L'EXPÉRIENCE DES NOIRS DANS LA RÉGION DU GRAND TORONTO

La Dre **Wendy Cukier**, MA, MBA, PhD, DU (HC), LLD (HC), MSC, est l'une des principales expertes canadiennes en matière de technologies de rupture, de processus d'innovation et de diversité. Elle a fondé le Diversity Institute de l'Université Ryerson en 1999, dirigeant de nombreux projets visant à promouvoir la participation et l'avancement des groupes sous-représentés, notamment les femmes, les personnes racialisées et les peuples autochtones. Largement reconnue pour son travail, elle a été nommée l'une des 25 femmes les plus influentes du Canada et une femme de distinction du YMCA. Elle a reçu la Croix du mérite du Gouverneur général et le prix Harry Jerome de la diversité de la Black Business Professional Association.

Mohamed Elmi, PhD, est titulaire d'une maîtrise en développement international de l'Université Saint Mary's et d'un doctorat en systèmes d'information de l'Université du Cap. Ses recherches portent sur la manière dont les technologies de l'information et de la communication peuvent favoriser le développement économique et social des pays africains.

Erica Wright, MA, est titulaire d'une licence en commerce et d'une maîtrise en études sur l'immigration et l'établissement à l'Université Ryerson. Ses recherches dans le domaine de l'immigration ont porté sur l'intégration au marché du travail et les soutiens sociaux apportés aux nouveaux arrivants au Canada.

INTRODUCTION

Le Black Experience Project (projet d'expérience des noirs) vise à étudier les expériences de la communauté noire dans la région du Grand Toronto (GTA), y compris les défis, les opportunités et les facteurs de réussite dans cette communauté. Une littérature abondante montre que le racisme et les inégalités systémiques sont des problèmes permanents pour les Noirs en Amérique du Nord, et plus particulièrement dans la RGT.

Plus de 400 000 personnes dans la RGT s'identifient comme « Noirs ». La RGT, la ville la plus grande et la plus diversifiée du Canada, abrite près de la moitié de la population noire totale du Canada. Malgré cela, l'inégalité économique, sociale et politique continue de toucher les communautés racialisées de la ville, et le racisme anti-noir persiste sous des formes manifestes et systémiques. Toronto détient également le titre de ville où l'inégalité des revenus est la plus importante au Canada, un phénomène qui touche de manière disproportionnée les populations racialisées (Dinca-Panaitescu *et al.*, 2017 ; Lightman & Gingrich, 2018). En 2016, plus de 20 % des personnes racialisées au Canada avaient un faible revenu, contre 12 % des personnes non racialisées (OCASI, 2019). En 2011, le revenu d'emploi médian des personnes noires dans la RMR de Toronto était de 43 090 $, comparativement à une moyenne de 56 543 $ chez les personnes non racialisées et de 50 787 $ dans la population totale (Statistique Canada, 2011). La même année, 25 % des Noirs de Toronto avaient un faible revenu, contre 11 % des personnes non racialisées et 15 % de la population totale (Statistique Canada, 2011). Bien que des statistiques similaires aient été présentées année après année, les comptes rendus des expériences individuelles à la lumière de ce contexte sont absents de la littérature.

En revanche, ce projet vise à apporter la reconnaissance, attendue depuis longtemps, de l'activisme persistant et de nombreuses contributions de la communauté noire face à l'histoire du racisme, de la ségrégation et de l'exploitation de la nation.

MÉTHODOLOGIE

L'étude s'est appuyée sur la *Critical Race Theory* (théorie critique sur la race), affirmant que bien que le racisme manifeste soit problématisé, une grande partie des causes de l'oppression sont normalisées dans la société (Gillborn, 2015). De plus, cette théorie identifie la race comme une construction sociale qui perpétue les préjugés et la marginalisation de certains groupes, amplifiés par certaines composantes de l'identité, telles que l'ethnicité, le sexe, la classe ou la religion (Ontario, 2016). L'étude a cherché à répondre à la question suivante : « Que signifie être noir dans la région du Grand Toronto ?

La première étape de la recherche a consisté en un travail important de sensibilisation à la communauté noire incluant des discussions avec des individus et des dirigeants de communautés de toute la région du Grand Toronto afin de définir les questions les plus importantes pour eux. La phase de collecte des données a comporté des entretiens approfondis avec 1504 personnes de 16 ans et plus qui s'identifient comme « Noirs » et vivent dans la RGT. Les participants différaient en fonction de leur lieu de résidence (dans la RGT), de leur âge, de leur sexe, de leur revenu, de leur origine ethnique et d'autres caractéristiques.

RÉSULTATS

IDENTITÉ ET COMMUNAUTÉ

L'identité, sous ses diverses formes, a été identifiée comme une partie importante de l'expérience vécue par les participants. Les participants ont décrit leurs identités dans des catégories à multiples facettes et se chevauchant, s'identifiant à divers degrés à l'ethnicité, au pays d'origine, à la religion, au sexe, à l'orientation sexuelle, à la profession et au quartier résidentiel. 53 % ont utilisé le terme « Noir » pour identifier leur identité raciale, 14 % ont préféré le terme « Africain », tandis que les autres ont utilisé des identités régionales / nationales spécifiques, des identités canadiennes à trait d'union ou des identités multiples. Un fort sentiment d'identité noire et de solidarité avec la communauté a été partagé par les participants. 97 % des participants ont convenu que le fait d'être noir est une partie importante de leur identité ; 75 % étaient fortement en accord. 96 % des participants ont convenu qu'il est important pour les Noirs de soutenir d'autres Noirs pour réussir ; 78 % étaient fortement en accord.

Les participants étaient plus actifs dans leur communauté que la population canadienne en général, par le biais de l'adhésion à des groupes communautaires, du bénévolat et du vote. 48 % des participants appartenaient à des groupes qui s'occupent des intérêts de la communauté noire. Ceux qui appartenaient à ces groupes étaient également plus susceptibles d'être impliqués politiquement que ceux qui n'en faisaient pas partie. 76 % des membres des groupes de la communauté noire suivaient la politique de très près ou d'assez près, et 67 % ont voté lors des dernières élections provinciales et municipales. Parmi les non-membres des groupes communautaires noirs, seulement 57 % suivaient la politique de très près ou d'assez près, et 55 % et 51 % ont voté aux dernières élections provinciales et municipales, respectivement.

Pour certains participants, l'engagement politique et social, notamment par l'éducation des autres et par les arts, était lié à des expériences de racisme et utilisé comme moyen de défendre et de surmonter les obstacles. Les participants ont souligné les forces qu'ils ont vues au sein de la communauté noire, la moitié d'entre eux déclarant que la persévérance, la résilience et la réussite étaient parmi ses plus grandes forces. 49 % ont également convenu que les valeurs de la communauté étaient une force fondamentale, et 67 % ont déclaré que les contributions les plus importantes de la communauté dans la RGT étaient son influence culturelle et sociale, et son leadership. En discutant de leurs espoirs pour la communauté noire, 61 % ont dit qu'ils espéraient construire une communauté plus forte grâce à l'unité et au soutien, 35 % souhaitaient voir plus de mobilisation politique et de prise de conscience sociale au sein de la communauté et 30 % voulaient un système d'éducation plus fort.

RACISME INSTITUTIONNEL ET PERCEPTIONS DE LA COMMUNAUTÉ NOIRE

Le racisme a été identifié comme un problème prévalent dans cette communauté, avec 20 % des hommes et 16 % des femmes déclarant qu'ils étaient fréquemment victimes d'un traitement injuste en raison de leur race. 46 % et 51 %, respectivement, ont déclaré qu'ils étaient parfois victimes d'un traitement injuste. Dans les écoles, la moitié des participants ont estimé que le fait d'être noir constituait un défi que les autres élèves n'avaient pas à relever, mais que les élèves noirs bénéficiaient de la présence de pairs et d'enseignants noirs. Pour les participants au BEP qui ont fréquenté un lycée au Canada où la plupart ou une partie des enseignants étaient noirs, 84 % ont estimé qu'ils avaient reçu une bonne éducation, 83 % ont apprécié l'école et seulement 21 % ont dû faire face à des défis en rapport avec leur race. Seuls 58 % ont reçu une bonne éducation et 59 % ont apprécié l'école lorsqu'il y avait peu d'enseignants noirs. 63 % ont reçu une bonne éducation et 56 % ont apprécié l'école lorsqu'aucun des enseignants n'était noir. Le sexe était également un facteur. Les élèves de sexe masculin, toutes tranches d'âge confondues, se disent généralement bien soutenus par les enseignants, mais l'âge est important

pour les femmes, les femmes plus âgées se sentant moins soutenues à l'école que les femmes plus jeunes.

Sur le lieu de travail, 74 % des participants ont déclaré être heureux et se sentir respectés sur leur lieu de travail, mais seulement 63 % étaient satisfaits de leur évolution de carrière. Un participant sur trois a noté que le racisme explicite et la culture discriminatoire sur le lieu de travail constituaient un défi au travail. 68 % des participants ont déclaré que les Noirs de la RGT sont fréquemment traités de manière injuste lorsqu'ils cherchent un emploi. En fait, 19 % ont cité la discrimination comme le plus grand défi à relever pour trouver un emploi significatif. Trouver des opportunités d'emploi et avoir les bonnes qualifications étaient les plus grands défis pour 31 % et 26 %, respectivement.

En comparant la situation au Canada à celle aux États-Unis, un peu plus de la moitié des participants ont estimé que les Noirs étaient mieux au Canada. Seuls 33 % ont déclaré que le racisme est moins évident au Canada qu'aux États-Unis, 20 % ont déclaré qu'il y a plus de liaisons interraciales, et seulement 14 % ont déclaré qu'il y a plus de possibilités de réussite. Seuls 30 % des participants ont déclaré que la violence était moindre et que les relations avec la police étaient meilleures au Canada. Ce faible nombre correspond aux interactions négatives des participants avec les forces de l'ordre, plus de la moitié d'entre eux ayant déclaré avoir été arrêtés par la police. Parmi les hommes âgés de 25 à 44 ans, 79 % avaient été arrêtés et 60 % avaient été harcelés par la police. Parmi les hommes de ce groupe d'âge, 31 % avaient été arrêtés, contre 15 % de l'ensemble des participants. 71 % ont déclaré avoir été traités injustement au sein du système de justice pénale parce qu'ils étaient noirs.

Les participants ont été touchés par le racisme à des degrés divers, les identités intersectionnelles influençant leurs expériences. Alors que 28 % des participants ont déclaré que la discrimination dans leur vie quotidienne les dérangeait beaucoup, 52 % des personnes s'identifiant comme LGBTQ2S+ étaient considérablement dérangées par la discrimination. Le racisme anti-noir a également été ressenti plus fortement par les personnes estimant avoir des « revenus insuffisants », dont 34 % ont déclaré être fréquemment traitées de manière grossière ou irrespectueuse, contre seulement 7 % de personnes ayant des revenus suffisants pour épargner. Les jeunes ont également été plus fortement touchés, les participants âgés de 16 à 24 ans étant plus susceptibles de considérer le racisme et les stéréotypes comme des défis persistants, la moitié d'entre eux déclarant que le racisme était le plus grand défi pour la communauté noire, contre 20 % de ceux âgés de 55 ans et plus. La majorité des participants ont également estimé que les personnes extérieures à la communauté noire étaient susceptibles d'attribuer des attributs négatifs aux Noirs, tels que la criminalité ou le manque d'ambition, sentiments qui étaient particulièrement ressentis par les jeunes.

CONCLUSION

Le Black Experience Project a identifié les inégalités persistantes auxquelles sont confrontés les Noirs au Canada, tout en soulignant la force et les contributions de la communauté noire dans la région du Grand Toronto. L'objectif était de donner à cette communauté l'occasion de raconter sa propre histoire, de transcender les binaires de la rhétorique politique et des médias populaires, et de les présenter plutôt comme des individus uniques ayant un lien commun. En raison de l'ampleur et de la complexité de l'étude, ce document est loin de constituer une analyse complète des informations obtenues auprès des 1504 participants. Toutefois, cette étude démontre que ce modèle de recherche unique a un potentiel immense pour informer les recherches futures, tant sur les communautés noires que sur d'autres populations. Il peut servir de guide sur la manière de soutenir les communautés par la recherche et le partage des connaissances, en offrant aux individus des diverses communautés l'espace nécessaire pour faire valoir leur propre voix.

RÉFÉRENCES

Dinca-Panaitescu, M., Hulchanski, J. D., Laflèche, M., McDonough, L., Maaranen, R. & Procyk,

S. (2017). *The opportunity equation in the Greater Toronto Area: An update on neighbourhood income inequality and polarization*. Toronto: United Way of Toronto.

Gillborn, D. (2015). Intersectionality, Critical Race Theory, and the primacy of racism: Race, class, gender, and disability in education. *Qualitative Inquiry*, 21(3), 277–287.

Lightman, N., & Gingrich, L.G. (2018). Measuring economic exclusion for racialized minorities, immigrants and women in Canada: Results from 2000 and 2010. *Journal of Poverty*, 22(5), 398–420.

Ontario. (2016). *A Better Way Forward: Ontario's 3-Year Anti-Racism Strategic Plan*. Retrieved from www.ontario.ca/page/better-way-forward-ontarios-3-year-anti-racism-strategic-plan

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI). (2019). *New Fact Sheets Show Growing Racial Disparities in Canada*. Retrieved from https://ocasi.org/new-fact-sheets-show-growing-racial-disparities-canada

Statistics Canada. (2011). *National Household Survey*. Ottawa: Statistics Canada.