

La Population Noire dans le Nord de l'Ontario :

Profil Socio-économique et Analyse des Lacunes en Matière de Services

Un rapport produit par des chercheurs de l'Université Wilfrid Laurier en partenariat avec le
Programme d'Appui aux Entrepreneurs Noirs du Nord de l'Ontario (PAENNO)
Juin 2024

Résumé

En partenariat avec le Programme d'Appui aux Entrepreneurs Noirs du Nord de l'Ontario (PAENNO), des chercheurs de l'Université Wilfrid Laurier ont entrepris une étude approfondie des opportunités, des défis et des disparités auxquels est confrontée la population noire du Nord de l'Ontario. Ce rapport présente notre analyse des principaux indicateurs socio-économiques, notamment l'éducation, l'emploi, le revenu, le logement, les soins de santé, l'accès aux services sociaux, la santé mentale et le sentiment d'appartenance, dans le but de dresser un profil socio-économique précis de la population noire et de déterminer les lacunes en matière de services. Nous concluons le rapport par des recommandations exploitables pour l'élaboration de politiques et de programmes. Notre analyse repose sur des données quantitatives recueillies dans le cadre de 220 enquêtes menées dans le Grand Sudbury (n=111), à Thunder Bay (n=19), à Timmins (n=4), à Sault Ste. Marie (n=23), à Kenora (n=2) et à North Bay (n=6), ainsi que dans de plus petites communautés avoisinantes (n=21 avec 32 réponses manquantes), en février-avril 2024. Les données quantitatives sont complétées par huit entretiens qualitatifs détaillés, qui ont été menés virtuellement sur Zoom et Microsoft Teams en mai 2024.

Plus de 5 000 personnes dans la région du nord de l'Ontario se sont décrites comme noires lors du recensement de 2021, soit le double des chiffres déclarés dix ans plus tôt. Les données du recensement indiquent qu'au moins 1 230 de ces personnes sont nées dans un pays africain. Elles ont immigré dans la région par le biais de diverses catégories d'immigration, notamment les réfugiés parrainés par le gouvernement et le secteur privé, les demandeurs d'asile (en particulier de 2015 à 2020), la catégorie économique et le parrainage familial, les étudiants étrangers et, plus récemment, le Programme pilote d'immigration rurale et du Nord (PPICRN) (2023-2024).

Environ 73 % de nos répondants (161) ne sont pas nés au Canada, contre 27 (12,2 %) qui sont nés au Canada, tandis que 32 (14,3 %) répondants n'ont pas indiqué leur statut d'immigration. En outre, 44 % des répondants sont arrivés entre 2017 et 2024, près de la moitié d'entre eux étant arrivés en 2023. Bien que nous n'ayons pas spécifiquement demandé si les répondants s'étaient réinstallés dans le cadre du Programme pilote d'immigration rurale et du Nord (PPICRN), l'année d'arrivée 2023 correspond au nombre de résidents permanents qui sont arrivés en 2023 dans le cadre du PPICRN. La plupart des répondants ont déclaré avoir déménagé dans le Nord de l'Ontario pour des possibilités d'emploi, car ils estiment qu'il y a « plus de possibilités de croissance » et moins de concurrence dans les petites villes par rapport à la région du Grand Toronto (RGT). À cet égard, ils pourraient être « de gros poissons dans une petite mer ».

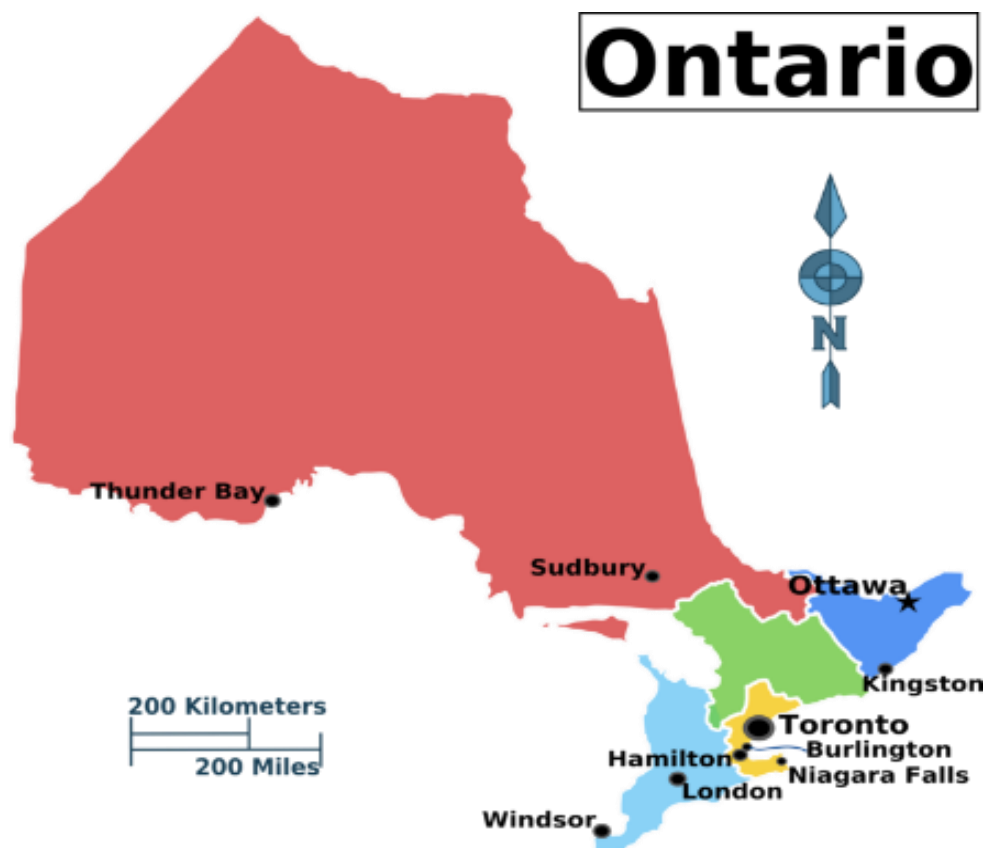
La population immigrée est très instruite. Environ 53% (117) des répondants ont au moins un diplôme universitaire de premier cycle. Cependant, bien que la plupart des répondants déclarent que leurs titres professionnels et leurs diplômes sont reconnus en Ontario, ils ne parviennent toujours pas à trouver un emploi dans leur domaine. Le fait de ne pas travailler dans leur domaine d'expertise entraîne une « inadéquation compétences-emploi » et a un impact sur leur revenu. Il est également révélateur que le taux de location d'un logement soit plus élevé chez les personnes qui ne sont pas employées dans leur domaine d'études. Un peu plus de la moitié des répondants, 112 (50,9 %), travaillent à temps plein, tandis que 55 (25 %) étudient à temps partiel ou à temps plein, et 46 sont au chômage. Environ 39,5% des répondants ont eu du mal à joindre les deux bouts, ce qui correspond aux difficultés économiques générales ressenties au Canada. La plupart des personnes interrogées ont déclaré ne pas utiliser les services liés à l'établissement ou à l'ethnicité. Le service le plus utilisé est celui des prêts à court terme. Les répondants ont déclaré être généralement satisfaits de la vie dans le Nord de l'Ontario, mais pas de leur situation financière ni de la recherche d'emplois correspondant à leurs qualifications. Les entretiens qualitatifs ont fait état de racisme et de discrimination. L'exclusion sociale est plus forte chez les hommes, en partie parce qu'ils sont au chômage ou qu'ils s'efforcent de s'occuper de leur famille. Ils peuvent également être seuls en attendant que leur famille les rejoigne. Enfin, les relations familiales sont plus fortes lorsque l'on a un conjoint et un médecin de famille.

Table des Matières

Introduction	4
La Population Noire du Nord de l'Ontario	5
Contexte Démographique Canadien	7
Bref Contexte Historique	9
Méthodes d'Étude	11
Résultats de l'Étude	15
Caractéristiques Démographiques	15
Immigration au Canada	18
Pourquoi s'Installer dans le Nord de l'Ontario	20
Diversité Ethnique, Linguistique et Religieuse.....	21
Éducation	24
Hébergement et Logement	27
Emploi	29
Garde d'Enfants et École	31
Santé	33
Bien-Être Financier	36
Recours aux Services Sociaux	38
Activités Sociales et Sentiment d'Appartenance	40
Racisme et Discrimination	44
Bien-Être Général	46
Recommandations pour la Politique et la Pratique	49
Références	51
Appendix A: Questions de Suivi de l'Entretien	56

Introduction

En partenariat avec le Programme d'Appui aux Entrepreneurs Noirs du Nord de l'Ontario (PAENNO), des chercheurs de l'Université Wilfrid Laurier ont entrepris une étude approfondie des opportunités, des défis et des disparités auxquels sont confrontées les communautés noires dans la région du Nord de l'Ontario. Ce rapport présente notre analyse des principaux indicateurs socio-économiques, notamment l'éducation, l'emploi, le revenu, le logement, les soins de santé, l'accès aux services sociaux, la santé mentale et le sentiment d'appartenance, dans le but de dresser un profil socio-économique précis de la population noire et de déterminer les lacunes en matière de services. Nous concluons le rapport par des recommandations exploitables pour l'élaboration de politiques et de programmes. Notre analyse repose sur des données quantitatives recueillies dans le cadre de 202 enquêtes menées dans le Grand Sudbury (n=111), à Thunder Bay (n=19), à Timmins (n=4), à Sault Ste. Marie (n=23), à Kenora (n=2) et à North Bay (n=6), ainsi que dans de plus petites communautés environnantes, au cours d'une période de trois mois allant de février à avril 2024. Les données quantitatives sont complétées par huit (n=21) (avec 34 réponses manquantes) entretiens qualitatifs détaillés, qui ont été menés virtuellement sur Zoom et Microsoft Teams en mai 2024.



Carte géographique. Nous avons besoin d'accéder à une carte appropriée **avec autorisation**.

La population noire du Canada, profondément hétérogène, est peu étudiée et mal comprise par les décideurs et les chercheurs (Madut, 2019). C'est particulièrement le cas dans les communautés situées à l'extérieur des grands centres métropolitains, où l'on constate un besoin

d'explorer le profil socioéconomique de la population noire et de discuter des politiques et des pratiques qui peuvent être utilisées pour améliorer leur intégration communautaire, leur accès au marché du travail, à l'éducation, au logement et aux soins de santé. **En bref, il est difficile de connaître les lacunes des services destinés à cette population hétérogène et croissante si nous ne savons pas qui elle est, où elle vit et ce dont elle a besoin.**

Le terme « Noir » sera utilisé dans ce rapport parce qu'il correspond à la terminologie utilisée par Statistique Canada et dans le recensement canadien. Cependant, nous reconnaissons que, contrairement aux autres catégories de recensement des minorités visibles, le terme « Noir » ne fait pas référence à une région d'origine. Il s'agit d'une catégorie raciale qui homogénéise les personnes d'origines diverses, y compris celles d'ascendance africaine et caribéenne. À cet égard, le Canada n'est pas dépourvu de catégorisation raciale et fait partie des quelques pays qui utilisent la couleur comme groupe ethnique.

La Population Noire du Nord de l'Ontario

Plus de 5 000 personnes dans la région du Nord de l'Ontario se sont décrites comme noires dans le recensement de 2021, soit le double des chiffres déclarés dix ans plus tôt (Statistique Canada, 2021). Les données du recensement le plus récent nous apprennent que la plupart des personnes du Nord ontarien qui s'identifient comme Noirs sont des immigrants de première et de deuxième génération, originaires des Caraïbes (principalement de la Jamaïque) et de l'Afrique (principalement de l'Afrique de l'Ouest) (Statistique Canada, 2022). Les données du recensement indiquent qu'au moins 1 230 de ces personnes sont nées dans un pays africain (Statistique Canada, 2021). Elles ont immigré dans la région par le biais de diverses catégories d'immigration, notamment les réfugiés parrainés par le gouvernement et le secteur privé, les demandeurs d'asile (en particulier entre 2015 et 2020), la catégorie économique et le parrainage familial, les étudiants étrangers et, plus récemment, le Programme pilote d'immigration rurale et du Nord (PPICRN) (2023-2024).

Malgré cette croissance notable de la population, une recherche dans les bases de données des bibliothèques n'a révélé aucun article universitaire publié sur la population noire du Nord de l'Ontario et peu de rapports détaillés décrivant les défis et les possibilités ou les lacunes éventuelles des services sociaux pour cette population. Le petit corpus de recherche qui existe sur les immigrants noirs africains en Ontario est presque entièrement axé sur Toronto et le sud de l'Ontario (Kitchener-Waterloo, London) (par exemple : Madut 2019 ; Agyekum & Newbold, 2019 ; Zaami, 2015 ; Mensah 2008 ; Mensah & Williams, 2014 ; Wilson-Forsberg et al, 2018, 2019, 2024 ; Mianda, 2020 ; Shizha, Wilson-Forsberg, & Masakure, 2020 ; Shizha et al, 2020 ; Kyeremeh et al, 2021). Le manque d'informations limite cette étude, mais nous offre également une formidable opportunité d'approfondir l'exploration.

À Sudbury, la plus grande ville de la région, 4 045 personnes, soit 2,4 % de la population totale, se sont identifiées comme noires lors du recensement de 2021. Ce nombre devrait augmenter avec l'arrivée d'immigrants nigériens après 2021, principalement par le biais du PPICRN. Dans la deuxième ville de la région, Thunder Bay, 785 personnes se sont identifiées comme noires lors du recensement de 2021 (Statistique Canada, 2022). En 2021, les immigrants originaires d'Afrique représentaient environ 1,7 % de la population de Thunder Bay, ce qui a entraîné l'ouverture de plusieurs entreprises d'inspiration africaine (CBC, 2023). On ne sait pas

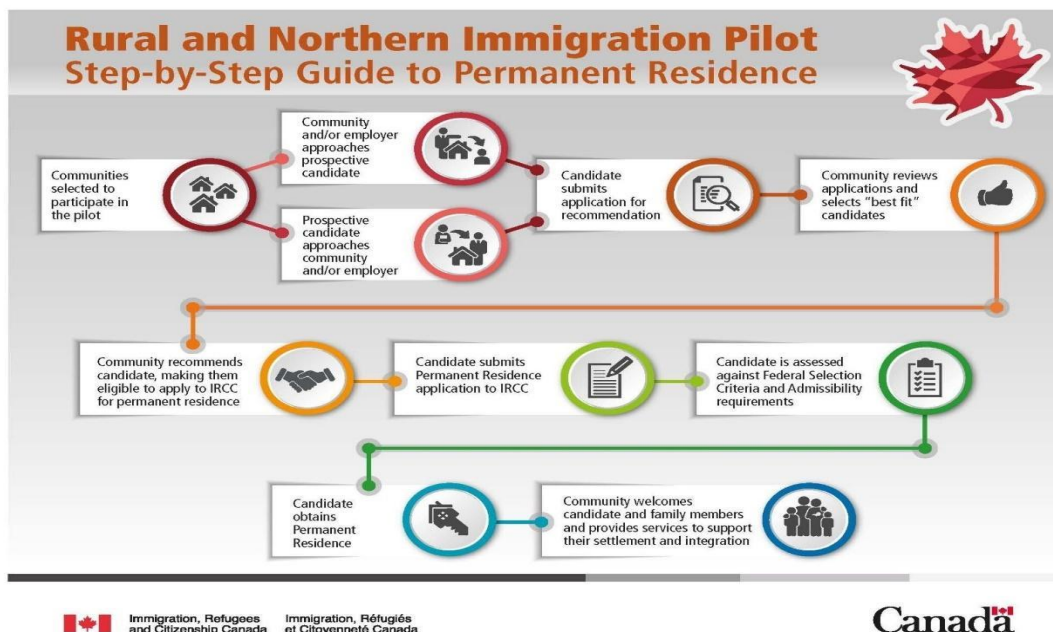
exactement combien de personnes nées au Canada et s'identifiant comme étant de race noire résident à Thunder Bay.

Selon l'Institut des Politiques du Nord (2022), les régions du nord, de l'ouest et du centre de l'Ontario sont confrontées à des pénuries de main-d'œuvre en raison du vieillissement de la population, des niveaux élevés d'émigration des jeunes et des faibles taux de fécondité. Pour lutter contre les effets sur le marché du travail, le Programme pilote d'immigration rurale et du Nord (PPICRN) a été mis en œuvre en 2020 dans les cinq plus grandes villes du Nord de l'Ontario (North Bay, Grand Sudbury, Timmins, Sault Ste. Marie et Thunder Bay). Le PPICRN vise à étendre les avantages de l'immigration économique aux petites communautés dont les besoins sont avérés, en créant une voie d'accès à la résidence permanente pour les travailleurs étrangers qualifiés qui souhaitent travailler et vivre dans l'une des communautés participantes (Northern Policy Institute, 2022). Le PPICRN est piloté par la communauté, ce qui signifie que les communautés participantes prennent l'initiative d'attirer de nouveaux immigrants et de les mettre en relation avec les emplois locaux vacants, de promouvoir une communauté accueillante et de mettre les nouveaux arrivants en relation avec les membres établis de la communauté et les services d'établissement locaux.

Pour être pris en considération dans le cadre du PPICRN, les candidats potentiels doivent répondre aux critères fédéraux suivants ainsi qu'aux exigences établies par la communauté participante où ils espèrent s'installer. Les candidats doivent avoir Une recommandation de l'une des communautés désignées ; une année d'expérience professionnelle continue au cours des trois dernières années (un minimum de 1 560 heures, l'expérience professionnelle indépendante n'est pas admissible) ou un diplôme d'un établissement d'enseignement postsecondaire financé par l'État dans la communauté qui fait la recommandation ; une offre d'emploi authentique pour travailler dans l'une des communautés désignées ; atteindre le seuil linguistique pour le type/niveau de compétence de la CNP de l'emploi offert ; des fonds suffisants pour s'établir et subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille dans la communauté ; une intention de vivre dans la communauté (Gouvernement du Canada, 2024).

L'immigration à Sudbury par le biais du PPICRN a plus que doublé en 2023, le nombre de demandes approuvées ayant augmenté de 102 % pour atteindre 524 et 1 024 nouveaux résidents dans la communauté (Chambre de commerce du Grand Sudbury, 2024). Thunder Bay a accueilli 120 nouveaux résidents en 2023 (Chambre de commerce de Thunder Bay, 2024) et Sault Ste. Marie a reçu son quota de 325 nouveaux résidents (Ville de Sault Ste. Marie, 2023). En ce qui concerne les changements démographiques, alors que la plupart des nouveaux résidents permanents du Grand Sudbury arrivés entre 1998 et 2019 ont la citoyenneté indienne, après 2020, un plus grand nombre d'entre eux sont arrivés d'Afrique, en particulier du Nigéria.

En mars 2024, le ministre de l'Immigration Marc Miller a annoncé que le PPICRN deviendrait permanent en raison de son succès remarquable à inciter les ressortissants étrangers à immigrer dans les petites communautés des régions rurales et nordiques du Canada. Un projet pilote d'immigration dans les communautés francophones débutera à l'automne 2024. Le projet pilote se concentrera sur l'augmentation du nombre de nouveaux arrivants francophones s'établissant dans les communautés francophones en situation minoritaire à l'extérieur du Québec et contribuera à assurer le développement économique des communautés francophones en situation minoritaire, tout en aidant à rétablir et à accroître leur poids démographique.



Contexte Démographique Canadien

En 20 ans, la population noire du Canada a doublé, passant de 573 860 personnes en 1996 à 1 198 540 personnes en 2016. En 2016, près de 1,2 million de personnes au Canada ont déclaré être noires (Statistique Canada, 2019). Elles représentaient 3,5 % de la population totale du Canada et 15,6 % de la population définie comme une minorité visible (Statistique Canada, 2019). En 2021, 1,5 million de personnes au Canada ont déclaré être noires. La population noire continue d'augmenter à chaque recensement, la plus forte hausse (+349 000) ayant été enregistrée entre 2016 et 2021. La population noire représente désormais 4,3 % de la population totale du Canada et 16,1 % de la population racialisée (Statistique Canada, 2024). Selon les projections démographiques de Statistique Canada, la population noire continuera d'augmenter et pourrait représenter entre 5,0 % et 5,6 % de la population canadienne d'ici 2036. Le solde migratoire international (différence entre l'immigration et l'émigration) et l'accroissement naturel (différence entre les naissances et les décès) ont contribué à la croissance de cette population. En 2016, 5 Noirs sur 10 (la moitié) sont nés au Canada (Statistique Canada, 2019).

La majeure partie de l'augmentation de la population est le résultat de l'immigration, principalement en provenance des pays africains (Statistique Canada, 2019). L'Afrique se classe désormais au deuxième rang, devant l'Europe, en tant que source d'immigrants récents au Canada, constituant 13,4 % de tous les immigrants récents en 2016 (Statistique Canada, 2016) et 15,6 % (n=821 735) en 2021 (Statistique Canada, 2021). Le Nigéria était le quatrième pays source de nouveaux arrivants au Canada, avec l'arrivée de 22 085 nouveaux résidents permanents en 2022. En 2023, le Nigéria était le cinquième pays source avec 17 445 nouveaux résidents permanents admis sur un total de 471 550 admis au Canada (Statistique Canada, 2024). 604 000 résidents temporaires ont également été admis au Canada en 2023, mais on ne sait pas exactement combien de ces personnes sont originaires d'Afrique (Statistique Canada, 2024).

Les données du recensement montrent que la population Afro-Canadienne est plus jeune que la population générale du Canada, avec un âge médian de 29,6 ans contre 40,7 ans pour la

population générale, et plus d'un quart des Afro-Canadiens sont âgés de 15 ans ou moins (Statistique Canada, 2019). Au niveau national, il y a légèrement plus de femmes noires que d'hommes noirs, comme dans la population générale. Presque tous les Canadiens noirs résident dans les régions métropolitaines de recensement (94,3 %), en particulier à Toronto, suivie de Montréal, Ottawa-Gatineau, Oshawa, Edmonton, Calgary et Halifax (Statistique Canada, 2019). Pour cette raison, nous savons très peu de choses sur la population noire des communautés du Nord de l'Ontario.

Les nouveaux arrivants noirs au Canada sont bien éduqués. La recherche indique que parmi les immigrants de première génération originaires d'Afrique au Canada, les taux d'accès à l'université sont de 64 %, contre 38 % pour les non-immigrants (Childs, Finnie, & Mueller, 2012). L'écart de réussite est encore plus important chez les immigrants de deuxième génération originaires d'Afrique, dont le taux d'accès à l'université est de 81 %, soit le taux le plus élevé de tous les groupes d'immigrants de deuxième génération au Canada (Rae, 2018 ; Childs, Finnie et Mueller, 2015 ; Childs, Finnie et Martinello, 2016). Les jeunes originaires d'Afrique qui arrivent au Canada à un âge plus avancé, qui maîtrisent moins bien l'Anglais ou le Français, et ceux qui arrivent en tant que réfugiés, ont souvent des difficultés scolaires (Rae, 2018). Ces jeunes ont tendance à étudier dans des filières inférieures, à abandonner leurs études à des taux plus élevés et à entrer à l'université dans des proportions plus faibles (Abada, Hou, & Ram, 2008 ; Sweet et al., 2010 ; Bajwa et al., 2017 ; Kamanzi, 2023). L'obtention d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur était plus faible pour les personnes nées dans les Caraïbes (19,4 %), mais la part de leurs enfants (28,5 %) était plus élevée et plus proche de la moyenne de la population totale (32,9 %) (Statistique Canada, 2023).

Malgré des niveaux d'éducation extraordinairement élevés, la recherche met l'accent sur les problèmes **de racisme systémique et d'exclusion socio-économique auxquels sont confrontés les Noirs au Canada**. Les immigrants noirs d'Afrique et des Caraïbes avaient **le taux d'emploi le plus bas** et le taux de sous-emploi le plus élevé de tous les groupes d'immigrants au Canada en 2017 (Turcotte, 2020 ; Statistique Canada, 2018), et ils font partie des groupes les plus discriminés en termes de maîtrise des langues officielles (c'est-à-dire de discrimination par l'accent) (Creese, 2010 ; Creese & Kambere, 2015) et dans le système de justice pénale (Tator & Henry, 2006). Par ailleurs, plusieurs études canadiennes soulignent que le traitement différencié des élèves noirs par les enseignants et les administrateurs constitue un obstacle important à leur réussite scolaire (James & Turner, 2017 ; Wilson-Forsberg et al., 2018 ; Wilson-Forsberg et al., à paraître ; Shizha et al., 2020 ; Dei, 1997 ; Cudjoe, 2001 ; James, 2012 ; Oba, 2018). Nos recherches récentes auprès de jeunes Africains réfugiés au Canada suggèrent en outre qu'en dépit des réformes éducatives dans les écoles secondaires canadiennes, ces jeunes sont toujours amenés à croire qu'ils ne sont pas assez intelligents pour aller à l'université (Wilson-Forsberg, et al., à paraître). Ils ressentent un manque de contrôle sur les décisions qui affectent leur vie et de confiance en eux pour s'exprimer et faire entendre leur voix (Wilson-Forsberg, et al., 2019).

Il convient également de noter que, malgré les tentatives persistantes pour soutenir le multiculturalisme et l'égalité raciale au Canada, les inégalités de santé fondées sur la race sont encore très répandues (Iroanyah & Madi, 2020). Les recherches montrent que les Noirs du Canada sont touchés de manière disproportionnée par les inégalités sociales et sanitaires, notamment par le manque d'accès à des soins de santé de qualité et à des services de santé mentale (Olanlesi-Aliu, Alaazi et Salami, 2023). Par exemple, les populations noires du Canada ont des taux de dépistage du cancer du sein, du cancer colorectal et du cancer du col de l'utérus

inférieurs à ceux de la population blanche née au Canada, ce qui les prédispose à une morbidité et une mortalité accrues dues au cancer (Nnoram et al., 2021). Les Noirs font également partie de ceux qui présentent le taux le plus élevé de facteurs de risque de maladies cardiaques, d'accidents vasculaires cérébraux et de diabète (Olanlesi-Aliu, Alaazi et Salami, 2023). La précarité de leur statut d'immigré, la pauvreté et la discrimination raciale, tant au niveau interpersonnel qu'institutionnel, font que les Noirs ont moins de chances d'accéder à des soins de santé préventifs (Gebremikael et al., 2022).

Il est important de souligner qu'environ **la moitié de la population noire du Canada n'est pas immigrée**, bien que le discours dominant la définisse souvent comme telle. Sur la base de la couleur de la peau, des présomptions sont souvent formulées, ce qui donne lieu à la question « D'où venez-vous ? » (Creese, 2018). Cette question implique que les Canadiens sont facilement identifiables par leur blancheur. Une telle implication ne profite en rien à la communauté noire. Pour ceux dont l'histoire au Canada s'étend sur plusieurs générations, elle déclenche des interrogations sur leur sentiment d'identité et d'appartenance (Penny, 2023). De plus, pour les Canadiens de première ou de deuxième génération, elle renforce l'idée qu'ils sont exclus du sentiment national d'appartenance.

Bref Contexte Historique

Le ministère de l'Éducation de l'Ontario a introduit l'apprentissage obligatoire des expériences et de l'histoire des Canadiens noirs dans les programmes d'histoire des 7e, 8e et 10e années, à partir de l'année scolaire 2025-2026. Nombreux sont ceux qui espèrent que le programme d'études éloignera enfin les Canadiens d'un souvenir « romancé » du chemin de fer clandestin, qui est le récit prédominant concernant la relation du Canada avec les Canadiens noirs (Walker, 1997). L'histoire des Noirs en Amérique du Nord remonte à l'arrivée des Européens, à commencer par Pedro Alonso Niño, qui pilotait le Santa María lors du premier voyage de Christophe Colomb vers les Amériques en 1492 (Thomson, 1979). Bien que le Canada, sous la domination coloniale britannique et française, n'ait pas connu un système d'esclavage mobilier aussi étendu que les États-Unis pendant la traite transatlantique des esclaves, des preuves historiques récentes ont mis en lumière la participation du Canada à ce réseau, Halifax étant identifiée comme une plaque tournante importante au sein du pays. Les esclaves noirs n'étaient pas gardés au Canada pour les besoins des plantations ; cependant, des recherches suggèrent que les Maritimes ont servi d'intermédiaires entre les Antilles, l'Europe et l'Amérique (Whitfield, 2016).

La première vague d'immigrants noirs a eu lieu lors de la migration des Loyalistes entre 1775 et 1783. Après la Révolution américaine, les loyalistes blancs ont migré au Canada avec leurs biens (y compris les esclaves) (Whitfield, 2016). Les loyalistes noirs ont également migré vers les Maritimes à la fin de la guerre, mais la vie n'a pas été à la hauteur des promesses. Peu de loyalistes noirs ont reçu des terres et ceux qui en ont reçu se sont vu attribuer un acre au lieu des 100 acres qui leur avaient été promis (Whitfield, 2016). La vague suivante d'immigrants noirs au Canada a été constituée par les réfugiés noirs des États-Unis pendant la guerre de 1812, qui ont établi la colonie d'Africville à Halifax.



Africville Nouvelle-Écosse. Photo: Musée Canadien des Droits de l'Homme

Environ 3 600 « nègres » ont été encouragés à désertier leurs maîtres et à se battre pour les Britanniques lors de la guerre de 1812 (Mensah, 2002). Le chemin de fer clandestin qui a précédé l'arrivée des fugitifs qui se sont installés à St. Catharines, London, Dresden et Windsor, en Ontario (Mensah, 2002). Des chercheurs ont souligné que, si le Canada était un refuge pour de nombreuses personnes fuyant l'esclavage, c'était aussi une société profondément raciste et discriminatoire, où les Afro-Américains étaient souvent confrontés à des difficultés considérables pour se construire une nouvelle vie (Whitfield, 2016 ; Blight, 2006 ; Winks, 1997).



L'église Méthodiste Épiscopale Britannique, Salem Chapel, a été fondée en 1820 par des Afro-Américains en quête de liberté à St. Catharines, en Ontario.

Juste avant la Première Guerre mondiale, des descendants Africains des Antilles et des États-Unis ont émigré dans différentes régions du Canada dans le cadre du mouvement transnational

de la main-d'œuvre industrielle (Johnson & Aladejebi, 2021). Dans les années 1960, le Programme des Enseignants Caraïbéens a recruté des enseignantes noires pour combler la pénurie de main-d'œuvre au Canada et nombre d'entre elles ont emmené leur famille avec elles (Aladejebi, 2021). Le Canada a introduit le système de points en 1967, ce qui a permis de réduire les pratiques discriminatoires à l'égard des personnes de couleur. Depuis lors, les Caribéens de diverses classes ont continué à émigrer au Canada pour y trouver de meilleures opportunités économiques, la majorité d'entre eux s'installant en Ontario et au Québec (Henry, 1994). Les immigrants noirs les plus récents au Canada sont les Africains. Leur arrivée modifie la démographie nationale au sens large, puisque l'Afrique est désormais le deuxième continent d'origine des immigrants récents au Canada (Abebe, 2024).

Méthodes de Recherche

Les objectifs de notre recherche étaient les suivants:

1. Procéder à un examen des données, rapports et études existants concernant le statut socio-économique des Noirs dans le Nord de l'Ontario.
2. Recueillir des données primaires au moyen d'enquêtes et d'entretiens afin de compléter les informations existantes et de fournir une compréhension nuancée des expériences de la communauté du Nord de l'Ontario.
3. Analyser et interpréter les données collectées afin d'identifier les principales tendances, les disparités et les sujets de préoccupation.
4. Préparer un rapport complet mettant en évidence le profil socio-économique de la communauté noire, y compris des recommandations exploitables pour l'élaboration de politiques et de programmes.

Nos méthodes ont été guidées par une approche des droits de l'homme et un effort de décolonisation des pratiques de recherche. Nous sommes conscients que la recherche peut renforcer les inégalités. Pour contrer cette tendance, notre équipe a mené cette recherche de manière à remettre en question le savoir universel et l'hégémonie culturelle des discours dominants à l'échelle mondiale et locale. Notre approche méthodologique visait à faire émerger des voix multiples et des modes de connaissance situés dans le contexte socio-historique et culturel des personnes d'ascendance africaine, afin d'établir une base solide pour une communication interculturelle significative. Nous avons également utilisé une approche systémique socio-écologique pour expliquer comment les systèmes individuels, familiaux et collectifs interagissent entre eux et avec les systèmes sociaux plus vastes qui les entourent. Une perspective socio-écologique favorise une vision plus large de la compréhension et de l'explication de la personne dans son environnement. Dans ces cadres théoriques, nous avons utilisé les méthodes suivantes après avoir obtenu l'approbation éthique du Comité d'éthique de la recherche de l'Université Wilfrid Laurier (certificat n° 8721):

Enquêtes quantitatives auprès de 227 personnes : Avec l'aide des réseaux communautaires de la PAENNO, nous avons sélectionné un échantillon relativement important de personnes afin d'obtenir un aperçu de la situation à un moment précis. Cela permettra de créer un profil socio-

économique de base de la population noire du Nord de l'Ontario. Les enquêtes ont été menées en anglais, en français et en ligne à l'aide du logiciel Qualtrics Survey. Tout a été mis en œuvre pour garantir l'anonymat des personnes interrogées. Une carte-cadeau de 20 \$ a été offerte à titre symbolique pour chaque enquête remplie. À la fin de l'enquête, les répondants ont été invités à participer à un entretien de suivi et à fournir leurs coordonnées. Les questions de l'enquête portaient sur les caractéristiques démographiques, la participation au marché du travail et le bien-être général. L'enquête a été ouverte de Février à Avril 2024.

Entretiens qualitatifs: Les informations tirées de l'enquête ont été utilisées pour élaborer des questions ouvertes en vue d'entretiens approfondis à distance via Zoom ou Teams avec 8 participants dans les communautés sélectionnées (voir l'annexe A pour les questions d'entretien). Les participants intéressés ont été informés des dates et des lieux d'entretien prévus. Les entretiens approfondis se sont déroulés en anglais et ont duré environ 90 minutes. Les questions portaient essentiellement sur les expériences vécues par les participants, les défis et les possibilités de vivre et de travailler dans le Nord de l'Ontario, et l'accès aux services communautaires. Les données quantitatives peuvent nous renseigner sur les fourchettes de salaires et les services utilisés, mais les données qualitatives nous éclairent sur la perception subjective qu'ont les participants de leurs revenus et des services. Une carte-cadeau d'une valeur symbolique de 30 dollars a été remise à chaque personne interrogée.

Analyse des Données: Conformément à l'approche itérative de l'analyse des données, nous avons commencé l'analyse des réponses à l'enquête et aux entretiens au début du projet et l'avons poursuivie tout au long de celui-ci. Les enregistrements audios des entretiens ont été transcrits et nous avons procédé à une analyse thématique des données avec l'aide d'un assistant de recherche diplômé, en utilisant NVivo12 pour les données qualitatives et SPSS pour les données quantitatives de l'enquête.

Limitations: Notre étude et le présent rapport sont limités par plusieurs facteurs. Près de la moitié des personnes interrogées n'ont pas répondu à de nombreuses questions. Il en résulte une lacune notable dans les données, que nous avons tenté de compenser par des entretiens de suivi qualitatifs riches et détaillés. Les personnes interrogées hésitaient manifestement à répondre aux questions concernant leur statut d'immigrant à leur arrivée, leurs revenus et le recours à des services sociaux tels que les banques alimentaires. Par exemple, en 2018, 20 % des demandes d'asile à l'intérieur du pays ont été déposées par des Nigériens. Beaucoup de ces demandeurs se sont installés dans la région du Grand Sudbury, mais peu de répondants ont déclaré être arrivés en tant que réfugiés ou demandeurs d'asile. De plus, lors des entretiens de suivi, les répondants ont déclaré avoir utilisé la banque alimentaire et avoir vu de nombreux autres résidents noirs fréquenter également le service.

En ce qui concerne le recrutement, nous n'avons pas été en mesure de recruter et de recueillir les expériences vécues par les personnes issues de l'immigration pour participer à l'étude. Si ces personnes apprennent encore l'Anglais ou le Français, une enquête en ligne n'est pas une méthode de recherche appropriée pour recueillir leur avis. Par conséquent, la plupart des personnes interrogées ont un niveau d'éducation élevé et ont un emploi. L'étude présente également un déséquilibre entre les sexes. Plus de deux fois plus de femmes que d'hommes ont répondu à l'enquête et tous les entretiens de suivi ont été menés avec des femmes.

Nous ne savons pas non plus pourquoi le taux de réponse au sondage en français a été très faible. Il est possible que notre partenaire communautaire ait eu du mal à atteindre la population noire

francophone de la région. Si nous supposons que bon nombre des répondants sont arrivés par le biais du système de points du volet économique / PPICRN, ils devraient avoir un niveau élevé de compétence dans les langues officielles pour être admissibles à la résidence permanente au Canada. On peut supposer que certains de ces nouveaux arrivants parlent Français. Enfin, seules 17 réponses à l'enquête en Français ont été considérées comme valables. L'enquête en Français a été ciblée par des "participants imposteurs", un phénomène problématique récent dans le recrutement en ligne et la collecte de données. Les participants imposteurs sont des "participants malhonnêtes, faux, qui falsifient leur identité ou exagèrent leurs expériences afin de recevoir des incitations à la recherche". (Roehl & Harland, 2022, 2470). En analysant les données Qualtrics, nous avons découvert un modèle dans les réponses : elles étaient en anglais, les emplacements GPS n'étaient pas dans la région du nord de l'Ontario (beaucoup étaient au Kenya et au Nigeria), et la structure des courriels était systématiquement la suivante : surnon.nom@Gmail.com

DEVELOPING A SOCIOECONOMIC PROFILE OF BLACK RESIDENTS OF NORTHERN ONTARIO

ARE YOU AN ADULT RESIDENT OF NORTHERN ONTARIO?

DO YOU IDENTIFY AS BLACK?

You are invited to participate in a research study being conducted by researchers from **Wilfrid Laurier University** in partnership with the Northern Ontario Black Economic Empowerment Program (**NOBEEP**).

The study will gather data and insights to better understand the challenges, opportunities, and disparities faced by the Black community in the region.

It will include an analysis of key socio-economic indicators, such as education, employment, income, housing, healthcare, and access to quality social services.

Please Contact Dr. Stacey Wilson-Forsberg
swilsonforsberg@wlu.ca OR Dr. Oliver
Masakure omasakure@wlu.ca to participate



An online questionnaire will be sent to your email in January.

The questionnaire will take about an hour of your time. Your participation is voluntary, confidential and very important to us. You will receive a \$25 electronic gift certificate in appreciation of your time when you submit the questionnaire.

You will also be invited to participate in a follow-up interview with us over Microsoft Teams, or in-person if you would like to express your thoughts in more detail. You will receive a \$30 gift card for participating in the interview.

Résultats de l'Étude

Caractéristiques Démographiques

Au total, 227 personnes ont répondu à l'enquête. Cependant, 7 répondants étaient âgés de moins de 18 ans et ont donc été exclus de l'analyse. L'analyse est donc basée sur 220 répondants. Comme le montre le Tableau 1, la plupart des répondants sont des femmes.

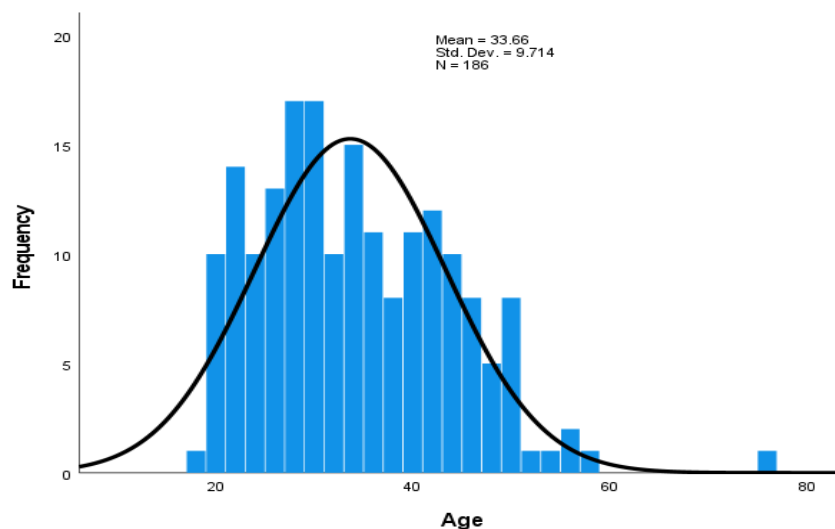
Tableau 1: Répartition des Répondants par Identité de Genre

	Fréquence	Pourcentage
Homme	60	27.3
Femme	127	57.7
Non-binaire	2	0.9
Préférer ne pas dire	2	0.9
Données manquantes	29	13.2
Total	220	100

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

La Figure 1 montre que l'âge des répondants varie de 18 à 76 ans, avec une moyenne de 34 ans. La distribution cumulative suggère que 34 ans représentent 57,5% des répondants, avec seulement 3% de plus de 50 ans..

Figure 1: Répartition des Répondants par Age



Le Tableau 2 montre que 41% des personnes interrogées sont célibataires, 35,9% sont mariées ou en partenariat civil, 2,3% sont divorcées et 5,9% sont séparées.

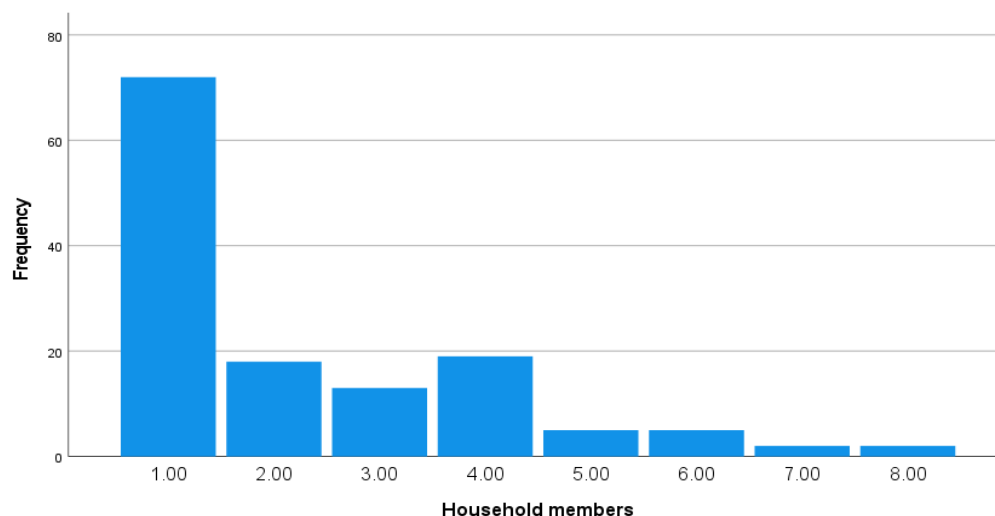
Tableau 2: État Civil

	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	90	40.9
Marié et vivant avec un conjoint	76	34.5
Partenaire civil	3	1.4
Marié et séparé de son conjoint	13	5.9
Divorcé	5	2.3
Veuve / Veuf	1	.5
Données manquantes	32	14.5
Total	220	100

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

Il a été demandé aux répondants d'indiquer tous les membres de leur ménage qui résident actuellement avec eux. Sur les 220 répondants, 72 (32,7 %) sont des ménages d'une seule personne, tandis que 18 (8,2 %) ont au moins deux membres dans leur ménage. La plupart des ménages composés d'une seule personne sont des étudiants étrangers (voir Tableau 5). La Figure 2 présente la répartition, sans les répondants manquants..

Figure 2: Taille du Ménage



Le Tableau 3 montre la répartition des pays dans lesquels sont nés les répondants et le conjoint/personne 1 dans la liste des ménages. Environ 31% des répondants sont nés au Nigeria. Toutefois, ce pourcentage est beaucoup plus élevé car 97 personnes n'ont pas répondu à cette question, mais nous pouvons déduire des diplômes mentionnés dans leurs réponses qu'elles sont également nées au Nigeria.

Table 3: Pays de Naissance

Pays de naissance	Répondant		Conjoint/ Personne 1 du ménage	
	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
Aruba	1	.5		
Botswana	1	.5		
Burundi	3	1.4		
Canada			7	3.2
Cameroun	7	3.2	1	.5
Côte d'Ivoire	2	.9	1	.5
République Démocratique du Congo	3	1.4	4	1.9
Finlande			1	.5
France	2	.9		
Ghana	7	3.2	2	.9
Haïti	3	1.4	1	.5
Inde			1	.5
Jamaïque	6	2.7	2	.9
Kenya	4	1.8	2	.9
Namibie	1	.5		
Nigeria	68	30.9	36	16.4
Rwanda	1	.5		
Sierra Leone	1	.5		
Afrique du Sud	1	.5	1	.5
Sainte-Lucie	2	.9	1	.5
Togo	1	.5		
Trinité	2	.9		
Ouganda	1	.5		
Zimbabwe	6	2.7	4	1.8
Données manquantes	97	44.1	156	70.9
Total	220	100.0	220	100.0

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

Immigration au Canada

Nous avons cherché à comprendre le parcours et les expériences migratoires des répondants qui n'étaient pas nés au Canada, et plus particulièrement la façon dont ils se sont installés dans le Nord de l'Ontario. Environ 73% des répondants (161) n'étaient pas nés au Canada, contre seulement 27 (12,2%) qui étaient nés au Canada, tandis que 32 (14,3%) répondants n'ont pas indiqué leur statut d'immigration. Le Tableau 4 montre la répartition des années au cours desquelles les répondants se sont installés au Canada. Environ 44% des répondants sont arrivés entre 2017 et 2024, et près de la moitié d'entre eux sont arrivés en 2023. Bien que nous n'ayons pas spécifiquement demandé si les répondants s'étaient réinstallés dans le cadre du Programme pilote d'immigration rurale et du Nord (PPICRN), l'année d'arrivée 2023 correspond au nombre de résidents permanents arrivés en 2023 dans le cadre du PPICRN. Bien que la personne 1 ne soit pas toujours le conjoint du répondant, il existe une tendance de réinstallation où le répondant est accompagné de la personne 1 dans le ménage, comme le montrent les données de 2017 à 2024.

Tableau 4: Année d'Arrivée au Canada

Année d'arrivée au Canada	Répondant		Conjoint/Personne 1 du ménage	
	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
1996	2	.9		
1998	1	.5		
2002	1	.5		
2003	2	.9		
2004	2	.9	1	.5
2005	2	.9	1	.5
2007	1	.5	1	.5
2008	1	.5	1	.5
2009	4	1.8		
2010	4	1.8	1	.5
2011	1	.5	1	.5
2012	3	1.4	1	.5
2013	5	2.3	2	.9
2014	2	.9	2	.9
2016	2	.9	1	.5
2017	6	2.7	3	1.4
2018	15	6.8	10	4.5
2019	9	4.1	7	3.2
2020	4	1.8	4	1.8
2021	6	2.7	2	.9
2022	12	5.5	5	2.3
2023	43	19.5	15	6.8
2024	2	.9	3	1.4
Données manquantes	90	40.9	159	72.3

Total	220	100.0	220	100
-------	-----	-------	-----	-----

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

La plupart des personnes interrogées ont été admises en tant qu'étudiants internationaux, tandis que peu l'ont été en tant que travailleurs temporaires ou réfugiés. Le Tableau 5 présente une ventilation de ces chiffres. Compte tenu du succès du Programme pilote d'immigration rurale et du Nord (PPICRN) pour la période 2020-2023, nous sommes surpris que davantage de personnes ne déclarent pas leur arrivée dans **le cadre du système de points ou de la filière de l'immigration économique**.

Tableau 5: Statut d'Immigration à l'Arrivée au Canada

	Répondant		Conjoint/personne 1 du ménage	
	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
Réfugié	6	2.7	3	1.4
Demandeur d'asile	11	5.0	6	2.7
Travailleur temporaire	10	4.5	8	3.6
Immigrant économique avec système de points	13	5.9	9	4.1
Famille parrainée	14	6.4	12	5.5
Étudiant étranger	74	33.6	20	9.1
Données manquantes	92	41.8	162	73.6
Total	220	100	220	100

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

La plupart des répondants ont indiqué que le Canada était leur premier point d'atterrissage, 115 (54,8 %), contre 36 (17,1 %) qui ont répondu non et 59 (28,1 %) qui n'ont pas répondu à la question. La plupart des répondants ont d'abord débarqué dans le Nord de l'Ontario, 98 (46,7%), tandis que 53 (25,2%) ont dit avoir débarqué ailleurs avant de venir dans le Nord de l'Ontario, tandis que 59 (28,1%) n'ont pas répondu à la question.

Pourquoi s'Installer dans le Nord de l'Ontario ?

Les personnes interrogées ont été invitées à indiquer la ville dans laquelle elles résident actuellement. La plupart d'entre elles vivent dans le Grand Sudbury, suivi de Sault Ste. Marie, Thunder Bay et North Bay, comme le montre le Tableau 6..

Tableau 6: Ville de Résidence

Ville	Fréquence	Pourcentage
Kenora	2	.9
North Bay	6	2.7
Sault Ste. Marie	23	10.5
Sudbury	111	50.5
Thunder Bay	19	8.6
Timmins	4	1.8
Autres	21	9.5
Données manquantes	34	15.5
Total	220	100.0

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

À la question ouverte de savoir pourquoi ils ont déménagé dans le Nord de l'Ontario, la plupart des répondants ont cité les emplois, les possibilités d'emploi dues aux pénuries de main-d'œuvre et les possibilités économiques. Lors des entretiens de suivi, les répondants ont affirmé qu'il y avait "plus de possibilités de croissance" et moins de concurrence dans les petites villes par rapport à la région du Grand Toronto (RGT). À cet égard, ils pourraient être "de gros poissons dans une petite mer". Les répondants ont également noté que dans les petites villes, il est plus facile de connaître les gens et de construire un réseau professionnel et/ou civique.

Vous savez ce que j'aime de la vie à Sudbury ? J'ai l'impression que nous avons un bon équilibre entre le fait d'être, vous savez, une ville qui a tout ce dont vous avez besoin. Et nous avons la possibilité de nous déplacer en toute tranquillité, sans être trop occupés ou débordés. Vous avez également accès à différents niveaux de leadership au sein de la communauté. Je dirais même que tout est très accessible. (Répondant 1.)

Plusieurs ont indiqué qu'ils en avaient assez de travailler à temps partiel dans le sud de l'Ontario et qu'ils ont déménagé dans le nord de l'Ontario pour y trouver un emploi permanent à temps plein. Les répondants ont cité un coût de la vie moins élevé et des logements moins chers dans le Nord de l'Ontario. D'autres ont dit que les villes du Nord de l'Ontario, comme Sudbury, sont beaucoup plus tranquilles et loin de l'agitation de Toronto. Ceux qui ont des enfants aiment les activités de plein air qu'offre le Nord de l'Ontario. Le répondant 2, qui est né dans les Caraïbes et a grandi à Toronto, a déclaré ce qui suit:

Mes enfants grandissent d'une manière très différente de la mienne. Préadolescente et adolescente, je passais mes week-ends et mes journées dans les cinémas et les centres commerciaux de Toronto. Ce n'est pas vraiment ce que font les enfants ici. Vous savez, aller au cinéma ou au centre commercial pour se détendre. Il s'agit plutôt d'activités de plein air. Oui, il y a des activités de plein air pour chaque saison. Cela dépend de la saison, mais nous faisons tout : randonnée, kayak, bateau, pêche, pêche sur glace en hiver, patinage, et mon fils joue au hockey. (Répondant 2.)

Un autre répondant a déclaré :

Je cherchais un endroit où mes garçons pourraient grandir comme moi et leur père. Nous avons eu la chance d'être élevés dans les Alpes françaises. Je voulais que mes garçons fassent du ski de fond, du patinage, de la pêche et de la randonnée avec leur père. Je peux trouver du travail où je veux. J'ai fait des recherches et j'ai trouvé Sudbury. (Répondant 3.)

Certaines personnes interrogées ont déclaré que les petites villes sont plus sûres et que la criminalité y est moindre. D'autres ont dit qu'ils étaient venus dans le Nord de l'Ontario pour rejoindre des membres de leur famille qui s'y trouvaient déjà.

Diversité Ethnique, Linguistique et Religieuse

Le Tableau 7 présente la répartition des répondants par origine ethnique. Il semble que de nombreux répondants aient mal compris la question, la plupart d'entre eux ayant répondu "Noir". Néanmoins, le tableau donne une indication de l'hétérogénéité de la population des nouveaux arrivants.

Tableau 7: Origine Ethnique

	Fréquence	Pourcentage
Africains	27	12.3
Afro-Américains	2	.9
Afro-Caraïbéens	1	.5
Akan	1	.5
Bamiléké	3	1.4
Benin	1	.5
Noir	48	21.8
Africains Noires	3	1.4
Afro-Américain	2	.9
Noirs des Caraïbes	2	.9
Noirs Guyanais	1	.5

Caraïbéens	1	.5
Ghanéen	2	.9
Canadien Guyanais	1	.5
Haïtiens	2	.9
Igbo	16	7.3
Indo-Canadiens	1	.5
Jamaïcain	3	1.4
Kikuyu	1	.5
Luo	1	.5
Malinké	1	.5
Motswana	1	.5
Ndokwa	1	.5
Nigériens	13	5.9
Rwandais	2	1.0
Shona	2	.9
Asie du Sud	1	.5
St. Lucian	1	.5
Yoruba	24	10.9
Zimbabwéens	1	.5
Canadien Zimbabwéen	1	.5
Données manquantes	53	24.1
Total	220	100.0

****Note :** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

En ce qui concerne les langues parlées à la maison, le Tableau 8 montre que la plupart des personnes interrogées parlent l'anglais et une langue maternelle. Bien que Sudbury et Sault Ste. Marie aient des populations francophones importantes et que nous ayons lancé une enquête en français, le taux de réponse a été très faible, avec seulement 17 réponses éligibles.

Tableau 8 : Langues Parlées à la Maison

Langue parlée à la maison	Fréquence	Pourcentage
Akan, Anglais	1	.5
Benin	1	.5
Créole, Anglais	1	.5
Créole, Français	1	.5
Anglais	90	40.9
Anglais et Swahili	1	.5
Anglais and Yoruba	1	.5
Anglais, Afrikaans	1	.5
Anglais, Français, Swahili, Lingala	1	.5
Anglais, Ghanéen	1	.5
Anglais, Igbo	7	3.2
Anglais, Igbo, Yoruba	1	.5

Anglais, Punjabi, Hindous, Français	1	.5
Anglais, Twi	1	.5
Anglais, Yoruba	11	5.0
Anglais, Yoruba, Ibo and Hausa	1	.5
Anglais, Yoruba, Igbo	1	.5
Ewe, Ga, Akan	1	.5
Français	10	4.5
Français, Créole	1	.5
Français, Anglais	4	1.8
Ga, Anglais, Finlandais	1	.5
Gujarati, Hindous, Anglais	1	.5
Igbo	4	1.8
Igbo, Anglais	2	.9
Kinyarwanda	1	.5
Kinyarwanda, Anglais	1	.5
Luo, Swahili, Luganda, Anglais	1	.5
Papiamentto	1	.5
Patois, Anglais, Français, Espagnol	1	.5
Setswana, Anglais, Kalanga	1	.5
Shona	2	.9
Shona, Anglais	2	.9
Swahili, Anglais	1	.5
Tshivenda, Anglais	1	.5
Twi, Ga, Ewe, Anglais	1	.5
Yoruba	6	2.7
Yoruba, Anglais	2	.9
Yoruba, Igbo, Hausa	2	.9
Données manquantes	51	23.2
Total	220	100.0

Il a été demandé aux répondants s'ils s'identifiaient à une religion quelconque et de la préciser. Environ 58% des personnes interrogées se sont identifiées comme chrétiennes. Les entretiens de suivi ont révélé l'importance de la religion pour les répondants. L'église est l'espace où la population noire peut se rassembler. Pour les nouveaux arrivants, la fréquentation de l'église peut apporter un profond sentiment d'appartenance à la communauté. Comme nous le montrons ci-dessous, il est également possible que les églises fournissent des services d'établissement aux nouveaux arrivants, rendant ces services superflus au niveau de la communauté au sens large. Le Tableau 9 met en évidence l'identification religieuse des personnes interrogées.

Tableau 9 : Identification Religieuse

	Fréquence	Pourcentage
Chrétien	127	57.7
Hindous	1	.5
L'Islam	11	5.0
Données manquantes	81	36.8
Total	220	100.0

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

Voici une citation de l'une des personnes interrogées qui a participé à un entretien de suivi avec notre équipe de recherche:

En ce qui me concerne. J'ai eu tellement de difficultés à trouver un logement et à entrer en contact avec d'autres Africains à Sault-Sainte-Marie, vous savez, d'autres Noirs. C'était très difficile pour moi. Mais avec le temps, j'ai essayé de m'intégrer dans le système et de trouver mes repères, vous comprenez ? Avec le temps, j'ai trouvé une église à laquelle j'ai adhéré et qui m'a donné un sentiment d'appartenance. C'était une église blanche. Il n'y avait pas vraiment de Noirs dans la congrégation, à l'exception d'un Soudanais. Mais j'ai rencontré des personnes âgées très gentilles qui se sont liées d'amitié avec moi. (Répondant 4.)

Éducation

Les répondants ont été invités à indiquer le niveau d'éducation ou de formation le plus élevé que chaque membre du ménage avait atteint avec succès. Le Tableau 10 ci-dessous présente la répartition des personnes interrogées en fonction de leur niveau d'études le plus élevé. Environ 53% (117) des répondants valides ont **au moins un diplôme universitaire de premier cycle**. Ceci est cohérent avec le fait que la plupart des nouveaux immigrants au Canada ont un niveau d'éducation élevé, en particulier ceux originaires d'Afrique.

Tableau 10: Niveau d'Études le Plus Élevé Atteint

	Fréquence	Pourcentage
Diplôme de fin d'études secondaires ou certificat d'équivalence de fin d'études secondaires	9	4.1
Certificat ou diplôme professionnel	3	1.4
Certificat ou diplôme d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'un autre établissement non universitaire	7	3.2
Certificat ou diplôme universitaire de niveau inférieur à la licence	15	6.8
Licence (par exemple, B.A., B.Sc., B.Ed.)	58	26.4
Certificat, diplôme ou grade universitaire supérieur à la licence	59	26.8
Données manquantes	69	31.4
Total	220	100.0

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

Le Tableau 11 montre qu'environ **35 % des répondants ont obtenu leur diplôme le plus élevé au Canada**. Cela suggère qu'ils sont arrivés en tant qu'étudiants étrangers et qu'ils sont restés, ou qu'ils sont retournés dans l'enseignement postsecondaire pour améliorer et compléter leurs diplômes étrangers. Cependant, **la majorité des répondants ont terminé leurs études dans leur pays d'origine**. Ce qui est remarquable, c'est qu'environ 17% des personnes interrogées ont achevé leur plus haut niveau d'études au Nigeria. Ce chiffre est probablement plus élevé étant donné que 78 personnes n'ont pas répondu à la question.

Tableau 11: Pays du Plus Haut Niveau d'Éducation

	Fréquence	Pourcentage
Cameroun	2	.9
Canada	77	35.0
Côte d'Ivoire	1	.5
Chypre	1	.5
République Démocratique du Congo	1	.5
France et Canada	1	.5
Ghana	5	2.3
Jamaïque	4	1.8
Kenya	2	.9
Nigeria	38	17.3
Nigeria et Canada	1	.5
Roumanie	1	.5
Afrique du Sud	3	1.4
Turquie	1	.5
Ouganda	1	.5
Royaume-Uni	3	1.4
Données manquantes	78	35.5
Total	220	100.0

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

Pour les répondants qui ont suivi leur plus haut niveau d'études à l'étranger, la reconnaissance de leurs titres et qualifications étrangers est essentielle pour obtenir un emploi rémunéré et progresser dans leur carrière. On a demandé aux répondants si leurs qualifications étrangères étaient reconnues en Ontario. Le Tableau 12 montre que 57,3 % (126) des répondants possédant des qualifications étrangères ont vu leurs titres de compétences reconnus en Ontario, tandis que 23 (10,5 %) n'ont pas vu leurs titres de compétences reconnus.

Tableau 12: Reconnaissance des Diplômes Étrangers

	Fréquence	Pourcentage
N'ont pas encore posé leur candidature	1	.5
Étudiant étranger	2	.9
Approbation en cours	1	.5
Oui	126	57.3
Non	23	10.5
Données manquantes	67	30.4
Total	220	100.0

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

La reconnaissance des qualifications étrangères au Canada est un défi, car le système de reconnaissance de l'apprentissage est une mosaïque de systèmes et de méthodes (Bloom & Grant, 2001). Les gouvernements provinciaux et territoriaux sont compétents pour la plupart des métiers et professions spécialisés, ainsi que pour l'enseignement supérieur, et ont délégué aux organismes de réglementation le pouvoir de déterminer les exigences en matière d'autorisation et de certification. Malgré les efforts de sensibilisation déployés par les agences d'évaluation et les gouvernements, de nombreux employeurs ne connaissent toujours pas leurs services. Les nombreux acteurs concernés, le manque de sensibilisation et de compréhension du rôle des agences d'évaluation et le risque de résultats d'évaluation incohérents par les différentes agences peuvent saper les efforts déployés pour améliorer la reconnaissance des titres de compétences. En même temps, les agences d'évaluation des diplômes ne constituent qu'une partie de la solution en termes de reconnaissance des diplômes étrangers, car elles n'évaluent que les diplômes officiels, et non les compétences, l'expérience professionnelle ou la langue (EUMC, 2023).

En outre, il a été demandé aux répondants s'ils étaient employés dans leur domaine d'étude ou de formation. Le Tableau 13 montre que près de la moitié des répondants (104) ne sont pas employés dans leur domaine de formation. **Ainsi, bien que la plupart des répondants déclarent que leurs titres professionnels et leurs diplômes sont reconnus en Ontario, ils ne peuvent toujours pas trouver d'emploi dans leur domaine.** Cela s'explique en partie par les opportunités limitées dans le Nord de l'Ontario, les secteurs clés étant l'exploitation minière, la santé et la sylviculture. Cependant, la recherche montre aussi régulièrement que, même lorsque les titres et qualifications étrangers sont reconnus par les organismes de délivrance des permis, le capital humain acquis au Canada est toujours considéré comme supérieur aux connaissances et à l'expérience des professionnels immigrés, en particulier ceux qui émigrent des régions en développement d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine (Guo, 2013 ; Wilson-Forsberg & Sethi, 2015). Nos résultats sont cohérents avec les études suggérant que malgré des niveaux élevés de formation et de compétences avancées, les professionnels immigrés perdent l'accès aux professions qu'ils occupaient auparavant (Aydemir & Skuterud, 2005 ; Baltodano et al., 2007 ; Li, 2001 ; Picot, 2004 ; Reitz, Curtis, & Elrick, 2014 ; Skuterud, 2010).

Tableau 13: Employé dans le Domaine d'Étude

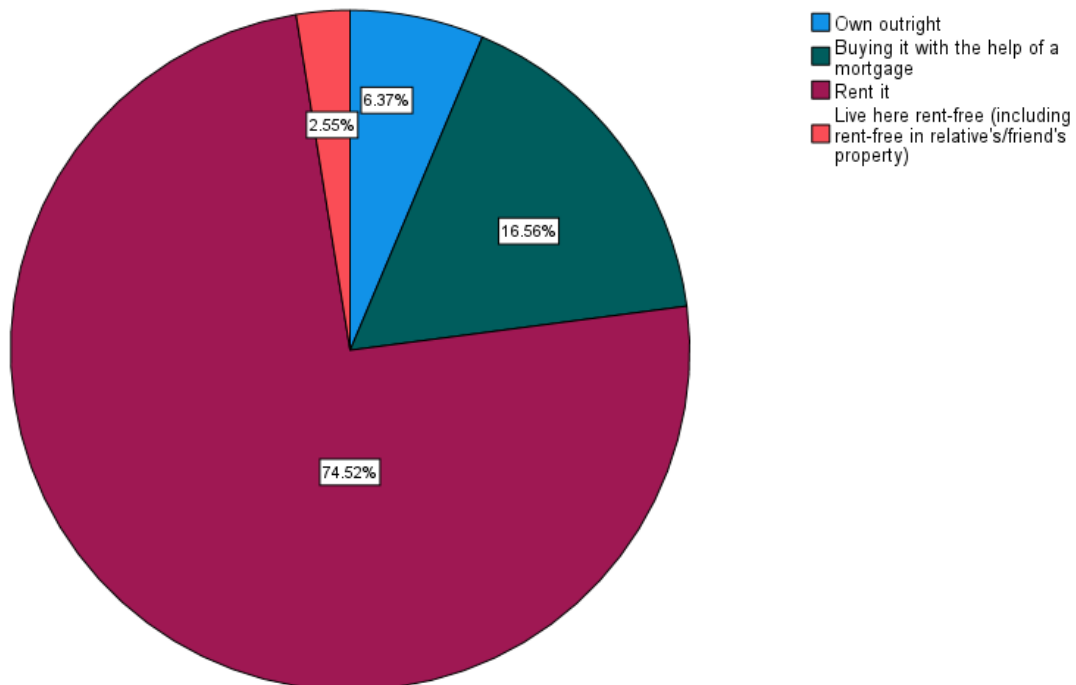
	Fréquence	Pourcentage
Oui	62	28.2
Non	104	47.3
Données manquantes	54	24.5
Total	220	100

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

Hébergement et Logement

L'accès à un logement abordable et décent est un défi pour tout nouvel arrivant au Canada. Ce défi est encore plus pressant pour ceux qui atterrissent dans des villes plus petites et disposant de moins de ressources. Nous avons donc posé une série de questions aux répondants afin de mieux comprendre leurs conditions de logement et de vie. La Figure 3 montre que la plupart des répondants sont locataires, tandis que 16,6 % d'entre eux ont un prêt hypothécaire.

Figure 3: L'Accession à la Propriété



Un croisement entre le fait qu'une personne interrogée travaille dans son domaine d'études et le type de propriété du logement a montré que **la location est plus fréquente chez les personnes qui ne travaillent pas dans leur domaine d'études**. Ceux qui ne parviennent pas à trouver un emploi dans leur domaine d'études sont plus susceptibles de travailler à temps partiel ou sous contrat. Il est difficile d'économiser de l'argent pour une mise de fonds.

Tableau 14: Emploi dans le Domaine d'Étude et Propriété du Logement

		Êtes-vous employé dans votre domaine d'études/de formation?	
		Oui	Non
	Propriétaire pure	5	5
	L'acheter avec l'aide d'un prêt hypothécaire	16	10
	Le Louer	37	80
	Vivre ici sans loyer (y compris sans loyer dans la propriété d'un parent/ami)	1	3

Le Tableau 15 ci-dessous indique dans quelle mesure les personnes interrogées estiment que la population de leur quartier est diversifiée. Toutes catégories confondues - race, nationalités, religions, langues et âges - la plupart des personnes interrogées estiment que leur quartier est modérément diversifié.

Tableau 15: Diversité des Quartiers

	Pas du tout diversifiée	Assez diversifié	Modérément diversifié	Diversifié	Très diversifié	Données manquantes
Races	13	35	55	19	18	70
Nationalités	7	38	51	24	11	79
Religions	19	45	44	11	8	83
Langues	13	39	43	24	8	83
Âges	7	16	49	41	22	75

La plupart des personnes interrogées vivent dans des quartiers diversifiés et accueillants. Seuls 11 répondants estiment vivre dans un quartier où il y a des problèmes de criminalité, tandis que 26 répondants se plaignent du bruit des voisins ou du bruit de la rue (circulation, commerces, usines, etc.). En outre, 9 personnes interrogées estiment que leur quartier connaît des problèmes de pollution, de saleté et d'autres problèmes environnementaux causés par la circulation ou l'industrie.

En ce qui concerne la possession d'articles ménagers, la plupart des personnes interrogées possèdent des ordinateurs personnels/portables, des machines à laver et des véhicules (Tableau 16).

Tableau 16: Objets en sa Possession

	Fréquence	Pourcentage
Ordinateur personnel/portable?	119	56.7
Machine à laver	121	57.6
Accès à l'internet à haut débit pour un usage personnel	130	61.9
Posséder un véhicule	93	44.3

Emploi

Comme le montre le Tableau 17, la plupart des répondants ont déclaré travailler à temps plein 112 (50,9 %), tandis que 55 (25 %) étudiaient à temps partiel ou à temps plein, et 46 étaient au chômage.

Tableau 17: Situation Professionnelle des Répondants

	Fréquence	Pourcentage
Employé	104	47.3
Indépendants	8	3.6
Chômeurs	46	20.9
Étudier à temps plein ou à temps partiel	55	25
Données manquantes	7	3.2
Total	220	100

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

Parmi les personnes employées, 64 occupent des postes permanents, tandis que 37 ont des contrats temporaires. En termes de rang et d'ancienneté, le Tableau 18 montre également que 20 d'entre eux sont des cadres.

Tableau 18: Catégorie d'Emploi

	Fréquence	Pourcentage
Emploi permanent (contrat à durée indéterminée)	64	29.1
Emploi temporaire (contrat de travail à durée limitée)	37	16.8
Manager	20	9.1
Contremaître/superviseur	3	1.4
Pas Manager/ Superviseur	74	33.6

Les répondants ont ensuite été interrogés sur la date à laquelle ils ont obtenu leur contrat à temps plein et, pour ceux qui sont au chômage, sur la date à laquelle ils sont devenus chômeurs. Le Tableau 19 ci-dessous montre que **2023 a été une année importante à la fois pour l'obtention d'un emploi permanent et pour la perte d'emploi.**

Tableau 19: Année de Début d'Emploi

	Employé	Pourcentage	Chômeurs	Pourcentage
2009	1	.5		
2013	1	.5		
2014	1	.5		
2015	3	1.4		
2016	3	1.4		
2017	3	1.4	1	.5
2019	3	1.4	1	.5
2020	8	3.6		
2021	3	1.4	2	0.9
2022	7	3.2	5	2.4
2023	22	10.0	24	11.0
2024	35	15.9	4	1.8

En outre, 22 (10 %) des répondants avaient plus d'un emploi, tandis que 66 (30 %) n'avaient qu'un seul emploi. Il leur a été demandé d'indiquer le nombre moyen d'heures qu'ils consacrent par semaine à leur emploi principal, sans compter les pauses repas. **La majorité d'entre eux travaillent entre 35 et 50 heures.** En outre, nous avons demandé à ceux qui travaillaient moins de 30 heures par semaine d'indiquer la principale raison de leurs horaires de travail. Environ 5 % (11) des personnes interrogées ont déclaré être au collège ou à l'université, 10 (4,8 %) voulaient travailler davantage mais n'ont pas trouvé d'emploi ou n'ont pas travaillé plus d'heures, 1 (0,5 %) personne a déclaré devoir s'occuper de ses enfants et 3 (1,4 %) ont indiqué d'autres raisons. Dans la catégorie de l'emploi, nous devons garder à l'esprit que **deux fois plus de femmes que d'hommes ont répondu aux enquêtes et aux entretiens. A cet égard, nous avons été surpris de constater que la garde des enfants n'était pas une raison fréquente de travailler à temps partiel.**

Lors des entretiens de suivi, les répondants ont abordé la question de l'emploi de manière plus détaillée. Une répondante de Sudbury qui a terminé ses études postsecondaires au Canada (à l'Université Laurentienne) a décrit une transition en douceur vers un emploi à temps plein dans le secteur minier pour elle et son frère aîné. Un autre répondant de Thunder Bay s'est vu offrir un emploi à temps plein dans le secteur des télécommunications immédiatement après avoir obtenu son diplôme d'ingénieur à l'Université Lakehead. Une répondante née localement a décrit le besoin de réseaux professionnels. Elle a décrit une expérience professionnelle positive à Thunder Bay. Si positive, en fait, qu'elle a pu prendre une retraite anticipée:

Je n'ai eu que de très bonnes expériences en matière d'emploi... J'ai toujours eu d'excellentes opportunités. Je dirais également que mes amis qui ont passé la majeure partie de leur carrière ici ont également eu des expériences positives en matière d'emploi. Mais je pense que les femmes noires nouvellement arrivées dans la communauté n'auraient pas les mêmes chances que moi. Je suis née et j'ai grandi à Thunder Bay, je suis donc très bien connectée. Je ne sais pas à quel point il serait difficile de repartir de zéro ici et d'établir ces relations. Est-ce qu'une autre personne noire, disons qui a eu la même éducation, le même parcours que moi et qui a déménagé ici pour ouvrir une clinique d'audiologie, aurait la même expérience ? Je ne sais pas si je peux dire que ce serait le cas. (Répondant 5.)

Garde d'Enfants et École

Environ 11,4% (n=25) des répondants ont des enfants en garderie, tandis que 119 (54,1%) n'ont pas d'enfants en garderie. Sur les 25 répondants qui ont des enfants en garderie, 14 (60,9%) fréquentent une garderie, 2 (8,7%) une garderie en milieu familial réglementée, 1 (4,3%) en arrangement non rémunéré avec la famille ou un ami, et 6 (26,1%) une garderie après l'école. En outre, nous avons également interrogé les répondants sur leur satisfaction à l'égard des modes de garde (Tableau 20).

Tableau 20: Dispositions Relatives à la Garde d'Enfants

	Très insatisfait	Insatisfait	Ni satisfait ni insatisfait	Satisfait	Très satisfait	Total
Localisation de l'établissement de garde	1	1	1	4	13	20
Qualité de la garde fournie	1	0	2	8	10	21
Heures de garde fournie	1	0	3	6	9	19
Montant des frais payés	1	4	6	3	4	18

Parmi les personnes qui ne sont pas satisfaites de leur mode de garde, toutes ne peuvent pas changer de garde. Il y a plusieurs raisons à cela. Trois répondants ont déclaré que des services de garde plus satisfaisants seraient trop coûteux, trois répondants ont déclaré qu'il n'y a pas d'horaires de garde adaptés lorsqu'ils doivent travailler, deux répondants ont déclaré que des problèmes de transport les empêchent de changer de mode de garde, tandis que deux répondants ont déclaré que des problèmes de transport les empêchent de changer de garde. Trois répondants

ont déclaré qu'il n'existe pas de services de garde d'enfants plus satisfaisants dans leur communauté, deux répondants ont déclaré qu'ils n'ont besoin de services de garde qu'à temps partiel ou pendant une partie de l'année, tandis que trois répondants ont déclaré qu'ils sont trop occupés en ce moment pour trouver le temps de changer de service de garde.

La garde d'enfants est coûteuse. Parmi ceux qui ont des enfants en garderie, 19 parents ont déclaré payer pour la garderie une moyenne de 256,05 \$ par enfant et par semaine (min 0 \$ et max 900 \$). Cependant, seuls 6 des 25 parents qui ont déclaré avoir des enfants en garderie voient leurs frais de garde subventionnés par le gouvernement. Étant donné que les frais de garde sont élevés et que les places en crèche sont limitées, les familles ont également eu recours à d'autres moyens pour assurer la garde de leurs enfants lorsqu'elles travaillent.

Lorsque j'ai décidé que j'étais prête à reprendre le travail, je n'ai pas pu trouver de garderie. Je n'ai trouvé aucune garderie. Les listes d'attente sont longues, mais si quelqu'un connaît quelqu'un qui a besoin d'une place, il est placé sur la liste d'attente.... J'allais donc sur Facebook et j'avais de bonnes conversations avec le personnel des crèches. Ils m'invitaient à visiter les lieux. Et au moment où j'allais visiter la garderie, ils me disaient "Oh, nous n'avons plus de spot". Cela s'est produit deux ou trois fois. J'étais désespérée parce que je devais vraiment retourner au travail, alors j'ai écrit aux conseillers municipaux et au député provincial. J'ai écrit un courriel très, très triste, même quand je le lis maintenant, j'ai envie de pleurer. Et je leur ai dit : "Est-ce que je mérite de travailler en tant que femme pour réaliser mon potentiel économique et contribuer à l'économie locale ? Est-ce que je mérite de gaspiller mon temps à la maison parce que personne ne s'occupera de mes enfants ?" Deux jours plus tard, mes trois enfants avaient une place à la garderie. Cette garderie agréée appartenait à une femme nigériane. J'ai donc commencé à y envoyer mes enfants. Après tout cela, je pense que j'ai vraiment appris à me défendre. (Répondant 4.)

En outre, nous voulions comprendre dans quelle mesure les personnes interrogées ayant des enfants scolarisés de la maternelle à la 12e année se sentaient concernées par l'éducation de leurs enfants et dans quelle mesure elles se sentaient impliquées dans le système éducatif. Il leur a été spécifiquement demandé d'indiquer leur degré de satisfaction sur une échelle allant de 1 (= très insatisfait) à 5 (= très satisfait). Le Tableau 21 ci-dessous indique le nombre de parents satisfaits dans chaque catégorie. La plupart des parents sont satisfaits à très satisfaits des écoles.

Tableau 21: Satisfaction à l'Égard de Certains Aspects de l'École des Enfants

	Très insatisfait	Insatisfait	Ni satisfait ni insatisfait	Satisfait	Très satisfait	Total
Enseignants	0	1	4	8	5	18
Autre personnel de l'école	0	2	4	7	4	17
Programme d'études	0	2	3	7	5	17

Communication vers le domicile	0	2	5	4	5	17
Disciplines	0	3	3	5	5	16
Activités extrascolaires	0	2	5	7	3	17
Ouverture à la participation des parents au conseil et aux activités de l'école	0	1	5	7	4	17

En ce qui concerne la discipline, bien que certains parents estiment qu'elle est différente de celle qu'ils ont connue dans leur enfance, ils sont satisfaits des écoles de leur ville. Cela s'explique en partie par le fait que les communautés sont très sûres, comme indiqué plus haut, et de plus en plus diversifiées. Lors d'un entretien de suivi, une personne interrogée a fait part de ses craintes initiales à l'idée de mettre ses enfants à l'école.

Je pense donc que ce que je crains le plus en mettant mes enfants à l'école au Canada, c'est que les écoles leur enseignent un contenu auquel nous ne sommes pas habitués. Chez nous, nous ne croyons pas à beaucoup de choses, comme l'homosexualité, ce genre de choses. Je pense que c'était ma plus grande crainte. C'est pourquoi nous avons choisi l'école catholique. Je craignais également les brimades, car j'en avais beaucoup entendu parler. Ma fille est très enjouée et extravertie. Elle n'a pas vraiment de problème. Mais je suis très inquiète pour mon fils parce qu'il est plus calme. Je craignais vraiment qu'il ne se fasse pas d'amis. Mais jusqu'à présent, ils se sont fait quelques amis. Il y a eu un incident de harcèlement, mais le principal s'en est occupé rapidement. Mon fils a des amis blancs. Oui, il essaie de s'adapter à son environnement. Ses amis ne sont pas Nigériens. Ils ont des origines différentes. (Répondant 7).

Santé

En ce qui concerne la santé et le bien-être en général, les personnes interrogées ont été invitées à répondre sur une échelle de 5 points allant de 1 (=très bon) à 5 (=très mauvais). Au total, 151 participants ont répondu à cette question. Une majorité : 72 (32,7 %) des répondants ont jugé leur santé **Très Bonne**, 59 (26,8 %) ont estimé que leur santé était **Bonne**, 19 répondants (8,6 %) ont déclaré que leur santé était **Moyenne** et seulement 1 (0,5 %) répondant a estimé que sa santé était **Très Mauvaise**.

Il a également été demandé aux personnes interrogées si elles avaient souffert d'un état de santé physique ou mental ou d'une maladie qui durait ou était censée durer 12 mois ou plus. Au total, 149 participants ont répondu à cette question. Sur ces 149 participants, environ 89 % (132) ont déclaré n'avoir souffert d'aucune affection, tandis que seuls 17 (11,4 %) ont cité une affection physique ou mentale. Il leur a également été demandé d'indiquer si l'un des membres de leur famille souffrait d'une maladie. Seules 7 personnes ont répondu à cette question, ce qui est peut-être une indication de sa sensibilité. Ils ont déclaré que des membres de leur famille souffraient

d'arthrite, d'asthme, de diabète, de troubles causés par l'alcoolisation fœtale, ainsi que de problèmes cardiaques et visuels.

En ce qui concerne l'accès aux soins de santé, il a été demandé aux personnes interrogées si elles avaient un médecin de famille. Sur les 146 personnes qui ont répondu à cette question, 93 (63,7%) ont dit qu'elles n'avaient pas de médecin de famille. Ce chiffre correspond à celui de la population générale de l'Ontario et en particulier du Nord de l'Ontario. L'Association médicale de l'Ontario affirme que 2,3 millions de personnes dans la province n'ont pas de médecin de famille, et elle qualifie la situation de "particulièrement difficile" dans le nord et les zones rurales de l'Ontario (CBC, 2023). Initialement rattachée aux universités Laurentienne et Lakehead, l'École de médecine du Nord de l'Ontario est aujourd'hui une université indépendante qui se consacre à la formation de médecins dans le but d'exercer dans les communautés du Nord de l'Ontario.

Lors des entretiens de suivi, les personnes interrogées ont décrit les longs délais d'attente dans les salles d'urgence, les diagnostics erronés et les nouveaux diplômés inquiets de perdre leurs avantages médicaux universitaires avant d'avoir pu trouver un emploi. La nécessité d'une approche afro-centrée des soins de santé a également été décrite dans les transcriptions des entretiens. Les personnes interrogées se sont inquiétées du fait que le manque de professionnels de santé noirs pourrait avoir pour conséquence que la population noire soit insuffisamment traitée. Le répondant T. a expliqué que "parce que nous n'avons pas nécessairement assez de gens, et certainement pas de médecins qui nous ressemblent, nous ne pouvons pas vraiment être sûrs qu'il y a une bonne compréhension des soins Afrocentriques". (T.). Et le répondant A., qui est un professionnel de la santé à Thunder Bay, a exprimé ce qui suit:

Les Noirs ont-ils un accès égal aux soins de santé ? Je dirais que non. Tant de gens viennent me voir et me disent : "Je fais de l'hypertension, j'ai du diabète, je n'arrive pas à garder mon poids, j'ai toutes ces choses", parce que, vous savez, nous avons beaucoup plus de risques d'avoir ces choses. Mais je travaillais à l'hôpital. J'ai également été une doula pendant de nombreuses années, travaillant avec les sage-femmes. Je voulais aider les femmes noires à accoucher. Alors, voir nos femmes dans cette situation, ne pas se défendre, ne pas faire de tests ou mesurer leur tension artérielle, mais se faire dire qu'elles vont bien alors que ce n'est pas le cas. Leur tension artérielle est très élevée. Ce chiffre n'est pas acceptable pour nous. Ce chiffre est trop élevé pour nous. Mais les médecins n'ont pas cette connaissance. C'est vrai, mais même les femmes noires les plus éduquées ne se défendent pas elles-mêmes. Elles écoutent les médecins avec des œillères. Vous comprenez ? Cela vient de l'oppression. J'ai tendance à penser que c'est de là que vient cette complaisance. Et il n'y a pas que les femmes ! Non. Oui. Il y a des hommes noirs dans cette communauté qui ont un diabète non contrôlé, mais au moment où ils sont diagnostiqués, ils sont déjà en arrêt cardiaque à l'hôpital. Et c'est là qu'ils l'apprennent. Ou bien ils sont chez l'ophtalmologiste et ont déjà perdu la vue. Et, vous savez, des choses comme ça. Oui, c'est vrai. Dans bien des cas, il s'agit simplement d'un déni qui empêche de faire face à la situation, ce que je comprends. Mais oui, cela ne profite à personne ? Vous savez, surtout dans un système de santé auquel vous avez accès. Si vous plaidez suffisamment pour vous-même et pour les autres, il est possible d'apporter un changement qui nous soit réellement bénéfique. Si vous savez que vous devez subir une intervention chirurgicale, effectuez vos recherches à l'avance. Renseignez-vous sur ce qui est approprié et ce qui ne l'est pas. (Répondant 5.).

Nous avons également interrogé les répondants sur leur santé mentale. Il leur a été demandé de décrire leurs expériences en matière de santé mentale au cours des quatre dernières semaines sur une échelle de 1 (tout le temps) à 5 (jamais). Les questions posées sont généralement utilisées pour mesurer la santé en tant que dépression. Le Tableau 22 montre que le score moyen est d'environ 3 sur 5.

Tableau 22: Santé Mentale et Bien-Être

	Fréquence	Moyenne	Min	Max
Solitaire	126	3.36	1	5
Très nerveux	123	3.40	1	5
Déprimé ou mélancolique	138	3.33	1	5
Le calme et la sérénité	119	2.87	1	5
Déprimé(e)	120	3.40	1	5
Heureux	118	3.05	1	5
Optimiste quant à l'avenir	103	2.88	1	5

Toutefois, **sur les 138 personnes qui ont répondu aux questions sur les expériences émotionnelles vécues au cours des quatre dernières semaines, seules 26 (18,8 %) ont déclaré avoir demandé ou reçu des conseils, tandis que 112 (81,2 %) n'ont pas cherché à obtenir de l'aide.** Les répondants ont ensuite été invités à indiquer les raisons qui les ont empêchés de consulter. Nous avons regroupé ces raisons par catégories. L'accessibilité et le coût étaient les principales raisons, ce qui est cohérent avec l'absence de prestations médicales privées lors de la transition entre le statut d'étudiant étranger et l'emploi à temps plein. Trois répondants ont indiqué que le manque de conseillers noirs était une raison de ne pas aller consulter. Cependant, la plupart des répondants ont déclaré qu'ils n'avaient pas besoin de consulter parce que les problèmes de santé mentale et les circonstances disparaîtraient.

Tableau 23: Raisons de ne Pas Consulter

Raison pour laquelle vous n'avez pas cherché à obtenir un traitement	Fréquence	Pourcentage
Coût	15	6.8
Pas besoin	45	20.5
Manque d'information	7	3.2
Manque de conseillers noirs	3	1.3
Pas de temps	18	6.6
Données manquantes	131	59.5

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

Bien que limités par les réponses manquantes (il semble que les personnes étaient réticentes à répondre à cette question), ces résultats sont cohérents avec la littérature académique suggérant

des disparités dans l'accès aux services de santé mentale parmi les Canadiens noirs, qui peuvent être attribuées au peu de prestataires de services de santé mentale noirs dans le système de santé (Pederson et al, 2021). La recherche montre en outre que la stigmatisation de la santé mentale joue un rôle important chez les immigrants noirs. La stigmatisation peut entraîner une moindre utilisation des services de santé mentale, ce qui peut à son tour accroître la gravité de la maladie mentale au sein de cette population (Anglin et al., 2006). Cet égard, les croyances culturelles et les pratiques religieuses se conjuguent souvent avec la stigmatisation pour influencer sur la santé mentale des immigrants noirs (Venters & Gany, 2011).

Bien-Être Financier

Pour mieux comprendre la situation financière des répondants, nous leur avons demandé quels étaient leurs revenus. Cependant, les réponses à cette question n'ont pas été sincères. Outre le revenu objectif, nous avons également posé une série de questions sur la situation financière subjective. C'est pourquoi nous rendons compte de ces questions. L'une des questions que nous avons posées était de savoir si les personnes interrogées avaient du mal à payer leurs factures. Il s'agit d'une question clé également posée dans les enquêtes sur les forces de travail. Les résultats montrent que 78 (37,1 %) répondants ont déclaré avoir du mal à payer leurs factures, 49 (23,3 %) répondants ont des problèmes financiers, tandis que 84 (39,5 %) n'ont pas répondu aux questions. Bien qu'il y ait un élément de refus de divulguer des informations financières, ces résultats sont cohérents avec les difficultés financières que les familles canadiennes et immigrées rencontrent dans l'ensemble du pays. Les données publiées par Statistique Canada dans l'Enquête sur la population active d'octobre 2023 (Statistique Canada, 2023) indiquent qu'un Canadien sur trois déclare vivre dans un ménage qui connaît des difficultés financières. Le rapport indique également que 44,7 % des immigrants arrivés au Canada au cours des dix dernières années vivent dans un ménage confronté à des difficultés financières (Statistique Canada, 2023). Lorsqu'il est ventilé par groupes raciaux, le rapport indique que les Canadiens d'origine sud-asiatique (47 %) et les Noirs (43,9 %) sont plus susceptibles de vivre dans un ménage aux prises avec des difficultés financières. La proportion est plus faible pour les Canadiens d'origine Chinoise, avec 26,8 % (Statistique Canada, 2023).

Nous avons également posé des questions spécifiques sur leurs difficultés financières. Il leur a été demandé si leur ménage avait été en retard sur trois points au cours des 12 derniers mois. Le Tableau 24 ci-dessous montre la répartition.

Tableau 24. Difficultés dans les Payements

	Fréquence	Pourcentage
Location d'un logement	22	10.5
Paielements hypothécaires	5	2.4
Factures de services publics, comme l'électricité, l'eau ou le gaz	28	13.3

Nous constatons que 10,5 % des personnes interrogées sont confrontées à des arriérés de loyer, contre seulement 2,4 % pour les paiements hypothécaires et 13,3 % pour les factures de services publics. Cela s'explique en partie par le fait que le paiement du loyer et des services publics peut être négocié avec les fournisseurs, mais qu'il est difficile de le faire pour le prêt hypothécaire,

même si les banques peuvent aider les emprunteurs qui ont du mal à honorer leurs paiements. En outre, les nouveaux arrivants peuvent ne pas savoir que les banques peuvent offrir une aide financière aux emprunteurs en difficulté. Les retards de paiement sont principalement dus aux conditions d'emploi et aux changements majeurs dans les circonstances de la vie qui peuvent entraîner une perte inattendue d'une partie importante du revenu du ménage. Les personnes interrogées ont été invitées à indiquer dans quelle mesure leur ménage était en mesure de joindre les deux bouts, c'est-à-dire de payer leurs dépenses habituelles, sur une échelle de 1 (= très difficilement) à 6 (= très facilement). Le Tableau 25 ci-dessous montre la répartition des réponses en fonction du sexe et de la situation professionnelle du répondant.

Tableau 25: Difficultés à Joindre les Deux Bouts

	Fréquence	Pourcentage
Avec beaucoup de difficultés	18	8.2
Avec difficulté	17	7.7
Avec quelques difficultés	52	23.6
Assez facilement	24	10.9
Facilement	7	3.2
Très facilement	6	2.7
Données manquantes	96	43.6
Total	220	100

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

Les résultats montrent que **39,5 % des personnes interrogées estiment qu'il est très difficile, difficile ou assez difficile de joindre les deux bouts**. Ce résultat est conforme au récent rapport de Statistique Canada (Statistique Canada, 2023) qui suggère qu'un Canadien sur trois âgé de 15 ans et plus (33,1 %) vivait dans un ménage qui avait trouvé difficile ou très difficile de répondre aux besoins financiers de son ménage au cours des quatre semaines précédentes.

Le Tableau 26 présente le lien entre le type de logement et la capacité à joindre les deux bouts. Il montre que **la difficulté à joindre les deux bouts est plus élevée chez les répondants des ménages locataires que chez ceux qui sont propriétaires**. En outre, le fait d'avoir un prêt hypothécaire constitue une contrainte financière pour les ménages. Ces résultats sont généralement cohérents avec un rapport récent de Statistique Canada (Statistique Canada 2023) qui montre qu'en octobre 2023, les personnes vivant dans un logement locatif étaient plus susceptibles de faire partie d'un ménage éprouvant des difficultés à répondre à ses besoins financiers, par rapport à celles vivant dans un logement appartenant à un membre du ménage avec un prêt hypothécaire ou sans prêt hypothécaire.

Tableau 26. Aptitude à Joindre les Deux Bouts par Type de Logement

Joindre les deux bouts	Type de logement			
	Propriétaire	A un prêt hypothécaire	Locataire	Vivre sans loyer
Avec beaucoup de difficultés	0	4	7	0
Avec difficulté	1	0	15	0
Avec quelques difficultés	2	15	28	0
Assez facilement	0	3	21	0
Facile	0	2	3	2

Recours aux Services Sociaux

Lorsqu'on leur présente une liste de services dans la communauté, nos résultats démontrent que les répondants n'utilisent pas les services d'établissement des immigrants. Cette constatation n'est pas surprenante, puisque les répondants qui arrivent en tant qu'étudiants étrangers sont en grande partie pris en charge par les collèges et les universités, et que ceux qui arrivent en tant qu'immigrants économiques qualifiés (en particulier dans le cadre du PPICRN) ont déjà un emploi et une grande maîtrise de l'anglais ou du français. En outre, les données qualitatives issues des huit entretiens de suivi suggèrent que les églises peuvent fournir de nombreux services à la population noire. Les fonds d'intégration pour les Noirs ne sont pas utilisés parce que peu de personnes interrogées se sont identifiées comme des entrepreneurs. En fait, s'ils sont arrivés par le biais du PPICRN, ils n'ont pas le droit d'être entrepreneurs. Le faible nombre de répondants ayant recours aux associations ethniques est quelque peu étrange, étant donné que les villes du nord de l'Ontario ont des associations nigérianes actives. Le service le plus utilisé est celui des prêts à court terme, 99 répondants déclarant y avoir recours chaque semaine. Ce résultat correspond à l'insatisfaction exprimée à l'égard de la situation financière actuelle. Les banques alimentaires sont peu utilisées. Nous pensons que ce chiffre est peut-être sous-estimé en raison de la stigmatisation de la pauvreté. En effet, un rapport récent de Statistique Canada (Statistique Canada, 2023) montre que depuis mars 2021, l'utilisation des banques alimentaires a augmenté de près de 80 % dans l'ensemble du pays. Cela s'explique en partie par l'augmentation du coût de la vie.

Table 27: Recours aux Services Sociaux

	Services d'immigration et d'établissement	Associations multiculturelles	Partenariat local pour l'immigration	Associations ethniques	Fonds noirs d'opportunité	Prêts à court terme	Banque alimentaire
Quotidiennement	9	8	6	8	2		3
Mensuellement	13	15	9	20	3	3	19
Annuellement	18	21	6	12	6	18	12
Hebdomadaire	9	9	6	17	9	9	9
Jamais	81	72	93	63	100	95	79
Données manquantes	90	95	100	100	100	93	98

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

Nous avons également posé des questions sur les services supplémentaires offerts par la communauté et nous avons constaté que la majorité des personnes interrogées n'utilisaient pas ces services. Des recherches antérieures suggèrent que les services d'emploi ont tendance à maintenir le statu quo en plaçant les immigrants dans des emplois moins qualifiés (Sakamoto, et al. 2013). C'est peut-être la raison pour laquelle ils ne sont pas utilisés. Les personnes interrogées lors des entretiens de suivi ont parlé en termes élogieux des activités sportives proposées par le YMCA, alors que les revenus sont peut-être trop élevés dans notre échantillon de population pour fréquenter le Club des garçons et des filles.

Tableau 28: Utilisation des Services Communautaires

	Services de l'emploi	Cliniques de santé communautaire	Programmes extrascolaires	YMCA/ Boys and Girls Club
Quotidiennement	3		7	2
Toutes les deux semaines	2	1	2	2
Hebdomadaire	3	1	3	3
Mensuellement	13	20	10	2
Annuellement	21	24	5	7
Jamais	68	61	79	94
Données manquantes	100	103	104	100

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

Activités Sociales et Sentiment d'Appartenance

En outre, il est important de comprendre la participation aux activités sociales. Nous avons demandé aux personnes interrogées d'indiquer dans quelle mesure elles avaient participé à des activités sociales et culturelles au cours des quatre dernières semaines. Bien entendu, l'enquête portait sur des activités qui auraient été menées en hiver (l'enquête a été réalisée entre Février et Avril), et il se peut donc que l'hiver semble empêcher les nouveaux arrivants de participer à des activités sociales. D'autres facteurs incluent également le manque de temps, en raison de l'engagement professionnel et du coût. En outre, certains des principaux événements sportifs se déroulent dans de grandes villes telles que Toronto, qui est assez éloignée. Bien que le manque d'intérêt soit important, le coût est l'une des principales raisons pour lesquelles les nouveaux arrivants n'assistent pas aux événements sociaux et culturels.

Tableau 29: Participation à des Événements Sociaux et Culturels

	Going to the movies	Going to live performances	Visits to cultural sites	Attendance to live sport events
Plus de 3 fois	17	16	14	12
Au maximum 3 fois	24	15	17	20
Non - je ne peux pas me le permettre	33	40	34	36
Non - manque d'intérêt	17	20	19	22
Non - autres raisons	34	31	36	31
Données manquantes	95	98	100	99

Outre la participation à des activités sociales, nous voulions savoir dans quelle mesure les participants avaient interagi avec des parents, des amis et des voisins au cours des quatre semaines précédant l'enquête. Le Tableau 30 ci-dessous montre que les participants côtoient des personnes d'ethnies et de cultures différentes et qu'ils participent à la vie de leur communauté en faisant du bénévolat.

Tableau 30: Fréquence des Réunions et de la Communication avec les Autres

	Se rencontrer		Communiquer		Réseaux sociaux	Différents groupes raciaux/ethniques	Le bénévolat
	Famille (parents)	Amis	Famille (parents)	Amis			
Quotidiennement	16	8	39	33	63	26	8
Chaque semaine	11	18	36	34	22	28	16
Plusieurs fois par mois	20	29	20	27	12	25	21
Une fois par mois	30	40	7	9	7	19	37
Jamais	36	14	7	5	5	10	27
Données manquantes	97	101	101	102	101	102	101

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

Les répondants ont parlé des activités sociales et du sentiment d'appartenance lors des entrevues de suivi, bien qu'ils aient eu tendance à se concentrer davantage sur les activités de leurs enfants que sur les leurs. Cela correspond à la recherche de Wilson-Forsberg (2012) sur l'immigration dans les régions rurales du Nouveau-Brunswick, où les enfants étaient heureux de socialiser avec des pairs locaux, de faire du ski et de la motoneige, tandis que les parents s'ennuyaient et se sentaient seuls. Dans le contexte du Nord de l'Ontario, **les répondants participent à de nombreuses activités, mais essentiellement au sein de leur propre groupe ethnique. Peu d'éléments dans cette étude suggèrent que la population noire socialise avec les populations blanche et autochtone nées dans la région.** Un répondant d'origine caribéenne a décrit le défi que représente le fait d'apprendre à connaître les gens de la région qui ont grandi ensemble :

La mentalité de petite communauté peut également être difficile. Avec des gens qui ont tous grandi ensemble, qui se connaissent, qui sont tous allés au lycée ensemble, qui connaissent leurs parents et leurs familles, il y a des familles éminentes que les gens connaissent tout simplement. C'est un cercle très difficile à pénétrer. (Répondant 2.)

Elle a également noté que la population noire des Caraïbes se sentait exclue face à l'augmentation du nombre d'immigrants africains :

Nous devons faire la distinction entre les Noirs d'Afrique et les Noirs des Caraïbes. La communauté africaine ici [à Sudbury] est très forte. Je m'engage auprès d'elle, mais probablement pas autant que je le ferais si la communauté Caribéenne était plus importante. Je suis donc Caribéenne. J'ai rencontré, littéralement, une personne lors de la réunion du Mois de l'histoire des Noirs. Nous étions à la même table et elle était Caribéenne. Elle m'a dit : "Oh mon Dieu, tu es Antillaise ! J'ai répondu : "Oui, ma famille est originaire d'Antigua". Et elle m'a dit : "Chaque fois que je rencontre des gens, tout le monde est africain, tu es Caribéenne". Nous avons échangé nos numéros et nous sommes sorties ensemble plusieurs fois maintenant parce qu'il est si rare de trouver une autre personne des Caraïbes à Sudbury, ce qui est ridicule. Et cela n'a pas vraiment d'importance. Mais il y a une légère différence au niveau de la culture. Je ne suis pas exclue. Évidemment, la communauté africaine accueille toujours tout le monde, mais ce n'est pas tout à fait ma culture. Ce n'est donc pas aussi identifiable que les gens le pensent, comme s'ils se demandaient pourquoi tu n'allais pas à ce genre d'événement. Et c'est juste que ce n'est pas ce que fait ma famille. Et bien sûr, j'apprécie toutes les nourritures culturelles. J'aime la cuisine indienne. Mais il y a un nouveau restaurant africain qui a ouvert ses portes et tout le monde me parle de ce restaurant Nigérian. Et je me dis que c'est génial. Eh oui, j'aime la nourriture Nigériane. Mais encore une fois, je ne me sens pas chez moi parce que ce n'est pas ma nourriture (Répondant 2.).

Il convient également de noter que deux personnes ont contacté les chercheurs pour expliquer qu'elles ne participeraient pas à la recherche parce que les services et les activités s'adressent à la population noire nouvellement arrivée et non aux familles noires qui vivent dans le nord de l'Ontario depuis des générations.

Les immigrants africains, quant à eux, sont nombreux à trouver un sentiment d'appartenance, comme le décrit ici le répondant 1:

Notre communauté a connu une migration massive de Noirs. Je pense que l'un des signes révélateurs est l'examen des annuaires des écoles secondaires. Ils racontent l'histoire de la diversification de Sudbury au cours des dernières années. Il y a dix ans, il y avait peut-être un ou deux élèves noirs dans toute l'école, trois au maximum, mais aujourd'hui, il y a tellement d'élèves noirs. Il y a eu une explosion de l'immigration... Et nous nous connaissons tous. Si je voyais un Noir marcher vers moi, je serais persuadé qu'il s'agit de quelqu'un que je connais. (T.)

La communauté Nigériane a formé une masse critique à Sudbury, en créant des associations, des églises et des services. D'autres communautés africaines plus petites se sont également développées au fil du temps :

Les Nigériens construisent leur propre communauté. Ils construisent des églises, ouvrent des magasins et on peut vraiment sentir leur présence. Mais il y a aussi d'autres pays à Sudbury qui sont plus discrets. Les Ghanéens ont leur propre association avec beaucoup d'activités, tout comme les Congolais et les Burundais. Mais les Nigériens sont certainement très présents. Il y a beaucoup de Nigériens ici. Mais il y a aussi beaucoup de Ghanéens. Ils ne se font pas autant entendre. (Répondant 1.)

Les personnes interrogées à Thunder Bay ont également décrit la croissance des communautés africaines. L'une des personnes interrogées, née localement et de race noire, a pris l'initiative, une fois à la retraite, de mettre tout le monde en contact et de faire en sorte qu'ils se sentent chez eux :

Il s'agit du Northwest Black Collective. L'objectif est de rassembler tout cela pour notre communauté. Il y a un problème de rétention à Thunder Bay. Beaucoup de nouveaux arrivants s'installent ici, puis font leurs valises et partent pour Winnipeg, Toronto ou Calgary. Nous perdons donc toujours ces grands professionnels. Il y a également un grand décalage dans cette communauté entre les personnes d'origine Caribéenne et les Africains, ainsi qu'entre les Francophones et les Anglophones. L'objectif du Northwest Black Collective est donc essentiellement de rassembler tout cela pour en faire une sorte de plaque tournante, un guichet unique. Si vous êtes un professionnel qui vient d'arriver à Thunder Bay, vous pouvez contacter ce collectif des Noirs du Nord-Ouest pour vous aider à trouver un réseau professionnel ou peut-être pour trouver des gens avec qui faire des activités de plein air. Je pense que cela contribuera à la rétention et à l'apprentissage de la connaissance mutuelle. (Répondant 4).

Elle travaille également avec sa fille pour inciter la communauté noire à sortir et à pratiquer du sport.

Il y a un cricket, je sais. Je n'en fais pas partie. Je ne l'ai pas vu ou quoi que ce soit d'autre. Mais oui, j'ai entendu dire que c'était sur James Street. Le parc est là, ils jouent là. Il y a donc une ligue de cricket. C'est génial. Cet hiver, ma fille a organisé un événement de curling pour les jeunes Noirs. Environ 25 enfants sont venus et ont joué au curling, et la femme qui les instruisait jouait pour l'équipe Jamaïcaine.... Ma fille s'est employée à faire participer les jeunes Noirs à la vie de la communauté de Thunder Bay. Faire en sorte que les jeunes Noirs essaient de nouveaux sports qu'ils n'ont jamais pratiqués. L'hiver prochain, ils feront du curling, de la raquette et même du traîneau à chiens. C'est un peu comme si le plein air avait toujours été si effrayant pour les Noirs. Il n'a pas toujours été un espace sûr pour les Noirs. Alors, pratiquer du sport, sortir et se promener n'était pas un luxe que nous avons eu pendant très, très longtemps. Thunder Bay nous donne donc l'occasion de nous réapproprier cet espace. (Répondant 4.)

Discrimination Raciale

Nous voulions également comprendre dans quelle mesure les répondants se sentaient inclus du fait de leur expérience de la discrimination. Cette question a été placée vers la fin de l'enquête. Par conséquent, peu de personnes y ont répondu. Plus précisément, il a été demandé aux répondants si, au cours du mois écoulé, ils avaient été victimes de l'une des différentes formes de discrimination dans le cadre de leur travail. Le Tableau 31 présente les réponses. Ces résultats indiquent une tendance qui a été observée dans d'autres études, les expériences les plus fréquentes étant l'attention non désirée, l'abus verbal et le fait d'être suivi par la police.

Tableau 31: Expériences de Racisme

	Fréquence	Pourcentage
Violence verbale	16	7.6
Être arrêté par la police	1	0.5
Être suivi dans un magasin	15	6.7
Attention non désirée	20	9.5
Menaces	7	3.3
Comportements humiliants	12	5.7
Violence physique	2	1.0

Outre les expériences de discrimination dans la vie en général, nous avons également posé des questions sur les expériences sur le lieu de travail. Cet effet, nous avons demandé aux répondants s'ils avaient été victimes de différentes formes de discrimination sur leur lieu de travail dans leur ville de résidence actuelle. Comme le montre le Tableau 32, la plupart des répondants se sont sentis discriminés en raison de leur accent ou de leur langue, suivis par les intimidations et les brimades, ainsi que par la crainte que leur carrière ne s'arrête. Cela n'est pas surprenant étant

donné que la plupart d'entre eux ne travaillent pas dans la carrière qu'ils ont choisie et doivent s'adapter aux nouvelles normes et à la nouvelle culture du travail au Canada.

Tableau 32: Expériences de Discrimination au Travail dans la Ville de Résidence Actuelle.

	Fréquence	Pourcentage
Refus d'une promotion alors que l'on est hautement qualifié	7	3.3
Une carrière ralentie par rapport à des collègues ayant des qualifications identiques ou moindres	15	7.1
Intimidation et brimades sur le lieu de travail	20	9.5
Discrimination en fonction de l'accent ou de la langue	23	11
Discrimination par nom	12	5.7
Refus de reconnaissance de formation et de qualification étrangers	5	2.4

Nous avons également demandé aux 8 personnes interrogées lors des entretiens de suivi de fournir plus de détails et de contexte. Les citations suivantes donnent un aperçu de certaines de leurs expériences :

Par rapport à d'autres régions, même en Ontario, je dirais que ma vie à Thunder Bay est quelque peu compliquée parce qu'il y a un certain degré d'ignorance parmi ses citoyens. Je n'aime pas dire que le racisme des gens est de l'ignorance. Mais c'est vraiment de l'ignorance. Et il y a certainement du racisme, bien que le racisme soit davantage dirigé contre notre population indigène que contre notre population noire. [Répondant 5].

Cette même superviseuse, qui m'a fait sentir qu'on lui manquait de respect, est venue me voir et m'a dit : "Vous avez une nouvelle coiffure". J'avais alors des tresses, et elle m'a dit : "C'est très joli. Je suis très curieuse de cette texture, puis-je toucher vos cheveux ?" et elle me faisait déjà signe de les toucher. Cette porte était ouverte. Je n'ai même pas eu l'occasion de dire non, parce que cela crée un drame, vous savez ? Alors j'ai fait comme si de rien n'était et j'ai dit "ok, bien sûr". Elle a passé ses doigts dans mes cheveux. Vous savez à quel point c'est gênant ? Elle a remarqué que mes cheveux n'étaient pas doux du tout. Et je me suis dit que c'était ça ma vie. Il faut que je fasse ce qu'il faut tous les jours. Parce qu'elle est la superviseuse. Elle a le pouvoir. Si elle demande à toucher mes cheveux alors qu'elle a déjà la main tendue, je n'ai pas d'autre choix que de dire que c'est bon. (Répondant 4.)

C'est un peu bizarre, mais je pense que Sudbury a sauté trop vite. Elle n'était tout simplement pas prête pour une telle augmentation de la diversité. Il y a eu beaucoup de discrimination. Même moi, qui suis ici depuis longtemps, j'y ai été confrontée. Lorsque nous avons cherché à acheter notre première maison à Sudbury en 2020, les agents immobiliers m'ont souvent jeté un froid. Par exemple, ils me demandaient certains papiers pour obtenir les clés de la boîte aux lettres, ce qu'ils ne demandaient pas à mon mari (qui est blanc). On supposait également que je n'étais pas déjà propriétaire d'une maison. Ils m'ont dit : "Non, vous n'êtes pas propriétaire." Et j'ai répondu : "Si, je le suis." Et ils m'ont dit : "Vraiment ? Vous louez à quelqu'un ?". Ils m'ont dit que vous louiez le sous-sol ? J'ai répondu : "Non, non, je ne loue pas le sous-sol, je suis propriétaire de ma maison." (Répondant 2).

Bien-Être Général

Comme indiqué ci-dessus, nous avons demandé aux répondants d'évaluer leur état de santé et leurs difficultés financières. Étant donné que la santé est bien plus que l'absence de maladie, nous avons également voulu comprendre le bien-être général des répondants de manière plus approfondie. Les répondants ont été invités à indiquer sur une échelle de 1 (pas du tout satisfait) à 10 (complètement satisfait) leur bien-être au cours des quatre dernières semaines. Le Tableau ci-dessous montre que **la plupart d'entre eux sont satisfaits de nombreux aspects de leur vie, mais que les moins satisfaisants sont leur situation financière et le fait de trouver un emploi correspondant à leurs qualifications** (une autre indication de la "déqualification" ou de la sous-utilisation de leurs compétences et de leurs qualifications). Le sentiment d'exclusion sociale est également très présent. Dans l'ensemble, les personnes interrogées sont très satisfaites de leur vie et, en particulier, de leurs relations personnelles.

Tableau 33: Satisfaction à l'Égard de Certains Aspects de la Vie

	Satisfaction globale à l'égard de la vie	Exclusion sociale perçue	Satisfaction à l'égard de la situation financière	Satisfaction à l'égard des relations personnelles	Satisfaction à l'égard du temps de loisirs	Satisfaction à l'égard de l'emploi
Pas du tout satisfait	4	11	19	4	7	19
2.00	2	7	19	12	23	10
3.00	9	15	21	10	18	6
4.00	15	19	23	14	19	13
5.00	19	25	16	14	13	21
6.00	19	16	11	18	20	15
7.00	15	11	13	19	11	12
8.00	29	10	9	13	9	8
9.00	15	5	2	13	7	11
Entièrement satisfait	13	7	4	22	5	7
Données manquantes	80	94	83	81	88	98

****Note:** les données manquantes sont celles des répondants qui n'ont pas répondu à cette question

Nous avons effectué une analyse de régression sur les déterminants de chacune de ces facettes de la vie. Les contrôles comprenaient l'âge, la taille de la famille, l'éducation, le sexe, la situation professionnelle, le fait d'avoir un médecin de famille, le fait d'avoir obtenu ou non le diplôme le plus élevé au Canada. Le Tableau 34 montre que le fait d'avoir un médecin de famille est associé à une plus grande satisfaction dans la vie. Cela s'explique peut-être par la tranquillité d'esprit que procure le fait de savoir que l'on peut s'occuper de sa santé. La satisfaction à l'égard de la situation financière est plus élevée chez les personnes qui travaillent (qu'elles soient salariées ou indépendantes). **L'exclusion sociale est plus importante chez les hommes, en partie parce qu'ils sont au chômage ou qu'ils s'efforcent de s'occuper de leur famille.** Ils peuvent également être seuls en attendant que leur famille les rejoigne. Sans surprise, les relations familiales sont plus fortes lorsque l'on a un conjoint et un médecin de famille. En ce qui concerne la confiance dans les autres, les résultats montrent que les répondants plus âgés, ceux qui ont un médecin de famille et ceux qui ont obtenu leur diplôme le plus élevé au Canada sont plus confiants. Cette constatation est instructive. L'éducation au Canada peut être associée à l'apprentissage des normes et valeurs canadiennes, y compris le travail en réseau. Cela favorise le développement d'attitudes de confiance. Il est intéressant de noter que le fait d'être employé dans des domaines d'études n'est pas un déterminant statistiquement significatif de l'une ou l'autre de ces facettes de la vie. Le caractère non significatif de nombreuses variables peut s'expliquer par la petite taille de l'échantillon.

Tableau 34: Résultats de la Régression sur la Satisfaction à l'Égard de Certains Aspects de la Vie

	Satisfacti on à l'égard de la vie	Situati on financi ère	Exclusi on sociale	Relatio ns personn elles	Confia nce
L'âge	-0.004	-0.015	-0.004	0.016	0.081*
	(0.035)	(0.030)	(0.033)	(0.032)	(0.029)
Taille de la famille	-0.230	0.037	-0.652	-0.025	0.301
	(0.555)	(0.574)	(0.717)	(0.754)	(0.647)
Homme	0.476	0.054	1.110*	0.620	0.554
	(0.411)	(0.411)	(0.518)	(0.482)	(0.445)
Célibataire	0.381	-0.504	1.691	1.420	0.078
	(0.920)	(0.828)	(0.897)	(0.902)	(0.889)
Marié(e)	0.511	0.238	0.075	2.095**	0.386
	(0.720)	(0.784)	(0.745)	(0.794)	(0.833)
Premier Cycle	-0.053	-0.189	-0.063	1.085	0.792
	(0.533)	(0.628)	(0.752)	(0.636)	(0.629)
Troisième Cycle	-0.840	-0.120	-0.641	0.292	-0.106
	(0.541)	(0.645)	(0.636)	(0.721)	(0.673)
Reconnaissance des Titres de Compétences	-0.510	-0.245	0.440	-0.043	-0.217
	(0.555)	(0.667)	(0.834)	(0.610)	(0.539)
Employé dans le Domaine d'Étude	0.682	0.128	-0.178	0.921	0.067
	(0.532)	(0.564)	(0.588)	(0.601)	(0.534)
Employé	-0.216	1.421**	-0.455	0.498	-0.077
	(0.637)	(0.443)	(0.647)	(0.595)	(0.588)
Médecin de Famille	1.203**	0.964	1.330*	1.111*	1.158*
	(0.435)	(0.493)	(0.543)	(0.442)	(0.504)
Qualification la Plus Élevée Canada	-0.312	0.699	-0.024	-0.064	1.413**
	(0.531)	(0.525)	(0.627)	(0.549)	(0.497)
Interception	6.520**	3.221*	4.187*	2.228	0.538
	(1.720)	(1.475)	(1.770)	(1.629)	(1.392)
Observations	117	113	105	116	115

** p<.01, * p<.05

Recommandations pour la Politique et la Pratique

Sur la base de nos constatations, nous recommandons que:

1. Effectuer des recherches pour établir un profil socioéconomique et combler les lacunes en matière de connaissances sur la population noire Francophone avant la mise en œuvre du Projet Pilote d'Immigration dans la Communauté Francophone 2024-2024.
2. Les provinces continuent de collaborer avec les associations professionnelles et les organismes de délivrance des licences afin de créer des voies d'accès claires et rationalisées pour les personnes qualifiées possédant des diplômes internationaux. La Reconnaissance des Qualifications Étrangères (RQE) reste un défi majeur en matière d'intégration sur le marché du travail pour les immigrants dans les professions réglementées et non réglementées, et les procédures ne sont pas appliquées de manière cohérente dans tous les cas.
3. Les universités et les établissements d'enseignement supérieur continuent de créer, de rationaliser et de soutenir financièrement des programmes de transition pour aider les nouveaux arrivants formés à l'étranger à travailler le plus rapidement possible dans les carrières pour lesquelles ils ont été formés.
4. L'expérience professionnelle canadienne doit être supprimée de toutes les exigences en matière d'emploi. En novembre 2023, le gouvernement de l'Ontario a pris une mesure qui peut sembler audacieuse : il a présenté le projet de loi 149, qui interdit aux employeurs d'exiger une expérience professionnelle canadienne lorsqu'ils publient des offres d'emploi en Ontario. Toutefois, les employeurs peuvent toujours refuser les candidats qui n'ont pas d'expérience canadienne. Cette exigence a des relents racistes qui peuvent accompagner la discrimination par l'accent et la discrimination par le nom.
5. Les services d'emploi pour les nouveaux arrivants s'éloignent de l'approche déficitaire qui place les nouveaux arrivants hautement qualifiés dans des emplois peu qualifiés, avec l'objectif sous-jacent de maintenir le statu quo. Les personnes titulaires d'une Maîtrise ne devraient pas être invitées à "retirer" les titres de leur CV afin d'être envoyées dans des entrepôts et des serres pour y travailler.
6. Un programme intensif de transition doit être mis au point pour les jeunes qui quittent l'école peu après leur arrivée et pour les adultes issus de situations de réfugiés prolongées qui arrivent avec une scolarité interrompue et un faible niveau d'alphabétisation. Bien que notre enquête n'ait pas été en mesure de recueillir la voix des personnes ayant un passé de réfugié, nos recherches antérieures mettent en évidence ce problème.
7. Des formations sur la lutte contre le racisme noir et les préjugés inconscients continuent d'être organisées par des organisations communautaires dans tous les secteurs de l'éducation et de l'emploi, y compris dans le secteur de la santé, les écoles et l'industrie immobilière.

8. Engager davantage de médecins de soins primaires et d'autres personnels médicaux noirs (avec une formation d'appoint si nécessaire) pour apporter une perspective afro-centrée aux soins de santé. Cette action pourrait être centrée sur l'École de Médecine du Nord.
9. Formation et embauche d'un plus grand nombre d'enseignants et de personnels scolaires noirs, et ajout de contenus plus diversifiés au nouveau programme d'enseignement de l'histoire des Noirs, tels que la littérature africaine et caribéenne, la géographie, les religions du monde et les compétences interculturelles.
10. La formation aux interventions éducatives fondées sur les points forts et aux conseils tenant compte des traumatismes se poursuit dans les écoles.
11. Le travail précieux des organisations communautaires (y compris les associations ethniques) doit être soutenu. Ces organisations sont particulièrement bien placées pour mobiliser le secteur des services sociaux en mettant l'accent sur le soutien à la population Noire. Toutefois, il faut veiller à élargir le champ d'action au-delà des immigrants.
12. Que les villes facilitent la diffusion d'informations sur les services et activités communautaires, par exemple au YMCA ou à l'association multiculturelle.
13. Que des activités qui mélangent des populations noires nouvellement arrivées avec des populations nées dans le pays et plus établies soient mises en place.
14. PAENNO s'efforce d'encourager l'esprit d'entreprise au sein de la population noire et organise une journée portes ouvertes ou un atelier pour faire connaître ses services.

Références

- Abada, T., Hou, F., & Ram, B. (2008). *Group differences in educational attainment among the children of immigrants*. Statistics Canada catalogue no. 11F0019M. Ottawa. Analytical Studies Branch Research Paper Series, (308).
- Abebe, A. (2024). The diversity within Black Canada should be recognized and amplified. *The Conversation* February 11 <https://theconversation.com/the-diversity-within-black-canada-should-be-recognized-and-amplified-222242>
- Agyekum, B. & Newbold, K.B. (2019). Sense of place and mental wellness amongst African immigrants in Canada. *Journal of Urbanism: International Research on Placemaking and Urban Sustainability*, 12(2): 188-202. <https://doi.org/10.1080/17549175.2018.1552885>
- Anglin, D. M., Link, B. G., & Phelan, J. C. (2006). Racial differences in stigmatizing attitudes toward people with mental illness. *Psychiatric Service*, 57(6), 857-862 DOI: 10.1176/ps.2006.57.6.857
- Aydemir, A. & Skuterud, M. (2005). Explaining the deteriorating entry earnings of Canada's immigrant cohorts: 1965-2000. *Canadian Journal of Economics* 38(2), 641-71.
- Bajwa, J. K., Couto, S., Kidd, S., Markoulakis, R., Abai, M., & McKenzie, K. (2017). Refugees, higher education, and informational barriers. *Refugee*, 33(2), 56–65.
- Bauder, H. (2003). "Brain abuse" or the devaluation of immigrant labour in Canada. *Antipode* 35(4), 699-717.
- Bloom, M., & Grant, M. (2001). *The brain gain: Economic effects of recognizing learning and learning credentials in Canada*. Ottawa, ON: Conference Board of Canada.
- CBC (2023 October 5). *Newcomers are fueling an African business boom in Thunder Bay, Ont.* <https://www.cbc.ca/news/canada/thunder-bay/thunder-bay-african-diaspora-business-1.6985150>
- CBC (2023 November 1). Physician shortage in northern Ontario a dire situation, says doctor. <https://www.cbc.ca/news/canada/sudbury/northern-ontario-physician-shortage-1.7015555>
- Childs, S., Finnie, R., & Martinello, F. (2016). Postsecondary student persistence and pathways: Evidence from the YITS-A in Canada. *Research in Higher Education*, 1–25.
- Childs, S., Finnie, R., & Mueller, R. E. (2012). *University attendance and the children of immigrants: Patterns of participation and the role of background factors*. Academic Network: University of Lethbridge Open Scholar. Retrieved from http://scholar.ulethbridge.ca/mueller/files/childs.finnie.mueller.immigrant.scan_july_2012.pdf.
- Childs, S., Finnie, R., & Mueller, R. E. (2015). Why do so many children of immigrants attend university? Evidence for Canada. *Journal of International Migration and Integration*, 1–28.
- City of Sault-Ste-Marie, (2023). *Rural and Northern Immigration Pilot Program*. <https://welcometossm.com/rnip/>
- Creese, G. (2020). *‘Where are you from?’ Growing up African-Canadian in Vancouver*. Toronto: University of Toronto Press.

- Creese, G. & Kambere, E. N. (2003). What colour is your English? *Canadian Journal of Sociology*, 40(5), 565-573.
- Gebremikael, L., Sicchia, S., Demi, S., & Rhoden, J. (2022). Afrocentric approaches to disrupting anti-Black racism in health care and promoting Black health in Canada. *Canadian Medical Association Journal*, CMAJ, 194, 1448-50. Doi: 10.1503/cmaj.220456
- Government of Canada. (2024). *Canada announces new immigration pilots to support rural and Francophone minority communities, will create a permanent program*. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2024/03/canada-announces-new-immigration-pilots-to-support-rural-and-francophone-minority-communities-will-create-a-permanent-program.html>
- Greater Sudbury Chamber of Commerce. (2024). *Sudbury doubles approvals through Rural and Northern Immigration Pilot* <https://sudburychamber.ca/sudbury-chamber-advocates-for-rnip-permanency>
- Guo, S. (2009). Difference, deficiency, and devaluation: Tracing the roots of non-recognition of foreign credentials for immigrant professionals in Canada. *Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 22(1), 37-52.
- Henry, F. (1994). *The Caribbean diaspora in Toronto*. University of Toronto Press EBooks. <https://doi.org/10.3138/9781442680630>.
- Iroanyah, N. & Madi C. (2020). Navigating systemic racism in Canadian healthcare. *Healthy Debate*. Jul 13. <https://healthydebate.ca/2020/07/topic/navigating-systemic-racism>
- James, C. E., & Turner, T. (2017). *Towards race equity in education: The schooling of Black students in the Greater Toronto Area*. Toronto, Ontario, Canada: York University.
- Johnson, M. A. & Aladejebi, F. (2021). *Unsettling the great white North: Black Canadian history*. Toronto: University of Toronto Press.
- Kamanzi, P. C. (2023). Pathways of Black immigrant youth in Québec from secondary school to university: Cumulative racial disadvantage and compensatory advantage of resilience. *Canadian Review of Sociology*, 60(3), 409–437.
- Kyeremeh, E., Mkandawire, P., Arku, G., & Cleave, E. (2021). What is Success? Examining the concept of successful integration among African immigrants in Canada. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(1): 1-19 <http://dx.doi.org/10.1080/1369183X.2019.1639494>
- Li, Peter S. 2001. The market worth of immigrants' educational credentials. *Canadian Public Policy*, 27(1), 1-16.
- Madut, K. K. (2019). Experiences of disadvantaged African-Canadian migrants in Ontario, Canada. *Human Geographies – Journal of Studies and Research in Human Geography*, 13(1), 61-78. DOI:10.5719/hgeo.2019.131.4
- Mensah, J. (2010). *Black Canadians: History, experiences, and social conditions*. Halifax: Fernwood.

- Mensah, J. & Williams, C. J. (2014): Seeing/being double: How African immigrants in Canada balance their ethno-racial and national identities. *African and Black Diaspora: An International Journal*, DOI: 10.1080/17528631.2014.986024
- Mianda, G. (2020). Francophone Sub-Saharan African immigrants organizing tontines in Toronto: A basis for solidarity and integration. *Canadian Ethnic Studies*, 52(3), 7-26
10.1353/ces.2020.0021
- Nnorom, O., Findlay N., Lee-Foon, N., Jain, A., Ziegler, C., Scott, F., Rodney, P., Lofters, A. K. (2019). Dying to learn: A scoping review of breast and cervical cancer studies focusing on Black Canadian Women. *Journal Health Care Poor Underserved*, 30(4):1331–1359. Doi: 10.1353/hpu.2019.0100.S1548686919400156
- Northern Policy Institute. (2022). *All roads lead home: Immigration flows into Greater Sudbury and what this means for RNIP*.
<https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/reports-new/eng-immigration-trends-greater-sudbury-2002.pdf>
- Oba, O. (2018). *It takes a village-schooling out of place: Schooling experiences of Black African youth in Waterloo Region*. Unpublished Dissertation. (Theses and Dissertations Comprehensive).
- Olanlesi-Aliu, A., Alaazi, D., & Salami, B. (2023). Black health in Canada: Protocol for a scoping review. *JMIR Research Protocols*, 12(e42212), Doi: 10.2196/42212
- Ontario Association of Children's Aid Societies. (2015). *Fact sheet: The African Canadian population in Ontario*. <https://www.oacas.org/wp-content/uploads/2015/09/Fact-Sheet-African-Canadians-August-20151.pdf>
- Pederson, A. B., Earnshaw, V., Clark, C. T., Zumpf, K., & Burnett-Zeigle, I. (2021). Mental health stigma among Black immigrant women in an urban setting. *Journal of Mental Health and Clinical Psychology*, 5(2), 1-7.
- Penny, A. (2023). *Ubuntu/Hunhu & Black Canadian Identity*. Unpublished MA MRP: Wilfrid Laurier University.
- Picot, G. (2004). The deteriorating economic welfare of Canadian immigrants. *Canadian Journal of Urban Research*, 13(1), 25-45.
- Rae, J. (2018). *Making the grade: Immigrant youth in post-secondary education*. Centre for Research on Educational and Community Services, 45(3), 1–19. <https://cciottawa.ca/wp-content/uploads/Education-Report.pdf>
- Reitz, J. G., Curtis, J., & Elrick, J. (2014). Immigrant skill utilization: Trends and policy issues. *Journal of International Migration and Integration*, 15(1), 1-26.
- Sakamoto, I., Jeyapal, D., & Bhuyan, R. (2013). *An overview of discourses of skilled immigrants and "Canadian experience:" An English-language print media analysis*. CERIS Working Paper No. 98. [http://www.ceris.metropolis.net/wp-content/uploads/2013/03/CWP_98_Sakamoto et al.pdf](http://www.ceris.metropolis.net/wp-content/uploads/2013/03/CWP_98_Sakamoto_et_al.pdf).

- Shizha, E., Wilson-Forsberg, S., & Masakure, O. (2020). Stereotyping high school immigrant African male students in pursuit of postsecondary education, in A.A. Abdi (Ed.), *Critical Theorizations of Education*. Leiden, Netherlands: Brill, pp. 143-156.
- Shizha, E., Abdi, A. A., Wilson-Forsberg, S., & Masakure, O. (2020). African immigrant students and postsecondary education in Canada: High school teachers and school career counsellors as gatekeepers. *Canadian Ethnic Studies Special Issue Beyond Blackness: Sub-Saharan Immigrant Knowledge and Agency in Canada*, 52(3), 67-86.
- Skuterud, Mikal. 2010. The Visible Minority Earnings Gap Across Generations of Canadians. *Canadian Journal of Economics*, 43 (3), 860-881.
- Statistics Canada. (2016). *Immigration and ethnocultural diversity: Key results from the 2016 Census* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/dq171025b-eng.htm>
- Statistics Canada. (2019). *Ethnicity, language and immigration thematic series. Diversity of the Black population in Canada: An overview*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2019002-eng.htm>
- Statistics Canada. (2021a). The Daily — *The Canadian census: A rich portrait of the country's religious and ethnocultural diversity*. https://www.statcan.gc.ca/en/dai/smr08/2024/smr08_278
- Statistics Canada. (2021b). *Census profile, 2021 Census of population profile tables*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/page.cfm>
- Statistics Canada. (2021c). Focus on geography series, 2021 Census of population Thunder Bay, Census metropolitan area <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/fogs-spg/page.cfm?lang=E&topic=1&dguid=2021S0503595>
- Statistics Canada. (2022). *Black History Month 2022... by the numbers* https://www.statcan.gc.ca/en/dai/smr08/2022/smr08_259
- Statistics Canada (2022). *The Canadian census: A rich portrait of the country's religious and ethnocultural diversity* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026b-eng.htm>
- Statistics Canada. (2023). *Labour Force Survey October 2023* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/231103/dq231103a-eng.htm>
- Statistics Canada. (2024). *Black History Month 2024... by the numbers* https://www.statcan.gc.ca/en/dai/smr08/2024/smr08_278
- Sweet, R., Anisef, P., Brown, R., Walters, D., & Phythian, K. (2010). *Post-high school pathways of immigrant youth*. Higher Education Quality Council of Ontario.
- Tator, F., & Henry, C. (2006). *Racial profiling in Canada: Challenging the myth of 'a few bad apples'*. Toronto: University of Toronto Press.
- Teixeira, C. (2006). Housing experiences of Black Africans in Toronto's rental market: A case study of Angolan and Mozambican immigrants. *Canadian Ethnic Studies*, 38(3), 58-86.
- Thunder Bay Chamber of Commerce. (2024) *2024 OCC Resolution: Addressing Northern and Rural labour market needs through the Ontario Immigrant Nominee Program*

<https://www.tbchamber.ca/2024-occ-resolution-addressing-northern-and-rural-labour-market-needs-through-the-ontario-immigrant-nominee-program/>

- Turcotte, M. (2020). Results from the 2016 Census: Education and labour market integration of Black youth in Canada. *Insights on Canadian Society*. Catalogue no. 75-006-X ISSN 2291-0840. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-006-x/2020001/article/00002-eng.pdf?st=ehbHl82D>
- Venters, H., Adekugbe, O., Massaquoi, J., Nadeau, C., Saul, J., & Gany, F. (2011). Mental health concerns among African immigrants. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 13(4), 795-797. Doi: 10.1007/s10903-010-9357-1
- Walker, J. W. St G.. Ed. (1997). *Race, rights and the law in the Supreme Court of Canada historical case studies*. Waterloo: Wilfrid Laurier University Press.
- Whitfield, H. A. (2016). *North to bondage: Loyalist slavery in the Maritimes*. Vancouver: UBC Press.
- Wilson-Forsberg, S. (2012). *Getting used to the quiet: Immigrant adolescents' journey to belonging in New Brunswick, Canada*. Montreal: MQUP.
- Wilson-Forsberg, S. & Sethi, B. (2015). The volunteering dogma and Canadian work experience: do recent immigrants volunteer voluntarily? *Canadian Ethnic Studies*, 47(3), 91-121.
- Wilson-Forsberg, S., Masakure, O., Shizha, E., Lafrenière, G., and Mfoafo-M'Carthy, M. (2019). Great expectations: Perspectives of young West African immigrant men transitioning to the labour market without postsecondary education. *Journal of International Migration and Integration*, DOI: <https://doi.org/10.1007/s12134-019-00718-4>. Now in print 2020 Vol. 21, 1309–1328 (2020).
- Wilson-Forsberg, S., Masakure, O., Shizha, E., Lafrenière, G., and Mfoafo-M'Carthy, M. (2018). Disrupting an imposed identity or performing the model minority? The pursuit of postsecondary education by young African immigrant men in Southern Ontario, Canada. *Race, Ethnicity and Education*, DOI: 10.1080/13613324.2018.1497965. Now in print 2020 Vol. 23(1), 693-711.
- Winks, Robin W. (2021). *Blacks in Canada: A history*. Montreal: MQUP.
- WUSC [World University Services Canada]. (2009). Good practices for the recognition of international credentials in Canada <https://wenr.wes.org/2009/05/wenr-may-2009-feature>
- Zaami, M. (2015). “I fit the description”: Experiences of social and spatial exclusion among Ghanaian immigrant youth in the Jane and Finch Neighbourhood of Toronto. *Canadian Ethnic Studies*, 47(3): 69-89 10.1353/ces.2015.0032

Annexe A Questions d'Entretien Qualitatif

1. Décrire à quoi ressemble la vie àThunder Bay, etc.
2. Quelles sont les opportunités (économiques, sociales) et les défis que vous avez rencontrés dans cette ville ? Opportunités culturelles
3. Quelle a été l'expérience de votre enfant à l'école ?
4. Quel est votre degré d'implication dans l'école de votre enfant ?
5. Parlez-moi des soins de santé. Quelle est votre expérience du système de santé ?
6. Déménageriez-vous ailleurs si vous en aviez la possibilité ?
7. Recevez-vous suffisamment de services en Français ?
8. Avez-vous le sentiment d'appartenir à cette communauté ?
9. Avez-vous été victime de discrimination dans cette communauté ?
10. Qui sont vos amis ?
11. Avez-vous été invité à dîner chez quelqu'un qui n'est pas de votre origine ethnique ?
12. Quelles sont vos activités de loisirs ?