

***Guide pour l'application d'une optique
d'analyse centrée sur les Noirs aux
politiques, aux programmes et aux
services d'Emploi et Développement
social Canada***

***Préparé par le Centre d'expertise en
Analyse comparative entre les sexes
plus d'EDSC***

Table des matières

Introduction : Engagement du gouvernement du Canada à lutter contre le racisme systémique	4
Histoire du racisme anti-Noirs au Canada	6
<i>Qu'est-ce que le racisme anti-Noirs?</i>	6
<i>Une brève histoire du système d'esclavage des Africains au Canada</i>	6
<i>Études de cas d'injustice dans l'histoire du Canada</i>	7
<i>Conséquences du colonialisme</i>	8
L'immigration et le marché du travail	8
Politique en matière d'éducation.....	9
Discrimination en matière de logement	10
Examen holistique de l'histoire des Noirs au Canada	11
Charte canadienne des droits et libertés et politiques d'égalité des chances.....	12
Tendances démographiques et socioéconomiques	12
<i>Tendance n° 1 : Taille, origine ethnique et pays d'origine de la population noire au Canada</i> .	13
<i>Tendance n° 2 : Portes d'admission des immigrants noirs au Canada</i>	14
<i>Tendance n° 3 : L'Ontario compte la plus grande population noire au Canada</i>	15
<i>Tendance n° 4 : La majorité de la population noire du Canada vit dans des zones urbaines</i> .	15
<i>Tendance n° 5 : La population noire du Canada augmente en raison de l'immigration récente, compte un peu plus de femmes que d'hommes et est jeune</i>	17
<i>Tendance n° 6 : Un pourcentage plus élevé de la population noire parle français à la maison comparativement au reste de la population canadienne</i>	17
<i>Tendance n° 7 : Le niveau de scolarité tend à diminuer au fil des générations au sein de la population noire</i>	18
<i>Tendance n° 8 : Les résultats sur le marché du travail des Canadiens noirs ont tendance à être moins favorables que la moyenne canadienne</i>	18
<i>Tendance n° 9 : Racisme d'attitude anti-Noirs</i>	19
<i>La pandémie et son effet sur les moyens de subsistance des Canadiens noirs</i>	20
Concepts clés à comprendre dans l'application de l'optique d'analyse centrée sur les Noirs aux politiques, programmes et services.....	21
<i>Que signifient le terme « race »?</i>	21
<i>Quelle est la différence? Racisme systémique et préjugés implicites ou inconscients</i>	22
<i>Micro-agression</i>	23

<i>Intersectionnalité</i>	23
<i>Privilège blanc</i>	24
<i>Égalité et équité – Que signifient ces termes, et qu’est-ce qui les distingue?</i>	26
<i>Allié</i>	26
Préoccupations communes – Ce que nous ont dit les organisations dirigées par des Noirs et au service de ceux-ci à la grandeur du pays	26
Éléments clés à considérer au moment d’appliquer l’optique d’analyse centrée sur les Noirs	28
<i>Considération principale n° 1 : Déterminer les besoins de la communauté</i>	29
<i>Considération principale n° 2 : Former une bonne équipe</i>	30
<i>Considération principale n° 3 : Comprendre le contexte historique</i>	30
<i>Considération principale n° 4 : Collecter et utiliser les données efficacement</i>	31
<i>Considération principale n° 5 : Établir une stratégie efficace de mobilisation et de sensibilisation</i>	32
<i>Considération principale n° 6 : Évaluer les effets de la mise en œuvre des politiques, des programmes et des services</i>	32
Rôle du Centre d’expertise en ACS Plus d’EDSC	33
Ressources supplémentaires :.....	33
Lectures recommandées.....	33
Pour en savoir plus sur la nature du racisme envers les Noirs, visitez le site de Barbara Field (en anglais seulement): https://www.versobooks.com/blogs/5281-slavery-race-and-ideology-in-the-united-states-of-america . Documentaries and Short Films	33
Ressources du gouvernement du Canada.....	34
Lectures et rapports	35
Vidéos	35
Annexe A : Continuum du Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme pour devenir une organisation antiraciste.....	36

Introduction : Engagement du gouvernement du Canada à lutter contre le racisme systémique

Le gouvernement du Canada a pris plusieurs mesures au fil des ans pour s'attaquer aux obstacles systémiques auxquels sont confrontées les populations racisées ayant un accès limité aux services. En 2018, le Canada est devenu signataire de la [Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine](#) des Nations Unies et continue d'investir de manière importante dans une stratégie de lutte contre le racisme à l'échelle du gouvernement (maintenant appelée Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022 dirigée par Patrimoine canadien).

Le gouvernement fédéral a reconnu que les efforts visant à lutter contre le racisme sociétal systémique doivent commencer au sein de la fonction publique. À ce titre, l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale, lancé par le greffier du Conseil privé, exhortait chaque ministère fédéral à reconnaître et à combattre le racisme systémique, et à bâtir une fonction publique diversifiée en investissant « dans le perfectionnement des compétences en leadership inclusif » et en créant un « sentiment d'appartenance et de confiance chez tous les fonctionnaires [...] peu importe leur race, leur ethnicité, leur sexe, leur âge, leur handicap, leur orientation sexuelle ou leur expression de genre ».

L'Appel à l'action demandait aux ministères de s'engager :

- a) à faire le point sur les pratiques en matière d'engagement et de recrutement;
- b) à déterminer comment elles peuvent être discriminatoires;
- c) à élaborer un cadre global pour s'attaquer aux obstacles internes qui marginalisent les voix sous-représentées;
- d) à créer un environnement sûr pour les employés noirs et autochtones et à poursuivre leur apprentissage.

Le mandat d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) comprend des efforts pour « bâtir un Canada plus fort et plus inclusif, aider les Canadiens et les Canadiennes à faire les bons choix afin que leur vie soit productive et gratifiante, et améliorer leur qualité de vie ». Dans le cadre de ce mandat, EDSC se concentre sur les domaines de politiques qui influencent les principaux déterminants sociaux du bien-être en dirigeant des mesures de soutien et des services sociaux essentiels liés à l'éducation, à la sécurité du revenu, aux conditions de travail et au financement de la garde d'enfants.

Les données probantes indiquent clairement la persistance de résultats différentiels en matière de qualité de vie pour certaines populations au Canada en lien avec les caractéristiques raciales et l'origine ethnique. La population noire, très diversifiée, continue d'être confrontée à de nombreux obstacles systémiques relativement uniques qui l'empêchent d'obtenir une bonne qualité de vie. À ce titre, et pour qu'EDSC puisse remplir pleinement son mandat, il est nécessaire de mieux comprendre l'histoire, les données démographiques, les caractéristiques socioéconomiques et les obstacles comme le racisme auxquels doit faire face la population noire, dans toute sa diversité. L'application de l'optique mettra au défi les employés d'EDSC de réfléchir à leurs

propres actions, d'examiner leurs propres hypothèses et de travailler intentionnellement pour s'attaquer aux disparités connues auxquelles font face les communautés noires au Canada.

Compte tenu de ces réalités, le Centre d'expertise en analyse comparative entre les sexes Plus d'EDSC a créé une optique d'analyse centrée sur les Noirs, conformément aux priorités établies par le Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme, qui soutient l'avancement de l'approche de l'analyse comparative entre les sexes Plus en reconnaissant les obstacles uniques auxquels sont confrontés de nombreux Noirs, notamment ceux liés à l'intersectionnalité. Le fait que l'on reconnaisse clairement que la couleur de la peau présente de sérieux obstacles pour de nombreuses personnes qui s'identifient comme noires a été confirmé par un grand nombre de personnes au sein d'EDSC, d'autres ministères et, surtout, par une soixantaine d'organisations dirigées par des Noirs ou offrant des services aux Noirs dans tout le pays.

L'optique d'analyse centrée sur les Noirs doit être utilisée comme un outil permettant d'évaluer dans quelle mesure les politiques, les programmes et les services sont pleinement inclusifs pour la population noire. Autrement dit, elle vise à fournir aux employés des connaissances et des ressources leur permettant de s'attaquer aux disparités auxquelles doivent faire face les communautés noires diverses et intersectionnelles du Canada :

1. **Souligner l'importance de comprendre les contextes historiques** pendant l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives ayant un impact sur les populations noires. Toutes les institutions et politiques du Canada ont été influencées par le racisme anti-Noirs ou ont été élaborées en raison de ce racisme, y compris les politiques relatives à l'éducation, à l'immigration et au logement. Il est essentiel de comprendre les racines de ces préjugés pour bâtir des stratégies efficaces contre les inégalités et les injustices structurelles auxquelles doivent faire face les populations noires du Canada.
2. **Comprendre la démographie et les conditions socioéconomiques des populations noires au Canada**, y compris les facteurs clés des disparités en matière de qualité de vie et des lacunes dans la recherche et l'analyse.
3. **Souligner l'importance des expériences vécues par les populations noires**, en mettant l'accent sur les préoccupations récurrentes exprimées par les organisations dirigées par les Noirs ou au service de ceux-ci afin que les employés aient une compréhension de base des expériences vécues par les Canadiens noirs.
4. **Présenter au personnel les meilleures pratiques** et les éléments clés à considérer au moment d'appliquer l'optique d'analyse centrée sur les Noirs.

Remarque – Veuillez prendre note que chaque fois que le terme « *Canadiens noirs* » est utilisé dans le présent document, il ne s’agit pas d’un terme exclusif aux citoyens canadiens noirs. L’expression « *Canadiens noirs* », lorsqu’elle est utilisée, désigne les personnes noires vivant au Canada, y compris les résidents permanents et les travailleurs temporaires, car il s’agit de groupes de population également touchés par les politiques et les programmes du gouvernement.

Histoire du racisme anti-Noirs au Canada

Qu’est-ce que le racisme anti-Noirs?

Le terme « racisme anti-Noirs » (en anglais : anti-Black racism) a été employé pour la première fois dans le milieu académique canadien par Akua Benjamin, docteure et professeure en travail social à l’Université Ryerson, pour décrire les politiques et pratiques discriminatoires enracinées dans l’histoire du colonialisme et de l’esclavage des populations noires africaines¹. Ce terme fait la distinction entre le racisme systémique dont sont victimes les communautés noires et celui dont d’autres groupes racisés font l’objet. L’intention n’est pas de minimiser les expériences des autres groupes, mais de souligner que le racisme anti-Noirs persiste précisément en raison du système d’esclavage des Noirs au Canada et des politiques coloniales qui en ont résulté et qui ont été conçues pour exclure les Noirs.

Une brève histoire du système d’esclavage des Africains au Canada

Il est important de noter le contexte social et politique de la publication de l’Appel à l’action. Le message constituait la reconnaissance d’une conversation nationale sur le racisme systémique qui a suivi la mort de George Floyd, un Afro-Américain non armé tué pendant qu’il était sous garde policière. La mort de M. Floyd a provoqué une onde de choc partout aux États-Unis et a suscité de vives réactions dans une société encore aux prises avec l’héritage de l’esclavage. Il n’a pas fallu longtemps avant que la conversation traverse notre frontière, ce qui a suscité des demandes semblables de la part de nombreuses personnes voulant que le Canada reconnaisse son propre héritage de racisme contre les Noirs.

Les opinions selon lesquelles le Canada aurait participé aux transgressions raciales de ses voisins du Sud se sont heurtées à la résistance d’un grand nombre de personnes. D’autres ont été soulagés de voir qu’une partie fondamentale, mais largement ignorée de l’histoire canadienne allait enfin être discutée. Un peu à reculons, beaucoup d’autres ont commencé à voir en face un passé qui ne leur avait jamais été enseigné. La mort de George Floyd a suscité de tels remous dans la population que les dirigeants des institutions fédérales ont dû prendre des mesures en conséquence.

Les récits de l’histoire du Canada ont minimisé la réalité de la façon dont l’esclavage institutionnalisé, l’exclusion et les politiques discriminatoires ont ciblé les populations

¹ « Anti-Black racism ». *Black Health Alliance*, blackhealthalliance.ca/home/antiblack-racism.

noires pendant des siècles. Selon les mythes entourant le chemin de fer clandestin, le Canada aurait été un refuge pour environ 30 000 à 40 000 Afro-Américains en quête de liberté au cours des dernières décennies d'esclavage aux États-Unis. Pourtant, ceux qui traversaient la frontière se retrouvaient dans des circonstances guère meilleures que celles qu'ils laissaient derrière. Ces mythes constituent le fondement de l'identité nationale du Canada et restent au premier plan de l'imaginaire national commun. Pourtant, les décès de Canadiens noirs mettant en cause des policiers, tels que ceux de Regis-Korchinski Paquet, Abdirahman Abdi et Anthony Aust, ont forcé un dialogue sur la façon dont la pratique de l'esclavage, vieille de deux cents ans, continue de façonner la vie des communautés de Canadiens noirs aujourd'hui.

L'esclavage des Noirs au moyen de l'importation commerciale européenne en provenance d'Afrique et des Caraïbes a été activement pratiqué au Canada pendant les périodes du colonialisme français et britannique. Dans les années 1790, le nombre de Noirs réduits à l'esclavage au Canada atteignait 3 000 personnes. On estime qu'il y en avait entre 1 200 et 2 000 dans les Maritimes (Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard), environ 300 dans le Bas-Canada (Québec) et entre 500 et 700 dans le Haut-Canada (Ontario)². Il est important de comprendre que l'esclavage visait surtout à faire progresser la richesse économique individuelle et collective des colonialistes en faisant appel à une main-d'œuvre gratuite.

La possession d'esclaves n'était pas une pratique élitiste au Canada. Les personnes qui ont réduit des Noirs en esclavage, y compris des hommes, des femmes et des enfants, venaient de tous les horizons : fonctionnaires du gouvernement et de l'armée, soldats démobilisés, loyalistes, marchands, commerçants de fourrures, taverniers et hôteliers, meuniers, gens de métier, évêques, prêtres et religieuses. En outre, le nombre de personnes réduites en esclavage par des particuliers pouvait aller de cinq à au moins 60. L'achat et la vente de personnes réduites en esclavage, y compris des adultes et leurs enfants, se faisaient régulièrement à l'aide de publicité imprimée. Cette horreur comprenait la reproduction forcée de filles et de femmes réduites en esclavage.

L'esclavage canadien différait à certains égards de l'esclavage américain. Le climat canadien ne permettait pas l'existence de plantations, ce qui signifie que les grands groupes d'esclaves n'étaient pas en demande. Cependant, le traitement des esclaves restait le même : traumatisme lié à la perte de l'identité culturelle, violence physique, psychologique et sexuelle, et mort.

Études de cas d'injustice dans l'histoire du Canada

Les anciens combattants canadiens noirs de la Première et de la Deuxième Guerre mondiale n'ont pas été honorés pour leurs sacrifices et leur héroïsme. Jeremiah Jones était un héros canadien noir de la Première Guerre mondiale qui n'a jamais été reconnu pour ses actes héroïques lors de la bataille de la Crête de Vimy en 1917, en raison du

² Esclavage des Noirs au Canada, L'Encyclopédie canadienne, mise à jour par Fred Glover; Celine Cooper).

racisme. L'honorable sénateur Calvin Woodrow Ruck a réussi à convaincre le gouvernement canadien d'honorer Jeremiah Jones en 2010, 60 ans après sa mort. Ces guerres qui ont façonné l'avenir de la société canadienne sont souvent considérées comme les « guerres de l'homme blanc ». Les vétérans noirs canadiens ont combattu avec bravoure par amour pour leur pays et par souci d'assurer un avenir à leurs enfants. Cependant, ils ont subi le rejet, l'oppression et le racisme à leur retour au pays.

Elizabeth Watson était une femme noire libre née à Boston, mais vendue comme esclave à Halifax, en Nouvelle-Écosse. Après avoir subi de multiples agressions de la part du maître-charpentier Elias Marshall, elle a déposé une requête auprès de la Cour inférieure des plaidés communs de Halifax. Elizabeth Watson a obtenu sa liberté le 23 mars 1778. Trente et un jours plus tard, elle a été enlevée par le boucher d'Halifax, William Proud, qui prétendait que Watson était son esclave fugitive connue sous le nom de Phillis William. William Proud a présenté un témoin, Samuel Laha, qui a juré qu'il avait vendu Elizabeth Watson à William Proud comme esclave sous le nom d'emprunt « Phillis ». Le tribunal a donné raison à William Proud, et la liberté d'Elizabeth Watson a été retirée à celle-ci une fois de plus. Le cas d'Elizabeth Watson est un triste reflet de la façon dont le racisme anti-Noirs enraciné dans le système juridique canadien.

Conséquences du colonialisme

Publicité sur les esclaves fugitifs:

John Rock, de Halifax, offre une récompense de deux dollars pour l'arrestation de « Thursday », une femme qu'il a réduite en esclavage. Elle s'était échappée et rêvait de liberté. Elle a toutefois été capturée de nouveau. Dans son testament de 1776, John Rock a ordonné que Thursday soit vendue. Elle a été évaluée à 25 £ et vendue à John Bishop pour la somme de 20 £.

Comme nous l'avons mentionné, la fin officielle du colonialisme britannique et du système d'esclavage au Canada n'a pas immédiatement donné lieu à une société équitable et juste. En effet, l'héritage de ces systèmes a persisté dans les législations, politiques et institutions d'exclusion officielles. Ces questions sont examinées ci-après.

L'immigration et le marché du travail

La [Loi de l'immigration chinoise \(1885\)](#) a été la première loi canadienne destinée à exclure des immigrants sur la base de leur origine ethnique. Elle imposait une taxe d'entrée pouvant aller jusqu'à 500 dollars aux Chinois souhaitant entrer au pays³. Les mesures sont devenues de plus en plus restrictives jusqu'à ce que les modifications apportées à la *Loi sur l'immigration* en 1906 cautionnent les pratiques d'exclusion de certains groupes en fonction de leur race et de leur origine ethnique. Ces modifications interdisaient le débarquement d'immigrants

³ McRae, Matthew. « La taxe d'entrée et la loi d'exclusion visant les personnes chinoises. », Musée canadien pour les droits de la personne, MCDP, <https://droitsdelapersonne.ca/histoire/la-taxe-dentree-et-la-loi-dexclusion-visant-les-personnes-chinoises>.

« appartenant à toute race jugée inadaptée au climat ou aux exigences du Canada, ou d'immigrants d'une classe, d'une profession ou d'un caractère donné. »

Après l'abolition de l'esclavage en 1834, les décideurs canadiens ont légiféré sur des politiques d'immigration destinées à empêcher les populations noires « indésirables » d'entrer au Canada. En 1911, on présentait un [projet de décret](#) pour interdire l'entrée au Canada de « tout immigrant de race noire ». Une approche restrictive de l'immigration a été mise en œuvre en réponse à un afflux de personnes en quête de liberté en fuite traversant le Canada depuis les États-Unis au début du XX^e siècle. Le gouvernement du premier ministre Sir Wilfrid Laurier utilise le prétexte de leur supposée **inadaptation climatique** pour faire adopter un décret interdisant toute immigration « nègre ».

Ces politiques d'immigration restrictives ont été révisées au milieu des années 1950 pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre qui ont suivi le boom économique de l'après-guerre et ont conduit à la création de programmes ancrés dans l'exploitation, comme le programme de recrutement de domestiques des Caraïbes et le programme de travailleurs agricoles saisonniers des Caraïbes. Les recherches de Makeda Silvera documentent l'exploitation des femmes noires, qui travaillaient de longues heures, et étaient sous-payées et victimes d'agressions sexuelles. Ces programmes ont permis aux travailleurs noirs des Caraïbes d'entrer sur le marché du travail canadien. Cependant, ils reproduisent un grand nombre des pratiques historiques de subordination économique, politique et sociale visant les femmes et les hommes noirs. Comme leur capacité à vivre au pays et à y travailler demeurait entre les mains de leurs employeurs, les travailleurs noirs des Antilles étaient vulnérables aux abus et à l'exploitation⁴.

Politique en matière d'éducation

Bien que l'Ontario (du début des années 1840 jusqu'en 1965) et la Nouvelle-Écosse (de 1865 à 1983)⁵ aient été les seules provinces à inscrire dans des lois la ségrégation des élèves noirs, plusieurs autres gouvernements ont eu des pratiques d'exclusion. Il est important de noter que le *Common Schooling Act* de 1850 a créé les conditions de la ségrégation raciale en permettant aux parents blancs de créer des écoles séparées pour les enfants noirs. Des écoles ségréguées ont été créées en réponse à l'arrivée massive d'immigrants afro-américains. Dans de nombreux cas, on a redessiné les frontières électorales pour s'assurer que les élèves noirs ne seraient pas scolarisés avec les enfants blancs. Plus important encore, cette ségrégation était fondée sur la conviction que les enfants noirs étaient des sous-humains et qu'ils contamineraient les écoles et les enfants blancs. Pratiquement toutes les écoles réservées aux Noirs manquaient de ressources, et les élèves y recevaient un enseignement de qualité inférieure. Dans les rares cas où un enfant noir était admis dans une école ordinaire, il était soit isolé dans la classe, soit obligé de s'asseoir sur un banc séparé. On menaçait de congédiement les enseignants qui voudraient s'exprimer en faveur de l'intégration.

⁴ <https://www.canada.ca/fr/parcs-canada/nouvelles/2020/07/le-programme-de-recrutement-de-domestiques-antillaises-1955-1967.html>

⁵ <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/segregation-scolaire-des-eleves-noir-e-s-au-canada>

Ce n'est que six ans après l'adoption de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, en 1977, que fermait la dernière école ségréguée du Canada. La dernière école pratiquant la ségrégation raciale en Ontario a fermé ses portes en 1965 et en Nouvelle-Écosse en 1983. De plus, des écoles de médecine canadiennes ont interdit l'inscription des Canadiens noirs jusqu'aux années 1960.

Les conséquences de ces politiques discriminatoires se font encore sentir aujourd'hui. Les modifications apportées en 2000 à la *Loi sur l'éducation* de l'Ontario prévoient une approche de tolérance zéro en matière de discipline scolaire. Selon cette approche, les élèves peuvent être expulsés ou suspendus s'ils sont accusés d'une infraction grave. Cette politique a eu un impact disproportionné sur les élèves noirs, qui ont déclaré avoir reçu des mesures disciplinaires pour des infractions mineures. Les décideurs politiques ont été fortement critiqués pour avoir mis en œuvre des mesures dont on sait qu'elles contribuent à l'exclusion sociale, au chômage et à la criminalité. L'expression « de l'école à la prison » est utilisée pour décrire la corrélation entre l'utilisation de mesures disciplinaires punitives et l'incarcération ultérieure des jeunes Noirs.

Il est prouvé que la logique pénale commence dès l'école maternelle et que le racisme envers les Noirs est présent dans tout le programme scolaire⁶. Cette forme d'oppression est un processus poussant les étudiants noirs au décrochage en criminalisant des enfants et des adolescents. Elle se traduit par des politiques et des pratiques disciplinaires qui mettent les élèves noirs en contact direct avec les forces de l'ordre pour être finalement placés dans les systèmes de justice juvénile et pénale⁷.

Les milieux d'enseignement supérieur hostiles (qui pratiquent notamment l'hypersurveillance, entre autres par l'interpellation ou la détention par la police du campus, des abus verbaux et physiques, de la discrimination et de faibles attentes de la part des professeurs et des administrateurs, etc.) peuvent également pousser les étudiants noirs au décrochage scolaire. En outre, les recherches montrent que l'utilisation persistante du regroupement par niveau (le processus qui consiste à répartir les élèves dans des groupes différenciés en fonction de leurs capacités scolaires ou de leurs résultats antérieurs) a une incidence disproportionnée sur les élèves noirs en les poussant vers des groupes évoluant en dehors du milieu scolaire⁸.

Discrimination en matière de logement

Les pratiques discriminatoires en matière de logement sont demeurées légales jusqu'aux années 1960. Auparavant, les colons noirs étaient soit laissés sans terre, soit forcés de s'installer dans des secteurs de moindre qualité, contrairement aux colons blancs. Ces pratiques ont évolué au fil du temps vers la ségrégation résidentielle.

⁶ Toronto Star – *Preschool to prison pipeline: black kids face harsh punishment as young as 3* (en anglais seulement)

⁷ Parcours « de l'école à la prison »

⁸ How to End Streaming in Ontario Schools - Ontario 360 (on360.ca) (en anglais seulement)

En outre, les politiques étaient également conçues pour empêcher les communautés noires de vivre et de posséder des biens dans certains quartiers. Il s'agit d'une pratique qui se reflète dans la discrimination persistante en matière de logement que doivent subir les Noirs.

Au fil des décennies, de nombreux quartiers noirs prospères au Canada ont été détruits sous le couvert de la « rénovation urbaine ». On pense à Africville en Nouvelle-Écosse, et à Hogan's Alley à Vancouver. Africville était une communauté noire néo-écossaise très unie, rasée en 1964 à la suite d'un vote du conseil municipal et Hogan's Alley était un quartier pauvre multiethnique issu de la discrimination en matière de logement. Les quartiers comme Hogan's Alley sont le résultat du nombre limité d'options de logement disponibles pour les Canadiens noirs, qui essayaient régulièrement un refus lorsqu'ils cherchaient un logement à louer. Au fil du temps, cette discrimination systémique a entraîné une forte concentration de résidents noirs dans certains quartiers des grands centres urbains du Canada⁹. En outre, de nombreuses communautés noires et autochtones du Canada sont confrontées au racisme environnemental, qui consiste à situer de manière disproportionnée les milieux présentant des risques environnementaux (sites industriels, dépotoirs, etc.) près des communautés racisées.

Impacts actuels de la discrimination en matière de logement

À la suite de l'écllosion de COVID-19 en mars 2020, les taux d'infection et de décès ont été disproportionnellement plus élevés dans les communautés comptant une plus grande proportion de résidents noirs. Cette disparité peut être attribuable à des facteurs socioéconomiques et géographiques comme le fait de vivre dans des logements surpeuplés, d'avoir des revenus plus faibles et d'être concentrés dans des régions urbaines plus denses.

Examen holistique de l'histoire des Noirs au Canada

La vie des Canadiens noirs a indéniablement été façonnée par des pratiques discriminatoires visant à marginaliser et à désavantager leurs communautés. Toutefois, cette histoire doit être soulignée en même temps que les progrès réalisés par les Canadiennes noires comme Viola Desmond, Mary Ann Shadd et Rosemary Brown. Le refus de Desmond de quitter la section réservée aux Blancs d'un théâtre de la Nouvelle-Écosse a déclenché le mouvement des droits civiques au Canada, Shadd a été la première femme noire éditrice de journal au Canada, et Brown a été la première femme noire (et la deuxième femme) à se présenter à la direction d'un parti politique fédéral. Les récits sur la lutte des Canadiens noirs devraient être équilibrés avec les récits sur l'histoire riche et courageuse de la communauté. De nombreux progrès réalisés par les Canadiens noirs dans les droits civils et humains ont changé le cours du droit canadien et sont maintenant enchâssés dans la Constitution canadienne par l'entremise de la Charte des droits et libertés.

⁹ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2019002-fra.htm>

Charte canadienne des droits et libertés et politiques d'égalité des chances

Les politiques et les pratiques passées ont façonné les perceptions, les attitudes, les pratiques et les préjugés actuels, tant sur le plan interpersonnel que systémique, concernant les personnes qui méritent une participation pleine et égale à la société canadienne. La nécessité d'aborder les politiques et les pratiques connexes qui ont placé les populations noires dans des situations précaires est reconnue dans les codes et les lois du Canada, comme la Charte canadienne des droits et libertés et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995).

La [Charte des droits et libertés](#) est entrée en vigueur en 1982 et garantit la protection constitutionnelle des droits et libertés civils individuels. De plus, la Charte comprend une protection constitutionnelle pour toute politique ou tout programme d'égalité des chances « destiné à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques ». Ce libellé a été inclus pour répondre aux préoccupations selon lesquelles les interprétations judiciaires de l'article sur les droits à l'égalité pourraient être utilisées pour rendre les programmes d'action positive inconstitutionnels¹⁰. Essentiellement, la Charte reconnaît que les groupes défavorisés ont besoin de mesures de soutien **ciblées** pour être égaux, ainsi que le fait que ces mesures de soutien ciblées doivent être protégées par la Constitution.

En conformité avec la Charte, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, promulguée en 1986 et révisée en 1995, exige la mise en place de conditions de travail sans obstacle, remédie aux situations désavantageuses en matière d'emploi et défend le principe selon lequel l'équité en matière d'emploi exige des mesures particulières et des mesures d'adaptation pour les quatre groupes désignés au Canada. En vertu de la Loi, les groupes désignés sont les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres des minorités visibles. La Loi était une tentative de démontrer l'évolution historique de l'inégalité au Canada et l'un des nombreux efforts utilisés pour lutter contre les inégalités auxquelles sont confrontés les groupes racisés. Cependant, de nombreuses préoccupations ont été soulevées pour modifier le terme « minorités visibles ». En 2017, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies a réitéré sa « préoccupation que l'État partie [le Canada] continue de désigner des groupes minoritaires par l'expression [minorité visible], qui rend invisibles les différences d'expériences dans les communautés ». La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est en cours de révision.

Tendances démographiques et socioéconomiques

¹⁰ <https://cws.journals.yorku.ca/index.php/cws/article/viewFile/12800/11883>

« La population noire a contribué à façonner le patrimoine du Canada depuis l'arrivée de Mathieu Da Costa (un navigateur et interprète pour Pierre Dugua de Mons et Samuel de Champlain), dont la présence au Canada remonte au début des années 1600. Les personnes noires au Canada ont des origines et des expériences diversifiées. Certaines sont établies au pays depuis plusieurs générations, alors que d'autres ont immigré au cours des dernières décennies. À bien des égards, ces personnes ont contribué à la croissance, à la diversité et au développement du pays ».

Les tendances indiquées ci-dessous ont d'abord été publiées dans le rapport de 2019 de Statistique Canada intitulé « [Diversité de la population noire au Canada: un aperçu](#) ». Ce portrait de la population noire du Canada s'appuie principalement sur les données du recensement de 2016 et ne se veut pas exhaustif. Nous avons également intégré les renseignements disponibles provenant des données du recensement de 2021. À ce jour, la différence de tendances et de statistiques ne semble pas être significative. Les données du recensement de 2021 sont censées être utilisées pour présenter de nouvelles informations et soutenir les données du recensement de 2016 afin de fournir des statistiques fiables au soutien du présent document.

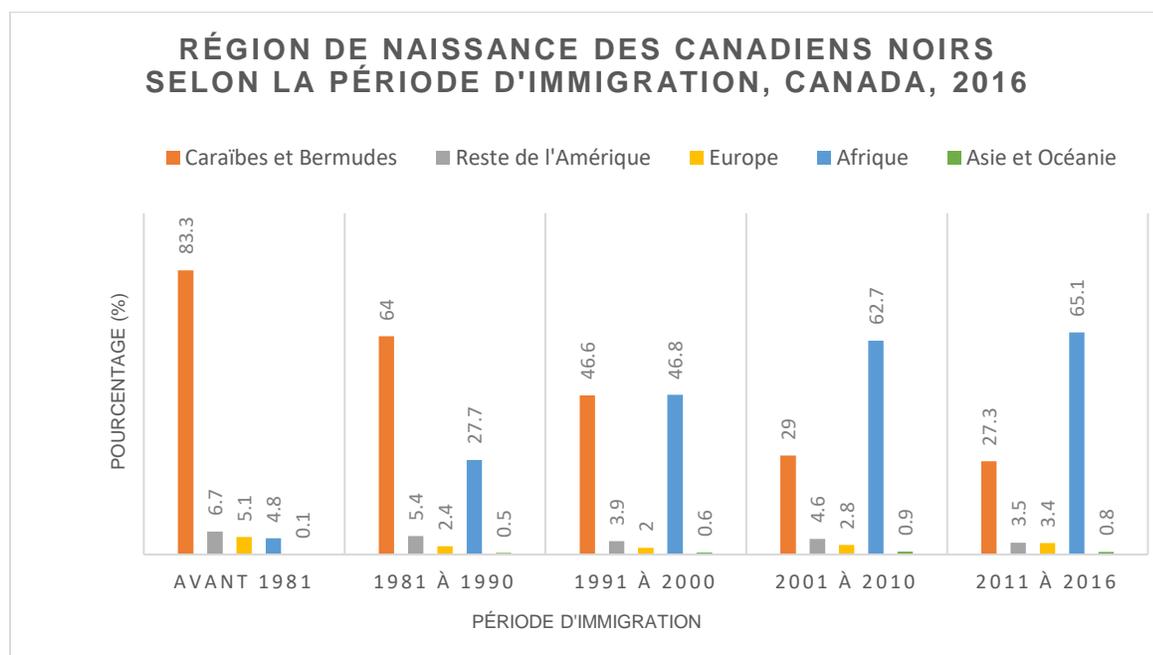
Tendance n° 1 : Taille, origine ethnique et pays d'origine de la population noire au Canada

Le recensement de 2021 a montré qu'il y avait environ 1,54 million de Noirs résidant au Canada, ce qui représente 4,3% de la population canadienne. Sur les 1,54 million de Noirs au Canada, 50,9 % étaient des immigrants, 40,9 % étaient nés au Canada et 7 % étaient des résidents non permanents. Les origines ethniques de la population noire du Canada sont très diversifiées.

En 2016, plus de 200 origines ethniques ou culturelles ont été déclarées, et les répondants ont souvent indiqué des origines multiples, notamment chez les Canadiens noirs de troisième génération.

De plus, les régions d'origine de l'immigration ont considérablement changé au fil du temps.

Figure 1



Source : Statistiques Canada, Recensement de la population de 2016

La figure 1 indique la région de naissance des Canadiens noirs par période d'immigration, en commençant par toute l'immigration avant 1981 et en terminant par la période de 2011 à 2016. La tendance montre que les personnes d'ascendance africaine ont immigré au pays plus souvent à partir des Caraïbes et des Bermudes avant 1981 (83,3 %), mais ce nombre a diminué de façon constante jusqu'en 2016 (27,3 %). Cependant, il y a eu une croissance des immigrants d'Afrique, passant de 4,8 % avant 1981 à 65,1 % en 2016.

Tendance n° 2 : Portes d'admission des immigrants noirs au Canada

À la fin des années 1960, la politique d'immigration du Canada a beaucoup changé. La politique discriminatoire fondée sur la race ou l'origine nationale a été supprimée, et le premier système de points fondé sur des critères tels que les compétences professionnelles, la scolarité et la connaissance des langues officielles a été instauré pour sélectionner des immigrants économiques. Parmi ceux qui vivaient toujours au Canada en 2016, la majorité des immigrants noirs qui ont été admis dans les années 1980 et 1990 ont été parrainés par leur famille qui vivait déjà au pays.

Les femmes étaient plus nombreuses que les hommes parmi les personnes admises pendant ces deux décennies. La majorité provenait de la Jamaïque et d'Haïti. En revanche, la plus grande part (40,3 %) des immigrants noirs récents de 2011 à 2016 a été admise dans le cadre du programme économique. Environ trois nouveaux immigrants noirs sur dix étaient des réfugiés.

Les principaux pays de naissance des nouveaux arrivants économiques étaient le Nigeria, Haïti, le Cameroun, la Côte d'Ivoire et la Jamaïque. Les principaux pays de naissance des nouveaux réfugiés sont la République démocratique du Congo, l'Érythrée, Haïti, la Somalie et l'Éthiopie. Environ 44 285 personnes noires étaient des résidents non permanents au Canada en 2016. Ils vivaient temporairement au Canada avec un permis de travail ou d'études ou comme demandeurs du statut de réfugié (demandeurs d'asile).

Tendance n° 3 : L'Ontario compte la plus grande population noire au Canada

En 2021, l'Ontario abritait près de la moitié (49,6 %) de la population noire totale du Canada, suivie du Québec, des provinces des Prairies et de la Colombie-Britannique.

Région	Nombre	Pourcentage
Ontario	768 740	49,66
Québec	422 405	27,29
Nouvelle-Écosse	28 220	1,82
Nouveau-Brunswick	12 155	0,79
Manitoba	46 485	3,00
Saskatchewan	22 575	1,46
Alberta	177 945	11,55
Colombie-Britannique	61 755	3,99
Terre-Neuve-et-Labrador	3 590	0,23
Île-du-Prince-Édouard	1 815	0,11
Yukon	560	0,04
Territoires du Nord-Ouest	1 060	0,08
Nunavut	565	0,04
<i>Total</i>	1 547 865	100

Tendance n° 4 : La majorité de la population noire du Canada vit dans des zones urbaines

Les Noirs vivent à 94 % dans des régions métropolitaines de recensement (RMR). Toronto abrite 36,9 % de la population noire du Canada, soit la plus forte représentation au pays. Les Noirs représentaient 7,5 % de la population totale de Toronto, soit la proportion la plus élevée parmi les régions métropolitaines de recensement. Montréal et Ottawa-Gatineau étaient aux deuxième et troisième rangs en matière de proportion.

RMR	Pourcentage de la population noire
Toronto	7,5
Montréal	6,8
Ottawa-Gatineau	6,0
Oshawa	5,7
Edmonton	4,5
Calgary	3,9
Halifax	3,8

Tendance n° 5 : La population noire du Canada augmente en raison de l'immigration récente, compte un peu plus de femmes que d'hommes et est jeune

Comme il a été mentionné précédemment, la population noire au Canada représente 4,1 % de la population totale, et les tendances des données indiquent la probabilité d'une croissance continue et le fait que la population noire pourrait représenter environ 5 % de la population d'ici 2036. À l'instar de la population canadienne totale, il y avait un peu plus de femmes noires (51,28 %) que d'hommes noirs en 2021. L'âge médian était de 29,6 ans chez la population noire, alors qu'elle était de 40,7 ans pour l'ensemble des Canadiens.

Tendance n° 6 : Un pourcentage plus élevé de la population noire parle français à la maison comparativement au reste de la population canadienne

La population noire est plus susceptible de parler une langue autre que l'anglais ou le français à la maison (26,6 % - toutes catégories confondues) que la population totale (24,7 %). Le créole, le somali, l'amharique et le Niger Congo étaient les autres langues maternelles les plus fréquemment mentionnées. Dans de nombreux cas, la population noire parle aussi le français principalement à la maison, en plus d'autres langues sur une base régulière. La population noire et la population totale affichent des pourcentages semblables pour ceux qui parlent anglais à la maison, soit environ 58 %.

Langues parlées à la maison	Population noire		Population totale	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Anglais	911 525	58,9	21 226 10	58,4
Français	335 080	21,6	7 546 925	20,8
Autre	411 680	26,6	8 968 265	24,7

Tendance n° 7 : Le niveau de scolarité tend à diminuer au fil des générations au sein de la population noire

En janvier 2021, les Canadiens noirs du principal groupe d'âge actif des 25 à 54 ans étaient plus susceptibles de détenir un baccalauréat ou un grade de niveau supérieur (42,8 %) que les Canadiens du même groupe d'âge qui n'appartenaient pas à une minorité visible (33,6 %). Toutefois, les Canadiens noirs titulaires d'un grade universitaire affichaient un taux d'emploi plus faible (86,1 %) que leurs homologues n'appartenant pas à une minorité visible (91,1 %). D'autre part, les femmes noires nées au Canada avaient des niveaux de études postsecondaires semblables à la moyenne canadienne pour les femmes, mais elle étaient moins susceptibles d'être titulaire d'un diplôme universitaire.

De manière générale, les données indiquent qu'en 2016, 29,4 % des immigrants noirs de première génération détenaient un diplôme universitaire, ce chiffre tombant à 28,4 % pour la deuxième génération et à 13,3 % pour la troisième génération ou les suivantes. Le rendement décroissant du niveau de scolarité des Canadiens noirs d'une génération à l'autre est également démontré en ce qui concerne l'obtention d'un diplôme d'études secondaires. En 2016, les données indiquaient que le pourcentage de Canadiens noirs sans diplôme d'études secondaires et nés au Canada de deux parents nés au Canada était de 16,2 %, contre 10,7 % pour les immigrants noirs de première génération et 9,8 % pour la moyenne canadienne.

Tendance n° 8 : Les résultats sur le marché du travail des Canadiens noirs ont tendance à être moins favorables que la moyenne canadienne

En 2021, les hommes noirs nés au Canada, quel que soit leur niveau d'études, connaissaient un taux de chômage plus élevé que la moyenne canadienne. Les Canadiens noirs représentent le seul groupe racisé au sein duquel la population née au Canada affiche un taux d'emploi inférieur à celui des immigrants établis (au Canada depuis plus de 10 ans) et à la moyenne canadienne. Selon le recensement de 2021 effectué par Statistique Canada, le taux d'emploi des hommes noirs âgés de 25 à 54 ans était de 83,1 %, contre 86,4 % pour les autres hommes. L'écart est encore plus marqué en ce qui concerne les hommes noirs immigrants.

Bien que les Canadiens de race noire appartenant au groupe d'âge principal des 25 à 54 ans soient plus susceptibles de posséder un baccalauréat ou un diplôme supérieur (42,8 %) que les Canadiens du même groupe d'âge n'appartenant pas à une minorité visible (33,6 %), leur taux d'emploi (86,1 %) était inférieur à celui de leurs homologues n'appartenant pas à une minorité visible (91,1 %). Les données indiquent également qu'à tous les niveaux de scolarité, les hommes noirs ont un revenu d'emploi inférieur à la moyenne des hommes canadiens.

Dans le rapport 2021 de Statistique Canada, le taux d'emploi des femmes noires au Canada était de 67,1 %, contre 66,1 % pour les autres femmes canadiennes, à l'exclusion des femmes autochtones. Toutefois, 33,8% des femmes noires étaient plus susceptibles d'être employées dans les secteurs des soins de santé ou de l'assistance sociale. Si, en moyenne, les écarts de revenus sont plus faibles entre les Canadiennes noires, les immigrantes noires et les autres Canadiennes, les revenus des femmes noires sont inférieurs, quel que soit leur niveau de scolarité. Selon les données démographiques nationales, les femmes noires occupent une place unique au Canada¹¹. Exemple :

- De nombreuses études font état de l'importance du phénomène de la monoparentalité chez les femmes noires au pays (Thomas, 2001; Mata, 2011; Livingstone et Weinfeld, 2015), situation familiale qui est associée négativement à leur situation socioéconomique;
- En 2016, Parmi les immigrantes noires, de 25 à 59 ans, environ trois sur dix étaient monoparentales;
- Le tiers des femmes noires de deuxième génération possède un diplôme universitaire;
- Les immigrantes des pays africains présentent les taux d'emploi les plus faibles au Canada;
- Un tiers des femmes noires travaillent dans les secteurs de la santé et de l'aide sociale.

Tendance n° 9 : Racisme d'attitude anti-Noirs

Un mythe relativement courant au Canada est que le racisme et la discrimination contre les Noirs ne sont pas aussi graves qu'aux États-Unis. Les données ne le confirment pas. Selon les résultats de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2019 sur la sécurité des Canadiens, près de la moitié (46 %) des Noirs de 15 ans et plus ont déclaré avoir été victimes d'au moins une forme de discrimination au cours des cinq années ayant précédé l'enquête, comparativement à 16 % de la population non autochtone n'appartenant pas à une minorité visible. La discrimination a augmenté en proportion depuis 2014, où 28 % des Noirs déclaraient avoir été victimes de discrimination. Sur l'ensemble des Noirs, quatre sur dix (41 %) ont été victimes de discrimination fondée sur leur race ou la couleur de leur peau, soit une proportion environ 15 fois supérieure à celle de la population non autochtone et n'appartenant pas à une minorité visible (3 %). Un peu plus de femmes noires (49 %) que d'hommes noirs (42 %) ont été victimes de discrimination ou de traitement injuste au cours des cinq dernières années. En revanche, les personnes qui n'étaient ni des Autochtones ni des membres d'une minorité visible étaient nettement moins nombreuses à avoir vécu cette expérience.

En outre, les expériences de discrimination étaient beaucoup plus courantes chez les Noirs nés au Canada (65 %) que chez les immigrants noirs (36 %). Lorsque l'intersectionnalité est prise en compte, les données indiquent que d'autres identités

¹¹ Le texte des puces est inspiré de l'étude suivante : Évolution de la situation socioéconomique de la population noire au Canada, 2001 à 2016 (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-657-x/89-657-x2020001-fra.pdf?st=xPfm7cTi>)

marginalisées peuvent amplifier les expériences de discrimination. Par exemple, les données montrent que sept Noirs sur dix (70 %) ayant été victimes de discrimination au cours des cinq dernières années ont indiqué que les raisons étaient multiples, notamment la religion, l'origine ethnique ou la culture, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la langue ou le handicap physique ou mental. En revanche, 45 % des membres des minorités qui n'étaient ni des Autochtones ni des membres d'une minorité visible ont déclaré être victimes de discrimination. [Expériences de discrimination chez les Noirs et les Autochtones au Canada, 2019](#)

Les données relatives au racisme et à la discrimination anti-Noirs sur les crimes haineux signalés par la police montrent également une tendance inquiétante. Statistique Canada a publié un rapport à ce sujet en 2022. Au cours de la première année de pandémie de COVID-19, la police a signalé 2 669 crimes haineux au Canada, ce qui représente une augmentation de 37 % depuis 2019. En 2020, les crimes haineux visant la race ou l'origine ethnique signalés par la police ont presque doublé (plus de 80 %) par rapport à 2019. Cette tendance constitue le type d'augmentation le plus important des crimes haineux à l'échelle nationale.

Alors que les crimes haineux ont augmenté contre les Asiatiques de l'Est ou du Sud-Est et la population autochtone, le plus grand nombre de crimes haineux a été commis contre la population noire. Cependant, la plus forte augmentation a été enregistrée contre les autres populations énumérées ci-dessus. Les données montrent également que la plupart des provinces et les deux territoires ont signalé une augmentation des crimes haineux. Et bien que la plupart des crimes haineux déclarés par la police au Canada se soient produits dans les grands centres urbains, les taux ont augmenté à un rythme semblable dans les petites villes, les petites municipalités ou les régions rurales (plus de 35 %). Cependant, la motivation (race, origine ethnique, religion, orientation sexuelle, sexe, autre) associée à cette augmentation n'est pas indiquée dans le rapport de Statistique Canada. [Les crimes haineux déclarés par la police au Canada, 2020](#)

La pandémie et son effet sur les moyens de subsistance des Canadiens noirs

La pandémie a eu des effets durables sur la vie des Canadiens noirs, cette communauté vulnérable ayant souffert de conditions malheureuses. Au cours des trois mois précédant janvier 2021, le taux de chômage des Canadiens noirs (13,1 %) était plus élevé que celui des Canadiens n'appartenant pas à une minorité visible (7,7 %).

Les effets de la pandémie ont rendu particulièrement difficile le fait de trouver ou de retrouver un emploi pour les jeunes Noirs. En fait, près d'un tiers de la population active des Canadiens noirs âgés de 15 à 24 ans (30,6%) était sans emploi en janvier 2021, ce qui représente le double du taux des jeunes n'appartenant pas à une minorité visible (15,6 %). De plus, les Canadiens de race noire (33,2 %) étaient presque deux fois plus susceptibles que les Canadiens n'appartenant pas à une minorité visible (16,6 %) de

vivre dans un ménage ayant déclaré avoir connu des difficultés financières au cours des quatre dernières semaines.

Les mères canadiennes noires de jeunes enfants ont eu du mal à retourner sur le marché du travail pendant la pandémie. Selon les données de Statistique Canada pour 2021, un peu plus de 75 % des mères noires (âgées de 25 à 54 ans) ayant un enfant de moins de 6 ans (75,9 %) étaient actives sur le marché du travail en janvier 2021, contre 81,1 % des mères n'appartenant pas à une minorité visible. Cette tendance n'a été observée que chez les mères de jeunes enfants¹².

Concepts clés à comprendre dans l'application de l'optique d'analyse centrée sur les Noirs aux politiques, programmes et services

Emploi et Développement social Canada et de nombreux ministères, établissements universitaires et d'autres secteurs au Canada mènent des recherches et engagent un dialogue avec de nombreux Canadiens afin de mieux comprendre les terminologies qui sont importantes pour approfondir notre compréhension collective des manifestations modernes du racisme. Ces travaux comprennent le réexamen des termes suivants : minorités visibles, race, racialisation et racisé, racisme systémique, préjugés implicites ou inconscients, micro-agressions, équité et égalité, privilège blanc, intersectionnalité et allié.

Nous voulons reconnaître l'influence positive que les féministes noires et les universitaires comme Audre Lourde, Kimberlé Crenshaw, Bell Hooks et la Dre Rachel Zellers ont eue sur le plan de la diversité et de l'inclusion, et reconnaître la façon dont leurs contributions font progresser l'égalité de tous.

L'application d'une optique d'analyse centrée sur les Noirs exige une autoréflexion critique et la volonté de reconnaître que nous sommes tous porteurs de suppositions ou de préjugés implicites façonnés par nos expériences vécues. En outre, la détermination et la reconnaissance de l'aspect « systémique » ou « institutionnel » sont également des facteurs clés qui justifient l'application de cette optique d'analyse.

Que signifient le terme « race » ?

La race est un concept social qui a été utilisé par le passé pour établir une fausse classification de supériorité et d'infériorité des peuples sur la base de caractéristiques comme la couleur de la peau et l'origine ethnique. Par le passé, la race a été utilisée pour justifier le système d'esclavage au Canada et ceux qui étaient catégorisés comme « non-blancs » ont été soumis à certaines des plus grandes atrocités de l'histoire humaine.

¹² Les données relatives de cette section proviennent de Statistique Canada : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210224/dq210224b-fra.htm>

Le racisme a produit la race, et non l'inverse. Selon Barbara Fields, le racisme ne doit pas être considéré comme une attitude, mais plutôt comme une action réalisée dans une situation de deux poids, deux mesures. Au Canada, les lois et les codes relatifs aux droits de la personne désignent la race comme un motif de discrimination prohibé. Pourtant, le concept social de la race reste une force puissante dans la société. La présente section portant sur l'héritage du racisme anti-Noirs au Canada montre clairement de quelle façon la race a été utilisée pour tenter de maintenir une culture et une société blanche eurocentrique.

La racialisation est le processus par lequel un groupe de personnes se construit socialement en tant que race. Les caractéristiques couramment utilisées pour caractériser comme « racisé » un groupe de personnes comprennent la couleur de la peau, le lieu d'origine, les croyances et les coutumes, les vêtements et l'accent.

Les personnes ou groupes racisés peuvent se voir attribuer des significations raciales qui ont des conséquences négatives sur leur vie sociale, politique et économique. Cela inclut notamment les personnes catégorisées comme « membres d'une minorité visible » et peut inclure les personnes touchées par l'antisémitisme et l'islamophobie.

Quelle est la différence? Racisme systémique et préjugés implicites ou inconscients

Il est essentiel de comprendre la différence entre le racisme systémique et les préjugés implicites (ou inconscients). Le racisme systémique est constitué de politiques, de directives, de pratiques ou de procédures qui excluent, déplacent ou marginalisent certains groupes racisés en créant des obstacles qui leur bloquent l'accès à des ressources et à des possibilités. Les préjugés institutionnels dans la culture, les politiques, les directives, les pratiques et les procédures organisationnelles peuvent sembler neutres, mais ont pour effet de privilégier certains groupes au profit de d'autres. Le racisme systémique est défini par des pratiques structurelles persistantes qui désavantagent économiquement, culturellement et socialement les populations historiquement sous-représentées.

D'autre part, les préjugés implicites ou inconscients sont des modèles de croyances intériorisés façonnés par des hypothèses et des pratiques enracinées dans des normes sociales préjudiciables. Ces préjugés découlent de notre histoire. Ces préjugés se produisent de façon inconsciente chez une personne et peuvent être en contradiction directe avec ses croyances et ses valeurs. Les préjugés implicites (ou inconscients) peuvent se manifester sous forme de micro-agressions, qui sont définies comme les interactions quotidiennes qui communiquent subtilement un préjugé envers les populations marginalisées dans tout secteur ou toute communauté. Il est important de souligner que les préjugés implicites ne sont pas seulement dans notre tête. Ils influencent nos décisions et nos actions. Même sans le vouloir, les préjugés implicites causent du tort.

Micro-agression

Une micro-agression est un comportement subtil, verbal ou non verbal, conscient ou inconscient, dirigé vers un membre d'un groupe marginalisé et qui a un effet désobligeant et nuisible. Chester Pierce, psychiatre à l'Université Harvard, a introduit le terme de micro-agression dans les années 1970. Si cette définition permet de distinguer les formes cachées et manifestes de discrimination, et plus particulièrement de racisme, il est important de comprendre que les micro-agressions ont des effets néfastes importants, cumulatifs, en chaîne et à long terme sur les personnes et les communautés visées. Voici des exemples de micro-agressions :

- « D'où venez-vous *exactement*? »;
- « Où êtes-vous né? »;
- « Vous parlez bien anglais »;
- Une personne qui n'est pas Afro-Canadienne ou d'ascendance africaine qui demande à un Afro-Canadien de toucher ses cheveux;
- Demander à une personne noire : « Pourquoi êtes-vous si bruyante/animée? Calmez-vous. »;
- Une personne racisée confondue avec un travailleur des services;
- Être ignoré au comptoir d'un magasin, car l'attention est accordée au client blanc derrière vous.

Il est important de s'attaquer aux micro-agressions, car elles se produisent quotidiennement et constituent la forme la plus courante de racisme envers les Noirs. Dans certains cas, les personnes qui commettent des micro-agressions n'ont pas l'intention de nuire à la personne ou au groupe ciblé. Elles peuvent même ne pas se rendre compte qu'elles ont commis un acte micro-agressif. Quoi qu'il en soit, les micro-agressions sont très blessantes pour les gens qui en font l'expérience.

Intersectionnalité

La population noire du Canada représente un large éventail d'expériences vécues, façonnées par des origines et des identités diverses. De nombreux Canadiens noirs peuvent retracer leurs racines sur un grand nombre de générations, tandis que d'autres ont immigré récemment ou sont des Canadiens de deuxième génération. En outre, la population noire du Canada est issue composée de diverses ethnies et divers pays d'origine et, comme d'autres populations, elle est démographiquement diversifiée. Par conséquent, les résultats et les obstacles socioéconomiques auxquels font face les Canadiens noirs varient et sont susceptibles d'être mis de côté par la présence de multiples identités marginalisées.

Le terme « intersectionnalité » a été utilisé pour la première fois par la juriste afro-américaine Kimberlé Crenshaw, mais il est issu d'une tradition féministe noire beaucoup plus ancienne. Par exemple, la « Déclaration du Combahee River Collective » de 1977, une organisation féministe noire américaine, énonce ce qui suit :

*« Dans notre contexte politique actuel, la déclaration la plus générale serait que nous sommes activement engagées dans la lutte contre l'oppression associée au racisme, au sexisme, à l'hétérosexisme et à la discrimination fondée sur la classe sociale, et que nous considérons que l'élaboration d'une **analyse** et d'une pratique **intégrées** fondées sur le fait que les principaux **systèmes d'oppression sont imbriqués les uns dans les autres** est une de nos tâches principales. »*

L'intersectionnalité vise à élargir la portée de l'analyse féministe existante et à expliquer que les concepts de race et de genre se croisent, ce qui crée des obstacles propres aux femmes noires et, aujourd'hui, à de nombreux autres groupes de personnes.

L'intersectionnalité repose sur le postulat selon lequel le racisme, le sexisme, l'hétérosexisme et la discrimination fondée sur la classe sociale sont des systèmes de discrimination imbriqués les uns aux autres qui façonnent la vie des individus lorsque ces systèmes de discrimination se croisent. Une analyse axée sur un seul vecteur de discrimination ne tient pas compte de la manière dont les personnes ayant des identités croisées sont confrontées à des obstacles distincts de ceux des autres membres de leur communauté. Autrement dit, l'intersectionnalité est utilisée pour expliquer comment les individus sont à la fois façonnés par de multiples identités, notamment la race, la classe sociale, l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

Privilège blanc

Bon nombre de nos privilèges sont mérités et/ou non mérités, et ils se manifestent sous de nombreuses formes qui contribuent à la qualité de vie de chacun. Les privilèges non mérités qui permettent à certains d'échapper à la discrimination et au désavantage sont souvent alimentés par des notions préconçues, dictées par l'histoire, sur qui ou quels groupes méritent un traitement positif. La couleur de la peau a été une caractéristique déterminante des privilèges, et elle continue de l'être. Pour ceux qui appartiennent à la catégorie des Blancs, de nombreux privilèges dont ils font l'expérience ont sans doute été hérités d'un système ancien de suprématie ou de supériorité blanche, même s'ils n'ont pas choisi d'en bénéficier intentionnellement. Dans un système comme celui de la suprématie blanche, qui valorise la blancheur avant tout, pour les personnes qui n'entrent pas dans la « précieuse » catégorie blanche, la proximité de la blancheur confère certains privilèges que n'ont pas les personnes dont la couleur de peau est éloignée du blanc. Ainsi, les gens sont catégorisés et marginalisés en fonction de la couleur et de la nuance de leur peau, ce qui divise davantage les communautés selon une perspective coloniale raciste.

L'universitaire et activiste américaine Peggy McIntosh définit le privilège blanc comme étant « l'ensemble des avantages, des droits, des bénéfices et des choix incontestés et immérités accordés aux personnes uniquement parce qu'elles sont blanches. Les personnes blanches qui bénéficient de ce privilège le font sans en être conscientes. »¹³

Au Canada, le glossaire CARED définit le privilège blanc, et plus précisément le privilège de la peau blanche, de manière semblable. Il y est écrit que le terme « fait

¹³ « White Privilege and Male Privilege : A Personal Account of Coming to See Correspondences Through Work in Women Studies », Peggy McIntosh, vol. dans le [Racial Equity Resource Guide](#) (en Anglais seulement)).

référence à l'ensemble incontesté et immérité d'avantages, de droits, de bénéfices et de choix accordés aux personnes uniquement parce qu'elles sont blanches. En général, les Blancs qui bénéficient d'un tel privilège le font sans en être conscients. »

Égalité et équité – Que signifient ces termes, et qu’est-ce qui les distingue?

Les distinctions faites entre l'égalité et l'équité peuvent être difficiles à établir, en partie parce que ces notions sont liées de nombreuses façons. Toutes les deux ont fait l'objet d'un examen approfondi, notamment dans le contexte juridique des droits de la personne. L'égalité se définit simplement comme le fait de traiter tous les individus de la même façon, indépendamment de critères comme la race, l'origine ethnique, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, le handicap, la religion ou l'âge.

L'équité apporte une perspective plus nuancée et plus réaliste à une perspective unique sur l'égalité. L'équité fait référence au traitement des personnes et des communautés en fonction de leurs circonstances qui ont été et continuent d'être hors de leur contrôle et qui causent un préjudice persistant. Les recherches montrent que pour mieux faire progresser l'inclusion à tous les niveaux d'une société, l'égalité devrait être considérée comme une aspiration à l'égalité des résultats en matière de santé pour tous et l'équité comme un moyen d'atteindre cette fin.

Allié

Le terme « allié » est de plus en plus utilisé pour soutenir les personnes et les populations confrontées à des préjugés, des discriminations et des préjudices persistants. Le glossaire CARED définit un allié comme étant « un membre d'un groupe différent qui travaille pour mettre fin à une forme de discrimination envers un individu en particulier ou un groupe désigné. » Par exemple, une personne ou un groupe plus privilégié peut travailler à mettre fin à une forme d'oppression qui lui confère des privilèges; il peut s'agir d'hommes qui travaillent à mettre fin au sexisme ou de personnes blanches qui s'engagent dans la lutte contre le racisme.

Un allié prend en charge la lutte pour l'équité et l'égalité des résultats pour les personnes et les populations marginalisées dans le cadre de sa responsabilité et de sa citoyenneté, comprend ses divers privilèges mérités et non mérités, défend les autres même si cela peut être difficile pour eux, et reconnaît ses propres difficultés par rapport à celles des autres et les remet en contexte.

Préoccupations communes – Ce que nous ont dit les organisations dirigées par des Noirs et au service de ceux-ci à la grandeur du pays

Le Centre d'expertise en ACS Plus d'EDSC a mené une série de séances de mobilisation avec des organisations dirigées par des Noirs ou au service de ceux-ci entre janvier et juin 2021. Par ailleurs, 60 organismes représentant les communautés noires francophones et anglophones du Canada ont participé aux séances. Ces

organismes représentaient la diversité de la population noire du Canada et les commentaires des participants reflétaient plusieurs préoccupations communes.

Certains de ces organismes représentaient les Canadiens par origine géographique (Afrique du Nord et Afrique subsaharienne, Caraïbes, Amérique du Nord et du Sud, etc.), d'autres représentaient des segments précis de Canadiens noirs marginalisés (jeunes, aînés, femmes, personnes handicapées, etc.), tandis que d'autres encore représentaient des enjeux ou des groupes d'intérêt précis (entrepreneurs, accès à l'emploi, immigration, histoire et patrimoine, technologie, langues officielles, etc.).

De nombreux organismes représentant les Noirs ont exprimé un désir puissant de renforcer les capacités dans des domaines comme l'esprit d'entrepreneuriat, l'innovation, la participation démocratique, la mobilisation des connaissances, l'infrastructure de communication, et de le faire de manière fondamentale et durable. Voici les principales questions soulevées par ces organismes.

1. **Le manque de confiance dans les institutions gouvernementales** a dissuadé les populations noires d'accéder aux aides auxquelles elles ont droit. En outre, les organismes communautaires ont cité l'échec des efforts de sensibilisation comme une raison du faible taux de participation. Ces deux facteurs ont contribué à ce que les personnes choisissent de chercher un soutien auprès de leurs communautés plutôt que de demander l'accès aux ressources gouvernementales.
2. Il est essentiel de **s'attaquer aux obstacles à l'emploi et à l'intégration sur le marché du travail** pour les communautés noires confrontées à des problèmes structurels de longue date qui les empêchent de réussir leur transition vers la main-d'œuvre. En outre, les Noirs canadiens sont durement touchés par les obstacles liés à l'accès à l'éducation et au processus de maintien en poste de nombreuses organisations.
3. **Les exigences du gouvernement en matière de financement limitent l'impact positif** que les organismes communautaires peuvent avoir sur les personnes qui accèdent aux services. Souvent, l'implication du gouvernement n'est pas recherchée parce que l'acceptation d'un financement peut entraîner une perte d'indépendance et de capacité d'exercer un rôle légitime de défense des droits.
4. **Les processus de demande de financement manquent de transparence**, et le financement fourni n'est généralement qu'à court terme. De plus, il n'y a pas de système de distribution équitable pour les organisations de petite et de moyenne taille.
5. **L'accessibilité du processus de demandes** est une préoccupation revenant souvent pour plusieurs groupes au sein de la population noire canadienne. Il a

été soulevé que le logiciel requis pour soumettre les demandes est difficile à naviguer, certaines organisations n'ayant aucune expérience préalable du logiciel utilisé.

6. **Des politiques ciblées qui prennent en compte les identités croisées** sont nécessaires pour mieux comprendre les expériences des personnes ayant diverses identités potentiellement confusionnelles telles que : le sexe, **la situation de handicap ou les diverses capacités, les diverses identités de genre, la situation de migrant et la citoyenneté**. Par exemple, les femmes noires, qui subissent des taux disproportionnés de pauvreté et de précarité, supportent de façon disproportionnée la charge de la garde des enfants et des soins au sein de leurs communautés. Les membres de la communauté ont également indiqué que tout plan fédéral de garde d'enfants doit reconnaître que les enfants noirs sont plus susceptibles d'être confrontés à des risques en matière de protection de l'enfance.
7. **Désir d'avoir une voix plus forte** pour mieux comprendre et éclairer les priorités des politiques et programmes qui les concernent. Beaucoup ont le sentiment que leur point de vue n'est pas représenté aux tables rondes et groupes consultatifs externes du Ministère. Les organismes communautaires ont aussi indiqué la nécessité d'assurer un engagement continu tout au long des étapes d'élaboration des politiques afin de s'assurer que leurs besoins, leurs préoccupations et leurs suggestions sont bien représentés. De plus, la résolution du manque de Canadiens noirs au sein de la haute direction du gouvernement a été citée comme une première étape essentielle dans les efforts visant à inclure une représentation diversifiée dans les espaces décisionnels.
8. **La situation particulière des Canadiens noirs dans les régions** exige une approche adaptée lorsqu'il s'agit de régler des problèmes propres à leur collectivité. Par exemple, la situation géographique des Territoires présente des défis uniques pour la population noire dans ses efforts pour accéder aux programmes et aux services gouvernementaux. De même, les Noirs de Nouvelle-Écosse ont toujours été victimes de discrimination en matière de logement et de déménagement forcé, ce dont il faut tenir compte lors de l'élaboration de politiques visant leurs communautés.

Éléments clés à considérer au moment d'appliquer l'optique d'analyse centrée sur les Noirs

Les considérations suivantes comprennent des questions clés pour guider l'application d'une optique d'analyse centrée sur les Noirs pour aider le personnel à trouver comment répondre efficacement aux besoins des Canadiens noirs.

Considération principale n° 1 : Déterminer les besoins de la communauté

La détermination des besoins de la communauté est une première étape importante dans la réalisation d'une analyse situationnelle solide reposant sur l'optique centrée sur les Noirs. Remettez en question vos propres hypothèses et tournez-vous vers les personnes ayant une expérience vécue pour éclairer votre processus décisionnel. Les Canadiens de race noire ne sont pas homogènes. Par conséquent, le fait de bien comprendre les divers facteurs identitaires croisés chez les personnes des communautés noires permettra aux employés du gouvernement de déterminer comment la politique, le programme ou le service devrait être conçu ou offert. Comprendre les besoins et les préoccupations de la communauté permettra de garantir que les services sont plus inclusifs et bénéfiques pour ceux qui en ont besoin en réduisant le risque d'obstacles potentiels qui pourraient limiter l'accès à certaines personnes.

La meilleure façon de commencer à déterminer les besoins de la communauté est de poser des questions clés dès le début de la planification :

- Quelles sont vos hypothèses à propos de cette communauté? Comment vos hypothèses peuvent-elles avoir une incidence sur la livraison?
- La communauté a-t-elle demandé ce type de soutien, de service ou de possibilité?
- Quel est l'objectif du programme, de la politique ou du service?
- Quelles personnes ou communautés bénéficieront du programme, de la politique ou du service?
- Certains facteurs d'identité entraîneront-ils des conséquences différentes ou limiteront-ils les avantages de certaines personnes?
- La communauté a-t-elle été consultée afin de confirmer l'approche et les priorités proposées?
- Les commentaires de la communauté (c'est-à-dire les expériences vécues, l'histoire unique et les principales préoccupations soulevées) ont-ils été intégrés dans la conception du programme afin d'améliorer la capacité à répondre aux besoins de la communauté?
- Avons-nous consulté toutes les données désagrégées disponibles pour étayer la conception du programme, de la politique ou du service?
- Quelles sont les lacunes au niveau des données? Quel type de données n'est pas disponible?
- Le programme, la politique ou le service sera-t-il également accessible compte tenu de diverses considérations, notamment les origines culturelles/ethniques, les handicaps et l'emplacement géographique de ces communautés?

- Avons-nous procédé à une analyse pour cerner les voix qui ne sont pas prises en compte de manière significative dans notre approche?

Considération principale n° 2 : Former une bonne équipe

Les gestionnaires d'embauche doivent veiller à ce que des perspectives diverses et spécialisées soient représentées au cours de la phase d'élaboration de la politique. Alors que les pratiques habituelles d'embauche et de promotion ne valorisaient pas les expériences vécues par les employés, on reconnaît aujourd'hui qu'il s'agit d'un élément important et déterminant pour mieux orienter l'ensemble des politiques, des programmes et des services inclusifs et efficaces. Les connaissances et les points de vue découlant de l'expérience professionnelle des Canadiens noirs peuvent fournir des renseignements essentiels et façonner les résultats.

Questions à poser :

- Qui travaille sur le dossier?
- Les membres de l'équipe travaillant sur le dossier ont-ils l'expérience professionnelle ou pratique nécessaire pour diriger l'initiative ou contribuer efficacement à son succès?
- Les membres de l'équipe travaillant sur le dossier ont-ils une expertise se rapportant à la population noire diversifiée du Canada?
- Ont-ils une expérience vécue qui pourrait leur donner des renseignements supplémentaires?
- Avons-nous envisagé d'établir des partenariats de recrutement avec des organisations communautaires?

Veillez noter qu'il est important que les gestionnaires d'embauche bénéficient d'orientations supplémentaires sur la façon de s'enquérir respectueusement des expériences vécues des candidats potentiels et de prévenir les pratiques strictement symboliques.

Considération principale n° 3 : Comprendre le contexte historique

Situer l'initiative dans son contexte historique aidera les employés à relever les obstacles potentiels pouvant empêcher une politique d'atteindre le résultat escompté. En dégagant les liens entre le passé et le présent, les employés découvriront des perspectives supplémentaires sur la nature du problème et sur les façons de mieux servir les Canadiens noirs. Par exemple, les employés travaillant sur des questions liées au marché du travail doivent savoir que, malgré des taux de participation au marché du travail plus élevés au fil des ans que ceux de leurs homologues non racisés, les personnes qui s'identifient comme noires continuent d'afficher des taux de chômage plus élevés et des écarts salariaux plus importants que la moyenne de tous les travailleurs racisés.

Questions à poser :

- Avons-nous la compréhension nécessaire du contexte historique et de son impact actuel?
- Avons-nous cerné les lacunes dans nos connaissances et la manière de les combler?
- Comment le traitement historique des Canadiens noirs par le Canada influence-t-il la façon dont le gouvernement fédéral interagit avec la communauté aujourd'hui?
- Comment cette compréhension influence-t-elle la manière dont EDSC communique avec les communautés noires?

Considération principale n° 4 : Collecter et utiliser les données efficacement

Lors de la collecte d'informations et de données qualitatives et quantitatives, il est important de reconnaître et de contester les préjugés inconscients qui influencent le type, la portée et la source des données recueillies et consultées. En outre, l'établissement d'une stratégie de collecte de données est essentiel pour affiner, développer et modifier les politiques afin de mieux soutenir la population cible. La collecte de données désagrégées et qualitatives devrait également être une priorité afin de mieux prendre en compte les expériences précises auxquelles sont confrontées les personnes qui ont des identités croisées. Toutefois, le fait de disposer de données désagrégées n'a aucune valeur en soi si l'on ne sait pas quoi en faire. Nous devons comprendre comment recueillir et utiliser équitablement les données pour qu'elles aient une réelle valeur.

Questions à poser :

- Quelles sont les données et les recherches que nous prenons en compte lors de l'élaboration de l'initiative?
- Avons-nous établi une stratégie de collecte de données qui tient compte de l'intersectionnalité?
- Que mesurons-nous exactement et comment allons-nous mesurer les répercussions?
- Avons-nous inclus une approche de données qualitatives?
- Lors de l'élaboration de cette stratégie, avons-nous consulté les communautés qui seront touchées?
- Que savons-nous de notre population?
- Comment les données sont-elles recueillies dans les ensembles de données existants? L'information relative aux immigrants et aux Canadiens noirs est-elle recueillie?
- Qu'est-ce que l'écart de données?
- Nos programmes sont-ils inclusifs pour le public que nous servons?

Considération principale n° 5 : Établir une stratégie efficace de mobilisation et de sensibilisation

Les organismes communautaires au service des Canadiens noirs ont indiqué que les efforts de sensibilisation du Ministère pourraient expliquer le faible recours aux mesures de soutien. Les employés doivent examiner les stratégies de communication existantes pour s'assurer que la communauté ciblée dispose des informations nécessaires pour accéder aux services. Au besoin, des efforts devraient être déployés pour examiner d'autres stratégies de sensibilisation plus susceptibles d'atteindre la population noire.

Questions à poser :

- Avons-nous consulté les organisations au service des Noirs lors de l'élaboration du plan de sensibilisation?
- Les organismes communautaires ont-ils été mobilisés de manière considérable?
- Avons-nous établi une façon de continuellement mobiliser la communauté?
- Leur contribution a-t-elle été prise en compte de manière considérable?
- Le soutien du Ministère a-t-il permis d'atteindre, de freiner ou d'empêcher l'obtention du résultat souhaité?
- Les Canadiens noirs ont-ils accès à l'initiative comme prévu?
- Dans un scénario où des organisations dirigées par des Noirs et au service de ceux-ci ne sont pas toujours entièrement disponibles, avons-nous envisagé un moyen de renforcer les organisations existantes pour faciliter la mobilisation et la sensibilisation?

Considération principale n° 6 : Évaluer les effets de la mise en œuvre des politiques, des programmes et des services

Les organismes communautaires ont indiqué que les approches d'évaluation et d'évaluation des résultats de la conception des politiques, des programmes et des services nuisent à leur capacité de soutenir leurs collectivités.

Questions à poser :

- Avons-nous un plan d'évaluation pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, de programmes et de services?
- Avons-nous un plan de consultation pour recevoir les commentaires des communautés en question?
- Avons-nous un plan pour faire rapport à la population sur les résultats et les répercussions établis?
- Avons-nous un plan de consultation qui donne à la communauté noire la possibilité de prendre part à l'élaboration des politiques et à la mise en œuvre des programmes et des services destinés à la soutenir?
- Avons-nous réussi à établir des relations avec des organismes locaux dirigés par des Noirs ou des organismes de service en instaurant des relations permanentes? À quelle fréquence prévoyons-nous d'effectuer une analyse de la

mesure du rendement pour soutenir le mouvement vers l'atteinte des résultats escomptés et communiquer les résultats avec la haute direction?

- Avons-nous veillé à ce que les activités visant à mieux servir la population et les communautés noires soient incluses dans les évaluations formelles, ou allons-nous le faire?

Rôle du Centre d'expertise en ACS Plus d'EDSC

Le Centre d'expertise en ACS Plus est chargé de collaborer avec le Ministère, de le conseiller et de l'aider à intégrer une perspective intersectionnelle dans l'élaboration de politiques, de programmes et d'initiatives, conformément à l'engagement du gouvernement du Canada en matière d'égalité, d'équité, d'inclusion et de diversité.

Le Centre d'expertise en ACS Plus est à votre disposition si vous avez besoin d'aide pour appliquer une optique d'analyse centrée sur les Noirs à n'importe quel stade d'élaboration de la politique. Nos analystes peuvent vous guider dans le processus d'inclusion des considérations liées au genre et vous fournir des outils pour vous aider dans votre analyse. Vous pouvez communiquer avec l'unité de l'ACS Plus à **NC-GBA-ACS-GD** ou consulter le site GCpédia de l'unité de l'ACS Plus à l'adresse suivante : [CE en ACS Plus EDSC - GCpédia](#).

Ressources supplémentaires :

Lectures recommandées

Les employés qui souhaitent obtenir des informations supplémentaires sont invités à poursuivre leurs lectures sur les questions relatives aux Canadiens noirs.

North of the Colour Line par Sarah-Jane Mathieu (en anglais seulement)

Policing Black Lives par Robyn Maynard (en anglais seulement)

The Skin We're In par by Desmond Cole (en anglais seulement)

Until We Are Free: Reflections on Black Lives Matter in Canada par Rodney Diverlus, Sandy Hudson et Syrus Marcus Ware (en anglais seulement)

Pour plus d'informations sur le biais relatif aux données et les cinq cadres, voir les travaux de Zoe Marks et Teddy Svoronos.

Pour plus d'informations sur la nature du racisme anti-Noirs, veuillez consulter les travaux de Barbara Field

Pour en savoir plus sur la nature du racisme envers les Noirs, visitez le site de Barbara Field (en anglais seulement): <https://www.versobooks.com/blogs/5281-slavery-race-and-ideology-in-the-united-states-of-america.Documentaries and Short Films>

[Remember Africville](#) (en anglais seulement) – (Office national du film du Canada)
Ce court métrage dépeint Africville à Halifax (Nouvelle-Écosse). D'anciens résidents, leurs descendants et des décideurs prennent la parole et, à l'aide de photographies et de films d'archives, racontent l'histoire de cette douloureuse réinstallation.

[Au nom des morts](#) est un documentaire de 49 minutes sorti en 2000 qui relate l'histoire cachée des Canadiens noirs. Ce film peut avoir un effet-choc ou un effet déclencheur sur le plan émotionnel pour les spectateurs. Par exemple, il montre un incident survenu en 1930 dans une région rurale de l'Ontario, où un agriculteur a enterré les pierres tombales d'un cimetière noir pour faire de la place à un champ de pommes de terre. Le film rend compte de certaines des horreurs cachées que les Canadiens noirs ont vécues.

Ressources du gouvernement du Canada

- [Outils, formation et ressources pour lutter contre le racisme et la discrimination dans le milieu de travail](#) : cette trousse à outils de l'École de la fonction publique du Canada fournit des outils, des formations et des ressources aux gestionnaires et aux employés pour les aider à lutter contre le racisme et la discrimination dans le milieu de travail.
- [La Stratégie canadienne de lutte contre le racisme](#) et [le Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme](#) : outils et ressources disponibles pour continuer à travailler à l'élimination du racisme systémique au Canada.

Lectures et rapports

- [Carrefour des statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion](#)
- [Statistiques sur l'immigration et la diversité ethnoculturelle](#)
- [Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie](#)
- [Déterminants sociaux et iniquités en santé des Canadiens Noirs : un aperçu](#)
- [Stratégie de lutte contre le racisme du gouvernement du Canada](#)
- [Commission de la fonction publique – Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement](#)
- [Conseil du Trésor – Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion](#)
- [Commission de la fonction publique – Étude sur les taux de promotion des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi](#)
- [Emploi et développement social Canada – Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2018](#)
- [Statistique Canada – La population noire au Canada : en croissance et diversifiée](#)
- [Statistique Canada – Diversité de la population noire au Canada : un aperçu](#)

Vidéos

- [La Journée du respect 2020 : notions sur le mouvement *Black Lives Matter*, la lutte contre le racisme et la discrimination, et les préjugés inconscients](#)
- [Les minorités visibles dans les rangs supérieurs de la fonction publique du Canada : Les défis et les occasions](#)
- [Comprendre la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies](#)
- [Comprendre le racisme envers les Noirs et comment être un allié \(rediffusion\)](#)
- [Table ronde sur la diversité : La carrière des Noir.e.s compte!](#)
- [Evidence for Equity: Measuring and Addressing Inequalities \(en anglais seulement\)](#)

Annexe A : Continuum du Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme pour devenir une organisation antiraciste

Ce visuel vise à aider les employés à se situer dans le spectre afin de déterminer comment ils peuvent aller de l'avant.

MONOCULTUREL => DIVERSIFIÉ => ANTIRACISTE => DIVERSIFIÉ, INCLUSIF ET ANTIRACISTE

Différences raciales et culturelles considérées comme des déficits ==> Tolérance envers les différences raciales et culturelles ==> Différences raciales et culturelles considérées comme des atouts

1. Exclusif Une institution d'exclusion	2. Passif Une institution de type « club »	3. Changement symbolique Une organisation de conformité	4. Changement d'identité Une institution qui s'affirme	5. Changement structurel Une institution en transformation	6. Une organisation pleinement inclusive, diversifiée et antiraciste dans une société transformée
<ul style="list-style-type: none"> Exclusion ou ségrégation intentionnelle et publique des membres des communautés des Premières Nations, des Métis, des Inuits, des Noirs, des Asiatiques et des minorités raciales et religieuses Respect intentionnel et public du <i>statu quo</i> raciste dans toute l'institution L'institutionnalisation du racisme comprend les politiques et pratiques officielles, les enseignements et les prises de décision à tous les niveaux A généralement des politiques et des pratiques intentionnelles similaires envers les groupes socialement opprimés, tels que les femmes, les personnes LGBTQ2IA, les personnes avec une (in) capacité, etc. Maintient ouvertement le pouvoir et les privilèges du groupe dominant 	<ul style="list-style-type: none"> Tolérant à l'égard d'un nombre limité de membres « symboliques » des Premières Nations, des Métis, des Inuits, des Noirs, des Asiatiques et des minorités raciales et religieuses, qui sont autorisés à se joindre avec une perspective et des références « appropriées ». Peut encore limiter ou exclure secrètement les membres des communautés des Premières Nations, des Métis, des Inuits, des Noirs, des Asiatiques et des minorités raciales et religieuses (en particulier dans des rôles de direction ou indéterminés), en contradiction avec les politiques publiques Continue à maintenir intentionnellement le pouvoir et le privilège des Blancs à travers ses politiques et pratiques officielles, ses enseignements et ses prises de décision à tous les niveaux de la vie institutionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> Prend des décisions officielles concernant les politiques sur le multiculturalisme, la diversité et l'inclusion Se considère comme une institution « non raciste », ouverte aux membres des communautés des Premières Nations, des Métis, des Inuits, des Noirs, des Asiatiques et des minorités raciales et religieuses Fait des efforts intentionnels d'inclusion en recrutant une « personne de couleur » dans les comités ou le personnel La vision élargie de la diversité inclut certains groupes socialement opprimés, mais « pas ceux qui dérangent » Peu ou pas de changement contextuel dans la culture, les politiques et la prise de décision 	<ul style="list-style-type: none"> Compréhension croissante du racisme (systémique) comme obstacle à une diversité efficace Développe une analyse du racisme systémique Commandite des programmes de formation à la lutte contre le racisme Nouvelle prise de conscience du pouvoir et des privilèges institutionnalisés des Blancs Développe une identité intentionnelle en tant qu'institution « antiraciste » Commence à développer une responsabilité envers les communautés victimes d'oppression raciale Engagement croissant pour démanteler le racisme et éliminer l'avantage inhérent aux Blancs 	<ul style="list-style-type: none"> S'engage dans un processus de restructuration institutionnelle intentionnelle, basé sur une analyse et une identité antiracistes Vérifie et restructure tous les aspects de la vie institutionnelle afin de garantir la pleine participation des membres des communautés des Premières Nations, des Métis, des Inuits, des Noirs, des Asiatiques et des minorités raciales et religieuses, y compris leur vision du monde, leur culture et leurs modes de vie Met en place des structures, des politiques et des pratiques permettant une prise de décision inclusive et d'autres formes de partage du pouvoir à tous les niveaux de la vie et du travail dans l'institution S'engage dans la lutte pour le démantèlement du racisme dans la communauté au sens large et établit des hiérarchies claires à l'égard des responsabilités envers les communautés victimes d'oppression raciale 	<ul style="list-style-type: none"> Vision future d'une institution et d'une communauté plus importante qui a surmonté le racisme systémique et toutes les autres formes d'oppression La vie de l'institution reflète la pleine participation et le partage du pouvoir avec divers groupes racisés, culturels et économiques dans la détermination de sa mission, de sa structure, de ses membres, de ses politiques et de ses pratiques Les membres de tous les groupes identitaires participent pleinement aux décisions qui façonnent l'institution et l'inclusion de cultures, de modes de vie et d'intérêts diversifiés Sentiment de communauté restaurée et d'entraide S'allie avec d'autres pour lutter contre toutes les formes d'oppression sociale