

# Deloitte.



## Les Noirs au Canada

Reconnaître notre passé, assumer notre présent et changer notre avenir



UNE INFLUENCE  
MARQUANTE

*depuis 1845*

### À propos de l'illustration de couverture

Les personnages illustrés sur la couverture apparaissent dans des teintes de noir et de gris, ces couleurs donnant l'impression que leur existence se déroule essentiellement dans l'ombre. Tous présentent des zones de transparence qui symbolisent l'indifférence qu'ils ressentent et leur manque de visibilité dans la société.

La femme la plus âgée regarde en avant, telle une figure de proue, et représente l'espoir en l'avenir. Ayant combattu le racisme et la discrimination tout au long de sa vie, cette femme continue de préparer le terrain pour que la génération de demain ne soit pas victime d'intolérance. La fermeté et la détermination de son regard évoquent la sagesse, l'expérience et une force inébranlable.

Le personnage directement à l'avant-plan, est illustré comme non binaire, incarnant la diversité des genres et des identités dans la communauté noire. Par son regard direct, il enjoint le lecteur à se responsabiliser, l'encourageant à s'attaquer résolument au racisme. À ces éléments s'ajoute un choix délibéré de couleurs : les touches d'orange appliquées aux personnages périphériques représentent l'ardeur et la détermination à être des catalyseurs de changement qu'on observe chez les jeunes; la touche de jaune décoloré sur la femme plus âgée rend compte du parcours accompli par les générations passées pour amener un changement social et systémique; enfin, en arrière-plan, le vert illustre le renouveau et la croissance dont l'avenir est porteur.

### À propos de l'artiste

Rachel Joanis est illustratrice et graphiste à Toronto. En tant que femme de couleur, elle comprend l'importance de la représentation et la signification de se voir représenté dans l'art et les médias. Les femmes sont au cœur de son travail, qui met l'accent sur la représentation de la diversité des groupes ethniques et des corps humains dans le but de soutenir l'inclusivité et de promouvoir une représentation plus équitable.



# Table des matières

Le racisme envers les Noirs dans le contexte canadien .....	2
Histoire du racisme envers les Noirs au Canada.....	3
Le racisme envers les Noirs en milieu de travail .....	8
Entreprendre la lutte contre le racisme envers les Noirs dans les lieux de travail au Canada .....	9
Ressources sur le racisme envers les Noirs.....	11
Membres de l'équipe .....	13
Notes de fin .....	14

# Le racisme envers les Noirs dans le contexte canadien

Partout dans le monde, la série de tueries et la brutalité policière contre les Noirs, y compris la mort de George Floyd enregistrée sur vidéo au printemps 2020, ont provoqué l'indignation à l'échelle mondiale et attiré l'attention sur l'héritage du racisme envers les Noirs au Canada.

En réaction à ces événements, le Réseau Canadien des Professionnels Noirs (RCPN) de Deloitte Canada a amorcé un dialogue avec les dirigeants du Cabinet pour exprimer leur douleur, leur colère et leur désir de changement.

Dans une lettre adressée à l'équipe de la haute direction, ils ont déclaré : « La persistance du racisme envers les Noirs n'est malheureusement pas un phénomène exclusivement américain; beaucoup de nos collègues canadiens noirs peuvent témoigner des injustices raciales vécues par leur communauté. Les événements déclencheurs se sont déroulés aux États-Unis, mais ils résonnent douloureusement pour bon nombre d'entre nous ».

L'équipe de la haute direction s'est empressée de réagir publiquement, par écrit, tant au sein du Cabinet qu'à l'extérieur, reconnaissant la souffrance et les traumatismes subis par les Noirs. Elle s'est engagée à intervenir afin de promouvoir la réconciliation et une transformation structurelle.

« Les déclarations vides de sens ne peuvent pas changer le système; il faut des efforts collectifs inspirés par la compassion », a indiqué Anthony Viel, chef de la direction.

Pour que nos efforts inspirés par la compassion portent fruit, chacun de nous doit d'abord comprendre l'héritage du racisme envers les Noirs au Canada et ses manifestations dans les lieux de travail, sous forme de préjugés, de privilèges, de lignes directrices et de rapports de force.

## Le catalyseur du changement

Au printemps 2020, le chef de la direction de Deloitte Canada, Anthony Viel, a fait la déclaration suivante : « Nous devons poursuivre le mouvement qui s'est amorcé afin d'apporter des changements tangibles et durables au sein de notre organisation et de nos collectivités ». Pour ce faire, le cabinet canadien s'est engagé à devenir une organisation vouée à la lutte contre le racisme.

Dans son travail auprès du RCPN, les leaders du Cabinet ont pris des mesures immédiates pour écouter les témoignages des Canadiens noirs et mieux les connaître, ont versé des dons immédiats à la Black Health Alliance et au Centre de recherche-action sur les relations raciales, organisé à l'échelle du Cabinet une webémission sur le racisme envers les Noirs et ont entrepris de reconnaître les inégalités et les disparités existantes et à y remédier.



# Histoire du racisme envers les Noirs au Canada



Le racisme envers les Noirs n'est pas un phénomène exclusivement américain. Le Canada a aussi un tel héritage qui, de l'avis de nombreux Canadiens, n'est plus un problème<sup>1</sup>.

Le Canada a un passé de racisme, de colonialisme et de racisme envers les Noirs, qui doit être relaté et reconnu en tant que condition préalable nécessaire à la mise en place de mesures de réparation porteuses de sens et adaptées au contexte et à une réforme. Le racisme envers les Noirs s'exprime dans nos interactions individuelles et dans les systèmes et les politiques qui régissent notre mode de vie. Selon l'administration municipale de Toronto, « le racisme envers les Noirs est incrusté dans les institutions, les orientations stratégiques et les pratiques canadiennes, ce qui, souvent, a pour effet de le banaliser ou de le faire passer inaperçu aux yeux de la société blanche en général<sup>2</sup> ».

Les lieux de travail jouent un rôle fondamental dans les organisations, en ce sens qu'ils peuvent renforcer ou combattre les inégalités existantes, particulièrement en ce qui concerne l'inclusion et l'autonomisation économique. Il devient impératif que les dirigeants des organisations canadiennes comprennent les conditions internes qui contribuent au racisme envers les Noirs afin qu'ils puissent les supprimer d'une manière plus délibérée et, en parallèle, élaborer des stratégies visant à soutenir leurs employés noirs.

## Racisme envers les Noirs

Le racisme envers les Noirs consiste en des préjugés, attitudes, croyances, stéréotypes et discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine qui trouvent leur origine dans l'histoire et l'expérience unique de l'esclavage, ainsi que dans son héritage. Le racisme envers les Noirs est profondément enraciné dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, dans la mesure où il est fonctionnellement normalisé ou rendu invisible à l'ensemble de la société blanche. Le racisme envers les Noirs se manifeste dans la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Afro-Canadiens, notamment au chapitre de l'accès inégal aux possibilités, un statut socio-économique inférieur, un chômage accru, des taux de pauvreté élevés, ainsi qu'une surreprésentation dans le système de justice pénale.

Source : <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>

## UNE BRÈVE HISTOIRE DU RACISME ENVERS LES NOIRS AU CANADA

Notre passé de racisme envers les Noirs est généralement méconnu par un grand nombre de Canadiens aujourd'hui. Cette ignorance culturelle entrave notre capacité de prendre des mesures collectives parce que nous ne pouvons pas redresser ce que nous ne voyons pas et qu'un changement systémique nécessite que nous nous attaquions avec résolution aux causes profondes de ce phénomène. Nous présentons ci-après un aperçu des politiques et des conditions qui caractérisent le passé du Canada pour que nous soyons mieux à même d'en reconnaître les manifestations actuelles et que nous puissions bâtir un avenir plus juste et plus équitable.

En 1628, les premiers esclaves africains furent emmenés en Nouvelle-France (le territoire actuel du Québec) sous le régime de la traite transatlantique des esclaves<sup>3</sup>. L'esclavage se répandit dans toute l'Amérique du Nord britannique (le Canada d'aujourd'hui). Pendant 200 ans, l'esclavage au Canada rivalisa en brutalité avec celui des États-Unis, donnant lieu à des châtiments corporels, des lynchages et des viols. En 1834, seulement 31 ans avant les États-Unis, l'Empire britannique, dont le Canada faisait partie, abolit l'esclavage, laissant un lourd héritage aux populations noires.

Après avoir obtenu leur émancipation, les Noirs furent victimes d'injustices et de discrimination raciales dans la prise des décisions politiques, par le renforcement des préjugés économiques et la marginalisation. Les effets du racisme à leur rencontre subsistèrent même lorsque les Noirs commencèrent à être mieux intégrés dans la société canadienne en tant que citoyens libres.

### **Programme de recrutement de domestiques antillaises, de 1955 à 1967.**

Dans le cadre de cette politique d'immigration, près de 3 000 Antillaises furent admises au Canada pour travailler comme domestiques, y compris l'honorable Jean Augustine, qui émigra de la Grenade en 1960<sup>4</sup>.

### **L'affaire Sir George Williams, Montréal, 1969.**

Plus de 200 étudiants manifestèrent pacifiquement pour dénoncer une décision de l'administration de l'Université Sir George Williams concernant une plainte de racisme faite par six étudiants noirs d'origine antillaise. En février 1969, les services de police évacuèrent de force les étudiants qui occupaient un bâtiment et la situation dégénéra, provoquant des dommages de plus de deux millions de dollars et 97 arrestations. Il s'agit de la plus importante émeute étudiante de l'histoire canadienne<sup>5</sup>.

### **Destruction d'Africville, Halifax, 1970.**

La municipalité de Halifax refusa de fournir des commodités de base à la communauté majoritairement noire de ce quartier. En 1964, l'administration vota en faveur de la démolition d'Africville et de la relocalisation de ses habitants sans consultation. La dernière maison fut détruite en janvier 1970<sup>6</sup>.

### **Changements apportés aux politiques canadiennes d'immigration et de citoyenneté**

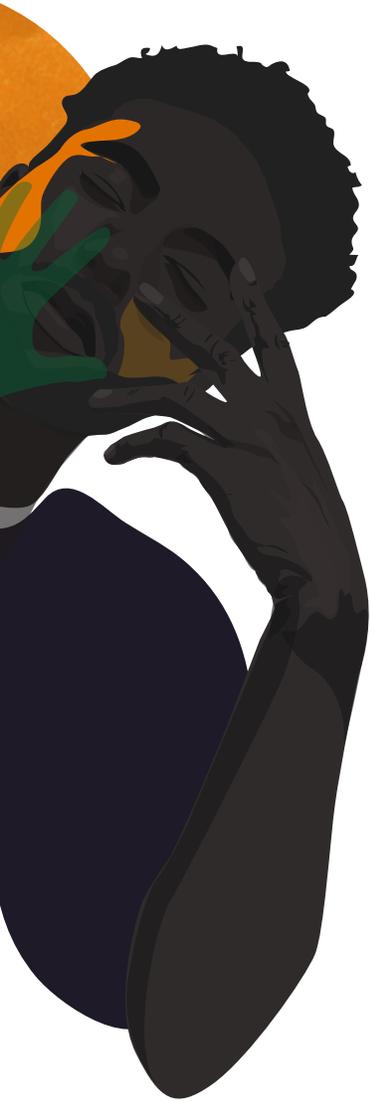
Des changements ont commencé à être apportés aux politiques d'immigration en 1962, année où le gouvernement du Canada a instauré une nouvelle réglementation éliminant les cas flagrants de discrimination raciale.

En 1971, le Canada a été le premier pays à adopter le multiculturalisme en tant que politique officielle, reconnaissant tous les citoyens canadiens, indépendamment de leur origine raciale ou ethnique, de leur langue ou de leur appartenance religieuse.

En dépit de ces changements, la population noire fait encore face à un racisme structurel dans toutes les facettes de la vie canadienne.

Sources : [Musée canadien de l'immigration du Quai 21](#) et [Canadian Multiculturalism: An Inclusive Citizenship](#)





## LE RACISME ENVERS LES NOIRS AU CANADA AUJOURD'HUI

Quelle est la situation du racisme envers les Noirs au 21<sup>e</sup> siècle? C'est la marginalisation sociale, économique et politique des Noirs qui les pénalise systématiquement dans leurs conditions de vie et leurs moyens de subsistance. Les désavantages auxquels ils font face prennent la forme d'inégalités généralisées dans l'accès, entre autres, aux soins de santé, à l'appareil judiciaire, à l'éducation, au logement, au marché du travail et aux résultats qui y sont associés.

### Soins de santé\*

Une étude menée à Toronto a révélé que les résidents noirs ont représenté, jusqu'à présent, 21 % de la totalité des cas de COVID-19 bien que cette communauté ne représente que 9 % de la population torontoise. Un rapport rendu public par le Women's College Hospital montre que le racisme systémique y est pour quelque chose parce qu'il cantonne les Noirs dans des emplois liés aux services qui ne se prêtent pas au télétravail ni à la distanciation<sup>7</sup>.

Dans le secteur des soins de santé en général, le racisme envers les Noirs est considéré comme un facteur social déterminant de la santé et un élément clé des inégalités en santé<sup>8</sup>.

### Éducation

Selon un rapport produit en 2017 sous la direction du professeur Carl James de l'Université York, 42 % des étudiants noirs du Grand Toronto ont été suspendus au moins une fois avant la fin de leurs études secondaires pour des motifs bénins comme le port d'un chandail à capuchon ou de boucles d'oreilles en forme d'anneaux<sup>9</sup>.

La pratique de la segmentation — qui oblige les élèves à s'orienter vers la filière professionnelle ou la filière menant à l'université dès la neuvième année (le secondaire 3) — pénalise démesurément les

jeunes noirs. Selon les données d'une étude réalisée en 2015, ces derniers sont plus de deux fois plus susceptibles (39 %) de s'inscrire à un programme professionnel que leurs homologues blancs (16 %) <sup>10</sup>.

Ces pratiques et mesures limitent injustement l'accès à l'éducation, ce qui réduit le potentiel de rémunération et maintient le clivage socio-économique des communautés noires.

### Logement\*

Autrefois, au Canada, des clauses restrictives dans le domaine immobilier empêchaient les Noirs d'habiter dans certains secteurs, dont Vancouver, Calgary et Sarnia<sup>11</sup>. Cette ségrégation et les stéréotypes raciaux ont eu des effets durables.

De plus, une étude a fait ressortir que la promotion de l'équité par l'accès à la propriété est essentielle pour assurer et maintenir la prospérité générationnelle. Pour de nombreuses personnes, cette perspective est illusoire, en raison par exemple du non-emploi, du manque de ressources financières et de l'inaccessibilité du crédit. Cette réalité limite les possibilités d'avancement générationnel des populations noires<sup>12</sup>.

### Système de justice pénale

D'après les données de 2018 des services de police, les Noirs étaient plus susceptibles que tout autre groupe racialisé d'être les cibles de crimes haineux. Bien que le nombre de crimes haineux ait globalement diminué de 11 %, ceux qui ciblent les Noirs continuent de représenter l'un des types les plus répandus; comptant pour 16 % du nombre total de crimes haineux. Cette proportion est élevée, compte tenu du fait que les Noirs au Canada représentent seulement 3,5 % de la population totale, selon les données du recensement de 2016<sup>13</sup>.

\* Bien que l'on assiste à un mouvement en faveur de la collecte de données fondées sur la race à l'appui de faits anecdotiques, cette tendance n'est pas courante au Canada. La municipalité de Toronto et la province de l'Ontario ont récemment entrepris la collecte de données fondées sur la race et d'autres municipalités et provinces projettent de le faire.

Une étude indépendante menée en 2019 a rendu compte du fait que la population noire de Halifax (Nouvelle-Écosse) était 6 fois plus susceptible de faire l'objet d'un contrôle d'identité par la police que les résidents blancs de cette ville<sup>14</sup>.

Des statistiques tirées des données des services de police de Vancouver révèlent qu'en 2017, 5 % des contrôles de routine ont impliqué des Noirs, qui ne représentent que 1 % de la population de cette ville<sup>15</sup>.

En 2019, un rapport commandé par la ville de Montréal a constaté que les Autochtones et les Noirs étaient 4 à 5 fois plus susceptibles que les blancs d'être arrêtés par la police de Montréal<sup>16</sup>.

#### Population active

En 2020, parmi les 1 639 membres de conseils d'administration de sociétés de huit villes, dont Toronto, Montréal et Vancouver, seulement 13 (0,8 % étaient des personnes noires<sup>17</sup>.

Cette disparité transcende les sexes. Ainsi, selon une étude, le taux de chômage chez les femmes noires représentait environ le double de celui des femmes non racialisées (12,2 % comparativement à 6,4 %). Cet écart est encore plus marqué si l'on compare les différences de rémunération entre les sexes, les femmes noires gagnant en moyenne 59 cents par dollar gagné par les hommes non racialisés<sup>18</sup>.

L'intersectionnalité de la race et du genre rend encore plus ardue la réussite des femmes noires sur le marché du travail.

### INCIDENCE ÉMOTIONNELLE ET PSYCHOLOGIQUE DU RACISME ANTI-NOIRS SUR LES PERSONNES NOIRES

Le racisme envers les Noirs peut avoir des effets physiologiques, mentaux et émotionnels sur les personnes noires, provoquant des traumatismes et l'épuisement.

Dans toute la société, des interactions négatives avec différents systèmes, notamment l'appareil de justice pénale et le système des soins de santé, entraînent des problèmes liés à la sécurité individuelle. Des problèmes surviennent couramment au quotidien : les Noirs sont victimisés ou exposés à des microagressions ou encore connaissent quelqu'un qui a vécu de telles expériences — au volant, chez le médecin ou dans la recherche d'un emploi.

Ces lourdeurs pénalisent fortement les personnes noires et peuvent faire croître leur anxiété, leur peur et leur colère en plus d'amoindrir leurs résultats positifs dans toutes les sphères de la vie, y compris le milieu de travail.

#### Renoncer à son identité pour réussir

Les expériences et les échanges quotidiens peuvent devenir un terrain miné pour les Noirs, qui sont généralement amenés à modifier leur comportement ou à se faire discrets pour survivre en société.

Il est également fréquent que les personnes noires censurent leurs propres réactions et expériences dans les domaines de la culture et du racisme, par crainte d'être mal perçues par leurs amis et collègues non noirs.

Ces personnes maîtrisent le « code switching », c'est-à-dire qu'elles parviennent à dissimuler leur accent ou évitent d'employer des expressions typiquement associées à leur communauté pour que les non-Noirs se sentent « à l'aise » en leur compagnie.

De plus, les Noirs peuvent souffrir du « syndrome de l'imposteur » dans leurs efforts pour atteindre leurs objectifs, pensant que, quelles que soient leurs compétences ou leur expérience, les autres jugeront qu'ils ne sont pas à leur place.

De plus, le fait d'avoir en diverses circonstances à défendre leurs droits en tant que Noirs ou à justifier leur coiffure naturelle s'ils portent des tresses ou ont une coiffure Afro, par exemple, peut être la cause de malaises et de détresse dans la vie quotidienne de ces personnes.

Collectivement, ces dynamiques pèsent lourd sur la santé mentale et l'estime de soi des Noirs qui, en général, se sentent contraints de dissimuler des aspects de leur identité pour se plier au statu quo.

Source : [Code-Switching Is Not Trying to Fit in to White Culture, It's Surviving It](#) et [Imposter Syndrome Hits Harder When You're Black](#)



« Si nous voulons remédier véritablement au problème du racisme systémique au Canada, nous devons aussi résoudre le problème bien réel de l'émancipation économique de la communauté noire. L'équité et l'économie sont intimement liées parce que les moyens financiers favorisent l'équité en contribuant à abolir certains des obstacles sociétaux et institutionnels qui limitent l'accès aux possibilités. »

**Wes Hall**

Président exécutif et fondateur de Kingsdale Advisors  
Président du conseil de l'Initiative BlackNorth

# Le racisme envers les Noirs en milieu de travail

Notre compréhension de l'histoire canadienne nous outille pour mieux comprendre que le racisme envers les Noirs est omniprésent dans la vie de ces personnes — et que le milieu de travail ne fait pas exception.

On caractérise généralement le racisme par une hostilité ouverte consistant à proférer des injures, à faire des menaces et à poser des actes de violence. Or, le racisme envers les Noirs dans les lieux de travail canadiens a tendance à être plus nuancé et discret. Par exemple, il peut s'exprimer par le refus d'un employeur de reconnaître la pertinence de la formation ou de l'expérience professionnelle de candidats en provenance de certains pays ou encore par la décision de ne pas accorder de promotion à un employé sous prétexte qu'il ne « correspond » pas, autrement dit qu'il ne semble pas présenter le profil recherché pour un poste de direction.

Il existe aussi des formes de racisme plus subtiles, par exemple les préjugés inconscients, les microagressions et les lignes directrices préjudiciables aux Noirs en milieu de travail, dont les effets bien réels touchent non seulement les collègues noirs (en raison de leur incidence directe sur la santé mentale de ces personnes et leurs résultats professionnels), mais aussi la culture organisationnelle. Cela crée un milieu inéquitable et non inclusif dans lequel les individus n'ont pas l'impression de pouvoir être pleinement eux-mêmes au travail et ne sentent pas que leur apport est valorisé et apprécié.

## Parcours de Deloitte Canada pour lutter contre le racisme envers les Noirs

Au cours de la dernière année, nous avons amorcé notre propre parcours transformateur afin de lutter activement contre le racisme envers les Noirs au sein du Cabinet.

Parmi les projets en cours, citons notre participation active à L'Initiative BlackNorth; l'élaboration et le déploiement d'un programme de parrainage destiné aux employés noirs à haut potentiel, en collaboration avec le Réseau Canadien des Professionnels Noirs (RCPN); l'établissement d'objectifs de représentation et d'inclusion, et la révision des processus inéquitables existants; enfin, la création d'une communauté de pratique afin d'aborder les enjeux de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. De plus, un apprentissage, des cours et des ressources sur le racisme envers les Noirs ont été mis à la disposition de nos gens.

# Entreprendre la lutte contre le racisme envers les Noirs dans les lieux de travail canadiens

Une étude a révélé que la majorité des Canadiens estiment que le racisme pose problème dans le pays et que le milieu de travail est l'endroit où le racisme sévit le plus<sup>19</sup>. En outre, près des deux tiers des Canadiens noirs sont d'avis que la discrimination raciale représente un problème dans leur milieu de travail<sup>20</sup>. Compte tenu du caractère répandu du racisme au travail, de la quantité de temps que nous passons au travail et du rôle de stratification que jouent les lieux de travail dans la société, les dirigeants sont dans une position unique pour entreprendre la lutte contre le racisme envers les Noirs dans leurs organisations, exerçant ainsi une influence positive dont la portée pourrait être considérable pour infléchir la trajectoire de l'inclusion socioéconomique des Noirs, de la justice et de l'équité au Canada.

À notre avis, les organisations ont l'obligation de contribuer à l'émancipation économique des Noirs afin de promouvoir l'équité dans la société canadienne. L'un des moyens par lesquels de nombreux — plus de [400](#) — dirigeants d'organisations canadiennes ont publiquement exprimé leur engagement à investir dans le changement a consisté à signer [L'Initiative BlackNorth](#). Ces dirigeants se sont ainsi engagés dans la création d'une capacité de lutte contre le racisme envers les Noirs au sein de leur propre organisation, à consentir des efforts délibérés et ciblés pour attirer, former, maintenir en poste et promouvoir des professionnels noirs de même qu'à reconnaître qu'une réforme à grande échelle nécessitera un travail de concertation avec les communautés noires.

Les investissements dans des programmes tels que L'Initiative BlackNorth représentent une étape importante, mais ils doivent être soutenus par l'engagement des organisations à comprendre les causes profondes des

inégalités raciales systémiques et à les corriger. Bien que cela ne soit peut-être pas facile, les dirigeants et les personnes doivent avoir une compréhension et le courage d'admettre que les préjugés et les comportements renforcent le racisme systémique et démontrer la volonté de collaborer avec leurs collègues noirs pour affûter leur intelligence culturelle. [Découvrez les six traits distinctifs du leadership inclusif.](#)

Quelles sont les prochaines étapes? Le cadre de référence L.E.A.D<sup>21</sup> (en anglais, pour Listen, Engage, Acknowledge, Do) propose une démarche pour créer une capacité de lutte contre le racisme et amorcer des changements délibérés dans les organisations.

En somme, il n'y a pas de raccourci pour trouver des solutions au problème profondément ancré du racisme envers les Noirs au Canada. Nous devons tous nous atteler à cette tâche.

Il importe dans un premier temps de créer des espaces sécuritaires et des occasions d'écouter vos collègues noirs. Dialoguez avec eux et canalisez leurs voix et leurs buts — en collaborant avec eux pour définir des solutions concrètes aux problèmes sous-jacents et en exigeant des leaders qu'ils veillent activement à aplanir les obstacles. L'élimination des cadres de référence et des structures racistes qui font obstacle aux possibilités, à la croissance et à l'accès ne devrait pas être la responsabilité exclusive des personnes noires. Nous devons individuellement et collectivement nous mettre au service de cette cause afin de comprendre ses enjeux et de nous y attaquer résolument — et démontrer les comportements à adopter pour transformer la culture organisationnelle.

**Il faut agir.  
Vous devez être activement antiraciste.**



## Le cadre de référence **L.E.A.D** pour que les organisations prennent des mesures afin de lutter contre le racisme envers les Noirs



### ÉCOUTER

- Réservez un espace dans lequel vos collègues noirs pourront échanger en tant que groupe et guérir en toute discrétion, notamment en mettant à leur disposition les ressources requises et le soutien financier nécessaire s'ils doivent se les procurer.
- Soyez sensibles à ce que vos collègues noirs expriment et ressentent. Accordez-leur votre confiance et reconnaissez leurs émotions. Rappelez-vous que l'évocation de traumatismes passés peut être éprouvante. Il est donc primordial de travailler avec vos collègues noirs pour comprendre s'ils veulent confier leurs expériences et leurs besoins, en quoi ceux-ci consistent, comment ils peuvent les exprimer et dans quel contexte.
- Canalez les voix et les attentes de vos collègues noirs en écoutant véritablement leurs expériences plutôt que d'exposer les vôtres. Vos collègues noirs n'ont pas besoin qu'on parle en leur nom. Ils ont besoin d'amplifier la portée de leurs propres voix.



### DIALOGUER

- Demandez aux groupes-ressources d'employés (GRE) noirs d'animer la conversation, d'insister sur les possibilités et de définir les étapes à venir. S'il n'y a pas de groupe-ressources d'employés noirs dans votre organisation, évaluez l'intérêt d'en créer un, encouragez vos collègues noirs à se regrouper et accordez-leur un budget. Il importe que les GRE noirs ne prennent pas en charge entièrement le fardeau des initiatives de lutte contre le racisme envers les Noirs. Il est préférable que ces activités soient menées en collaboration avec l'ensemble de l'organisation.
- Interagissez avec des groupes de la communauté noire pour définir les priorités et créer conjointement des projets percutants.
- Apprenez des personnes et des experts noirs et ne soyez pas offusqué si vos opinions et vos points de vue de longue date sont remis en cause.



### RECONNAÎTRE

- Reconnaissez comment vos propres actes, comportements et schémas mentaux pourraient renforcer les prérogatives des Blancs. Sollicitez les commentaires de vos collègues et pairs noirs pour comprendre comment et dans quel domaine améliorer les traits distinctifs d'un leadership inclusif.
- Reconnaissez les manifestations précises du racisme envers les Noirs dans votre milieu de travail. Vous devez plus précisément investir dans la recherche (entretiens, sondages périodiques, évaluations des fournisseurs et des partenaires) pour comprendre les conditions, les processus et les expériences qui sont préjudiciables aux employés noirs.
- Évaluez vos relations avec vos collègues noirs. Si vous n'entretenez pas de relations authentiques avec des personnes noires, il est temps de diversifier vos réseaux.



### AGIR

- Lutte activement contre le racisme et remettez en question les structures de pouvoir, les comportements, les pratiques et les lignes directrices qui aggravent le racisme tout en concevant des solutions à l'intention de vos collègues noirs, en collaboration avec eux<sup>22</sup>.
- Établissez des objectifs quant aux mesures que votre organisation continuera d'adopter pour rehausser l'émancipation économique des Noirs au Canada. Pour ce faire, fixez des objectifs liés à la représentativité et à l'équité salariale. À l'échelle de la collectivité, envisagez de prendre une part active à la promotion des perspectives offertes aux Noirs en matière d'éducation et d'emploi.
- Engagez-vous à travailler constamment et proactivement dans le cadre L.E.A.D., sachant que ces changements ne doivent pas être « fixés et oubliés » : ils s'arriment à une compréhension commune du racisme envers les Noirs dans votre milieu de travail et à un engagement sur le long terme pour le combattre.

# Ressources sur le racisme envers les Noirs

Le présent rapport n'est qu'un point de départ. Veuillez utiliser les ressources et les définitions ci-après pour poursuivre votre parcours.

## DÉFINITIONS

**Alliés** – Personnes qui luttent contre une forme d'oppression sans en subir directement les conséquences. Par exemple, des personnes blanches qui se mobilisent contre le racisme<sup>23</sup>.

**Antiraciste** – Décision consciente d'effectuer des choix fréquents, cohérents et équitables afin de faire preuve de vigilance à l'égard des enjeux raciaux et du racisme et de prendre des mesures pour mettre fin aux inégalités raciales dans nos vies quotidiennes<sup>24</sup>.

**Blanchité** – Système qui perpétue certaines idéologies qui positionnent la couleur blanche comme étant foncièrement bonne, détenant à la fois le pouvoir et les privilèges, tout en positionnant la couleur noire et les non-blancs comme son antithèse directe. Cela se manifeste dans la culture, les normes de beauté, l'éducation, les lieux de travail, le système de justice pénale et le quotidien<sup>25</sup>.

**Discrimination** – Traiter une personne différemment en raison de ses caractéristiques personnelles telles que l'âge, l'origine ou le genre et l'empêcher d'exercer ses droits<sup>26</sup>.

**Diversité** – Différences exclusives ou protégées par la loi, telles que la race, le genre, l'âge, l'invalidité, l'orientation sexuelle, la maternité et d'autres traits identitaires non visibles<sup>27</sup>.

**Équité** – Atteinte de la parité dans les lignes directrices, les processus et les résultats pour des personnes et des groupes historiquement ou actuellement sous-représentés ou marginalisés, et prise en compte de la diversité<sup>28</sup>.

**Inclusion** – Création d'un milieu où les gens éprouvent un sentiment d'appartenance et se sentent respectés, valorisés et interreliés, et

où chacun exprime son être « authentique » (ses idées, ses antécédents et sa perception des choses) dans son travail avec ses collègues et auprès des clients<sup>29</sup>.

**Intersectionnalité** – Caractère interrelié de catégorisations sociales comme la race, la classe et le genre, perçu comme étant générateur de systèmes discriminatoires ou désavantageux qui se chevauchent et sont interdépendants<sup>30</sup>.

**Microagression** – Action ou parole, d'apparence souvent banale, pouvant être perçue comme blessante ou offensante, généralement par une personne faisant partie d'un groupe minoritaire<sup>31</sup>.

**Parrain** – Leader crédible, en phase avec la réalité et chevronné qui s'engage à utiliser son ascendant pour défendre une personne qu'il parraine afin de l'aider à obtenir des résultats professionnels positifs<sup>32</sup>.

**Parrainage** – Engagement à promouvoir et à créer des perspectives d'avancement pour des personnes ayant un potentiel élevé en leur offrant des expériences et une exposition cruciales<sup>33</sup>.

**Personne parrainée** – Personne très prometteuse bénéficiant de l'appui d'un parrain qui veille à promouvoir son perfectionnement et son cheminement professionnels<sup>34</sup>.

### Préjugé inconscient (ou préjugé implicite)

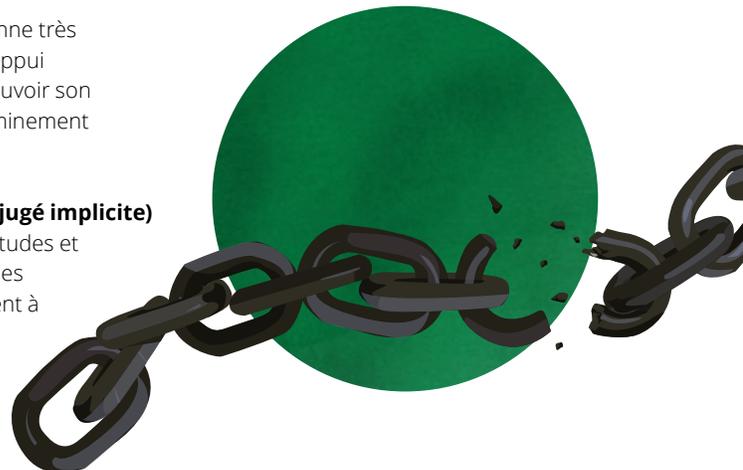
– Suppositions, croyances, attitudes et stéréotypes inconscients que les cerveaux humains entretiennent à l'égard de groupes différents. Ces raccourcis mentaux acquis faussent nos perceptions des autres et nos réactions envers eux<sup>35</sup>.

**Privilège blanc** – Avantages invisibles, mais systématiques dont bénéficient les personnes perçues comme blanches, uniquement parce qu'elles sont blanches<sup>36</sup>.

**Racisme** – Fusion de politiques et d'idées racistes qui engendre et normalise les inégalités raciales<sup>37</sup>.

**Racisme systémique** – Somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination<sup>38</sup>.

**Suprémacisme blanc** – Idée et idéologie selon laquelle les personnes blanches et les idées, pensées, croyances et actions des personnes blanches sont supérieures aux personnes racisées et à leurs idées, pensées, croyances et actions. La suprématie blanche s'exprime aussi bien sur le plan interpersonnel que structurel, par le biais de nos gouvernements, de nos systèmes éducatifs, etc.<sup>39</sup>



Approfondissez votre connaissance de l'histoire du racisme envers les Noirs, des débats et des interventions en cours ainsi que des organisations participantes — tant du point de vue canadien que dans une perspective mondiale.

## RESSOURCES CANADIENNES

- Cole, Desmond, *The skin we're in: a year of Black resistance and power*, Toronto : Centre for Equitable Library Access (CELA), 2020.
- Cooper, Afua, *The hanging of Angélique: The Untold Story of Canadian Slavery and the Burning of Old Montréal*, Brantford (Ontario) : W. Ross MacDonald School Resource Services Library, 2019.
- Diverlus, Rodney; Hudson, Sandy; Ware, Syrus Marcus, *Until we are free: reflections on Black Lives Matter in Canada*, Toronto: CELA, 2020
- Hasford, Julian, « Dominant cultural narratives, racism, and resistance in the workplace: A Study of the experiences of young Black Canadians », *American Journal of Community Psychology* 57, n° 1-2 (2016) : 158-70. doi :10.1002/ajcp.12024.
- Kappler, Maija, « Meanwhile In Canada, We Don't Want To Face Up To Our Own Racism », *HuffPost Canada*, 1<sup>er</sup> juin 2020. [https://www.huffingtonpost.ca/entry/racism-canada-anti-black\\_ca\\_5ecd6c6cc5b670f88ad48d5c](https://www.huffingtonpost.ca/entry/racism-canada-anti-black_ca_5ecd6c6cc5b670f88ad48d5c).
- Maynard, Robyn, *Policing Black Lives: State violence in Canada from slavery to the present*, Winnipeg : Fernwood Publishing, 2018.
- McIntyre, Catherine, « Canada Has a Black Incarceration Problem That Human Rights Advocates Say Isn't Being Addressed », *Torontoist*, 21 avril 2016. <https://torontoist.com/2016/04/african-canadian-prison-population/>.
- Mensah, Joseph, *Black Canadians: History, experiences, social conditions*, Halifax : Fernwood Publ., 2002.
- Graham Reynolds et Wanda Robson, *Viola Desmond's Canada: A History of Blacks and Racial Segregation in the Promised Land*, Toronto : CELA, 2018.
- Walker, Barrington, *Race on trial: black defendants in Ontario's criminal courts, 1858-1958*. Toronto : publié pour le compte de la Osgoode Society for Canadian Legal History par University of Toronto Press, 2011.
- Walker, Barrington, *The history of immigration and racism in Canada: essential readings*. Toronto : Canadian Scholars Press, 2008.

## AUTRES LIVRES ET ARTICLES

- Benjamin, Ruha, *Race after technology: abolitionist tools for the new Jim Code*, Massachusetts : Wiley, 2019.
- Coates, Ta-Nehisi, *Between the world and me*, New York : Spiegel & Grau, 2015.
- Collins, Patricia Hill, *Black feminist thought: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*, New York : Routledge, 2015.
- Hooks, Bell, *Black Looks: Race and Representation*, New York : Routledge, 2015.
- Kendi, Ibram X, *How to be an antiracist*, New York : One World, 2019.
- Oluo, Ijeoma, *So you want to talk about race*, Basic Books, 2020.
- Razack, Sherene, *Race, space, and the law: Unmapping a White settler society*, Brantford, Ontario : W. Ross MacDonald School Resource Services Library, 2017.
- Rhoden, William C., *Forty million dollar slaves: The rise, fall, and redemption of the Black athlete*. New York : Three Rivers Press, 2007.
- Roberts, L.M.; Mayo, A.J.; Thomas, D.A., *Race, work, & leadership: New perspectives on the Black experience*, Harvard Business Review Press, 2019.

## ORGANISATIONS CANADIENNES

- **Black Health Alliance**  
[blackhealthalliance.ca](http://blackhealthalliance.ca)
- **Black Lives Matter Canada**  
[blacklivesmatter.ca/](http://blacklivesmatter.ca/)
- **Black North Initiative**  
[blacknorth.ca/fr/](http://blacknorth.ca/fr/)
- **CILAR - Collaboration of Innovation Leaders Against Racism**  
[cilar.ca/](http://cilar.ca/)
- **Showing Up for Racial Justice (SURJ) Toronto**  
[surjtoronto.com/](http://surjtoronto.com/)

## PROJETS ET RAPPORTS

- [Un impact disparate : Deuxième rapport provisoire relatif à l'enquête sur le profilage racial et la discrimination en l'endroit des personnes noires au sein du service de police de Toronto](#)
- [Black Leadership and Governance Project](#)
- [Confronting Anti-Black Racism](#)
- [The Black Experience Project](#)

## BALADOS

- **Code Switch** – Animé par Shereen Marisol Meraji et Gene Denbyn, balado du NPR sur la race, la culture et l'ethnicité
- **Colour Code** – Animé par Denise Balkissoon et Hannah Sung
- **Decoding Black** – Animé par le Dr Christopher Stuart Taylor et Letecia Rose
- **The little-told history of Canadians as slave owners, not just slave rescuers**  
Animé par Charmaine Nelson, CBC Radio

## AUTRES RESSOURCES

- [Ressources sur la lutte contre le racisme](#)
- [Liste de lectures de référence sur le racisme envers les Noirs](#)
- [Ressources pour mettre fin au racisme envers les Noirs](#)

# Membres de l'équipe



**Patrice Njoh**  
pnjoh@deloitte.ca



**Alex Lincoln**  
alincoln@deloitte.ca



**Cassandra Bordeau**  
cbordeau@deloitte.ca



**Lea Trotman**  
ltrotman@deloitte.ca



**Max Bazile**  
mbazile@deloitte.ca



**Dr. Sarah Reid**  
sareid@deloitte.ca



**Pat Daley**  
pdaley@deloitte.ca



**Kathy Woods**  
kawoods@deloitte.ca

## Collaborateurs externes



**Wes Hall**  
Président exécutif,  
KSS Group of Companies



**Dr. Christopher Stuart Taylor**  
Professeur,  
Université de Waterloo

# Notes de fin

- 1 [https://www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/race-relations-2019-survey/race-relations-in-canada-2019-survey---final-report-french.pdf?sfvrsn=72359dfa\\_2](https://www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/race-relations-2019-survey/race-relations-in-canada-2019-survey---final-report-french.pdf?sfvrsn=72359dfa_2).
- 2 Toronto For All: Confronting Anti-Black Racism Initiative, <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2019/04/97d4-community-conversation-guide-participants.pdf>.
- 3 La discrimination raciale contre les Noirs au Canada; [https://cha-shc.ca/\\_uploads/5c38c239791dc.pdf](https://cha-shc.ca/_uploads/5c38c239791dc.pdf), page 8.
- 4 *Le programme de recrutement de domestiques antillaises (1955-1967)*, Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/parcs-canada/nouvelles/2020/07/le-programme-de-recrutement-de-domestiques-antillaises-1955-1967.html>.
- 5 L'Encyclopédie canadienne, *L'affaire Sir George Williams*, <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/laffaire-sir-george-williams>.
- 6 Le Musée canadien pour les droits de la personne, *L'Histoire d'Africville*, <https://droitsdelapersonne.ca/histoire/lhistoire-dafricville>.
- 7 Black Healthcare Summit: It's time to erase systemic anti-Black racism from healthcare, Women's College Hospital Foundation. <https://www.womenscollegehospitalfoundation.com/News-Media/Blog/October-2020/Your-October-e-news-Addressing-anti-Black-racism.aspx>.
- 8 <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/sante-population/est-determine-sante/determinants-sociaux-iniquites-canadiens-noirs-apercu.html>.
- 9 <https://youthrex.com/wp-content/uploads/2019/05/Towards-Race-Equity-in-Education-April-20172.pdf>.
- 10 <https://youthrex.com/report/towards-race-equity-in-education-the-schooling-of-black-students-in-the-greater-toronto-area/>, Université York et <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm>, statistiques.
- 11 Ségrégation raciale des Noirs au Canada, <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/segregation-raciale-des-noirs-au-canada>.
- 12 « What It's Like To Rent As a Black Canadian: 'I Don't Even Have a Chance' », 27 juin 2020. <https://globalnews.ca/news/7082858/renting-while-black-canada>.
- 13 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00003-fra.htm>, Statistique Canada.
- 14 « Black people in Halifax 6 times more likely to be street checked than whites », 27 mars 2019. <https://www.cbc.ca/news/canada/nova-scotia/street-checks-halifax-police-scot-wortley-racial-profiling-1.5073300>.
- 15 <https://vancouver.ca/police/policeboard/doc/SP-3-2-VPD-report-back-and-Understanding-Street-Checks-Appendix-Report.pdf>, page 32.
- 16 <https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/spvm-racial-profiling-report-recommendations-and-findings-1.5311589>.
- 17 <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/black-leaders-are-nearly-non-existent-on-canadian-boards-according-to-ryerson-s-diversity-institute-s-new-study-of-canadian-board-diversity-865341357.html>.
- 18 <https://behindthenumbers.ca/shorthand/black-women-in-canada/>.
- 19 <https://www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/race-relations-2019-survey/race-relations-in-canada-2019-survey---final-report-french.pdf>.
- 20 « 3 in 5 Black Canadians See Racism As a Problem In Their Workplace », 10 août 2020. <https://www.hcamag.com/ca/news/general/3-in-5-black-canadians-see-racism-as-a-problem-in-their-workplace/230346>.
- 21 « Supporting your Black workforce, now », Deloitte US, <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/support-your-black-employees.html>.
- 22 <https://www.cbc.ca/books/how-to-be-an-antiracist-1.5399617>.
- 23 <https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste#micro-agressions>.
- 24 National Museum of African American History & Culture, « Being Antiracist » <https://nmaahc.si.edu/learn/talking-about-race/topics/being-antiracist>.
- 25 *Great White North? Exploring Whiteness, Privilege and Identity in Education* (Transgressions: Cultural Studies and Education), Publisher : Sense Publishers (6 juin 2007).
- 26 <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/la-discrimination>.
- 27 *La diversité et l'inclusion au Canada*, Bersin by Deloitte, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/human-capital/ca-fr-human-capital-la-diversite-et-linclusion-au-canada.pdf>, p.11.
- 28 <https://equity.ubc.ca/resources/equity-inclusion-glossary-of-terms/>.
- 29 <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/human-capital/ca-fr-human-capital-la-diversite-et-linclusion-au-canada.pdf>.
- 30 « What is intersectionality and what does it have to do with me? », <https://www.ywboston.org/2017/03/what-is-intersectionality-and-what-does-it-have-to-do-with-me/>.
- 31 <https://usito.usherbrooke.ca/d%C3%A9finitions/micro-agression>.
- 32 <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/cio-insider-business-insights/redefining-mentorship-sponsorship-diversity-inclusion.html>.
- 33 Ibid.
- 34 Ibid.
- 35 [https://www.uvic.ca/equity/employment-equity/bias/index.php#:~:text=Unconscious percent20Biases,perceive percent20and percent20respond percent20to percent20people](https://www.uvic.ca/equity/employment-equity/bias/index.php#:~:text=Unconscious%20biases,perceive%20and%20respond%20to%20people).
- 36 <https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste#notions-base>.
- 37 Kendi, Ibram X., *How to Be an Antiracist*. New York: One World, 2019, page 18.
- 38 <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/qu-est-ce-que-le-racisme-systemique>.
- 39 <https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste#notions-base>.

La présente publication ne contient que des renseignements généraux, et Deloitte n'y fournit aucun conseil ni service professionnel dans les domaines de la comptabilité, des affaires, des finances, du placement, du droit ou de la fiscalité, ni aucun autre type de service ou conseil. Elle ne remplace donc pas les services ou conseils professionnels et ne devrait pas être utilisée pour prendre des décisions ou des mesures susceptibles d'avoir une incidence sur votre entreprise. Avant de prendre des décisions ou des mesures qui peuvent avoir une incidence sur votre entreprise, vous devriez consulter un conseiller professionnel reconnu. Deloitte n'est pas responsable des pertes que subirait une personne parce qu'elle se serait fiée au contenu de la présente publication.



#### À propos de Deloitte

Deloitte offre des services dans les domaines de l'audit et de la certification, de la consultation, des conseils financiers, des conseils en gestion des risques, de la fiscalité et d'autres services connexes à de nombreuses sociétés ouvertes et fermées dans différents secteurs. Deloitte sert quatre entreprises sur cinq du palmarès Fortune Global 500<sup>MD</sup> par l'intermédiaire de son réseau mondial de cabinets membres dans plus de 150 pays et territoires, qui offre les compétences de renommée mondiale, le savoir et les services dont les clients ont besoin pour surmonter les défis d'entreprise les plus complexes. Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir [www.deloitte.com/ca/apropos](http://www.deloitte.com/ca/apropos)

Notre raison d'être mondiale est d'avoir une influence marquante. Chez Deloitte Canada, cela se traduit par la création d'un avenir meilleur en accélérant et en élargissant l'accès au savoir. Nous croyons que nous pouvons concrétiser cette raison d'être en incarnant nos valeurs communes qui sont d'ouvrir la voie, de servir avec intégrité, de prendre soin les uns des autres, de favoriser l'inclusion et de collaborer pour avoir une influence mesurable.

Pour en apprendre davantage sur les quelque 312 000 professionnels de Deloitte, dont plus de 12 000 font partie du cabinet canadien, veuillez nous suivre sur [LinkedIn](#), [Twitter](#), [Instagram](#) ou [Facebook](#)