

GUIDE POUR L'EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT DES JEUNES

PRESENTÉ PAR INNER CITY OUTREACH

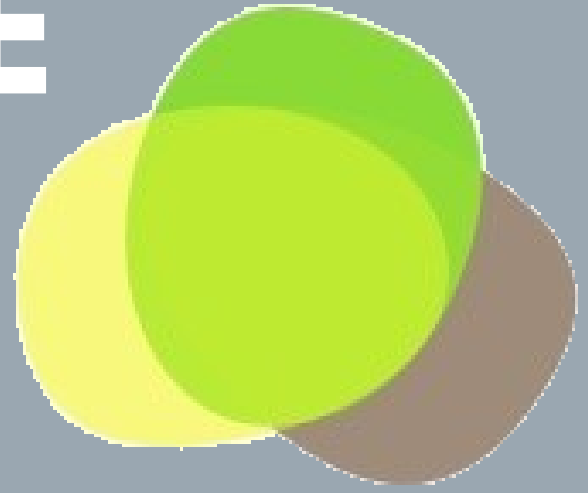


TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction
2. Aperçu du guide
3. Ressources communautaires
à Jane-et-Finch
4. Ressources sur la Santé
mentale
5. Ressources sur les services
de police
6. Ressources sur l'antiracisme
et l'emploi
7. Soutien aux entreprises
appartenant aux Noirs



À PROPOS DE INNER CITY OUTREACH



Nous existons pour renforcer les résidents torontois à risque et créer l'égalité sociale et économique dans les communautés de Toronto en commençant au quartier Jane-et-Finch.



A close-up photograph of a diverse group of young people, including a man with glasses and a woman in a white beanie, all smiling and making peace signs. The background is slightly blurred, showing more people in a social setting.

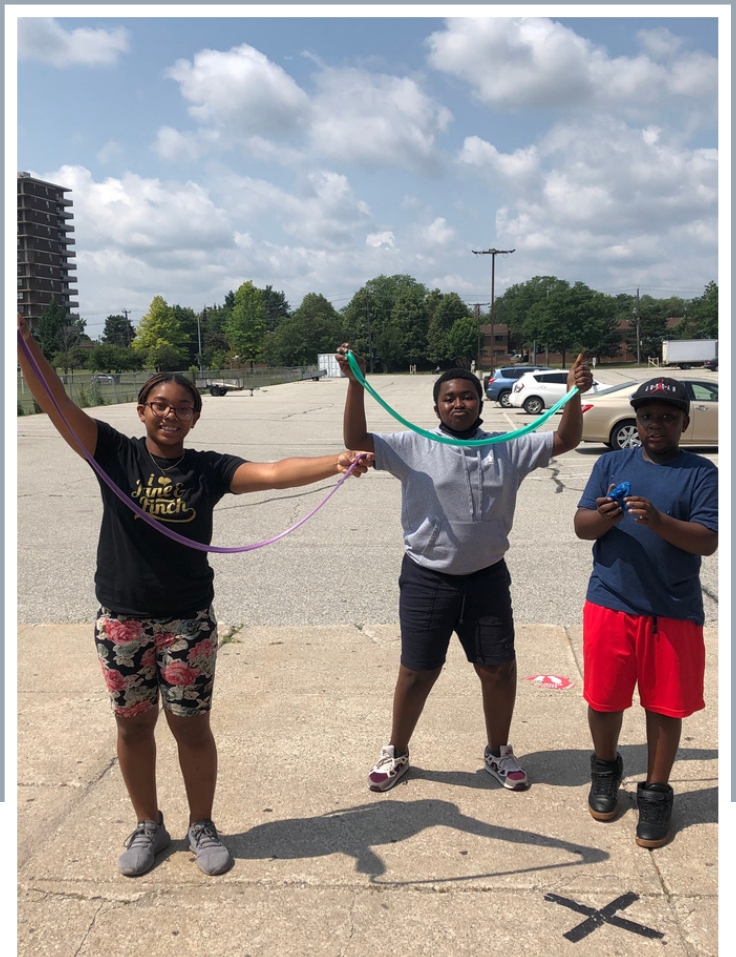
DANS CE DOCUMENT NOUS FERONS

Souligner plusieurs forces et réussites de la communauté Jane-et-Finch.

Offrir plusieurs ressources et supports locaux.

Donner un aperçu des sujets pertinents.

AUTONOMISER LES JEUNES EN CONFRONTANT LES OBSTACLES SYSTÉMIQUES À LA RÉUSSITE



INTRODUCTION

Bien qu'il y ait une plus grande conscience culturelle des effets dévastateurs et destructeurs du racisme sur les personnes et leurs communautés, le racisme continue d'être un problème que les jeunes noirs, autochtones, et racialisés (BIPOC: Black, Indigenous & People of Colour) rencontrent, non seulement à travers des interactions individuelles avec les autres, mais dans des systèmes culturels et des institutions qui ont pratiques discriminatoires qui y sont ancrées. Bien qu'il soit agréable d'imaginer que nous existons dans un monde post-raciste, la réalité est que consciemment ou inconsciemment, les jeunes BIPOC au Canada rencontrent des obstacles à l'éducation, à l'emploi et à l'entrepreneuriat. L'erreur selon laquelle le racisme n'existe pas au Canada et est un problème dans d'autres régions du monde est une menace réelle pour surmonter la discrimination qui continue de limiter et de miner certaines personnes au sein de notre société.

Inner City Outreach (ICO) est un organisme canadien à but non lucratif qui se consacre à la transformation des quartiers mal desservis des principaux centres urbains, en commençant à Jane-et-Finch à Toronto au Canada. Situé à l'intersection de la rue Jane et de la promenade Shoreham, ICO s'adresse aux communautés à travers le corridor Jane-et-Finch. La communauté Jane-et-Finch, officiellement connue sous le nom de Black-Creek, est une communauté urbaine dans la partie nord-ouest de la ville. Il est densément peuplé de résidents issus de plus de 80 groupes ethnoculturels et parlant 112 langues différentes, dont la plupart comprennent des Caraïbes, des Africains et des Sud-Asiatiques.

Durant l'année scolaire 2021-2022, Inner City Outreach a dirigé une cohorte de jeunes dans le cadre du Programme d'emploi et de développement des jeunes (YEDP: Youth Employment and Development Program).

YEDP est un programme de mentorat destiné aux élèves de l'école secondaire et aux jeunes adultes de 14 à 24 ans vivant dans quartier Jane-et-Finch. Le but du programme était d'autonomiser les jeunes en leur offrant avec une expérience de travail et des conseils, des ateliers pour éduquer et examiner des sujets sur le racisme, et des orientation du développement.

1. L'emploi

Les jeunes ont acquis une expérience de travail en tant que tuteurs dans le cadre de notre programme de devoirs après l'école. Jane-et-Finch continue de être un quartier où il y a trop peu d'emplois disponibles et où les jeunes sont victimes de discrimination en raison de leur adresse lorsqu'ils postulent pour des emplois à l'extérieur de leur communauté. L'expérience de travail est difficile à acquérir et le fait d'avoir l'expérience professionnelle ouvre des portes pour l'avenir.

2. Séance de formation individuelle

Les jeunes ont reçu une formation individuelle pour les aider à naviguer dans leur emploi au sein du Club de Devoirs (Homework Club). De plus, les séances de formation individuelles pourraient être utilisées pour débattre certains des sujets les plus importants abordés dans le groupe séances. Ces séances étaient un espace informel où l'agent et les jeunes pouvaient engager une conversation sur sa vie familiale, son quartier, son école et toute réflexion concernant son expérience en tant que minorité visible.

3. Séance de formation en groupe

Tous les jeunes participants se sont réunis chaque semaine pour discuter de sujets tels que le racisme, la discrimination, le système judiciaire, l'entrepreneuriat, etc.

LE GUIDE DU YEDP (PROGRAMME D'EMPLOI ET DE DÉVELOPPEMENT DES JEUNES)

Le guide du YEDP (Programme d'emploi et de développement des jeunes) reflète l'approche et les outils utilisés pour éduquer et autonomiser les participants du programme. On espère que d'autres organisations puissent bénéficier des matériaux offerts et les utiliser pour aider à adresser les problèmes liés au racisme et à la discrimination. Ce guide vise à aider les organisations qui servent les jeunes BIPOC (noirs, autochtones, et racialisé), dans le but de donner aux jeunes les moyens de contribuer au démantèlement du racisme et du racisme systémique au sein de la société.

Les principaux domaines d'intérêt du YEDP étaient les suivants :

SURMONTER LA DISCRIMINATION

- identifier les obstacles potentiels et fournir des stratégies

LA SANTÉ MENTALE

- comment aborder les problèmes de santé mentale, comment naviguer dans le système de santé mentale

L'EMPLOI

- identifier les pratiques discriminatoires à l'emploi et les outils pour favoriser la réussite dans l'emploi

LE SYSTÈME JUDICIAIRE

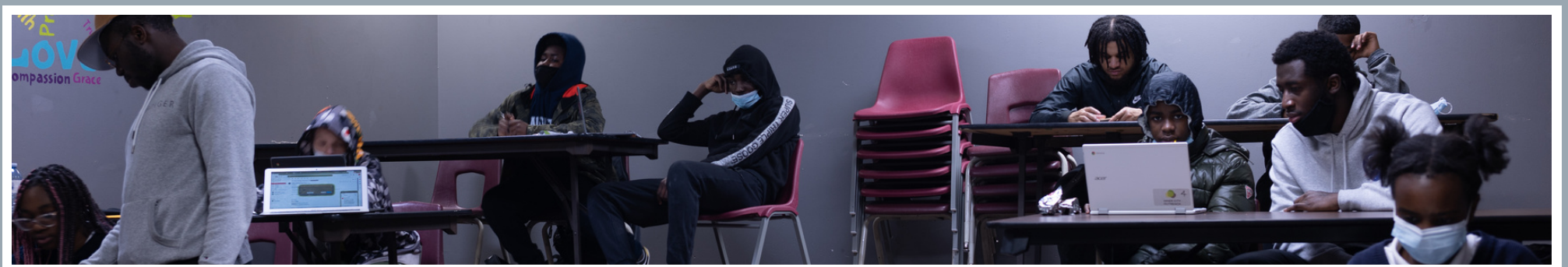
- faire face à des problèmes liés au maintien de l'ordre et à l'application de la loi

ENGAGEMENT ET ACTIVISME COMMUNAUTAIRE

- participer à des initiatives communautaires telles que les banques alimentaires, carnaval d'automne, la chasse communautaire aux œufs de Pâques, etc.

L'ENTREPRENEURIAT

- comment surmonter les obstacles à la propriété d'entreprise



Fixer des objectifs - Objectif S.M.A.R.T

Les objectifs sont critiques. Pour les adolescents, à apprendre à se fixer des objectifs présente des avantages, notamment en augmentant la confiance en soi, en développant leur éthique de travail et en développant leur persévérance. L'établissement d'objectifs peut favoriser un état d'esprit de croissance en aidant les adolescents à faire l'expérience de leurs propres capacités et de leur leadership.

Vaincre la discrimination

Lorsque des enfants et des jeunes sont traités injustement et discriminés en raison de qui ils sont, cela peut avoir un effet néfaste sur leur santé mentale, leur estime de soi et leurs résultats scolaires.

Intelligence émotionnelle

Les adolescents qui ont un QE élevé améliorent non seulement leur réussite future, mais peuvent également en bénéficier maintenant. La recherche montre que les adolescents ayant un QE élevé obtiennent de meilleures notes, obtiennent de meilleurs résultats aux tests standardisés, sont plus susceptibles de rester à l'école et de faire des choix de vie plus sains.



Bénévolat des jeunes

Les jeunes qui font du bénévolat pratiquent régulièrement des compétences - comme la collaboration et la résolution de problèmes - qui sont essentielles pour réussir à l'école, au travail et dans leur vie personnelle. Les jeunes qui font du bénévolat développent régulièrement une identité civique, en tant que leaders et acteurs du changement, et deviennent ainsi des adultes plus actifs socialement et politiquement.

Partenariat Police - Jeunesse

L'amélioration des relations entre la police et les jeunes est un facteur important dans l'amélioration des relations entre la police et la communauté dans son ensemble.

Autonomiser le leadership jeunesse

Le leadership des jeunes fait partie du processus de développement des jeunes et vous aide à développer : la capacité d'analyser ses propres forces et faiblesses, de se fixer des objectifs professionnels personnels et d'avoir l'estime de soi, la confiance, la motivation et les capacités pour les porter. (Wehmeyer, Argan et Hughes, 1998).

JANE ST
FINCH AV W

**RESSOURCES
COMMUNAUTAIRES À
JANE-ET-FINCH**

RESSOURCES COMMUNAUTAIRES À JANE-ET-FINCH

Vous trouverez ci-dessous plusieurs bonnes ressources (beaucoup sont des organisations de base) qui travaillent directement au sein de la communauté Jane-et-Finch, et ciblent et soutiennent plusieurs besoins de la communauté.

ORGANISATION	À PROPOS	PROGRAMMES OFFERTS	COORDONNÉES
<p>Access Alliance Multicultural Health & Community Services [Services de santé et communautaires multiculturelles Access-Alliance]</p>	<p>Offrir des services aux immigrants, aux réfugiés et aux communautés, en mettant l'accent sur la résolution des inégalités systémiques et en étant centré sur le client</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prévention des maladies et promotion de la santé • Renforcement des capacités communautaires, intégration des services • Programmes d'établissement • Programmes LGBTQ+ • Programmes pour les jeunes nouveaux arrivants • Programme pour les aînés • Programmes de vie durable • Programmes de thérapie 	<p>761, rue Jane. Toronto (ON) M6N 4B4 (Disponible également en ligne) Téléphone : (416) 760-8677 Site Web : https://accessalliance.ca/about-us/</p>
<p>All Nations International Development Agency (ANIDA) [Agence de développement international All-Nations]</p>	<p>Autonomiser les communautés défavorisées, éliminer les obstacles empêchant les enfants d'accéder à l'éducation, renforcer la communauté</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Banque alimentaire • Centre de développement des femmes • Sensibilisation et aide de quartier (NOAH : Neighbourhood Outreach and Help) 	<p>4401, av. Steeles Ouest. Toronto (ON) M3N 2S4 Téléphone : (416) 667-9333 ou 1 (866) 845-5505 Courriel : info@anida.org Site Web : https://www.anida.org/</p>
<p>Black Creek Community Farm [Ferme communautaire Black-Creek]</p>	<p>Engager la diversité, promouvoir une alimentation durable, créer une communauté unie. Accent mis sur la sécurité alimentaire, la littératie alimentaire, les compétences alimentaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Camps/programmes scolaires/stages • Pâtisserie communautaire • programme de partage de récolte basé sur les membres • Programmes pour aînés • Ateliers/festivals 	<p>4929, rue Jane. Toronto (ON) M3N 2K8 Téléphone: (416) 393-6381 Courriel: info@blackcreekfarm.ca Site Web : https://www.blackcreekfarm.ca/</p>

ORGANISATION	À PROPOS	PROGRAMMES OFFERTS	COORDONNÉES
<p>Black Creek Community Health Centre [Centre de santé communautaire Black-Creek]</p>	<p>En mettant l'accent sur la communauté, le centre de santé communautaire Black Creek s'engage auprès des individus, les familles et les organisations pour offrir des programmes de santé qui amélioreront la communauté.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Équipes de soins professionnelles (c.-à-d. réduction des méfaits, soutien du diabète, travailleur social) • Programmes/ateliers de groupe (c.-à-d., exercice, pleine conscience) • Programmes de bien-être pour les enfants, les jeunes et la famille • Programmes pour nouveaux arrivants 	<p>Centre commercial Yorkgate 1, boul. York Gate (Suite 202) Toronto (ON) M3N 3A1 Téléphone : (416) 249-8000 ou (416) 246-2388 Courriel : info@bcchc.com Site Web : http://www.bcchc.com/</p>
<p>Black Creek West Community Collaborative [Collaboratif communautaire Black-Creek-Ouest]</p>	<p>Réseau composé de résidents, de fournisseurs de services et d'intervenants communautaires axés sur le renforcement des capacités communautaires, la promotion de l'autosuffisance et l'amélioration de la qualité de vie de tous dans la communauté de Black Creek</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projet de renforcement des capacités communautaires de Black Creek : (création d'espaces sains et sécuritaires) • Programme de microcrédit pour ceux qui démarrent ou développent des entreprises 	<p>Téléphone : (416) 747-5616, poste 104 Courriel(s) : infoblackcreekcc@gmail.com microlendingblackcreekcc@gmail.com Site Web : http://www.blackcreekcc.org/about.html</p>
<p>Black Youth Helpline [Ligne d'aide aux jeunes noirs]</p>	<p>Se concentre sur la fourniture d'un soutien (social, émotionnel, psychologique), la prévention de la violence et de la criminalité chez les jeunes, en veillant à ce que tous les jeunes et les familles aient l'accès aux services culturellement approprié</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Services jeunesse multiculturels • Évaluations et interventions familiales • Initiatives de rester à l'école • Soutien aux parents et à la famille • Aide au référencement 	<p>1111, av. Finch Ouest, Suite 411 Toronto (ON) M3J 2E5 Phone: 416-285-9944 or 1-833-294-8650 Courriel : info@blackyouth.ca Site Web : https://blackyouth.ca/</p>
<p>Boys & Girls Club of Canada [Repaires jeunesse du Canada]</p>	<p>Un endroit sûr pour les jeunes en particulier, axé sur la création de nouvelles expériences et opportunités développant des compétences de vie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes parascolaires et jeunesse (Cuisine, danse, fitness, club de devoirs etc.) 	<p>300, prom. Grandravine, Suite 176A North York (ON) M3N 1J4 Téléphone : 416-636-6650 Courriel : risa@stalbandsclub.ca Site Web : https://www.bgccan.com/en/ https://www.stalbandsclub.ca/project-page</p>

ORGANISATION	À PROPOS	PROGRAMMES OFFERTS	COORDONNÉES
<p>COSTI North York Centre [Centre COSTI North York]</p>	<p>Agence multiculturelle qui fournit des services d'emploi, d'éducation, d'établissement et sociaux à toutes les communautés d'immigrants et à ceux qui ont besoin d'aide, concentré sur le client</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes pour enfants et jeunes • Aide à l'emploi • Famille et santé mentale • Aide au logement • Formation linguistique • Programmes d'établissement • La formation des compétences • Service aux femmes • Services aux réfugiés 	<p>Centre North York Centre commercial Sheridan, 1700, av. Wilson, Suite 114 Téléphone : (416) 244-0480 Site Web : http://www.costi.org/ *AVIS: pas directement situé dans la communauté Jane-et-Finch.</p>
<p>Elsbeth Heyworth Centre for Women [Centre Elspeth-Heyworth pour femmes]</p>	<p>Se concentre sur le soutien aux femmes, mais accueille également toutes les autres et de tous horizons</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire les abus • Services gouvernementaux • Programmes d'été pour les jeunes • Programmes communautaires • Programmes d'établissement pour les nouveaux arrivants • Programmes d'emploi 	<p>2350, av. Finch O., Suite D Toronto (ON) M9M 2C7 Téléphone : (416) 663-2978 Courriel : info@ehcw.ca Site Web : https://ehcw.ca/</p>
<p>Firgrove Learning Innovation Community Centre [Centre communautaire d'apprentissage et d'innovation Firgrove]</p>	<p>Organisation à but non lucratif concentrée sur la création d'espaces communautaires holistiques sûrs pour la collaboration avec les résidents de la communauté</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programme parascolaire • Cercle de couture communautaire • Cours d'initiation à l'informatique • Arbitre de soccer • Formation sauveteur • Cercle de conversation en anglais 	<p>11, Blue Grassway Toronto (ON) M3N 2W7 Téléphone : (416) 981-4922 Courriel : lorrainea_firgrovelearningcentre@yahoo.ca Site Web : https://firgroveflicc.wordpress.com/</p>
<p>Inner City Outreach</p>	<p>Organisation à but non lucratif qui travaille avec la communauté pour réaliser l'égalité sociale et économique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programme de devoirs après l'école • Programme de mentorat pour les jeunes • Ligue de basket-ball Camp d'été 	<p>4545, rue Jane Toronto (ON) M3N 2K7 Téléphone : 416-650-0991 Courriel : info@innercityoutreach.ca Site Web : https://innercityoutreach.ca/</p>
<p>Jamaican Canadian Association [Association jamaïco-canadiennes]</p>	<p>Fournit des programmes et des services et plaide pour un plus grand bien-être et équité des communautés jamaïcaines, caribéennes et afro-canadiennes du Grand région de Toronto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bourses d'études • Mentorat des jeunes • Discussions/ événements communautaires 	<p>995, ch. Arrow. Toronto (ON) M9M 2Z5 Téléphone : 416-746-5772 Courriel : info@jcaontario.org Site Web : https://jcaontario.org/about-us/mission-value/</p>

ORGANISATION	À PROPOS	PROGRAMMES OFFERTS	COORDONNÉES
<p>Jane Finch Community & Family Centre [Centre communautaire et familial Jane-et-Finch]</p>	<p>Organisation communautaire concentré sur la réduction de la pauvreté, l'engagement des résidents et la lutte contre l'oppression. Fort accent sur les mesures de plaidoyer communautaire (c.-à-d. Aliments sains et abordables, espaces publics et verts)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien fiscal • Développement de quartier • Développement communautaire (espaces verts/chemins vers le parc) • Santé mentale • Établissement pour aînés • Programmes jeunesse • Autonomisation financière 	<p>4400, rue Jane, Suite 108. Toronto (ON) M3N 2K4 Téléphone : (416) 663-2733 Courriel : admin@janefinchcentre.org Site Web : https://www.janefinchcentre.org/</p>
<p>Jane Finch Concerned Citizens Organization [Organisation des citoyens concernés à Jane-et-Finch]</p>	<p>Une agence communautaire de services sociaux à but non lucratif, offrant un soutien et un plaidoyer social dans tous les domaines</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Services d'assistance et formation • Résidence/placement pour étudiants • Services professionnels de conseil/référence 	<p>1, boul. York Gate. North York (ON) M3N 3A1 Téléphone : (647) 470-0115 Site Web : https://www.mrjaneandfinch.com/take-action</p>
<p>Jane Finch Reaching Up</p>	<p>Organisation communautaire qui lutte contre la pauvreté, la violence, la criminalité, les taux de décrochage et la promotion du leadership</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Club des devoirs • Club de musique • Camp d'été • Camp d'initiation informatique • Événements/projets • Jardinage personnel 	<p>1830, Av. Finch Ouest. Toronto (ON) M3N 1N3 Téléphone : (416) 663-3281 Site Web : http://reachingup.ca/</p>
<p>Promoting Education and Community Health [Promotion de l'éducation et de la santé communautaire]</p>	<p>Un organisme communautaire visant à aider les jeunes marginalisés et à risque.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programme enveloppante • Apprendre au-delà de l'adversité • Programme d'emploi d'été pour les jeunes 	<p>127, av. Eddystone. North York (ON) M3N 1H5 Téléphone : 416-740-9593 Courriel : info@peachyouth.org Site Web : https://peachyouth.org/</p>
<p>Regent Park School of Music [École de musique Regent-Park]</p>	<p>Donner une éducation musicale chaque année à 1 000 enfants dans le besoin, concentré sur la réduction des obstacles financiers</p>	<p>Les leçons instrumentales comprennent le piano, les cordes, la voix, les cuivres, les instruments à vent, la percussion, la musique électronique, l'écriture de chansons, l'enregistrement</p>	<p>Plusieurs endroits à Jane-Finch Téléphone : (416) 364-8900 poste 22 (Aliza, Coordonnateur administratif) ou bureau principal (416) 364-8900 Courriel : adminjf@rpmusic.org Site Web : https://www.rpmusic.org/programs</p>

ORGANISATION	À PROPOS	PROGRAMMES OFFERTS	COORDONNÉES
<p>San Romanoway Revitalization Association (SRRRA) [Association de la revitalisation San Romanoway (SRRRA)]</p>	<p>Concentré de créer un sens d'appartenance à la communauté en aidant aux familles / individus dans un environnement plus sûr et plus sain</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aide aux devoirs • Activités récréatives • Art et Bricolages • Tambour culturel • Danse Littératie financière • Activités sociales professionnelles • Camp d'été 	<p>10, San Romanoway North York (ON) M3N 2Y2 Téléphone: 416-739-7949 Courriel : sra@rogers.com Site Web : https://www.srra.ca/</p>
<p>The Spot (A part of the Jane Finch Centre) [The Spot (partie du Centre Jane-et-Finch)]</p>	<p>Organisation communautaire, en partenariat avec des organisations pour les jeunes de la communauté Jane / Finch. Fournit un espace partagé de soutien et de collaboration pour les jeunes de 13 à 29 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Banque alimentaire • Programme de basket-ball • Test de citoyenneté • Activités sans rendez-vous 	<p>1, boul. Yorkgate, Suite 228. North York, (ON) M3M 3A1 Téléphone : (416) 663-2733 poste 290 Courriel : thespot@janefinchcentre.org Site Web : http://www.thespotyouth.org/</p>

**SITES WEB ET
RESSOURCES
COMMUNAUTAIRES
SUPPLÉMENTAIRES**



Ressources additionnelles

Une lettre d'amour au célèbre quartier Jane-et-Finch de Toronto, créé par entrevue des membres des résidents de Jane-et-Finch concernant la façon dont leur communauté est perçue dans les médias et leurs relations avec la communauté: <https://www.youtube.com/watch?v=v7dSsJj9Eh8>

Service communautaire des amis en difficulté : fournit un soutien et des services aux communautés et aux familles marginalisées - <https://www.fitcs.org/>

Action contre la pauvreté à Jane-et-Finch, syndicat de base dirigé par des résidents et composé de résidents, de militants, de travailleurs et d'organisations de la communauté. L'objectif principal est d'éliminer la pauvreté dans la région de Jane-et-Finch et ailleurs : <https://jfaap.wordpress.com/>

Jane-Finch.com, créé par Paul Nguyen pour démanteler l'image négative de la communauté. Il s'agit d'une communauté en ligne conçue pour mettre en lumière les actualités, l'histoire et les talents locaux de la communauté : <http://www.jane-finch.com/>

Le documentaire Sentiment de chez-soi : lutte pour une communauté de Jennifer Hodge de Silva, bien que créé en 1983, contient des informations pertinentes proposées dans ce documentaire, en particulier la vie et l'interaction avec les résidents, et leurs réponses à la tension notamment due à l'image de Jane-et-Finch : https://www.nfb.ca/film/home_feeling_struggle_for_a_community/

M. Jane-et-Finch, Winston LaRose, qui est un militant communautaire de 81 ans qui s'est présenté comme conseiller politique, luttant pour la défense des droits et la justice pour la communauté Jane-et-Finch : <https://www.mrjaneandfinch.com/>; https://www.youtube.com/watch?v=-W_DOPCSU-w





LA SANTÉ MENTALE

L'EFFET DE LA DISCRIMINATION ET
RACISME SUR LA SANTÉ MENTALE ET
LES SOUTIENS UTILES.

SANTÉ MENTALE ET EFFETS DE LA DISCRIMINATION

Un rapport sur l'histoire des consultations publié par Jane Finch Initiative a noté plusieurs expériences couramment vécues par les résidents. Les choses vécues par la communauté Jane-et-Finch sont souvent liées à des stéréotypes, créant une image négative de la communauté.

Certains de ces défis incluent la stigmatisation raciste sur le lieu de travail, les médias, les politiciens et les institutions. Les résidents notent souvent la sur-patrouille, le profilage racial et la surveillance excessive, en particulier dans les zones qui ne sont généralement pas surveillées dans d'autres communautés (par exemple, les épiceries). Il y a un réel impact du racisme anti-noir présent et ancré dans notre société, en particulier la communauté noire. Plusieurs stigmates, obstacles et facteurs plus importants qui entrent en jeu et affectent la sécurité alimentaire, la pauvreté et les taux de chômage. En plus, il y a un manque exprimé de soutien / services pour se connecter à des opportunités d'emploi sûres et significatives.

<https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2021/04/950a-CityPlanning-Jane-Finch-Consultation-History-Oct.-2020.pdf>

<https://www.toronto.ca/city-government/planning-development/planning-studies-initiatives/jane-finch-initiative/>

Ces choses peuvent facilement être intériorisées et cela peut avoir un impact émotionnel et mental sur les membres de la communauté. Pourtant, beaucoup notent qu'il existe plusieurs obstacles à l'obtention de services de soutien en santé mentale, tant dans la communauté qu'à l'extérieur. Certains des défis comprenaient que ces services n'étaient / ne sont souvent pas appropriés sur le plan culturel, ou les contraintes financières, de temps ou de transport pour accéder à des services qui peuvent être appropriés mais en dehors de la communauté.



L'effet du racisme s'étend à la négligence, au diagnostic erroné, au sous-traitement et à l'omission de diagnostiquer des problèmes de santé mentale (ou d'autres problèmes de santé). Il y a beaucoup de méfiance à l'égard des établissements de santé mentale et d'autres établissements de soins en raison des défis et des obstacles existants. Une étude a montré que les jeunes Noirs sont sous-représentés dans les services volontaires axés sur le traitement, mais surreprésentés dans les services forcés (c'est-à-dire les hôpitaux). Cela étant dit, il y a des changements qui doivent avoir lieu.

<https://www.toronto.ca/community-people/get-involved/community/toronto-for-all/anti-black-racism-mental-health/>


<https://www.pathwaystocare.ca/research/barriers-and-facilitators-to-accessing-mental-healthcare-for-black-children-and-youth>

Qu'est-ce qui doit changer?

- Briser le silence (Discuter de la réalité des défis)
- Affronter la stigmatisation
- Assurer un accès équitable et rapide à des soins de santé adaptés à la culture


IMPORTANCE DE LA SANTÉ ET DU BIEN-ÊTRE DES PERSONNES NOIRES

WHY WE NEED TO IMPROVE BLACK HEALTH & WELL-BEING




18%

Black Canadians represent 2.9% of the overall Canadian population, but represent 18% of Canadians living in poverty in Canada. (Statistics Canada, 2009)




60%

People of Caribbean, East, West African origin in Ontario have 60% increased risk of psychosis. (Anderson, Cheng, Susser, McKenzie, and Kurdyak, 2015)



43%


Black women are 43% more likely to die from breast cancer than White women. (Marc Hurlbert, PhD, Chief Mission Officer, Breast Cancer Research Foundation)



76%

A 2012 report by the Wellesley Institute found Black immigrants in Canada were 76% more likely to assess themselves as "unhealthy" than other racialized groups.


<https://blackhealthalliance.ca/>



Why do Black Ontarians have worse access to healthcare and mental health services?

<p>Bias drives worse treatment vs. other races</p> <p>Less comfort seeking care due to racism</p> <p>Jobs worked inhibit ability to access care</p> <p>Nearby healthcare providers are less equipped</p> <p>Traditional care lacks cultural relevance & lack of practitioners who offer culturally-relevant care</p>	<p>→ Black Canadian women under-screened for cervical and breast cancer</p> <p>→ 15 pp less likely for Black youth to seek out sexual health info in Toronto</p> <p>→ 2x the rate of "working poor" compared to the White population</p> <p>→ 6% of hospital donations in Toronto go to hospitals in neighborhoods with >10% Black pop.</p> <p>→ 2.3% of Ontario MDs are Black vs. 4.7% of Ontario's population</p>
---	---

<https://www.bcg.com/en-ca/publications/2020/reality-of-anti-black-racism-in-canada>

A photograph of two women in conversation. The woman on the left has dark hair and is smiling. The woman on the right has long blonde hair and is looking towards the other woman. A large green circle is overlaid on the bottom left of the image, containing white text.

**RESSOURCES EN
SANTÉ MENTALE
POUR LA
COMMUNAUTÉ NOIRE
DE TORONTO**

RESSOURCES EN SANTÉ MENTALE POUR LA COMMUNAUTÉ NOIRE DE TORONTO

Below are several valuable resources (many being grassroots organizations) that work directly within the Jane Finch Community, and target and support several needs of the community.

NOM DE L'AGENCE	COORDONNÉES (SITE WEB ET NO. DE TÉLÉPHONE)	DESCRIPTIF DES PRESTATIONS
Across Boundaries	http://www.acrossboundaries.ca/ 416-787-3007, poste 222	<ul style="list-style-type: none"> • Across Boundaries offre une gamme dynamique de soutien et services de santé et travaille dans des cadres anti-racisme / anti-racisme noir et anti-oppression.
Access Point	http://theaccesspoint.ca/ 416-640-1934	<ul style="list-style-type: none"> • Le Toronto Mental Health and Addictions Access Point, appelé Access Point, est un point centralisé où vous pouvez demander des services de soutien individuels en santé mentale et en toxicomanie et un logement avec services de soutien.
Access Alliance	https://accessalliance.ca/ Downtown - 416-324-8677 Danforth - 416-693-8677 Jane - 416-760-8677	<ul style="list-style-type: none"> • Access Alliance fournit des services et résout les inégalités du système afin d'améliorer les résultats de santé des immigrants, des réfugiés et de leurs communautés les plus vulnérables
Black Creek Community Health Centre	https://www.bcchc.com/ 416-249-8000 416-246-2388	<ul style="list-style-type: none"> • Un organisme communautaire à but non lucratif qui offre des services et des programmes de soins de santé adaptés aux populations vulnérables vivant dans les communautés du nord-ouest de Toronto.

RESSOURCES EN SANTÉ MENTALE POUR LA COMMUNAUTÉ NOIRE DE TORONTO

NOM DE L'AGENCE	COORDONNÉES (SITE WEB ET NO. DE TÉLÉPHONE)	DESCRIPTIF DES PRESTATIONS
Better Help	https://www.betterhelp.com/	<ul style="list-style-type: none"> • Plateforme de thérapie professionnelle disponible dans le monde entier, à tout moment, n'importe où, entièrement en ligne
Caribbean African Canadian Social Services	https://cafcan.org/ 416-740-1056	<ul style="list-style-type: none"> • Fournit des services sociaux culturellement appropriés qui enrichissent la vie des communautés africaines, caribéennes et de la diaspora dans la région du Grand Toronto.
Programme sur la toxicomanie pour les jeunes afro-canadiens caribéens	https://www.camh.ca/en/your%20care/programs-and-services/substance%20use-program-for-african-canadian%20caribbean-youth 416 979-6815	<ul style="list-style-type: none"> • Fournit des services aux jeunes Canadiens d'origine africaine et antillaise et à leurs familles. Met l'accent sur la toxicomanie et les problèmes de santé mentale. Ils soutiennent l'accès aux ressources pour aider les jeunes et leurs familles/soignants à réduire les préjugés, à progresser vers le rétablissement et à faire les meilleurs choix pour eux-mêmes et leur famille.
East Metro Youth Services	http://emys.on.ca/ 416-438-3697	<ul style="list-style-type: none"> • Travaille à identifier et à développer des solutions aux problèmes importants qui affectent le secteur de la santé mentale des enfants et des adolescents. Nous travaillons avec un large éventail de partenaires et de bailleurs de fonds à travers la ville de Toronto pour garantir l'accès aux services communautaires en temps opportun, sans obstacle et efficace.

RESSOURCES EN SANTÉ MENTALE POUR LA COMMUNAUTÉ NOIRE DE TORONTO

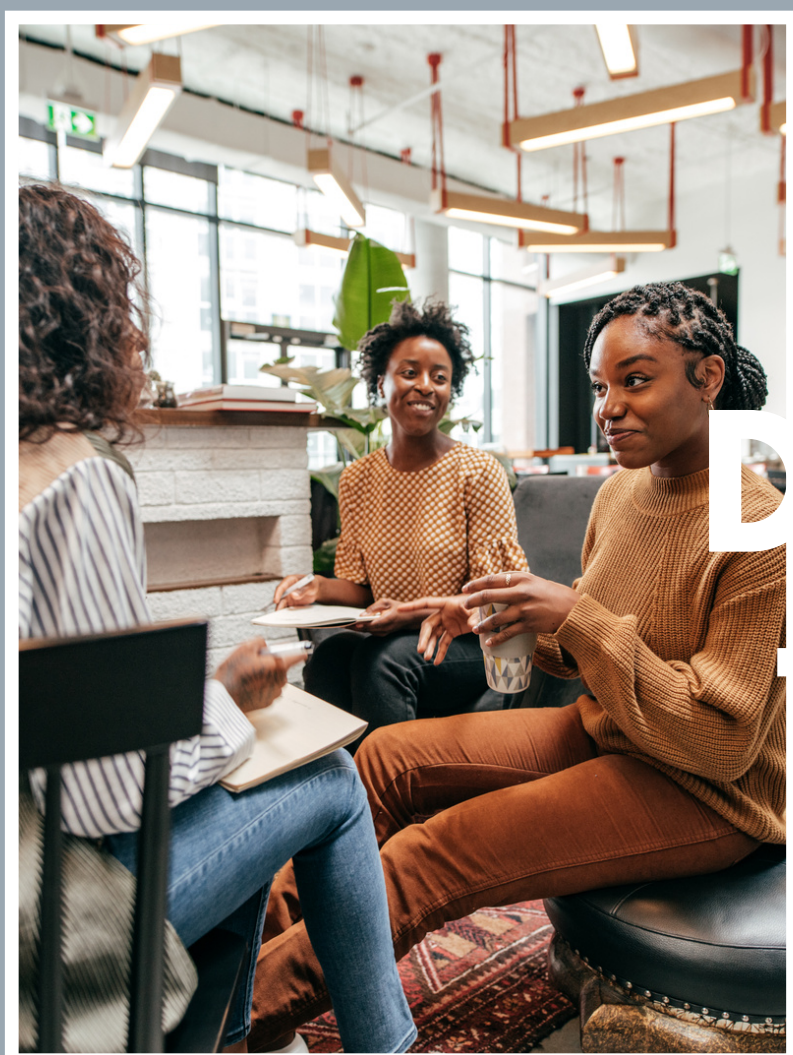
NOM DE L'AGENCE	COORDONNÉES (SITE WEB ET NO. DE TÉLÉPHONE)	DESCRIPTIF DES PRESTATIONS
Flemingdon Heights CHC	https://www.fhc-chc.com/ 416-640-5298 OR 416-429-4991	<ul style="list-style-type: none"> • Fournit une gamme de services liés à la santé basés sur les déterminants sociaux de la santé et les modèles d'engagement communautaire.
Family Services Toronto	https://familyservicetoronto.org/ 416-595-9618	<ul style="list-style-type: none"> • Travaille auprès d'individus et de familles à Toronto, déstabilisés par des circonstances socio-économiques précaires et/ou de santé mentale. Les programmes comprennent les services de conseils, le soutien par les pairs et l'éducation; activités de renforcement et d'échange de connaissances; action sociale, plaidoyer, développement communautaire et collaboration avec des partenaires pour renforcer le secteur.
Naseeha	https://naseeha.org/how-we-help/ Helpline: 1-866-627-3342	<ul style="list-style-type: none"> • Fournit les outils nécessaires pour aborder la santé mentale. Fournit une ligne d'assistance confidentielle pour les jeunes, qui fournit un soutien immédiat, anonyme et confidentiel par téléphone. Ils ont également des programmes éducatifs pour sensibiliser à la stigmatisation entourant la santé mentale.
RITES pour les jeunes noirs et afro-canadiens	https://ctys.org/program/groups/rites-for-african-canadian-youth/ 416-924-2100	<ul style="list-style-type: none"> • Une initiative de développement de l'identité culturellement spécifique qui soutient l'autonomisation des jeunes noirs et afro-canadiens. Les participants ont accès à une gamme de soutien et de ressources cliniques et de programmes coordonnés en santé mentale.

RESSOURCES EN SANTÉ MENTALE POUR LA COMMUNAUTÉ NOIRE DE TORONTO

NOM DE L'AGENCE	COORDONNÉES (SITE WEB ET NO. DE TÉLÉPHONE)	DESCRIPTIF DES PRESTATIONS
Regent Park CHC	http://www.regentparkchc.org/ 416-364-2261	<ul style="list-style-type: none"> • Travaille à améliorer la santé et le bien-être des personnes qui vivent ici et de la communauté. Ils se concentrent sur la construction de la santé de cette communauté dynamique.
Sinai Health System: Équipe de traitement communautaire dynamique	https://www.mountsinai.on.ca/care/psych/patient-programs/assertive-community-treatment-team-actt/assertive-community-treatment-team-actt 416-586-9900	<ul style="list-style-type: none"> • Le programme s'engage à fournir des services de santé mentale adaptés à la culture pour les personnes gravement malades mentalement de diverses origines ethniques spécifiques.
Sherbourne Health	https://sherbourne.on.ca/primary-family-health-care/newcomer-health/ 416-324-4180	<ul style="list-style-type: none"> • Sherbourne fournit des soins de santé familiale, des conseils, une éducation à la santé et des services de soutien aux nouveaux Canadiens (résidant depuis 10 ans ou moins)
SkyLark Youth	www.skylarkyouth.org/ info@skylarkyouth.org 416-482-0081 Press 6	<ul style="list-style-type: none"> • Service de conseils et soutien individuels et familiaux gratuits pour les personnes vivant à Toronto
Stella's Place	https://stellasplace.ca/ 416-461-2345	<ul style="list-style-type: none"> • L'endroit pour les jeunes adultes de Toronto aux prises avec des problèmes de santé mentale. Inclut des services de soutien par les pairs, des services cliniques, en ligne, d'emploi, de bien-être et de rétablissement, ainsi que des opportunités d'explorer votre créativité grâce à des programmes de studio.

RESSOURCES EN SANTÉ MENTALE POUR LA COMMUNAUTÉ NOIRE DE TORONTO

NOM DE L'AGENCE	COORDONNÉES (SITE WEB ET NO. DE TÉLÉPHONE)	DESCRIPTIF DES PRESTATIONS
TAIBU	http://taibuchc.ca/en/ 416-644-3536	<ul style="list-style-type: none"> • TAIBU sert la communauté noire du Grand Toronto en tant que population prioritaire.
Tropicana	http://tropicanacommunity.org/ 416-439-9009	<ul style="list-style-type: none"> • Une organisation multiservices basée à Toronto qui dessert tous les jeunes, les nouveaux arrivants, les personnes d'origine noire et caribéenne. Ils offrent des programmes adaptés à la culture tels que les services de conseils, la garde d'enfants, les services d'éducation et d'emploi et le développement des jeunes.
UNISON	http://unisonhcs.org/ Bathurst-Finch site - 647-436-0385 Jane-Trethewey site - 416-645-7575 Keele-Rogers site - 416-653-5400 Lawrence-Heights site - 416-787-1661	<ul style="list-style-type: none"> • Unison Health and Community Services offre des programmes et des services aux personnes de tous âges, cultures et origines. Nos services sont gratuits, confidentiels et sans jugement.
Women's Health in Women's Hands	https://www.whiwh.com/ 416-593-7655	<ul style="list-style-type: none"> • Les services de conseil de Women's Health in Women's Hands utilisent une approche centrée sur la femme pour fournir des conseils à court terme, des séances de groupe et des ateliers aux femmes de nos populations prioritaires.



**LIGNES
D'ASSISANCE
TÉLÉPHONIQU
UE ET
INTERNET**

Ressources supplémentaires

211 Ontario

Site Internet: <https://211ontario.ca/211>

- Pour ceux qui recherchent des informations et des services pour faire face aux défis de la vie

Connex

Site Internet: <https://www.connexontario.ca/>

Ph: 1-866-531-2600

- Fournit des informations gratuites et confidentielles sur les services de santé aux personnes aux prises avec des problèmes d'alcool et de drogues, de maladie mentale et/ou de jeu.

Good2Talk

Site Internet: <https://good2talk.ca/>

Ph: 1-866-925-5454, 24 hrs/7 day

- Ligne d'assistance anonyme pour les étudiants postsecondaire

KidsHelp Phone

Ph: 1-800-668-6868

- Service d'assistance national 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7

LGBT Youth-line

Site Internet: <https://www.youthline.ca/>

Ph: 1-800-268-9688

- Youth Line [Ligne jeunesse] offre un soutien par les pairs confidentiel et sans jugement par téléphone, de SMS et de clavarder

Toronto Distress Centre

Site Internet: <https://www.torontodistresscentre.com/408-help-line>

Ph: 416-408-4357(HELP) / Text: 45645

- Fournit de l'aide téléphonique aux personnes de la communauté qui sont à risque et les plus vulnérables.



**STRATÉGIES
POUR GÉRER LE
STRESS**

STRATÉGIES POUR GÉRER LE STRESS



DÉGAGEZ VOS ESPACES

Parfois, des pièces/espaces en désordre peuvent nous rendre plus anxieux.

Commencez par une chose à la fois et prenez le temps de prendre soin de votre environnement



REGARDER UN FILM/TV

Regarder un film ou une série télévisée peut être un autre moyen de faire une pause par rapport à ce qui peut vous stresser.



COULEUR/JOURNAL

Prenez le temps de faire une pause face à tout ce qui vous rend anxieux. Vous pouvez rechercher sur Google "pages à colorier gratuites" pour accéder à un certain nombre de pages téléchargeables gratuitement!



LIRE UN LIVRE

Les livres sont un excellent moyen de se détendre. Consultez votre bibliothèque locale ! Vous pouvez également rejoindre un club de lecture ! Consultez votre bibliothèque locale pour voir les différents clubs offerts.



ESSAYEZ UN NOUVEAU PASSE-TEMPS

Cela peut être un bon moyen de vous distraire de ce qui vous stresse et de consacrer votre énergie à quelque chose d'utile. Il y a tellement de choses différentes que vous pouvez essayer - de la calligraphie, à la peinture, à la cuisine, à l'apprentissage d'un nouvel instrument ou d'une nouvelle langue

STRATÉGIES POUR GÉRER LE STRESS



ÉCOUTER DE LA MUSIQUE

Branchez-vous sur certaines de vos chansons préférées; ou écoutez des listes de lecture apaisantes (disponibles sur toutes les plateformes de streaming, y compris Spotify, Youtube et Apple Music).



ÉCOUTEZ UN BALADO

Il y a aussi un certain nombre de bons balados à écouter ! Voici quelques suggestions :« In Your Feelings » par Thought Catalogue« On Purpose » par Jay Shetty« The Good Life » par Stevie et Sazan



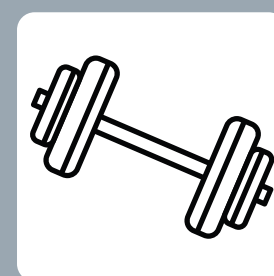
PRENEZ LE TEMPS DE DÉBRANCHER

Prenez un moment pour vous déconnecter et fixez-vous des limites. Prenez du temps débrancher de la technologie



DORMIR

Assurez-vous de dormir chaque nuit. C'est énorme pour avoir de l'énergie pour passer la journée. Les adolescents devraient dormir entre 7 et 10 heures et les adultes environ 8 heures.



EXERCER

Intégrez des exercices sains à votre emploi du temps!

Tu peux:

- Rechercher des séances d'entraînement sur Youtube.
- Rejoignez une équipe sportive locale
- Examinez un programme sportif sans-rendez-vous
- Aller se promener!



**ANXIÉTÉ VS. LES
CRISES DE
PANIQUE**



Anxiety and panic attacks

What is the Difference:

An anxiety attack occurs when worry and stress build-up, causing the feeling of anxiety. Generally, the anxiety builds up over time leading into the attack and will take time after the attack to absolve which can take a while. With an anxiety attack you can typically determine what caused it, connecting it to a specific trigger.

A Panic Attack is a feeling of intense fear and dread. It typically occurs suddenly and can be harder to determine the exact cause due to how quickly it comes on. With a panic attack it may feel like the world around you is not quite right, as if you are wearing distorting glasses. Panic attacks tend to be shorter, typically lasting up to 10 minutes and are common to feel exhausted, overwhelmed, uncomfortable or in pain after.

Symptoms/ warning signs:

- Tightness or pain in the chest
- Increased heart rate
- Shortness of breath
- Muscle pain or tightness
- Disassociating





Anxiety and Panic attacks Cont.

Tips and Tricks

The 5 sense technique: 5 things you can see, 4 things you can hear 3 things you can touch, 2 things you can smell, 1 thing you can taste

Controlled Breathing: Take a deep breath in (ex. 4 seconds) hold it (ex. 7 seconds) and slowly breathe out (ex. 8 seconds)

Helping someone else:

If they know what helps them follow that, if they are uncertain or cannot communicate it try to guide them through a method. An example of this could be to model the breathing or count out the seconds while providing other comfort. Remember if you are trying to help someone through a panic attack to follow their needs and boundaries. Some people may need space while others may prefer more support.

References:

- Anixom, S., & Gans, S. (2021, December 2). Anxiety Attacks vs. Panic Attacks. Verywell Mind. <https://www.verywellmind.com/anxiety-attacks-versus-panic-attacks-2584396>
- Better Help, & Boring-Bray W. (2018, September 24). What Is The Difference Between Anxiety Attack Vs. Panic Attack? | BetterHelp. Betterhelp.com; BetterHelp. https://www.betterhelp.com/advice/anxiety/what-is-the-difference-between-anxiety-attack-vs-panic-attack/?utm_source=AdWords&utm_medium=Search_PPC_c&utm_term=_&utm_content=107920152950&network=g&placement=&target=&matchtype=&utm_campaign=11558188695&ad_type=test&adposition=&gclid=Cj0KCQIA-qGNBQD5ARIsAQ_o7jOIP8r1-5sGN6W4EOfdvGQdSyRABU6xq2GKA-6bm3yp7GDvOhoYoAapCEAlw_wcB

APPLICATIONS UTILES POUR LA SANTÉ MENTALE

CALM - Comprend des méditations guidées, des histoires de sommeil, des programmes de respiration, des exercices d'étirement et de la musique relaxante (disponible sur Google Play ou Apple App Store)

HAPPIFY- Jeux, suggestions et invites d'attitude pour élever l'humeur dans un programme de formation d'humeur (disponible sur Google Play ou Apple App Store)

WHAT'S UP - Une application de thérapie cognitivo-comportementale (TCC) pour faire face à la dépression, à l'anxiété et au stress (Disponible sur Google Play ou Apple App Store)

LIBERATE- Application de méditation conçue pour des personnes noires, autochtones et racialisées (Disponible sur Google Play ou Apple App Store)

MOODTOOLS- Comprend des vidéos et des méthodes pour faire face à la dépression clinique et à la prévention du suicide à l'aide de la TCC (disponible sur Google Play ou Apple App Store)

MINDSHIFT CBT- Une application qui aide les adolescents à faire face à l'anxiété (Disponible sur Google Play ou Apple App Store)





**LA POLICE ET LA
COMMUNAUTÉ**

SOULIGNANT LES PROBLÈMES AVEC LES SERVICES DE POLICE ET LA PERTINENCE À LA COMMUNAUTÉ

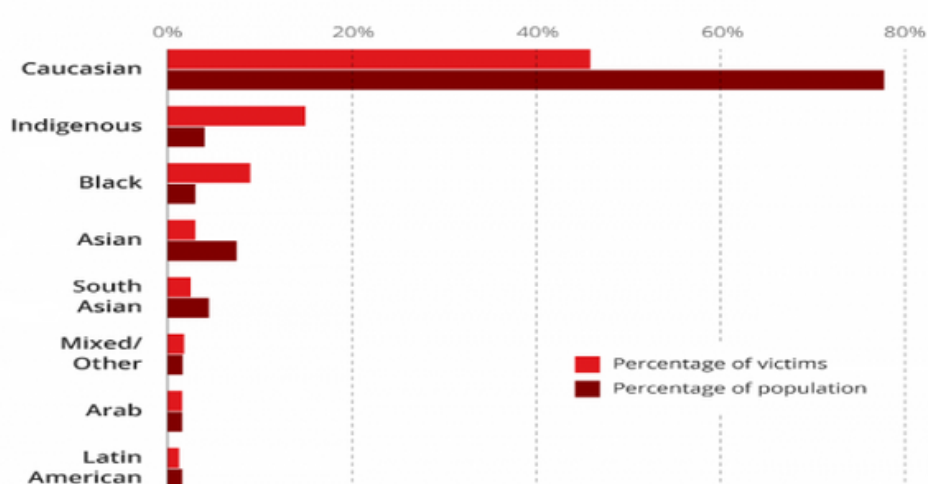


Avec près d'un an et demi après le début de la pandémie, plusieurs problèmes ont été mis en évidence au sein de la société. Le maintien de l'ordre et la brutalité policière font partie de ces sujets. Plus précisément, il y a eu des troubles concernant le nombre de décès dus à la brutalité policière de personnes marginalisées au Canada et aux États-Unis. En tant qu'êtres humains, nous sommes très complexes et nous vivons dans une société si complexe que de nombreuses personnes interagissent avec les institutions de différentes manières et que nous n'avons pas les mêmes expériences. Il y a des facteurs réels qui entrent en jeu et qui affectent la vie des gens ; véritables grands systèmes qui existent dans la société. Notre attention au cours des deux derniers mois s'est portée sur les troubles aux États-Unis, mais le problème n'est pas seulement quelque chose qui existe de l'autre côté de la frontière, mais également au sein de notre pays. L'injustice doit être corrigée, quelque chose qui se fait attendre depuis longtemps.

Le système de police actuel et les cas de décès ont montré des données importantes qui montrent les effets de ce système. Même s'il y a une population plus faible de personnes marginalisées par rapport aux Caucasiens, il y a une surreprésentation des victimes, en particulier les Noirs et les Autochtones (Fig.1). Qu'il s'agisse de quelque chose qui se passe intentionnellement ou inconsciemment, il faut y remédier et les systèmes nécessaires tenus pour responsables.

Le nombre de problèmes qui ont été mis au premier plan soulève la question, qui est protégé et qui est sur-surveillé ? La présence policière permet-elle à tous les Canadiens de se sentir plus en sécurité ? Il s'agit d'une question complexe, surtout en ce qui concerne le fait que différentes personnes ont des interactions et des expériences différentes avec la police. Cela étant dit, il ne faut jamais supposer que la présence policière suffit à faire en sorte que tout le monde se sente en sécurité.

Race and ethnicity: Victims vs. population, Canada 2000-2017



cbcnews

Note: Population based on annualized figure over a 17-year period. Race/ethnicity could not be confirmed in 22% of cases.

Figure 1 : Race et appartenance ethnique : victimes vs. population

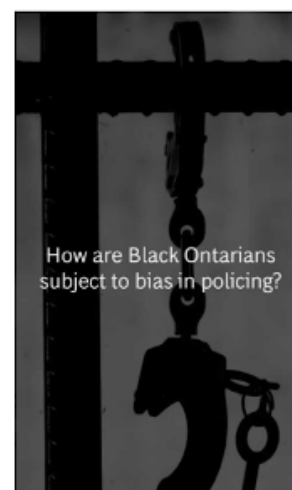
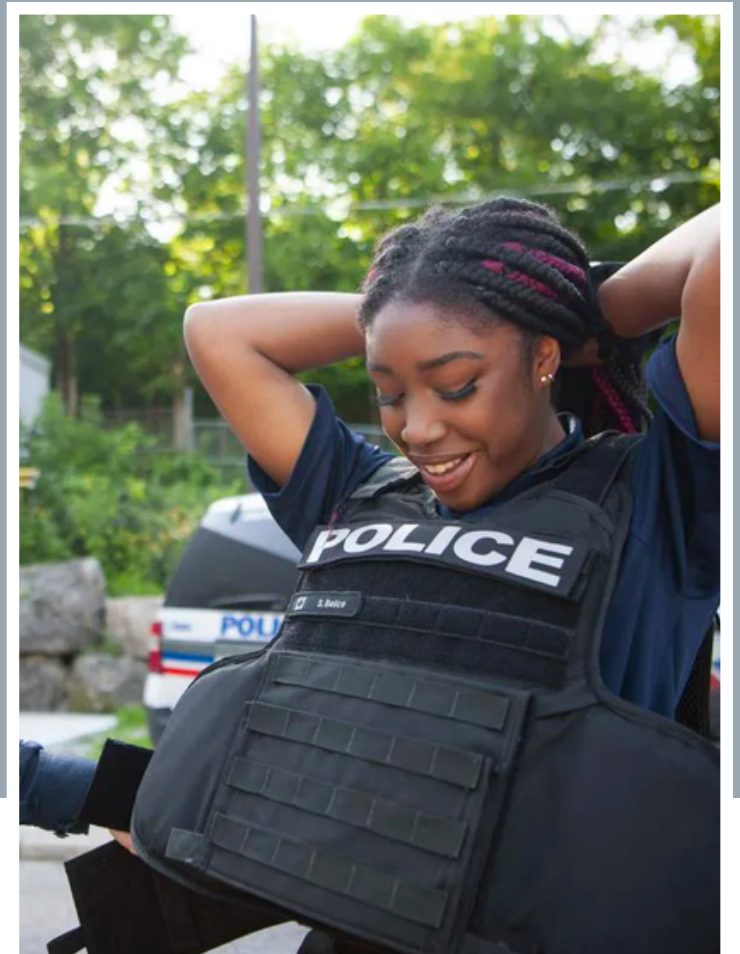
SOULIGNANT LES PROBLÈMES AVEC LES SERVICES DE POLICE ET LA PERTINENCE À LA COMMUNAUTÉ

Notant qu'il n'y a pas de base de données officielle du gouvernement accessible au public présentant les décès de personnes lors d'affrontements avec la police, ce qui a conduit CBC à en développer une. Les principaux résultats qui ont immédiatement été notés incluent :

1. Les cas de brutalités policières ont augmenté au cours des 20 dernières années. De 2000 à 2017, il y a eu 461 rencontres mortelles avec la police, un nombre en augmentation.
2. Il y a une surreprésentation des Noirs et des Autochtones dans les cas de décès, surtout par rapport à la population. Pour mettre cela en perspective : 37 % des Noirs ont été impliqués dans des cas de décès, même s'ils représentent environ 8 % de la population de Toronto.
3. Il y a également une surreprésentation de la santé mentale et/ou de la toxicomanie dans les cas de décès.
- 4.

Le système ne répond pas efficacement aux besoins de tous, en particulier des populations marginalisées. Le taux alarmant de cas croissants doit être traité avec la même urgence pour tenir les actions responsables et résoudre les problèmes actuels.

Autre chiffre à prendre en compte : Un sondage réalisé par la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) a demandé aux répondants s'ils avaient déjà été victimes de profilage racial. Le profilage racial est défini par la CODP comme : « [T]oute action entreprise pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection publique qui repose sur des stéréotypes concernant la race, la couleur, l'origine ethnique, l'ascendance, la religion ou le lieu d'origine plutôt que sur des soupçons raisonnables, pour isoler un individu pour un examen plus approfondi ou un traitement différent. Les résultats de l'enquête montrent que 4 répondants sur 10 en ont fait l'expérience.



Compared to non-racialized Ontarians, Black Ontarians are more likely to ...

- ... be stopped, questioned and searched by police → 3-4x more likely to be street checked / profiled
- ... be arrested and charged when stopped → Arrested 4x more than expected for drug-related crimes in Ontario
- ... be held after arrest or in pre-trial detention → 2x more likely to be held overnight for drug possession vs. White suspects
- ... be victims of police shootings and force → 20x more likely to be shot dead by police in Toronto than White residents
- ... have a community homicide go unsolved → Almost half as likely to have a homicide cleared by police in Toronto

Figure 2 : Comment les Ontariens noirs sont-ils sujets à des préjugés dans les services de police

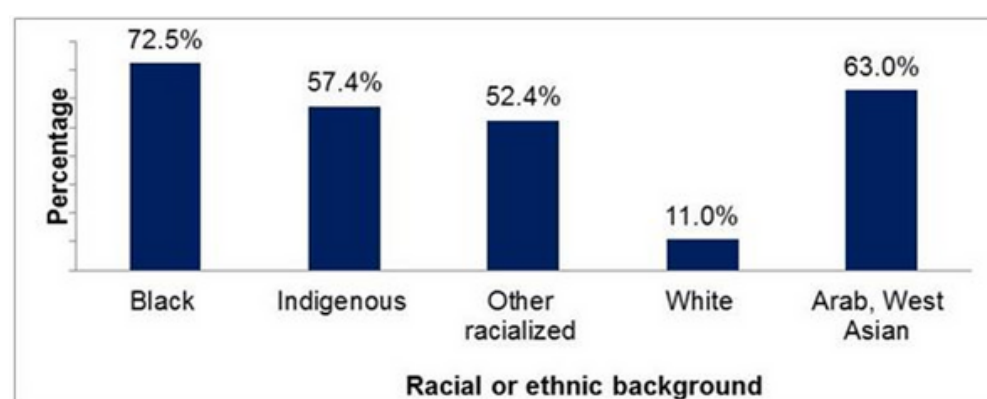


Figure 3 : Profilage racial en Ontario

La Commission ontarienne des droits de la personne a mené une enquête sur le lien et les interactions entre le profilage racial et la discrimination vécue spécifiquement entre les Noirs et le système policier. Il a été constaté que les Noirs sont indéniablement plus susceptibles d'être arrêtés, inculpés (ou surchargés), abattus ou tués par la police.

SOULIGNANT LES PROBLÈMES AVEC LES SERVICES DE POLICE ET LA PERTINENCE À LA COMMUNAUTÉ



Connexion à Jane-et-Finch

Ce problème avec la police affecte facilement la vie quotidienne, une lutte présente également à l'intérieur des frontières de Jane-et-Finch. Au cours des dernières années, nous avons constaté plusieurs interactions négatives entre les membres de la communauté et la police, et plus particulièrement la surveillance de la zone. Réfléchissez à ceci : en ce qui concerne la couverture médiatique liée à la criminalité, le centre-ville bénéficie d'environ 11 % de couverture, contre 33 % pour la communauté Jane-et-Finch. * Cela en dit long sur l'image que beaucoup ont de la communauté Jane-et-Finch.

Considérez ces deux images de Jane and Finch Action Against Poverty (JFAAP), qui est une organisation de base composée de résidents de la communauté, d'activistes et d'organisations qui défendent la communauté et se concentrent sur l'élimination de la pauvreté.

Quelques exemples notables d'interaction policière au sein de Jane-et-Finch :

Cardage

Un article publié en 2014 a noté que lorsque la politique de cardage a été révisée et adaptée qu'il doit y avoir des raisons de sécurité valables pour arrêter quelqu'un, cela a été ignoré par la police au sein de la communauté Jane-et-Finch. Deux tiers des personnes au sein de la communauté signalent avoir été arrêtées et fichées par la police sans raison valable. Même s'il y a eu ce changement de politique, la communauté ne s'est pas nécessairement sentie différente immédiatement après cette action. Bien que cet article date maintenant de quelques années, il témoigne des expériences que de nombreux membres de la communauté ont eues avec la police et en particulier de la surveillance excessive, même si cela ne cause aucun problème.

What's the problem?
Police don't "save and protect" Black, racialized and poor people. Policing criminalizes vulnerable groups while protecting the rich and carrying out racist, white supremacist policies and practices. Policing simply persecutes and alienates individuals from their communities, thereby failing to address the social causes of crime and destroying an individual's ability to rehabilitate within their community.

Furthermore, BIPOC are more likely to be targeted by policing practices. In Toronto, Black people are 20x more likely to be fatally shot by police than their white counterparts and make up 32% of all criminal charges in Canada despite making up only 10% of the population.

To create safer communities, we should be increasing community supports and alleviating poverty - not increasing surveillance & police presence.

How will this affect the Jane Finch community?
The Jane Finch community is largely composed of racialized folks and it is known that police presence doesn't make members of our community feel safe and often produces harmful interactions.

The Jane Finch area is already one of the most policed regions of Toronto and this increase in funding for surveillance and police officers will only increase threats to safety and fear posed by policing while failing to address the social causes of crime.

Jane Finch does not need more policing. Increased surveillance and law enforcement will only harm and threaten the safety of our community.

SOULIGNANT LES PROBLÈMES AVEC LES SERVICES DE POLICE ET LA PERTINENCE À LA COMMUNAUTÉ



Surveillance : caméras de vidéosurveillance

- Sur la base d'un article publié au début de 2020, la police a prévu d'installer des caméras de vidéosurveillance dans la région de Jane-et-Finch. Des panneaux seraient affichés dans toutes les zones publiques enregistrées et les images ne seraient utilisées que pour identifier les suspects / obtenir des preuves devant les tribunaux et ne sont pas surveillés en temps réel. Pourtant, il y a des émotions mitigées concernant cette décision, en raison des hypothèses sous-jacentes et des soupçons selon lesquels ces zones doivent être surveillées pour créer des communautés plus sûres. Un nombre de membres de la communauté n'ont pas été consultés à ce sujet comme ils l'avaient dit, et il y a donc des inquiétudes quant à la manière dont la confidentialité sera assurée. Il est difficile de dire que l'on soutient la communauté sans la consulter et sans travailler avec elle et sans inclure sa voix.

Prochaines étapes?

Certains ont suggéré et une solution qui essaie d'être évoquée est la police communautaire.

L'idée derrière ceci est:

- Changement d'orientation des services de police traditionnels, se concentrant entièrement sur les besoins et la confiance de la communauté plutôt que sur le contrôle de la criminalité

Trois parties principales :

1. Développer des partenariats communautaires (avec des agences gouvernementales, des entreprises, des membres de la communauté, des médias, des organisations à but non lucratif)
2. S'engager dans la résolution de problèmes (analyser tous les aspects d'un problème, évaluer le succès de la réponse).

3. Mettre en œuvre des caractéristiques organisationnelles de la police communautaire (encourager la responsabilisation des décideurs, établir des relations avec les membres de la communauté, garantir que les idéaux sont intégrés dans tous les processus de police, y compris l'embauche et les évaluations)

Pourtant, beaucoup ne sont pas d'accord avec la police de proximité. Beaucoup disent que le problème avec cela est que la police communautaire donne l'impression que la solution aux problèmes structurels réside dans le développement de partenariats par la police, et ne tient pas compte du fait que les problèmes se sont aggravés à cause de la police.

Il ne suffit pas de se fier uniquement à la police communautaire pour voir une différence dans notre système de police. Il y a une différence entre le ciblage des problèmes fondamentaux (effets de la pauvreté, du racisme, des problèmes d'individualisation, etc.) et les solutions de pansement immédiates. Il est important d'être conscient de la façon dont les injustices dans la société se propagent dans les luttes personnelles, comme la façon dont le racisme et les stéréotypes jouent un rôle dans la façon dont les personnes marginalisées sont traitées par les systèmes de police.

Cesser de financer la police?

Le financement de la police est un sujet d'actualité en ce moment. Vous trouverez ci-dessous quelques ressources pour en savoir plus à ce sujet.

<https://research2reality.com/science-society/not-another-black-life-protests-defunding-police-black-lives-matter/>

<https://www.macleans.ca/news/canada/desmond-cole-canada-insists-on-being-surprised-by-its-own-racism/>

<https://surjtoronto.com/discussions-on-abolition>

SOUTIENS UTILES

1. **Black Lives Matter Canada [La vie des Noirs compte Canada]** <https://www.blacklivesmatter.ca/>
 2. **Black Legal Action Centre [Centre d'action juridique noir]** <https://www.blacklegalactioncentre.ca/>
 3. **Fédération des Canadiens Noirs** → https://fbcfcn.nationbuilder.com/general_donation
 4. **Showing Up for Racial Justice (SURJ) Toronto [Présent pour la justice raciale Toronto]** <https://surjtoronto.com/defund/>
 5. **Zero Gun Violence Movement [Mouvement zéro violence armée]** → <http://zerogunviolence-movement.com/>
- 



**L'ANTIRACISME ET
L'EMPLOI**

LES OBSTACLES ET LES STRATÉGIES À SURMONTER



Jane-et-Finch est confrontée de manière disproportionnée à plusieurs problèmes, dont beaucoup (sinon tous) ne sont pas du tout la faute de la communauté, mais plutôt les problèmes structurels plus larges intégrés à la société. Une enquête de 2019 a noté que la moitié des répondants canadiens pensent que la discrimination contre les Noirs n'existe plus, bien que 83% des Noirs déclarent avoir été traités injustement à un moment donné de leur vie.

Un autre aperçu de la question : statistiques extraites de - La réalité omniprésente du racisme anti-noir au Canada

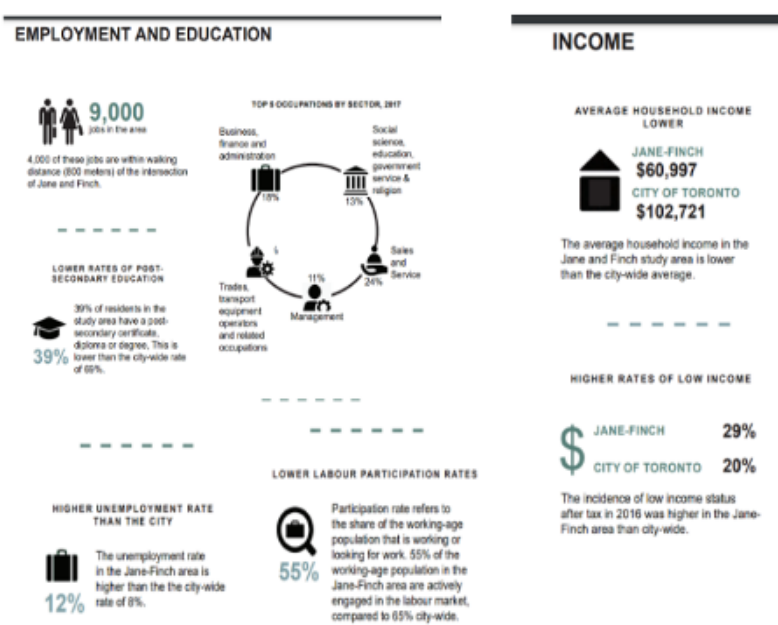


Figure 1 : Emploi et éducation

Ces images donnent un aperçu de la situation au Canada, ce que beaucoup n'admettent pas, surtout lorsqu'on fait des comparaisons avec les États-Unis. Les statistiques ci-dessus indiquent certaines des disparités en matière d'emploi, d'éducation et de revenu entre les résidents de Jane-et-Finch et le reste de la ville de Toronto. Les disparités sont des indications des obstacles, des préjugés et du racisme systémique plus importants qui existent.

Non seulement cela, mais les membres de la communauté témoignent souvent des effets de la discrimination d'adresse. La réalité est qu'il existe des entreprises et des employeurs qui véhiculent des stéréotypes et des préjugés négatifs concernant la région de Jane-et-Finch et limitent le nombre de personnes embauchées dans la communauté.

- Les étudiants noirs sont quatre fois plus susceptibles d'être expulsés d'une école secondaire de Toronto que les étudiants blancs
- Les travailleurs noirs sont deux fois plus susceptibles que les travailleurs asiatiques et quatre fois plus que les travailleurs blancs de signaler la discrimination raciale 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 - bien qu'ils aient les mêmes diplômes
- À Toronto, le taux de décrochage des étudiants noirs est de 23 %, contre 12 % pour les étudiants blancs.
- Seulement 3% de ceux qui sont étiquetés comme "doués" dans les écoles de Toronto sont noirs, alors que les étudiants noirs représentent 12% de la population
- Les étudiants noirs sont 2,5 fois plus susceptibles que les étudiants blancs d'être dirigés vers des programmes « appliqués » non universitaires à Toronto - affectant à leur tour tout, des taux de diplomation aux perspectives d'études postsecondaires

LES OBSTACLES ET LES STRATÉGIES À SURMONTER



Lorsque ces choses sont considérées, la pensée concernant le manque de discrimination est difficile à être vraie. Les disparités et les défis vécus par les communautés racialisées sont indéniablement communs. Ce sont des choses que beaucoup doivent surmonter et affronter au cours de leur vie, pour recevoir des nécessités (emploi) quelque chose entièrement basé sur leur race et les stéréotypes qui s'y rattachent.

Les deux questions posées dans les images ci-dessus (« Pourquoi les Canadiens noirs sont-ils désavantagés dans le processus d'embauche ? et Pourquoi les Canadiens noirs ont-ils des niveaux de progression de carrière particulièrement inférieurs ? ») sont quelque chose qui devrait être alarmant. Cela devrait être encore plus alarmant lorsqu'il n'y a pas de véritable réponse à cette question, autre que la présence d'un racisme systémique. L'emploi est une nécessité à laquelle tous devraient et doivent avoir accès, et pas n'importe quel emploi, mais un emploi sûr et de qualité.



Compared to non-racialized job seekers, Black job seekers are...

- ...less able to obtain jobs through personal networks → 30% less likely for Black people to be in the candidate pool via networks
- ...discriminated against on initial resume screens → 3x less likely for Black-sounding resumes to get a callbacks vs. White-sounding
- ...unlikely to see someone who looks like them doing the hiring in interviews → 11% higher assessment of discrimination in hiring in Canada vs. USA
- ...more likely to be negatively impacted by unnecessary credentialism → 65% of employers will reject qualified Black job-seekers due to credentialism



- Black employees forced to "code switch" to integrate into a non-Black workforce → 53% of Black grads feel the need to adjust their behaviour at work
- Black employees experience racism and microaggressions on the job → 4x the reported microaggressions for Black employees vs. White
- Promotion processes are often laden with hidden biases that harm Black employees → 50% of Black workers report discrimination in promotion processes
- White professionals do not see or acknowledge the obstacles Black professionals face → 16% of White workers say it is harder for Black workers to advance vs. 65% of Black workers
- Low rates of sponsorship, despite being particularly beneficial to Black workers → 5x more likely to say sponsorship is effective than White workers
- Black employees face additional home-life stressors → >2x the rate of Black Canadians living in a lone-parent family

Les stéréotypes et la discrimination peuvent être facilement intériorisés, ce qui a été évoqué dans la deuxième image en référence au changement de code et au sentiment « d'ajuster leur comportement ». Lorsque c'est le cas, cela montre apparemment l'absence d'un environnement sûr et diversifié – un environnement que tout le monde a le droit de vivre, en particulier dans le cadre de son travail.

Figure 2 : Avantage de l'emploi entre les demandeurs d'emploi non racialisés et les demandeurs d'emploi noirs.

RESSOURCES UTILES POUR L'EMPLOI

Black Jobs.com: Opportunités d'emploi d'entreprises dédiées à l'embauche de diversité

Black Legal Action Centre: Concentrez-vous sur l'éducation et la défense de la lutte contre le racisme systémique envers les Noirs en Ontario. Fournit des conseils juridiques liés à l'emploi, à l'éducation et aux droits de la personne

Black Mentorship Inc: mettre en relation des jeunes, des professionnels et des entrepreneurs noirs à différents stades de croissance personnelle et professionnelle avec des mentors expérimentés grâce à un programme de mentorat unique.

Black Women in Motion: travaille à autonomiser et à soutenir les femmes noires et les survivantes de violences sexuelles. Aide à l'emploi.

By Blacks: Un magazine en ligne avec des offres d'emploi et un répertoire d'entreprises pour les entreprises appartenant à des Noirs canadiens

CEE Centre For Young Black Professionals: Offre des programmes de formation et un babillard d'emploi en ligne pour surmonter les obstacles économiques et sociaux qui affectent les jeunes noirs

Youth Fellowship: programme de développement du leadership (spécifique pour les jeunes musulmans, noirs, tamouls et philippins)



STRATÉGIES DE LUTTE CONTRE LE RACISME

STRATÉGIES DE LUTTE CONTRE LE RACISME

Education	STUDENT READINESS Increase availability of pre-K programs to Black children								
	QUALITY OF EDUCATION Institute a suite of anti-Black racism best practices to reduce outcome gaps, including: <table border="0"> <tr> <td> 1 Hiring Adapt approaches to increase representation of Black teachers to reflect community demographics </td> <td> 2 Training Incorporate latest bias-free approaches into teachers' L&D, including diverse classroom management skills </td> <td> 3 School Policies Revamp current policies and enforcement of punitive discipline, and promote use of preventative strategies </td> <td> 4 Curriculum Take additional steps to increase relevance to Black students and apply an anti-Black racism lens </td> </tr> </table>	1 Hiring Adapt approaches to increase representation of Black teachers to reflect community demographics	2 Training Incorporate latest bias-free approaches into teachers' L&D, including diverse classroom management skills	3 School Policies Revamp current policies and enforcement of punitive discipline, and promote use of preventative strategies	4 Curriculum Take additional steps to increase relevance to Black students and apply an anti-Black racism lens				
1 Hiring Adapt approaches to increase representation of Black teachers to reflect community demographics	2 Training Incorporate latest bias-free approaches into teachers' L&D, including diverse classroom management skills	3 School Policies Revamp current policies and enforcement of punitive discipline, and promote use of preventative strategies	4 Curriculum Take additional steps to increase relevance to Black students and apply an anti-Black racism lens						
Hiring	EMPLOYERS PRACTICES <table border="0"> <tr> <td> 1 Pipeline Revisit recruiting approach (e.g., third parties and agencies focus schools) to drive Black representation in hiring pools </td> <td> 2 Job postings Adopt skills-based rather than degree-based criteria and revise job postings to remove language deterring Black candidates </td> <td> 3 Screening Ensure that neither human nor technology resume screening processes disproportionately filter out Black applicants </td> </tr> <tr> <td> 4 Interviews Focus on competencies rather than questions; have diverse hiring panels conduct standardized interviews to reduce implicit biases </td> <td> 5 Offers Adopt practices such as cluster hiring to avoid tokenism and create critical mass of Black employees </td> <td> 6 Processes Audit existing hiring practices to track sources of Black candidate "drop-off" and adjust in response </td> </tr> </table>	1 Pipeline Revisit recruiting approach (e.g., third parties and agencies focus schools) to drive Black representation in hiring pools	2 Job postings Adopt skills-based rather than degree-based criteria and revise job postings to remove language deterring Black candidates	3 Screening Ensure that neither human nor technology resume screening processes disproportionately filter out Black applicants	4 Interviews Focus on competencies rather than questions; have diverse hiring panels conduct standardized interviews to reduce implicit biases	5 Offers Adopt practices such as cluster hiring to avoid tokenism and create critical mass of Black employees	6 Processes Audit existing hiring practices to track sources of Black candidate "drop-off" and adjust in response		
	1 Pipeline Revisit recruiting approach (e.g., third parties and agencies focus schools) to drive Black representation in hiring pools	2 Job postings Adopt skills-based rather than degree-based criteria and revise job postings to remove language deterring Black candidates	3 Screening Ensure that neither human nor technology resume screening processes disproportionately filter out Black applicants						
4 Interviews Focus on competencies rather than questions; have diverse hiring panels conduct standardized interviews to reduce implicit biases	5 Offers Adopt practices such as cluster hiring to avoid tokenism and create critical mass of Black employees	6 Processes Audit existing hiring practices to track sources of Black candidate "drop-off" and adjust in response							
	ACCESSIBLE CANDIDATES: Establish pools / systems to help match hiring with qualified candidates								
Career Progression	EMPLOYERS PRACTICES <table border="0"> <tr> <td> 1 Onboarding Establish specific practices so Black employees are positioned to see a path to success, feel welcomed and prepared </td> <td> 2 Experience Create/enhance Black employee networks (ERGs) using best practices and with leadership commitment </td> <td> 3 Advancement Implement the "Rooney Rule" mandate to interview at least one racialized candidate for open leadership positions </td> <td> 4 Advancement Formalize/strengthen sponsorship program and succession planning to support Black colleagues </td> </tr> <tr> <td> 5 Advancement Connect with "board matching" services to identify qualified Black candidates in board recruitment </td> <td> 6 Processes Tie portion of leadership performance evaluations to progress against individual D&I objectives </td> <td> 7 Processes Conduct review to identify and remove bias in Black employee outcomes, including performance appraisals </td> <td></td> </tr> </table>	1 Onboarding Establish specific practices so Black employees are positioned to see a path to success, feel welcomed and prepared	2 Experience Create/enhance Black employee networks (ERGs) using best practices and with leadership commitment	3 Advancement Implement the "Rooney Rule" mandate to interview at least one racialized candidate for open leadership positions	4 Advancement Formalize/strengthen sponsorship program and succession planning to support Black colleagues	5 Advancement Connect with "board matching" services to identify qualified Black candidates in board recruitment	6 Processes Tie portion of leadership performance evaluations to progress against individual D&I objectives	7 Processes Conduct review to identify and remove bias in Black employee outcomes, including performance appraisals	
	1 Onboarding Establish specific practices so Black employees are positioned to see a path to success, feel welcomed and prepared	2 Experience Create/enhance Black employee networks (ERGs) using best practices and with leadership commitment	3 Advancement Implement the "Rooney Rule" mandate to interview at least one racialized candidate for open leadership positions	4 Advancement Formalize/strengthen sponsorship program and succession planning to support Black colleagues					
5 Advancement Connect with "board matching" services to identify qualified Black candidates in board recruitment	6 Processes Tie portion of leadership performance evaluations to progress against individual D&I objectives	7 Processes Conduct review to identify and remove bias in Black employee outcomes, including performance appraisals							
	TRACKING: Report race-based representation data, at all management levels								
Healthcare	PREPAREDNESS Ensure practitioners are better able to provide care tailored to Black Ontarians by instituting best practices early: <table border="0"> <tr> <td> 1 Pipeline Institute a Black Student Application Program at all medical schools to increase Black medical student representation </td> <td> 2 Training Require Black cultural competency training (as a condition of license) for all healthcare and mental health workers </td> </tr> </table>	1 Pipeline Institute a Black Student Application Program at all medical schools to increase Black medical student representation	2 Training Require Black cultural competency training (as a condition of license) for all healthcare and mental health workers						
	1 Pipeline Institute a Black Student Application Program at all medical schools to increase Black medical student representation	2 Training Require Black cultural competency training (as a condition of license) for all healthcare and mental health workers							
<table border="0"> <tr> <td> AVAILABILITY Bring care outside of healthcare facilities and into underserved Black communities: <table border="0"> <tr> <td> 1 Spaces Leverage the comfort of religious institutions and other safe spaces to bring care and knowledge to Black communities </td> <td> 2 People Develop a community navigator program for Black neighbourhoods to enable relevant care outside of facilities </td> </tr> </table> </td> <td> TREATMENT Standardize medical protocols and services to decrease variation in care for the Black population: <table border="0"> <tr> <td> 1 Hospitals Standardize use of sickle cell disease protocol in all emergency departments to improve Black patient outcomes </td> <td> 2 Community Health Care pilot Develop a suite of health services relevant to the Black population and work with Black communities to roll them out </td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	AVAILABILITY Bring care outside of healthcare facilities and into underserved Black communities: <table border="0"> <tr> <td> 1 Spaces Leverage the comfort of religious institutions and other safe spaces to bring care and knowledge to Black communities </td> <td> 2 People Develop a community navigator program for Black neighbourhoods to enable relevant care outside of facilities </td> </tr> </table>	1 Spaces Leverage the comfort of religious institutions and other safe spaces to bring care and knowledge to Black communities	2 People Develop a community navigator program for Black neighbourhoods to enable relevant care outside of facilities	TREATMENT Standardize medical protocols and services to decrease variation in care for the Black population: <table border="0"> <tr> <td> 1 Hospitals Standardize use of sickle cell disease protocol in all emergency departments to improve Black patient outcomes </td> <td> 2 Community Health Care pilot Develop a suite of health services relevant to the Black population and work with Black communities to roll them out </td> </tr> </table>	1 Hospitals Standardize use of sickle cell disease protocol in all emergency departments to improve Black patient outcomes	2 Community Health Care pilot Develop a suite of health services relevant to the Black population and work with Black communities to roll them out			
AVAILABILITY Bring care outside of healthcare facilities and into underserved Black communities: <table border="0"> <tr> <td> 1 Spaces Leverage the comfort of religious institutions and other safe spaces to bring care and knowledge to Black communities </td> <td> 2 People Develop a community navigator program for Black neighbourhoods to enable relevant care outside of facilities </td> </tr> </table>	1 Spaces Leverage the comfort of religious institutions and other safe spaces to bring care and knowledge to Black communities	2 People Develop a community navigator program for Black neighbourhoods to enable relevant care outside of facilities	TREATMENT Standardize medical protocols and services to decrease variation in care for the Black population: <table border="0"> <tr> <td> 1 Hospitals Standardize use of sickle cell disease protocol in all emergency departments to improve Black patient outcomes </td> <td> 2 Community Health Care pilot Develop a suite of health services relevant to the Black population and work with Black communities to roll them out </td> </tr> </table>	1 Hospitals Standardize use of sickle cell disease protocol in all emergency departments to improve Black patient outcomes	2 Community Health Care pilot Develop a suite of health services relevant to the Black population and work with Black communities to roll them out				
1 Spaces Leverage the comfort of religious institutions and other safe spaces to bring care and knowledge to Black communities	2 People Develop a community navigator program for Black neighbourhoods to enable relevant care outside of facilities								
1 Hospitals Standardize use of sickle cell disease protocol in all emergency departments to improve Black patient outcomes	2 Community Health Care pilot Develop a suite of health services relevant to the Black population and work with Black communities to roll them out								

Ci-dessus sont certaines choses décrites par Boston Consulting Group (BCG), une organisation qui travaille avec plusieurs entreprises et leaders de la société. Leur objectif est de relever les défis existants présents au sein de la société. Ces images ci-dessus ciblent certaines stratégies qu'ils ont mises en place pour réduire le racisme systémique dans les domaines de la société où il est présent.

<https://www.bcg.com/en-ca/publications/2020/reality-of-anti-black-racism-in-canada>

STRATÉGIES DE LUTTE CONTRE LE RACISME

- 1. Participez à Civic Action :** <https://civicaction.ca/>
 - Un autre soutien utile est Civic Action. Ils travaillent avec différents partenaires, agences, représentants du gouvernement, tant à Toronto qu'à Hamilton. L'objectif est de voir des changements significatifs et de collaborer avec les dirigeants de la société pour y parvenir. Concentrez-vous sur la création d'actions concrètes pour améliorer le leadership et l'emploi des personnes noires, autochtones et racialisées.
- 2. Guide de ressources sur la lutte contre le racisme:** <https://oacas.libguides.com/anti-black-racism/systems>
- 3. PlayBook créé par Black North :** <https://blacknorth.ca/playbook/>
 - Fournit aux organisations un contexte sur la situation et la discrimination auxquelles la communauté noire est confrontée au Canada. Il fournit également des supports utiles aux organisations pour qu'elles s'efforcent de devenir plus diversifiées, équitables et inclusives.
- 4. Plus de ressources sur le racisme anti-noir :** <https://www.blacklegalactioncentre.ca/blac-resources/>



**ENTREPRISE
APPARTENANT À DES
NOIRS**

List of Black Owned Successful Canadian Businesses:

(Highlighted businesses are those from within the Jane Finch Community)

Business	Founder	Brief Description	Website
Ellie Bianca Skincare	Evelyne Nyairo	non-GMO, cruelty-free and sustainably sourced luxury skincare line	https://store.elliebianca.com/
Fresh & Famous	Dwayne Wright	Product Brand (Fresh & Famous Deodorizer)	https://www.freshandfamous.com/
Genesis Basketball	Eddie Richardson	Basketball Program for all youth, regardless of social/economic/ educational standing	https://genesisbasketball.net/
Grandslammer\$	Jason Blackwood	Toronto based clothing line	https://www.grandslammers1988.com/#!in-the-streets/c37v
How She Hustles	Emily Mills	Provides support and social networks specifically for women entrepreneurs	https://howshehustles.com/
Jane-Finch.com	Paul Nguyen	Community broadcaster & digital library; the first website for the Jane-Finch community	http://www.jane-finch.com/
NGU Consultants	Charmaine Crooks	Sports marketing management & corporate consulting company	https://www.nguconsultants.com
TNTech Canada	Ricky Neckles	Distributors of paging systems	https://en.wikipedia.org/wiki/Ricky_Neckles
Stashii	Ismail Attitalla	Peer to peer storage marketplace	https://stashii.com/en

DÉFIS EXISTANTS POUR LES ENTREPRISES APPARTENANT À DES NOIRS

Les entreprises noires sont confrontées à un certain nombre de défis, en raison des barrières systémiques qui existent au sein de notre société (c'est-à-dire le racisme et la discrimination systémiques). Un rapport qui a interrogé des entrepreneurs noirs canadiens a révélé que 76 % ont déclaré que leur race était un facteur qui rendait leur réussite plus difficile.

Certains défis incluent:

1. Discrimination financière - la peur de se voir refuser des prêts par les banques/institutions financières. Un rapport a montré que 19% des répondants noirs interrogés ont déclaré faire confiance aux banques (<https://abacusdata.ca/black-entrepreneurs-canada-inclusive-entrepreneurship/>)
2. Manque de possibilités de mentorat adaptées à la culture
3. La majorité des programmes offrant un accès au capital et au financement s'adressent efficacement aux communautés noires
4. De nombreux entrepreneurs noirs manquent de capital social et de réseaux pour créer des entreprises avec succès



De nombreux entrepreneurs noirs manquent de capital social et de réseaux pour créer des entreprises avec succès

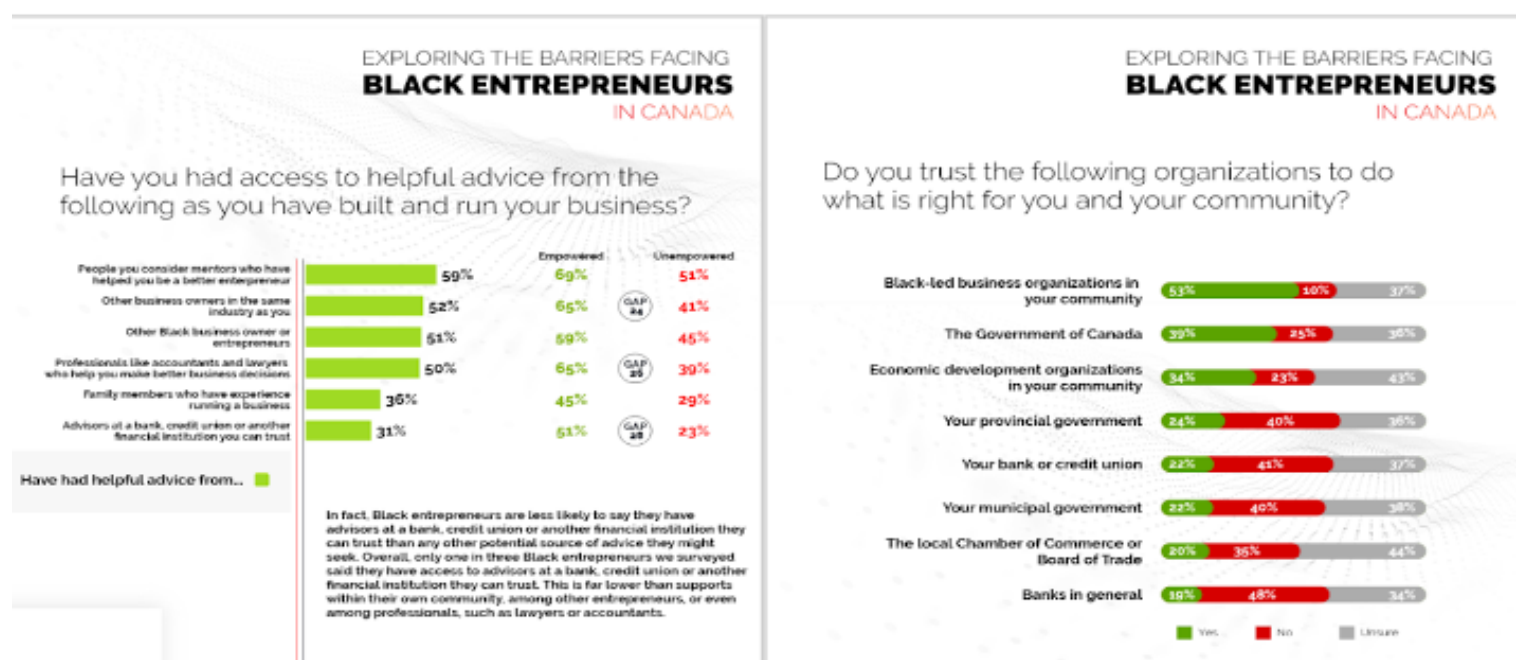


Figure 1 : Obstacles auxquels sont confrontés les entrepreneurs noirs au Canada



SOUTIEN AUX CRÉATEURS D'ENTREPRISE



RESSOURCES POUR OUVRIR UNE ENTREPRISE

Entreprise noire et Association Professionnelle: <https://bbpa.org/>

Programme de jumelage mentor-mentoré de la Chambre de commerce noire du Canada (partout au Canada) :
<https://www.blackchamber.ca/fr-ca>

Black Creek West Community Collaborative (Programme de prêt de microcrédit): <http://www.blackcreekcc.org/about.html>

Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires (PECN): <https://ised-isde.canada.ca/site/programme-entrepreneuriat-communautes-noires/fr>

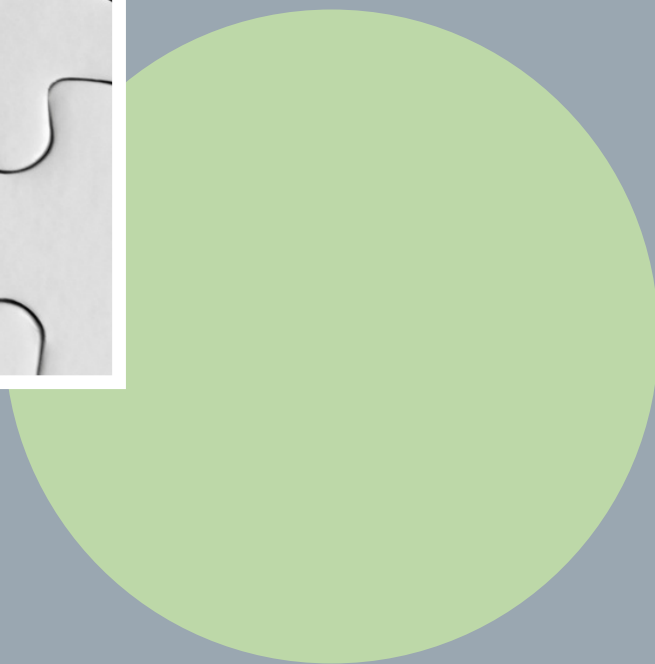
Black Mentorship Incorporated: <https://blackmentorshipinc.ca/>

Black Women in Motion: <https://blackwomeninmotion.org/our-story>

Programme de démarrage d'entrepreneurs noirs de Futurpreneur (à l'échelle du Canada): <https://www.futurpreneur.ca/fr/>



LISTE DE RÉFÉRENCES



LISTE DE RÉFÉRENCES

A Guide to Allyship . (2020, May 28). Retrieved from https://docs.google.com/document/d/1C1fMQED_B444Y-K8kAqUOgq8xrSFdSrijFBRnyK6wmz4/edit#

Agyekum, B. (2020). Neighbourhood Characteristics and the Labour Market Experience: A Qualitative Analysis of the Second Generation Ghanaian-Canadians in the Greater Toronto Area (GTA). *Canadian Journal of Urban Research*, 29(1), 1-16. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/26929894>

Antwi, K. (2020, September). Jane-Finch Consultation History - Toronto. Jane-Finch Initiative. Retrieved from <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2021/04/950a-CityPlanning-Jane-Finch-Consultation-History-Oct.-2020.pdf>

Black Health Alliance. (n.d.). Improving the Health and Wellbeing of Black Communities. Retrieved from <https://blackhealthalliance.ca/>

City of Toronto. (n.d.). Anti-black Racism & Mental Health. Retrieved from <https://www.toronto.ca/community-people/get-involved/community/toronto-for-all/anti-black-racism-mental-health/>

City of Toronto. (n.d.). Jane Finch initiative. City of Toronto. Retrieved from <https://www.toronto.ca/city-government/planning-development/planning-studies-initiatives/jane-finch-initiative/>

Coletto, D., Deacon, C., & Burgesson, A. (2021, May 26). Pan-Canadian Survey Finds Black Entrepreneurs Face Significant Barriers to Success. Retrieved from <https://abacusdata.ca/black-entrepreneurs-canada-inclusive-entrepreneurship/>

DasGupta, N., Shandal, V., Shadd, D., Segal, A., & CivicAction. (2020, December 14). The Pervasive Reality of Anti-Black Racism in Canada. Retrieved from <https://www.bcg.com/en-ca/publications/2020/reality-of-anti-black-racism-in-canada>

Draaisma, M., & Nanowski, N. (2020, February 20). Plan by Toronto Police to Install CCTV Cameras in Jane-Finch Area Angers Community . CBCnews. Retrieved from <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/toronto-police-plan-cctv-cameras-jane-finch-community-surprised-angry-1.5469409>

Discover Policing. (n.d.). What Is Community Policing? Retrieved from <https://www.discoverpolicing.org/explore-the-field/what-is-community-policing/>

Evans , P. (2021, March 5). Black-Owned Businesses Face Funding Gap and Lack of Mentorship, New Report Finds. CBCnews. Retrieved from <https://www.cbc.ca/news/business/black-business-report-1.5936168>

LISTE DE RÉFÉRENCES (SUITE)

Fante-Coleman, T., Jackson-Best, F. (2020) Barriers and Facilitators to Accessing Mental Healthcare for Black Children & Youth: A Scoping Review. Toronto: Pathways to Care Project. Retrieved from <https://www.pathwaystocare.ca/research/barriers-and-facilitators-to-accessing-mental-healthcare-for-black-children-and-youth>

Helping Hands. (2022). Mental Health and Anti-Racism Resource Guide . Retrieved from <https://www.helpinghandsapp.com/Mental-Health-and-Anti-Racism-Resource-Guide.pdf>

Marcoux, J., & Nicholson, K. (n.d.). Deadly force. CBCnews. Retrieved from <https://newsinteractives.cbc.ca/longform-custom/deadly-force>

McHarris, P. V. (2019, December 2). Community Policing is Not the Answer. The Appeal. Retrieved from <https://theappeal.org/community-policing-is-not-the-answer/>

Nangwaya, A. (2015, March 19). Fact Sheet on Police Violence in the Jane-Finch Community of Toronto. Retrieved from <https://truthout.org/articles/fact-sheet-on-police-violence-in-the-jane-finch-community-of-toronto/>

Ontario Human Rights Commission. (n.d.). 2. Why Examine Racial Profiling? Under suspicion: Research and Consultation Report on Racial Profiling in Ontario. Retrieved from <http://www.ohrc.on.ca/en/under-suspicion-research-and-consultation-report-racial-profiling-ontario/2-why-examine-racial-profiling>

Ontario Human Rights Commission. (n.d.). 3. What we Heard | Racial Profiling Trends and Experiences. Under suspicion: Research and Consultation Report on Racial Profiling in Ontario. Retrieved from <http://www.ohrc.on.ca/en/under-suspicion-research-and-consultation-report-racial-profiling-ontario/3-what-we-heard>

Ontario Human Rights Commission. (2020, August 10). New OHRC Report Confirms Black People Disproportionately Arrested, Charged, Subjected to Use of Force by Toronto Police. Retrieved from http://www.ohrc.on.ca/en/news_centre/new-ohrc-report-confirms-black-people-disproportionately-arrested-charged-subjected-use-force

The logo for the Government of Canada, featuring the word "Canada" in a black serif font with a small red and white Canadian flag icon above the letter "a".

LISTE DE RÉFÉRENCES (SUITE)

Saveschools. (2020, August 27). Policing and Surveillance in Jane Finch. Retrieved from <https://jfaap.wordpress.com/2020/08/26/policing-and-surveillance-in-jane-finch/>

Singh, I. (2020, July 23). 2020. Already a Particularly Deadly Year for People Killed in Police Encounters, CBC Research Shows. CBCnews. Retrieved from <https://newsinteractives.cbc.ca/fatalpoliceencounters/>

Toronto for All: Anti-Black Racism & Black Mental Health. (n.d.). Retrieved from <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2020/01/96a4-t4a-abr-bmh-resources.pdf>

Tribe Network. (2021, October 17). State of Black Business & Entrepreneurs in Canada: 2021. Retrieved from <https://www.tribenetwork.ca/state-of-black-business-entrepreneurs-in-canada-2021/>

Winsa, P. (2014, November 12). Improper Police 'Carding' Continues in Jane-Finch Area, Survey Finds. Retrieved from https://www.thestar.com/news/crime/2014/11/12/improper_police_carding_continues_in_janefinch_area_survey_finds.html

Woo, L. (2021, February 2). In the Workplace and Beyond, Canada can Begin to Address Anti-Black Racism by Confronting the Clear Data. The Globe and Mail. Retrieved from <https://www.theglobeandmail.com/business/careers/leadership/article-in-the-workplace-and-beyond-canada-can-begin-to-address-anti-black/>

The logo for the Government of Canada, featuring the word "Canada" in a black serif font with a small red Canadian flag icon above the letter 'a'.

MERCI !

Canada 

