

Note de politique 53 | mars 2023

Situation complexe : Démêler les clivages liés au racisme et à la discrimination dans le Grand Sudbury

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
ᑲ ᐱᑕᑦ-ᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦ
Institu d'Politik 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

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: 978-1-77868-021-2

À propos de l'autrice

Rachel Rizzuto



Rachel Rizzuto est l'ancienne directrice de la recherche de l'Institut des politiques du Nord. Originaire 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 que, dans l'ensemble, Sudbury est une communauté accueillante et que les relations entre les personnes de différentes races sont généralement bonnes. Les répondants ont toutefois noté certains sujets d'intérêt.

Par exemple, les personnes interrogées estiment que la discrimination fondée sur les préjugés individuels est un problème plus grave pour les minorités visibles et les peuples autochtones que la discrimination ancrée dans les lois et les institutions. Enfin, les personnes interrogées avaient tendance à dire que les choses s'étaient améliorées au cours des dix dernières années, et que cette amélioration se poursuivrait au cours de la décennie à venir.

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 du Sudbury, située dans le nord-est de l'Ontario. Des documents similaires sont disponibles pour Thunder Bay, Sault Ste. Marie, Timmins et North Bay.

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.¹ 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 1^{er} 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 du Grand Sudbury, 250 réponses ont été recueillies par le biais de l'enquête par téléphone, et 26 réponses ont été recueillies par le biais de l'enquête en ligne.

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

Aperçu des efforts de lutte contre le racisme et la discrimination à Sudbury

Santé publique Sudbury et districts travaille en partenariat avec l'Université Laurentienne et le Partenariat local en immigration de Sudbury sur un projet de lutte contre le racisme et la discrimination raciale axé sur la mobilisation et l'engagement des jeunes noirs et racisés, des partenaires communautaires et des alliés pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans le Grand Sudbury. Le travail d'Uluntu Lungisa Usawa, un groupe d'entraide, a été la source d'inspiration pour le début de ce projet (Santé publique Sudbury et districts 2021). Parmi les autres initiatives, citons l'AFROFEST et le Youth Council de la Sudbury Multicultural and Folk Arts Association. Ces initiatives mettent en lumière un éventail de questions sociales par le biais de discussions communautaires et contribuent aux programmes de sensibilisation à Sudbury (Sudbury Multicultural and Folk Arts Association, s.d.).

Le Partenariat local en immigration de Sudbury tient également des discussions avec les communautés culturelles de Sudbury afin d'établir des relations significatives et d'informer sur le travail du Partenariat. Bien qu'il ne s'agisse que de quelques exemples, ils mettent en avant certaines des initiatives que la communauté entreprend pour faire du Grand Sudbury une communauté accueillante.

Constatations

Données démographiques

Le Grand Sudbury est la plus grande communauté du Nord de l'Ontario. En 2021, il comptait 170 605 résidents. Depuis 2006, la communauté a connu une augmentation graduelle de sa population totale (Statistique Canada, divers recensements).

La majorité des répondants aux enquêtes en ligne et par téléphone sont nés au Canada et beaucoup s'identifient comme personnes blanches. La différence entre les deux enquêtes se caractérise par le plus grand nombre de jeunes qui ont répondu à l'enquête en ligne.

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

Caractéristique	En ligne	Par téléphone
Âge	Principalement des personnes de moins de 35 ans.	50 pour cent des personnes interrogées étaient âgées de 55 ans et plus, suivies par celles âgées de 35 à 54 ans (29 pour cent).
Langue	Tous les répondants parlaient couramment l'anglais ou avaient un niveau avancé. Sept personnes ont indiqué qu'elles pouvaient également parler le français couramment ou à un niveau avancé. Très peu de personnes parlaient d'autres langues non officielles.	29 pour cent des anglophones ont indiqué qu'ils pouvaient parler le français couramment ou à un niveau avancé. 32 pour cent des personnes ont déclaré n'avoir aucune compétence linguistique en français.
Citoyenneté	La majorité d'entre eux étaient nés au Canada.	La majorité d'entre eux étaient nés au Canada.
Origine ethnique	Une majorité des répondants s'identifiaient comme personnes blanches. ²	Une majorité des répondants s'identifiaient comme personnes blanches.
Identité de genre	Plus de femmes que d'hommes ont participé à l'enquête (15 contre neuf).	Un peu plus de femmes que d'hommes ont participé à l'enquête (52 contre 48 pour cent).
Revenu	10 personnes sur 24 ont déclaré avoir un revenu familial compris entre 35 000 \$ et 60 000 \$ par an.	23 pour cent des personnes ont déclaré gagner plus de 125 000 \$ par an, suivies par celles qui gagnent entre 35 000 \$ et 60 000 \$, soit 19 pour cent. Les autres catégories de revenus oscillaient autour de 14-15 pour cent chacune.

² Caucasiens, Européens, Italiens, Polonais, Écossais, Suédois.

Accueil général

Lorsqu'ils ont été interrogés sur l'accueil réservé par leur communauté aux minorités visibles^{3,4} et aux peuples autochtones, la majorité des répondants en ligne ont déclaré que leur communauté était *accueillante* envers les minorités visibles. En ce qui concerne les peuples autochtones, 14 personnes sur 26 ont répondu *accueillante*, tandis que 11 ont répondu *peu accueillante*. Quatre-vingt-onze pour cent des répondants au téléphone ont déclaré que leur communauté était accueillante pour les minorités visibles; 77 pour cent ont déclaré qu'elle était *accueillante* pour les 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).

Les résultats de l'enquête en ligne montrent qu'un plus grand nombre de personnes n'étaient pas d'accord avec l'idée que *la discrimination n'était plus un problème*

pour les minorités visibles. Un plus grand nombre de répondants étaient également en désaccord avec l'affirmation selon laquelle la discrimination à l'égard des peuples autochtones *n'était plus un problème* (17 sur 26). Un peu plus de la moitié des répondants au téléphone *étaient d'accord pour dire que la discrimination n'était plus un problème* pour les minorités visibles. Plus de la moitié *n'étaient pas d'accord* avec l'affirmation selon laquelle la discrimination envers les peuples autochtones *n'était plus un problème*.

Les figures 1 et 2 répartissent les réponses téléphoniques en fonction de l'origine raciale. Il y a eu moins de répondants autochtones et d'autres minorités visibles que de répondants s'identifiant comme personnes blanches. Un pourcentage plus élevé de répondants autochtones *étaient fortement en désaccord pour dire que la discrimination n'était plus un problème* pour les minorités visibles. Un pourcentage plus élevé de répondants de race blanche étaient fortement en désaccord pour dire que la discrimination n'était plus un problème pour les peuples autochtones par rapport aux minorités visibles (26 pour cent contre 17 pour cent).



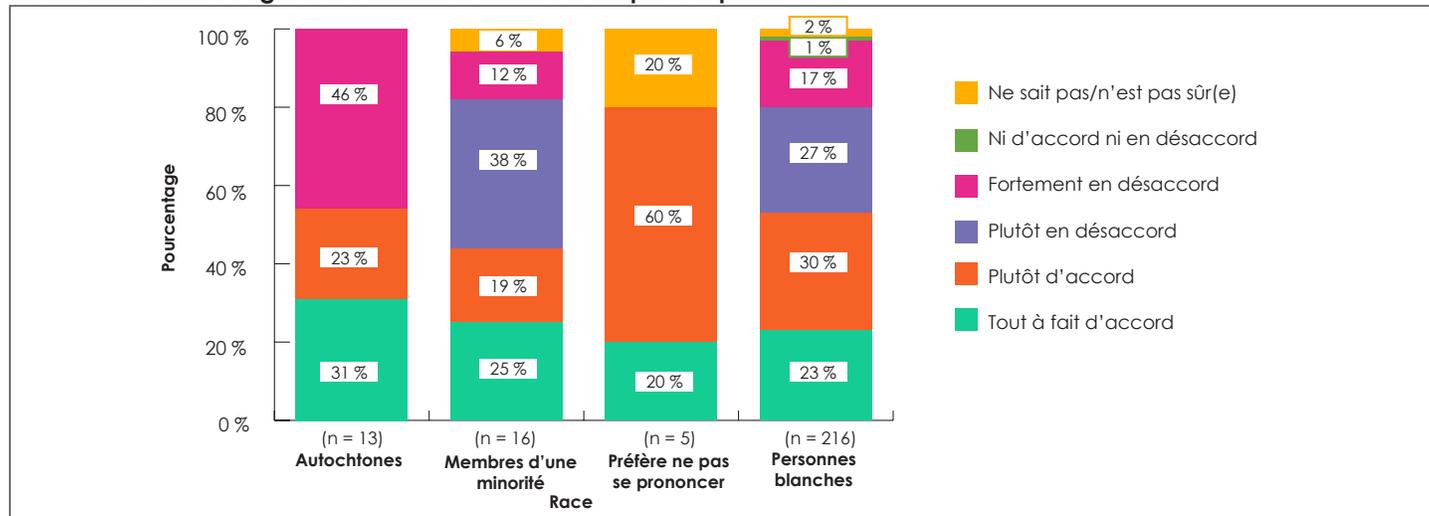
³ Dans l'enquête, chaque fois qu'une question portait sur les minorités visibles, trois en particulier étaient précisées : noires, chinoises et sud-asiatiques. Il est important de noter qu'il peut exister d'autres minorités visibles qui s'identifient à une communauté et/ou à un groupe ayant répondu à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

⁴ 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 téléphonnet

Sudbury

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

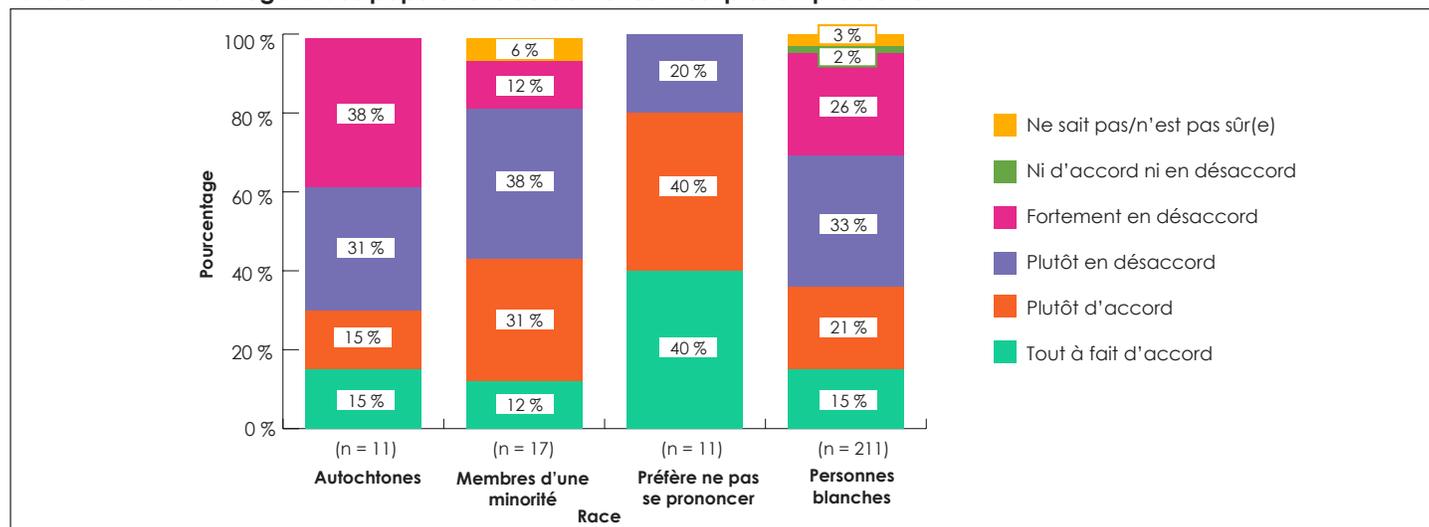


Note : n=250

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

Sudbury

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



Note : n=250

On a ensuite demandé aux répondants quel était, à leur avis, le plus gros problème auquel étaient confrontés les minorités visibles et les peuples autochtones : les préjugés individuels ou la discrimination intégrée aux lois et aux institutions. Un plus grand nombre de répondants en ligne ont estimé que *les préjugés individuels constituaient le problème le plus important* pour les minorités visibles. En ce qui concerne les peuples autochtones, 9 personnes sur 26 ont estimé que *les préjugés individuels constituaient le problème le plus important*, soit le même nombre de répondants ayant répondu que la discrimination était intégrée dans les lois et les institutions.

La plupart des répondants par téléphone ont déclaré que les préjugés individuels constituaient le plus gros problème pour les minorités visibles. La répartition était *similaire* pour les peuples autochtones.

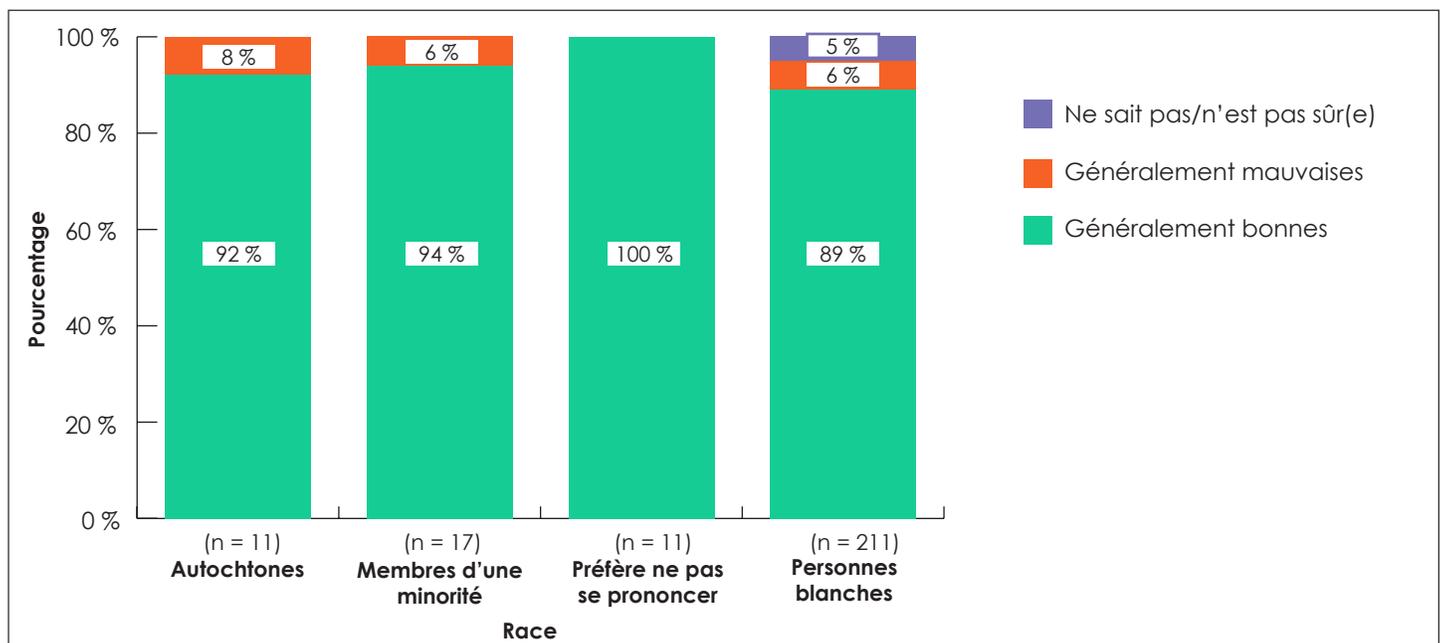
Interactions, expériences et traitement

Lorsqu'on a demandé aux personnes si les différentes origines raciales s'entendaient bien, la majorité des répondants en ligne et par téléphone étaient d'accord pour dire les relations étaient *généralement bonnes* (16 sur 24 pour les répondants en ligne et 90 pour cent pour les répondants au téléphone). La figure 3 montre la répartition en pourcentage des répondants au téléphone par origine raciale. De même, à la question de savoir à quelle fréquence ils sont en contact avec des personnes d'origines raciales différentes, la plupart des répondants dans les deux enquêtes ont répondu *souvent ou occasionnellement*.

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

Sudbury

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



Note : n=250

Lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient été témoins ou victimes d'actes de racisme, les répondants en ligne ont été plus nombreux à indiquer avoir *été témoins de racisme à l'occasion* (11), suivis de ceux qui ont déclaré l'être *rarement* (9). Très peu ont répondu *fréquemment ou jamais*. L'enquête par téléphone, en revanche, a révélé que, le plus souvent, les personnes sont rarement ou *jamais* témoins d'un acte de racisme (37 pour cent et 31 pour cent, respectivement). En outre, seule une petite poignée de personnes ont répondu *fréquemment* (8 pour cent). Lorsqu'on leur a demandé s'ils étaient personnellement victimes d'actes de racisme, la plupart des répondants en ligne ont répondu que cela leur arrivait *rarement* ou jamais – un résultat similaire à celui de l'enquête par téléphone.

Pour ce qui est de savoir si les minorités visibles et les peuples autochtones sont traités de la même façon que les personnes blanches, un nombre légèrement plus élevé de répondants en ligne ont déclaré que les minorités visibles étaient *traitées de la même manière* ou moins équitablement au travail ou à l'école. En ce qui concerne les espaces publics, un nombre important de réponses en ligne ont indiqué que les minorités visibles étaient *traitées moins équitablement*. Lorsqu'il s'agit des rapports avec la police ou les tribunaux, un plus grand nombre de personnes affirment que les minorités visibles étaient *traitées moins équitablement*. En ce qui concerne les peuples autochtones, un peu plus de répondants en ligne ont déclaré que le traitement était *moins équitable* au travail ou à l'école. Dans les espaces publics et lors de rapports avec la police ou les tribunaux, plus de personnes ont déclaré que les peuples autochtones étaient *traités moins équitablement*.

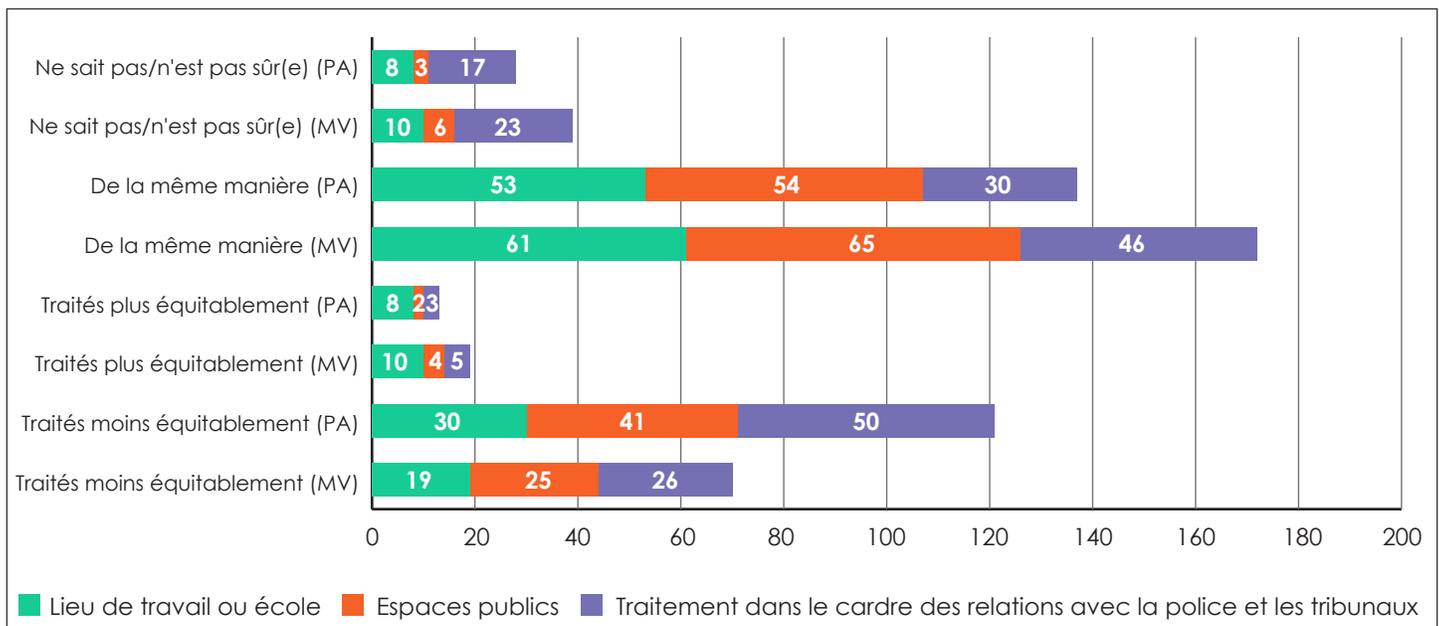
Tableau 2 : Traitement des minorités visibles et des peuples autochtones par rapport aux personnes blanches (#) – enquête en ligne

	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	8	11	-	-	10	9	-	-
Espaces publics	16	12	-	6	-	6	-	-
Traitement dans le cadre des relations avec la police et les tribunaux	11	13	-	-	-	-	8	-

Note : MV = minorités visibles et PA = peuples autochtones. Le N des minorités visibles pour le travail/l'école et la police/les tribunaux était de 26, tandis que le N pour les espaces publics était de 25. Le N pour les peuples autochtones était de 26 pour les trois lieux. Tous les résultats de 5 ans et moins ont été supprimés et indiqués par le signe « - ».

Quant à l'enquête par téléphone, 61 pour cent des personnes estimaient que les *minorités visibles* étaient traitées de la même manière au travail ou à l'école. Les résultats étaient similaires lorsqu'on les interrogeait sur le traitement dans les espaces publics (65 pour cent). Lorsqu'il s'agit d'avoir affaire à la police ou aux tribunaux, le pourcentage chute : 46 pour cent des répondants estimaient que les minorités visibles étaient *traitées de la même manière*, tandis que pour 26 pour cent, elles étaient *traitées moins équitablement*. En ce qui concerne les peuples autochtones, un peu plus de la moitié des répondants ont déclaré qu'ils étaient *traités de la même manière* au travail, à l'école et dans les espaces publics. Dans le cadre des rapports avec la police ou aux tribunaux, 50 pour cent des répondants ont déclaré que les autochtones étaient *traités moins équitablement*, contre 30 pour cent qui ont déclaré qu'ils étaient *traités de la même manière*.

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, lorsqu'on leur a posé des questions précises sur la police, le système judiciaire et les médias, très peu avaient une grande confiance dans l'un des trois. Un plus grand nombre de personnes ont déclaré avoir une certaine confiance, puis *peu de confiance*.

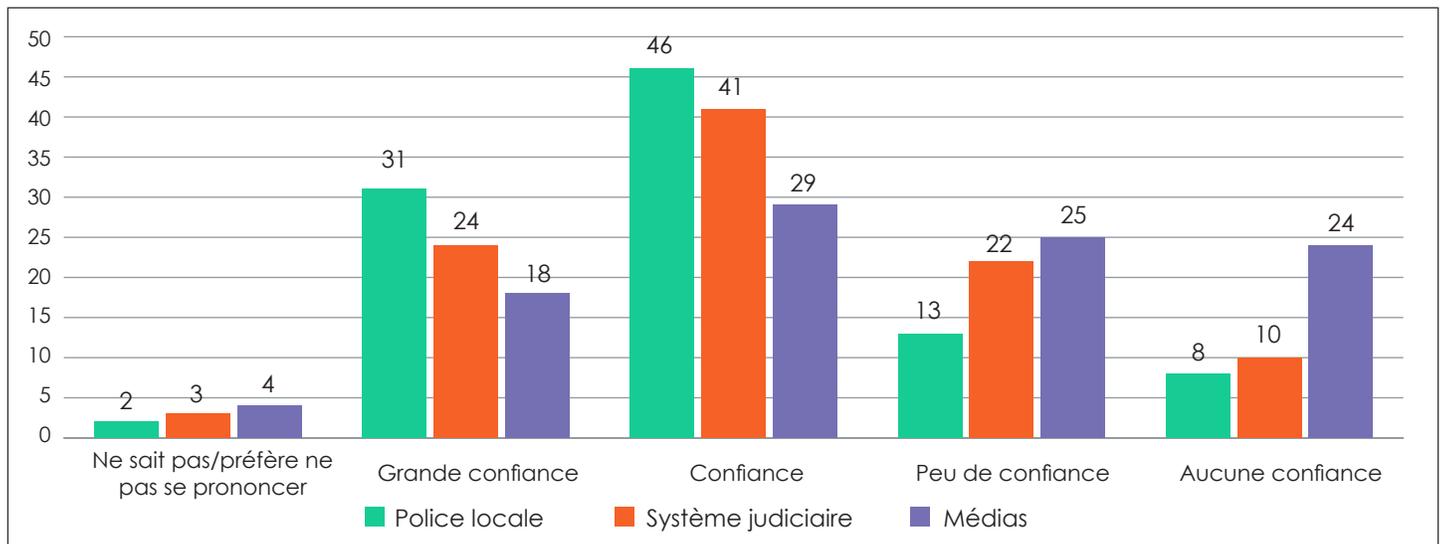
Tableau 4 : Confiance dans la police locale, le système judiciaire et les médias (#) – enquête en ligne

	Police locale	Système judiciaire	Médias
Ne sait pas/préfère ne pas se prononcer	-	-	-
Grande confiance	-	-	-
Confiance	15	13	12
Peu de confiance	-	7	6
Aucune confiance	-	-	-

Note : N=26. 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, les répondants au téléphone sont plus nombreux à avoir confiance, mais il s'agit surtout d'une *certaine confiance* – de même pour le système judiciaire. La situation est quelque peu différente dans le cas des médias, pour lesquels l'*absence de confiance* est plus importante que pour la police et le système judiciaire.

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 visait à déterminer si les relations entre les différentes races sont généralement bonnes ou généralement mauvaises lorsqu'il s'agit de donner aux personnes de toutes les origines raciales une chance égale de réussir dans la vie. La moitié seulement des répondants en ligne ont répondu *généralement bonnes*, tandis que la majorité des répondants par téléphone (80 pour cent) ont estimé qu'elles étaient *généralement bonnes*.

Dans le même ordre d'idées, on a également demandé aux personnes si les choses avaient changé au cours des dix dernières années. Dix des 26 répondants en ligne ont dit que les choses *s'étaient améliorées*, suivis de près par huit personnes qui ont dit que les choses étaient restées les mêmes. Dans le cas de l'enquête par téléphone, un peu plus de la moitié des répondants ont dit que les choses *s'étaient améliorées*, tandis que 38 pour cent ont dit que les choses *étaient restées les mêmes*.

Enfin, on a demandé aux personnes si la façon dont le Grand Sudbury abordait le racisme et la discrimination *s'améliorerait* au cours des dix prochaines années. Un peu plus de la moitié des répondants en ligne et 60 pour cent des répondants par téléphone ont répondu que la *situation s'améliorerait*.

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.⁵ 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 Sudbury. 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.

⁵ Le défi 50/30 est une initiative dont les organisations peuvent s'inspirer.
<https://www.ic.gc.ca/eic/site/icgc.nsf/fra/07706.html>

Références

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

« Partenariat pour lutter contre le racisme. » Santé publique Sudbury et districts. Mis à jour le 1er novembre 2021. Consulté le 13 mars 2022. Adresse : <https://www.phsd.ca/fr/sujets-et-des-programmes-de-sante/equite-en-sante/equite-raciale/partenariat-pour-lutter-contre-le-racisme/>.

« 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>.

« Youth Council. » Sudbury Multicultural and Folk Arts Association. Consulté le 13 mars 2022. Adresse : <https://www.sudburymulticultural.org/services/youth-council.aspx>.



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 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