

Notes de politique 51 | mars 2023

# Situation complexe : Démêler les clivages liés au racisme et à la discrimination à North Bay

Qu'est-ce qui fait une communauté accueillante? (série)

Par : Rachel Rizzuto



**ENVIRONICS**  
RESEARCH

**NORTHERN**  
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES  
**DU NORD**

Giwednong Aakomenjigewin Teg  
b ΔC2-4c-4i P-47A.6i ΔC9-Δb7i  
Institu dPolitik di Nor  
Aen vawnd nor Lee lway La koonpayeen

# IPN – Ques nous sommes

## Président & DG

Charles Cirtwill

## Conseil d'administration

Florence MacLean  
(Présidente du conseil)  
Kim Jo Bliss  
(Vice-présidente Nord-Ouest)  
Dwayne Nashkawa  
(Vice-président Nord-Est)  
Kevin Eshkawkogan  
(Secrétaire)  
Pierre Riopel (Trésorier)  
Charles Cirtwill  
(Président et Chef de la direction)

Cheryl Brownlee  
Harley d'Entremont Ph. D.  
Ralph Falcioni  
Christine Leduc  
Michele Piercey-Normore Ph. D.  
Eric Rutherford  
Douglas Semple  
Mariette Sutherland  
Brian Vaillancourt  
Wayne Zimmer

## Conseil consultatif

Michael Atkins  
Johanne Baril  
Martin Bayer  
Pierre Bélanger  
Chief Patsy Corbiere  
Katie Elliot  
Neil Fox  
Shane Fugere

George Graham  
Gina Kennedy  
Winter Dawn Lipscombe  
Dr. George C. Macey  
John Okonmah  
Bill Spinney  
Brian Tucker Ph. D.

## Conseil de recherche

Heather Hall Ph. D. (Présidente, Conseil consultatif de la recherche de l'IPN)  
Hugo Asselin Ph. D.  
Clark Banack Ph. D.  
Riley Burton  
Ken Carter Ph. D.  
Kim Falcigno

Katie Hartmann Ph. D.  
Carolyn Hepburn  
Peter Hollings Ph. D.  
Brittany Paat  
Barry Prentice Ph. D.  
David Robinson Ph. D.  
David Zarifa Ph. D.

## 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.

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.

## Déclaration de permission

L'IPN encourage la réutilisation et la redistribution de ses documents publiés, à condition que cette réutilisation ou redistribution soit gratuite pour l'utilisateur final. Nous demandons également que l'utilisation finale soit conforme au mandat de l'IPN en tant qu'organisme de bienfaisance enregistré au niveau fédéral à des fins éducatives et visant à soutenir l'étude factuelle des options et des impacts des politiques. Nous sommes particulièrement heureux lorsque notre matériel est utilisé par des jeunes ou à leur intention. Par la présente, nous autorisons la réutilisation de notre matériel publié sur cette base, à condition que le crédit approprié soit accordé à l'IPN en tant que source originale. Nous apprécierions également d'être informés de cette réutilisation ou redistribution, dans la mesure du possible, par courrier électronique à l'adresse suivante : [communications@northernpolicy.ca](mailto:communications@northernpolicy.ca)

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 rapports de recherche 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: Gisele Regimbal  
Traducteur: Rossion Inc

© 2023 Institut des politiques du Nord  
Publié par l'Institut des politiques du Nord  
874 rue Tungsten  
Thunder Bay, Ontario P7B 6T6  
ISBN: 978-1-77868-015-1

## À propos de l'autrice

### Rachel Rizzuto



Rachel Rizzuto est l'ancienne directrice de la recherche de l'Institut des politiques du Nord. Originnaire des États-Unis, Rachel a fait ses études à l'Université de Guelph et à l'Université de Waterloo, où elle a respectivement obtenu un baccalauréat spécialisé et une maîtrise ès arts (étudiante stagiaire) en sciences politiques. Depuis le début de sa carrière universitaire et professionnelle, Rachel se consacre en particulier à l'étude du développement communautaire et économique, un enthousiasme qui lui vient de ses voyages en Chine urbaine et rurale. Rachel met son expertise en matière de recherche et sa fougue au service de la prospérité des communautés rurales et du Nord.

## À propos de l'associé

### Environics

**ENVIRONICS**  
RESEARCH

Environics est l'un des principaux fournisseurs du gouvernement du Canada depuis près de 40 ans et a entrepris des projets importants pour presque tous les ministères, sociétés d'État et organismes du gouvernement fédéral. Environics détient des contrats d'offre à commandes avec le gouvernement fédéral pour la recherche sur l'opinion publique depuis leur création, et reçoit constamment les meilleures notes selon des critères techniques et de rapport qualité-prix. Enfin, étant l'une des rares entreprises de recherche appartenant entièrement à des Canadiens, Environics jouit d'une réputation inégalée en matière d'exactitude, d'intégrité et de perspicacité. Cette réputation renforce considérablement la crédibilité des recherches que nous effectuons pour le compte de nos clients auprès des répondants, des intervenants internes et externes et du grand public.



L'IPN est heureuse d'avoir le soutien de FedNor pour cet important travail d'évaluation de l'impact du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord.

# Table des matières

Sommaire de gestion .....	5
Introduction .....	6
Méthodologie.....	6
Aperçu des efforts de lutte contre le racisme et la discrimination à North Bay .....	7
Constatations .....	7
Données démographiques .....	7
Accueil général .....	8
Interactions, expériences et traitement.....	10
Confiance envers les systèmes locaux et les institutions locales.....	12
Se préparer à la réussite .....	12
Conclusion .....	13
Références.....	14



## Sommaire de gestion

La création de communautés accueillantes implique la participation de tous les membres de la communauté. Par conséquent, l'Institut des politiques du Nord et Environics Research ont posé la question suivante : dans quelle mesure les réalités actuelles du racisme et de la discrimination dans les communautés du Nord de l'Ontario ont-elles des répercussions sur les efforts en matière d'accueil?

En février 2022, les deux entités ont donc mené des enquêtes téléphoniques et en ligne dans le cadre d'une initiative plus vaste afin de recueillir des données comparables et cohérentes dans toutes les régions du Nord de l'Ontario. Les résultats de cette enquête sur la lutte contre le racisme ont révélé un tableau contrasté.

Par exemple, même si la plupart des personnes interrogées s'accordent à dire que les personnes de différentes races s'entendent, les Autochtones faisaient part d'expériences plus négatives. Une autre question a fait ressortir que la discrimination envers les minorités visibles et les peuples autochtones avait tendance à constituer un problème plus important que la discrimination ancrée dans les lois et les institutions, même si certaines des personnes interrogées estimaient que les deux étaient tout aussi graves.

Sur la base de ces constatations, plusieurs recommandations ont été formulées.

- Viser un plus grand nombre de réponses de la part des minorités visibles et des peuples autochtones.
- Continuer à mesurer le racisme et la discrimination dans la communauté.
- Une enquête plus approfondie sur la confiance des médias.
- La poursuite de l'éducation du public dans tous les espaces.
- Demander qui n'est pas présent et pourquoi.
- Mettre en évidence ce qui fonctionne et le mettre en œuvre lorsque c'est possible.



# Introduction

La lutte contre le racisme et la discrimination ne se limite pas à des mots sur une page. Ce sont des questions qui exigent un effort continu de la part de chacun. Ce document a pour objectif d'aider à définir une ligne de départ, s'il n'en existe pas déjà une, afin de mesurer le racisme et la discrimination à l'avenir.

En février 2022, l'Institut des politiques du Nord (IPN), en partenariat avec des organisations de toutes les régions du Nord de l'Ontario, a mené une initiative d'enquête visant à recueillir des données cohérentes et comparables sur le racisme, la discrimination, les communautés accueillantes, etc., afin d'éclairer la prise de décisions aux niveaux local, régional, provincial et national.

Étant donné que de nombreuses régions du Nord de l'Ontario font face à un vieillissement de la main-d'œuvre, à un exode des jeunes générations à la recherche d'une éducation ou d'un emploi et à une baisse du taux de natalité, il est plus important que jamais de concentrer les ressources sur les moyens d'attirer et de retenir les personnes et les familles. S'assurer que les communautés du Nord sont accueillantes constitue un élément clé de cet effort. La lutte contre le racisme et contre la discrimination, ainsi que la réconciliation, sont des composantes d'une communauté accueillante.

Naturellement, une partie de ce travail consiste à comprendre et à mesurer le racisme et la discrimination dans les communautés. L'enquête sur la lutte contre le racisme et la discrimination s'est concentrée non seulement sur les interactions actuelles entre les personnes d'origines raciales différentes, mais aussi sur le degré d'accueil d'une communauté, sur les chances de réussite de tous, sur la confiance dans les institutions locales et sur la capacité de la communauté à atténuer le racisme et la discrimination à l'avenir.

**Le présent document porte sur la communauté de North Bay, située dans le nord-est de l'Ontario.** Des documents similaires sont disponibles pour Thunder Bay, Sault Ste. Marie, Timmins et Sudbury.

Enfin, certains des thèmes abordés dans le présent document peuvent susciter une réaction bouleversante sur le plan émotionnel étant donné la nature délicate de ce sujet. Si, à un moment ou à un autre, vous avez besoin de soutien, veuillez vous référer à la liste de soutien fournie par l'Association canadienne pour la santé mentale (<https://ontario.cmha.ca/fr/soutien-en-sante-mentale-au-niveau-provincial/>).

# Méthodologie

L'enquête sur la lutte contre le racisme et la discrimination a été distribuée en ligne via un lien d'enquête, et également gérée par téléphone. L'enquête a été menée en partenariat avec Environics Research.<sup>1</sup> L'enquête sur la lutte contre le racisme et la discrimination fait partie d'un projet de six ans incluant deux enquêtes qui alterneront chaque année. Une enquête porte sur le racisme et la discrimination, et une deuxième enquête mesure les attitudes envers les immigrants.

Le lien vers l'enquête en ligne a été mis à disposition sur le site Web de l'IPN et a également été distribué par l'intermédiaire d'organisations partenaires, de bulletins d'information et de publicités ciblées sur les médias sociaux et sur Google. Des suivis directs ont également été effectués. En ce qui concerne l'enquête par téléphone, Environics Research a ciblé 250 réponses dans chacune des communautés de Thunder Bay, Timmins,

Sault Ste. Marie, Sudbury et North Bay par ligne terrestre. Ces communautés sont les cinq plus grands centres du Nord de l'Ontario et servent de plaques tournantes pour les communautés environnantes. Ce sont également les communautés qui participent au programme pilote d'immigration dans les régions rurales et du Nord; une initiative visant à attirer et à retenir les nouveaux arrivants au Canada pour aider à combler les lacunes sur le marché du travail.

L'enquête sur la lutte contre le racisme et la discrimination était ouverte du 1er au 22 février 2022, et toute personne résidant dans le Nord de l'Ontario pouvait y répondre. L'enquête était disponible en anglais et en français. Dans l'ensemble, pour la ville de North Bay, 250 réponses uniques ont été recueillies par le biais de l'enquête par téléphone, et 16 réponses uniques ont été recueillies par le biais de l'enquête en ligne.

<sup>1</sup> Pour plus d'information, veuillez visiter <https://environics.ca/about-us/>.

# Aperçu des efforts de lutte contre le racisme et la discrimination à North Bay

Offerte par le Centre multiculturel de North Bay et du District, la bibliothèque de prêt contenant des ressources sur l'antiracisme propose des ressources gratuites aux enseignants, aux écoles et à d'autres groupes communautaires qui recherchent des documents sur la sensibilisation culturelle, la lutte contre le racisme et la diversité (Centre multiculturel de North Bay et du district, s.d.). Par le passé, le Centre multiculturel a organisé l'événement « À la soirée d'éloges », qui a lieu en même temps que la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (CMNBD, s.d.-2).

De plus, en 2020, le groupe « Inclusion en actions North Bay » a été formé pour se concentrer sur la création d'une communauté accueillante à North Bay. En septembre 2021, il était en train de se constituer en société afin d'avoir accès à davantage de financement pour ses projets (Inclusion en actions North Bay, s.d.). Bien qu'il ne s'agisse que de quelques exemples, ils soulignent certaines des initiatives que la communauté entreprend pour faire de North Bay une communauté accueillante.

## Constatations

### Données démographiques

North Bay est la quatrième plus grande communauté du Nord de l'Ontario. En 2021, elle comptait 71 736 résidents et depuis 2006, la population a augmenté (Statistique Canada, divers recensements).

Un plus grand nombre de répondants étaient âgés de plus de 55 ans et la plupart étaient nés au Canada. Un plus grand nombre de femmes ont répondu à l'enquête en ligne. La répartition des sexes était plus importante dans l'enquête par téléphone.

Tableau 1 : Données démographiques de l'enquête par téléphone et de l'enquête en ligne

Caractéristique	En ligne	Par téléphone
<b>Âge</b>	Plus de la moitié des personnes avaient plus de 55 ans.	62 pour cent des personnes étaient âgées de plus de 55 ans.
<b>Langue</b>	Tous les répondants parlaient couramment l'anglais. Très peu de répondants parlaient le français couramment ou à un niveau avancé.	23 pour cent des anglophones pouvaient parler couramment le français ou possédaient un niveau avancé dans cette langue.
<b>Citoyenneté</b>	La majorité d'entre eux étaient nés au Canada.	La majorité d'entre eux étaient nés au Canada.
<b>Origine ethnique</b>	Le mélange des origines ethniques était assez homogène – personnes blanches <sup>2</sup> , Autochtones (Premières Nations, Métis ou Inuits) et autres membres de minorités visibles.	84 pour cent des personnes étaient de race blanche.
<b>Identité de Genre</b>	La très grande majorité était des femmes.	Répartition presque égale entre les femmes et les hommes.
<b>Revenu</b>	Répartition presque égale des personnes dans une variété de niveaux de revenus annuels des ménages.	Un pourcentage plus élevé de personnes se situaient en bas de l'échelle des revenus des ménages – 43 pour cent gagnaient moins de 60 000 \$ par an.

<sup>2</sup> Caucasiens, Européens, Italiens, Polonais, Écossais, Suédois.

## Accueil général

Lorsqu'ils ont été interrogés sur le caractère globalement « accueillant » de leur communauté en ce qui concerne les minorités visibles<sup>3</sup>,<sup>4</sup> et les peuples autochtones, les répondants en ligne étaient presque également divisés entre « accueillant » et « pas accueillant » pour ce qui est des minorités visibles. En ce qui concerne les autochtones, en revanche, la plupart des répondants en ligne ont déclaré que leur communauté était *plutôt* ou *très peu accueillante*. Une grande majorité (90 pour cent) des répondants au téléphone ont déclaré que la communauté était accueillante tant pour les minorités visibles que pour les Autochtones. Plus de personnes se considéraient *plutôt accueillantes* par rapport à *très accueillantes* à l'égard des peuples autochtones.

Un facteur à noter concernant les différences que l'on peut trouver entre les répondants aux enquêtes par téléphone et en ligne est l'effet de mode. En bref, une personne peut fournir des réponses plus courtoises au téléphone lorsqu'elle répond à une enquête de nature sensible, étant donné l'interaction personnelle. En comparaison, les enquêtes en ligne offrent un plus grand sentiment d'anonymat, produisant ainsi des réponses plus franches (Keeter 2015).

L'enquête en ligne a révélé que la plupart des répondants *n'étaient pas d'accord pour dire que la discrimination n'était plus un problème* dans leur communauté, tant pour les minorités visibles que pour les peuples autochtones. Cinquante et un pour cent des répondants au téléphone ont indiqué qu'ils étaient *d'accord pour dire que la discrimination n'était plus un problème pour les minorités visibles dans leur communauté*. Trente-huit pour cent des répondants étaient d'accord pour dire que c'était également le cas pour les peuples autochtones. Parmi ceux qui étaient d'accord, un pourcentage plus élevé (25 pour cent) a indiqué qu'ils étaient plutôt d'accord par rapport à tout à fait d'accord.

Les figures 1 et 2 répartissent les réponses téléphoniques un peu plus en fonction de l'origine raciale. Le nombre total de répondants autochtones et d'autres minorités visibles est inférieur à celui des personnes blanches. Un pourcentage important de répondants autochtones *n'étaient pas d'accord pour dire que la discrimination n'était plus un problème pour les peuples autochtones*.



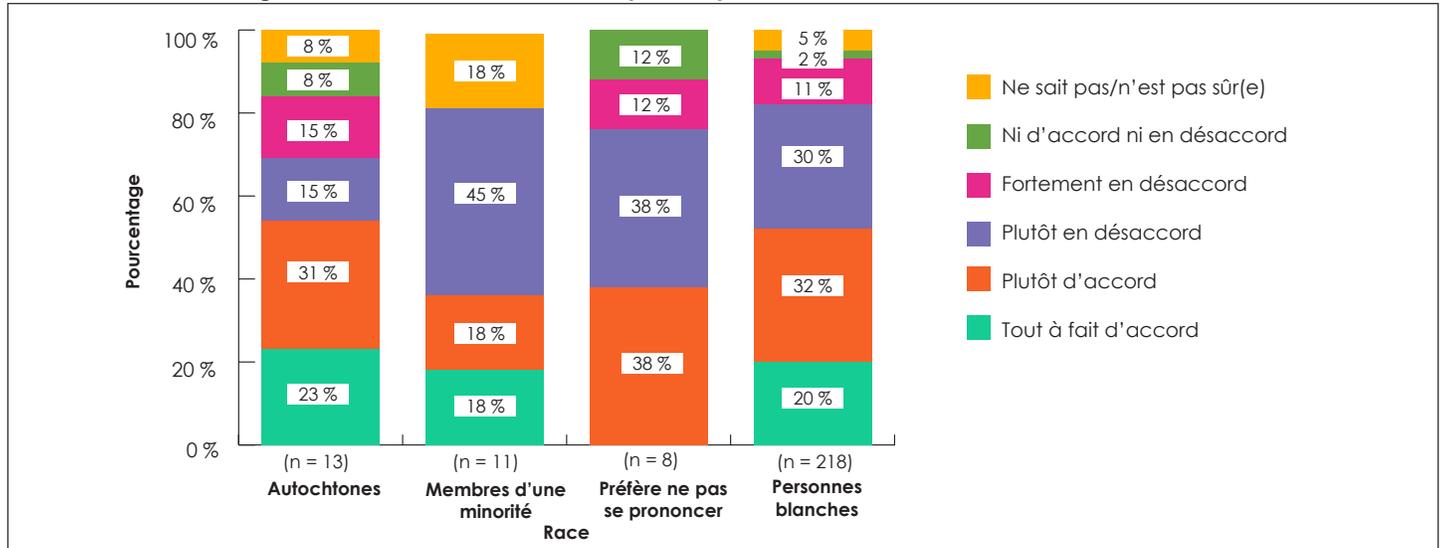
<sup>3</sup> Dans l'enquête, chaque fois qu'une question portait sur les minorités visibles, trois en particulier étaient précisées : noires, chinoises et sud-asiatiques. Il est important de noter qu'il peut exister d'autres minorités visibles qui s'identifient à une communauté et/ou à un groupe ayant répondu à l'enquête.

<sup>4</sup> L'auteur souhaite reconnaître que des préoccupations ont été exprimées quant à l'utilisation du terme « minorité visible ». Ce terme demeure toutefois l'étiquette standard utilisée par Statistique Canada et est utilisé ici pour la comparabilité et la cohérence des données. Statistique Canada cite la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour la définition du terme à des fins de recherche.

**Figure 1 :** La discrimination à l'égard des minorités visibles n'est plus un problème – classement par origine raciale des répondants au téléphone

## North Bay

### La discrimination à l'égard des minorités visibles n'est plus un problème

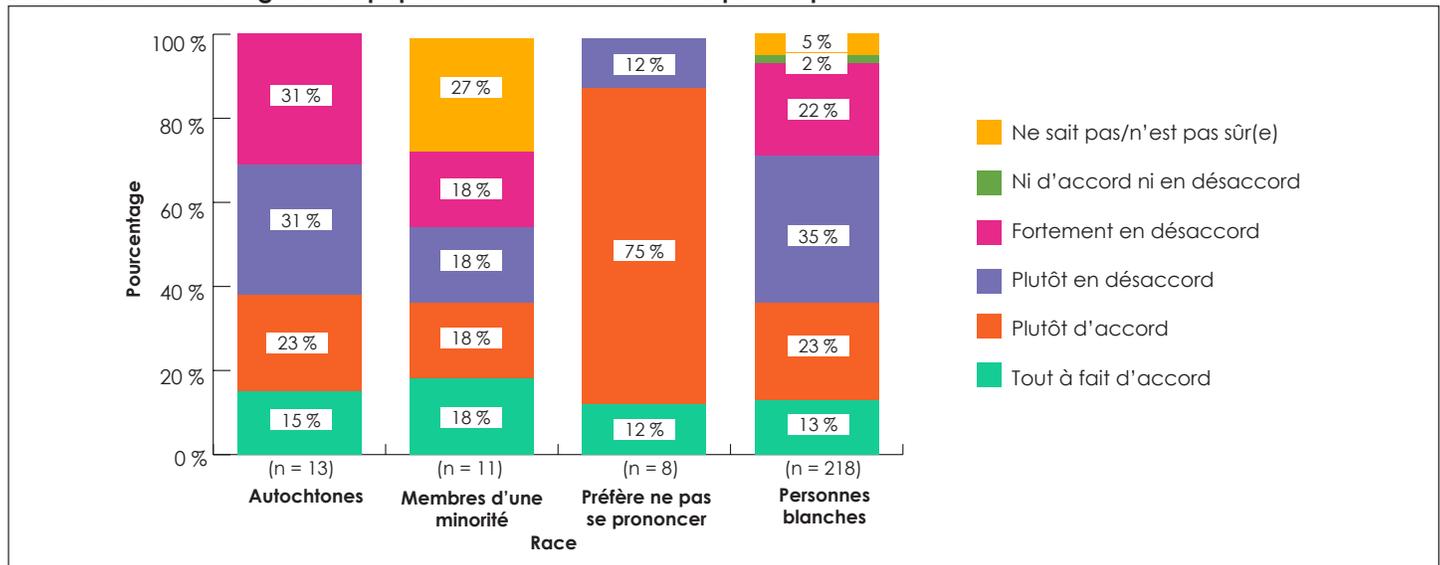


Note : N=250

**Figure 2 :** La discrimination à l'égard des peuples autochtones n'est plus un problème – classement par origine raciale des répondants par téléphone

## North Bay

### La discrimination à l'égard des populations autochtones n'est plus un problème



Note : N=250

Enfin, les répondants ont été interrogés sur ce qui, à leur avis, constituait le plus gros problème pour les minorités visibles et les peuples autochtones : les préjugés individuels ou la discrimination intégrée aux lois et aux institutions. Les réponses des répondants en ligne concernant les minorités visibles étaient similaires parmi ceux qui indiquaient que les préjugés individuels constituaient le problème le plus important par rapport à ceux qui estimaient que les deux problèmes étaient équivalents. Les réponses en ligne étaient presque les mêmes pour les peuples autochtones – presque le même nombre de personnes ont indiqué que la discrimination était intégrée dans les lois et les institutions par rapport à ceux qui ont dit que les deux constituaient un problème égal.

Selon les répondants au téléphone, un pourcentage plus élevé de personnes a déclaré que les préjugés individuels étaient le plus grand des deux problèmes pour les minorités visibles et les peuples autochtones (74 pour cent et 64 pour cent, respectivement).

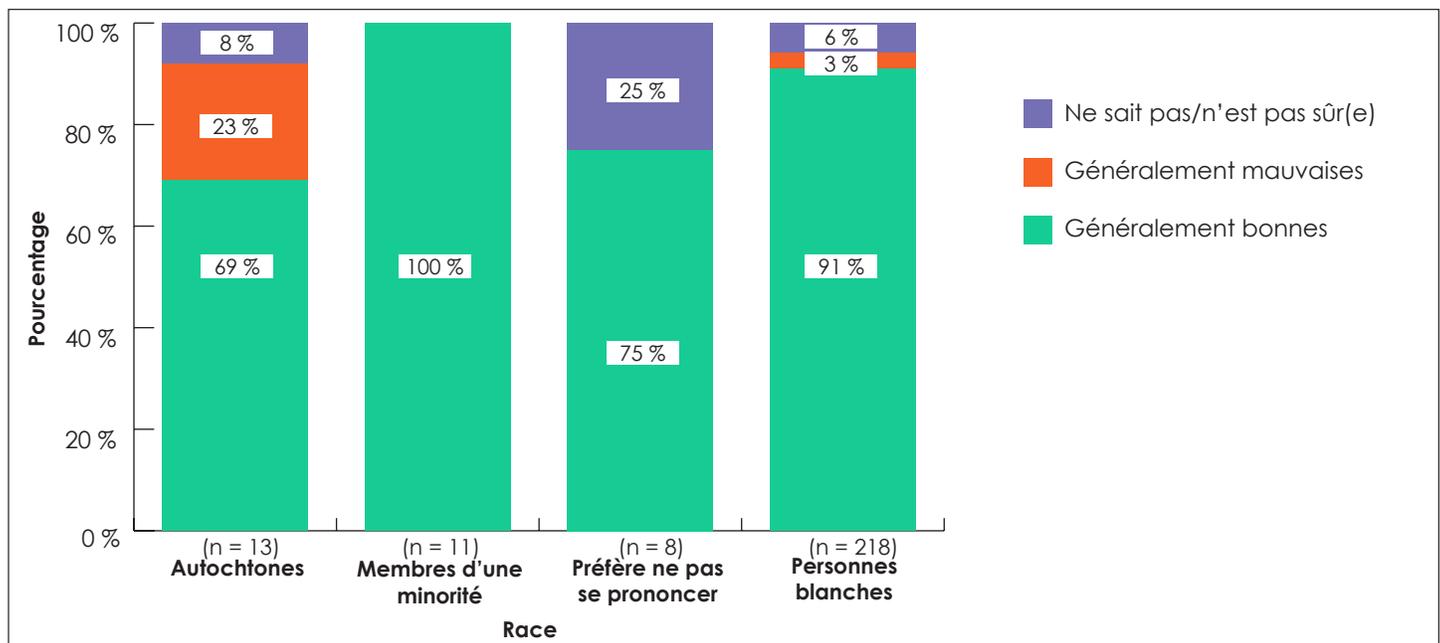
## Interactions, expériences et traitement

Lorsqu'on a demandé aux personnes dans quelle mesure des personnes d'origines raciales différentes s'entendaient bien, un plus grand nombre de répondants en ligne ont répondu par l'affirmative, ce qui est similaire aux résultats de l'enquête par téléphone (90 pour cent). La figure 3 présente ces pourcentages selon les différentes origines raciales des répondants au téléphone. De même, à la question de savoir à quelle fréquence ils sont en contact avec des personnes d'origines raciales différentes, la majorité des répondants dans le cadre des deux enquêtes ont répondu souvent ou occasionnellement.

**Figure 3 :** Dans quelle mesure les personnes de différentes origines raciales s'entendent – enquête par téléphone

### North Bay

Les relations raciales, c'est-à-dire la façon dont les personnes de races différentes s'entendent



Note : n=250

Pour ce qui est d'être témoins d'actes de racisme, neuf des répondants en ligne ont répondu *occasionnellement*, suivis de moins de cinq qui ont répondu *fréquemment*. L'enquête par téléphone, en revanche, a révélé que, le plus souvent, les personnes étaient rarement ou jamais témoins d'un acte de racisme. En fait, 48 pour cent ont répondu *rarement*. Lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient personnellement subi des actes racistes, les réponses en ligne étaient assez dispersées entre *jamais*, *occasionnellement* et *rarement*, ce qui rend difficile l'extrapolation d'une quelconque analyse. Dans le cas de l'enquête par téléphone, 56 pour cent des répondants ont déclaré n'avoir jamais été personnellement victimes de racisme, suivis de 29 pour cent qui ont répondu *rarement*.

Enfin, en ce qui concerne la question de savoir si les minorités visibles et les peuples autochtones étaient traités de la même manière que les personnes blanches, les répondants en ligne ont eu tendance à affirmer que les minorités visibles étaient traitées *moins équitablement* au travail, à l'école et dans les espaces publics en général, ainsi que dans le cadre des rapports avec la police ou les tribunaux. Des résultats similaires ont été constatés pour les peuples autochtones (tableau 2).

**Tableau 2 : Traitement des minorités visibles et des peuples autochtones par rapport aux personnes blanches (#) – enquête en ligne**

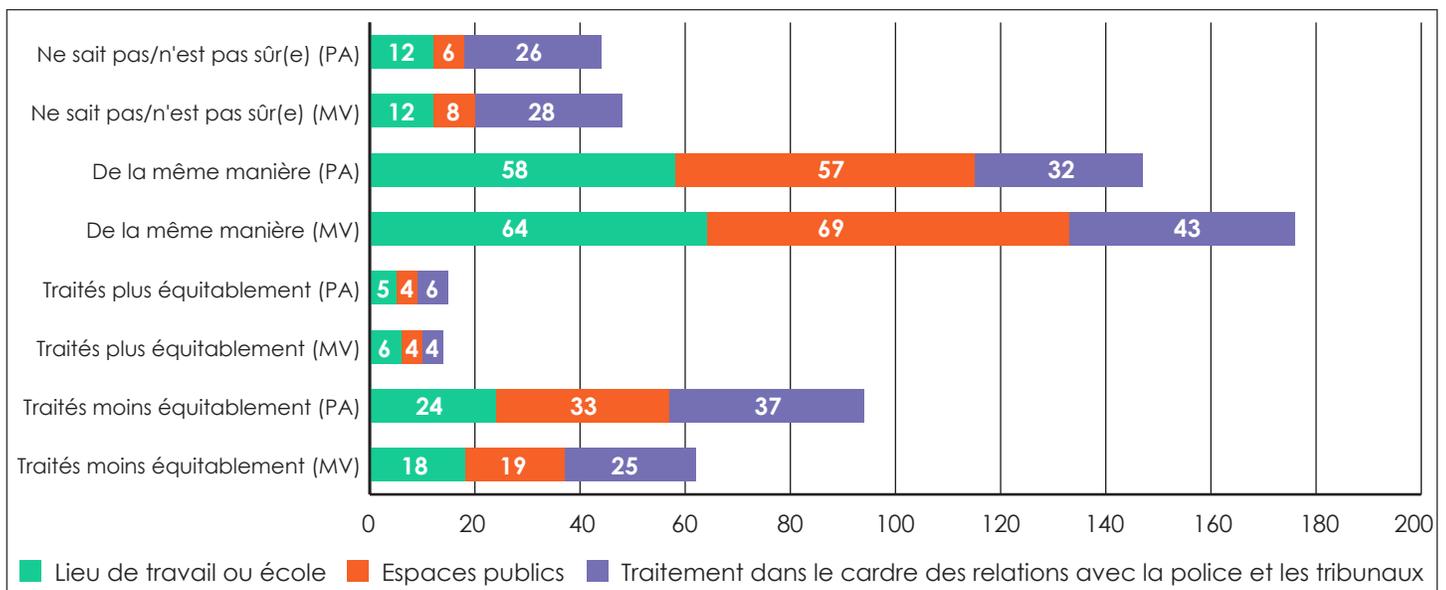
	Traités moins équitablement (MV)	Traités moins équitablement (PA)	Traités plus équitablement (MV)	Traités plus équitablement (PA)	De la même manière (MV)	De la même manière (PA)	Ne sait pas/n'est pas sûr(e) (MV)	Ne sait pas/n'est pas sûr(e) (PA)
Lieu de travail ou école	10	13	-	-	-	-	-	0
Espaces publics	12	13	0	-	-	-	-	-
Traitement dans le cadre des relations avec la police et les tribunaux	10	11	-	0	-	-	-	-

Note : MV = minorités visibles et PA = peuples autochtones. N=16 Tous les résultats correspondant à un nombre de réponses inférieur ou égal à 5 ont été supprimés et indiqués par le signe « - ».

En ce qui concerne l'enquête par téléphone, 64 pour cent des personnes ont déclaré que les minorités visibles étaient traitées de façon similaire au travail ou à l'école – 69 pour cent ont déclaré de la même manière pour les espaces publics (figure 4). Lorsqu'il s'agit d'avoir affaire à la police ou aux tribunaux, le pourcentage de personnes affirmant avoir été traitées de la même manière a chuté à 43 pour cent. Dans les trois catégories de situations, le pourcentage de ceux qui ont indiqué plus équitablement était très faible.

Pour ce qui est des peuples autochtones, un pourcentage proche des répondants au téléphone a déclaré que le traitement était similaire au travail/à l'école et dans les espaces publics en général (58 pour cent et 57 pour cent, respectivement). En ce qui concerne les rapports avec la police et les tribunaux, 37 pour cent des répondants estimaient que le traitement était moins équitable, tandis que pour 32 pour cent seulement le traitement est similaire. Il est intéressant de noter que le pourcentage de répondants qui ne savaient pas ou qui n'étaient pas sûrs était plus élevé pour les deux groupes de population lorsqu'ils étaient interrogés sur les rapports avec la police ou les tribunaux que sur le travail, l'école et les espaces publics.

**Figure 4 : Traitement des minorités visibles et des peuples autochtones par rapport aux personnes blanches (%) – enquête par téléphone**



Note : MV = minorités visibles et PA = peuples autochtones. N=250

## Confiance envers les systèmes locaux et les institutions locales

En général, les personnes ont été interrogées sur leur confiance dans la police, le système judiciaire et les médias. Parmi les répondants en ligne, peu de personnes avaient une grande confiance ou un peu de confiance dans les trois systèmes. Les personnes avaient tendance à se situer dans la moyenne à cet égard.

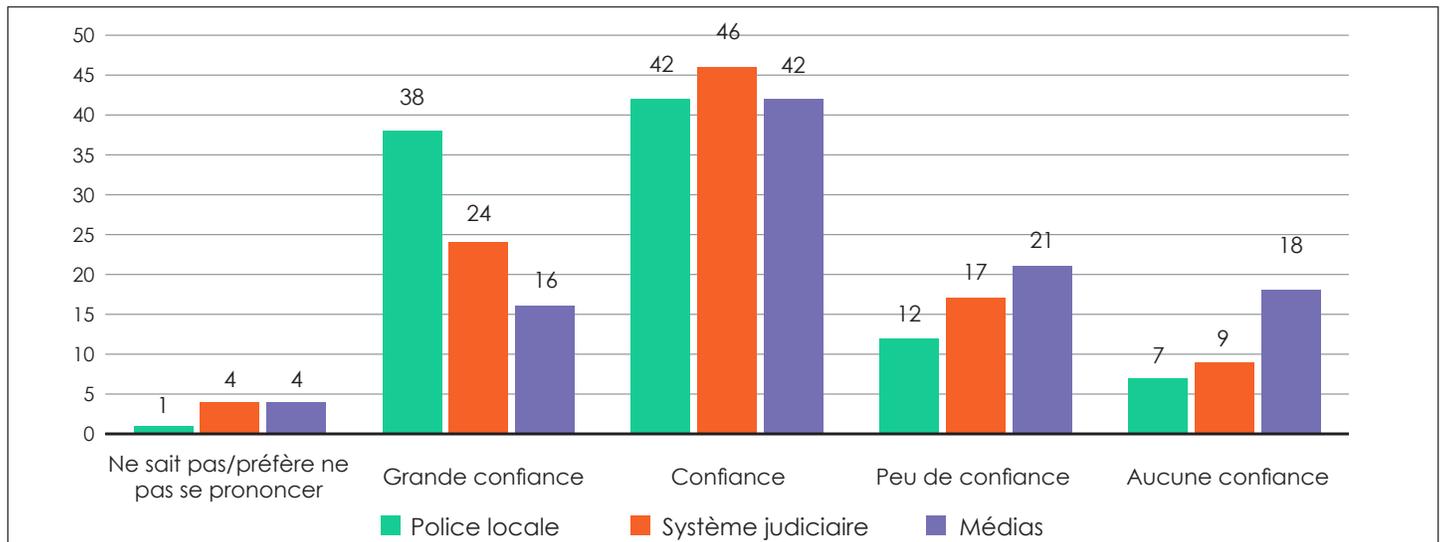
**Tableau 4 : Confiance dans la police locale, le système judiciaire et les médias (#) – enquête en ligne**

	Police locale	Système judiciaire	Médias
Ne sait pas/préfère ne pas se prononcer	-	-	-
Grande confiance	-	-	-
Confiance	-	6	6
Peu de confiance	6	6	8
Aucune confiance	-	-	-

Note : N=16 Tous les résultats correspondant à un nombre de réponses inférieur ou égal à 5 ont été supprimés et indiqués par le signe « - ».

En ce qui concerne la confiance dans la police et le système judiciaire, 80 pour cent et 70 pour cent des répondants au téléphone, respectivement, ont maintenu leur confiance dans ces deux systèmes. Bien que, dans les deux cas, le pourcentage de personnes ayant déclaré avoir un peu de confiance tende à être plus élevé que celui des personnes ayant déclaré avoir une grande confiance. Tandis que 42 pour cent des répondants ont déclaré avoir une confiance dans les médias, le pourcentage de celles qui ont répondu avoir peu ou pas confiance dans les médias par rapport à la police locale et au système judiciaire est un résultat notable qui mérite un examen plus approfondi.

**Figure 5 : Confiance dans la police locale, le système judiciaire et les médias (%) – enquête par téléphone**



Note : N=250

## Se préparer à la réussite

Les répondants ne sont pas tous sur un pied d'égalité en ce qui concerne le niveau de préparation de tous les citoyens à la réussite. Il existe diverses raisons socioéconomiques expliquant pourquoi cette ligne diffère selon les personnes. Dans la même veine, l'enquête voulait savoir si les relations entre les différentes races sont généralement bonnes ou généralement mauvaises en termes de chances égales de réussite dans la vie pour les personnes de toutes origines raciales. La majorité (12 sur 16) des répondants en ligne ont déclaré *généralement mauvaises*, tandis que l'enquête par téléphone a donné le résultat inverse – 78 pour cent ont déclaré *généralement bonnes*.

Dans le même ordre d'idées, les personnes ont également demandé si la situation avait changé au cours des dix dernières années. Un plus grand nombre de répondants en ligne ont indiqué que *la situation était restée la même*, plutôt que de s'être améliorée ou détériorée. Un peu moins de 50 pour cent des répondants au téléphone ont déclaré que *la situation s'était améliorée*, tandis que 40 pour cent ont déclaré qu'elle n'avait pas changé.

Enfin, on a demandé aux personnes si la façon dont North Bay abordait le racisme et la discrimination s'améliorerait au cours des dix prochaines années. Les répondants en ligne sont plus nombreux à déclarer que *la situation n'aura pas changé*, tandis que pour 60 pour cent des répondants par téléphone, *la situation se sera améliorée*.

# Conclusion

Dans l'ensemble, d'après les résultats de l'enquête en ligne et de l'enquête par téléphone, il existe clairement des sujets de préoccupation, en particulier pour les peuples autochtones. La confiance dans les médias et les préjugés individuels à l'égard des minorités visibles et des peuples autochtones suscitent également des inquiétudes.

Sur la base de ces résultats, pour lutter contre le racisme et la discrimination, il existe plusieurs recommandations qui devraient être mises en œuvre parallèlement à des actions concrètes. Ces recommandations ne sont en aucun cas la panacée et ne peuvent être appliquées immédiatement. Aborder les problèmes de racisme et de discrimination, qui peuvent être générationnels, prend du temps.

- **Viser un plus grand nombre de réponses de la part des minorités visibles et des peuples autochtones. Bien sûr, ce n'est pas si simple.** Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles nous ne pouvons pas obtenir un plus grand nombre de réponses de ces groupes. Il se peut que les personnes ne se sentent pas à l'aise pour se manifester ou qu'elles aient l'impression que l'enquête n'est qu'un autre exercice de case à cocher, ou encore qu'elles n'aient pas reçu l'enquête. Des efforts ciblés et significatifs sont nécessaires sur ce front pour aller de l'avant. De plus, ces résultats pourraient aider les décideurs et d'autres personnes à établir et à renforcer des relations significatives avec les peuples autochtones de la communauté et à aborder les sujets de préoccupation persistants.
- **Continuer à mesurer le racisme et la discrimination dans la communauté.** Si nous voulons comprendre si les choses avancent sur ces questions, il est nécessaire d'effectuer des mesures continues. Ces informations peuvent éclairer la prise de décision locale sur les initiatives en cours ou futures.
- **Enquête plus approfondie sur la confiance des médias.** Qu'il s'agisse de l'influence du dialogue sur les « fausses nouvelles », du sentiment que les médias ne partagent qu'un côté de l'histoire, ou d'autres raisons, la relation entre les médias et la population n'est pas très forte pour le moment. Des recherches plus approfondies sur les raisons de cette situation pourraient être bénéfiques tant pour les résidents que pour les institutions médiatiques.
- **La poursuite de l'éducation du public dans tous les espaces.** Compte tenu de la préoccupation concernant les préjugés individuels, il est indispensable de continuer à éduquer tous les résidents de la communauté sur les pratiques culturelles, les croyances, les ressources et initiatives existantes et les initiatives, entre autres. Toutefois, il ne peut s'agir d'un simple message passif. Veiller à ce que les résidents aient la possibilité de se réunir dans des espaces sécuritaires et ouverts est un moyen d'encourager les possibilités d'apprentissage.
- **Demander qui ne participe pas et pourquoi.** Qu'il s'agisse de votre conseil d'administration, d'un événement de réseautage ou d'un groupe de travail, il est important de se demander qui ne participe pas actuellement et pourquoi. La diversité des origines et des expériences peut apporter de nouvelles perspectives et aider les personnes à voir d'autres personnes de cultures, de langues, d'ethnies et de sexes similaires, etc. dans divers rôles. Cependant, il est essentiel que ces actions soient significatives afin de construire des relations solides et durables.
- **Mettre en évidence ce qui fonctionne et le mettre en œuvre lorsque c'est possible.** Si une organisation locale entreprend une initiative fructueuse axée sur le leadership des jeunes, mettre en avant cette réussite. Si une ville ailleurs au Canada a mené à bien un projet pilote sur les pratiques de lutte contre le racisme qui se sont avérées efficaces, envisager de l'étendre à la communauté de North Bay. Il convient de noter que la mise en lumière et la mise en œuvre d'initiatives ne doivent pas être la responsabilité d'une seule personne. Si le financement est un problème, envisager de s'associer à des organisations similaires ou à des organisations qui proposent des programmes similaires.

## Références

« À la soirée d'éloges ». Centre multiculturel de North Bay et du District. Consulté le 13 mars 2022. Adresse : <https://www.nbdmc.ca/en/eveningofapplause>.

Keeter, Scott. « From Telephone to the Web: The Challenge of Mode of Interview Effects in Public Opinion Polls. » PEW Research Centre, (2015).

« La bibliothèque de prêt contenant des ressources sur l'antiracisme ». Centre multiculturel de North Bay et du District. Consulté le 13 mars 2022. Adresse : <https://www.nbdmc.ca/fr/-bibliotheque-de-pret-antiracisme>.

« Notre histoire ». Inclusion en actions North Bay. Consulté le 13 mars 2022. Adresse : <https://equityinclusionnorthbay.ca/our-story/>.

« SOUTIEN EN SANTÉ MENTALE AU NIVEAU PROVINCIAL ». Association canadienne pour la santé mentale. Consulté le 12 mars 2022. Adresse : <https://ontario.cmha.ca/fr/soutien-en-sante-mentale-au-niveau-provincial/>

Statistique Canada, divers recensements (2011, 2021). Adresse : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/index-fra.cfm?DGUID=2021A000011124>.



# À propos de l'Institut des politiques du Nord

*L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant et fondé sur des preuves. Nous effectuons des recherches, analysons des données et diffusons des idées. Notre mission est d'améliorer la capacité du Nord de l'Ontario à prendre la tête des politiques socio-économiques qui ont un impact sur nos communautés, notre province, notre pays et notre monde.*

*Nous croyons au partenariat, à la collaboration, à la communication et à la coopération. Notre équipe s'efforce d'effectuer des recherches inclusives qui impliquent une large participation et fournissent des recommandations pour des actions spécifiques et mesurables. Notre succès dépend de nos partenariats avec d'autres entités basées dans le Nord de l'Ontario ou passionnées par cette région.*

*Nos bureaux permanents sont situés à Thunder Bay, Sudbury et Kirkland Lake. Pendant les mois d'été, nous avons des bureaux satellites dans d'autres régions du Nord de l'Ontario où travaillent des équipes de stagiaires d'Expérience Nord. Ces stages sont des étudiants universitaires et collégiaux qui travaillent dans votre communauté sur des questions importantes pour vous et vos voisins.*

## Recherche connexe

**Attirer vers le Nord**  
Christina Zefi

**S'attaquer aux coupes laissées pour compte : Initiatives de lutte contre le racisme et la discrimination pour un Nord de l'Ontario inclusif**  
Larissa Yantha

**Connecter les points : Leçons tirées du projet pilote Matchmaker international et communautaire du Nord-Ouest**  
Anthony Noga

Pour rester en contact ou vous impliquer, veuillez nous contacter à l'adresse suivante:

[info@northernpolicy.ca](mailto:info@northernpolicy.ca)

[www.northernpolicy.ca](http://www.northernpolicy.ca)



**NORTHERN**  
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES  
**DU NORD**

Giwednong Aakomenjigewin Teg  
b ΔC2-4σ-4\ P-7N.σ\ <D^9:ΔbΓ^  
Institi dPolitik di Nor  
Aen vawnd nor Lee Iway La koonpayeen

[northernpolicy.ca](http://northernpolicy.ca)