

Note de politique 54 | mars 2023

Situation complexe : Démêler les clivages liés au racisme et à la discrimination à Thunder 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
ᑲ ᐃᑕᑦ-ᑲᑦ-ᑲᑦ ᑲ-ᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦᑲᑦ
Institu d'Politik di Nor
Aen vawnd nor Lee Iway 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: 978-1-77868-020-5

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 Thunder 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 les personnes interrogées étaient d'avis que les choses s'étaient améliorées dans leur communauté, et que cette amélioration devrait se poursuivre. Toutefois, elles ont aussi souligné certains points préoccupants.

Ainsi, les personnes interrogées estimaient que la discrimination était toujours un problème pour les minorités visibles et les peuples autochtones. De plus, elles ont indiqué que la discrimination fondée sur les préjugés individuels était 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 s'agissant du traitement des Autochtones. Enfin, à la question de savoir si leur communauté était une ville accueillante pour certains groupes particuliers, les personnes interrogées étaient plus nombreuses à convenir que leur ville était plus accueillante pour les minorités visibles que pour les Autochtones.

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 Thunder Bay, située dans le Nord-Ouest de l'Ontario. Des documents similaires sont disponibles pour Sault Ste. Marie, Timmins, Sudbury 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 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 de Thunder Bay, 250 réponses ont été recueillies par le biais de l'enquête par téléphone, et 38 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 Thunder Bay

De concert avec le comité consultatif sur la lutte contre le racisme et les questions connexes de la ville, Thunder Bay a créé le Thunder Bay Anti-Racism & Inclusion Accord, un document dans lequel les membres de l'Anti-Racism & Inclusion Coalition s'engagent à prendre des mesures axées sur la lutte contre le racisme, à soutenir les processus de vérité et de réconciliation et à présenter un rapport annuel sur leurs efforts (Thunder Bay, s.d.).

En outre, une campagne d'éducation annoncée l'année dernière met l'accent sur le racisme et la haine dans la communauté, sur la base de la recommandation 112 de la Seven Youth Inquest (NNL Staff 2021). Cette recommandation :

« demande à la ville de Thunder Bay d'appuyer les efforts combinés du comité consultatif sur la lutte contre le racisme et le respect et du comité consultatif sur la sécurité et le bien-être de la communauté pour

consulter les partenaires communautaires afin d'élaborer une campagne d'éducation publique sur les crimes à caractère racial, en particulier ceux qui touchent les communautés autochtones résidant dans la ville de Thunder Bay et ses environs. »

En outre, le Lakehead Social Planning Council offre aux résidents un moyen en ligne de soumettre des incidents de racisme, dont ils ont été personnellement victimes ou témoins. Les rapports peuvent également être transmis par téléphone (LSPC s.d.). Enfin, plusieurs événements ont eu lieu dans la communauté pour promouvoir la diversité, comme le Festival of India et Wake the Giant, ce dernier faisant partie d'un mouvement plus large. Bien qu'il ne s'agisse que de quelques exemples, ils soulignent certaines des initiatives que la communauté entreprend pour faire de Thunder Bay une communauté accueillante.

Constataions

Données démographiques

Thunder Bay est la deuxième plus grande communauté du Nord de l'Ontario et en 2021, elle comptait 123 258 résidents. De 2006 à 2011, la population totale a diminué de 1,1 pour cent, mais depuis 2011, elle a progressivement augmenté (Statistique Canada, divers recensements).

Entre l'enquête par téléphone et l'enquête en ligne, il y avait quelques différences. Les plus notables concernent les personnes nées au Canada et celles qui n'y sont pas nées. De même, l'âge principal des répondants différait entre les deux enquêtes.

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.	Un peu plus de la moitié d'entre eux étaient âgés de 55 ans et plus, suivis par ceux âgés de 35 à 54 ans.
Langue	Plus de personnes parlaient l'anglais couramment ou à un niveau avancé, mais moins de cinq personnes pouvaient s'exprimer couramment dans l'une ou l'autre des langues officielles. Six personnes ont déclaré pouvoir parler une langue non officielle.	12 pour cent des anglophones ont indiqué qu'ils pouvaient parler le français couramment ou à un niveau avancé. Près de 50 pour cent des personnes ont déclaré n'avoir aucune compétence linguistique en français.
Citoyenneté	Un peu plus de personnes ont indiqué être nées à l'extérieur du Canada. Parmi les personnes qui ne sont pas nées ici, la plupart sont ici depuis moins de 10 ans.	La majorité des répondants ont déclaré être nés au Canada. Parmi ceux qui ne sont pas nés ici, la plupart ont indiqué qu'ils vivaient ici depuis plus de 20 ans.
Origine ethnique	Près de 40 pour cent des personnes ont déclaré être de race blanche ² , tandis qu'un peu plus de la moitié se sont identifiées comme appartenant à une minorité visible.	La majorité des répondants ont indiqué être de race blanche (84 pour cent).
Identité de genre	58 pour cent étaient des femmes.	La répartition entre les hommes et les femmes était égale.
Revenu	Le revenu du ménage de 28 pour cent des personnes était supérieur à 125 000 \$ par an, et 26 pour cent gagnaient entre 35 000 \$ et 60 000 \$. Vingt et un pour cent ont déclaré gagner moins de 35 000 \$.	Les personnes dont le revenu du ménage était supérieur à 125 000 \$ par an et celles dont le revenu se situait entre 35 000 \$ et 60 000 \$ représentaient toutes deux 18 pour cent. Seuls 12 pour cent ont indiqué moins de 35 000 \$.

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

Accueil général

Lorsqu'ils ont été interrogés sur l'accueil réservé par leur communauté aux minorités visibles³ 4 et aux peuples autochtones, la majorité des répondants en ligne ont déclaré que leur communauté était accueillante envers les minorités visibles. Toutefois, dans le cas des Autochtones, l'avis était partagé, un peu plus de personnes affirmant que leur communauté n'était pas accueillante. Il est intéressant de noter que parmi ceux qui ont déclaré que la communauté n'était pas accueillante, 14 ont indiqué qu'elle n'était pas très accueillante, tandis que quelques-uns ont dit qu'elle l'était plutôt. À l'inverse, parmi ceux qui ont déclaré que la communauté était accueillante, très peu ont dit qu'elle était très accueillante.

Des résultats similaires ont été obtenus lors de l'enquête par téléphone. Une grande majorité de personnes (86 pour cent) ont déclaré que la communauté était accueillante pour les minorités visibles, tandis qu'un peu plus de la moitié ont déclaré que la communauté était accueillante pour les peuples autochtones. Il est intéressant de noter que les personnes ayant déclaré que la communauté était accueillante pour les minorités visibles étaient plus nombreuses à répondre plutôt qu'accueillante que très accueillante.

En y regardant de plus près, l'enquête en ligne a révélé que la majorité des personnes n'étaient pas d'accord pour dire que la discrimination à l'égard des minorités visibles n'était plus un problème à Thunder Bay. En ce qui concerne les peuples autochtones, le désaccord était fort. Sur les 31 répondants qui n'étaient pas d'accord, 26 ont dit qu'ils étaient fortement en désaccord.

Parmi les personnes ayant répondu à l'enquête par téléphone, seulement 50 pour cent étaient en désaccord en ce qui concerne les minorités visibles, tandis que 45 pour cent étaient d'accord. Comme dans le cas de l'enquête en ligne, toutefois, de nombreux répondants n'étaient pas d'accord avec l'idée que le problème n'existait plus pour les peuples autochtones (76 pour cent). Parmi eux, 47 pour cent étaient fortement en désaccord.

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 figures 1 et 2 répartissent les réponses téléphoniques un peu plus en fonction de l'origine raciale. Bien que le nombre total de répondants autochtones et d'autres minorités visibles soit inférieur à celui des répondants qui se sont identifiés comme personnes blanches, certaines observations notables ont été faites. Dans la figure 1, un pourcentage important de répondants des minorités visibles sont fortement en désaccord avec le fait que la discrimination à l'égard des minorités visibles n'est plus un problème. De plus, la figure 2 montre que tous les groupes de répondants sont très préoccupés par la discrimination à l'égard des peuples autochtones.



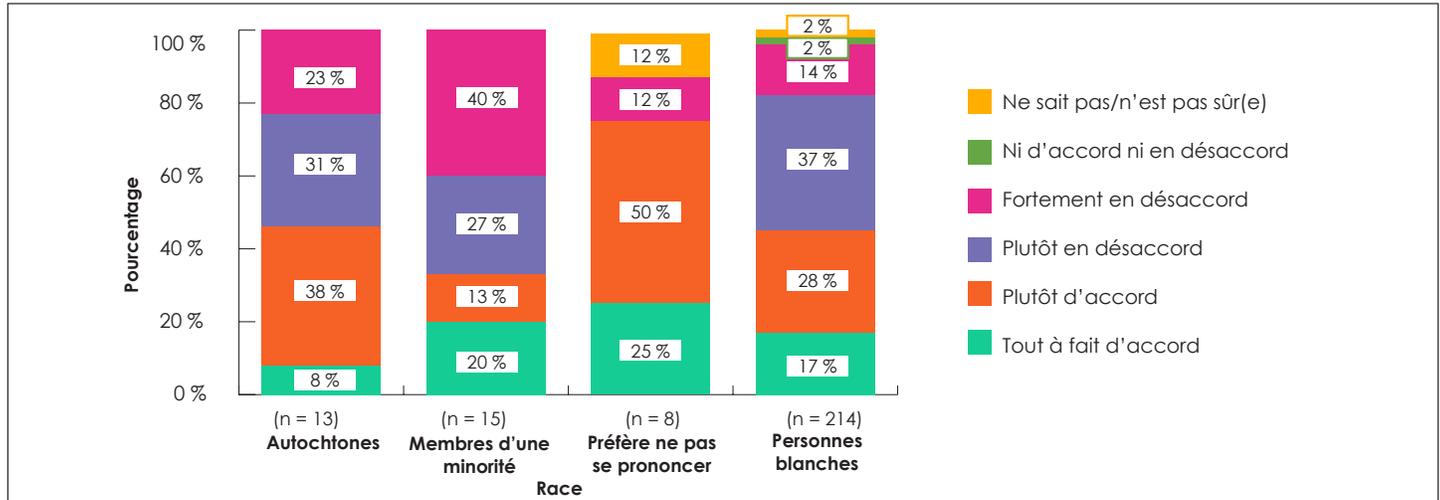
³ Dans l'enquête, chaque fois qu'une question portait sur les minorités visibles, trois en particulier étaient précisées : noires, chinoises et sud-asiatiques. Il est important de noter qu'il peut exister d'autres minorités visibles qui s'identifient à une communauté et/ou à un groupe ayant répondu à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

Thunder Bay

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

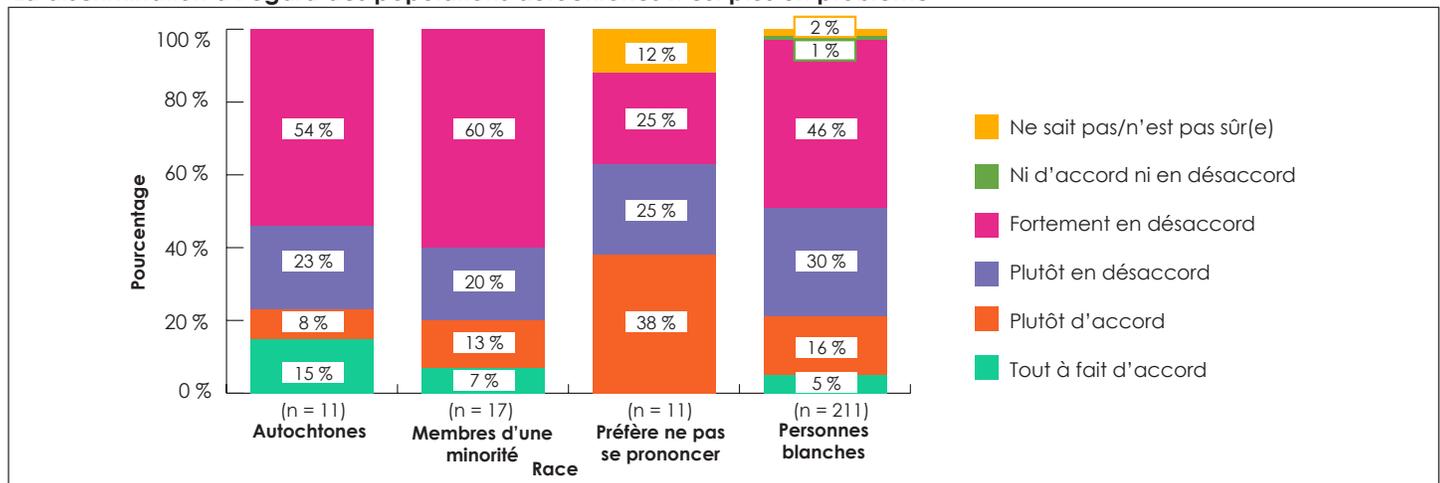


Note : n=250

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

Thunder Bay

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. Dans le cadre de l'enquête en ligne, 18 personnes sur 38 ont déclaré que les préjugés individuels constituaient le problème le plus important pour les minorités visibles, suivies de 12 personnes qui ont déclaré que les préjugés individuels et la discrimination institutionnalisée constituaient un problème équivalent. Pour les peuples autochtones, un nombre similaire de personnes ont déclaré que les préjugés individuels et la discrimination institutionnelle constituaient un problème équivalent. Comme dans le cas de l'enquête par téléphone, un plus grand nombre de personnes estimaient que les préjugés individuels constituent le problème le plus important pour les deux groupes (73 pour cent pour les minorités visibles et 62 pour cent pour les peuples autochtones).

Interactions, expériences et traitement

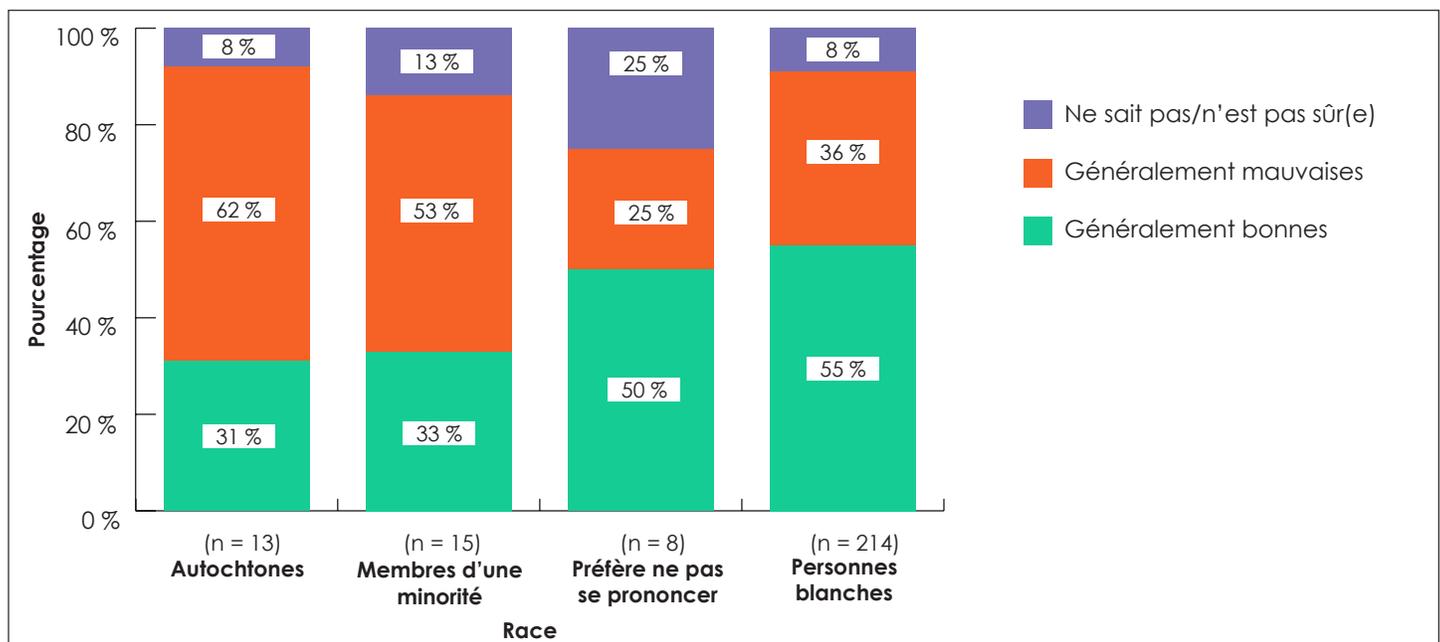
Lorsqu'on a demandé aux répondants si des personnes d'origines raciales différentes s'entendaient bien, les réponses en ligne et par téléphone étaient partagées entre généralement bonnes et généralement mauvaises. La figure 3 montre la répartition en pourcentage des répondants au téléphone par origine raciale. Les Autochtones et les minorités visibles ont tendance à répondre *généralement* mauvaises.

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 aux deux enquêtes ont déclaré avoir des contacts *fréquents* ou occasionnels.

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

Thunder Bay

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



Note : n=25

Lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient été témoins ou victimes d'actes de racisme, 29 des 38 répondants dans le cadre de l'enquête en ligne ont répondu avoir été *occasionnellement* (18) ou *fréquemment* (11) témoins d'actes de racisme. L'enquête par téléphone est quelque peu différente puisque une légère majorité de personnes ont répondu *rarement* ou *jamais* (56 pour cent).

Un peu plus de la moitié des répondants à l'enquête en ligne ont été *occasionnellement* ou *fréquemment* victimes d'actes de racisme (20 sur 38). La plupart de ces personnes appartenaient à une minorité visible. Quant à l'enquête par téléphone, la plupart des personnes ont répondu *jamais* (44 pour cent) ou *rarement* (30 pour cent). Les immigrants ayant répondu au sondage téléphonique avaient tendance à être rarement ou jamais victimes d'actes de racisme, comme les résidents nés au Canada.

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. De nombreux répondants ne savaient pas ou *préfèrent* ne pas se prononcer dans le cadre des rapports avec la police ou les tribunaux. En ce qui concerne les peuples autochtones, un peu plus de répondants en ligne ont répondu *moins équitablement* en ce qui concernait le travail ou l'école. Cependant, dans les espaces publics, une grande majorité des répondants ont déclaré être traités *moins équitablement*. En ce qui concerne les rapports avec la police ou les tribunaux, les répondants ont le plus souvent déclaré être traités *moins équitablement*.

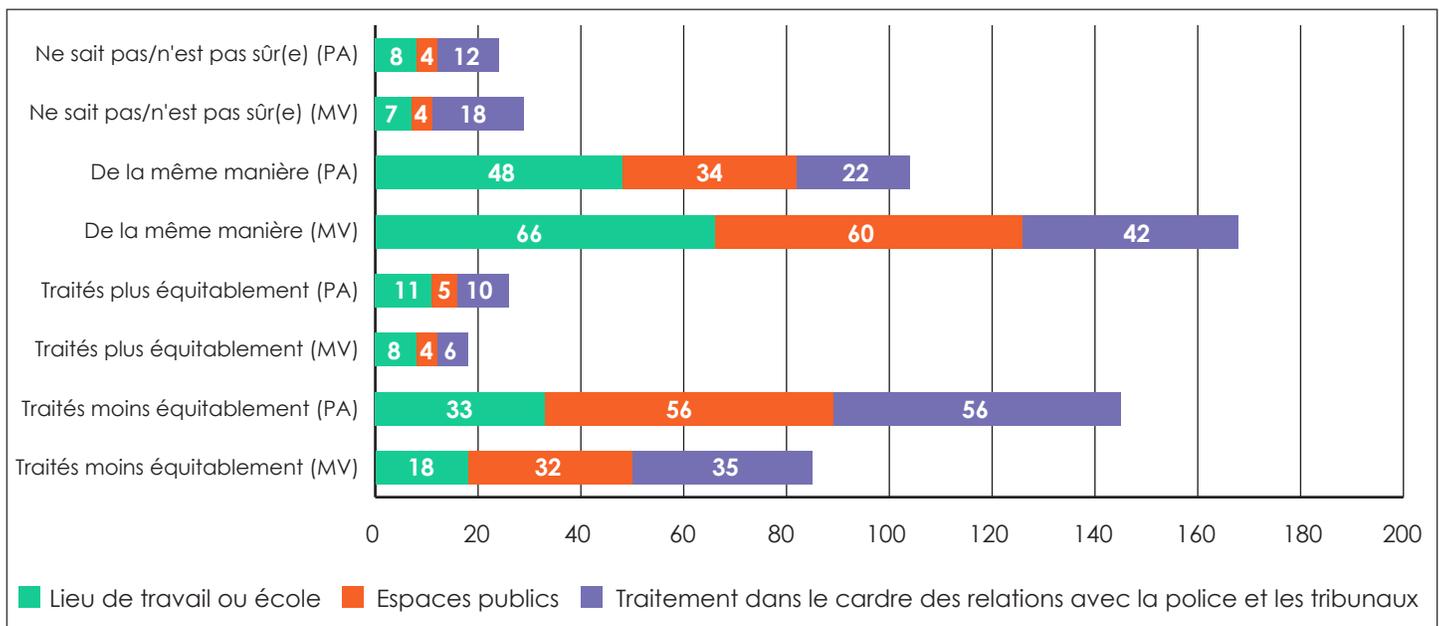
Tableau 2 : Traitement des minorités visibles et des peuples autochtones par rapport aux personnes blanches (#) – enquête en ligne

	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	19	15	-	-	10	13	-	7
Espaces publics	21	23	-	-	7	-	-	6
Traitement dans le cadre des relations avec la police et les tribunaux	9	18	-	-	6	-	21	14

Note : MV = minorités visibles et PA = peuples autochtones. N=38. 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, de légères différences ont été relevées. La majorité des répondants ont déclaré que les minorités visibles étaient traitées de la même manière au travail, à l'école et dans les espaces publics. En ce qui concerne les tribunaux, seulement 42 pour cent des personnes ont déclaré que les minorités visibles étaient traitées de la même manière, tandis que 35 pour cent ont déclaré qu'elles étaient traitées moins équitablement. En ce qui concerne les peuples autochtones, seule une faible majorité de personnes a déclaré être traitée moins équitablement dans les espaces publics et dans leurs rapports avec la police ou les tribunaux. À l'école ou au travail, près de 50 pour cent des répondants ont déclaré être traités de la même manière.

Figure 4 : Traitement des minorités visibles et des peuples autochtones par rapport aux personnes blanches (pour cent) – 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. Pour ce qui est de l'enquête en ligne, les répondants ont tendance se situer entre les deux, avec confiance ou peu de confiance.

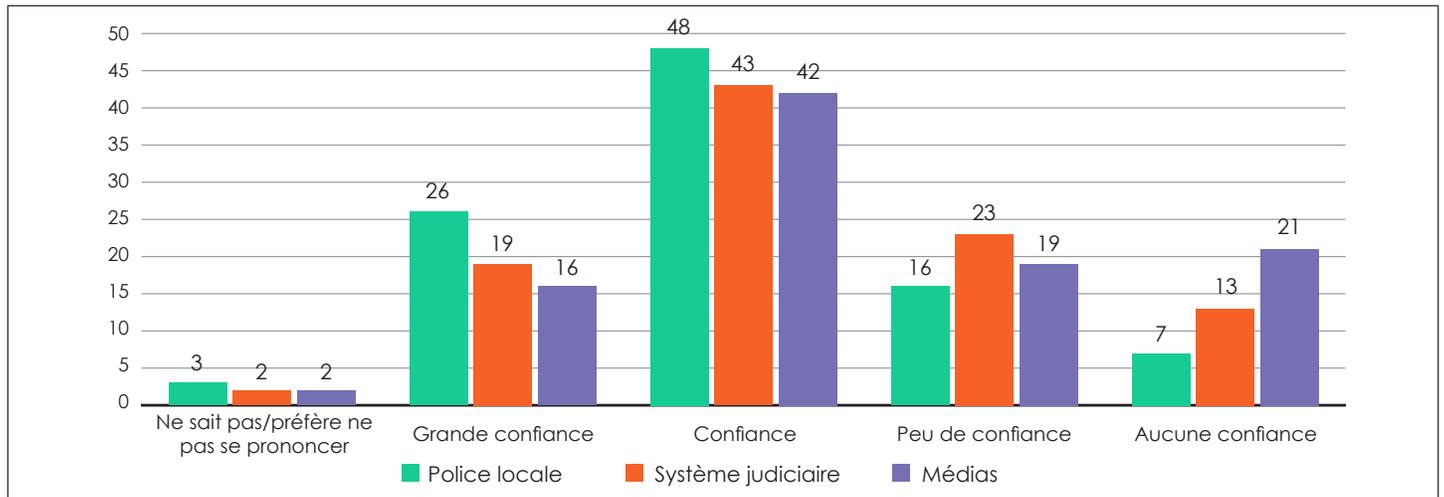
Tableau 4 : Confiance dans la police locale, le système judiciaire et les médias (#) – enquête en ligne

	Police locale	Système judiciaire	Médias
Ne sait pas/préfère ne pas se prononcer	-	-	-
Grande confiance	9	6	-
Confiance	19	15	14
Peu de confiance	-	13	13
Aucune confiance	-	0	-

Note : N=38. Tous les résultats correspondant à un nombre de réponses inférieur ou égal à 5 ont été supprimés et indiqués par le signe « - ».

Comme dans le cas de l'enquête en ligne, les répondants avaient pour la plupart confiance dans les trois systèmes, même si les médias récoltaient le taux le plus faible.

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. À Thunder Bay, un peu plus de la moitié des répondants en ligne ont déclaré que les relations étaient *généralement mauvaises*. En ce qui concerne les répondants au téléphone, c'est l'inverse : 60 pour cent ont dit que les relations étaient *généralement bonnes*, contre 38 pour cent qui ont dit qu'elles étaient *généralement mauvaises*.

On a également demandé aux personnes si la situation avait changé au cours des dix dernières années. La répartition entre les deux enquêtes est similaire : 44 à 48 pour cent des personnes ont déclaré que la *situation s'était améliorée*, contre 23 à 38 pour cent qui ont déclaré qu'elle était restée la même.

Enfin, on a demandé aux personnes si la façon dont Thunder Bay abordait le racisme et la discrimination s'améliorerait au cours des dix prochaines années. La moitié des répondants en ligne et 61 pour cent des répondants au 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. 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 Thunder 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

« Incident Reporting. » Lakehead Social Planning Council. Consulté le 13 mars 2022. Adresse : <https://www.lspc.ca/incidentreport/>.

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

NNL Staff. « Seven Youth Inquest Partners Launch A Racism & Hate Campaign. » Net News Ledger. Publié le 17 août 2021. Consulté le 13 mars 2022. Adresse : <https://www.netnewsledger.com/2021/08/17/seven-youth-inquest-partners-launch-anti-racism-hate-campaign/>.

« 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>.

« Thunder Bay Anti-Racism & Inclusion Accord. » Ville de Thunder Bay. Consulté le 13 mars 2022. Adresse : <https://www.thunderbay.ca/en/city-hall/resources/Documents/Aboriginal-Relations/Anti-Racism--Inclusion-Accord---FINAL.pdf>.



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