



février 2022

Traiter les cicatrices créées: Initiatives de lutte contre le racisme et la discrimination pour un Nord de l'Ontario inclusive

IPN – Qui nous sommes

Président & DG

Charles Cirtwill

Conseil d'administration

Florence MacLean (Président du conseil)	Suzanne Bélanger-Fontaine
Kim Jo Bliss (Vice-président du Nord-Ouest)	Christine Leduc
Dwayne Nashkawa (Vice-président du Nord-Est)	Dr. Donna Rogers
Kevin Eshkawkogan (Secrétaire)	Alan Spacek
Pierre Riopel (Trésorier)	Brent Tookenay
Charles Cirtwill (Président et Chef de la direction)	Dr. Harley d'Entremont
	Ralph Falcioni
	Eric Rutherford
	Mariette Sutherland
	Brian Vaillancourt

Conseil consultatif

Jean Pierre Chabot (Président, Conseil consultatif)	Martin Bayer
Michael Atkins	Cheryl Brownlee
Pierre Bélanger	Chief Patsy Corbiere
Katie Elliott	Rebecca Foisy
Shane Fugere	George Graham
Cheryl Kennelly	Winter Dawn Lipscombe
Dr. George C. Macey	Bill Spinney
Dr. Brian Tucker	

Conseil de recherche

Dr. Heather Hall (Présidente, Conseil de recherche)	Jacques Doucet
Dr. Hugo Asselin	Carolyn Hepburn
Ken Carter	Brittany Paat
Dr. Peter Hollings	Dr. David Robinson
Dr. Barry Prentice	
Dr. Lindsay Tedds	
Riley Burton	

Reconnaissance des territoires traditionnels

L'IPN voudrait rendre hommage aux Premières Nations, sur les territoires traditionnels desquelles nous vivons et travaillons. Le fait d'avoir nos bureaux situés sur ces terres est une chance dont l'IPN est reconnaissant, et nous tenons à remercier toutes les générations qui ont pris soin de ces territoires.

Nos bureaux principaux :

- Celui de Thunder Bay sur le territoire visé par le Traité Robinson-Supérieur, sur le territoire traditionnel des Anishnaabeg.
- Celui de Sudbury sur le territoire visé par le Traité Robinson-Huron, sur le territoire traditionnel des Atikameksheng Anishnaabeg.
- Kirkland Lake se trouve sur le territoire du traité Robinson-Huron et la terre est le territoire traditionnel des peuples Cree, Ojibway et Algonquin.
- Tous deux abritent de nombreux peuples des Premières nations, des Inuits et des Métis.

Nous reconnaissons et apprécions le lien historique que les peuples autochtones entretiennent avec ces territoires. Nous reconnaissons les contributions qu'ils ont apportées pour façonner et renforcer ces communautés, la province et le pays dans son ensemble.



Ce rapport a été rendu possible grâce au soutien de notre partenaire, la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario. L'Institut des politiques du Nord exprime sa grande appréciation pour leur généreux soutien, mais insiste sur ce qui suit : Les points de vue de ces commentaires sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Institut, de son conseil d'administration ou de ceux qui le soutiennent. Des citations de ce texte, avec indication adéquate de la source, sont autorisées.

Les calculs de l'auteur sont basés sur les données disponibles au temps de publication et sont sujets aux changements.

Éditeur: Mark Campbell

© 2022 l'institut des politiques du Nord
Publié par l'institut des politiques du Nord
874, rue Tungsten
Thunder Bay, Ontario P7B 6T6

À propos du collectif d'analystes du Nord

Le collectif d'analystes du Nord, un projet de l'institut des politiques du Nord, permettra aux membres de "partager" un analyste politique professionnel. En fusionnant nos ressources collectives, nous pouvons faire en sorte que la plus petite municipalité ou l'organisme de bienfaisance local puisse avoir accès à des compétences de haut niveau à un prix abordable.

À propos de l'institut des politiques du Nord

L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant du Nord de l'Ontario. Nous effectuons des recherches, nous recueillons et diffusons des preuves et nous identifions les possibilités de politiques pour soutenir la croissance des communautés durables du Nord. Nos activités sont situées à Thunder Bay, Sudbury et Kirkland Lake. Nous cherchons à améliorer la capacité du Nord de l'Ontario à prendre la tête des politiques socio-économiques qui ont un impact sur le Nord de l'Ontario, l'Ontario et le Canada dans son ensemble.

Partenaire du collectif d'analystes du Nord



Le Partenariat local d'immigration de Sudbury

Le Partenariat local d'immigration de Sudbury (SLIP) se concentre sur l'élaboration de différentes initiatives pour faire en sorte que le Grand Sudbury continue d'être une communauté accueillante pour les nouveaux arrivants de tous horizons. Le SLIP favorise un environnement inclusif, engageant et collaboratif avec les intervenants locaux afin d'identifier les problèmes, de partager les solutions, de renforcer les capacités et de préserver la mémoire collective dans le but d'assurer l'attraction, l'établissement, l'inclusion et la rétention des nouveaux arrivants dans la Ville du Grand Sudbury.



À propos de l'auteur

Larissa Yantha



Larissa Yantha est une ancienne analyste des politiques/stagiaire au l'Institut des politiques du Nord. Au cours de son baccalauréat en études mondiales et de sa maîtrise en religion, culture et justice mondiale, elle s'est intéressée à la capacité et à l'innovation autochtones, à l'immigration et aux approches communautaires de la lutte contre le racisme. Larissa occupe actuellement le poste de coordonnatrice des projets spéciaux à la municipalité de Nipissing Ouest, où elle applique ses connaissances interdisciplinaires et ses approches de recherche intersectionnelles. Lorsqu'elle n'est pas plongée dans ses recherches, on peut trouver Larissa dans sa ville natale d'Englehart, où elle fait du bénévolat pour des initiatives locales et parcourt le Nord de l'Ontario.

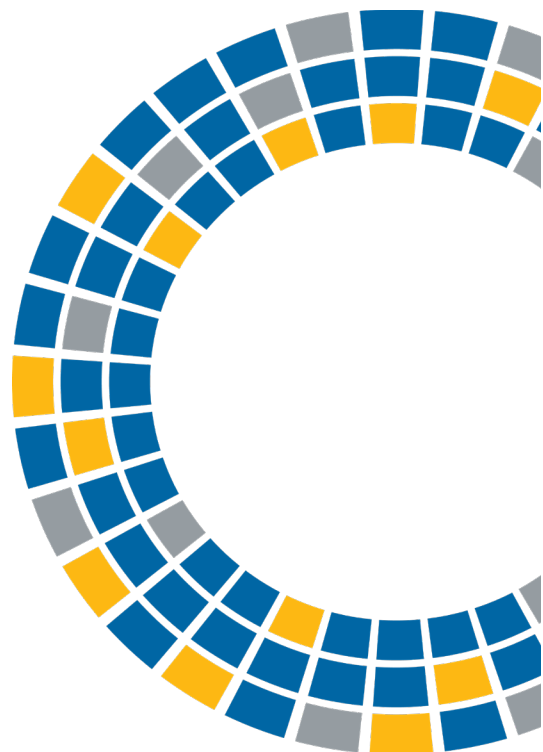


Table des matières

Introduction	6
Utiliser l'art comme catalyseur de changement	7
Glenhyrst Art Gallery of Brant	7
L'initiative	8
Succès et réalisations	8
Principales leçons.....	9
Le changement vient de l'intérieur à la Ville de Saskatoon	10
L'initiative	11
Succès et réalisations	11
Principales leçons	12
Hashtag pour changer Hamilton	13
L'initiative	14
Succès et réalisations	14
Principales leçons.....	15
Réduire le racisme dans le secteur du logement	16
L'initiative	17
Succès et réalisations	17
Principales leçons.....	18
Dialogue municipal sur la lutte contre le racisme	19
L'initiative	20
Succès et réalisations	20
Principales leçons.....	21
Recommandations et réflexions finales.....	22
Références.....	25

Introduction

On vous rappelle constamment que vous êtes « Autre ».

Les conversations sur le racisme et la discrimination ne sont pas censées être faciles. Il peut y avoir une rudesse qui est facile à détourner et à catégoriser « Pour plus tard ». Au cours de la récente conférence Magnetic North 2021 qui portait sur la migration, la réconciliation et la lutte contre le racisme et la discrimination dans le Nord de l'Ontario, un panel d'individus a eu cette conversation franche avec le public. Il s'agissait du même temps auquel d'autres tombes non marquées d'enfants des Premières Nations de l'ancien pensionnat de la Première Nation Cowessess soient découvertes et mises au jour.

Mais cette conversation sur l'antiracisme et la discrimination ne fait pas que commencer. Au contraire, il s'accélère et, en tant que tel, l'élaboration de politiques publiques significatives associée à des initiatives communautaires est essentielle. Et il y en a certainement la preuve dans la ville du Grand Sudbury – des événements locaux comme Afrofest Sudbury allant jusqu'à la politique de diversité de la ville élaborée en 2014 par le Comité consultatif sur la diversité (ville du Grand Sudbury s.d.).

Le Partenariat local en immigration (PLI) de Sudbury est un organisme qui s'efforce d'atteindre cet objectif. Financés par le gouvernement fédéral, les PLI sont conçus pour s'assurer que leurs villes soient des endroits accueillants pour les nouveaux arrivants. Pour ce faire, ils s'engagent auprès d'organismes communautaires et de personnes clés pour soutenir le maintien en poste et l'établissement des nouveaux arrivants (Sudbury.com s.d.). C'est de la poursuite plus large des communautés accueillantes que ce document est né.

Partout au Canada, les nouveaux arrivants racialisés sont souvent confrontés à du racisme systémique, ce qui a des répercussions importantes sur la rétention (Zefi 2019). Il existe en plus des preuves évidentes que les peuples autochtones ont également été confrontés à des formes manifestes et secrètes de racisme. Sudbury et d'autres villes multiculturelles en croissance font face au défi d'intégrer divers programmes et initiatives pour lutter contre le racisme. Cela aiderait non seulement les régions du nord, de l'ouest et du centre de l'Ontario à atteindre leurs objectifs et leurs résultats en matière d'immigration, mais aussi à assurer une société plus inclusive pour les peuples autochtones.

Afin de promouvoir le maintien à long terme dans la ville de Sudbury et les régions du nord, de l'ouest et du centre de l'Ontario à plus grande échelle, le présent rapport présentera une série d'études de cas qui démontrent comment d'autres personnes, organisations et municipalités s'efforcent de s'attaquer aux problèmes de discrimination systémique et de racisme. Chacune des cinq études de cas suivantes a été triée sur le volet pour représenter une variété d'acteurs qui visent à minimiser le racisme subi par deux groupes centraux : les nouveaux arrivants et les peuples autochtones. Ces différents cas représentent une variété de plates-formes qui rendent possible un changement positif. Ils sont cependant similaires au sens qu'ils emploient tous une pratique ou un service qui cherche à éduquer la communauté par le dialogue, à célébrer la diversité de chaque groupe démographique culturel et à aborder les problèmes plus larges de racisme et de discrimination dans leurs communautés respectives. De telles initiatives peuvent compléter le travail en cours dans la collectivité de Sudbury.

Bien sûr, nous devons également reconnaître que ces initiatives doivent être jumelées à d'autres efforts aux niveaux communautaire, provincial et fédéral, sinon elles ne sont que des gouttes d'eau dans le seau communautaire accueillant. Par exemple, ajuster le système de candidats provinciaux afin qu'il y ait des allocations régionales ou même créer un programme de candidats provinciaux distinct pour le Nord (El-Assal 2019; Zefi 2019b). Le partage des ressources dans les petites municipalités pourrait aider à alléger le fardeau que certaines municipalités supportent pour payer les efforts d'attraction et d'accueil (voir Zefi 2019).

Les études de cas sont mises en forme avec une brève introduction, un aperçu de l'initiative, des réussites et des réalisations, et des leçons générales qui sont représentées par les résultats. En plus d'offrir un résumé de chaque programme et de ce qu'il a accompli, ce rapport montre comment ces études de cas peuvent et devraient représenter des possibilités de réplication non seulement à Sudbury, mais aussi dans les régions du nord, de l'ouest et du centre de l'Ontario en général. Ces exemples de réussite font plus qu'offrir un aperçu de ce que d'autres municipalités, organisations et individus font pour lutter contre le racisme et la discrimination. Ils offrent des solutions préconçues pour des collectivités comme Sudbury alors qu'elle poursuit son travail en tant que ville multiculturelle, progressiste et axée sur l'économie.

¹Citation en italique du panel où un individu parlait des micro agressions.

Utiliser l'art comme catalyseur de changement

Glenhyrst Art Gallery of Brant

Srimoyee Mitra est artiste de performance, commissaire d'exposition et écrivaine. En 2008, elle a développé une installation artistique intitulée *Let's Talk, Get to Know Each Other Better, We Are All Human* au Musée des beaux-arts de l'Ontario. Ses projets ont été inclus lors de conférences à l'Université de Toronto et dans des galeries d'art à travers le Canada. Depuis 2008, elle travaille au SAVAC (South Asian Visual Arts Centre) à Toronto (Mathur, DeGagné et Dewar 2011). Elle est d'origine sud-asiatique et utilise ses expériences d'immigrante au Canada et son intérêt pour des projets socialement pertinents pour s'engager auprès des artistes et du public (STAMPS s.d.).



L'initiative

En 2008, Mitra a écouté les excuses du gouvernement fédéral aux personnes Premières Nations, Métis et Inuits du Canada. Elle a trouvé intrigant que les excuses aient été présentées comme un simple binaire entre les colons européens en tant qu'auteurs et les peuples autochtones en tant que victimes. En réalité, Mitra affirme que le processus de réconciliation doit tenir compte de la réalité multiculturelle de la société canadienne actuelle. Éviter les faits de l'immigration récente et les échanges entre les trois groupes démographiques minimise la responsabilité que tous les non-Autochtones au Canada devraient avoir à l'égard du racisme historique et continu contre les peuples autochtones (Mathur, DeGagné et Dewar, 2011).

Mitra voulait explorer comment les peuples autochtones et les nouveaux arrivants coexistent et vivent le racisme ensemble (STAMPS s.d.). Elle a estimé qu'il était important d'utiliser son travail et son lieu personnel en tant que commissaire sud-asiatique au Canada pour mettre en valeur sa nouvelle compréhension de la société dans une exposition (Mathur, DeGagné et Dewar 2011). À ce titre, elle a invité huit artistes d'origine autochtone et sud-asiatique à créer de l'art basé sur leurs expériences de racisme, de perte, d'identité et de déplacement. L'exposition a eu lieu en 2009 à la Glenhyrst Art Gallery de Brant, située sur les Six Nations du Territoire de la rivière Grand. Ce choix d'emplacement était stratégique car il est situé sur le territoire traditionnel des Six Nations de la rivière Grand, mais il se trouve également qu'il abrite une population en croissance rapide de migrants sud-asiatiques (Chung 2012). L'exposition s'appelait Crossing Lines: An Intercultural Dialogue.

Succès et réalisations

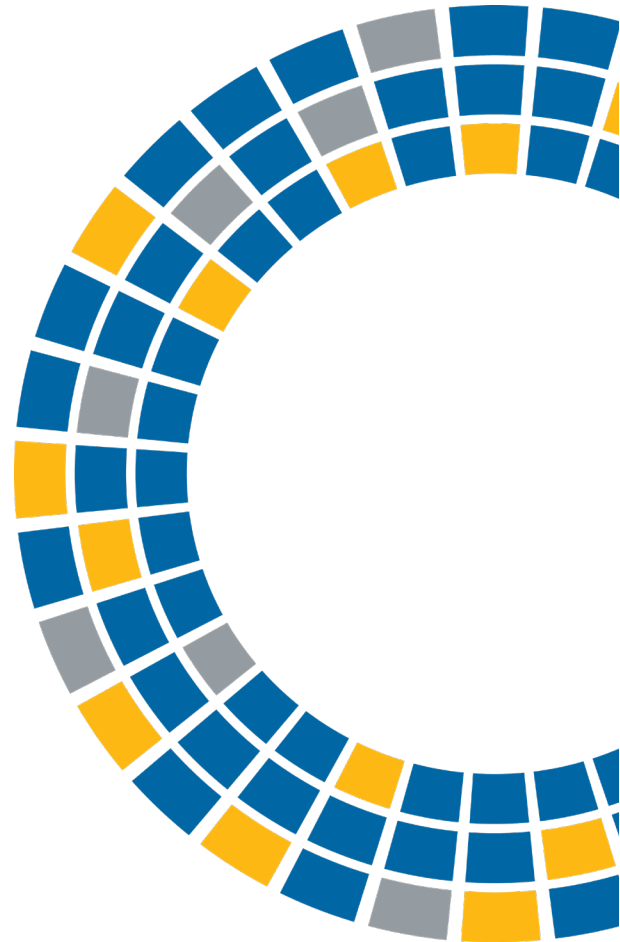
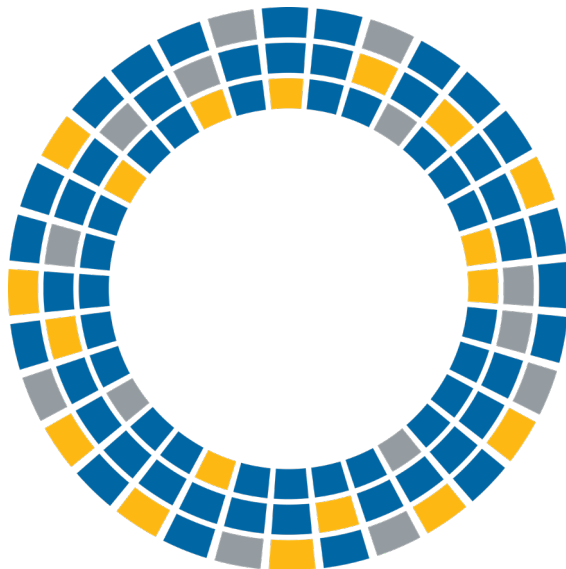
Le projet de Mitra a exploré la possibilité d'établir une compréhension mutuelle, une confiance et une solidarité entre les populations locales sud-asiatiques et autochtones (Chung 2012). Son objectif était de monter une exposition qui démontrait les thèmes et les expériences communs des deux groupes, en espérant que les participants apprendraient quelque chose des difficultés partagées représentées dans les œuvres d'art. L'événement a attiré un public régional important, qui a été exposé à l'art montrant à la fois la douleur et l'accomplissement des artistes locaux. Il a favorisé le dialogue dans le contexte de l'événement, et sans doute au-delà.

L'exposition a également suscité un sentiment d'amitié et de solidarité entre les artistes. Deux d'entre eux, le cinéaste indien Ali Kazimi et le photographe iroquois Jeff Thomas, ont collaboré pour réfléchir sur l'art de Thomas tout en offrant une approche autobiographique révélatrice quant à l'histoire du cinéaste en tant que nouvel arrivant. Leur collaboration a suscité des réflexions internes sur les histoires personnelles tout en donnant aux amateurs d'art un aperçu des contradictions de « l'indianité ». Les artistes ont découvert que les Sud-Asiatiques sont souvent identifiés à tort comme étant « Indiens », tout comme les peuples autochtones du Canada étaient historiquement étiquetés « Indiens » (Mathur, DeGagné et Dewar, 2011). Mitra a choisi de projeter le film de Kazimi dans la même pièce et directement en face du grand tirage photographique de Thomas. L'objectif était de transmettre l'importance d'avoir un dialogue interculturel continu.



Principales leçons

Pour certains, l'art peut être considéré comme un catalyseur improbable de changement, mais dans ce cas, il a créé un espace pour un dialogue non organisé entre des données démographiques uniques. Dans ce partage de l'art et du dialogue, il a été constaté que les deux groupes démographiques ont souvent connu une mauvaise étiquette et ont eu des expériences et des histoires similaires de marginalisation et de colonisation. Les formes d'art étaient un moyen pour chaque artiste de réfléchir à ses propres histoires et obstacles, et l'exposition leur a permis de partager ces réflexions avec les membres de la communauté qui ne sont peut-être pas conscients de la discrimination à laquelle les minorités et les peuples autochtones sont confrontés. De plus, l'art peut offrir un chemin vers la guérison. Les collaborations entre artistes et les expositions créées à partir de ces nouvelles relations peuvent mener à la préparation des nouveaux arrivants et des peuples autochtones (Chung, 2012). L'art peut mener à l'autoréflexivité et fournir un espace d'écoute et d'apprentissage, qui sont toutes des étapes initiales nécessaires pour comprendre et prévenir le racisme dans une communauté aussi diversifiée et croissante.



Le changement vient de l'intérieur à la Ville de Saskatoon

Saskatoon, Alberta

La Ville de Saskatoon a reconnu qu'à mesure que les nouveaux arrivants commençaient à se déplacer plus fréquemment vers les collectivités rurales et les petites collectivités urbaines, y compris leur ville d'environ 273 000 habitants, le risque de racisme et de fractures sociales augmentait. En 2016, il a commencé à réfléchir à des moyens de s'assurer que les nouveaux arrivants se sentent accueillis et compris par les Saskatoniens de longue date. Cela a mené à des initiatives comme I Am the Bridge, qui met l'accent sur les individus et leur rôle dans la prévention du racisme et de la discrimination (Ville de Saskatoon s.d.).



L'initiative

I Am the Bridge est une campagne d'éducation du public visant à sensibiliser la ville au racisme. La Ville de Saskatoon a reconnu que le racisme pouvait prendre de nombreuses formes et qu'il faut le combattre pour faire face aux idées fausses que les habitants ont à l'égard des nouveaux arrivants (Ville de Saskatoon s.d.). En 2016, la ville a invité les résidents à soumettre des vidéos dans lesquelles ils parlent de leurs expériences personnelles avec le racisme dans la communauté et de la façon dont ils proposent que la ville et ses résidents l'éliminent. Les vidéos ont été partagées sur une plateforme vidéo en ligne qui est maintenant présentée sur le site Web de la ville (Holley et Jedwab 2019). Il visait à aider les résidents à mieux comprendre leur rôle dans la contribution ou l'élimination du racisme. Il a sensibilisé à l'omniprésence du racisme dans leur communauté et a inspiré les gens à « être le pont » pour changer le paysage raciste de la ville (Ville de Saskatoon s.d.). Cette campagne a utilisé le dialogue et la technologie pour allouer une plate-forme permettant aux minorités de partager leurs expériences négatives afin de sensibiliser davantage aux attitudes racistes actuelles dans la ville et de créer un changement social.

Succès et réalisations

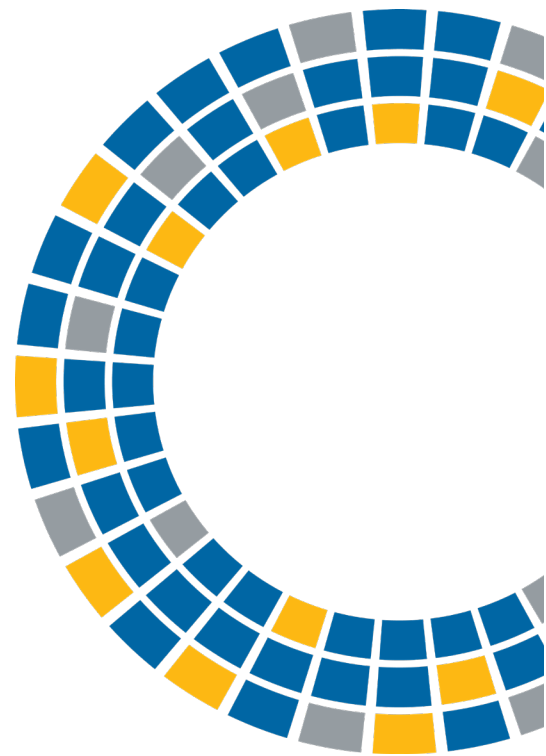
I Am the Bridge a été une campagne réussie qui a depuis été reproduite par d'autres villes et organisations. Il a également fallu une campagne d'éducation du public relativement petite et l'a transformée en une plate-forme éducative plus grande. Le projet est devenu une ressource sur le site Web de la Ville de Saskatoon. Les vidéos sont affichées sur la page Web du projet avec de l'information sur la façon dont les personnes et les organisations peuvent devenir un « pont » (Ville de Saskatoon s.d.). La page Web encourage les gens à s'éduquer afin qu'ils comprennent ce qu'est le racisme et à quoi il ressemble dans leur communauté. Il implore les lecteurs à être inclusifs, à continuer de s'éduquer et à éduquer les autres, tout en s'exprimant lorsqu'ils constatent un comportement défavorable dans la ville. Plus important encore, le site Web indique que les gens doivent continuellement réfléchir à un niveau individuel pour évaluer leur rôle ou leur complaisance dans la portée plus large du racisme (Ville de Saskatoon s.d.).

Dans sa troisième année, la campagne I Am the Bridge a poursuivi ses thèmes d'art et de participation du public en étendant ses efforts au-delà des plateformes de vidéos et de sites Web de la ville. En 2019, la Ville de Saskatoon a entrepris des travaux de construction pour transformer un sentier sous un pont en un espace plus lumineux, plus inclusif et plus accueillant (Findlay, 2016). La région est devenue un lieu où les gens pouvaient se rassembler et célébrer la culture et la différence à travers la musique, le cinéma, l'art et la conversation. En été, la ville accueillait des projections de films en plein air au bord de la rivière. Cette initiative était une extension de l'utilisation de l'art et du dialogue pour promouvoir les liens. Il a encouragé les résidents à considérer les lieux publics comme des espaces qui devraient soutenir la diversité et l'égalité. Il a également inspiré la transformation des connaissances individuelles générées par la campagne originale en participation et acceptation de la communauté extérieure (Findlay 2016).



Principales leçons

Les données disponibles montrent que neuf pour cent des nouveaux arrivants entre 2011 et 2016 ont choisi de s'établir dans des régions rurales du Canada (Holley et Jedwab, 2019). La Ville de Saskatoon reconnaît que le racisme, la discrimination et l'égalité posent des défis à sa ville et qu'une grande partie du racisme vise les nouveaux arrivants et les peuples autochtones (Ville de Saskatoon s.d.). Le site Web de la ville cite un rapport d'Environics qui dit : « Dans un échantillon de plus de 3000 Canadiens, 47 pour cent ont admis être fortement, modérément ou légèrement racistes » (qtd dans Ville de Saskatoon s.d.). Le même rapport a révélé que les peuples autochtones étaient trois fois plus susceptibles d'être victimes de violence que les non-Autochtones (Ville de Saskatoon s.d.). Il est important d'accueillir les nouveaux arrivants et de soutenir la participation sociale des peuples autochtones dans les collectivités rurales et les petites collectivités urbaines en raison de l'augmentation de l'immigration dans ces petits centres. Mais cela s'accompagne de défis uniques tels que les barrières linguistiques, le manque de services de soutien et les transports. Le soutien à l'inclusion sociale est primordial pour le succès de l'immigration dans ces domaines (Holley et Jedwab 2019). La campagne I Am the Bridge de la Ville de Saskatoon et ses efforts subséquents marquent une distinction importante entre soi et la communauté, suggérant que pour que le changement se produise, il doit commencer en soi.



Hashtag pour changer Hamilton

Hamilton, Ontario

Le Hamilton Centre for Civic Inclusion (HCCI) est un organisme qui a été créé en réponse à l'incendie d'un temple hindou à Hamilton, en Ontario, le 14 septembre 2001. L'objectif de l'HCCI est de donner aux résidents de Hamilton l'accès aux connaissances et aux ressources nécessaires pour bâtir une communauté diversifiée et accueillante sur le plan racial. Il a produit plusieurs programmes et services, y compris des initiatives ciblant les jeunes, des groupes de conversation et des programmes de formation. Bien que chacun de leurs programmes soit unique et couronné de succès, l'un d'entre eux en particulier se distingue par son fonctionnement principalement par l'entremise des médias sociaux – la campagne #HamiltonForAll (Commission des droits de la personne de l'Ontario, 2010).



L'initiative

La campagne #HamiltonForAll a été lancée par l'HCCI en partenariat avec le Hamilton Immigration Partnership Council (HIPC) et l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI) (#HamiltonForAll 2017). Il s'agit d'une campagne de sensibilisation du public visant à promouvoir et à atteindre l'objectif de Hamilton d'être une ville socialement inclusive. L'idée de cette initiative est née après que le maire de Hamilton, Fred Eisenberger, a entendu parler de la campagne #TorontoForAll de la région du Grand Toronto et de la campagne #AjaxForAll et a voulu la reproduire dans sa ville. À l'époque, Hamilton faisait face à de graves problèmes de violence à motivation raciale et de crimes haineux. En 2016, Hamilton avait le deuxième plus grand nombre de crimes haineux signalés par la police au Canada, avec plus de 115 crimes signalés (#HamiltonForAll 2017).

#HamiltonForAll a été officiellement lancé le 28 novembre 2017 (#HamiltonForAll 2017). Le message principal est « tu n'appartiens pas seulement à Hamilton, tu es Hamilton » (#HamiltonForAll 2017). En utilisant une approche anti-mythe pour éduquer la communauté, le hashtag a été utilisé sur des publications positives sur les médias sociaux au sujet des nouveaux arrivants à Hamilton. Des affiches numériques et des campagnes sur les médias sociaux ont été utilisées, faisant tous mention du hashtag (#HamiltonForAll 2017). L'initiative visait à lutter contre les idées fausses et les stéréotypes, en attirant l'attention sur les similitudes tout en célébrant les différences. La campagne espérait encourager les habitants de Hamilton à établir des liens avec les nouveaux arrivants, ouvrant la voie à la création d'amitiés durables, devenant une ville vraiment accueillante pour les nouveaux arrivants et s'attaquer au racisme dans la communauté en général (#HamiltonForAll 2017).

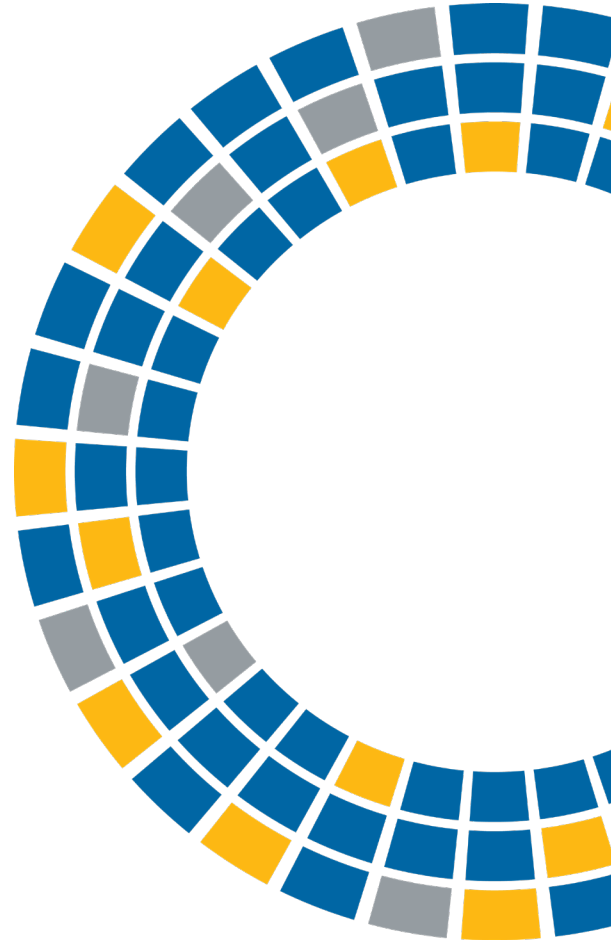
Succès et réalisations

Bien que la campagne #HamiltonForAll ait officiellement pris fin, elle a donné lieu à plusieurs nouveaux programmes et services inspirés par le dialogue qui a eu lieu sur le racisme et l'exclusion communautaire (Cities of Migration 2020). Le HCCI a ensuite mené un projet de bibliothèque humaine, des campagnes qui promeuvent et partagent davantage les histoires des nouveaux arrivants, un événement mensuel « Communi-TEA », et plus encore. Chaque programme s'est appuyé sur les thèmes fondamentaux et les leçons de #HamiltonForAll que le dialogue et les connaissances sont essentiels pour surmonter les obstacles sociaux (Cities of Migration 2020). Le programme lui-même a été plutôt réussi. Il a été salué pour avoir fourni une occasion précieuse aux gens de se familiariser avec leur communauté croissante de nouveaux arrivants et de faire face à des hypothèses problématiques (Cities of Migration 2020). Bien que les crimes haineux soient toujours un problème dans cette ville, ils auraient diminué. En 2019, 84 crimes haineux ont été signalés par la police (Craggs, 2020). Mais le maire Eisenberger et le directeur exécutif du HCCI disent qu'il est probable que ces crimes sont encore sous-déclarés, et ils appellent à poursuivre les travaux pour réduire encore plus les chiffres (Craggs 2020). « Un crime haineux dans n'importe quelle communauté est un crime de trop » (qtd dans Craggs 2020).



Principales leçons

La campagne #HamiltonForAll a habilement utilisé les médias sociaux pour encourager le dialogue entre les différents groupes démographiques qui composent la ville de Hamilton. Hamilton est l'une des nombreuses villes canadiennes qui ont récemment connu une hausse de l'immigration. Vingt-cinq pour cent des personnes vivant à Hamilton sont des nouveaux arrivants, dont dix pour cent sont arrivés à Hamilton au cours des cinq dernières années (#HamiltonForAll 2017). La ville, et le HCCI en particulier, ont plusieurs programmes et services uniques qui reconnaissent la valeur de l'immigration, cherchent à soutenir les nouveaux arrivants et tentent de combler les relations entre les personnes de tous les horizons. Fournir aux gens un espace pour poser des questions franches et engager une conversation respectueuse et curieuse est nécessaire pour qu'ils puissent mieux comprendre leurs similitudes, leurs différences et leurs besoins. La conversation, qu'il s'agisse d'un tête-à-tête et en face à face comme celle des autres programmes du HCCI, ou des médias sociaux comme celui de #HamiltonForAll, humanise les nouveaux arrivants et les groupes avec lesquels les gens n'ont peut-être pas interagi auparavant (Cities of Migration 2020). Cela est encore plus important maintenant en temps de pandémie, lorsque les médias sociaux sont ce sur quoi les gens comptent pour interagir socialement.



Réduire le racisme dans le secteur du logement

Londres, Ontario

LUSO Community Services est un centre de ressources de quartier à but non lucratif du Sud-Ouest de l'Ontario qui dessert le nord-est de London. Il a été financé à l'origine par Centraide, mais est maintenant principalement financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) (Rodríguez 2021). Il se consacre à la promotion de l'inclusion et du bien-être de tous les groupes démographiques de la communauté londonienne. LUSO croit en la diversité et aux avantages qu'il peut apporter aux villes, alors il célèbre les différences culturelles qui composent London. Il reconnaît les besoins et les circonstances uniques des nouveaux arrivants et se concentre donc sur la prestation de programmes éducatifs qui peuvent améliorer des vies, réduire la pauvreté et réduire le chômage (LUSO s.d.).



L'initiative

LUSO propose une variété de programmes éducatifs axés sur l'amélioration globale de la communauté, dont beaucoup visent à faire en sorte que les nouveaux arrivants se sentent accueillis et soutenus. Ses services et programmes de soutien comprennent un programme de sensibilisation culturelle. Lancé en 2016, le programme cible les représentants du secteur du logement et de la location à London afin d'offrir un meilleur soutien, de meilleures ressources et de meilleures formations pour que le secteur soit en mesure de créer et de maintenir des relations positives avec les nouveaux arrivants (LUSO s.d.). Le programme travaille directement avec les propriétaires, les surintendants et d'autres représentants du logement pour les aider à se sensibiliser aux besoins de la communauté des nouveaux arrivants afin de prévenir les pratiques discriminatoires (LUSO s.d.).

Ce programme a été élaboré en fonction des commentaires fournis par le secteur du logement et de la location. Il a été constaté que de nombreux nouveaux arrivants ne connaissent pas les droits et les lois des locataires. Les propriétaires et les autres membres du personnel connexes n'étaient pas au courant du travail direct avec les nouveaux arrivants et ceux qui parlent peu anglais. Pour lutter contre cela, le programme a élaboré une série de formations et de ressources de sensibilisation pour aider les deux parties. Les cartes de traduction ont été créées pour aider les propriétaires et les locataires à communiquer leurs besoins et leur permettre de communiquer plus facilement lorsque des questions ou des problèmes surviennent (Rodriguez 2021). Les documents de traduction sont actuellement en arabe, espagnol et mandarin, mais LUSO a également créé un livret non verbal avec des images qui peuvent faciliter une communication efficace. La formation de sensibilisation aide également les propriétaires à comprendre les besoins uniques des nouveaux arrivants et la meilleure façon de les soutenir tout en s'abstenant de pratiques discriminatoires (LUSO s.d.).

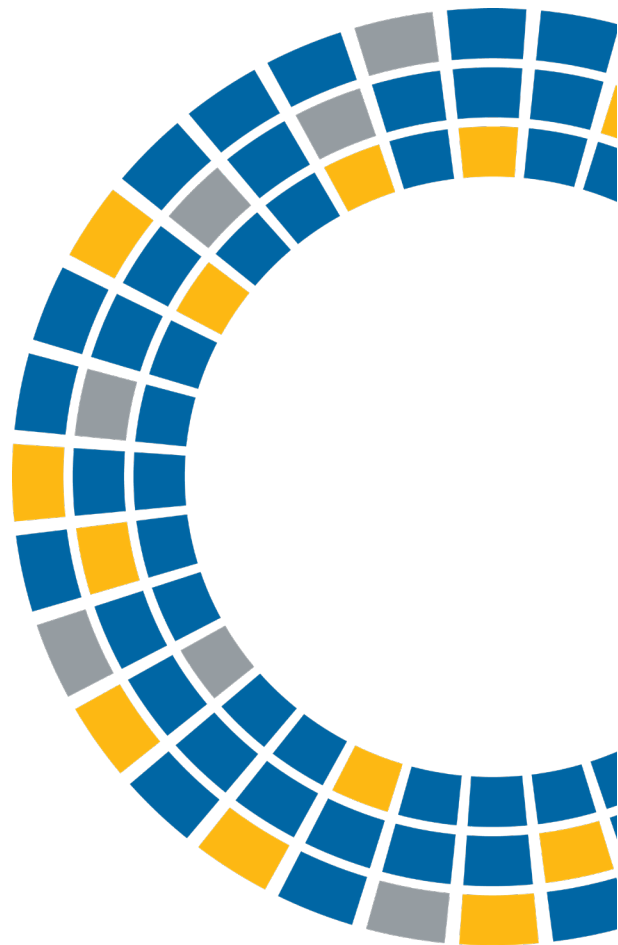
Succès et réalisations

Actuellement, LUSO travaille avec 24 sociétés de logement et offre une formation à 466 représentants du logement. Quinze outils uniques de communication et d'information ont été développés, qui ont bénéficié à 1 600 nouveaux arrivants à London (Rodriguez 2021). Trois groupes culturels en particulier ont bénéficié de ce programme : la population syrienne croissante de la communauté, les communautés latino-américaines et, plus récemment, les réfugiés népalais et bhoutanais (LUSO s.d.). Le programme a connu un tel succès qu'il a attiré l'attention d'autres personnes et a reçu une somme de 100 000 \$ supplémentaire de l'IRCC pour poursuivre et élargir sa programmation (Rodriguez 2021).



Principales leçons

Les nouveaux arrivants au Canada ont de nombreux obstacles à surmonter pour s'établir dans nos collectivités et se sentir chez soi. L'un des obstacles les plus difficiles est lié au logement, et cela est exacerbé lorsqu'il existe des barrières linguistiques et de la discrimination dans le secteur du logement et de la location. L'accès à un logement convenable et à des quartiers accueillants n'est pas seulement un indicateur d'une communauté accueillante ; c'est un déterminant de la probabilité que les nouveaux arrivants restent ou partent (Esses et Carter, 2019). Un rapport d'Esses et Carter (2019) a révélé qu'un logement inadéquat associé au racisme et à l'intolérance augmente la probabilité que les nouveaux arrivants s'éloignent. Malheureusement, lorsque les propriétaires ne comprennent pas les nouveaux arrivants et que les nouveaux arrivants ne peuvent pas communiquer efficacement avec leurs propriétaires, il est plus probable que l'expérience de logement sera affectée négativement. LUSO vise à minimiser la possibilité de confusion, d'insensibilité et de discrimination entre les personnes du secteur du logement et les nouveaux arrivants. Ce programme est nécessaire car il freine le racisme et l'intolérance tout en veillant à ce que les nouveaux arrivants aient une expérience d'établissement positive (Esses et al. 2010).



Dialogue municipal sur la lutte contre le racisme

Vancouver, Colombie-Britannique

En 2010, la Ville de Vancouver a mis sur pied un projet visant à créer une ville plus cohésive malgré sa diversité. Appelé à l'origine Dialogues between First Nations, Urban Aboriginal and Immigrant Communities in Vancouver, il a été raccourci au City of Vancouver Dialogues Project (CVDP) (Suleman 2011). Il était axé sur la création de relations et l'amélioration de l'avenir des deux populations les plus à risque de Vancouver : les peuples autochtones et les nouveaux arrivants (Suleman, 2011).



L'initiative

Le City of Vancouver Dialogues Project (CVDP) était dirigé par un comité directeur, un groupe diversifié de représentants d'origine autochtone et de nouveaux arrivants. Le comité directeur a déterminé que les nouveaux arrivants reçoivent trop peu d'information sur les Peuples autochtones, ce qui les amène à avoir des présomptions similaires contre les Peuples autochtones comme plusieurs Vancouverois blancs (Mathur, DeGagné et Dewar, 2011). Son objectif était de renforcer les relations entre les communautés autochtones et non-autochtones en général (Ville de Vancouver, 2010). Par conséquent, le comité directeur a élaboré une série de cercles de dialogue pour rassembler les gens afin de partager des histoires et des points de vue sur l'inclusion sociale, l'exclusion sociale et les relations communautaires.

Neuf cercles de dialogue ont été organisés dans le cadre de la programmation originale entre avril et juillet 2010 (Ville de Vancouver 2010). Ces cercles comptaient chacun 123 participants et se sont rencontrés trois fois. Deux des cercles de dialogue étaient réservés aux jeunes (Suleman 2011). Les cercles ont été animés par divers membres de la communauté, comme des dirigeants des Premières Nations, des nouveaux arrivants et d'autres leaders en éducation (Chung 2012). Ces dirigeants ont animé des discussions organisées selon des thèmes axés sur les relations passées, présentes et futures prometteuses entre les principales données démographiques de Vancouver (Ville de Vancouver, 2010). Les cercles ont été organisés à des endroits importants de Vancouver, y compris des organisations foncières et d'établissement de nouveaux arrivants des Premières Nations. L'objectif principal des cercles était de comprendre les réalités complexes du passé et de l'avenir du Canada tout en surmontant les stéréotypes néfastes (Chung 2012).

Succès et réalisations

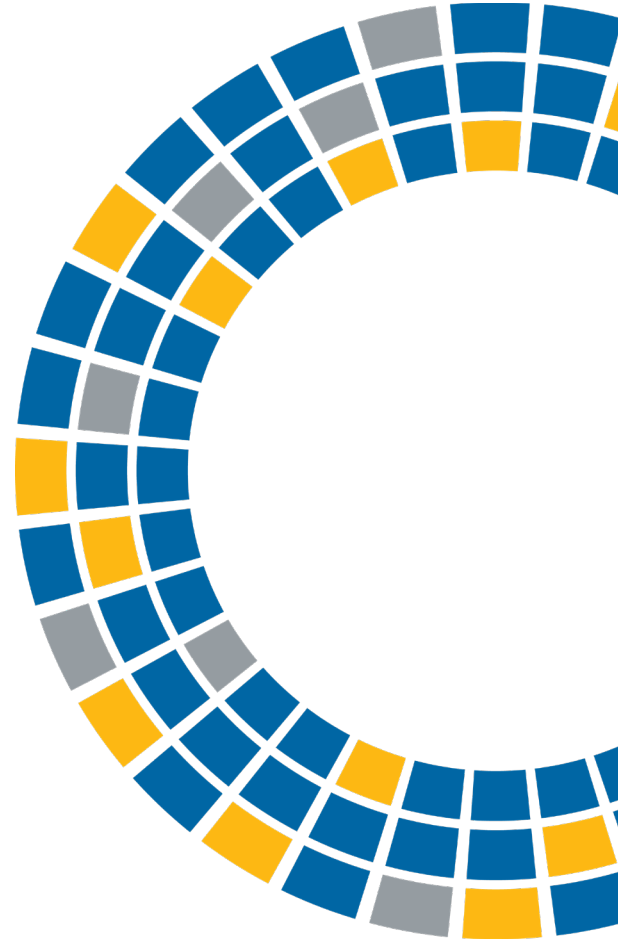
Les animateurs de chaque cercle de dialogue ont trouvé que l'exercice du dialogue et de la discussion était très efficace en termes de création d'amitiés. Des thèmes et des préoccupations communs ont surgi dans les cercles, y compris le racisme, l'identité, le langage et la guérison. Les participants, quelle que soit leur origine, se sont rendu compte qu'ils avaient de nombreuses expériences partagées, ce qui a incité à se comprendre et à s'apprécier les uns les autres (Chung 2012). Contrairement aux craintes initiales du comité directeur, les participants étaient ouverts à parler de sujets personnels et chargés d'émotion. Tous les participants ont exprimé le désir de mieux connaître d'autres cultures (Ville de Vancouver, 2010).

Au-delà de la découverte d'expériences partagées, le projet de dialogues a également été couronné de succès parce qu'il a reconnu la nécessité d'une programmation supplémentaire, une lacune que la Ville de Vancouver a depuis tenté de combler. Les participants ont exhorté la ville à prendre en compte les aspects plus multiculturels des événements publics existants, ainsi qu'à utiliser les arts et l'industrie cinématographique pour partager des expressions culturelles et des histoires avec le grand public. Ils ont également cerné des préoccupations concernant le manque de représentation dans les médias. Enfin, le projet a fait place à une recherche communautaire percutante, ce qui a mené à la formation d'un guide pour les nouveaux arrivants qui a depuis été publié sur le site Web de la Ville de Vancouver (Reesor 2013). Il offre de l'information sur les services communautaires, mais il éduque également les lecteurs sur les peuples autochtones urbains, l'histoire des pensionnats, le projet de dialogue et la Commission de vérité et réconciliation. Le projet a cerné les lacunes dans les relations avec les nouveaux arrivants et s'est attaqué aux problèmes de racisme.



Principales leçons

Les municipalités ont un rôle important et fondamental à jouer dans le maintien du multiculturalisme et la rétention des nouveaux arrivants (Chung 2012). La Ville de Vancouver a reconnu qu'une approche pour gérer la coexistence de cultures multiples consiste à créer un espace qui suscite le dialogue. Cela peut permettre à des parties potentiellement antagonistes de parler de leurs préoccupations et d'apprendre les uns des autres. Tout au moins, les cercles de dialogue peuvent rassembler des individus curieux pour la croissance personnelle et l'aspect social (Chung 2012). Le CVDP est un exemple d'initiative menée par les municipalités qui vise à établir des liens plus solides pour lutter contre la criminalité et la violence. Les cercles ont enseigné aux facilitateurs que l'identité peut jouer un rôle important dans la marginalisation et l'exclusion. Presque tous les participants ont exprimé le désir de comprendre leur identité culturelle et raciale fluide (Ville de Vancouver, 2010). La province de la Colombie-Britannique, comme c'est le cas pour le reste du Canada, a une triste histoire d'injustices dirigées contre les peuples autochtones et les nouveaux arrivants. Les pensionnats, la dépossession des terres, l'exclusion sociale, l'esclavage et la discrimination raciale ont fortement affecté et continuent d'affecter les deux groupes dans leurs luttes pour le droit de vote, le logement sûr et l'emploi. Le dialogue et le partage d'expériences sont des thèmes importants à défendre dans les futures initiatives menées par les municipalités. Comme le démontre le CVDP, ces thèmes sont cruciaux pour faire tomber les barrières et un indispensable pour les villes dont la population continue de croître (Chung 2012).



Recommandations et réflexions finales

Ce document a examiné cinq exemples différents de personnes, d'organismes communautaires et de municipalités qui ont élaboré des initiatives visant à réduire la discrimination et le racisme dans leurs collectivités. Les leçons tirées de ces exemples peuvent favoriser le maintien à long terme des nouveaux arrivants dans la ville de Sudbury, ainsi que dans les régions du nord, de l'ouest et du centre de l'Ontario. Cette dernière section fournira quelques recommandations et des conclusions seront tirées.



Le dialogue devrait être une priorité dans les programmes et les initiatives de lutte contre le racisme.

Un élément fondamental de chaque étude de cas était le dialogue. Le dialogue, structuré ou non, a aidé les participants à surmonter la confusion et les sentiments négatifs les uns envers les autres. Il a également présenté ce qui semblait être une occasion très nécessaire de poser des questions. Lorsque l'absence de voix est le résultat de l'incapacité à reconnaître et à accepter les autres, le dialogue est un remède naturel. En incluant socialement les personnes qui sont différentes de nous et en s'attaquant au racisme et à la discrimination qui sont présents dans nos villes, nous pouvons bâtir une communauté plus saine et plus heureuse dans l'ensemble (Omidvar et Richmond, 2003). Le dialogue est le thème clé ici et doit être un objectif principal lors de l'élaboration d'initiatives similaires. En fin de compte, les situations qui favorisent le dialogue peuvent être une plate-forme où le racisme peut à la fois prospérer et être vaincu.

Les politiques de lutte contre le racisme doivent être continuellement élaborées et révisées.

Selon la Commission ontarienne des droits de la personne (2010), plusieurs mesures peuvent être prises au niveau des politiques pour lutter contre le racisme et la discrimination. « Les municipalités devraient examiner les anciens et les nouveaux règlements administratifs pour s'assurer qu'ils sont conformes aux principes des droits de la personne et au Code des droits de la personne de l'Ontario. L'établissement de règlements administratifs est l'un des outils les plus puissants à la disposition des municipalités » (Commission ontarienne des droits de la personne, 2010, art. 4). Il ne s'agit pas seulement d'une exigence légale, mais cela montre également à la communauté que les dirigeants sont engagés dans la lutte contre le racisme. Cela pourrait prendre la forme d'examen périodiques des règlements administratifs et des politiques pour s'assurer qu'ils ne contiennent pas de clauses discriminatoires et qu'ils imitent les politiques élaborées par la Commission ontarienne des droits de la personne. Les municipalités devraient élaborer et appliquer des politiques de lutte contre le racisme et être efforcés de les mettre fréquemment en place.

L'élaboration du programme doit avoir lieu avec la participation des les peuple autochtone et les autres personnes qui s'identifient comme des groupes marginalisés.

Le changement exige la participation et la consultation de ceux qui sont déjà victimes de racisme dans nos villes et nos régions. Les expériences des peuples autochtones diffèrent de celles des communautés racialisées et, par conséquent, la rétroaction et la participation active des deux groupes sont nécessaires. La Ville de Sudbury doit consulter les nouveaux arrivants, ainsi que les peuples autochtones vivant dans la collectivité lors de l'élaboration de stratégies et de la mise en œuvre de programmes. Cela pourrait prendre la forme d'une consultation directe comme le sondage et l'enquête auprès des les peuple autochtone et les autres personnes qui s'identifient comme des groupes marginalisés, l'organisation de forums publics et la mobilisation avec les propriétaires d'entreprises, les travailleurs et les étudiants des les peuple autochtone et les autres personnes qui s'identifient comme des groupes marginalisés. Ou cela pourrait prendre la forme d'un financement pour des programmes dirigés par des Autochtones, d'un soutien aux associations culturelles et d'un encouragement du leadership des les peuple autochtone et les autres personnes qui s'identifient comme des groupes marginalisés dans le domaine des initiatives et des comités de lutte contre le racisme. La collaboration dans n'importe quel contexte dépend de la voix des personnes marginalisées qui est entendue. Assurez-vous qu'ils sont inclus en tant que leaders dès le début.



Les efforts de rétention et de réconciliation des nouveaux arrivants doivent se faire côte à côte.

L'un des thèmes clés des études de cas, et la logique de les inclure dans ce document, est que bon nombre des organisateurs ont semblé reconnaître que l'immigration et la réconciliation ne doivent pas être comprises comme des efforts communautaires distincts. Au contraire, ils doivent se produire en tandem. Il existe de nombreuses autres initiatives solides qui visent à lutter contre le racisme à l'égard des nouveaux arrivants, mais elles ne reconnaissent pas souvent la façon dont l'immigration peut jouer un rôle dans les relations complexes entre les colonisateurs et les colonisés. Bon nombre des initiatives présentées dans ce document ont permis de faire entendre la voix des peuples autochtones et de répondre à leurs besoins, tout en reconnaissant et en priorisant les besoins des nouveaux arrivants. En reconnaissant les avantages uniques de la participation de ces deux groupes, les villes qui cherchent à améliorer les efforts d'accueil le feront de manière plus efficace, minimisant ainsi le racisme systémique contre les peuples autochtones et les autres personnes qui s'identifient comme des groupes marginalisés.

Les cas de racisme doivent être traités et les victimes soutenues.

Même si les communautés, les gouvernements et les individus devaient mettre en œuvre une myriade d'initiatives antiracistes pour soutenir tous les peuples autochtones et les autres personnes qui s'identifient comme des groupes marginalisés, des cas de racisme se produiraient toujours. Il est très important de savoir comment réagir à de tels incidents. Encore une fois, la Commission ontarienne des droits de la personne a quelques conseils. « Les municipalités peuvent promouvoir les valeurs de lutte contre le racisme et la discrimination dans leurs collectivités en réagissant rapidement et activement aux incidents. Ils devraient le faire en collaborant avec des organismes communautaires et des organismes d'application de la loi afin d'établir et d'appuyer des moyens d'identifier, de surveiller et d'intervenir en cas d'actes de racisme, comme les crimes haineux » (Commission ontarienne des droits de la personne, 2010, art. 5). Les médias locaux et les médias sociaux peuvent être utilisés pour promouvoir des reportages et des services de soutien qui aident les gens à faire face aux effets de la discrimination. Enfin, le personnel qui répond aux appels liés au racisme et/ou aux crimes haineux doit être formé (si ce n'est déjà fait) et prêt à désamorcer la situation et à aider la victime à se sentir à l'aise.

Les initiatives et les programmes de lutte contre le racisme doivent s'accompagner d'un changement institutionnel plus important.

La dernière considération de ce document pourrait bien être la plus importante. Les recommandations ci-dessus doivent s'accompagner d'un changement institutionnel plus important. Le présent rapport examine les initiatives à plus petite échelle qui s'attaquent au racisme et aident à développer un sentiment de cohésion communautaire entre les groupes. Elles doivent s'inscrire dans le contexte d'un réseau plus large d'investissements à long terme pour la lutte contre le racisme. Cela signifie que ces initiatives ne vont pas aussi loin que si les systèmes sociétaux (p. ex. éducation, logement, justice, etc.) ne prennent pas également des mesures pour minimiser le racisme. Le changement communautaire exige exactement cela – des efforts à grande échelle et à long terme pour réduire les obstacles et créer des communautés véritablement accueillantes.



Références

- #HamiltonForAll. 2017. « À propos ». Consulté le 17 février 2020. <https://www.hamiltonforall.ca/>.
- Chung, Melissa. « The Relationships Between Racialized Immigrants and Indigenous Peoples in Canada: A Literature Review ». Thèse de maîtrise, Université Ryerson, 2012.
- Villes de migration. « Hamilton pour tous. » Hamilton Immigration Partnership Council, 28 mars 2020. https://citiesofmigration.ca/good_idea/hamilton-for-all/.
- Ville du Grand Sudbury. « Politique de diversité ». <https://www.greatersudbury.ca/city-hall/reports-studies-policies-and-plans/diversity-policy/>.
- Ville de Saskatoon. « Éducation contre le racisme ». Diversité culturelle. Consulté le 15 janvier 2021. <https://www.saskatoon.ca/community-culture-heritage/cultural-diversity/anti-racism-public-education>.
- Ville de Vancouver. « Rapport de synthèse des cercles de dialogue - BROUILLON. » Consulté le 17 février 2020. <https://vancouver.ca/files/cov/dialogue-circles-summary.pdf>.
- Craggs, Samantha. « Les crimes haineux sont en baisse de 26,4 % à Hamilton, selon un nouveau rapport de police. » CBC News, 10 mars 2020. <https://www.cbc.ca/news/canada/hamilton/hate-crimes-1.5492230>.
- El-Assal, Kareem. L'immigration au-delà de la RGT : Vers une stratégie régionale d'immigration de l'Ontario. Ottawa : Le Conference Board du Canada, 2019. https://www.conferenceboard.ca/temp/ddf85741-d70f-4dfa-8642-0cd737a79ac4/10342_ImmigrationBeyondtheGTA-RPT.pdf.
- Esses, Victoria M. et Charlie Carter. Au-delà de la grande ville : comment les petites collectivités du Canada peuvent attirer et retenir les nouveaux arrivants. Ottawa : Forum des politiques publiques, 2019. <http://p2pcanada.ca/wp-content/blogs.dir/1/files/2019/08/Beyond-The-Big-City-Report.pdf>.
- Esses, Victoria M., Caroline Bennett-AbuAyyash, Meyer Burstein et Leah K. Hamilton. Caractéristiques d'une communauté accueillante. London : Welcoming Communities Initiative, 2010. <http://p2pcanada.ca/wp-content/uploads/2011/09/Characteristics-of-a-Welcoming-Community-11.pdf>.
- Findlay, Isobel. Rapport sur la Conférence de la Saskatchewan sur la gouvernance de la politique culturelle pour la diversité des expressions culturelles. Saskatoon : Université de la Saskatchewan, 2016. <https://cuir.usask.ca/documents/events-packages/culturalpolicyreport.pdf>.
- Holley, Paul et Jack Jedwab. Accueil des immigrants et des réfugiés au Canada : La trousse d'outils sur le rôle des municipalités pour des municipalités inclusives au Canada et au-delà. Ottawa : Commission canadienne pour l'UNESCO, 2019. https://www.researchgate.net/publication/335207459_Welcoming_Immigrants_and_Refugees_to_Canada_The_Role_of_Municipalities_Toolkit_for_Inclusive_Municipalities_in_Canada_and_Beyond.
- Services communautaires LUSO. « Programmes : Sensibilisation culturelle et sensibilité pour le secteur du logement ». Faire une différence. Consulté le 17 février 2020. http://www.lusocentre.org/index.php?option=com_content&view=article&id=24:cultural-sensitivity-housing&catid=13&Itemid=191.
- Mathur, Ashok, Jonathan Dewar et Mike DeGagné. Cultiver le Canada : la réconciliation à travers le prisme de la diversité culturelle. Ottawa : Fondation pour la guérison des Autochtones, 2011. <http://www.ahf.ca/downloads/cultivating-canada-pdf.pdf>.
- Omidvar, Ratna et Ted Richmond. Établissement des immigrants et inclusion sociale au Canada. Toronto : Fondation Laidlaw, 2003. https://laidlawfdn.org/assets/wpsosi_2003_jan_immigrant-settlement.pdf.
- Commission ontarienne des droits de la personne. « 6. Activités possibles. » Antiracisme et anti-discrimination pour les municipalités : Manuel d'introduction. Consulté le 17 février 2020. <http://www.ohrc.on.ca/en/anti-racism-and-anti-discrimination-municipalities-introductory-manual/6-possible-activities>.
- Commission ontarienne des droits de la personne. Antiracisme et anti-discrimination pour les municipalités : Manuel d'introduction. Toronto : Commission ontarienne des droits de la personne, 2010. http://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Anti-racism_and_anti-discrimination_for_municipalities%3A_Introductory_manual.pdf.

Références

- Reesor, Rachel. « Les bienvenus du Canada établissent des relations entre les organismes d'établissement des nouveaux arrivants et les organismes et peuples autochtones. » Thèse de maîtrise, Université Ryerson, 2013.
- Rodriguez, Sofia. « Appel à tous les propriétaires: organisation londonienne offrant une formation de sensibilisation. » CBC News, 4 janvier 2021. <https://www.cbc.ca/news/canada/london/calling-all-landlords-london-organization-offering-sensitivity-training-1.5856880>.
- ALBUM. « Srimoyee Mitra. » Gens. Consulté le 10 février 2021. https://stamps.umich.edu/people/detail/srimoyee_mitra#:~:text=Srimoyee%20Mitra%20is%20a%20curator,creative%20practices%20and%20public%20audiences.
- Sudbury.com. « Pourquoi Sudbury ? » Services municipaux. Consulté le 10 mars 2021. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=E&Geo1=CD&Code1=3553&Geo2=PR&Code2=35&SearchText=greater%20sudbury&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&TABID=1&type=0>.
- Suleman, Zool. « Vancouver Dialogues: First Nations, Urban Aboriginal and Immigrant Communities ». Vancouver : Province de la Colombie-Britannique, 2011. <https://vancouver.ca/files/cov/dialogues-project-book.pdf>.
- Zefi, Christina. La série Northern Attraction. Penser local : Pratiques exemplaires et solutions pour les collectivités du Nord de l'Ontario. Institut des politiques du Nord. Thunder Bay : Northern Policy Institute, 2019. https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/commentary-zefi_newcomers-4-en.pdf.
- Zefi, Christina. Série Attractions du Nord : Évaluation de la pertinence des programmes d'immigration provinciaux et fédéraux pour le Nord de l'Ontario. Thunder Bay : Northern Policy Institute, 2019b. https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/commentary-zefi_newcomers-3-en.pdf.
- LUSO Community Services. « Programmes : Sensibilisation culturelle et sensibilité pour le secteur du logement ». Faire une différence. Consulté le 17 février 2020. http://www.lusocentre.org/index.php?option=com_content&view=article&id=24:cultural-sensitivity-housing&catid=13&Itemid=191.
- Ontario Human Rights Commission. Anti-racism and anti-discrimination for municipalities: Introductory Manual. Toronto: Ontario Human Rights Commission, 2010. http://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Anti-racism_and_anti-discrimination_for_municipalities%3A_Introductory_manual.pdf.
- Reesor, Rachel. "Canada's Welcomers Building Relationships Between Newcomer Settlement Organizations and Indigenous Organizations and Peoples." MA Thesis, Ryerson University, 2013.
- Rodriguez, Sofia. "Calling all landlords: London organization offering sensitivity training." CBC News, January 4, 2021. <https://www.cbc.ca/news/canada/london/calling-all-landlords-london-organization-offering-sensitivity-training-1.5856880>.
- STAMPS. "Srimoyee Mitra." People. Accessed February 10, 2021. https://stamps.umich.edu/people/detail/srimoyee_mitra#:~:text=Srimoyee%20Mitra%20is%20a%20curator,creative%20practices%20and%20public%20audiences.
- Sudbury.com. "Why Sudbury." Municipal Services. Accessed March 10, 2021. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=E&Geo1=CD&Code1=3553&Geo2=PR&Code2=35&SearchText=greater%20sudbury&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&TABID=1&type=0>.
- Suleman, Zool. "Vancouver Dialogues: First Nations, Urban Aboriginal and Immigrant Communities." Vancouver: Province of British Columbia, 2011. <https://vancouver.ca/files/cov/dialogues-project-book.pdf>.
- Zefi, Christina. The Northern Attraction Series. Thinking Local: Best Practices and Solutions for Northern Ontario Communities. Northern Policy Institute. Thunder Bay: Northern Policy Institute, 2019. https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/commentary-zefi_newcomers-4-en.pdf.
- Zefi, Christina. The Northern Attraction Series: Evaluating the Suitability of Provincial and Federal Immigration Programs for Northern Ontario. Thunder Bay: Northern Policy Institute, 2019b. https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/commentary-zefi_newcomers-3-en.pdf.

À propos de l'Institut des politiques du Nord:

L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant de l'Ontario. Nous effectuons de la recherche, accumulons et diffusons des preuves, trouvons des opportunités en matière de politiques, afin de favoriser la croissance et la durabilité des collectivités du Nord. Nous avons des bureaux à Thunder Bay, Sudbury et Kirkland Lake. Nous cherchons à améliorer les capacités du Nord ontarien de prendre l'initiative en politiques socioéconomiques qui ont des répercussions sur l'ensemble du Nord ontarien, de l'Ontario et du Canada.

Recherches connexes

Utiliser l'art comme un catalyseur de changement
Larissa Yantha

Le changement vient de l'intérieur à la Ville de Saskatoon
Larissa Yantha

Hashtag pour changer Hamilton
Larissa Yantha

Réduire le racisme dans le secteur du logement
Larissa Yantha

Pour vous tenir au fait ou pour participer, veuillez communiquer avec nous:

1 (807) 343-8956 info@northernpolicy.ca www.northernpolicy.ca/fr



Giwednong Aakomenjigewin Teg
b ΔC2-4G-4\ P-7N-D\ ΔD^9-ΔbΓ
Institu dPolitik di Nor