

La réalité omniprésente du racisme anti-Noirs au Canada

État actuel et mesures à prendre

Auteurs : Nan DasGupta, Vinay Shandal, Daniel Shadd et Andrew Segal en collaboration avec CivicAction

Bien que les Canadiens croient souvent que notre pays est un modèle en matière d'inclusion, la dure réalité est que nous avons encore un long chemin à parcourir avant d'atteindre l'équité pour la population noire au Canada. Un nouvel examen et une nouvelle compilation des données disponibles, effectués par BCG et [CivicAction](#), démontrent la profondeur et l'omniprésence du racisme anti-Noirs au Canada, ainsi que la façon dont le racisme systémique contre les personnes noires se présente tout au long de leur vie dans des domaines comme l'éducation, l'emploi, les soins de santé et le maintien de l'ordre.

« Avec tout ce qui s'est passé dans le monde, du meurtre de George Floyd à la façon dont la COVID-19 a eu un impact disproportionné sur les personnes issues de communautés racialisées, nous devons agir », déclare Leslie Woo, PDG de CivicAction. « Ce rapport met à nu la profondeur du racisme anti-Noirs au Canada. Nous demandons aux entreprises, aux gouvernements et aux citoyens canadiens de s'engager davantage et de prendre leur responsabilité dans la lutte contre le racisme envers les Noirs. »

Les auteurs ont compilé des données et consulté un groupe de leaders et d'experts des communautés noires du Canada. Nous avons adopté une perspective pancanadienne, en utilisant des données nationales lorsqu'elles étaient disponibles, tout en nous concentrant sur la région du Grand Toronto où nous avons effectué le suivi de données plus spécifiques. Nous avons ensuite examiné les actions éprouvées et les pratiques prometteuses du monde entier afin de déterminer les interventions qui pourraient être adaptées ici au pays. Notre objectif est de souligner l'oppression systémique à laquelle sont confrontés les Noirs au Canada dans le but de permettre une meilleure compréhension, d'illustrer l'importance d'agir, et maintenir la motivation et la dynamique du changement.

Les données indiquent que le racisme anti-Noirs existe bel et bien au Canada et qu'il est pire que ce que pensent de nombreux Canadiens

Les recherches que nous avons menées montrent les réalités de l'expérience des Noirs au Canada, lesquelles, une fois réunies, sont révélatrices :

- Les étudiants noirs ont quatre fois plus de chances d'être expulsés d'une école secondaire de Toronto que les étudiants blancs
- Les travailleurs noirs ont deux fois plus de chances que les travailleurs asiatiques et quatre fois plus de chances que les travailleurs blancs de déclarer avoir été victimes de discrimination raciale lors de décisions importantes sur les lieux de travail au Canada
- Les diplômés universitaires noirs ne gagnent que 80 cents pour chaque dollar gagné par les diplômés universitaires blancs alors qu'ils ont les mêmes diplômes
- En Ontario, les femmes noires ont trois fois moins de chances d'avoir un médecin de famille que les femmes non racialisées
- Les résidents noirs ont 20 fois plus de chances que les résidents blancs d'être abattus par la police à Toronto

Parallèlement, un sondage réalisé en 2019 indique que près de la moitié des Canadiens estiment que la discrimination à l'égard des Noirs « n'est plus un problème », même si 83 % des Noirs au Canada déclarent être traités injustement au moins une fois.

Les événements de 2020, dont le décès de George Floyd, ont attiré l'attention du monde entier sur la réalité du racisme anti-Noirs systémique. Aujourd'hui plus que jamais, il est nécessaire de redoubler d'efforts pour éliminer le racisme anti-Noirs au Canada. Les données et les idées contenues dans ce rapport devraient servir à catalyser l'action continue des citoyens, des entreprises et des gouvernements canadiens.

L'état du racisme anti-Noirs au Canada

La taille des communautés noires au Canada a doublé au cours des 25 dernières années pour atteindre plus de 1,2 million de personnes, soit 3,5 % de la population nationale. Même si plus d'un Canadien sur 30 est noir, un nombre qui passe à une personne sur 11 à Toronto, les expériences et la diversité des communautés noires au Canada sont souvent regroupées dans la catégorie « minorité visible » et négligées.

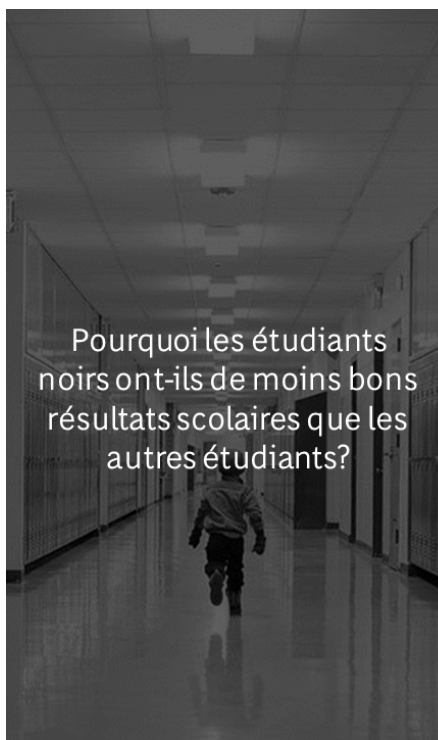
Pour aider à brosser le tableau, nous avons compilé un ensemble de données qui met en lumière certaines spécificités des expériences des communautés noires du pays. Guidés par quatre des piliers du plan d'action de la ville de Toronto pour lutter contre le racisme anti-Noirs, nous nous sommes concentrés sur un ensemble de domaines précis où les Canadiens noirs sont victimes de racisme ainsi que sur d'autres où au moins certaines données existantes avaient été publiées. En synthétisant ces données, nous avons pour objectif de fournir aux Canadiens un miroir reflétant les résultats disparates dans notre pays en vue de stimuler l'éducation et d'inspirer une action soutenue.

Domaines d'étude : 4 secteurs où le racisme anti-Noirs est particulièrement ressenti
Largement inspiré par le cadre du plan d'action de Toronto pour lutter contre le racisme envers les Noirs

- Développement des enfants et des jeunes**
Préjugé systémique entraînant de moins bons résultats scolaires pour les étudiants noirs
- Offres d'emploi et soutien du revenu**
Probabilité moindre que les Canadiens noirs réussissent dans le processus d'embauche
Avancement professionnel et niveaux d'intégration inférieurs pour les employés noirs
- Services de santé et services communautaires**
Accès inférieur aux soins de santé (physiques et mentaux) pour la population noire par rapport aux autres groupes
- Maintien de l'ordre et système de justice**
Profilage racial des communautés noires et préjugés dans les interactions avec la police

Développement des enfants et des jeunes. Alors que l'éducation est un fondement du développement humain, les étudiants noirs de l'Ontario ont des résultats scolaires nettement inférieurs. À Toronto, le taux d'abandon scolaire des étudiants noirs est de 23 %, comparativement à 12 % pour les étudiants blancs. Confrontés quotidiennement à des préjugés systémiques, les étudiants noirs obtiennent également des résultats inférieurs aux tests de l'OQRE (Office de la qualité et de la responsabilité en éducation) en mathématiques, en lecture et en écriture.

Pourquoi en est-il ainsi? Nous avons mis la main sur des données montrant les multiples façons dont le racisme systémique au Canada entraîne de moins bons résultats scolaires pour les étudiants noirs.



Les étudiants noirs sont confrontés à des préjugés dans les évaluations de la part des enseignants



2 fois moins de notes « excellent » données par les enseignants malgré le même score au test standardisé

Les étudiants noirs sont suspendus de façon disproportionnée



42 % sont suspendus au moins une fois contre 18 % des élèves blancs dans les écoles secondaires de Toronto

Les étudiants noirs sont expulsés de façon disproportionnée



48 % des expulsions dans les écoles secondaires de Toronto, bien qu'ils ne représentent que 12 % de la population étudiante

Le manque de diversité du personnel entraîne un manque de modèles à l'école



Deux fois moins d'enseignants noirs au Canada par rapport à la population noire (1,8 contre 3,5 %)

Moins d'étudiants noirs éprouvent un sentiment de confiance et d'appartenance envers l'école



Différence de 9 pp dans le sentiment d'appartenance des étudiants noirs par rapport aux étudiants blancs

Les étudiants noirs entrent à l'école désavantagés en raison des conditions socio-économiques



2 fois le taux d'étudiants issus d'un ménage à faible revenu

L'un des défis pour ces derniers est le manque d'enseignants noirs dans les classes. Des études récentes montrent que le fait d'avoir un enseignant noir peut entraîner une augmentation de 13 % des inscriptions à des études postsecondaires et réduire la probabilité d'abandon de 29 %. Pourtant, bien que les Noirs représentent 3,5 % de la population canadienne, seulement 1,8 % des enseignants sont noirs.

Cette absence de représentation des Noirs fait une différence à de multiples égards. D'une part, les enseignants noirs sont moins susceptibles d'utiliser en classe un langage qui étiquette négativement les étudiants noirs.

Selon un dirigeant noir que nous avons consulté, « les enseignants utilisent parfois un langage pour décrire les enfants noirs qu'ils n'utilisent pas pour les enfants blancs, par

exemple le terme “menaçant”. » « Dès leur plus jeune âge, les enfants se font dire qui ils sont par les personnes avec lesquelles ils passent le plus de temps [leurs professeurs]. Il est vraiment important de savoir ce que vos enseignants pensent de vous et ce qu'ils croient que vous pouvez devenir. »

On remarque également ces préjugés implicites des enseignants dans les évaluations des capacités des étudiants. Par exemple, seuls 3 % des personnes qualifiées de « douées » dans les écoles de Toronto sont noires, alors que les étudiants noirs représentent 12 % de la population. Une étude a révélé que les enseignants de l'Ontario étaient deux fois plus susceptibles d'évaluer un élève blanc comme « excellent » qu'un élève noir sur leur bulletin scolaire, même lorsque ces élèves avaient les mêmes scores normalisés de l'OQRE. Parallèlement, à Toronto, les étudiants noirs sont 2,5 fois plus susceptibles d'être orientés vers des programmes de formation pratique à l'extérieur du cadre universitaire que les étudiants blancs; ce qui affecte tout, du taux d'obtention de diplôme aux perspectives d'études postsecondaires.

Possibilités d'emploi et soutien du revenu. Le racisme sur le marché du travail crée des obstacles à l'emploi et entrave l'avancement professionnel des personnes noires. Voici une statistique frappante : en octobre 2020, le taux de chômage des Canadiens noirs était supérieur de 5 points à celui des Canadiens n'appartenant pas à une minorité visible (11,7 % contre 6,7 %). Et bien que la COVID-19 ait fait augmenter le taux de chômage de tous les Canadiens par rapport à octobre 2019, le taux des personnes noires était plus élevé de 3,8 points, alors que celui des minorités non visibles n'a augmenté que de 2,6 points. Cela s'explique, en partie, par le fait que les travailleurs noirs sont représentés de manière disproportionnée dans les industries de services qui sont particulièrement touchées par la COVID-19. Avec une deuxième vague et les fermetures qui s'ensuivront, le taux de chômage des personnes noires pourrait être amené à augmenter davantage.

Qu'est-ce qui explique ces chiffres de chômage plus élevés? Au Canada, les Noirs sont confrontés à de nombreux défis et obstacles systémiques dans le processus d'embauche. Même lorsque leur expérience est comparable à celle des candidats non noirs, les préjugés systémiques font qu'il est plus difficile pour les candidats noirs de décrocher des postes pour lesquels ils sont qualifiés.



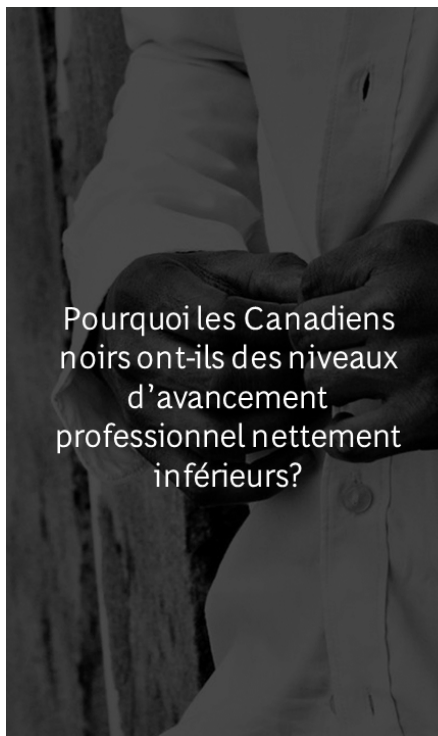
Par rapport aux demandeurs d'emploi non racialisés, les demandeurs d'emploi noirs sont...

...moins en mesure d'obtenir des emplois par le biais de réseaux personnels	→	30 % de chances en moins pour les Noirs de faire partie du bassin de candidats via les réseaux
...victimes de discrimination lors de l'examen initial de leur CV	→	3 fois moins de chances pour les CV ayant un nom à consonance noire d'obtenir un rappel par rapport aux CV ayant un nom à consonance blanche
...peu susceptibles de voir quelqu'un qui leur ressemble être chargé de l'embauche lors des entretiens	→	11 % plus de chances de subir de la discrimination à l'embauche au Canada qu'aux États-Unis
...plus susceptibles d'être affectés négativement par une diplomatie inutile	→	65 % des employeurs rejeteront les demandeurs d'emploi noirs qualifiés en raisons de leurs diplômes

Une étude coup-de-poing a montré l'étendue de cette disparité de traitement. Dans le cadre de cette étude menée à Toronto, on a utilisé le même CV et la même lettre de motivation en changeant seulement deux éléments : le nom du candidat, tantôt à consonance blanche, tantôt à consonance noire, et la mention d'un casier judiciaire dans la lettre de motivation.

Les résultats ont montré que parmi les personnes n'ayant pas de casier judiciaire, le CV « blanc » a reçu trois fois plus de rappels que le CV « noir ». Lorsque les deux candidats ont indiqué avoir un casier judiciaire, le candidat blanc a reçu 12 fois plus de rappels que le candidat noir. Fait encore plus choquant, les candidats « blancs » ayant un casier judiciaire ont néanmoins reçu près de deux fois plus de rappels que les candidats « noirs » sans casier.

Lorsqu'une personne noire parvient à trouver un emploi, le racisme systémique auquel elle fait face sur le lieu de travail peut s'apparenter à heurter un plafond de verre. En plus d'être confrontés à des micro-agressions et de devoir « changer de code linguistique » (défini comme une personne qui change sa façon de s'exprimer lorsqu'elle est en présence de personnes non racialisées sur le lieu de travail), les employés noirs ont un faible taux de parrainage et sont la cible de préjugés cachés dans les processus de promotion. Cela se reflète dans les données qui indiquent que les dirigeants noirs occupent moins de 1 % des postes de direction et des sièges au conseil d'administration des grandes entreprises canadiennes.



Pourquoi les Canadiens noirs ont-ils des niveaux d'avancement professionnel nettement inférieurs?

Les employés noirs sont contraints de «changer de code linguistique» pour s'intégrer à une main-d'œuvre non noire

→

53 % des diplômés noirs ressentent le besoin d'adapter leur comportement au travail

Les employés noirs sont victimes de racisme et de micro-agressions au travail

→

4 fois plus de micro-agressions déclarées par des employés noirs que par des employés blancs

Les processus de promotion sont souvent chargés de préjugés cachés qui nuisent aux employés noirs

→

50 % des travailleurs noirs signalent de la discrimination dans les processus de promotion

Les professionnels blancs ne voient pas ou ne reconnaissent pas les obstacles auxquels les professionnels noirs sont confrontés

→

16 % des travailleurs blancs disent qu'il est plus difficile pour les travailleurs noirs de progresser, chiffre qui grimpe à 65 % lorsqu'on interroge des travailleurs noirs

Faible taux de parrainage, bien qu'il soit particulièrement avantageux pour les travailleurs noirs

→

5 fois plus susceptibles de dire que le parrainage est efficace que les travailleurs blancs

Les employés noirs sont confrontés à des facteurs de stress supplémentaires dans leur vie privée

→

>2 fois le taux de Canadiens noirs vivant dans une famille monoparentale

Au cours de nos entretiens, on nous a sans cesse fait part du défi que représentent les micro-agressions subies par les personnes noires en milieu de travail. Les micro-agressions sont des échanges brefs et quotidiens qui envoient des messages dénigrants, allant de commentaires stéréotypés à un langage à connotation raciste. Ces micro-agressions rabaisent souvent les travailleurs noirs, suscitent la méfiance et empêchent le sentiment d'appartenance.

À titre d'exemple, voici l'histoire que nous a raconté un ancien cadre supérieur noir d'une banque canadienne : « J'étais à un déjeuner avec un cadre supérieur où nous avons bavardé pendant une quinzaine de minutes. Deux jours plus tard, je dirigeais une réunion à laquelle le cadre était invité. Alors que je m'approchais pour le saluer, un autre collègue blanc est arrivé d'une autre direction. Dès qu'il a vu cette personne, il a commencé à l'appeler par son nom et il a ensuite tendu le bras pour me donner son manteau afin que je puisse le ranger. Bien qu'il n'ait probablement pas vu qui j'étais, il a supposé que j'étais quelqu'un à qui il devait passer son manteau, il n'a pas pensé à vérifier. »

Ces micro-agressions et la nécessité de « changer de code linguistique » ont un impact émotionnel sur les employés noirs. Les données de l'enquête indiquent que les travailleurs noirs sont moins satisfaits de leur travail et qu'ils ont 50 % plus de chances d'envisager de quitter leur emploi que les travailleurs blancs.

L'impact du racisme anti-Noirs systémique qui décourage les employés n'affecte pas seulement ces travailleurs. En effet, il se traduit également par des répercussions financières pour les entreprises, puisque le coût moyen de remplacement d'un employé représente 33 %

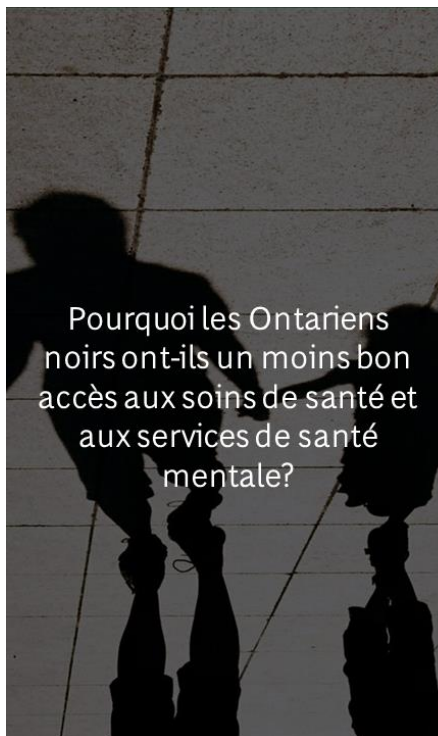
de son salaire annuel.

Services de santé et services communautaires. Le manque d'accès à des soins de santé dans les communautés noires entraîne une détérioration de la santé physique et mentale des personnes noires au Canada par rapport aux autres groupes.

Bien que le suivi des impacts disparates sur la santé soit limité au Canada, les données dont nous disposons montrent des différences notables pour la population noire, en particulier pendant la pandémie de COVID-19. Dans une enquête nationale, 21 % des Canadiens noirs ont déclaré connaître quelqu'un qui était mort de la COVID-19, comparativement à 8 % pour les Canadiens non noirs. En Ontario, la COVID-19 a eu un impact disproportionné sur les zones les plus fortement racialisées. Les quartiers très diversifiés, où plus de 10 % de la population est noire, ont un taux d'hospitalisation, en lien avec la COVID-19 et ajusté à l'âge, quatre fois plus élevé et un taux de mortalité deux fois plus élevé que les quartiers les moins racialisés (où seulement 0,5 % de la population est noire).

Mais le défi va bien au-delà de la COVID. Les données de l'Ontario montrent que certains problèmes de santé sont beaucoup plus répandus dans la population noire. Par exemple, les femmes noires de la province ont trois fois le taux de diabète et 1,7 fois le taux d'hypertension des femmes blanches de la province.

Quelles sont les causes de ces problèmes de santé? Ces problèmes s'expliquent en partie par le fait que de nombreuses communautés noires ont un accès limité aux soins de santé en raison du racisme systémique qui existe au Canada. Cela va des hôpitaux mal équipés dans les quartiers noirs de Toronto aux emplois moins flexibles qui rendent la recherche de soins difficile, en passant par la peur du racisme de la part des prestataires de soins.



Pourquoi les Ontariens noirs ont-ils un moins bon accès aux soins de santé et aux services de santé mentale?

Les préjugés conduisent à un traitement moins favorable que celui réservé aux autres races



Les femmes noires canadiennes sont sous-dépistées pour le cancer du col de l'utérus et du sein

Moins de confort dans la recherche de soins en raison du racisme



15 pp moins de chances pour les jeunes Noirs de rechercher des informations sur la santé sexuelle à Toronto

Les emplois occupés inhibent la capacité d'accès aux soins



2 fois le taux de « travailleurs pauvres » par rapport à la population blanche

Les prestataires de soins de santé à proximité sont moins bien équipés



6 % des dons aux hôpitaux à Toronto vont à des hôpitaux situés dans des quartiers où la population noire est supérieure à 10 %

Manque de pertinence culturelle dans les soins traditionnels et de praticiens qui offrent des soins culturellement adaptés



2,3 % des médecins de l'Ontario sont noirs alors que les Noirs comptent pour 4,7 % de la population de l'Ontario

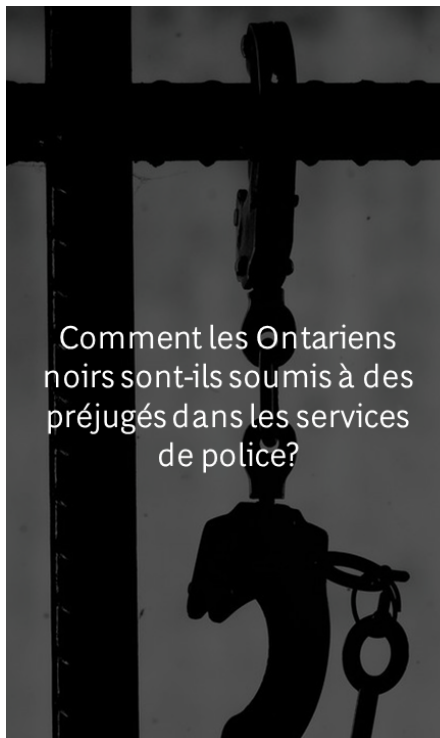
L'une des difficultés d'accès aux soins de santé pour les patients noirs est le manque de soins culturellement adaptés. Cette réalité est en partie due au fait que les médecins noirs sont nettement sous-représentés dans les établissements de soins; il y a 50 % de médecins noirs de moins que la part de la population noire en Ontario. Cette difficulté se manifeste également par un manque de formation des praticiens non racialisés sur la population noire. « Ma mère ne voulait pas se faire aider parce qu'elle ne pouvait pas décrire sa douleur avec ses propres mots, et le médecin ne comprenait pas les nuances de ce à quoi ressemble la douleur dans notre culture », nous a confié un dirigeant de la communauté noire.

Cela est particulièrement vrai pour le système de santé mentale, qui ne dispose pas des moyens pour fournir des soins aux communautés noires. Les experts nous ont fait remarquer que le système de santé mentale ne dispose pas de thérapies culturellement adaptées aux bénéficiaires noirs et qu'il ne fait pas l'effort de sensibilisation nécessaire pour réduire les obstacles à l'accès et la stigmatisation. Il en résulte que la population noire a quatre fois moins de chances d'accéder aux services de santé mentale que la population non racialisée.

Services de police. Les préjugés de la police à l'égard des Noirs ont été au centre des protestations aux États-Unis ces derniers mois. Selon notre examen des données, il existe également au Canada des différences marquées dans les interactions de la police avec les résidents noirs.

Seul un quart des personnes noires de Toronto font confiance à la police pour les traiter équitablement, comparativement à trois quarts pour les personnes blanches. Cela n'est pas surprenant, si l'on considère que les Noirs sont nettement plus susceptibles d'être profilés,

arrêtés, détenus pendant la nuit et soumis aux forces de police que les Ontariens non racialisés.



Comment les Ontariens noirs sont-ils soumis à des préjugés dans les services de police?

Comparativement aux Ontariens non racialisés, les Ontariens noirs sont plus susceptibles...

...d'être arrêtés, interrogés et fouillés par la police	→	3 à 4 fois plus de chances d'être contrôlés / profilés dans la rue
...d'être arrêtés et inculpés lors de l'arrestation	→	Arrêtés 4 fois plus qu'à la normale pour des crimes liés à la drogue en Ontario
...d'être détenus après une arrestation ou en détention préventive	→	2 fois plus de chances d'être détenus pendant la nuit pour possession de drogue par rapport aux suspects blancs
...d'être victimes de fusillades et de violences policières	→	20 fois plus de chances d'être abattus par la police à Toronto que les résidents blancs
...de voir un homicide non résolu dans la communauté	→	Près de la moitié des chances de voir un homicide élucidé par la police à Toronto

Les statistiques sur les disparités dans l'utilisation de la force par la police s'appliquent à tous les types d'interactions policières. Selon un rapport de la Commission ontarienne des droits de la personne, bien que les Noirs constituent 9 % de la population de Toronto, ils représentent :

- 36 % des cas où la police a utilisé un vaporisateur de poivre sur un individu;
- 46 % des cas où la police a utilisé un Taser sur un individu;
- 57 % des cas impliquant un chien de police.

Plus inquiétant encore, les Torontois noirs représentent 70 % des décès de civils lors de fusillades policières, ce qui signifie que la police est 20 fois plus susceptible de tuer un Noir qu'un Blanc.

Cette réalité des préjugés de la police fait des ravages : parmi les Ontariens noirs soumis à des contrôles de rue motivés par des préjugés, les trois quarts ont signalé une diminution du sentiment d'appartenance à la société, et 60 % ont rapporté des effets négatifs sur leur santé mentale.

Nous pouvons favoriser le changement par des interventions au niveau du système

Le racisme anti-Noirs au Canada a un impact négatif sur le tissu social et économique de la nation, ce qui réduit le potentiel de plus d'un million de Canadiens. Nous devons travailler ensemble pour changer le système au moyen d'interventions qui s'attaquent au racisme dans tous les domaines de la vie.

Il n'existe pas de solution unique qui puisse défaire des centaines d'années de racisme et les solutions devront venir d'un large éventail d'endroits, d'organisations et d'individus. Dans le cadre de ce travail, nous avons analysé et compilé des exemples de pratiques prometteuses qui pourraient constituer la courtepoinette de solutions nécessaires pour commencer à changer l'expérience des personnes noires au Canada.

Vous trouverez ci-dessous un résumé des exemples relevés, suivi d'une analyse approfondie pour certains secteurs. Nous avons présenté ces idées parce qu'il est prouvé qu'elles fonctionnent dans d'autres endroits ou pour d'autres groupes défavorisés. Leur application à grande échelle au Canada peut contribuer à réduire bon nombre des obstacles auxquels nos communautés noires sont confrontées aujourd'hui.

En outre, il faut d'abord commencer par **obtenir davantage de données et suivre les mesures clés**. Comparativement aux États-Unis, le Canada recueille très peu de données en fonction de la race et de l'origine ethnique. Le suivi des données pour les personnes noires au Canada, tels que les taux d'admission dans les universités, les taux d'accession à la propriété et les taux de mortalité infantile/maternelle (toutes des données régulièrement suivies par les agences gouvernementales américaines) nous permettrait de cerner plus clairement les principaux obstacles qui affectent la population noire du Canada afin d'intervenir.

PRATIQUES ET INTERVENTIONS PROMETTEUSES POUR AIDER À RÉDUIRE LE RACISME ANTI-NOIRS SYSTÉMIQUE

Scolarité	PRÉPARATION DES ÉTUDIANTS Accroître l'accès des enfants noirs aux programmes d'éducation préscolaire		
	QUALITÉ DE LA SCOLARITÉ Instituer un ensemble de bonnes pratiques contre le racisme anti-Noirs afin de réduire les écarts de résultats, notamment :		
Embauche	1 Embauche Adapter les approches visant à accroître la représentation des enseignants noirs afin de refléter la démographie de la communauté	2 Formation Intégrer les dernières approches sans préjugés dans l'apprentissage et le perfectionnement des enseignants, y compris les diverses compétences de gestion de classe	3 Politiques scolaires Revoir les politiques actuelles et l'application de la discipline punitive, et promouvoir l'utilisation de stratégies préventives
	4 Programme d'études Prendre des mesures supplémentaires pour mieux répondre aux besoins des étudiants noirs et appliquer une optique pour lutter contre le racisme anti-Noirs		
PRATIQUES DES EMPLOYEURS			
Embauche	1 Bassins de candidats Revoir l'approche de recrutement (p. ex., les tiers et les écoles) pour favoriser la présentation des Noirs dans les bassins d'embauche	2 Offres d'emploi Adapter des critères basés sur les compétences plutôt que sur les diplômes et réviser les offres d'emploi pour supprimer les expressions qui dissuadent les candidats noirs	3 Sélection Veiller à ce que ni les personnes ni les technologies chargées de sélectionner les CV n'éliminent de manière disproportionnée les candidats noirs
	4 Entretiens Mettre l'accent sur les compétences plutôt que sur les questions; de mander à des panels de recrutement diversifiés de mener des entretiens standardisés afin de réduire les préjugés implicites	5 Offres Adapter des pratiques telles que l'embauche de groupe pour éviter le quota ethnique et créer une masse critique d'employés noirs	6 Processus Vérifier les pratiques d'embauche existantes pour effectuer le suivi des sources d'« abandon » des candidats noirs et les adapter convenablement
CANDIDATS ACCESSIBLES : Établir des bassins/systèmes pour faire correspondre l'embauche avec les candidats qualifiés			
Avancement professionnel	PRATIQUES DES EMPLOYEURS		
	1 Intégration Établir des pratiques spécifiques pour que les employés noirs aient de réelles chances d'avancer dans l'entreprise, se sentent accueillis et préparés	2 Expérience Créer/enforcer les réseaux d'employés noirs (groupes de pratiques exemplaires et de l'engagement des dirigeants)	3 Avancement Mettre en œuvre le mandat de la « règle Rooney » pour passer en entrevue au moins un candidat racialisé à des postes de direction ouverts
Santé	4 Avancement Recourir aux services de « jumelage de conseils d'administration » pour trouver les candidats noirs qualifiés dans le cadre du recrutement des conseils d'administration	5 Processus Associer une partie des évaluations des performances des dirigeants aux progrès réalisés par rapport aux objectifs individuels de perfectionnement et d'amélioration	6 Processus Mettre un examen pour repérer et éliminer les préjugés dans les résultats des employés noirs, y compris les évaluations des performances
	SUIVI : Rapporter les données sur la représentation des races, à tous les niveaux de direction		
Santé	PRÉPARATION Veiller à ce que les praticiens soient mieux à même de fournir des soins adaptés aux Ontariens noirs en instaurant très tôt des pratiques exemplaires :		
	1 Bassins de candidats Mettre en place un programme de candidature des étudiants noirs dans toutes les écoles de médecine afin d'augmenter la représentation des étudiants noirs en médecine	2 Formation Exiger une formation sur la culture noire (comme condition de permis d'exercice) pour tous les travailleurs de la santé et de la santé mentale	3 Disponibilité Rendre accessibles les soins en dehors des établissements de santé et dans les communautés noires mal desservies :
Maintien de l'ordre	1 Espaces Utiliser le confort des institutions religieuses et autres espaces sécuritaires pour apporter des soins et des connaissances aux communautés noires	2 Personnes Développer un programme de navigateurs communautaires pour les quartiers noirs afin de permettre des soins pertinents en dehors des établissements	TRAITEMENT Normaliser les protocoles et les services médicaux afin de réduire la variation dans les soins pour la population noire :
	1 Hôpitaux Normaliser l'utilisation du protocole relatif à la drépanocytose dans tous les services d'urgence pour améliorer les résultats des patients noirs	2 Projet pilote de soins de santé communautaires Développer un ensemble de services de santé adaptés à la population noire et travailler avec les communautés noires pour les mettre en place	
Maintien de l'ordre	NORMES D'INTERVENTION STANDARD Revoir les normes d'intervention standard pour réduire la violence policière disproportionnée à l'égard de la communauté noire		
	« DÉCHARGER » LA POLICE Développer des modèles alternatifs pour assurer une diminution des interactions policières avec les Ontariens noirs	RÉFORMER L'ÉCOLE DE POLICE Réviser les politiques de recrutement et réorganiser les programmes de formation pour y intégrer les pratiques d'inclusion exemplaires :	
Maintien de l'ordre	1 Embauche Renforcer les programmes de recrutement pour augmenter la représentation des candidats noirs afin de refléter la démographie de la communauté	2 Formation Redéfinir les programmes de formation en mettant l'accent sur l'exposition et la maîtrise des préjugés et du racisme anti-Noirs	RÉFORMER LA CULTURE Pousser la police à adopter des pratiques exemplaires concernant les carrières qui feront cadrer leurs mesures incitatives avec celles des Ontariens noirs :
	1 Promotion Revoir les préjugés institutionnels qui favorisent l'avancement professionnel par l'entre mise de brigades de répression plutôt que de la prévention de la criminalité	2 Discipline Instaurer des conséquences plus importantes pour les agents accusés de mauvaise conduite, notamment en facilitant la mise à pied de ces agents	

AMÉLIORER LE NIVEAU DE SCOLARITÉ

Une approche prometteuse pour améliorer l'expérience scolaire des étudiants noirs consiste à former les enseignants à utiliser la justice réparatrice, en se concentrant davantage sur les stratégies préventives plutôt que sur la discipline punitive.

Dans un exemple notable du Maryland, un ensemble de « stratégies d'intervention comportementale positive » utilisant des pratiques réparatrices a conduit à une réduction de 50 % des suspensions et de 95 % des renvois au bureau du directeur. Fait plus remarquable encore, lorsque des mesures disciplinaires étaient nécessaires, ces stratégies ont permis une répartition égale de la discipline entre les étudiants de différentes races.

AMÉLIORER LES PERSPECTIVES D'EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Une pratique prometteuse consiste à réexaminer les offres d'emploi et à rechercher les préjugés cachés. Par exemple, la société Johnson & Johnson a constaté une augmentation de 9 % du nombre de femmes postulant à des postes après avoir utilisé un logiciel permettant d'ajuster les offres d'emploi et de supprimer les marques de genre, le jargon commercial et les listes de compétences non requises. La même approche pourrait être utilisée pour la communauté noire.

Une jeune dirigeante noire nous a donné un exemple tiré de son travail : « Les femmes noires ont un niveau d'éducation assez élevé - mais il y a une véritable barrière autour du langage utilisé dans les offres d'emploi qui est souvent disposé pour exclure. On peut penser par exemple à l'utilisation du mot « philanthropie » plutôt que « collecte de fonds ». La philanthropie est très blanche, tandis que la collecte de fonds est plus englobante et plus de personnes noires s'y identifient. »

En termes d'avancement professionnel, le développement de programmes de parrainage formels peut s'avérer fortement bénéfique pour les employés noirs. Selon nos recherches, les employés noirs sont cinq fois plus susceptibles que les employés blancs de décrire un programme de parrainage comme « le programme le plus efficace pour la diversité et l'inclusion raciale et ethnique » que leur entreprise pourrait mettre en place. Pourtant, seuls 11 % des Canadiens interrogés dans le cadre d'une enquête menée en 2019 indiquent que leur entreprise dispose d'un programme de parrainage officiel.

Les effets de ces programmes sont tangibles. La banque Citibank a instauré un programme visant à mettre en relation des femmes très performantes avec un avocat de haut niveau qui leur sert de parrain. Parmi les participantes, 70 % ont connu un avancement professionnel au cours des 18 mois qui ont suivi. L'entreprise Accenture a lié son engagement dans le parrainage à l'évaluation des performances de ses dirigeants, ce qui a conduit à une augmentation de 20 % du nombre d'employés issus des minorités susceptibles d'être promus à un poste de direction.

SOUTENIR UNE FONDATION POUR UN MEILLEUR ACCÈS AUX SOINS DE SANTÉ

Une représentation accrue des Noirs dans la communauté médicale peut aider les patients noirs à se sentir plus à l'aise, ce qui a été reconnu par la Faculté de médecine de l'Université de Toronto. Son programme de candidature des étudiants noirs (BSAP) offre un canal de candidature optionnel pour les étudiants qui s'identifient comme noirs. Depuis la création du BSAP, le nombre d'étudiants noirs admis à la Faculté de médecine de l'Université de Toronto est passé de 1 en 2017 à 24 en 2020. Les autres écoles de médecine du Canada pourraient adopter un programme similaire.

Par ailleurs, offrir des soins plus adaptés à la population noire peut faire toute une différence. Par exemple, l'introduction d'une thérapie cognitivo-comportementale culturellement adaptée au centre de santé communautaire Women's Health in Women's Hands de Toronto a entraîné une réduction de 90 % du nombre de femmes noires se rendant aux urgences des hôpitaux pour des problèmes de santé mentale.

RÉDUIRE LES PRÉJUGÉS DE LA POLICE ET LA VIOLENCE POLICIÈRE

La réforme des normes d'intervention de la police est un outil efficace contre l'ensemble des usages de la force par la police qui touchent de façon disproportionnée les Noirs. Il s'agit notamment d'adopter des politiques telles qu'un continuum sur l'usage de la force qui définit quelles armes peuvent être utilisées dans quelles circonstances et d'exiger que les agents en présence interviennent si un collègue utilise une force excessive. Des recherches ont montré que l'adoption de politiques plus restrictives en matière de recours à la force peut réduire jusqu'à 72 % le nombre de personnes tuées par la police.

La modification des pratiques d'embauche de la police pour les rendre plus inclusives peut également faire une grande différence. Au Royaume-Uni, par exemple, de nouvelles directives d'embauche ont augmenté de 1,5 % la part des minorités ethniques dans un service de police local, ce qui a entraîné une réduction de 39 % des minorités soumises à des contrôles et à des fouilles, et une diminution de 11 % des plaintes contre les agents.

Vers un avenir inclusif

Malgré les défis, il y a une raison d'être optimiste. Les communautés noires du Canada sont jeunes et résilientes. En agissant maintenant et en supprimant les obstacles systémiques, nous pouvons travailler avec les personnes noires pour nous assurer qu'elles sont sur un pied d'égalité avec les autres Canadiens. Nous avons besoin de leadership pour mener un effort collectif dans toute la société canadienne.

Il y a de nombreuses mesures que nous pouvons et devons entreprendre pour commencer à éliminer le racisme anti-Noirs au Canada et susciter un changement durable. Cela commence au niveau individuel. Nous encourageons les Canadiens à s'exprimer, à dénoncer les inégalités, à se mobiliser et à devenir des alliés dans le mouvement pour le changement.

Que puis-je faire dans un premier temps? Partagez ce rapport avec d'autres membres de votre réseau ou organisation; et discutez du racisme anti-Noirs au Canada et de la façon dont il se manifeste dans notre société.

Nous encourageons les employeurs à s'engager à agir en adoptant des pratiques inclusives afin de garantir aux candidats et aux employés noirs un accès juste et équitable aux emplois et aux occasions d'avancement professionnel.

Que peuvent faire les employeurs dans un premier temps? Créez un dialogue ouvert avec vos équipes de direction et votre personnel pour comprendre comment le racisme anti-Noirs se manifeste dans votre organisation.

CivicAction s'engage à faciliter ces actions en réunissant les dirigeants, en soutenant le développement de nouvelles relations et en accélérant la représentation des Noirs dans les postes de direction.

Pour aller de l'avant, nous encourageons tous les Canadiens à demander des comptes à nos dirigeants afin qu'ils maintiennent leurs engagements à soutenir les communautés noires.

À propos de notre recherche

Ce rapport est un résumé des recherches effectuées par BCG en partenariat avec CivicAction durant l'été 2020. Ce travail a été initié dans le but commun de faire la lumière sur les préjugés systémiques et omniprésents dont sont victimes les communautés noires au Canada, avec l'objectif collectif de conduire à la prise de mesures concrètes.

Les domaines étudiés ont été sélectionnés à partir du cadre développé par le Plan d'action de Toronto pour lutter contre le racisme envers les Noirs, puis classés par ordre de priorité afin d'axer la recherche sur des sujets précis liés à ces domaines. Nous avons choisi des thèmes pour lesquels il existe déjà un corps de recherche actif et où des actions peuvent être entreprises au niveau local. Il est important de noter que ce résumé n'est pas exhaustif et que d'autres sujets importants n'ont pas été étudiés, tels que le système judiciaire dans le cadre plus large de la question « Police et système judiciaire », ainsi que la question « Engagement communautaire et leadership noir ». Ces domaines permettront de poursuivre le développement de la base de données.

Nous reconnaissons et apprécions les contributions et les points de vue de nombreux dirigeants, universitaires, activistes, médecins et experts en politique des communautés noires du Canada. Cela comprend le directeur général et les présidents du comité de l'initiative BlackNorth, ainsi que son fondateur, Wes Hall. Nous avons intégré leurs points de vue ainsi que des données provenant de plusieurs sources, notamment : Statistique Canada, l'enquête sur la diversité et l'inclusion du Centre pour l'avenir du Canada de BCG, la Fondation canadienne des relations raciales, la Black Health Alliance, le Black Experiences in Health Care Symposium et les rapports de la Commission ontarienne des droits de la personne, du Conseil scolaire du district de Toronto et du centre de santé communautaire Women's Health In Women's Hands. Des données et des études ont également été recueillies à partir de recherches dans la littérature et la presse au Canada et à l'étranger, et constituaient les sources les plus connues au moment de la recherche. Enfin, nous tenons à remercier les membres de l'équipe de BCG qui se sont consacrés à la création de la base de données et de ce rapport : Puneet Gupta, Gillian Cook, Kasey Boyle, Kate Banting et Prerna Sharma.

À propos de CivicAction

L'association CivicAction, l'une des principales organisations à but non lucratif au Canada, a près de deux décennies d'expérience dans le domaine de la promotion de l'engagement civique et de la construction de meilleures villes, en créant et en mettant en œuvre des solutions efficaces aux problèmes les plus urgents dans la région du Grand Toronto, de Hamilton et au-delà. Pour en savoir plus, rendez-vous sur <https://www.civicaaction.ca> ou suivez @CivicActionGTHA.