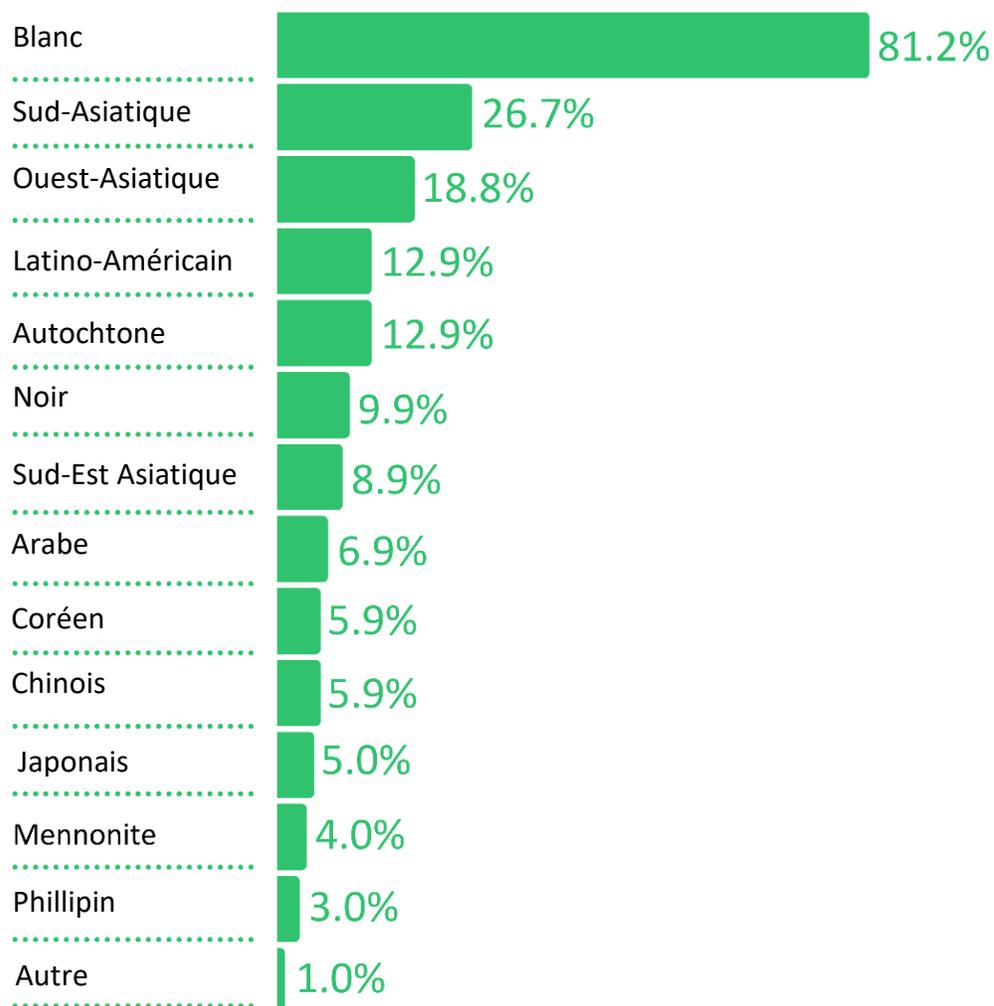
Race ou origine ethnique de l'agresseur

Les trois groupes de répondants ont déclaré que les agresseurs étaient les plus susceptibles d'être blancs.

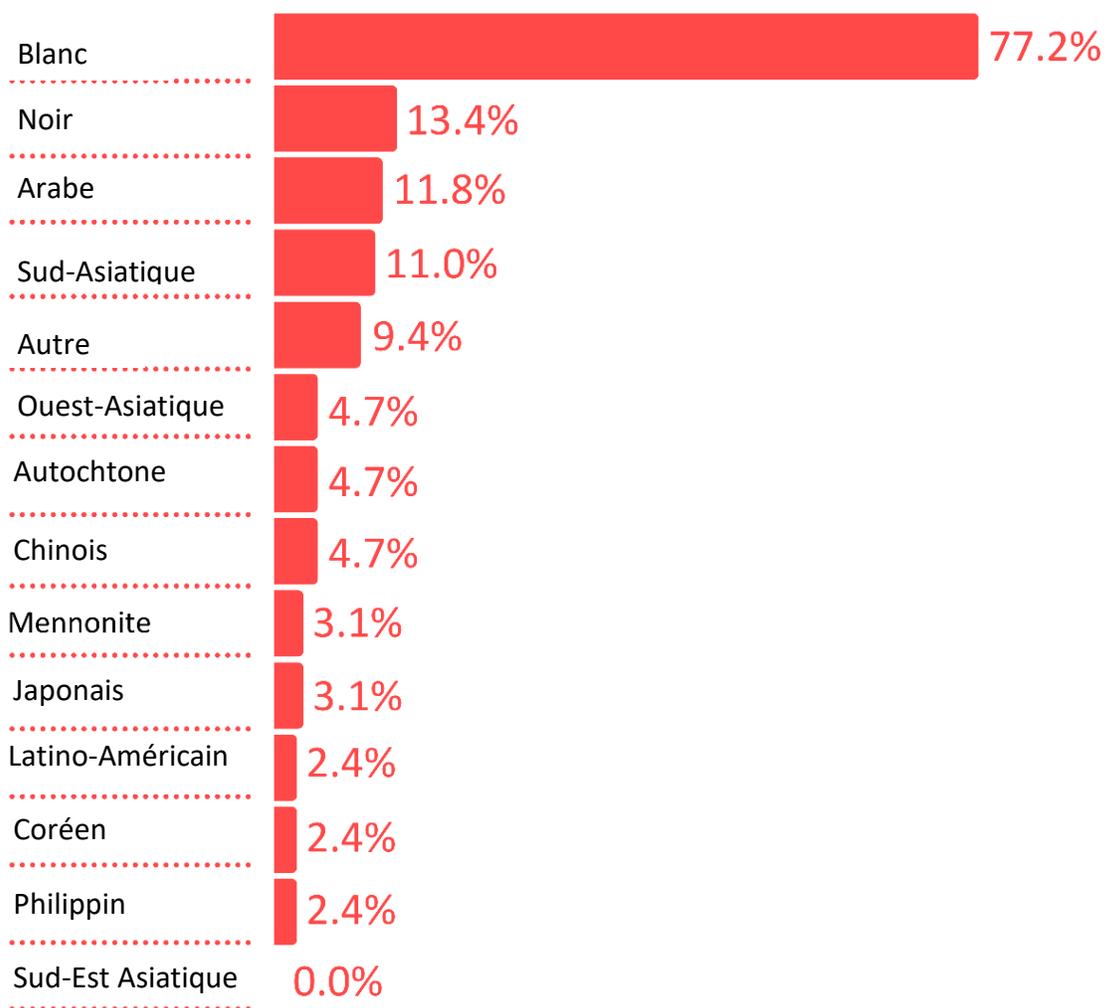
Immigrants et minorités visibles qui avaient été victimes de discrimination : pourcentage de ceux qui ont indiqué la race ou l'origine ethnique de chaque agresseur



Peuples autochtones victimes de discrimination :
pourcentage de personnes ayant indiqué la race ou l'origine ethnique de chaque agresseur



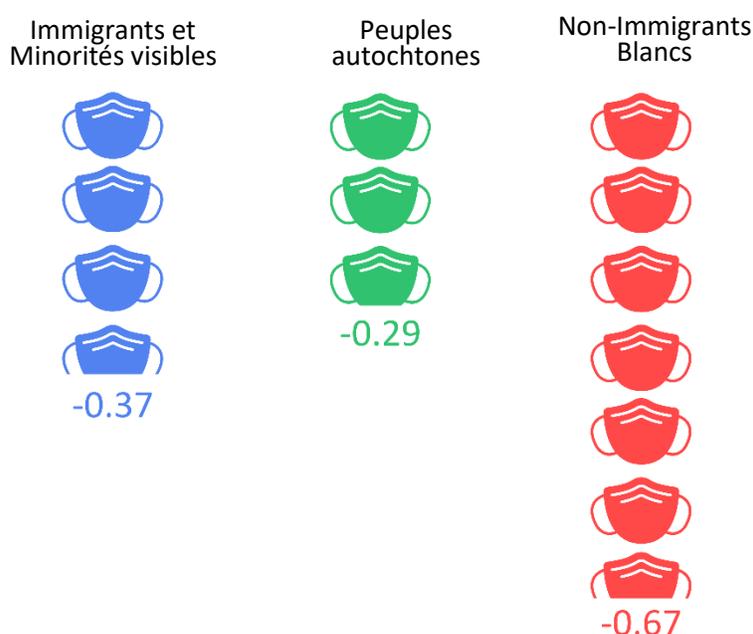
Non-immigrants blancs victimes de discrimination :
pourcentage qui a indiqué la race ou l'origine ethnique de chaque agresseur



Les expériences de discrimination ont-elles augmenté ou diminué pendant la pandémie de la COVID-19?

Les personnes qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination dans au moins un contexte au cours des trois dernières années ont été invitées à indiquer si leurs expériences de discrimination avaient augmenté ou diminué pendant la pandémie de la COVID-19. Les membres des trois groupes ont indiqué que leurs expériences de discrimination ont diminué pendant la pandémie de la COVID-19, peut-être en raison des confinements qui ont réduit la fréquence des interactions avec les autres. Cependant, les non-immigrants blancs ont signalé que la discrimination diminuait dans une plus grande mesure que les immigrants et les minorités visibles et les peuples autochtones.

Changement moyen dans l'expérience de la discrimination pendant la pandémie de COVID-19



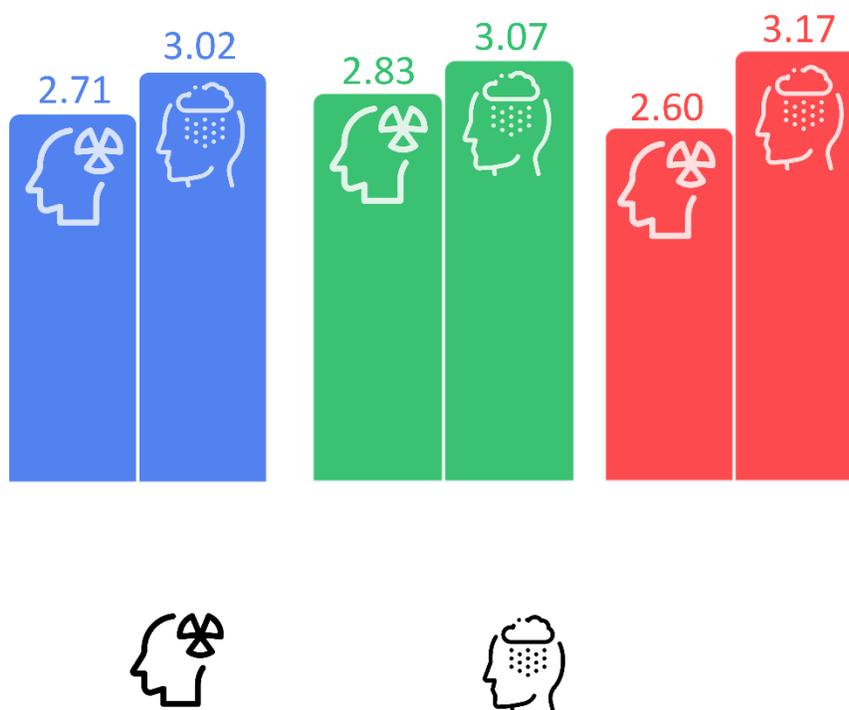
Remarque : Les réponses possibles peuvent aller de beaucoup plus faibles (-2) à beaucoup plus élevées (+2).

Stratégies d'adaptation potentielles et émotions en réponse à la discrimination

Quelles stratégies d'adaptation sont utilisées en réponse à la discrimination?

On a demandé aux personnes qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination dans au moins un contexte au cours des trois dernières années dans quelle mesure elles s'étaient engagées dans 12 stratégies d'adaptation en réponse à la discrimination, qui ont ensuite été combinées en stratégies d'adaptation actives (p. ex., essayer de faire quelque chose) et passives (p. ex., accepter les choses telles qu'elles sont). Les trois groupes de répondants avaient tendance à s'engager dans l'adaptation passive plus que dans l'adaptation active, bien que les deux stratégies aient été utilisées dans une large mesure.

Utilisation moyenne de stratégies d'adaptation actives et passives en réponse à la discrimination

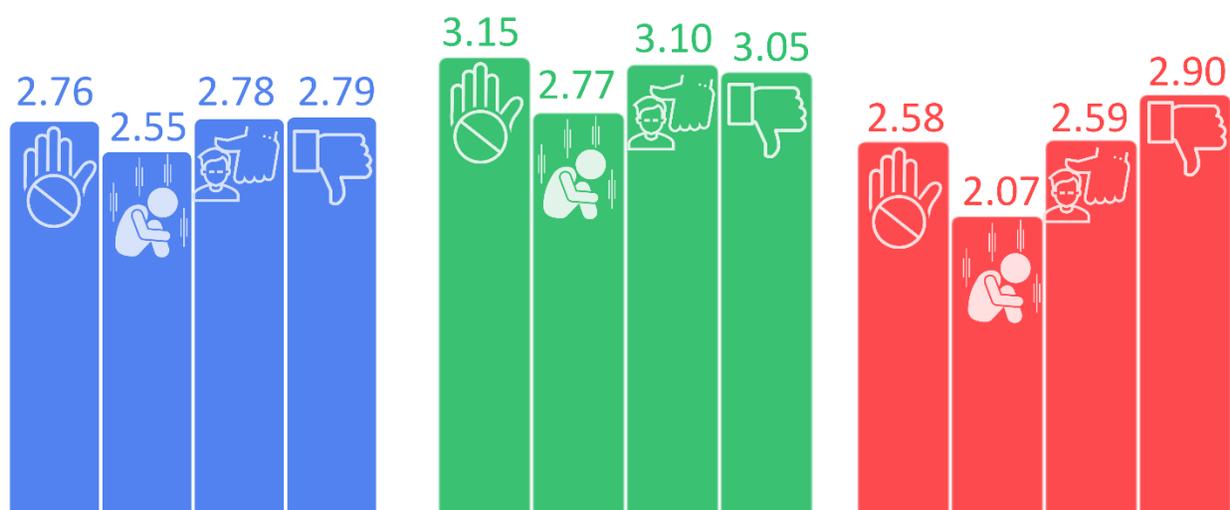


Remarque : Les réponses possibles peuvent aller de jamais (1) à toujours (5).

Quels sont les sentiments suscités par les expériences de discrimination?

On a demandé aux personnes qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination dans au moins un contexte au cours des trois dernières années dans quelle mesure elles avaient éprouvé 12 sentiments différents en réponse à cette discrimination, qui ont ensuite été combinés en exclusion (p. ex., rejetée), honte (p. ex., honteuse), impuissance (p. ex., impuissante) et découragement (p. ex., découragée). Les trois groupes de répondants avaient tendance à éprouver de l'exclusion, de l'impuissance et du découragement plus que de la honte, bien que toutes les émotions aient été vécues. Les peuples autochtones avaient tendance à vivre toutes ces émotions plus que les deux autres groupes de répondants.

Sentiments moyens d'exclusion, de honte, d'impuissance et de découragement en réponse à la discrimination

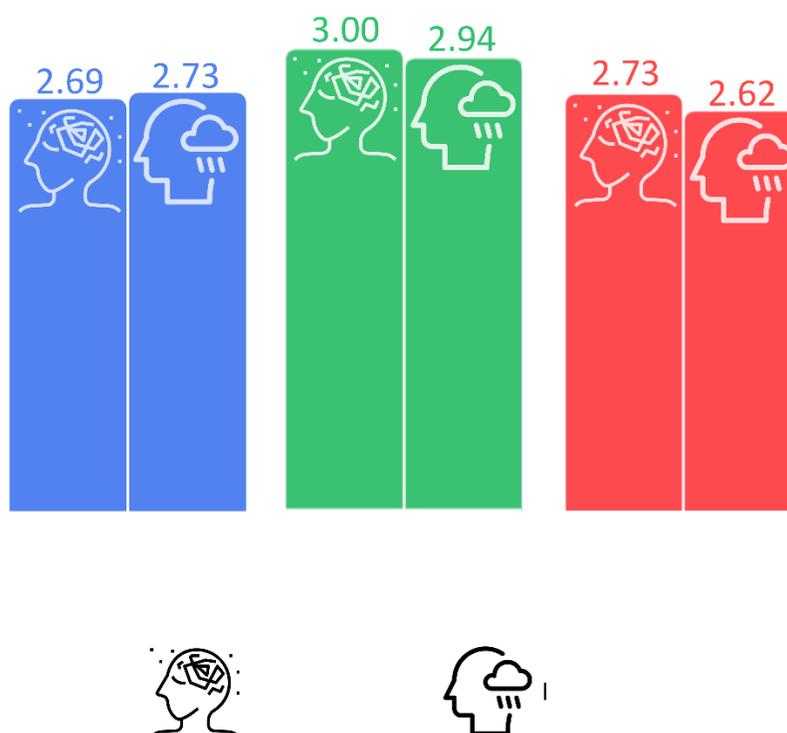


Remarque : Les réponses possibles peuvent aller de jamais (1) à toujours (5).

Dans quelle mesure la détresse psychologique est-elle ressentie en réponse à la discrimination?

On a demandé aux personnes qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination dans au moins un contexte au cours des trois dernières années dans quelle mesure elles avaient éprouvé de la détresse psychologique en réponse à la discrimination sur 4 éléments, qui ont ensuite été combinés en anxiété (p. ex., nerveuse, anxieuse ou à fleur de peau) et en dépression (p. ex., déprimée ou désespérée). Les trois groupes de répondants ont connu un certain niveau d'anxiété et de dépression, bien que les peuples autochtones soient particulièrement susceptibles de ressentir les deux aspects de la détresse.

Expériences moyennes d'anxiété et de dépression en réponse à la discrimination

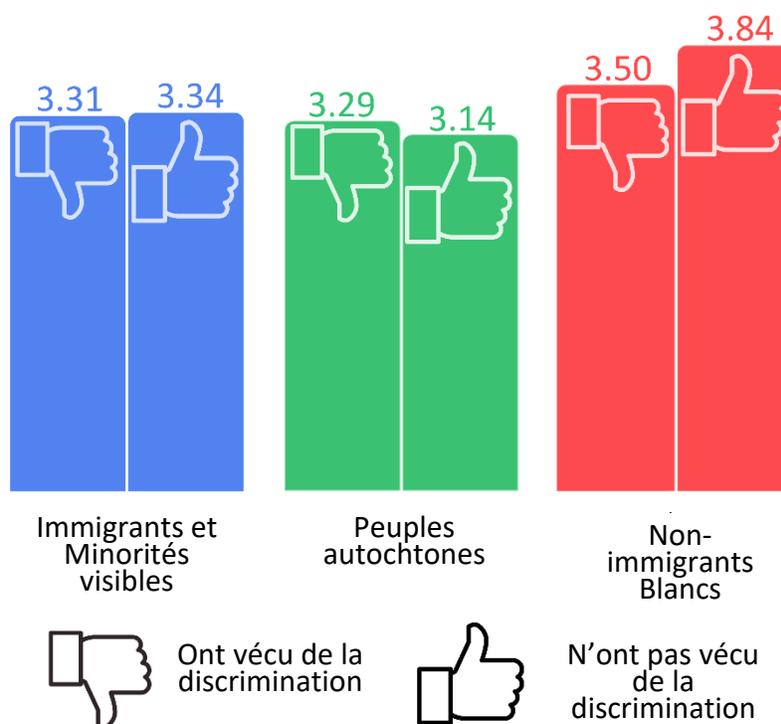


Remarque : Les réponses peuvent aller de jamais (1) à toujours (5).

London-Middlesex en tant que communauté accueillante

On a demandé à tous les répondants dans quelle mesure ils se sentaient acceptés et accueillis à London-Middlesex à l'heure actuelle en utilisant 5 éléments, qui ont été combinés. Les immigrants et les minorités visibles et les peuples autochtones avaient tendance à signaler un sentiment d'acceptation et d'accueil inférieur à London-Middlesex en comparaison avec les non-immigrants blancs. Pour les immigrants et les minorités visibles et les peuples autochtones, ce sentiment inférieur d'acceptation et d'accueil ne semblait pas différer entre ceux qui avaient été victimes de discrimination au cours des trois dernières années et ceux qui n'en avaient pas été victimes. Pour la comparaison du groupe des non-immigrants blancs, cependant, ceux qui n'avaient pas été victimes de discrimination avaient un sentiment plus fort d'acceptation et d'accueil à London-Middlesex.

Sentiments moyens d'acceptation et d'accueil à London-Middlesex



Note : Les réponses possibles peuvent aller de pas (1) à extrêmement (5).

Résumé des constatations

Immigrants et minorités visibles

Environ 4 répondants sur 10 du groupe Immigrants et minorités visibles ont déclaré avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex au cours des trois dernières années. Les répondants plus jeunes et plus instruits, les répondants qui avaient principalement un emploi et des revenus plus élevés et ceux qui avaient vécu à London-Middlesex pendant une période plus longue étaient susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination. En outre, pour les immigrants et les minorités visibles, la religion et l'ethnicité/race ont joué un rôle. En particulier, les répondants Sikhs et Sud-asiatiques étaient peu susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex. En ce qui concerne les caractéristiques spécifiques des immigrants, ceux qui n'étaient pas citoyens canadiens ou résidents permanents et ceux qui vivaient au Canada depuis moins de cinq ans étaient les plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex.

Les immigrants et les minorités visibles étaient les plus susceptibles d'être victimes de discrimination lorsqu'ils fréquentaient l'école ou les cours, lorsqu'ils postulaient pour un emploi ou une promotion, dans leur emploi (p. ex., de la part de superviseurs, de collègues ou de clients), lorsqu'ils utilisaient le transport en commun (p. ex., autobus, trains ou taxis) et dans un magasin, une banque ou un restaurant. Les fondements les plus courants de discrimination signalés par les immigrants et les minorités visibles étaient leur race ou leur couleur de peau, leur origine ethnique ou leur culture, et leur accent. En ce qui concerne les types de discrimination subis, les immigrants et les minorités visibles étaient les plus susceptibles de subir des blagues inappropriées et un langage désobligeant, suivis de violence verbale et de menace. Les hommes et les femmes ont été identifiés comme auteurs de cette discrimination, bien que les femmes aient été mentionnées plus fréquemment que les hommes. De plus, les agresseurs étaient le plus souvent d'âge moyen et blancs.

Les expériences de discrimination étaient plus susceptibles de produire des sentiments de découragement, d'exclusion et d'impuissance que la honte. En moyenne, les immigrants et les minorités visibles ont également déclaré souffrir d'anxiété et de dépression dans une certaine mesure en raison de leurs expériences de discrimination. En moyenne, ils ont indiqué utiliser des stratégies d'adaptation actives et passives pour faire face à leurs expériences de discrimination, bien qu'ils aient eu tendance à s'appuyer davantage sur des stratégies d'adaptation passives que sur des stratégies d'adaptation actives. La discrimination fondée sur l'environnement ne semblait pas avoir d'impact sur leur sentiment d'être acceptés et accueillis à London-Middlesex.

Peuples autochtones

Dans le groupe des peuples autochtones, environ 6 répondants sur 10 ont déclaré avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex au cours des trois dernières années. Les répondants plus âgés, de sexe masculin et plus instruits, ceux qui n'avaient essentiellement pas d'emploi et ceux qui avaient vécu à London-Middlesex pendant une période plus longue étaient plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination. En moyenne, les répondants du groupe des peuples autochtones ont également déclaré avoir été victimes de discrimination dans plus de contextes que les répondants du groupe des immigrants et des minorités visibles et du groupe des non-immigrants blancs. Les peuples autochtones étaient les plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination lorsqu'ils utilisaient des lieux publics (p. ex., des parcs et des trottoirs), à leur travail (p. ex., de la part de superviseurs, de collègues ou de clients), lorsqu'ils postulaient pour un emploi ou une promotion, lorsqu'ils utilisaient le transport en commun (p. ex., autobus, trains ou taxis), dans un magasin, une banque ou un restaurant, et lorsqu'ils fréquentaient l'école ou les cours.

Les peuples autochtones ont indiqué que les principaux fondements de la discrimination qu'ils subissent étaient dus à leur identité autochtone, à leur race ou à leur couleur de peau, à leur appartenance ethnique ou à leur culture. En ce qui concerne les types de discrimination subis, les répondants étaient les plus susceptibles de mentionner un langage désobligeant et des blagues inappropriées, suivis de violence verbale et, fait à noter, de menace physique. Les répondants du groupe des peuples autochtones ont indiqué que les agresseurs étaient des hommes et des femmes, bien que les hommes aient été mentionnés plus souvent que les femmes. De plus, les agresseurs étaient le plus souvent d'âge moyen et blancs.

Comme pour les deux autres groupes, les répondants du groupe des peuples autochtones ont indiqué que les expériences de discrimination étaient plus susceptibles de mener à des sentiments de découragement, d'exclusion et d'impuissance que la honte. Cependant, les peuples autochtones avaient tendance à vivre toutes ces émotions plus que les deux autres groupes. Ils ont également déclaré éprouver plus d'anxiété et de dépression que les répondants des deux autres groupes. En moyenne, ils ont indiqué utiliser des stratégies d'adaptation actives et passives pour faire face à leurs expériences de discrimination, bien qu'ils aient eu tendance à s'appuyer davantage sur des stratégies d'adaptation passives que sur des stratégies d'adaptation actives. Le fait d'être victime de discrimination ne semblait pas avoir d'incidence sur leur sentiment d'être acceptés et accueillis à London-Middlesex.

Comparaison Non-immigrants blancs

Environ 4 répondants sur 10 du groupe de non-immigrants blancs de comparaison ont déclaré avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex au cours des trois dernières années. Les non-immigrants blancs étaient les plus susceptibles d'être victimes de discrimination lorsqu'ils postulaient pour un emploi ou une promotion, dans leur emploi (p. ex., de la part de superviseurs, de collègues ou de clients), lorsqu'ils interagissaient avec la police et lorsqu'ils assistaient à des rassemblements sociaux. Les non-immigrants blancs ont déclaré que les principales raisons de leurs expériences de discrimination étaient liées à des facteurs universels tels que le sexe, l'âge, l'apparence physique et le niveau de revenu. Fait intéressant, les non-immigrants blancs ont signalé une plus grande diminution des expériences de discrimination pendant la pandémie de la COVID-19 que les répondants des deux autres groupes, peut-être en raison d'interactions sociales limitées. Enfin, les non-immigrants blancs avaient également tendance à signaler, en moyenne, des sentiments d'acceptation et d'accueil plus élevés à London-Middlesex que dans les deux autres groupes.

Forces et limites méthodologiques

Cette recherche présente un certain nombre de points forts méthodologiques, ainsi que certaines limites. En ce qui concerne la force majeure, les répondants à notre sondage ont été contactés par téléphone par numérotation aléatoire des numéros de téléphone dans la région, et s'ils étaient qualifiés pour participer et qu'ils avaient accepté, on leur a ensuite envoyé le lien vers le sondage. Cette procédure de recrutement a permis d'assurer un échantillon relativement représentatif de participants au sein de chacun des trois groupes cibles. Cela contraste avec de nombreuses enquêtes menées pour examiner le racisme et la discrimination à travers le pays, qui annoncent leurs enquêtes publiquement et permettent ensuite une auto-sélection complète des répondants en fonction de leur intérêt pour le sujet, ce qui peut conduire à des préjugés extrêmes. C'est-à-dire que la sélection aléatoire de répondants potentiels à la première étape de notre recrutement a réduit la probabilité d'échantillons biaisés. Le ciblage d'un nombre spécifique et relativement important d'immigrants et de minorités visibles et de peuples autochtones en fonction de la taille de leur population dans la région a également augmenté la représentativité de ces échantillons, ce qui nous a permis de tirer des conclusions qui s'appliquaient à ces groupes en général. Nous notons toutefois que la marge d'erreur pour les peuples autochtones est un peu plus grande que pour les deux autres groupes, en raison de la plus petite taille de l'échantillon.

Néanmoins, étant donné que la participation était volontaire, il est probable que l'intérêt pour le sujet ait exercé une certaine influence sur la participation ou non des personnes admissibles, ce

qui a entraîné un biais potentiel inévitable des échantillons. Cela était particulièrement évident pour les répondants du groupe blanc non immigrant qui avaient tendance à être plus âgés et plus susceptibles d'être des femmes qu'un échantillon aléatoire ne le suggère. Le fait d'avoir un groupe de non-immigrants blancs était toutefois important pour comprendre les expériences de discrimination des groupes d'intérêt spécifiques – les immigrants et les minorités visibles et les peuples autochtones – par rapport aux membres du groupe majoritaire de la région, et a été encore amélioré par des analyses fondées sur des caractéristiques spécifiques telles que le sexe et l'âge.

Une autre force de cette recherche a été l'utilisation de mesures validées et établies, lorsqu'elles sont disponibles, et l'accent mis non seulement sur la question de savoir si les répondants avaient été victimes de discrimination, mais aussi sur un profil détaillé des contextes de cette discrimination et de ses conséquences potentielles. Cela fournit une base de données probantes rigoureuse pour l'élaboration de stratégies futures visant à réduire la discrimination dans la région.

Certains peuvent suggérer qu'une limite de cette recherche est qu'elle est fondée sur des auto-évaluations de discrimination de la part de ceux qui sont censés en faire l'expérience, plutôt que sur des observations de discrimination objective. Bien qu'il soit vrai que notre recherche dépend des auto-déclarations des victimes de discrimination, nous dirions qu'il est essentiel de comprendre les expériences vécues par les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones de notre communauté, y compris leurs expériences de discrimination, alors que nous travaillons à promouvoir une communauté plus accueillante dans laquelle tous peuvent contribuer et prospérer.

Une autre limite possible de la recherche est que, à une exception près, nous avons combiné les immigrants et les minorités visibles en un seul échantillon aux fins des analyses. Cette décision était fondée sur le fait qu'il y a un chevauchement considérable entre ces deux groupes à London-Middlesex et, en fait, dans notre échantillon d'immigrants et de minorités visibles, plus de 60 % des répondants étaient à la fois des immigrants et des minorités visibles. Nous avons toutefois examiné les effets distincts du statut d'immigrant et du statut de minorité visible sur la probabilité d'être victime de discrimination.

Enfin, il est important de noter que, comme nous avons fixé des cibles pour les trois groupes de répondants à cette recherche, les trois groupes ne peuvent pas être combinés pour examiner les niveaux globaux de discrimination dans notre communauté. C'est-à-dire que nous pouvons tirer des conclusions sur chacun des trois groupes de répondants et les comparer, mais nous ne pouvons pas combiner les trois groupes pour parvenir à des conclusions globales, quels que

soient les groupes auxquels appartiennent les individus. Pour ce faire, il faudrait pondérer les échantillons, ce qui dépasse le cadre de la recherche actuelle.

Recommandations

Nos recommandations sont organisées en trois catégories comme suit :

#1 : Promouvoir un environnement qui encourage les victimes de discrimination à signaler leurs expériences

L'étude a révélé qu'une proportion importante des répondants avaient été victimes de discrimination au cours des trois dernières années à London-Middlesex. C'était particulièrement le cas chez les peuples autochtones, 6 répondants autochtones sur 10 ayant indiqué avoir été victimes de discrimination. Cette constatation contraste fortement avec les conclusions du rapport de 2019 de Statistique Canada sur les crimes haineux signalés par la police au Canada (Moreau, 2021), qui a révélé que de tous les crimes haineux déclarés en 2019, seulement 2 % ciblaient les peuples autochtones. Cela suggère que de nombreuses expériences de discrimination ne sont pas signalées, ce qui soulève la question de savoir pourquoi cela pourrait être le cas. Les expériences de discrimination peuvent ne pas être signalées parce qu'elles n'atteignent pas le seuil légal d'une infraction criminelle ou en raison d'un manque de confiance envers le système ou de la crainte que les incidents ne soient pas pris au sérieux (Groupe de travail communautaire sur les crimes haineux, 2006; Mitchell, 2021; Sterritt, 2020; Sultan et al., 2021). Il est également vrai que, dans de nombreuses collectivités, il n'est pas clair à qui il faut signaler les incidents de discrimination, surtout s'ils ne semblent pas être suffisamment graves pour constituer des infractions criminelles. À ce titre, il est important de créer un environnement qui encourage les victimes de discrimination à se manifester et à faire part de leurs expériences en fournissant publiquement des ressources et des lieux où cette discrimination peut être signalée. Par exemple, la Coalition des femmes musulmanes de Kitchener-Waterloo a mis en place un outil de signalement en ligne pour les personnes victimes ou témoins de discrimination (<https://reportinghate.ca/>). De même, EliminateHate a mis en place un outil de signalement en ligne permettant aux personnes de signaler de tels incidents dans différentes langues (<https://www.eliminatehate.org/fileareport>). Seules les expériences reconnues peuvent être traitées.

#2 : Aider les victimes de discrimination à utiliser des stratégies d'adaptation efficaces

La présente étude a révélé que les répondants s'appuyaient à la fois sur des stratégies d'adaptation actives et passives pour faire face à leurs expériences de discrimination, bien qu'ils aient tendance à s'appuyer davantage sur des stratégies d'adaptation passives que sur des stratégies d'adaptation actives. Selon des recherches antérieures, les stratégies d'adaptation

active et les stratégies d'adaptation axées sur les problèmes ont tendance à avoir des effets plus positifs sur la santé mentale des individus (Chao, 2011; Dijkstra & Homan, 2016; Polanco-Roman et coll., 2016; Taylor et Stanton, 2007). En même temps, il est important de noter qu'il n'y a pas de stratégie d'adaptation efficace dans toutes les situations (Blum et coll., 2012; Suls et Fletcher, 1985).

En ce qui concerne les expériences de discrimination fondées sur la race, des recherches antérieures suggèrent également que l'utilisation et l'efficacité des stratégies d'adaptation peuvent dépendre du sexe des victimes (Liang et coll., 2007) et de leur origine ethnique (Noh et coll., 1999; Noh & Kaspar, 2003), leur acculturation ou identification ethnique (Kuo, 1995; Yoo et Lee, 2005) et les traits de personnalité (Roesch et coll., 2006). Cela suggère qu'il est important de fournir des soutiens en santé mentale aux victimes de discrimination qui les aident à s'engager dans les stratégies d'adaptation les plus efficaces pour leurs caractéristiques et leur situation spécifiques.

#3 : S'engager dans des initiatives efficaces pour prévenir et réduire la discrimination

Dans l'ensemble, de nombreux répondants à la présente étude ont déclaré avoir été victimes de discrimination à London-Middlesex. C'était particulièrement le cas pour les peuples autochtones, et parmi le groupe des immigrants et des minorités visibles, les Sikhs et les Sud-Asiatiques, ceux qui n'étaient pas citoyens canadiens ou résidents permanents, et ceux qui vivaient au Canada depuis moins de cinq ans. Ces expériences de discrimination avaient tendance à être plus répandues dans certains contextes. Dans les trois groupes, deux contextes figuraient parmi les contextes les plus fréquemment mentionnés. Ces contextes incluaient lors de la demande d'emploi ou de promotion et à leur emploi (p. ex., auprès de superviseurs, de collègues ou de clients). Parmi les immigrants et les minorités visibles et les peuples autochtones, ces contextes comprenaient également l'utilisation du transport en commun (p. ex., autobus, trains ou taxis), dans un magasin, une banque ou un restaurant, et lors de la fréquentation de l'école ou des cours. Pour les peuples autochtones, l'un des principaux contextes de discrimination était également l'utilisation d'espaces publics, tels que les parcs et les trottoirs. Cela suggère que les initiatives de lutte contre la discrimination devraient se concentrer sur ces contextes particuliers, en élaborant des stratégies communes entre les groupes pour des contextes tels que les milieux d'emploi, qui ont tendance à être des contextes communs de discrimination entre les groupes, et pour les immigrants et les minorités visibles et les peuples autochtones, dans les transports en commun, dans les magasins, les banques et les restaurants, et dans les écoles. Des stratégies ciblées pour lutter contre la discrimination dont font l'expérience les peuples autochtones lorsqu'ils utilisent des l'espace public comme les parcs et les trottoirs devraient également être élaborées.

La présente étude a également révélé que les hommes et les femmes étaient identifiés comme auteurs de discrimination, bien que les femmes aient été mentionnées plus fréquemment par les immigrants et les minorités visibles, et les hommes plus fréquemment mentionnés par les peuples autochtones et les non-immigrants blancs. Les agresseurs étaient également d'âge moyen et blancs. Ces résultats suggèrent que si l'on veut que les initiatives de lutte contre la discrimination soient efficaces, il sera particulièrement important d'inclure ces groupes dans ce programme.

En ce qui concerne les types spécifiques de discrimination subis, parmi les types examinés, les blagues inappropriées, le langage désobligeant et la violence verbale ont été le plus souvent mentionnés par les trois groupes. Les immigrants et les minorités visibles ont également déclaré avoir été menacés verbalement, tandis que les peuples autochtones ont également déclaré avoir été victimes de menaces physiques. Ces résultats suggèrent que les initiatives de lutte contre la discrimination à London-Middlesex feraient bien de cibler spécifiquement ces formes de discrimination, qui, à l'exception peut-être de la menace verbale et physique, peuvent parfois être écartées comme des domaines de discrimination sans importance à contrer.

Pour réduire efficacement la discrimination, il est important d'adopter une approche à plusieurs niveaux. En d'autres termes, les initiatives de lutte contre la discrimination devraient s'adresser aux auteurs individuels de discrimination (p. ex., en changeant les attitudes et les comportements), aux témoins (p. ex., en leur fournissant les outils nécessaires pour intervenir efficacement) et aux organisations et aux organismes et aux systèmes (p. ex., en modifiant les politiques et les pratiques). En utilisant une telle approche, une réduction durable de la discrimination est plus susceptible d'être obtenue. En outre, les initiatives de lutte contre la discrimination devraient être le résultat d'une collaboration entre divers organismes communautaires afin d'éliminer le dédoublement des efforts et des ressources. Les initiatives de lutte contre la discrimination devraient également être fondées sur des données probantes et évaluées au moyen de critères à court et à long terme. En effet, nous recommandons l'élaboration d'une boîte à outils de stratégies pour réduire la discrimination au sein de la communauté, qui peut être testée, affinée et utilisée par un certain nombre d'intervenants à London-Middlesex.

L'une des interventions les plus couramment utilisées pour réduire les préjugés et la discrimination est la formation sur la diversité (Bendick et coll., 2001; Paluck et coll., 2021). La formation sur la diversité vise généralement à accroître la sensibilisation aux préjugés et la compréhension de la façon dont ils affectent le comportement. Cependant, il n'existe que peu de recherches examinant l'impact causal de la formation sur la diversité sur la réduction des discriminations (pour les exceptions, voir Chang et al., 2019; Klev et coll., 2006; Moss-Racusin

et coll., 2016). De plus, lorsque la formation sur la diversité est évaluée, l'interprétation des résultats est souvent difficile. En effet, la formation sur la diversité est un ensemble vaste et hétérogène de pratiques qui peuvent intégrer de nombreux types de contenu différents (p. ex., sensibilisation aux préjugés, diverses stratégies individuelles pour réduire les préjugés) et utiliser divers formats (c.-à-d. conférences, vidéos, activités de groupe). Pour cette raison, les évaluations de la formation sur la diversité mènent souvent à des résultats incohérents et n'offrent pas d'information sur les stratégies spécifiques qui sont efficaces ou inefficaces pour réduire la discrimination.

En ce qui concerne les initiatives efficaces de lutte contre la discrimination, les psychologues ont mis au point plusieurs interventions empiriques de réduction de la discrimination (Dixon et coll., 2012; Paluck et Green, 2009; Paluck et coll., 2021). L'objectif de ces interventions est de réduire les préjugés des gens et/ou l'utilisation de stéréotypes de groupe. L'hypothèse qui sous-tend ces interventions est qu'en changeant les attitudes des gens, on changera également leur comportement discriminatoire. Un examen de la littérature psychologique sur les interventions de réduction de la discrimination met l'accent sur les stratégies suivantes : accroître les contacts intergroupes, contrer les stéréotypes, encourager la prise de perspective et trouver un terrain d'entente. Dans les paragraphes qui suivent, nous nous intéressons à ces stratégies parce qu'elles ont le plus de soutien empirique dans la littérature et parce qu'elles sont souvent incluses dans la formation sur la diversité.

En ce qui concerne les contacts intergroupes, des centaines d'études dans toutes les disciplines au cours des 70 dernières années ont examiné les avantages d'établir des contacts entre des personnes qui ont des identités sociales (p. ex., race ou religion) ou des antécédents différents (p. ex., statut d'immigration; De Coninck et coll., 2020; Dovidio et coll., 2017; Lemmer et Wagner, 2015; Schroeder et Risen, 2016). Pour être plus efficace, le contact entre les membres de différents groupes doit remplir plusieurs conditions, qui sont considérées comme optimales mais non essentielles (Allport, 1954; Pettigrew, 1998). Dans la situation de contact, les différents groupes devraient avoir un statut égal et travailler de manière interdépendante pour atteindre un objectif commun. Le contact devrait également avoir lieu dans un cadre guidé par des normes sociales qui favorisent et soutiennent l'égalité entre les groupes. La principale raison pour laquelle l'augmentation des contacts intergroupes fonctionne est qu'elle crée un environnement qui oblige les individus à coopérer les uns avec les autres, quelle que soit leur affiliation au groupe. Une fois que les individus commencent à coopérer les uns avec les autres, ils ne se voient plus comme des membres de groupes différents, mais comme des membres du même groupe travaillant vers le même objectif. Une méta-analyse de plus de 500 études a noté que la recherche « montre de manière concluante que le contact intergroupe peut favoriser la réduction des préjugés intergroupes » (Pettigrew & Tropp, 2006, p. 751).

Une autre stratégie pour réduire la discrimination consiste à contrer les stéréotypes (Dasgupta et Greenwald, 2001; Kawakami et coll., 2000; Kawakami et coll., 2007; King et Ahmad, 2010; King et coll., 2006; Singletary et Hebl, 2009). Les stéréotypes sont les principaux moteurs de la discrimination. Contrer les stéréotypes signifie présenter à quelqu'un des informations qui ne sont pas cohérentes avec le stéréotype que la personne détient. Cela peut prendre de nombreuses formes. Par exemple, une option consiste à présenter à quelqu'un des images d'une personne qui est contre-stéréotypée. Une autre option consiste à demander à quelqu'un de lire sur quelqu'un qui est contre-stéréotypé. Une autre option est de rencontrer quelqu'un en personne qui défie les stéréotypes. La recherche suggère que lorsque les gens ont des informations qui contredisent directement les stéréotypes, ils sont moins susceptibles d'avoir des préjugés et de se livrer à un comportement discriminatoire.

Une troisième stratégie visant à réduire les préjugés et la discrimination consiste à prendre du recul (Batson et coll., 1997; Finlay et Stephan, 2000; Vescio et coll., 2003). La prise de recul fait référence à la prise en compte active de l'expérience psychologique d'une autre personne (Dovidio et al., 2004). Selon Todd et coll. (2011), la prise de recul aide à réduire l'expression automatique des préjugés raciaux sans «diminuer simultanément la sensibilité aux disparités raciales en cours » (Todd et coll., 2011, p. 1). Cette stratégie est soutenue par des recherches portant sur les effets à long terme de la prise de recul (Broockman et Kalla, 2016; Todd et coll., 2011).

La dernière stratégie pour réduire les préjugés et la discrimination qui bénéficie du soutien de la littérature psychologique est de trouver un terrain d'entente. Trouver un terrain d'entente pour trouver quelque chose en commun avec une personne d'un autre groupe. Il peut s'agir, par exemple, d'une activité ou d'une expérience commune, d'une valeur, d'une préférence, d'une identité ou d'un contexte commun. Cette stratégie a également été appelée création d'une « identité commune au sein du groupe » ou « identité supérieure » dans la littérature psychologique (Gaertner & Dovidio, 2000). Cette stratégie s'appuie sur la théorie de l'identité sociale et l'idée que les gens ont une préférence pour les membres de leur groupe (Turner et al., 1979). En trouvant un terrain d'entente, les gens élargissent le cercle des autres personnes qu'ils considèrent comme des membres du groupe. En d'autres termes, en considérant les personnes d'autres groupes comme des membres du groupe en raison d'un terrain d'entente partagé, les gens montrent la même préférence « membres du groupe » pour les personnes qu'ils considéraient auparavant comme des membres « ne faisant pas partie du groupe ». La recherche suggère que la stratégie visant à trouver un terrain d'entente peut être efficace pour réduire les préjugés et la discrimination (p. ex., Cortland et coll., 2017; Riek et coll., 2010).

Comme nous l'avons déjà dit, pour produire des résultats durables, il est important non seulement de changer les attitudes et les comportements des auteurs individuels de discrimination, mais aussi de mettre en œuvre des stratégies de lutte contre la discrimination qui soutiennent les témoins qui souhaitent devenir des alliés, et de s'attaquer aux politiques et pratiques discriminatoires aux niveaux organisationnels et du système. En ce qui concerne les témoins, la littérature suggère que les témoins n'interviendront souvent pas dans des situations discriminatoires parce qu'ils ne sont pas sûrs qu'il y ait discrimination et/ou qu'ils ne sont pas convaincus qu'ils aient les compétences nécessaires pour intervenir efficacement (Collins et coll., 2021). Ainsi, si les témoins potentiels sont formés pour identifier les incidents de discrimination et comment réagir efficacement, c'est-à-dire s'ils croient que leurs actions ont une forte probabilité de succès, ils sont plus susceptibles d'intervenir (Collins et al., 2021).

Des stratégies au niveau de l'organisation et du système pour lutter contre la discrimination sont également nécessaires. Faire de la justice sociale une valeur centrale à tous les niveaux de son organisation est la première étape de ce processus. Cela nécessite non seulement l'embauche de spécialistes de l'Équité, de la Diversité, de l'Inclusion et de la Décolonisation (ÉDID), mais aussi l'engagement et les actions de dirigeants qui occupent un rang et des privilèges élevés pour assurer un changement durable (Collins et al., 2021; Ruggs et coll., 2011). Cela nécessite également un examen et un ajustement possible des politiques et de la culture organisationnelles, ainsi qu'une formation de tous les membres. Cela peut impliquer une formation sur la diversité qui tire parti des connaissances sur les stratégies efficaces de lutte contre la discrimination, comme nous l'avons vu précédemment. Les politiques et les pratiques au sein des organisations qui exigent un examen comprennent les procédures de recrutement, de sélection, de placement et de promotion, ainsi que les politiques et pratiques de flux de travail. Des politiques de dotation en personnel soucieuses de l'identité (par opposition aux politiques sans égard à l'identité) sont recommandées, ainsi que des politiques officielles qui interdisent la discrimination sous quelque forme que ce soit (Ruggs et coll., 2011). Au niveau du système, cela peut impliquer un examen de toutes les politiques et de tous les programmes pertinents sous l'angle de la lutte contre la discrimination afin de démanteler ceux qui sont discriminatoires.

En utilisant une variété de ces stratégies, London-Middlesex peut travailler pour devenir une communauté plus accueillante dans laquelle tous les groupes sont traités avec respect, et le traitement discriminatoire devient une exception plutôt qu'un événement quotidien.

Références

- Abacus Data (2021). *Online Hate and Racism: Canadian Experiences and Opinions on What to Do About It*. https://www.crrf-fcrr.ca/images/CRRF_OnlineHate_Racism_Jan2021_FINAL.pdf
- Allport, G. (1954). *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley.
- Baig, F. (2021, March, 2). 'Racism is a real problem': Muslim women fearful following attacks in Edmonton. *Global News*. <https://globalnews.ca/news/7671539/edmonton-muslim-women-attacked-somali-canadian/>
- Banting, K., & Kymlicka, W. (2003). Do multiculturalism policies erode the welfare state? *LIS Working Paper Series*, No. 366, Luxemburg Income Study (LIS). <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/95602/1/472622935.pdf>
- Batson, C. D., Polycarpou, M. P., Harmon-Jones, E., Imhoff, H. J., Mitchener, E. C., Bednar, L. L., Klein, T. R., & Highberger, L. (1997). Empathy and attitudes: Can feeling for a member of a stigmatized group improve feelings toward the group? *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 105-118. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.1.105>
- Bendick Jr, M., Egan, M. L., & Lofhjelm, S. M. (2001). Workforce diversity training: From anti-discrimination compliance to organizational development. *Human Resource Planning*, 24, 10-25. http://www.bendickegan.com/pdf/Diversity_Training.pdf
- Blum, S., Brow, M., & Silver, R.C. (2012). Coping. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior* (pp. 596-601). Academic Press.
- Boyd, M., & Vickers, M. (2000). 100 Years of immigration in Canada. *Canadian Social Trends*, 58, 2-12. <http://history404.pbworks.com/w/file/49707647/100%20years%20of%20immigration%20in%20Canada.pdf>
- Bradford, N., & Esses, V. M. (2012). A city in transition: Immigration, integration, and diversity in London. In C. Andrew, J. Biles, M. Burstein, V. M. Esses, & E. Tolley (Eds.), *Immigration, Integration, and Inclusion in Ontario Cities* (pp. 85-107). McGill-Queen's University Press.
- Broockman, D., & Kalla, J. (2016). Durably reducing transphobia: A field experiment on door-to-door canvassing. *Science*, 352, 220-224. <https://doi.org/10.1126/science.aad9713>

- Butler, C. (2019, December, 12). 'I've been racially profiled by police': Why some people downplay their cultural identity. *CBC News*.
<https://www.cbc.ca/news/canada/london/london-ontario-race-relations-survey-racism-canada-1.5393108>
- Carbone, J. (2018, July, 19). 'I want to leave': London, Ont. police investigate race-related incident and possible hate crime. *Global News*.
<https://globalnews.ca/news/4340336/london-ontario-video-possible-hate-crime-illegal-alien-accusation/>
- CBC News (2020, July, 21). She was the only Black student in one of J. Philippe Ruston's classes. She never got an apology. *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/london/black-student-never-got-apology-philippe-rushton-teachings-1.5657024>
- CBC News (2021, June, 7). Muslim family killed in 'premeditated' hit and run in London, Ont., driver charged with murder, police say. *CBC News*.
<https://www.cbc.ca/news/canada/london/muslim-family-hit-run-targeted-1.6056238>
- Chang, E. H., Milkman, K. L., Gromet, D. M., Rebele, R. W., Massey, C., Duckworth, A. L., & Grant, A. M. (2019). The mixed effects of online diversity training. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 116, 7778-7783.
<https://doi.org/10.1073/pnas.1816076116>
- Chao, R. C. L. (2011). Managing stress and maintaining well-being: Social support, problem-focused coping, and avoidant coping. *Journal of Counseling & Development*, 89, 338-348.
<https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2011.tb00098.x>
- Collins, J. C., Zhang, P., & Sisco, S. (2021). Everyone is invited: Leveraging bystander intervention and ally development to cultivate social justice in the workplace. *Human Resource Development Review*. <https://doi.org/10.1177/15344843211040734>
- Cortland, C. I., Craig, M. A., Shapiro, J. R., Richeson, J. A., Neel, R., & Goldstein, N. J. (2017). Solidarity through shared disadvantage: Highlighting shared experiences of discrimination improves relations between stigmatized groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113, 547-567. <https://doi.org/10.1037/pspi0000100>
- CTV London (2015, October, 7). London-Fanshawe liberal candidate's signs defaced. *CTV News*.
<https://london.ctvnews.ca/london-fanshawe-liberal-candidate-s-signs-defaced-1.2599364>

- Currie, C. L., Wild, T. C., Schopflocher, D. P., Laing, L., & Veugelers, P. (2012). Racial discrimination experienced by Aboriginal university students in Canada. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 57, 617-625. <https://doi.org/10.1177/070674371205701006>
- Dasgupta, N., & Greenwald, A. G. (2001). On the malleability of automatic attitudes: Combating automatic prejudice with images of admired and disliked individuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 800-814. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.5.800>
- De Coninck, D., Rodríguez-de-Dios, I., & d'Haenens, L. (2020). The contact hypothesis during the European refugee crisis: Relating quality and quantity of (in)direct intergroup contact to attitudes towards refugees. *Group Processes & Intergroup Relations*. <https://doi.org/10.1177/1368430220929394>
- Dench, J. (2000). *A Hundred Years of Immigration to Canada 1900 – 1999: A Chronology Focusing on Refugees and Discrimination*. Canadian Council for Refugees. <http://ccrweb.ca/en/hundred-years-immigration-canada-1900-1999>
- Dijkstra, M., & Homan, A. C. (2016). Engaging in rather than disengaging from stress: Effective coping and perceived control. *Frontiers in Psychology*, 7, 1415. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01415>
- Dixon, J., Levine, M., Reicher, S., & Durrheim, K. (2012). Beyond prejudice: Are negative evaluations the problem and is getting us to like one another more the solution? *Behavioral and Brain Sciences*, 35, 411-425. <https://doi.org/10.1017/S0140525X11002214>
- Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V. M. (2010). Prejudice, stereotyping and discrimination: Theoretical and empirical overview. In J. F. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick, & V. M. Esses (Eds.), *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination* (pp. 3–28). Sage Publications Ltd. <http://dx.doi.org/10.4135/9781446200919>
- Dovidio, J. F., Love, A., Schellhaas, F. M., & Hewstone, M. (2017). Reducing intergroup bias through intergroup contact: Twenty years of progress and future directions. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20, 606-620. <https://doi.org/10.1177/1368430217712052>

- Dovidio, J. F., Ten Vergert, M., Stewart, T. L., Gaertner, S. L., Johnson, J. D., Esses, V. M., Riek, B. M., & Pearson, A. R. (2004). Perspective and prejudice: Antecedents and mediating mechanisms. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 1537-1549.
<https://doi.org/10.1177/0146167204271177>
- EnviroNics Institute (2010). *Urban Aboriginal Peoples Study: Main Report*.
<https://www.uaps.ca/wp-content/uploads/2010/04/UAPS-FULL-REPORT.pdf>
- EnviroNics Institute for Survey Research (2019). *Race Relations in Canada 2019: A Survey of Canadian Public Opinion and Experience*. https://www.crrf-fcrr.ca/images/Race_Relations_in_Canada_2019_Survey_-_FINAL_REPORT_ENGLISH.pdf
- Ertorer, S. E., Long, J., Fellin, M., & Esses, V. M. (2020). Immigrant perceptions of integration in the Canadian workplace. *Equality, Diversity and Inclusion*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2019-0086>
- Esses, V. M. (2021). Prejudice and discrimination toward immigrants. *Annual Review of Psychology*, 72, 503-531. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-080520-102803>
- Esses, V. M., Bennett-AbuAyyash, C., & Lapshina, N. (2014). How discrimination against ethnic and religious minorities contributes to the underutilization of immigrants' skills. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1, 55–62.
<https://doi.org/10.1177/2372732214550166>
- Esses, V. M., Dietz, J., Bennett-Abuayyash, C., & Joshi, C. (2007). Prejudice in the workplace: the role of bias against visible minorities in the devaluation of immigrants' foreign-acquired qualifications and credentials. *Canadian Issues/Thèmes Canadiens*, 114–118.
<https://www.proquest.com/docview/208677197?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Finlay, K. A., & Stephan, W. G. (2000). Improving intergroup relations: The effects of empathy on racial attitudes. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1720-1737.
<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02464.x>
- Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F. (2000). Reducing intergroup bias: The common ingroup identity model. Psychology Press.

- Government of Canada (2020). *Government of Canada Announces Plan to Support Economic Recovery Through Immigration*. Immigration, Refugees and Citizenship Canada. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2020/10/government-of-canada-announces-plan-to-support-economic-recovery-through-immigration.html>
- Hate Crimes Community Working Group (2006). *Addressing Hate Crime in Ontario : Final Report of the Hate Crimes Community Working Group to the Attorney General and the Minister of Community Safety and Correctional Services. Strategy, Recommendations, Priorities for Action*. Ministry of the Attorney General of Ontario. https://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/english/about/pubs/hatecrimes/HCCWG_full.pdf
- Henry, N. L. (2010). *Emancipation Day: Celebrating Freedom in Canada*. Natural Heritage Books.
- Huot, S., Dodson, B., & Rudman, D. L. (2014). Negotiating belonging following migration: Exploring the relationship between place and identity in Francophone minority communities. *The Canadian Geographer*, 58, 329-340. <https://doi.org/10.1111/cag.12067>
- Ibrahim, D. (2018). *Violent Victimization, Discrimination and Perceptions of Safety: An Immigrant Perspective, Canada, 2014*. Canadian Centre for Justice Statistics. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/85-002-x/2018001/article/54911-eng.pdf?st=whsb527b>
- Immigration Act, S.C. (1967).
- Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2016). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of Management*, 42, 1588-1613. <https://doi.org/10.1177/0149206313506466>
- Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71, 589-617. <https://doi.org/10.1177/000312240607100404>
- Kawakami, K., Dovidio, J. F., Moll, J., Hermsen, S., & Russin, A. (2000). Just say no (to stereotyping): Effects of training in the negation of stereotypic associations on stereotype activation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 871-888. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.5.871>

- Kawakami, K., Dovidio, J. F., & Van Kamp, S. (2007). The impact of counterstereotypic training and related correction processes on the application of stereotypes. *Group Processes & Intergroup Relations*, 10, 139-156. <https://doi.org/10.1177/1368430207074725>
- King, E. B., & Ahmad, A. S. (2010). An experimental field study of interpersonal discrimination toward Muslim job applicants. *Personnel Psychology*, 63, 881-906. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01199.x>
- King, E. B., Shapiro, J. R., Hebl, M. R., Singletary, S. L., & Turner, S. (2006). The stigma of obesity in customer service: A mechanism for remediation and bottom-line consequences of interpersonal discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 91, 579-593. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.579>
- Kong, J., Ip, J., Huang, C., & Lin, K. (2020). *A Year of Racist Attacks: Anti-Asian Racism Across Canada One Year Into the COVID-19 Pandemic*. https://mcusercontent.com/9fbfd2cf7b2a8256f770fc35c/files/35c9daca-3fd4-46f4-a883-c09b8c12bbca/covidracism_final_report.pdf
- Kuo, W. H. (1995). Coping with racial discrimination: The case of Asian Americans. *Ethnic and Racial Studies*, 18, 109-127. <https://doi.org/10.1080/01419870.1995.9993856>
- Lamberink, L. (2020, August, 19). London woman alleges discrimination after status card refused at consignment store. *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/london/status-card-refused-london-1.5690112#:~:text=Canada-,London%20woman%20alleges%20discrimination%20after%20status%20card%20refused%20at%20consignment,take%20her%20Indian%20status%20card>
- Lemmer, G., & Wagner, U. (2015). Can we really reduce ethnic prejudice outside the lab? A meta-analysis of direct and indirect contact interventions. *European Journal of Social Psychology*, 45, 152-168. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2079>
- Liang, C. T. H., Alvarez, A. N., Juang, L. P., & Liang, M. X. (2007). The role of coping in the relationship between perceived racism and racism-related stress for Asian Americans: Gender differences. *Journal of Counseling Psychology*, 54, 132-141. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.54.2.132>

- Loppie, S., Reading, C., & de Leeuw, S. (2014). *Aboriginal Experiences with Racism and its Impacts*. National Collaborating Centre for Aboriginal Health. https://www.ccnsc-nccah.ca/publications/lists/publications/attachments/131/2014_07_09_fs_2426_racismart2_experiencesimpacts_en_web.pdf
- Mitchell, D. (2021, Apr 22). Hamilton police record drop in hate incidents, advocate says report has 'huge gaping hole'. *Global News*. <https://globalnews.ca/news/7781174/hamilton-hate-incidents-report-2020/>
- Moreau, G. (2021). Police-reported hate crimes in Canada, 2019. *Juristat*. Canadian Centre for Justice Statistics. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00002-eng.pdf>
- Morency, J.-D., Malenfant, É. C., & MacIsaac, S. (2017). *Immigration and Diversity: Population Projections for Canada and its Regions, 2011 to 2036*. Statistic Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/91-551-x/91-551-x2017001-eng.pdf?st=LOWNdvM_
- Moss-Racusin, C. A., van der Toorn, J., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2016). A "scientific diversity" intervention to reduce gender bias in a sample of life scientists. *CBE—Life Sciences Education*, 15, ar29. <https://doi.org/10.1187/cbe.15-09-0187>
- Nangia, P. (2013). *Discrimination Experienced by Landed Immigrants in Canada*. Ryerson Centre for Immigration and Settlement. https://www.researchgate.net/profile/Parveen-Nangia/publication/298972032_Discrimination_Experienced_by_Landed_Immigrants_in_Canada/links/56edc06308ae59dd41c61289/Discrimination-Experienced-by-Landed-Immigrants-in-Canada.pdf
- Neylan, S. (2018). Canada's dark side: Indigenous Peoples and Canada's 150th celebration. *Origins*, 11. <https://origins.osu.edu/print/5459>
- Ng, E. S., & Gagnon, S. (2020). Employment gaps and underemployment for racialized groups and immigrants in Canada: Current findings and future directions. *Public Policy Forum*. <https://ppforum.ca/publications/underemployment-for-racialized-groups-and-immigrants-in-canada/>

- Noh, S., Beiser, M., Kaspar, V., Hou, F., & Rummens, J. (1999). Perceived racial discrimination, depression, and coping: A study of Southeast Asian refugees in Canada. *Journal of Health and Social Behavior*, 40, 193-207. <https://doi.org/10.2307/2676348>
- Noh, S., & Kaspar, V. (2003). Perceived discrimination and depression: Moderating effects of coping, acculturation, and ethnic support. *American Journal of Public Health*, 93, 232-238. <https://doi.org/10.2105/ajph.93.2.232>
- Noh, S., Kaspar, V., & Wickrama, K. A. S. (2007). Overt and subtle racial discrimination and mental health: Preliminary findings for Korean Immigrants. *American Journal of Public Health*, 97, 1269-1274. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2005.085316>
- Novac, S., Darden, J., Hulchanski, D., & Seguin, A. M. (2002). *Housing Discrimination in Canada: What Do We Know About It?* Centre for Urban and Community Studies, University of Toronto. <http://www.urbancenter.utoronto.ca/pdfs/researchbulletins/11.pdf>
- Oreopoulos, P. (2011). Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3, 148–171. <http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/pol.3.4.148>
- Painter, C. V. (2013). *Sense of Belonging: Literature Review*. Citizenship and Immigration Canada. <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/english/pdf/research-stats/r48a-2012belonging-eng.pdf>
- Palmater, P. (2014). Genocide, Indian policy, and legislated elimination of Indians in Canada. *Aboriginal Policy Studies*, 3, 27-54. <http://dx.doi.org/10.5663/aps.v3i3.22225>
- Paluck, E. L., & Green, D. P. (2009). Prejudice reduction: What works? A review and assessment of research and practice. *Annual Review of Psychology*, 60, 339-367. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163607>
- Paluck, E. L., Porat, R., Clark, C. S., & Green, D. P. (2021). Prejudice reduction: Progress and challenges. *Annual review of psychology*, 72, 533-560. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-071620-030619>
- Pearson, G. (2014, September, 26). Pearson: Citizens must fight for the honourable politics we want. *The London Free Press*. <https://lfpres.com/2014/09/26/pearson-citizens-must-fight-for-the-honourable-politics-we-want/wcm/8e5d81a1-5216-7afd-c878-d2c9bd9ffed6>

- Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology*, 49, 65-85.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.49.1.65>
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 751-783. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.751>
- Polanco-Roman, L., Danies, A., & Anglin, D. M. (2016). Racial discrimination as race-based trauma, coping strategies, and dissociative symptoms among emerging adults. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 8, 609–617.
<https://doi.org/10.1037/tra0000125>
- Reitz, J. G., & Banerjee, R. (2007). Racial inequality, social cohesion and policy issues in Canada. In K. Banting, T. J. Courchene, & F. L. Seidle (Eds.) *Belonging? Diversity, Recognition and Shared Citizenship in Canada*. Institute for Research on Public Policy. <https://irpp.org/wp-content/uploads/2014/08/reitz.pdf>
- Riek, B. M., Mania, E. W., Gaertner, S. L., McDonald, S. A., & Lamoreaux, M. J. (2010). Does a common ingroup identity reduce intergroup threat? *Group Processes & Intergroup Relations*, 13, 403-423. <https://doi.org/10.1177/1368430209346701>
- Rivers, H. (2020, December, 11). Racist 'Zoom bombings' irk Western University leaders pushing for change. *The London Free Press*. <https://lfpres.com/news/local-news/racist-zoom-bombings-irk-western-university-leaders-pushing-for-change>
- Rodriguez, S. (2019, October, 29). 'He stripped us of our dignity,' Western University student says of prof who used N-word in class. *CBC News*.
<https://www.cbc.ca/news/canada/london/western-prof-uses-n-word-1.5338315>
- Rodriguez, S. (2020, June, 1). Racial outburst in London store has Muslim family concerned and hurt. *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/london/racial-outburst-in-london-store-has-muslim-family-concerned-and-hurt-1.5592502>
- Roesch, S. C., Wee, C., & Vaughn, A. A. (2006). Relations between the Big Five personality traits and dispositional coping in Korean Americans: Acculturation as a moderating factor. *International Journal of Psychology*, 41, 85-96.
<https://doi.org/10.1080/00207590544000112>

Ruggs, E. N., Martinez, L. R., & Hebl, M. R. (2011). How individuals and organizations can reduce interpersonal discrimination. *Social and Personality Psychology Compass*, 5, 29-42.
<https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00332.x>

Schroeder, J., & Risen, J. L. (2016). Befriending the enemy: Outgroup friendship longitudinally predicts intergroup attitudes in a co-existence program for Israelis and Palestinians. *Group Processes and Intergroup Relations*, 19, 72-93.
<https://doi.org/10.1177/1368430214542257>

Shingler, B. (2020, September, 29). Investigations launched after Atikamekw woman records Quebec hospital staff uttering slurs before her death. *CBC News*.
<https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/quebec-atikamekw-joliette-1.5743449>

Singletary, S. L., & Hebl, M. R. (2009). Compensatory strategies for reducing interpersonal discrimination: The effectiveness of acknowledgments, increased positivity, and individuating information. *Journal of Applied Psychology*, 94, 797-805.
<https://doi.org/10.1037/a0014185>

Spence, N. D., Wells, S., Graham, K., & George, J. (2016). Racial discrimination, cultural resilience, and stress. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 61, 298-307.
<https://doi.org/10.1177/0706743716638653>

Statistics Canada (1981). *Census Profile for Canada, Provinces and Territories, Census Divisions and Census Subdivisions, 1981 Census - Part B (table)*. *Statistics Canada Catalogue Number 97-570-X1981005*.
<https://www12.statcan.gc.ca/English/census81/data/tables/Rp-eng.cfm?TABID=2&LANG=E&APATH=3&DETAIL=1&DIM=0&FL=A&FREE=1&GC=0&GID=1378346&GK=0&GRP=1&PID=113752&PRID=0&PTYPE=113743&S=0&SHOWALL=No&SUB=0&Temporal=1986&THEME=134&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>

Statistics Canada (1986). *Census Profile for Canada, Provinces and Territories, Census Divisions and Census Subdivisions, 1986 Census - Part B (table)*. *Statistics Canada Catalogue Number 97-570-X1986003*.
<https://www12.statcan.gc.ca/English/census86/data/tables/Rp-eng.cfm?TABID=2&LANG=E&APATH=3&DETAIL=1&DIM=0&FL=A&FREE=1&GC=0&GID=1364845&GK=0&GRP=1&PID=113685&PRID=0&PTYPE=113679&S=0&SHOWALL=No&SUB=0&Temporal=1986&THEME=133&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>

Statistics Canada (1991). *Profile of Census Divisions and Subdivisions - Part B (table)*. *Statistic Canada Catalogue Number 95F0170X*.

<https://www12.statcan.gc.ca/English/census91/data/profiles/Rp-eng.cfm?TABID=2&LANG=E&APATH=1&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=33536&GK=0&GRP=1&PID=30&PRID=0&PTYPE=56079&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=1991&THEME=113&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>

Statistics Canada (1996). *Total Population by Immigrant Status and Selected Places of Birth (27) and Sex (3), Showing Age Groups (7B), for Canada, Provinces, Territories, Census Divisions and Census Subdivisions, 1996 Census (20% Sample Data) (table)*. *Statistic Canada Catalogue Number 95F0223XDB96001*.

<https://www12.statcan.gc.ca/English/census96/data/tables/Rp-eng.cfm?TABID=2&LANG=E&APATH=3&DETAIL=1&DIM=0&FL=A&FREE=1&GC=0&GID=202228&GK=0&GRP=1&PID=11791&PRID=0&PTYPE=89103&S=0&SHOWALL=No&SUB=0&Temporal=2006&THEME=5&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>

Statistics Canada (2001). *Immigrant Status and Place of Birth of Respondent (21), Sex (3) and Age Groups (7B) for Population, for Canada, Provinces, Territories, Census Divisions, Census Subdivisions and Dissemination Areas, 2001 Census - 20% Sample Data (table)*. *Statistic Canada Catalogue Number 95F0357XCB2001001*.

<https://www12.statcan.gc.ca/English/census01/products/standard/themes/Rp-eng.cfm?TABID=2&LANG=E&APATH=3&DETAIL=1&DIM=0&FL=A&FREE=1&GC=0&GID=465496&GK=0&GRP=1&PID=64296&PRID=0&PTYPE=55430&S=0&SHOWALL=No&SUB=0&Temporal=2006&THEME=43&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>

Statistics Canada (2002). *2001 Community Profiles. Community Highlights for Middlesex County (table)*. *Statistic Canada Catalogue Number 93F0053XIE*.

<https://www12.statcan.gc.ca/english/Profil01/CP01/Details/Page.cfm?Lang=E&Geo1=CD&Code1=3539&Geo2=PR&Code2=35&Data=Count&SearchText=middle&SearchType=Begins&SearchPR=35&B1=All&Custom=>

Statistics Canada (2006). *Profile of Ethnic Origin and Visible Minorities for Canada, Provinces, Territories, Census Divisions and Census Subdivisions, 2006 Census (table)*. *Statistic Canada Catalogue Number 94-580-XCB2006001*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/dp-pd/prof/rel/Rp-eng.cfm?TABID=2&LANG=E&APATH=3&DETAIL=1&DIM=0&FL=A&FREE=1&GC=0&GID=773786&GK=0&GRP=1&PID=92623&PRID=0&PTYPE=89103&S=0&SHOWALL=No&SUB=0&Temporal=2006&THEME=80&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>

Statistics Canada (2013). *Middlesex, CTY, Ontario (table)*. *National Household Survey (NHS) Profile. 2011 National Household Survey*. *Statistics Canada Catalogue Number 99-004-XWE*. <https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=E&Geo1=CD&Code1=3539&Data=Count&SearchText=Middlesex&SearchType=Begins&SearchPR=01&A1=All&B1=All&Custom=&TABID=1>

Statistics Canada (2017a). *Middlesex, CTY [Census division], Ontario and Ontario [Province] (table)*. *Census Profile. 2016 Census*. *Statistics Canada Catalogue Number. 98-316-X2016001*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=E&Geo1=CD&Code1=3539&Geo2=PR&Code2=35&SearchText=Middlesex&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&TABID=1&type=0>

Statistics Canada (2017b). *London, CY [Census subdivision], Ontario and Ontario [Province] (table)*. *Census Profile. 2016 Census*. *Statistics Canada Catalogue Number. 98-316-X2016001*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=E&Geo1=CSD&Code1=3539036&Geo2=PR&Code2=35&SearchText=London&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&TABID=1&type=0>

Statistics Canada (2020a). Visible minority of a person.
<https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var.pl?Function=DEC&Id=45152>

Statistics Canada (2020b). Experiences of discrimination during the COVID-19 Pandemic. *The Daily*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200917/dq200917a-eng.pdf>

Statistics Canada (2021). *Table 35-10-0191-01 Police-Reported Hate Crime, Number of Incidents and Rate Per 100,000 Population, Census Metropolitan Areas*.
<https://doi.org/10.25318/3510019101-eng>

- Sterritt, A. (2020, February, 27). Rise in anti-Indigenous racism and violence seen in wake of Wet'suwet'en protests. *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/rise-in-anti-indigenous-racism-violence-requires-allyship-accountability-say-victims-advocates-1.5477383>
- Suls, J., & Fletcher, B. (1985). The relative efficacy of avoidant and nonavoidant coping strategies: A meta-analysis. *Health Psychology, 4*, 249-288. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.249>
- Sultan, Z., Kovacevic, D., MacDonald, K., Li, M., & Gao, Z. (2021). *Understanding the Needs and Concerns of Communities Affected by Hate in Hamilton*. Hamilton Centre for Civic Inclusion. <https://hcci.ca/wp-content/uploads/2021/08/HCCI-Report.pdf>
- Taylor, S. E., & Stanton, A. L. (2007). Coping resources, coping processes, and mental health. *Annual Review of Clinical Psychology, 3*, 377-401. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.3.022806.091520>
- Todd, A. R., Bodenhausen, G. V., Richeson, J. A., & Galinsky, A. D. (2011). Perspective taking combats automatic expressions of racial bias. *Journal of Personality and Social Psychology, 100*, 1027-1042. <https://doi.org/10.1037/a0022308>
- Truth and Reconciliation Commission of Canada (2015). *Honouring the Truth, Reconciling for the Future. Summary of the Final Report of the Truth and Reconciliation Commission of Canada*. Truth and Reconciliation Commission of Canada. https://publications.gc.ca/collections/collection_2015/trc/IR4-7-2015-eng.pdf
- Turner, J. C., Brown, R. J., & Tajfel, H. (1979). Social comparison and group interest in ingroup favouritism. *European Journal of Social Psychology, 9*, 187-204. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420090207>
- United Nations Human Rights Council (2017). *Report of the Working Group of Experts on People of African Descent on its Mission to Canada*. Human Rights Council. <https://digitallibrary.un.org/record/1304262?ln=en>
- Van Brenk, D. (2016, February, 3). London's contemptible side. *The London Free Press*. <https://lfpres.com/2016/02/03/londons-contemptible-side/wcm/bcdaddac-aaa3-49b3-e97e-95046dd8224d/>

- Vescio, T. K., Sechrist, G. B., & Paolucci, M. P. (2003). Perspective taking and prejudice reduction: The mediational role of empathy arousal and situational attributions. *European Journal of Social Psychology, 33*, 455-472. <https://doi.org/10.1002/ejsp.163>
- Western University's Anti-Racism Working Group (2020). *President's Anti-Racism Working Group Final Report*. Western University. <https://president.uwo.ca/pdf/arwg-final-report-to-president-shepard-fnl.pdf>
- Williams, D. R., Neighbors, H. W., & Jackson, J. S. (2003). Racial/ethnic discrimination and health: Findings from community studies. *American Journal of Public Health, 93*, 200-208. <https://doi.org/10.2105/AJPH.93.2.200>
- Yoo, H. C., & Lee, R. M. (2005). Ethnic identity and approach-type coping as moderators of the racial discrimination/well-being relation in Asian Americans. *Journal of Counseling Psychology, 52*, 497-506. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.4.497>

Annexe: Enquête sur les expériences de discrimination à Londres-Middlesex

Les questions suivantes concernent votre expérience de la discrimination au cours des 3 dernières années (ou dans la période où vous avez vécu dans la région de London-Middlesex si ce temps est inférieur à 3 ans).

Au cours de cette période, combien de fois avez-vous été victime de discrimination ou avez-vous été traité injustement par d'autres personnes dans la région de London-Middlesex dans les situations suivantes?

1. Tout en utilisant les bibliothèques, les centres communautaires / récréatifs, les arénas.

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours Ne s'applique pas

2. Tout en utilisant des espaces publics, tels que les parcs et les trottoirs.

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours Ne s'applique pas

3. Tout en utilisant le transport en commun, comme les autobus, les trains ou les taxis.

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours Ne s'applique pas

4. Dans un magasin, une banque ou un restaurant.

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours Ne s'applique pas

5. Lorsque vous postulez pour un emploi ou une promotion.

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours Ne s'applique pas

6. À votre travail – par exemple, des superviseurs, des collègues ou des clients.

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours Ne s'applique pas

7. Lors de l'interaction avec la police.

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours Ne s'applique pas

8. Lors de l'interaction avec les tribunaux.

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours Ne s'applique pas

9. Lorsque vous fréquentez l'école ou les cours.

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours Ne s'applique pas

10. Lors de la recherche d'un logement (par exemple, l'achat d'une maison ou la location d'un appartement).

- Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours Ne s'applique pas

11. Tout en assistant à des rassemblements sociaux.

- Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours Ne s'applique pas

12. Lorsque vous interagissez avec vos voisins.

- Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours Ne s'applique pas

13. Lorsque vous participez à un club, une réunion ou une organisation.

- Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours Ne s'applique pas

14. Lorsque vous interagissez avec des hôpitaux ou des travailleurs de la santé.

- Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours Ne s'applique pas

15. Lors d'une demande de programme ou de prestation.

- Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours Ne s'applique pas

16. Dans une autre situation qui ne vous a pas été posée – Veuillez décrire cette situation :

- Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

17. Vous avez indiqué qu'au cours des 3 dernières années, vous avez été victime de discrimination ou traité injustement par d'autres personnes dans la région de London-Middlesex.

Selon vous, quelles sont les principales raisons de cette discrimination ou de ce traitement injuste? (Vous pouvez en choisir plusieurs.)

- votre identité autochtone
- votre race ou votre couleur de peau
- votre origine ethnique ou culturelle
- Votre statut d'immigrant
- Votre religion
- votre langue
- Votre accent

- Votre sexe
- Un handicap physique ou mental
- Votre niveau de revenu
- Vos vêtements
- Votre apparence physique (à l'exclusion de la couleur de la peau) comme le poids, la taille, le style ou la couleur de coiffure, les bijoux, les tatouages et autres caractéristiques physiques
- Une autre raison

18. Au cours des 3 dernières années, avez-vous connu l'une des formes spécifiques suivantes de discrimination ou de mauvais traitements? (Vous pouvez en choisir plusieurs.)

- Blagues inappropriées
- Langage péjoratif
- Menace verbale
- Violence verbale
- Menace physique
- Violence physique
- Biens endommagés

19. D'une manière générale, ceux qui vous ont discriminé sont-ils :

(Vous pouvez en choisir plusieurs.)

- Homme
- Femme
- Autre sexe

Étaient-ils :

- Jeunes
- D'âge moyen
- Plus vieux

Étaient-ils :

- Arabe
- Noir
- Chinois
- Philippin
- Premières Nations, Métis ou Inuks (Inuits)
- Japonais
- Coréen
- Latino-américain
- Mennonite

- Sud-asiatique (p. ex., Indien de l'Est, Pakistanais, Sri Lankais)
- Sud-Est asiatique (p. ex., Vietnamiens, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais)
- Asie de l'ouest (p. ex., Iranien, Afghan)
- Blanc
- Autre (Veuillez préciser)

20. Pendant la pandémie de COVID-19, en moyenne, dans quelle mesure vos expériences de discrimination ou de mauvais traitements ont-elles changé? Pendant la pandémie, elles ont été :

- | | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Beaucoup plus bas | <input type="checkbox"/> Un peu plus bas | <input type="checkbox"/> à peu près la même chose | <input type="checkbox"/> un peu plus élevé | <input type="checkbox"/> beaucoup plus élevé |
|--|--|---|--|--|

21. En réponse à la discrimination ou au traitement injuste au cours des 3 dernières années dans la région de London-Middlesex, à quelle fréquence avez-vous fait chacun des événements suivants?

a. J'ai essayé de faire quelque chose à ce sujet.

- | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Jamais | <input type="checkbox"/> Rarement | <input type="checkbox"/> Parfois | <input type="checkbox"/> Souvent | <input type="checkbox"/> Toujours |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|

b. Accepté comme la façon dont les choses sont.

- | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Jamais | <input type="checkbox"/> Rarement | <input type="checkbox"/> Parfois | <input type="checkbox"/> Souvent | <input type="checkbox"/> Toujours |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|

c. Je l'ai ignoré.

- | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Jamais | <input type="checkbox"/> Rarement | <input type="checkbox"/> Parfois | <input type="checkbox"/> Souvent | <input type="checkbox"/> Toujours |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|

d. Vous vous êtes dit qu'ils étaient ignorants.

- | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Jamais | <input type="checkbox"/> Rarement | <input type="checkbox"/> Parfois | <input type="checkbox"/> Souvent | <input type="checkbox"/> Toujours |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|

e. J'ai travaillé plus fort pour leur prouver qu'ils avaient tort.

- | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Jamais | <input type="checkbox"/> Rarement | <input type="checkbox"/> Parfois | <input type="checkbox"/> Souvent | <input type="checkbox"/> Toujours |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|

f. Vous avez senti que vous l'aviez provoqué moi-même.

- | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Jamais | <input type="checkbox"/> Rarement | <input type="checkbox"/> Parfois | <input type="checkbox"/> Souvent | <input type="checkbox"/> Toujours |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|

g. Vous avez parlé à quelqu'un de ce que vous ressentiez.

- | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Jamais | <input type="checkbox"/> Rarement | <input type="checkbox"/> Parfois | <input type="checkbox"/> Souvent | <input type="checkbox"/> Toujours |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|

h. Vous vous êtes rappelé de la place qui vous revient au Canada.

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

i. Exprimé de la colère ou vous êtes mis en colère.

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

j. Prié pour la situation.

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

k. Évité les situations où cela pourrait se reproduire.

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

l. Vous avez senti que c'était quelque chose à propos d'eux et non de vous.

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

22. En réponse à la discrimination ou au traitement injuste au cours des 3 dernières années dans la région de London-Middlesex, combien de fois vous êtes-vous senti ...

a. Indésiré

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

b. Rejeté

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

c. Impuissant

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

d. Faible

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

e. Intimidé

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

f. Perplexe

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

g. Stupide

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

h. Ridicule

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

i. Honteux

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

j. Frustré

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

k. Découragé

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

l. Humilié

Jamais Rarement Parfois Souvent Toujours

23. En réponse à la discrimination ou au traitement injuste au cours des 3 dernières années dans la région de London-Middlesex, combien de fois avez-vous été dérangé par les problèmes suivants?

a. Se sentir nerveux, anxieux ou à bout de nerfs

Jamais Rarement Parfois Souvent toujours

b. Ne pas être capable d'arrêter ou de contrôler l'inquiétude.

Jamais Rarement Parfois Souvent toujours

c. Se sentir déprimé, déprimé ou désespéré.

Jamais Rarement Parfois Souvent toujours

d. Peu d'intérêt ou de plaisir à faire les choses.

Jamais Rarement Parfois Souvent toujours

24. Dans quelle mesure pensez-vous être accepté dans la région de London-Middlesex?

Pas du tout Légèrement Modérément Très Extrêmement

25. Dans quelle mesure vous sentez-vous les bienvenus dans la région de London-Middlesex?

- Pas du tout Légèrement Modérément Très Extrêmement

26. Dans quelle mesure ressentez-vous un sentiment d'appartenance à la région de London-Middlesex?

- Pas du tout Légèrement Modérément Très Extrêmement

27. Dans quelle mesure vous sentez-vous reconnu comme faisant partie de la région de London-Middlesex?

- Pas du tout Légèrement Modérément Très Extrêmement

28. Dans quelle mesure vous sentez-vous en sécurité dans la région de London-Middlesex?

- Pas du tout Légèrement Modérément Très Extrêmement

29. Quel est votre sexe?

- Femme
 Homme
 non binaire (p. ex., genre fluide, queer)
 Autre (Veuillez préciser) _____

30. Quel âge as-tu? _____

31. Êtes-vous né au Canada?

- Oui
 Non

32. Quel était votre statut à votre arrivée au Canada?

- immigrant - Catégorie économique (travailleur qualifié, catégorie d'expérience canadienne, programme de candidats provinciaux ou programmes d'affaires)
 immigrant - Catégorie de famille (conjoint parrainé, parent ou grand-parent parrainé, ou autre immigrant parrainé par la famille)
 réfugié réinstallé (programme parrainé par le gouvernement, parrainé par le secteur privé et parrainé par le bureau des visas mixte)
 demandeur d'asile (ou demandeur d'asile)
 Résident temporaire - Étudiant avec visa étudiant
 Résident temporaire - Travailleur étranger temporaire, y compris travailleur agricole ou aide-soignant résidant
 Résident temporaire - Au Canada avec un visa de visiteur

- Résident temporaire - Au Canada avec un visa de travail
- personne sans statut, personne sans papiers
- Autres

33. Quel est votre statut d'immigration actuel?

- Citoyen canadien
- Résident permanent
- Personne protégée
- Résident temporaire
- Demandeur d'asile
- Sans papiers
- Autres

34. Depuis combien de temps vivez-vous au Canada?

35. Depuis combien de temps vivez-vous dans la région de London-Middlesex?

36. Quelle(s) langue(s) parlez-vous le plus souvent à la maison? (Vous pouvez choisir plus d'un)

- Anglais
- Français
- Autre (Veuillez préciser) _____

37. Quel est votre statut d'emploi actuel? (Vous pouvez choisir plus d'un)

- Employé à temps plein (30 heures par semaine ou plus)
- Employé à temps partiel (moins de 30 heures par semaine)
- travailleur autonome ou propriétaire de votre propre entreprise
- Chômeurs, à la recherche d'un emploi
- Chômeurs, sans recherche d'emploi
- Retraité
- Étudiant
- Femme au foyer
- Autre (Veuillez préciser) _____

38. Comment décririez-vous votre identité ethnique ou raciale? (Vous pouvez choisir plus d'un)

- Arabe
- Noir
- Chinois
- Philippin

- Premières Nations, Métis ou Inuks (Inuits)
- Japonais
- Coréen
- Amérique latine
- Mennonite
- sud-asiatique (p. ex., Indien de l'Est, Pakistanais, Sri Lankais)
- 'Asie du Sud-Est (p. ex., vietnamien, cambodgien, laotien, thaïlandais)
- Asie occidentale (p. ex., iranienne, afghane)
- Blanc
- Autre (Veuillez préciser) _____

39. Comment décririez-vous votre sentiment d'appartenance avec d'autres personnes [choisies par le groupe] ?

- Très faible Quelque peu faible Modéré un peu fort Très fort

[Répété pour chaque groupe choisi.]

40. En ce qui concerne la religion, comment vous identifiez-vous actuellement ou pensez-vous que vous l'êtes? (Vous pouvez choisir plus d'un)

- Bahá'ís
- Bouddhiste
- Chrétien
- Hindou
- Juif
- Mennonite
- Musulman
- Sikh
- Traditionnel/Spiritualité
- Pas de religion (athée ou agnostique)
- Autre (Veuillez préciser) _____

41. Comment décririez-vous votre sentiment d'appartenance avec d'autres personnes [choisies par le groupe] ?

- Très faible Quelque peu faible Modéré un peu fort Très fort

[Répété pour chaque groupe choisi.]

42. Quel est le plus haut niveau d'éducation que vous avez complété?

- Moins que l'école primaire
- École élémentaire
- Secondaire/secondaire
- Collège/formation professionnelle
- Diplôme universitaire de premier cycle
- Diplôme d'études supérieures universitaires
- Diplôme professionnel (p. ex., médecine, droit, génie)

43. Veuillez indiquer le revenu annuel approximatif de votre ménage, toutes sources comprises, avant impôts.

- Pas de revenu
- Moins de 45 000 \$
- 45 001 \$ à 80 000 \$
- 80 001 \$ à 130 000 \$
- Plus de 130 000 \$
- Je préfère ne pas répondre

Sondage sur les expériences de discrimination dans le Sud-Ouest de l'Ontario

N.B. Le genre masculin est utilisé dans ce texte uniquement dans le but d'en alléger la forme et d'en faciliter la lecture.

[Démographie]

1. Quel est votre sexe?
 - femme
 - homme
 - non binaire (p. ex., fluidité de genre, queer)
 - Autre (S'il vous plaît préciser) _____
2. Quel âge avez-vous ? _____
3. Êtes-vous né au Canada ?
 - Oui
 - Non
4. [Si vous n'êtes pas né au Canada] Quel était votre statut lorsque vous êtes arrivé au Canada ?
 - immigrant - Catégorie économique (travailleur qualifié, catégorie d'expérience canadienne, programme de candidats des provinces ou programmes d'affaires)
 - immigrant - catégorie de la famille (conjoint parrainé, parent parrainé ou grand-parent, ou autre immigrant parrainé par la famille)
 - réfugié réinstallé (Programme d'aide gouvernementale, parrainé par le secteur privé et Programme mixte des réfugiés désignés par un bureau des visas)
 - demandeur de statut de réfugié (ou demandeur d'asile)
 - résident temporaire - Étudiant avec visa étudiant
 - résident temporaire - Travailleur étranger temporaire, y compris travailleur agricole ou aide familial résidant
 - résident temporaire - Au Canada avec un visa de visiteur
 - résident temporaire - Au Canada avec un visa de travail
 - personne sans statut, personne sans papiers
 - autres
5. [Si vous n'êtes pas né au Canada] Quel est votre statut d'immigration actuel ?
 - citoyen canadien
 - résident permanent
 - personne protégée
 - résident temporaire
 - demandeur d'asile
 - sans papiers
 - autre

6. [Si vous n'êtes pas né au Canada] Depuis combien de temps habitez-vous au Canada ?

7. Combien de temps avez-vous vécu dans la région de [insérer la région] ? _____
8. Quelle(s) langue(s) parlez-vous le plus souvent à la maison ? (Vous pouvez choisir plus d'une)
- Anglais
 - Français
 - Autre (S'il vous plaît préciser) _____
9. Quel est votre statut d'emploi actuel ? (Vous pouvez choisir plus d'un)
- employé à temps plein (30 heures par semaine ou plus)
 - employé à temps partiel (moins de 30 heures par semaine)
 - travailleur indépendant ou possédez votre propre entreprise
 - à la recherche d'un emploi
 - sans emploi, pas à la recherche d'un emploi
 - retraité
 - étudiant
 - personne au foyer
 - autre (S'il vous plaît préciser) _____
10. Comment décririez-vous votre identité ethnique ou raciale ? (Vous pouvez choisir plus d'une)
- Arabe
 - Noir
 - Chinois
 - Philippin
 - Premières nations, métisses ou Inuk (Inuits)
 - Japonais
 - Coréen
 - Latino-Américain
 - Mennonite
 - Sud-Asiatique (p. ex., Inde orientale, Pakistanais, Sri Lankais)
 - Asie du Sud-Est (p. ex., vietnamien, cambodgien, laotien, thaï)
 - Asie de l'Ouest (p. ex., iranien, afghan)
 - Blanc
 - Autre (S'il vous plaît préciser) _____
11. Comment décririez-vous votre sentiment d'appartenance à d'autres personnes [provenant de la question 11] ?
- très faible un peu faible modéré un peu fort très forte

[Répété pour chaque groupe choisi.]

12. En ce qui concerne la religion, comment vous identifiez-vous actuellement ou vous considérez-vous comme étant ? (Vous pouvez choisir plus d'un)

- baha'i
- bouddhiste
- chrétien
- hindou
- juif
- mennonite
- musulman
- sikh
- traditionnel/spiritualité
- pas de religion (athée ou agnostique)
- autre (S'il vous plaît préciser) _____

13. Comment décririez-vous votre sentiment d'appartenance à d'autres personnes [provenant de la question 13] ?

- très faible un peu faible modéré un peu fort très fort

[Répété pour chaque groupe choisi.]

[Sentiment d'appartenance]

14. Dans quelle mesure ressentez-vous un sentiment d'appartenance à la région de [insérez la région] ?

- pas du tout légèrement modérément très extrêmement

15. Dans quelle mesure pensez-vous être accepté dans la région de [insérez la région] ?

- pas du tout légèrement modérément très extrêmement

16. Dans quelle mesure vous sentez-vous reconnu comme faisant partie de la région de [insérez la région] ?

- pas du tout légèrement modérément très extrêmement

17. Dans quelle mesure vous sentez-vous les bienvenus dans la région de [insérez la région] ?

- pas du tout légèrement modérément très extrêmement

18. Dans quelle mesure vous sentez-vous en sécurité dans la région de [insérez la région] ?

- pas du tout légèrement modérément très extrêmement

[Expériences de discrimination]

Les questions suivantes portent sur votre expérience avec la discrimination au cours des 3 dernières années (ou lorsque vous avez vécu dans la région de [insérez la région] si cette époque est inférieure à 3 ans).

Pendant cette période, combien de fois avez-vous été victime de discrimination ou avez-vous été traité injustement par d'autres personnes dans la région de [insérez la région] dans les situations suivantes.

19. En fréquentant des bibliothèques, des centres communautaires et récréatifs, des arénas.

jamais rarement parfois souvent toujours Ne s'applique pas

20. En utilisant les espaces publics, tels que les parcs et les trottoirs.

jamais rarement parfois souvent toujours Ne s'applique pas

21. En utilisant le transport en commun, comme les autobus, les trains ou les taxis.

jamais rarement parfois souvent toujours Ne s'applique pas

22. Dans un magasin, une banque ou un restaurant.

jamais rarement parfois souvent toujours Ne s'applique pas

23. Lorsque vous postulez pour un emploi ou une promotion.

jamais rarement parfois souvent toujours Ne s'applique pas

24. À votre travail – par exemple, de superviseurs, de collègues ou de clients.

jamais rarement parfois souvent toujours Ne s'applique pas

25. Lors de l'interaction avec la police.

jamais rarement parfois souvent toujours Ne s'applique pas

26. Lors de l'interaction avec les tribunaux.

jamais rarement parfois souvent toujours Ne s'applique pas

27. Lorsque vous fréquentez l'école ou les cours.

jamais rarement parfois souvent toujours Ne s'applique pas

28. Lorsque vous cherchez un logement (par exemple, l'achat d'une maison ou la location d'un appartement).

jamais rarement parfois souvent toujours Ne s'applique pas

29. En participant à des réunions sociales.

jamais rarement parfois souvent toujours Ne s'applique pas

30. Lorsque vous interagissez avec vos voisins.

jamais rarement parfois souvent toujours Ne s'applique pas

31. Lorsque vous participez à un club, une réunion ou une organisation.

jamais rarement parfois souvent toujours Ne s'applique pas

32. Lors de l'interaction avec les hôpitaux ou les travailleurs de la santé.

jamais rarement parfois souvent toujours Ne s'applique pas

33. Lors de la demande pour un programme ou des prestations.

jamais rarement parfois souvent toujours Ne s'applique pas

34. Dans une autre situation pour laquelle on ne vous a pas posé de questions – Veuillez décrire cette situation : _____

jamais rarement parfois souvent toujours

35. [Pour toutes les réponses « Parfois », « Souvent », ou « Toujours »]

Vous avez indiqué qu'au cours des trois dernières années, vous avez été victime de discrimination ou traité injustement par d'autres personnes dans la région de [insérez la région]

Selon vous, quelles sont les principales raisons de cette discrimination ou de ce traitement injuste ? (Vous pouvez choisir plus d'une.)

- votre identité autochtone
- votre race ou couleur de peau
- votre ethnicité ou votre culture
- votre statut d'immigrant
- votre religion
- votre langue
- votre accent
- votre sexe
- un handicap physique ou mental
- votre niveau de revenu
- vos vêtements

- votre apparence physique (excluant la couleur de la peau) comme le poids, la taille, le style ou la couleur des cheveux, les bijoux, les tatouages et d'autres caractéristiques physiques
- une autre raison

36. [Non présenté à ceux qui ont répondu « Jamais » à toutes les expériences avec des éléments de discrimination]

D'une manière générale, est-ce que ceux qui ont fait preuve de discrimination à votre égard étaient :

(Vous pouvez choisir plus d'un.)

- homme
- femme
- autre sexe

Étaient-ils :

- jeunes
- d'âge moyen
- plus âgés

Étaient-ils :

- Arabe
- Noir
- Chinois
- Philippin
- Premières nations, Métisses ou Inuk (Inuit)
- Japonais
- Coréen
- Latino-Américain
- Mennonite
- Sud-Asiatique (p. ex., Inde orientale, Pakistanais, Sri Lankais)
- de l'Asie du Sud-Est (p. ex., vietnamien, cambodgien, laotien, thaï)
- de l'Asie de l'Ouest (p. ex., iranien, afghan)
- Blanc
- Autre (S'il vous plaît préciser)

37. [Non présenté à ceux qui ont répondu « Jamais » à toutes les expériences avec des éléments de discrimination]. Au cours des trois dernières années, avez-vous été victime de l'une ou l'autre des formes spécifiques suivantes de discrimination ou de mauvais traitements ? (Vous pouvez choisir plus d'une.)

- blagues inappropriées
- langage péjoratif
- menace verbale
- violence verbale
- menace physique
- violence physique

biens endommagés

38. [Non présenté à ceux qui ont répondu « Jamais » à toutes les expériences avec des éléments de discrimination]. Au cours de la pandémie COVID-19, en moyenne, dans quelle mesure vos expériences de discrimination ou de mauvais traitements ont-elles changé ? Pendant la pandémie ont-elles été :

beaucoup plus basses un peu plus basses à peu près la même chose un peu plus élevées beaucoup plus élevées

[Faire face à la discrimination]

39. [Non présenté à ceux qui ont répondu « Jamais » à toutes les expériences avec des éléments de discrimination].

En réponse à la discrimination ou au traitement inéquitable au cours des trois dernières années dans la région de [insérez la région], à quelle fréquence avez-vous fait chacun des éléments suivants?

a. J'ai essayé de faire quelque chose à ce sujet.

jamais rarement parfois souvent toujours

b. Je l'ai accepté comme ça.

jamais rarement parfois souvent toujours

c. Je l'ai ignoré.

jamais rarement parfois souvent toujours

d. Je me suis dit qu'ils étaient ignorants.

jamais rarement parfois souvent toujours

e. J'ai travaillé plus dur pour leur prouver qu'ils avaient tort.

jamais rarement parfois souvent toujours

f. J'avais l'impression que j'en étais responsable.

jamais rarement parfois souvent toujours

g. J'ai parlé à quelqu'un à propos de ce que je ressentais.

jamais rarement parfois souvent toujours

h. Je me suis rappelé la place légitime qui me revient au Canada.

jamais rarement parfois souvent toujours

i. J'ai exprimé ma colère ou je me suis énervé.

jamais rarement parfois souvent toujours

j. J'ai prié pour la situation.

jamais rarement parfois souvent toujours

k. J'ai évité les situations où cela pourrait se reproduire.

jamais rarement parfois souvent toujours

l. J'ai senti que c'était quelque chose à leur sujet et pas à mon sujet.

jamais rarement parfois souvent toujours

[Évaluations cognitives de la discrimination]

40. En réponse à avoir été discriminé ou traité injustement au cours des 3 dernières années dans la région de [insérer la région], combien de fois vous êtes-vous senti ...

a. Indésirable

jamais rarement parfois souvent toujours

b. Rejeté

jamais rarement parfois souvent toujours

c. Impuissant

jamais rarement parfois souvent toujours

d. Faible

jamais rarement parfois souvent toujours

e. Intimidé

jamais rarement parfois souvent toujours

f. Perplexe

jamais rarement parfois souvent toujours

g. Stupide

jamais rarement parfois souvent toujours

h. Ridicule

jamais rarement parfois souvent toujours

i. Honteux

jamais rarement parfois souvent toujours

j. Frustré

jamais rarement parfois souvent toujours

k. Découragé

jamais rarement parfois souvent toujours

l. Humilié

jamais rarement parfois souvent toujours

[Dépression et anxiété]

41. En réponse à la discrimination ou au traitement inéquitable au cours des trois dernières années dans la région de [insérer la région], à quelle fréquence avez-vous été dérangé par les problèmes suivants?

a. Se sentir nerveux, anxieux ou sur les nerfs.

jamais rarement parfois souvent toujours

b. Ne pas être en mesure d'arrêter ou de contrôler votre inquiétude.

jamais rarement parfois souvent toujours

c. Se sentir déprimé ou désespéré.

jamais rarement parfois souvent toujours

d. Avoir peu d'intérêt ou de plaisir à faire les choses.

jamais rarement parfois souvent toujours

[Sensibilité au rejet personnel]

42. Dans quelle mesure avez-vous été dérangé par ce qui suit dans la dernière semaine :

a. Vos sentiments sont facilement blessés.

- jamais rarement occasionnellement fréquemment presque tous les jours

b. Le sentiment que les gens vous sont hostiles ou ne vous aiment pas.

- jamais rarement occasionnellement fréquemment presque tous les jours

[Démographie]

43. Quel est le plus haut niveau d'éducation que vous avez terminé ?

- moins que l'école élémentaire
 école élémentaire
 niveau secondaire
 collège/formation professionnelle
 premier cycle universitaire
 études supérieures universitaires
 diplôme professionnel (p. ex., médecine, droit, génie)

44. S'il vous plaît indiquer le revenu annuel approximatif de votre ménage, de toutes les sources, avant impôts.

- pas de revenu
 moins de 45 000 \$
 de 45 001 \$ à 80 000 \$
 de 80 001 \$ à 130 000 \$
 plus de 130 000 \$
 je préfère ne pas répondre

Pouvons-nous vous contacter à nouveau à l'avenir pour des recherches de suivi dans ce domaine ?
 Vous pouvez toujours dire non à ce moment-là si vous changez d'avis.

- Oui
 Non

[Si oui] À cette fin, veuillez fournir :

Votre prénom ou le nom que vous utilisez le plus : _____

Votre adresse courriel : _____

Votre numéro de téléphone : _____