

Note de politique 55 | mars 2023

Situation complexe : Démêler les clivages liés au racisme et à la discrimination à Timmins

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-4 P-477.6 ΔC9-Δb7
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
Marianne 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: 978-1-77868-023-6

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 | 7 |
| Interactions, expériences et traitement..... | 9 |
| Confiance envers les systèmes locaux et les institutions locales..... | 10 |
| Se préparer à la réussite | 11 |
| Conclusion | 12 |
| Références..... | 13 |



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, Timmins est une communauté accueillante et que cette situation continuera de s'améliorer au cours des dix prochaines années. Toutefois, les personnes interrogées ont aussi souligné certains points préoccupants.

Par exemple, elles déclaraient que les expériences des Autochtones avaient tendance à être plutôt négatives comparées à celles des minorités visibles. Par exemple, les personnes interrogées étaient plus nombreuses à penser que les Autochtones étaient traités moins équitablement que les minorités visibles au travail, à l'école et dans les lieux publics. De plus, elles ont déclaré 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.

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 Timmins, située dans le nord-est de l'Ontario. Des documents similaires sont disponibles pour Thunder Bay, Sault Ste. Marie, 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 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 Timmins, 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. Étant donné le faible nombre de réponses en ligne, et conformément aux pratiques standard en matière de confidentialité des données, tout nombre de réponses inférieur ou égal à cinq est supprimé. Par conséquent, le présent document se concentrera uniquement sur les réponses par téléphone.

¹ 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

Au début du mois de mars 2021, la Corporation du développement économique de Timmins (CDET) a annoncé un projet visant à lutter contre le racisme et la discrimination dans la communauté, appelé Projet de sensibilisation à la diversité de Timmins (CDET, 2021). Plus tard cette année-là, la CDET a également publié les résultats de l'enquête visant à identifier et à mesurer le racisme et la discrimination à Timmins. Selon les résultats, la majorité des « incidences de racisme et de discrimination étaient fondées sur l'origine ethnique ou culturelle ainsi que sur la couleur de la peau ou la race » (Baiguzhiyeva, 2021).

En plus du Projet de sensibilisation à la diversité de Timmins, plusieurs années auparavant, le Northern College a mené une étude avec l'IPN pour savoir pourquoi les apprenants autochtones choisissaient d'autres collèges que le Northern College à Timmins. Les résultats ont indiqué qu'une des raisons était que le racisme dans la communauté de Timmins constituait un facteur de dissuasion (Penner, 2017, 9).

Ces exemples soulignent certaines des initiatives que la communauté entreprend pour faire de Timmins une communauté accueillante.

Constatations

Données démographiques

Timmins est la cinquième plus grande communauté du Nord de l'Ontario. En 2021, elle comptait un peu plus de 41 000 résidents. Malgré une légère hausse de la population de 2006 à 2011, la communauté a connu un déclin graduel de la population totale au cours des 10 dernières années (Statistique Canada, divers recensements).

Près de la moitié des répondants avaient plus de 55 ans, suivis par ceux âgés de 35 et 54 ans. La plupart d'entre eux (95 pour cent) sont nés au Canada, et la majorité s'identifie comme étant de race blanche² (84 pour cent). Seul un petit nombre de personnes (10 pour cent) se sont identifiées comme membres des Premières Nations, Métis ou Inuits.

En outre, 40 pour cent des personnes parlant anglais pouvaient parler le français couramment ou à un niveau avancé. Enfin, les hommes et les femmes se répartissent équitablement, et un peu plus de 40 pour cent des répondants à l'enquête ont un revenu familial inférieur ou égal à 60 000 \$ par an.

Accueil général

Lorsqu'ils ont été interrogés sur le caractère globalement « accueillant » de leur communauté en ce qui concerne les minorités visibles^{3,4} et les peuples autochtones, une grande majorité des répondants a déclaré que la communauté était soit *très accueillante*, soit *plutôt accueillante*. L'accueil réservé aux minorités visibles est plus élevé que celui réservé aux peuples autochtones (86 pour cent des répondants contre 66 pour cent).

L'enquête a révélé qu'un peu plus de la moitié des répondants estimaient que la *discrimination à l'égard des minorités visibles ne constituait plus un problème* à Timmins. Lorsqu'on leur a demandé si la *discrimination à l'égard des Autochtones ne constituait plus un problème*, 63 pour cent n'étaient pas d'accord. Parmi les personnes qui *étaient en désaccord* avec l'affirmation selon laquelle la discrimination n'était plus un problème pour les Autochtones, plus de personnes étaient *fortement en désaccord* par rapport aux personnes *plutôt en désaccord*.

Les figures 1 et 2 répartissent les réponses téléphoniques en fonction de l'origine raciale. Au total, il y a eu moins de répondants autochtones et d'autres minorités visibles que de répondants s'identifiant comme personnes blanches. Si l'on compare les pourcentages de répondants autochtones et personnes blanches qui sont en désaccord avec le fait que la discrimination à l'égard des minorités visibles n'était plus un problème avec le pourcentage de minorités visibles de la figure 1, les deux premiers groupes de répondants ont répondu davantage par la négative. Enfin, nous constatons qu'une majorité importante de répondants, tant autochtones que personnes blanches, étaient en désaccord avec le fait que la discrimination n'était plus un problème pour les peuples autochtones (figure 2).

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

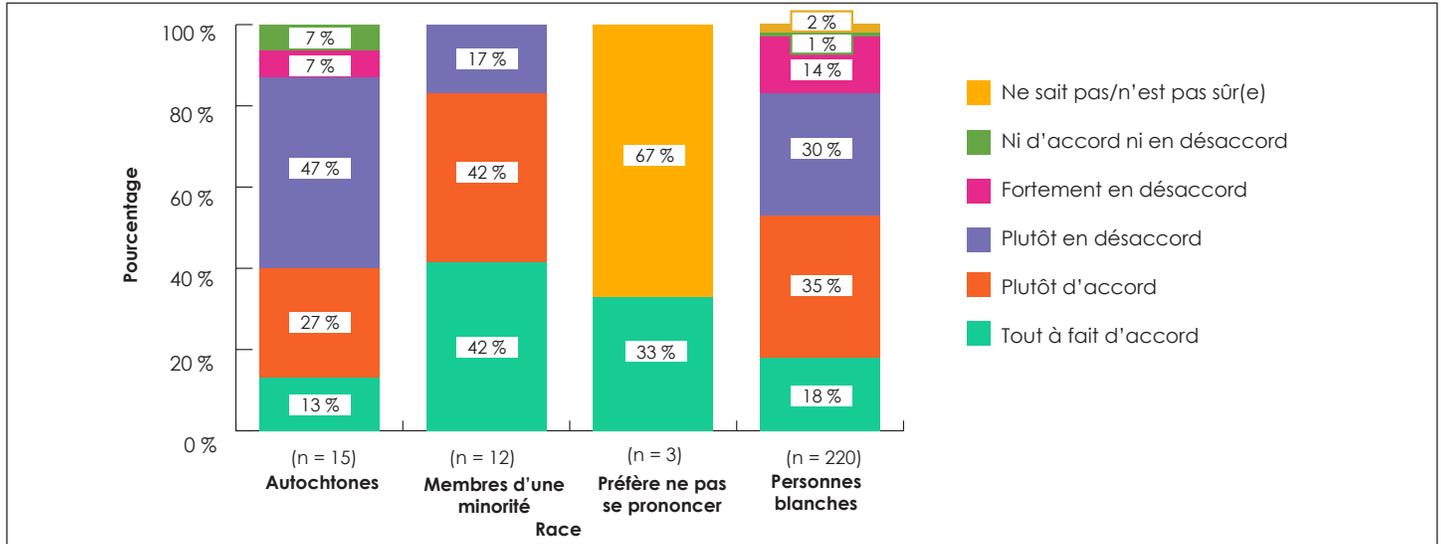
³ Dans l'enquête, chaque fois qu'une question portait sur les minorités visibles, trois en particulier étaient précisées : noires, chinoises et sud-asiatiques. Il est important de noter qu'il peut exister d'autres minorités visibles qui s'identifient à une communauté et/ou à un groupe ayant répondu à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

Timmins

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

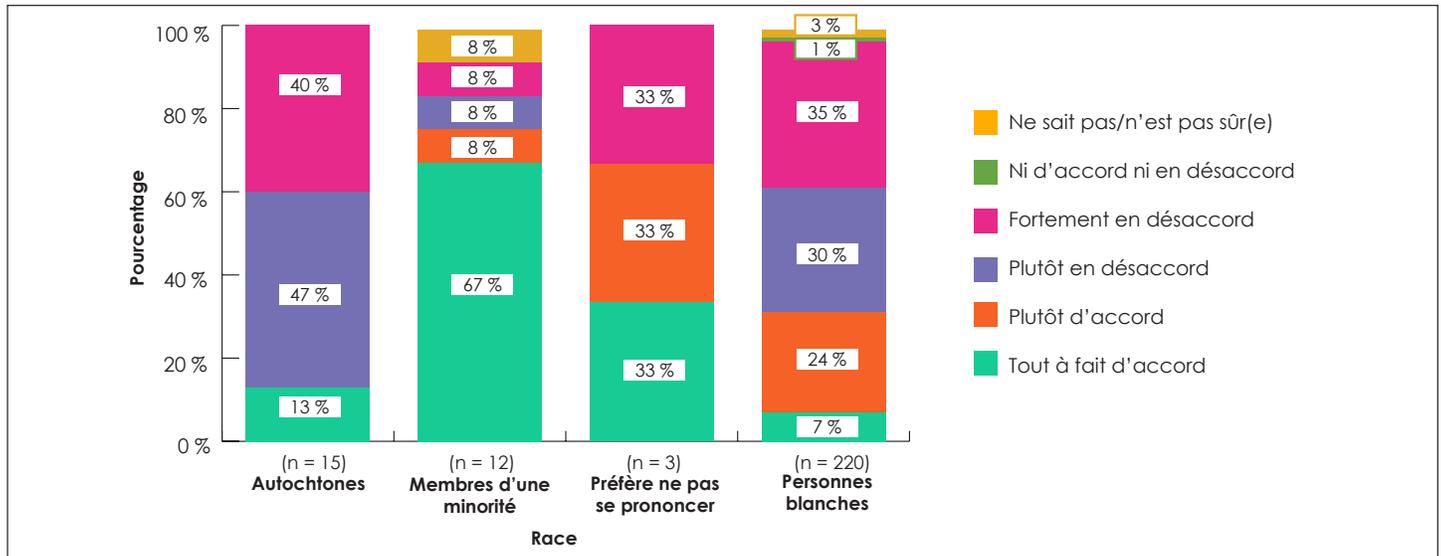


Note : N=250

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

Timmins

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



Note : N=250

On a également 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. Tant pour les minorités visibles que pour les peuples autochtones, la majorité des répondants estimaient que les préjugés individuels constituaient le problème le plus important.

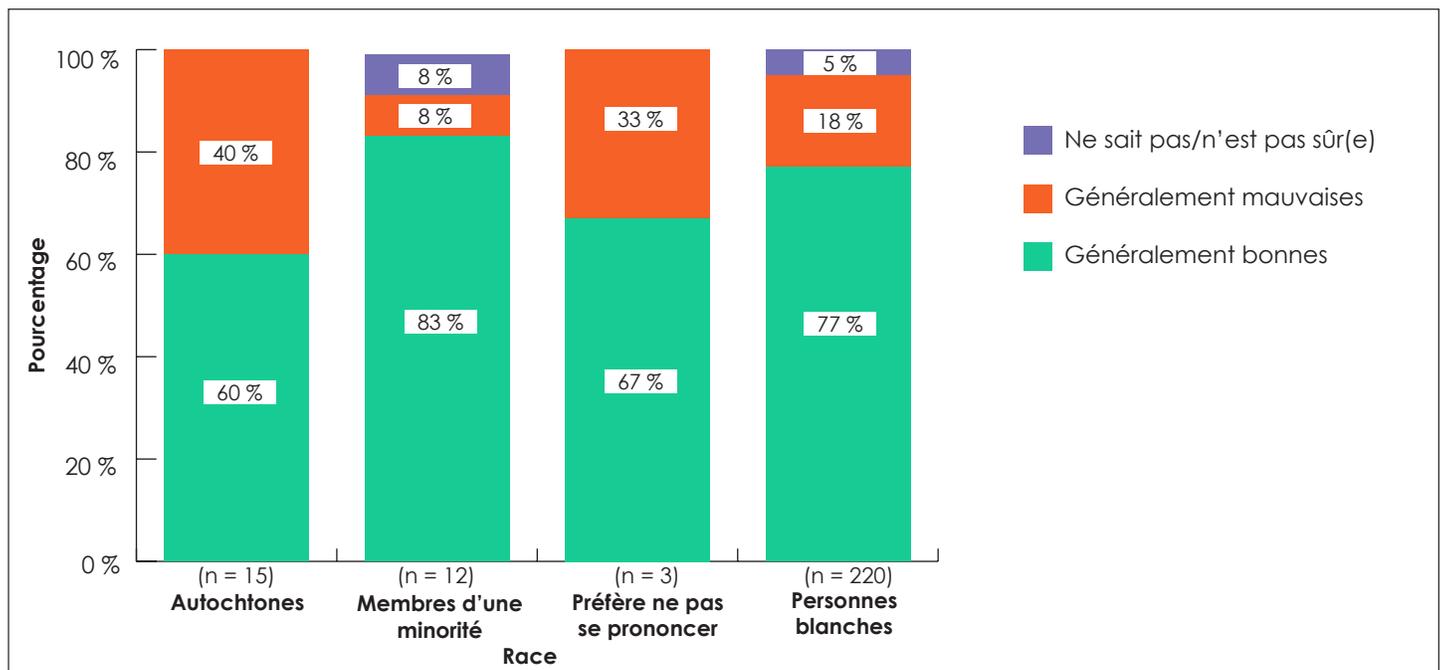
Interactions, expériences et traitement

Lorsqu'on a demandé aux répondants si des personnes d'origines raciales différentes avaient de bonnes relations, une grande majorité d'entre elles ont répondu *généralement bonnes* (76 pour cent). La figure 3 montre la répartition en pourcentage des répondants au téléphone par origine raciale. Bien que l'image globale semble montrer que les relations sont *généralement bonnes*, cela peut être dû en partie au pourcentage de personnes blanches ayant répondu par l'affirmative. Le pourcentage de répondants autochtones déclarant que les relations sont généralement mauvaises est plus élevé que le pourcentage de répondants issus de minorités visibles.

De même, lorsqu'on leur a demandé à quelle fréquence ils étaient en contact avec des personnes d'origines raciales différentes, 86 pour cent des répondants ont répondu qu'elles étaient *souvent ou occasionnellement* en contact.

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

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



Note : n=250

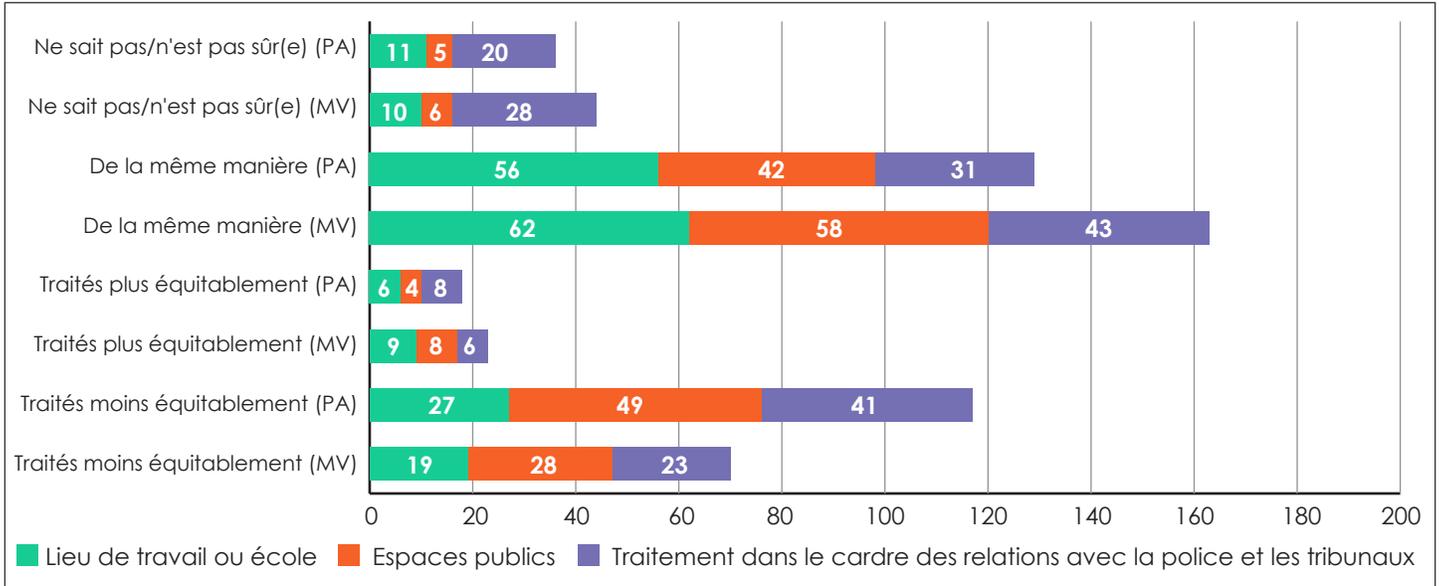
Lorsqu'on leur demande s'ils ont été témoins ou victimes de racisme, la plupart des répondants ont été témoins d'actes de racisme soit à l'occasion (33 pour cent), soit rarement (30 pour cent). À la question de savoir s'ils ont personnellement été victimes de racisme, plus de la moitié des répondants ont répondu *jamais*, suivis de 23 pour cent qui ont répondu *rarement*. Une fois de plus, ces résultats peuvent s'expliquer par le nombre de personnes blanches parmi les répondants.

Des questions se posent quant au traitement des minorités visibles et des peuples autochtones. Les minorités visibles et les peuples autochtones sont-ils traités de la même manière que les personnes blanches? Moins de répondants ont affirmé que les minorités visibles et les

peuples autochtones étaient traités de la *même manière* dans le cadre des rapports avec la police et par rapport au travail, à l'école, ou dans les espaces publics (voir la figure 4).

En outre, les expériences des peuples autochtones ont tendance à être *relativement négatives* par rapport à celles des minorités visibles. Par exemple, un pourcentage plus élevé de répondants ont déclaré être traités moins équitablement que les minorités visibles au travail, à l'école, dans les espaces publics, et dans le cadre des rapports avec la police et les tribunaux. Une dernière observation mérite d'être soulignée : dans le cadre des rapports avec la police et les tribunaux, le pourcentage de personnes ayant répondu *ne pas savoir ou ne pas être sûres* est plus élevé que dans les deux autres emplacements.

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



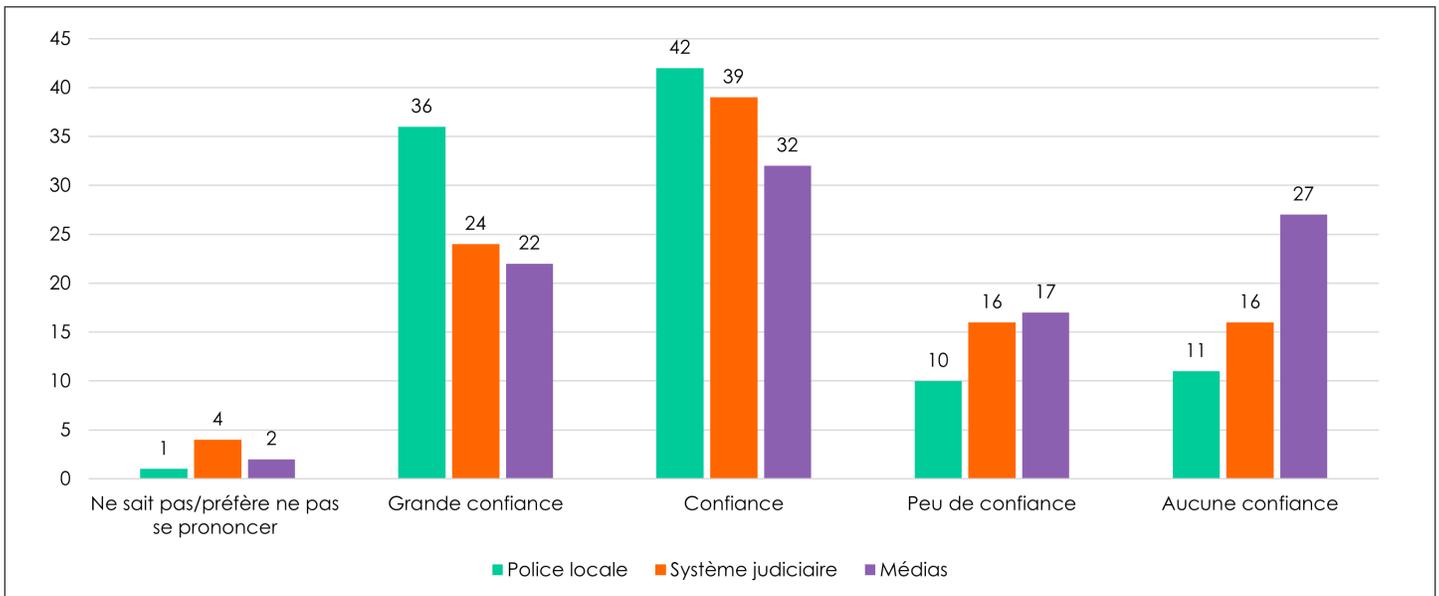
Note : MV = minorités visibles et PA = peuples autochtones. N=250

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. La plupart des répondants de Timmins avaient confiance dans la police et les tribunaux – 78 pour cent et 63 pour cent respectivement. Un plus grand nombre de répondants ont indiqué avoir une certaine confiance par opposition à une grande confiance.

Lorsqu'il s'agit des médias, la confiance diminue. Cinquante-quatre pour cent des personnes avaient confiance. Le pourcentage de ceux qui n'ont aucune confiance dans les médias est de 27 pour cent, ce qui est beaucoup plus élevé que dans le cas de la police et du système judiciaire (11 et 16 pour cent, respectivement).

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. À Timmins, 74 pour cent des répondants ont répondu « généralement bonnes ».

On a également demandé aux personnes si la situation avait changé au cours des dix dernières années. Quarante et un pour cent des répondants ont répondu que la situation s'était améliorée, tandis que 15 pour cent ont déclaré que la situation s'était détériorée.

Enfin, on a demandé aux personnes si la façon dont Timmins abordait le racisme et la discrimination s'améliorerait au cours des dix prochaines années. Un peu plus de la moitié ont répondu que la situation s'améliorerait, tandis que 34 pour cent ont dit qu'elle resterait la même.



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 Timmins. 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

- Baiguzhiyeva, Dariya. « Early survey results show over 75% of respondents witnessed racism, discrimination in Timmins. » Timmins Today. Publié le 9 juillet 2021. Consulté le 12 mars 2022. Adresse : <https://www.timminstoday.com/local-news/early-survey-results-show-over-75-of-respondents-witnessed-racism-discrimination-in-timmins-3936798>.
- Penner, Dr. Audrey J. Examining Ourselves: Becoming the College of Choice for Indigenous peoples. Timmins: Northern College, 2017. Adresse : https://www.northernnc.on.ca/innovation/wp-content/uploads/2018/12/NPI-Report_Examining-Ourselves-Becoming-the-College-of-Choice-for-Indigenous-Peoples_March27.2017_FINALv3.pdf.
- « 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>.
- « Une communauté plus accueillante à l'horizon grâce à un projet de sensibilisation à la diversité. » Corporation du développement économique de Timmins. Document publié le 3 mars 2021. Consulté le 12 mars 2022. Adresse : <https://timminsedc.com/une-communaute-plus-accueillante-a-lhorizon-grace-a-un-projet-de-sensibilisation-a-la-diversite/?lang=fr>.



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