



Le racisme anti-asiatique au Canada : Expériences vécues, impact sur la santé mentale et accès aux services et au soutien

Préparé par :

Hieu Van Ngo, Doctorat

Lori Jane Pasaraba

Shirlie Wu

William Lau

Merci à notre bailleur de fonds :

Financé par :

Funded by:



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Copyright 2023 la Fondation ACCT

Citation suggérée :

Ngo, V. H., Pasaraba, J.L., Wu, S., & Lau, W. (2023). *Anti-Asian racism in Canada: Lived experiences, impact on mental health, and access to services and support*. The ACCT Foundation.

Table of Contents

Remerciements	1
Résumé exécutif	3
Constatations principales	4
1. Introduction	8
2. Arrière-plan	9
3. Méthodes	11
4. Résultats	17
5. Recommandations	29
Les références	30
Développer les compétences pour lutter contre le racisme anti-asiatique et son impact sur le bien-être	32

Remerciements

Cette recherche a été rendue possible grâce au financement du Ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada dans le cadre de la première phase d'un projet de trois ans visant à accroître la capacité des organismes d'établissement et des organisations communautaires à fournir des services coordonnés et antiracistes pour répondre aux besoins des immigrants qui subissent des traumatismes raciaux. Le résultat final du projet est un programme de formation en ligne qui s'appuie sur les conclusions de cette étude. De plus amples informations sur ce programme de formation sont disponibles à la fin de ce rapport.

Nous tenons également à souligner les contributions réfléchies de nos organisations partenaires à travers le Canada qui ont constitué notre comité consultatif et notre équipe de liaison avec les communautés. Leurs connaissances, leur expérience et leur soutien ont été essentiels à la réussite de ce projet de recherche communautaire.

Recherchistes

Hieu Van Ngo & Lori Jane Pasaraba, University of Calgary

Évaluateur

Paul Holley, Association for Canadian Studies and Metropolis Institute

Conseillère exécutive

Teresa Woo-Paw, ACCT Foundation

Personnel du projet

William Lau, Xueqin (Shirlie) Wu, Janet Yee & Susan Lao, ACCT Foundation

Membres du comité consultatif

Irmtraud Hutfless, Catholic Cross-cultural Services

Jon Yee & Charlie Wang, Centre for Newcomers Calgary

Ljiljana Kalaba, Multicultural Association of Fredericton

Madhu Verma & Felisa Chan, Asian Heritage Society of New Brunswick

Michael Afenia, Saskatchewan Association of Immigrant Settlement and Integration Agencies

Mohammad Al Khateb, Toronto East Quadrant Local Immigration Partnership

Roopali Saxena, Michelle Mak & Sonia Sehgal, Alberta Association of Immigrant Serving Agencies

Ryan Drew, SUCCESS BC

Sharon Kan, Marilyn Wanling Ma & Sharon Deng, Ottawa Chinese Community Services Centre

Teresa Woo-Paw, ACCT Foundation

Membres de l'équipe de liaison communautaire

Amber Parker, Saskatchewan Association of Immigrant Settlement and Integration Agencies

Andrew Lam & Nada Starcevic, Alberta Association of Immigrant Serving Agencies

Azreen Sikder, Toronto East Quadrant Local Immigration Partnership

Chanel Ye, Centre for Newcomers Calgary

Jing Li, Multicultural Association of Fredericton

Kathie Shi & Melody Wai, Ottawa Chinese Community Services Centre

Victor Wai Lun Lau, SUCCESS BC

Résumé exécutif

Les personnes d'origine asiatique ont contribué au développement du Canada depuis les années 1700. Pourtant, tout au long de l'histoire du Canada, elles ont fait l'objet d'une discrimination raciale interpersonnelle et sanctionnée par l'État, comme les taxes d'entrée, les mesures d'immigration exclusives ou restrictives, le refus du droit de vote, le refus de l'emploi et l'internement (Gouvernement du Canada, 2023). Aujourd'hui, leur expérience de la violence et de la discrimination tout au long de la pandémie de COVID-19 a sensibilisé le public au racisme anti-asiatique.

Cette étude a recueilli et analysé des données quantitatives et qualitatives provenant d'une enquête pancanadienne en ligne et d'entretiens, qui se sont concentrés sur les expériences des répondants en matière de racisme anti-asiatique et sur l'impact de celui-ci sur leur bien-être, leurs habitudes d'accès au soutien informel et aux services formels à la suite d'incidents racistes et les stratégies recommandées pour prévenir et combattre le racisme anti-asiatique. Au total, 513 personnes ont répondu à l'enquête en ligne. L'équipe de recherche a également interrogé 32 personnes individuellement ou en petits groupes.

Constatations principales

L'expérience des Canadiens d'origine asiatique face au racisme

Les répondants à l'enquête ont vécu entre un et cinq incidents racistes, avec une moyenne de quatre incidents, au cours des cinq dernières années. Ils ont été confrontés à un large éventail d'incidents racistes, notamment le fait d'être accusé de propager la COVID-19 (68,3 %), le refus de services (63,4 %), le traitement injuste au travail ou par des personnes d'autorité (64,4 %), la violence verbale (49,1 %), le harcèlement ou des menaces par la police ou des agents de sécurité (32,4 %) et l'agression physique (32,8 %). Environ sept répondants sur dix (73,8 %) ont vu des personnes de la même race faire l'objet de comportements racistes. Un répondant sur dix a été victime de racisme anti-asiatique sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

Les personnes interrogées ont été victimes de racisme anti-asiatique dans différents contextes et milieux de vie. Sur les 1458 incidents racistes signalés par 513 répondants, 15,2 % ont eu lieu dans un magasin, une banque ou un restaurant, 13,4 % dans des lieux publics tels que des parcs ou des trottoirs, 11,6 % au travail ou lors de candidatures à un emploi ou à une promotion, 9,5 % dans les transports publics, 9,3 % lors de rencontres sociales ou à l'école ou en classe, 7,4 % lors de l'accès à des services de santé ou sur Internet, et 5,1 % lors de la recherche ou de la demande d'un logement en tant que locataire ou acquéreur. Des pourcentages d'incidents moins fréquents mais notables ont eu lieu lorsque les participants ont eu des contacts avec la police, ont traversé la frontière canadienne et ont eu des contacts avec les tribunaux, allant de 1,5 % à 4,7 %.

En outre, les répondants qui s'identifient comme des femmes parlant une langue non officielle à la maison, les personnes âgées de 65 à 87 ans, les personnes titulaires d'un certificat ou d'un diplôme professionnel et les personnes appartenant à certaines minorités religieuses (hindoues, musulmanes, sikhs) ont toujours été très susceptibles de subir divers types d'incidents racistes. Outre leur identité raciale, les répondants ont affirmé que les auteurs de ces incidents avaient également réagi négativement à leur culture (31,4 %), à leur langue (25,2 %), à leur identité ou expression de genre (10,0 %), à leur classe sociale ou à leur niveau de revenu (9,8 %), à leur religion (6,2 %), à leur âge (4,8 %) et à leurs handicaps physiques ou mentaux (4,0 %).

Impact du racisme anti-asiatique

Les répondants à l'enquête ont indiqué que leur expérience du racisme anti-Asiatique les avait affectés négativement de nombreuses façons. Plus de huit répondants sur dix (84,7 %) ont montré qu'ils avaient revécu des incidents racistes : cauchemars, sentiment et pensée qu'un incident raciste est sur le point de se reproduire, ou sentiment de bouleversement lorsqu'on leur rappelle leur expérience du racisme. Environ huit répondants sur dix (78,3 %) ont fait part de leur tendance à nier avoir été victimes de racisme et à éviter les activités, les lieux, les situations ou certains types de personnes, tels que les personnes blanches ou les agents de la force publique, qui leur rappellent leur expérience du racisme. Sept répondants sur dix (71,5 %) ont reconnu des changements négatifs dans leur cognition et leur humeur, notamment le fait de penser à eux-mêmes ou à d'autres personnes de manière négative, de se blâmer ou de blâmer d'autres personnes qui n'ont pas été impliquées dans les incidents racistes, ou d'éprouver des sentiments négatifs permanents tels que la peur, l'horreur, la colère, la culpabilité ou la honte. Plus de six répondants sur dix (65,0 %) ont indiqué qu'ils avaient ressenti une excitation et une réactivité physiologiques, telles que des larmes, de l'agitation, de la nervosité, de l'anxiété, de la paranoïa, de l'inquiétude ou de la distraction. Environ six répondants sur dix (58,6 %) ont fait état de symptômes dissociatifs, d'un sentiment d'engourdissement ou de détachement par rapport à leur corps, aux autres, aux activités ou à l'environnement, d'un sentiment d'irréalité, de rêve, de distance ou de distorsion, ou d'un sentiment d'insensibilité à la douleur. Sept répondants sur dix (69,5 %) ont déclaré que leur expérience du racisme anti-asiatique avait provoqué une détresse personnelle et avait eu un impact négatif sur leur vie familiale, leur travail, leur travail scolaire et leurs interactions avec d'autres membres de la communauté en général. En moyenne, les répondants ont vécu l'impact du racisme pendant 28,5 mois.

En outre, les répondants qui ont été harcelés par la police ou les agents de sécurité sont les plus susceptibles de subir les conséquences graves du racisme, telles que les changements d'humeur, l'excitation physiologique, les symptômes dissociatifs et la détresse. D'autre part, les répondants ayant signalé un traitement injuste au travail ou par des figures d'autorité étaient plus susceptibles de subir un large éventail d'effets du racisme.

Accès à l'aide

Un pourcentage élevé de répondants, 45,6 %, ont indiqué qu'ils n'avaient eu accès ni à un soutien informel ni à des services formels. Parmi ceux qui ont cherché de l'aide, 48,2 % se sont tournés vers leurs amis et les membres de leur famille pour obtenir du soutien et 21,4 % ont eu recours à des services formels offerts par un programme ou une organisation. Un petit pourcentage de répondants, 16,2%, ont eu recours à la fois à un soutien informel et à des services formels. Les personnes âgées de 67 à 87 ans et les adultes en âge de travailler âgés de 25 à 64 ans étaient 13 et trois fois plus susceptibles que les jeunes adultes âgés de 18 à 24 ans d'avoir recours à des services formels. Les personnes interrogées qui ont fait état de traitements injustes, d'abus verbaux et de harcèlement de la part de la police ou d'agents de sécurité étaient plus susceptibles d'avoir recours à des services formels que celles qui n'avaient pas été victimes de ces formes de racisme.

Les répondants qui ont cherché une aide formelle pour faire face à l'impact du racisme ont le plus souvent eu recours aux programmes et services offerts par les organisations communautaires ethniques (38,7 %), suivis par ceux offerts par les organisations traditionnelles (20,2 %), les organismes d'aide aux immigrants (17,8 %) et les services de conseils universitaires ou collégiaux (14,7 %). Environ 8,5 % ont indiqué avoir recours à d'autres services, tels que des services de conseil privés.

Parmi les répondants à l'enquête qui n'ont pas cherché de soutien informel auprès de leurs familles ou de leurs amis, les raisons les plus fréquemment citées sont : "Je pense qu'il n'y a rien à faire" (35,1%), "Je ne pense pas qu'un tel soutien soit utile" (25,3%) et "J'ai peur des conséquences négatives" (10,7%). Les répondants qui n'ont pas eu recours aux services formels offerts par un programme ou une organisation ont également cité "Je pense qu'il n'y a rien à faire" (29,2 %) comme raison principale. D'autres facteurs expliquent leur décision de ne pas accéder aux services formels, notamment le manque de connaissance des services existants axés sur la lutte contre le racisme (20,3 %), le manque d'utilité anticipé (13,9 %), le manque de connaissance de l'anglais ou du français (10,5 %) et la peur des conséquences négatives (10,0 %).

En termes de délais, plus de la moitié des répondants qui ont choisi d'accéder à un soutien informel pour faire face à l'impact du racisme ont fait appel à leurs familles et à leurs amis immédiatement, juste après ou dans la semaine suivant l'incident raciste (55,7 %). Par ailleurs, 29,4 % ont cherché un soutien informel entre une et quatre semaines plus tard. Environ 14,5 % ont contacté leurs amis et leur famille plus d'un mois plus tard. En revanche, seuls 25,6 % des répondants qui ont choisi d'accéder à des services formels ont contacté un programme ou une organisation immédiatement, juste après l'incident raciste ou dans la semaine qui a suivi. Par ailleurs, 22,2 % ont attendu plus d'un mois. Environ 52,3 % ont accédé à des services formels entre une et quatre semaines plus tard.

Les répondants à l'enquête ont présenté des évaluations divergentes du soutien informel et des services formels. Une légère majorité des répondants (58,4 %) qui se sont appuyés sur leurs amis et les membres de leurs familles ont jugé leurs soutiens très utiles ou utiles. En revanche, même si les trois tiers des répondants (74,4 %) qui ont eu recours à des programmes officiels ont estimé que ces services étaient spécifiquement conçus pour aider les personnes touchées par le racisme, seuls 14,5 % d'entre eux les ont trouvés utiles ou très utiles. Près de la moitié (47,8 %) ont estimé que ces programmes ou services ne leur étaient pas utiles.

Recommandations

Stratégies recommandées pour prévenir le racisme anti-asiatique

- Dispenser une éducation antiraciste qui aide les membres de la communauté à examiner leurs croyances et leurs préjugés implicites et explicites
- Organiser des campagnes publiques et dans les médias sociaux pour sensibiliser au racisme anti-asiatique
- Aider les Canadiens d'origine asiatique à parler de leurs expériences
- Demander aux dirigeants de la communauté de défendre et de promouvoir la diversité et l'équité raciale
- Plaider en faveur d'une représentation équitable des Canadiens d'origine asiatique et rendre compte de leurs expériences dans les médias.
- Attribuer et défendre un financement équitable pour le travail de lutte contre le racisme asiatique
- Collecter et utiliser des données pour informer les politiques et les actions de lutte contre le racisme
- Examiner et traiter le racisme systémique anti-asiatique dans les institutions canadiennes

Services et soutien recommandés aux Canadiens d'origine asiatique pour faire face à l'impact du racisme anti-asiatique

- Organiser des groupes de soutien mutuel
- Offrir gratuitement des conseils ou un accompagnement tenant compte des traumatismes
- Faciliter l'accès aux défenseurs, aux médiateurs et aux ressources
- Offrir un soutien pour le signalement d'incidents racistes et l'accès à l'assistance juridique
- Offrir un soutien en milieu naturel, par exemple dans les centres communautaires et les lieux de rassemblement religieux
- Développer des programmes de justice réparatrice
- Mettre en place des lignes d'écoute et des cliniques dédiées aux personnes victimes de racisme anti-asiatique

1. Introduction

Les personnes d'origine asiatique ont contribué au développement du Canada depuis les années 1700. Pourtant, tout au long de l'histoire du Canada, elles ont fait l'objet d'une discrimination raciale interpersonnelle et sanctionnée par l'État, comme les taxes d'entrée, les mesures d'immigration exclusives ou restrictives, le refus du droit de vote, le refus de l'emploi et l'internement (Gouvernement du Canada, 2023). Aujourd'hui, les expériences de violence et de discrimination qu'ils ont vécues tout au long de la pandémie de COVID-19 ont sensibilisé le public au racisme anti-asiatique. Les messages publiés dans les médias sociaux, les lignes de signalement communautaires, les résultats d'enquêtes et les entrevues ont permis de documenter un large éventail d'incidents racistes auxquels sont confrontés les Canadiens d'origine asiatique, tels que les insultes raciales, les traitements irrespectueux, l'exclusion sociale, les menaces de harcèlement et les agressions physiques (Fondation ACCT, 2022 ; Newbold et al., 2022).

Pour soutenir les Canadiens d'origine asiatique victimes de discrimination raciale, la fondation ACCT (Act ! Chinese Canadians Act Together) a mis en place une ligne de signalement pour recueillir les récits de racisme à travers le Canada et mettre les membres des communautés concernés en contact avec les ressources pertinentes. Ses dossiers indiquent qu'environ 25 % des Canadiens d'origine asiatique qui ont accédé à la ligne de signalement ont demandé à être orientés vers des services de santé mentale et de soutien (Fondation ACCT, 2022). Cependant, de nombreux prestataires de services, y compris des agences d'établissement et des organisations communautaires, n'ont pas pu accepter les demandes d'orientation en raison de leurs capacités limitées à fournir des services adaptés à la culture et tenant compte des traumatismes.

En réponse aux besoins émergents, les partenaires communautaires et de services de tout le pays ont lancé une initiative de recherche-action pour comprendre l'impact du racisme sur le bien-être des Canadiens d'origine asiatique et y répondre. Ce rapport de recherche présente le processus d'enquête collaborative, les principaux enseignements tirés de l'expérience des Canadiens d'origine asiatique en matière de racisme, ainsi que les stratégies proposées pour prévenir le racisme anti-asiatique et relever les défis de santé mentale liés au racisme.

2. Arrière-plan

Selon les données du recensement de 2021, environ 19,3 % de la population canadienne, soit 7 013 835 personnes, se sont identifiées comme asiatiques (Statistique Canada, 2023a). Les résidents canadiens d'origine asiatique ont des racines ancestrales en Asie de l'Est (p. ex. la Chine, la Corée et le Japon), en Asie du Sud (p. ex. le Bangladesh, l'Inde, le Pakistan et le Sri Lanka), en Asie du Sud-Est (p. ex. le Cambodge, le Laos, les Philippines et le Vietnam), en Asie de l'Ouest (p. ex. l'Iran, l'Iraq, le Liban et la Turquie) et en Asie centrale (p. ex. l'Afghanistan, l'Ouzbékistan et le Kazakhstan) (Statistique Canada, 2022a). La majorité d'entre eux sont de la première génération (69,5 %), suivis de la deuxième génération (25,9 %) et de la troisième génération (4,6 %) (Statistique Canada, 2023b). Parmi la population canadienne née à l'étranger, 51,5 % sont nés en Asie. En ce qui concerne les nouveaux arrivants au Canada entre 2016 et 2021, 62,0 % sont nés en Asie (Statistique Canada, 2023c). Parmi les Canadiens racisés, le groupe des Sud-Asiatiques représente 26,5 % de la population canadienne totale, suivi des Chinois (17,7 %), des Philippins (9,8 %), des Asiatiques du Sud-Est (4,2 %), des Coréens (2,3 %) et des Japonais (1,1 %) (Statistique Canada, 2023c).

Depuis la fin des années 1700, les personnes d'origine asiatique ont contribué au développement du Canada en tant que pays (Gouvernement du Canada, 2023). Historiquement, les Chinois, Japonais et Sud-asiatiques ont aidé à développer plusieurs infrastructures et industries nationales, notamment le chemin de fer Canadien Pacifique (CP), le bois d'œuvre et l'exploitation minière (L'Encyclopédie canadienne, 2022). Cependant, les politiques et pratiques coloniales et racistes sanctionnées par l'État ont renforcé l'idée que les Canadiens d'origine asiatique étaient des travailleurs exploitables et des étrangers perpétuels. Les gouvernements successifs ont introduit des mesures d'exclusion ou de restriction à l'encontre des Canadiens d'origine asiatique en matière d'immigration (par exemple, la loi sur l'immigration chinoise de 1885, également connue sous le nom de taxe d'entrée chinoise, et le règlement sur les voyages continus de 1908), de vote (par exemple, Qualification and Registration of Voters Act de 1872 pour les élections provinciales en Colombie-Britannique et Dominion Election Act de 1920 pour les élections fédérales), l'emploi (Inspection of Metalliferous Mines Act de 1897) et les droits civils (par exemple, l'internement des Japonais en vertu de la Loi sur les mesures de guerre) (Gouvernement du Canada, 2023).

Dans le contexte contemporain, le mythe de la "minorité modèle", qui a été introduit pour affaiblir les mouvements de défense des droits civiques et renforcer les stéréotypes des Asiatiques polis, respectueux des lois et très performants, a miné les inégalités raciales vécues par les personnes d'origine asiatique (Nguyen, 2020 ; Wu, 2013). Les inégalités socioéconomiques auxquelles sont confrontés les Canadiens d'origine asiatique, notamment les taux de pauvreté élevés chez les Coréens, les Arabes et les Canadiens d'origine asiatique occidentale, qui vont de 27 % à 32 %, sont passées sous silence (Hou et Frank, 2020 ; Lee-An et Chen, 2021). Les Canadiens d'origine asiatique ont signalé des taux considérablement élevés de discrimination raciale et de violence à caractère racial (Godley, 2018 ; Hall & Hwang, 2001). Les analyses intersectionnelles confirment que les femmes d'origine asiatique ont été confrontées au racisme et au sexisme sur le plan professionnel et personnel (Mukkamal & Suyemoto, 2018). La fusillade d'Atlanta qui a tué six femmes asiatiques en 2021 a mis en lumière la haine des Asiatiques et la violence sexiste en Amérique du Nord (Chen, 2022).

Tout au long de la pandémie de COVID-19, le risque relatif de discrimination ethnique et raciale a augmenté parmi les groupes asiatiques. Par exemple, les Canadiens d'origine chinoise étaient dix fois plus susceptibles que les résidents non racisés de déclarer avoir été victimes de discrimination ethnique ou raciale au cours de la première année de la pandémie (Statistique Canada, 2022b). Entre 2019 et 2020, les crimes motivés par la haine d'une race ou d'une ethnie déclarés par la police ont augmenté (de 884 à 1594 incidents), les Asiatiques de l'Est ou du Sud-Est (de 67 à 269, soit +301 %) et les Asiatiques du Sud (de 81 à 119, soit +47 %) étant parmi les plus touchés (Wang & Moreau, 2022). Ces résultats concordent avec ceux de plusieurs études de recherche, qui indiquent que des pourcentages élevés de Canadiens d'origine asiatique se sentent préoccupés par leur sécurité personnelle ou par une augmentation de la fréquence du harcèlement ou des attaques fondés sur la race, l'ethnicité ou la couleur de la peau dans leurs communautés (Angus Reid Institute, 2022, Heidinger & Cotter, 2020). Des vidéos bien diffusées dans les médias sociaux ont mis en lumière les expériences traumatisantes de nombreux Canadiens d'origine asiatique victimes d'agressions physiques et verbales (Jang et al., 2021 ; Jiwani, 2020 ; Xu, 2020).

À la suite de l'augmentation de la discrimination raciale et de la violence à l'égard des Asiatiques tout au long de la pandémie de COVID-19, les dirigeants communautaires, les décideurs et les chercheurs universitaires ont entrepris d'enquêter sur le racisme anti-asiatique et d'y réagir. Pourtant, la mesure dans laquelle les Canadiens d'origine asiatique ont été victimes de racisme et ont été affectés par le stress lié au racisme n'a pas été suffisamment étudiée (Louie-Poon et al., 2021). La nécessité d'élaborer des stratégies pratiques pour prévenir et combattre le racisme anti-asiatique au Canada a également donné un élan à cette recherche-action communautaire.

3. Méthodes

Cette étude basée sur la communauté a adopté une approche de recherche-action, qui implique l'interaction entre une réflexion critique sur l'enjeu qui nous préoccupe et d'actions individuelles et collectives visant à améliorer les conditions sociales au sein de la communauté (Reason & Bradbury, 2006). L'étude visait à renforcer notre compréhension collective du racisme anti-asiatique et de son impact sur les Canadiens d'origine asiatique, ainsi que les réponses à y apporter. Un comité consultatif composé de 18 dirigeants communautaires et représentants d'organismes d'établissement de partout au Canada a contribué à orienter l'élaboration et la mise en œuvre du plan de recherche. Les membres de l'équipe de recherche ont recueilli et analysé les données quantitatives et qualitatives d'une enquête pancanadienne en ligne et d'entretiens, qui ont porté sur les expériences des répondants en matière de racisme anti-asiatique et son impact sur leur bien-être, sur leurs habitudes d'accès à un soutien informel et à des services formels à la suite d'incidents racistes et sur les stratégies recommandées pour prévenir et combattre le racisme anti-asiatique. Les répondants à l'enquête et les personnes interrogées répondaient aux critères d'inclusion suivants (1) s'identifier comme Canadiens d'origine asiatique, (2) être âgés de 18 ans ou plus, et (3) avoir été victimes de racisme au Canada au cours des cinq dernières années. L'enquête en ligne était disponible en anglais, en chinois simplifié, en chinois traditionnel, en cantonais, en coréen, en japonais, en tagalog et en vietnamien.

L'enquête en ligne a été menée dans tout le pays entre octobre et décembre 2022. Elle a adopté plusieurs instruments établis, notamment ceux qui mesurent les différences raciales en matière de santé physique et mentale dues à la discrimination (Williams, Yu, Jackson et Anderson, 1997 ; Williams, Neighbors et Jackson, 2003) et les répercussions de la COVID-19 sur les Canadiens (Statistique Canada, 2020), ainsi que le stress et les traumatismes raciaux et ethniques (Williams, Metzger, Leins et DeLapp, 2018). Au total, 513 personnes ont répondu aux questionnaires. Au moment de l'enquête, les provinces de résidence déclarées étaient l'Ontario (28,7 %), la Colombie-Britannique (24,2 %), l'Alberta (16,2 %), le Québec (6,5 %), la Nouvelle-Écosse (4,8 %), le Nouveau-Brunswick (4,7 %), la Saskatchewan (4,5 %), le Manitoba (3,0 %), l'Île-du-Prince-Édouard (3,0 %), Terre-Neuve-et-Labrador (2,6 %), le Yukon (0,9 %), les Territoires du Nord-Ouest (0,57 %) et le Nunavut (0,2 %). Les données sociodémographiques indiquent que les répondants sont âgés de 18 à 87 ans, avec une moyenne de 38 ans (voir tableau 1). En ce qui concerne le sexe, 59,5 % des répondants se sont identifiés comme des femmes, 38,8 % comme des hommes et 1,8 % comme des personnes non binaires. Environ 3,1 % se sont identifiés comme membres de la communauté LGBTQ+. Plus des deux tiers des répondants (71,7 %) sont nés à l'étranger, les principaux pays de naissance étant la Chine, les Philippines, la Corée, l'Inde, Taïwan, les États-Unis, le Japon, la Malaisie, Singapour et le Vietnam. Ils sont venus au Canada en tant qu'immigrants économiques (30,3 %), immigrants parrainés par la famille (27,3 %), étudiants étrangers (25,6 %), travailleurs temporaires (6,3 %), réfugiés (3,0 %) ou dans d'autres circonstances, par exemple en tant que personnes à charge d'étudiants étrangers ou d'immigrants économiques (7,6 %). Environ six répondants sur dix (58,3 %) ont indiqué qu'ils parlaient à la maison une langue autre que l'anglais ou le français. Un pourcentage important de répondants n'avait aucune affiliation religieuse (43,9 %), suivi par ceux qui se sont identifiés comme chrétiens (36,8 %), bouddhistes (11,7 %), hindous (2,9 %), musulmans (2,7 %), sikhs (0,6 %) et juifs (0,2 %). Les autres religions déclarées (1,0 %) comprenaient le taoïsme et le bahaïsme.

Les répondants à l'enquête représentaient tous les niveaux d'éducation et de revenus. Bien que 85,6 % de tous les répondants aient fait des études supérieures et que 57,7 % aient obtenu une licence ou un diplôme d'études supérieures, 42 % ont déclaré un revenu personnel inférieur à 30 000 dollars. Par ailleurs, 32,2 % des personnes interrogées avaient un revenu personnel compris entre 30 000 et moins de 60 000 dollars. Environ 8,2 % des personnes interrogées ont déclaré souffrir d'un handicap mental ou physique.

L'équipe de recherche a interrogé 32 personnes en petits groupes de deux à quatre personnes (22 personnes interrogées) ou individuellement (10 personnes interrogées). Les personnes interrogées ont déclaré résider en Alberta (40,6 %), en Ontario (34,4 %), en Colombie-Britannique (21,9 %) et au Nouveau-Brunswick (3,1 %). Leur âge était compris entre 19 et 79 ans, avec une moyenne de 36 ans (voir tableau 2). Les femmes (71,9 %), les hommes (25 %) et les personnes non binaires (3,1 %) étaient représentés. Environ 9,4 % des personnes interrogées se sont identifiées comme membres de la communauté LGBTQ+. Les deux tiers des personnes interrogées (78,1 %) sont nés à l'étranger, citant la Chine, le Japon, Madagascar, l'Arabie Saoudite, la Corée du Sud, Taiwan, le Vietnam et les États-Unis comme pays de naissance. Ils sont venus au Canada en tant qu'immigrants parrainés par la famille (52,0 %), étudiants étrangers (24,0 %), immigrants économiques (16,0 %) et réfugiés (8,0 %). Environ six personnes interrogées sur dix (62,5 %) ont indiqué qu'elles parlaient à la maison une langue autre que l'anglais ou le français. Plus de la moitié des personnes interrogées n'avaient aucune affiliation religieuse (53,1%), suivies par celles qui se sont identifiées comme chrétiennes (34,4%), bouddhistes (9,4%) et musulmanes (3,1%). Les répondants à l'enquête représentaient tous les niveaux d'éducation et de revenus. Les personnes interrogées avaient des niveaux d'éducation variés : 37,5 % étaient titulaires d'une licence, 28,1 % d'un diplôme d'études supérieures, 25 % d'un diplôme d'études secondaires ou d'un certificat d'équivalence d'études secondaires, 3,1 % d'un certificat ou d'un diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire, et 3,1 % d'un certificat ou d'un diplôme universitaire de niveau inférieur à celui de la licence. Plus de la moitié des personnes interrogées (56,3 %) ont déclaré un revenu personnel inférieur à 30 000 \$.

Table 1 : Aperçu sociodémographique des répondants à l'enquête

	N	%
Total	513	100
Genre		
Femme	305	59.5
Homme	199	38.8
Non-binaire	9	1.8
Orientation sexuelle		
Hétérosexuel	497	96.9
LGBTQ+	16	3.1
Lieu de naissance		
Canada	147	28.3
À l'extérieur du Canada	367	71.7
Catégories d'immigration		
Immigrant économique	111	30.3
Immigrant parrainé par la famille	100	27.3
Réfugié	11	3.0
Étudiant international	94	25.6
Travailleur temporaire	23	6.3
Autre	28	7.6
Langue d'origine		
Anglais	207	40.4
Français	7	1.4
Autre	299	58.3
Religion		
Pas d'affiliation religieuse	225	43.9
Chrétien	189	36.8
Bouddhiste	60	11.7
Hindou	15	2.9
Musulman	14	2.7
Sikh	3	0.6
Juif	2	0.4
Autre religion	5	1.0

	N	%
Éducation		
Moins d'un diplôme d'études secondaires ou son équivalent	8	1.6
Diplôme de fin d'études secondaires ou certificat d'équivalence de fin d'études secondaires	65	12.7
Certificat ou diplôme professionnel	22	4.3
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	60	11.7
Certificat ou diplôme universitaire de niveau inférieur à la licence	61	11.9
Baccalauréat (par exemple, B.A., B.Sc., LL.B.)	185	36.2
Certificat, diplôme ou grade universitaire supérieur au Baccalauréat	110	21.5
Niveau de revenu		
Moins de 10 000 dollars	92	18.0
De 10 000 à moins de 20 000 dollars	58	11.3
De 20 000 à moins de 30 000 dollars	65	12.7
De 30 000 à moins de 40 000 dollars	64	12.5
De 40 000 à moins de 50 000 dollars	60	11.7
De 50 000 à moins de 60 000 dollars	41	8.0
De 60 000 à moins de 70 000 dollars	45	8.8
De 70 000 à moins de 80 000 dollars	25	4.9
De 80 000 à moins de 90 000 dollars	22	4.3
De 90 000 à moins de 100 000 dollars	14	2.7
100 000 dollars et plus	26	5.1

Table 2 : Aperçu sociodémographique des personnes interrogées

	N	%
Total	32	100
Genre		
Femme	23	71.9
Homme	8	25.0
Non-binaire	1	3.1
Orientation sexuelle		
Hétérosexuel	29	90.6
LGBTQ+	3	9.4
Lieu de naissance		
Canada	7	21.9
À l'extérieur du Canada	25	78.1

	N	%
Catégories d'immigration		
Immigrant économique	4	16.0
Immigrant parrainé par la famille	13	52.0
Réfugié	2	8.0
Étudiant international	6	24.0
Travailleur temporaire	-	-
Autre	-	-
Langue d'origine		
Anglais	12	37.5
Français	-	-
Autre	20	62.5
Religion		
Pas d'affiliation religieuse	17	53.1
Chrétien	11	34.4
Bouddhiste	3	9.3
Hindou	-	-
Musulman	1	3.1
Sikh	-	-
Juif	-	-
Autre religion	-	-
Éducation		
Moins d'un diplôme d'études secondaires ou son équivalent	-	-
Diplôme de fin d'études secondaires ou certificat d'équivalence de fin d'études secondaires	8	25.0
Certificat ou diplôme professionnel	-	-
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	1	3.1
Certificat ou diplôme universitaire de niveau inférieur à la licence	1	3.1
Baccalauréat (par exemple, B.A., B.Sc., LL.B.)	12	37.5
Certificat, diplôme ou grade universitaire supérieur au Baccalauréat	9	28.1

	N	%
Niveau de revenu		
Moins de 10 000 dollars	10	31.3
De 10 000 à moins de 20 000 dollars	4	12.5
De 20 000 à moins de 30 000 dollars	4	12.5
De 30 000 à moins de 40 000 dollars	2	6.3
De 40 000 à moins de 50 000 dollars	-	-
De 50 000 à moins de 60 000 dollars	-	-
De 60 000 à moins de 70 000 dollars	1	3.1
De 70 000 à moins de 80 000 dollars	2	6.3
De 80 000 à moins de 90 000 dollars	1	3.1
De 90 000 à moins de 100 000 dollars	1	3.1
100 000 dollars et plus	4	12.5

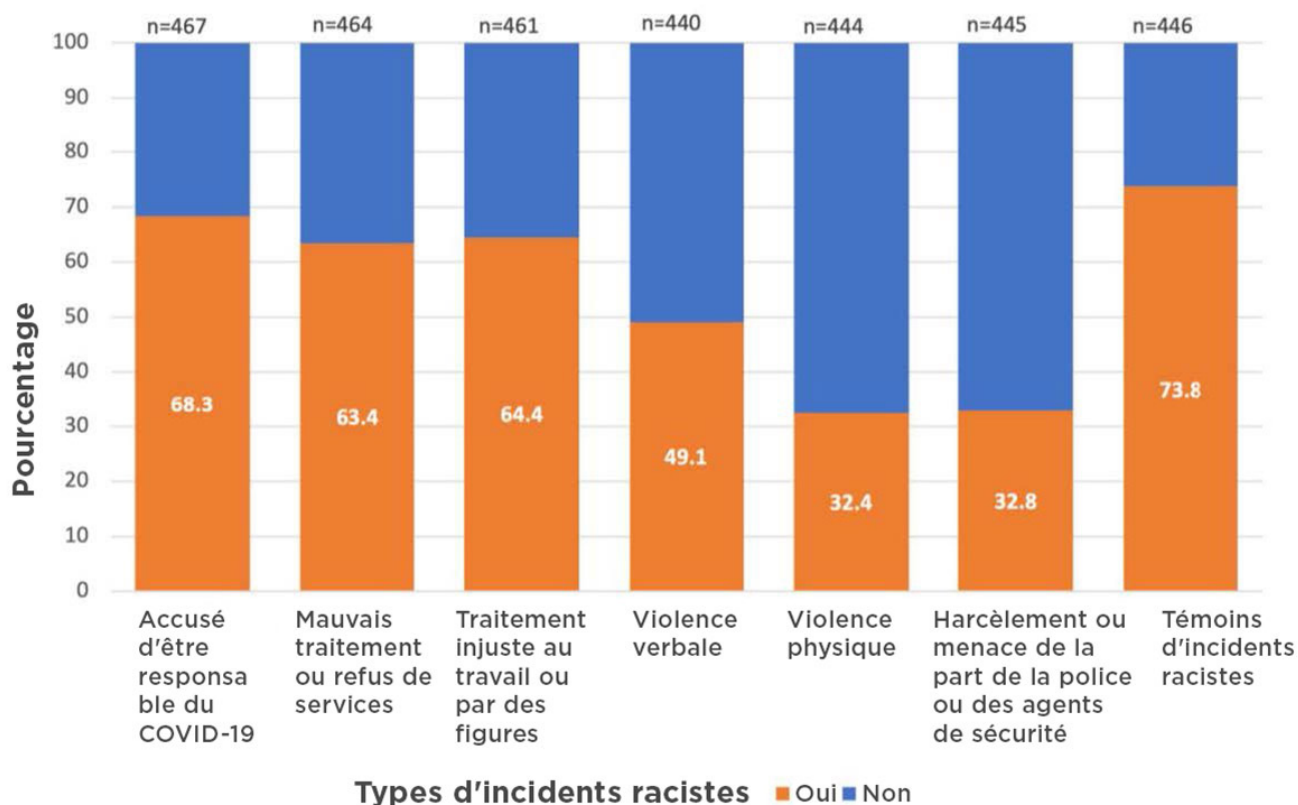
Les membres de l'équipe de recherche ont utilisé des outils quantitatifs, Qualtrics et SPSS, pour analyser les données de l'enquête. Ils ont effectué des analyses descriptives et référentielles pour établir la prévalence du racisme anti-asiatique et son impact, et examiner les associations entre les principales variables sociodémographiques et l'expérience des Canadiens d'origine asiatique face au racisme, son impact et les comportements de recherche de soutien. Ils ont également utilisé le logiciel qualitatif NVivo pour analyser les entretiens transcrits.

4. Résultats

L'expérience des Canadiens d'origine asiatique face au racisme

Les résultats de l'enquête ont montré que les répondants ont subi entre un et cinq incidents racistes, avec une moyenne de quatre incidents, au cours des cinq dernières années. Un pourcentage égal de répondants (10,5 %) a indiqué avoir été victime de racisme anti-Asiatique sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Par ailleurs, 35,1 % des répondants ont déclaré avoir été victimes de racisme quelques fois par an. Environ 43,7 % ont déclaré avoir subi moins d'un incident raciste par an. Les répondants à l'enquête ont indiqué qu'ils avaient été victimes d'un large éventail d'incidents racistes au cours des cinq dernières années, notamment le fait d'avoir été blâmés pour la propagation de la COVID-19 (68,3 %), le refus de services (63,4 %), le traitement injuste au travail ou par des personnes en position d'autorité (64,4 %), la violence verbale (49,1 %), le harcèlement ou la menace par la police ou les agents de sécurité (32,4 %) et l'agression physique (32,8 %). Environ sept répondants sur dix (73,8 %) ont déclaré avoir été victimes d'une agression physique. À peu près 7 sur 10 (73,8%) ont été témoins de comportements racistes de la part de personnes de la même race.

Table 3 : Expérience du racisme anti-asiatique



Les récits qualitatifs ont également illustré la manière dont les Canadiens d'origine asiatique ont été victimes d'un large éventail de racisme au sein de leur communauté. Un membre de la communauté a fait part de son expérience lors de la pandémie de Covid-19:

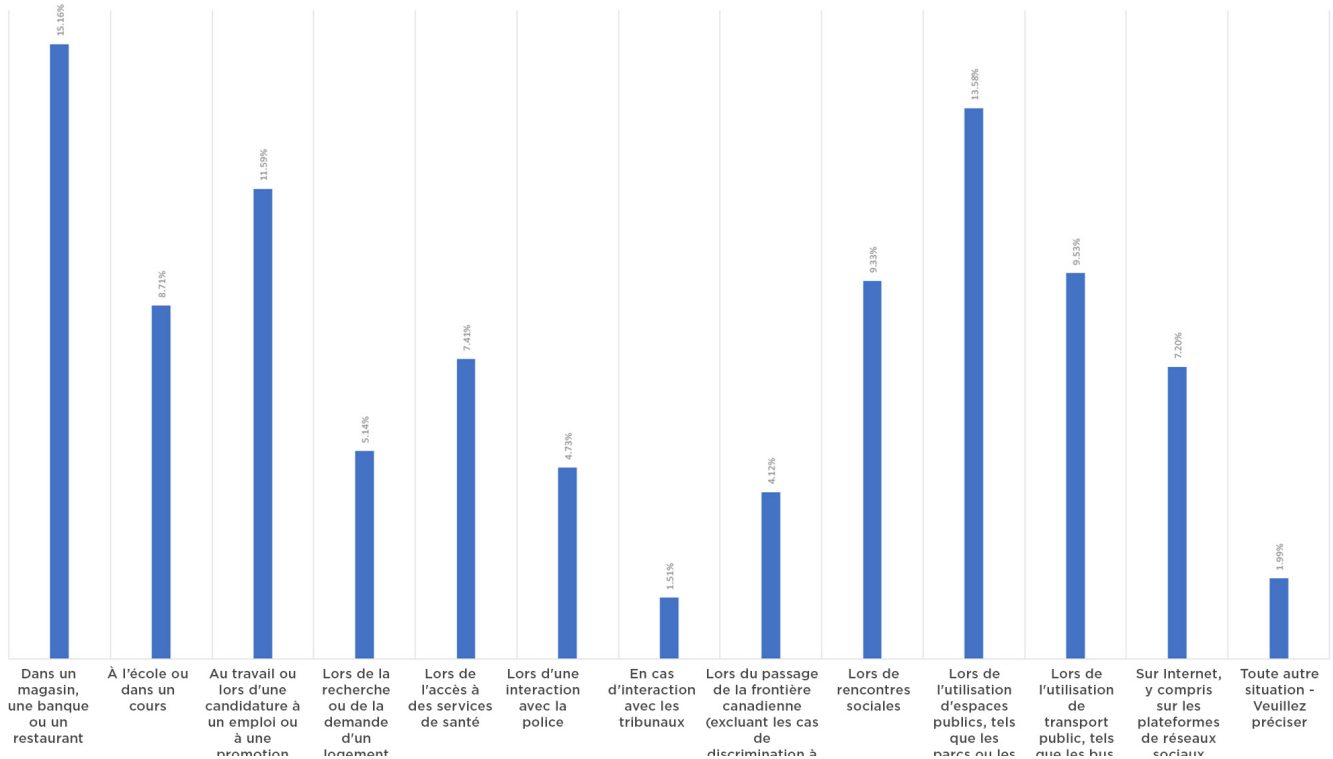
On m'a traitée d'ordure asiatique lorsque j'ai dit "Excusez-moi" parce que je devais passer devant quelqu'un. Plusieurs clients m'ont demandé si la cuisine avait des chiens et m'ont répondu "Ching Chong gong Ning Gua" alors que j'étais bénévole lors d'un festival culturel. Les gens m'évitaient au début de la COVID. Ils toussaient intentionnellement derrière moi et me suivaient en riant lorsque j'étais au supermarché.

Dans une autre situation, la haine asiatique s'est manifestée par des violences physiques.

J'ai été attaquée par un inconnu alors que je marchais dans la rue ; lorsqu'il a couru directement vers moi et m'a frappé la tête, j'étais en état de choc et je me suis seulement penchée un peu pour éviter plus de mal. Personne n'est venu m'aider ou n'a arrêté le type, alors je lui ai seulement crié "Qu'est-ce que tu fais ? et je l'ai laissé s'enfuir. Par la suite, j'ai essayé d'appeler un numéro de non-urgence. Cependant, j'ai trouvé sa définition trop vague et je ne savais même pas si je remplissais les conditions requises pour l'appeler.

Les répondants à l'enquête ont indiqué que les incidents racistes se produisaient dans divers environnements et contextes de vie (tableau 4). Sur les 1 458 incidents racistes signalés par 513 répondants, 15,2 % ont eu lieu dans un magasin, une banque ou un restaurant, 13,4 % dans des espaces publics tels que des parcs ou des trottoirs, 11,6 % au travail ou lors de candidatures à un emploi ou à une promotion, 9,5 % dans les transports publics, 9,3 % lors de rencontres sociales ou à l'école ou en classe, 7,4 % lors de l'accès à des services de santé ou sur Internet, et 5,1 % lors de la recherche ou de la demande d'un logement en tant que locataire ou acquéreur. Des pourcentages d'incidents moins fréquemment signalés, mais des pourcentages notables d'incidents ont eu lieu lorsque les participants ont interagi avec la police, traversé la frontière canadienne et interagi avec les tribunaux, allant de 1,5 % à 4,7 %. Les répondants ont également précisé dans leurs comptes rendus qualitatifs que d'autres incidents racistes se sont produits lors de la pratique d'un sport, en conduisant, lors d'un rendez-vous galant, à l'aéroport et lors d'interactions avec des personnes de leur quartier ou sur un terrain de jeu devant leurs enfants.

Table 4 : Racisme anti-asiatique dans divers environnements et contextes de vie



Les récits des personnes interrogées décrivent en détail les expériences des Canadiens d'origine asiatique en matière de racisme dans divers cadres et contextes de vie. Comme les membres de la communauté interagissent de plus en plus avec les autres sur les médias sociaux, le racisme anti-asiatique a été largement exprimé en ligne. Une jeune Asiatique a rappelé son expérience de l'intimidation à caractère racial.

Sur Facebook, un homme dont la photo de profil représentait Bruce Lee s'appelait également Bruce Lee. J'ai supposé qu'il s'agissait d'un autre camarade qui aimait vraiment Bruce Lee. Il a ajouté un groupe d'Asiatiques de mon école, puis a menacé de tuer nos parents. Il a envoyé des messages avec des noms offensants, comme "Tofu", et nous a dit de "quitter ce pays". Plus tard, un groupe d'amis a décidé de l'ajouter au chat du groupe et lui a demandé pourquoi il n'aimait pas les Asiatiques. Il a continué à déverser sa haine sur tous les Asiatiques, à dire que nous volions des emplois et que nous faisons grimper les prix du logement.

Une autre personne interrogée a été régulièrement confrontée au racisme anti-asiatique lorsqu'elle utilisait le transport public :

Un chauffeur de bus m'a fermé la porte au nez à plusieurs reprises sur mon trajet habituel. Je l'ai finalement confronté et j'ai voulu savoir s'il s'agissait d'une question de race. Il m'a répondu que je ne devais pas jouer cette carte, mais que les Chinois étaient également responsables, sans doute de la COVID. Dans la mesure du possible, je ne prends plus le transport en commun.

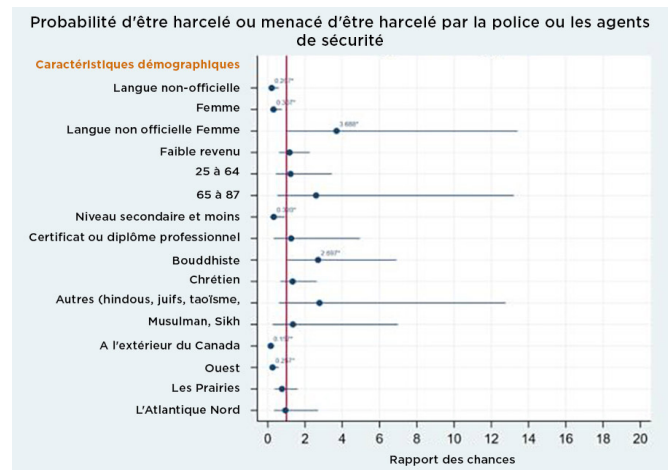
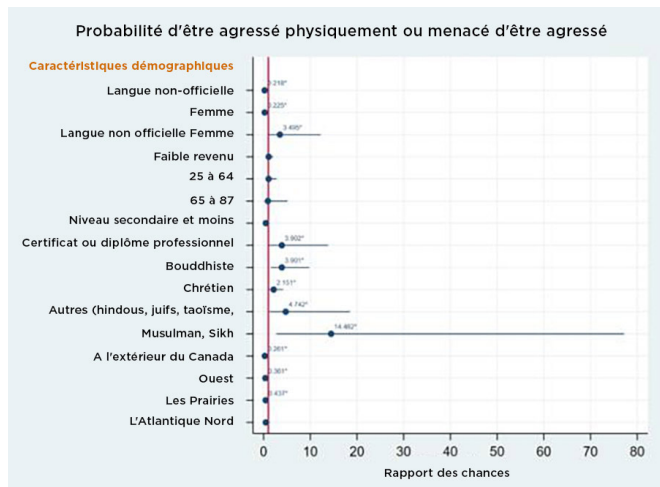
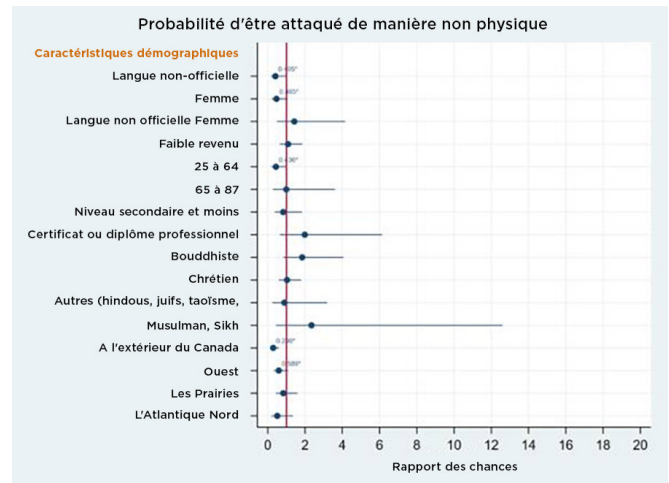
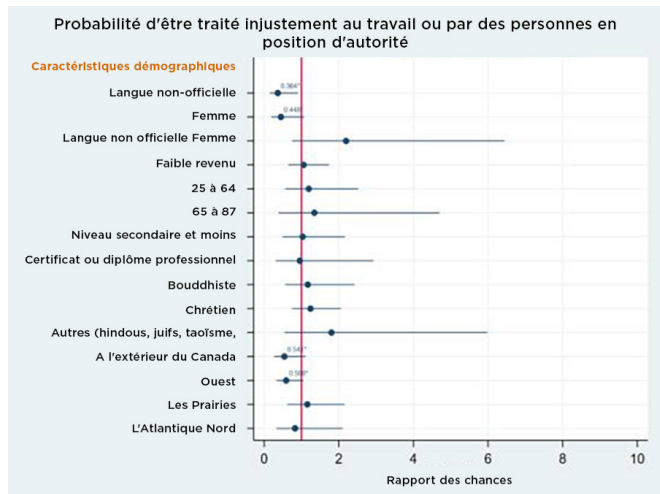
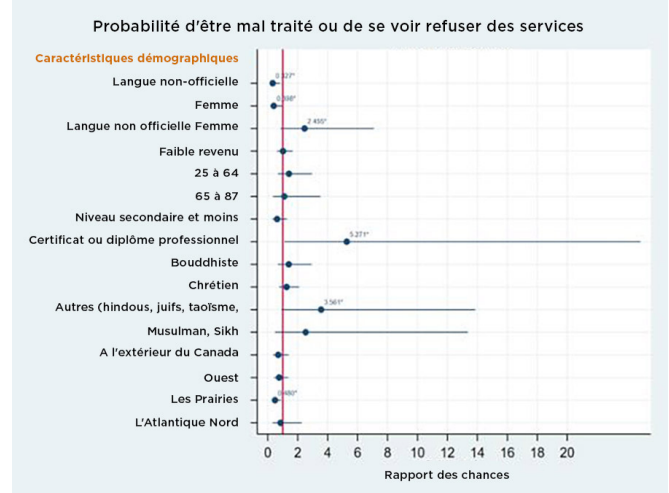
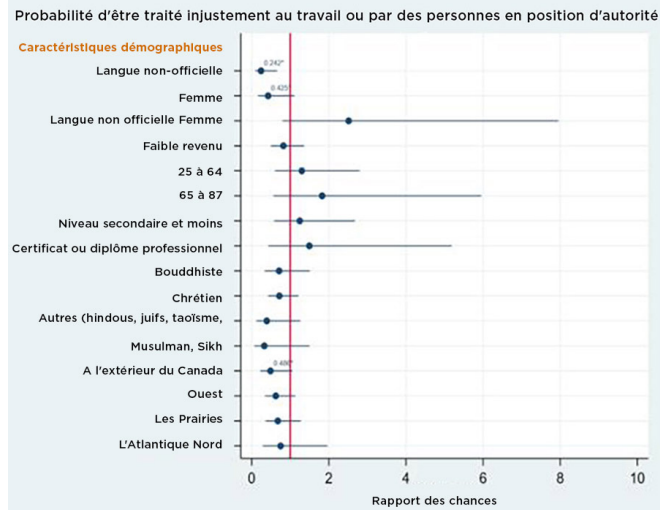
Le racisme anti-asiatique est omniprésent sur le lieu de travail. Ces deux expériences personnelles s'inscrivent dans le contexte du racisme systémique.

Ayant grandi en Australie et en Papouasie-Nouvelle-Guinée, je parle couramment l'anglais (et trois autres langues, d'ailleurs). Lorsque j'ai postulé pour devenir examinateur IELTS en 2015, on m'a demandé de passer les tests d'expression orale et écrite et d'obtenir un score parfait de 9,0 pour ces deux compétences, ce qui était l'une des conditions à remplir pour pouvoir passer un entretien et être formé en tant qu'examineur. Cela n'était pas nécessaire pour mes homologues canadiens qui, à mon avis, n'auraient pas été en mesure d'obtenir un tel score du premier coup. J'ai donc retiré ma candidature. Deux ans plus tard, j'ai été informée que la procédure avait été modifiée et qu'un entretien avait été organisé avant de décider si le candidat devait passer le test ou non. Mes collègues m'ont demandé de poser à nouveau ma candidature, mais à ce moment-là, j'avais perdu confiance dans le système de recrutement et d'emploi, car ma femme avait également été victime d'une discrimination systémique en matière de candidature, au niveau de salaire et de promotion.

J'ai subi un retard de promotion au travail alors que j'avais plus de qualifications et de réalisations dans mon travail qu'un collègue blanc qui a été promu avant moi. Mon appel a été rejeté et j'ai dû présenter une nouvelle demande deux ans plus tard, avec la perte d'une augmentation de salaire potentielle. Je n'ai jamais été promue chef de service, malgré mes excellentes réalisations et les évaluations dont j'ai fait l'objet. Le département n'a jamais eu de chef de département chinois ou issu d'une minorité visible de toute son histoire. J'ai été le seul Asiatique du personnel pendant plus de 40 ans.

En outre, les répondants qui s'identifient comme des femmes parlant une langue non officielle à la maison, les personnes âgées de 65 à 87 ans, les personnes titulaires d'un certificat ou d'un diplôme professionnel et les personnes appartenant à certaines minorités religieuses (hindoues, musulmanes, sikhes) ont toujours eu une forte probabilité de subir divers types d'incidents racistes (figure 1). Outre leur identité raciale, les répondants ont affirmé que les auteurs de ces incidents avaient également réagi négativement à leur culture (31,4 %), à leur langue (25,2 %), à leur identité ou expression de genre (10,0 %), à leur classe sociale ou à leur niveau de revenu (9,8 %), à leur religion (6,2 %), à leur âge (4,8 %) et à leurs handicaps physiques ou mentaux (4,0 %).

Figure 1 : Probabilité d'être victime de diverses formes de racisme parmi les groupes sociodémographiques



Remarques :

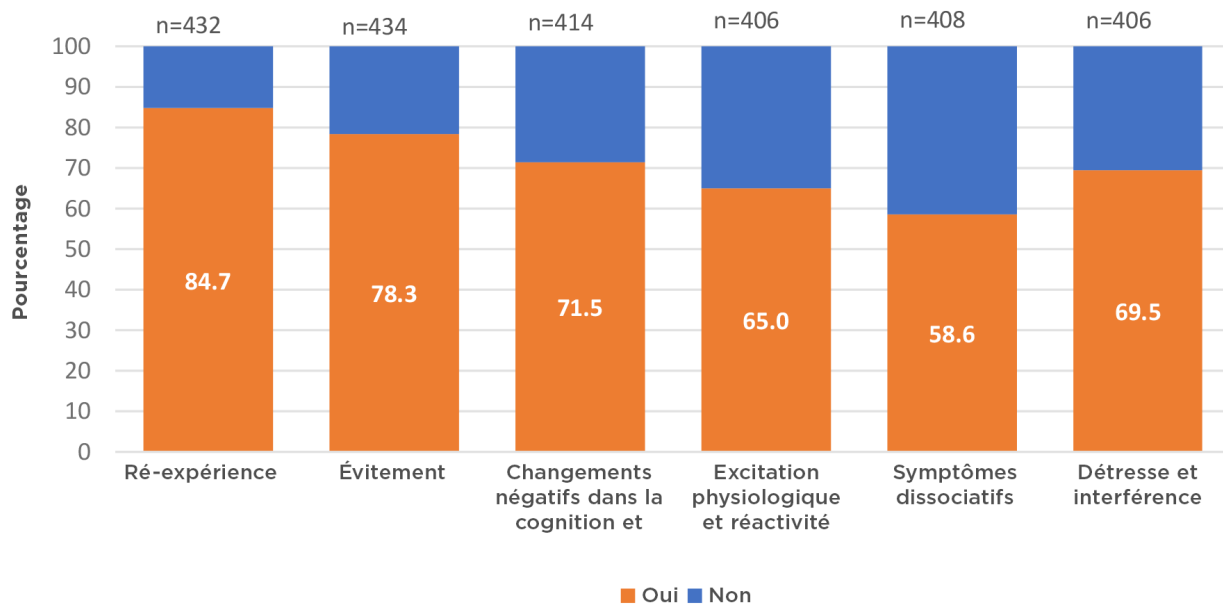
*** p<.01, ** p<.05, * p<.1

Groupes de référence - Langue parlée : Anglais ou français ; Sexe : Hommes ; Niveau de revenu : non faible ; Groupe d'âge : 18 à 24 ans ; Niveau de scolarité : Collège CEGEP, baccalauréat et plus ; Religion : Pas d'affiliation religieuse ; Pays de naissance : Canada ; Région : Centre ; Chaque expérience de racisme : Jamais vécu ; Chaque impact du racisme : Jamais vécu

Impact du racisme anti-asiatique

L'enquête a mesuré l'impact du racisme en posant des questions pour déterminer si les répondants ont revécu le racisme, par exemple en faisant des cauchemars sur leurs rencontres racistes ; s'ils ont évité les activités, les lieux, les situations ou les personnes qui leur rappellent leur expérience du racisme ; s'ils ont connu des changements négatifs dans leur cognition et leur humeur, notamment en se blâmant eux-mêmes ; s'ils ont connu une excitation et une réactivité physiologiques, par exemple en étant incapables de se calmer après un événement bouleversant ; s'ils ont eu des symptômes dissociatifs, notamment en se sentant engourdis ou détachés de leur corps, de leurs proches, de leurs activités ou de leur environnement ; et s'ils ont connu une détresse et des interférences qui ont eu un impact sur leur famille, leur vie ou leur travail. Les répondants à l'enquête ont indiqué que leur expérience du racisme anti-asiatique les avait affectés de nombreuses façons. Plus de huit répondants sur dix (84,7 %) ont indiqué qu'ils avaient revécu des incidents racistes : cauchemars, sentiment et pensée qu'un incident raciste est sur le point de se reproduire, ou sentiment de bouleversement lorsqu'on leur rappelle leur expérience du racisme. Environ huit répondants sur dix (78,3 %) ont fait part de leur tendance à nier avoir été victimes de racisme et à éviter les activités, les lieux, les situations ou certains types de personnes, tels que les personnes blanches ou les forces de l'ordre, qui leur rappellent leur expérience du racisme. Sept répondants sur dix (71,5 %) ont reconnu des changements négatifs dans leur cognition et leur humeur, notamment en pensant à eux-mêmes ou à d'autres personnes de manière négative, en se blâmant ou en blâmant d'autres personnes qui n'étaient pas impliquées dans les incidents racistes, ou en éprouvant des sentiments négatifs permanents tels que la peur, l'horreur, la colère, la culpabilité ou la honte. Plus de six répondants sur dix (65,0 %) ont indiqué avoir ressenti une excitation et une réactivité physiologiques, telles que des larmes, de l'agitation, de la nervosité, de l'anxiété, de la paranoïa, de l'inquiétude ou de la distraction. Environ six répondants sur dix (58,6 %) ont fait état de symptômes dissociatifs, d'un sentiment d'engourdissement ou de détachement par rapport à leur corps, d'autres, aux activités ou à l'environnement, d'un sentiment d'irréalité, de rêve, de distance ou de distorsion, ou d'un sentiment d'immunité à l'égard de la douleur. Dans l'ensemble, sept répondants sur dix (69,5 %) ont déclaré que leur expérience du racisme anti-asiatique avait provoqué une détresse personnelle et avait eu un impact négatif sur leur vie familiale, leur travail, leur travail scolaire et leurs interactions avec d'autres membres de la communauté en général. Les données ont montré qu'en moyenne, les répondants ont vécu l'impact du racisme pendant 28,5 mois.

Table 5 : Impact du racisme anti-asiatique



En outre, les répondants qui ont été harcelés par la police ou les agents de sécurité sont les plus susceptibles de subir les conséquences graves du racisme, telles que les changements d'humeur, l'excitation physiologique, les symptômes dissociatifs et la détresse. D'autre part, les répondants ayant signalé un traitement injuste au travail ou par des figures d'autorité étaient plus susceptibles de subir un large éventail d'effets du racisme (Figure 2).

Figure 2 : Impact du racisme sur différents groupes sociodémographiques



Remarques :

*** p<.01, ** p<.05, * p<.1

Groupes de référence - Langue parlée : Anglais ou français ; Sexe : Hommes ; Niveau de revenu : non faible ; Groupe d'âge : 18 à 24 ans ; Niveau de scolarité : Collège CEGEP, baccalauréat et plus ; Religion : Pas d'affiliation religieuse ; Pays de naissance : Canada ; Région : Centre ; Chaque expérience de racisme : Jamais vécu ; Chaque impact du racisme : Jamais vécu

Les récits qualitatifs mettent en lumière le traumatisme racial subi par les Canadiens d'origine asiatique. Les personnes interrogées ont longuement parlé de la perte de confiance dans les autres, d'une vulnérabilité accrue et d'une santé mentale compromise. Une personne interrogée a déclaré : "Je ne peux pas faire confiance aux gens. Je monte la garde et je m'inquiète pour l'avenir de mes enfants. Je me sens vulnérable." Une autre personne interrogée a réorienté sa colère vers sa famille : "J'avais l'habitude de m'en prendre aux membres de ma famille à cause de ce que je devais subir au travail, en particulier de la part de mon patron." L'impact cumulatif et à long terme du racisme anti-asiatique sur le bien-être des personnes interrogées fait partie des dynamiques récurrentes. Une jeune adulte a évalué l'impact de son expérience du racisme pendant l'enfance : "Dans ma jeunesse, j'ai souvent été moquée par d'autres enfants et plusieurs adultes m'ont dit des choses racistes. Cela a davantage nui à ma santé mentale." Un membre âgé de la communauté a expliqué comment elle a vécu toute sa vie avec le racisme anti-asiatique :

J'ai ressenti de la colère pour avoir été traitée sans respect et sans reconnaissance de mon humanité, même à l'âge mûr. Même si Covid a joué un rôle dans le comportement raciste anti-asiatique d'aujourd'hui, le fait d'être un Canadien d'origine asiatique a toujours signifié que j'étais conscient des opinions négatives de certaines personnes. Bien que ma famille vive au Canada depuis cinq générations depuis plus de 100 ans, j'ai toujours été un étranger et je n'y appartiendrai jamais.

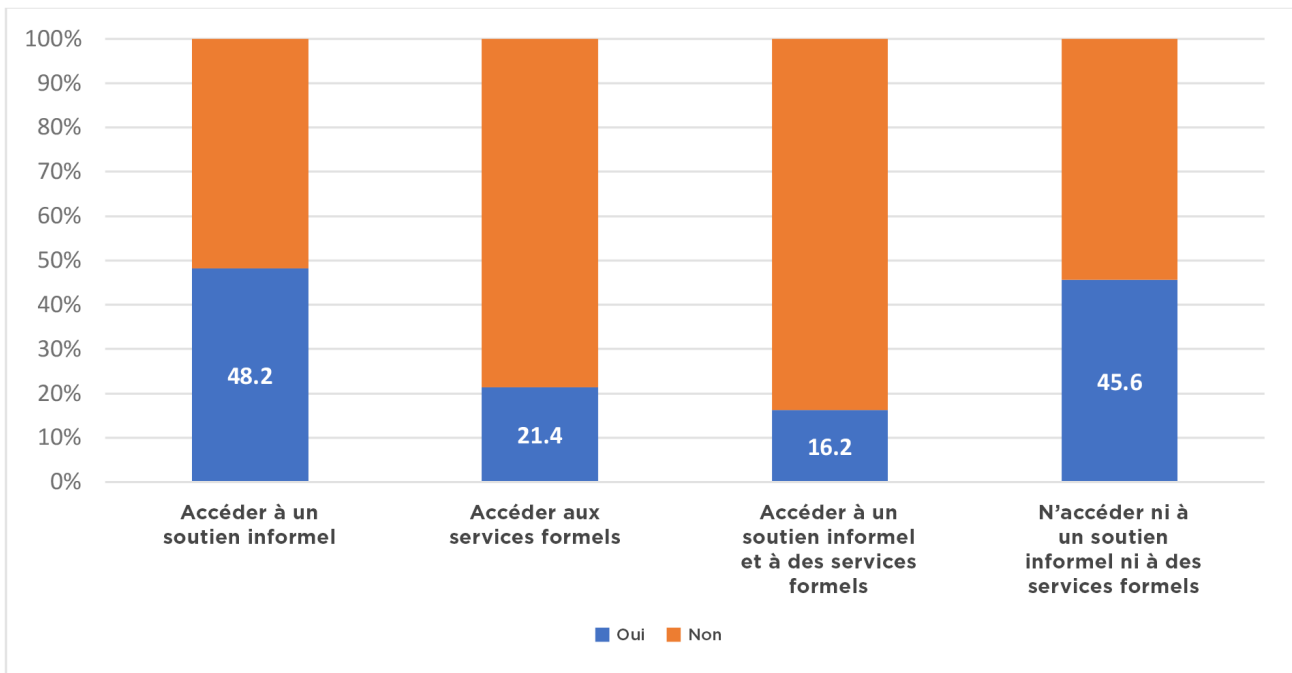
L'impact dévastateur du racisme s'est également manifesté par une diminution de l'estime de soi et un racisme intériorisé. Une personne interrogée a fait part de son témoignage :

Parfois, j'ai honte de moi à cause de mon origine ethnique ou de l'accent que j'ai en parlant anglais. Je suis devenue plus gênée et j'ai craint qu'une attaque ne se reproduise. Cela m'a donné envie de rejeter mon identité asiatique et d'essayer de paraître occidental pour éviter qu'on se moque de moi. Lorsque les autres faisaient des remarques désobligeantes sur mon intelligence, je me sentais inutile parce que je n'étais pas à la hauteur du stéréotype selon lequel les Asiatiques sont intelligents. Cela a également eu un impact négatif sur ma vision des personnes blanches, car ceux qui me faisaient des blagues ou des remarques racistes étaient des personnes blanches.

Obtenir de l'aide

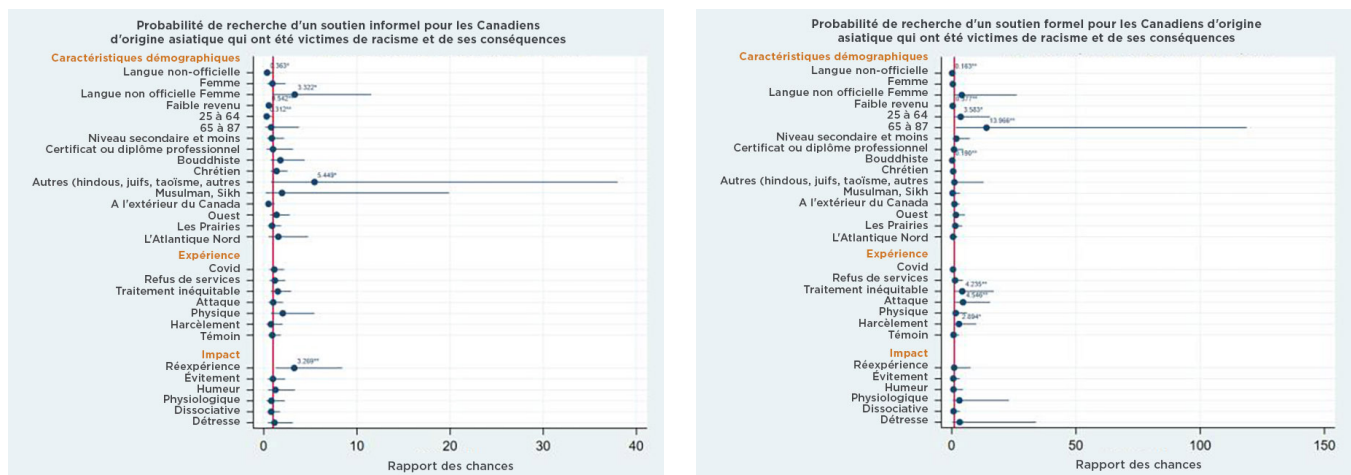
Les données de l'enquête ont permis d'établir les tendances en matière d'accès à un soutien informel et à des services formels chez les Canadiens d'origine asiatique à la suite de leur rencontre avec le racisme. Un pourcentage élevé de répondants, 45,6 %, ont indiqué qu'ils n'avaient eu recours ni à un soutien informel ni à des services formels (tableau 6). Parmi ceux qui ont cherché de l'aide, 48,2 % se sont tournés vers leurs amis et les membres de leur famille pour obtenir du soutien et 21,4 % ont eu recours à des services formels offerts par un programme ou une organisation. Un petit pourcentage de répondants, 16,2 %, ont eu recours à la fois à un soutien informel et à des services formels.

Table 6 : Accès au soutien informel et aux services formels (N=425)



Notre analyse a également montré que les personnes âgées de 67 à 87 ans et les adultes en âge de travailler âgés de 25 à 64 ans étaient 13 et trois fois plus susceptibles que les jeunes adultes âgés de 18 à 24 ans d'accéder à des services formels (Figure 3). Les personnes interrogées qui ont fait état de traitements injustes, d'agressions verbales et de harcèlement par la police ou les agents de sécurité étaient plus susceptibles d'accéder aux services formels que ceux qui n'avaient pas subi ces formes de racisme.

Figure 3 : Probabilité d'accès à un soutien informel et à des services formels



Remarques :

*** p<.01, ** p<.05, * p<.1

Groupes de référence - Langue parlée : Anglais ou français ; Sexe : Hommes ; Niveau de revenu : non faible ; Groupe d'âge : 18 à 24 ans ; Niveau de scolarité : Collège CEGEP, baccalauréat et plus ; Religion : Pas d'affiliation religieuse ; Pays de naissance : Canada ; Région : Centre ; Chaque expérience de racisme : Jamais vécu ; Chaque impact du racisme : Jamais vécu

Les répondants qui ont cherché une aide formelle pour faire face à l'impact du racisme ont le plus souvent eu recours aux programmes et services offerts par les organisations communautaires ethniques (38,7 %), suivis par ceux offerts par les organisations traditionnelles (20,2 %), les organismes d'aide aux immigrants (17,8 %) et les services de conseils universitaires ou collégiaux (14,7 %) (tableau 7). Environ 8,5 % ont indiqué avoir recours à d'autres services, tels que des services de conseil privés.

Table : Types de services formels (N=129)

	%
Organismes d'aide aux immigrants (par exemple, Calgary Immigrant Women's Association)	25.6
Organisations de communautés ethniques (par exemple, Chinese Canadian Community Organization)	16.7
Organisations traditionnelles (par exemple, le Toronto Counseling Centre)	16.7
Services de conseil de l'université ou de l'établissement d'enseignement supérieur	7.8
Autre	11.1

Parmi les répondants à l'enquête qui n'ont pas cherché de soutien informel auprès de leur famille et de leurs amis, les raisons les plus fréquemment citées sont les suivantes : "Je pense qu'il n'y a rien à faire" (35,1 %), "Je ne pense pas qu'un tel soutien soit utile" (25,3 %) et "J'ai peur des conséquences négatives" (10,7 %) (tableau 8). Les répondants qui n'ont pas eu recours aux services formels offerts par un programme ou une organisation ont également cité comme raison principale "J'ai l'impression qu'on ne peut rien faire" (29,2 %). Parmi les autres facteurs qui expliquent leur décision de ne pas accéder aux services formels, mentionnons le manque de connaissance des services existants axés sur la lutte contre le racisme (20,3 %), l'inutilité anticipée (13,9 %), le manque de connaissance de l'anglais ou du français (10,5 %) et la peur des conséquences négatives (10,0 %).

Table 8 : Raisons pour lesquelles ils n'ont pas eu recours au soutien informel (N=328) ou aux services formels (N=620)

	Soutien informel (%)	Services formels (%)
J'ai trop honte.	8.5	6.9
J'ai l'impression qu'il n'y a rien à faire.	35.1	29.2
J'ai peur des conséquences négatives.	10.7	10.0
Je ne pense pas qu'un tel soutien soit utile.	25.3	13.9
Je n'ai pas de personnes dans ma vie à qui parler.	8.5	-
Mon anglais ou mon français n'est pas bon.	-	10.5
Je ne sais pas si un tel service existe ou comment le trouver.	-	20.3
Ma famille ou mes amis me découragent d'accéder aux services.	-	2.1

En termes de délais, plus de la moitié des répondants qui ont choisi d'accéder à un soutien informel pour faire face à l'impact du racisme ont contacté leur famille et leurs amis immédiatement, juste après ou dans la semaine suivant l'incident raciste (55,7 %) (Tableau 9). Par ailleurs, 29,4 % ont cherché un soutien informel entre une et quatre semaines plus tard. Environ 14,5 % ont contacté leurs amis et leur famille plus d'un mois plus tard. En revanche, seuls 25,6 % des répondants qui ont choisi d'accéder à des services formels ont contacté un programme ou une organisation immédiatement, juste après l'incident raciste ou dans la semaine qui a suivi. Par ailleurs, 22,2 % ont attendu plus d'un mois. Environ 52,3 % ont accédé à des services formels entre une et quatre semaines plus tard.

Table 9 : Lors de l'accès à un soutien informel (N=201) ou à des services formels (N=20)

	Soutien informel (%)	Services formels (%)
Immédiatement, juste après ou moins d'une semaine après l'incident	55.7	25.6
Une semaine plus tard	12.9	16.7
Deux semaines plus tard	8.5	16.7
Trois semaines plus tard	5.0	7.8
Quatre semaines plus tard	3.0	11.1
Plus d'un mois après	14.9	22.2

Les répondants à l'enquête ont présenté des évaluations divergentes du soutien informel et des services formels. Une légère majorité des répondants (58,4 %) qui comptaient sur leurs amis et les membres de leur famille trouvaient leur soutien très utile ou utile (Tableau 10). Près d'un tiers (28,7 %) avaient une opinion neutre sur leur soutien informel, et 12,9 % pensaient que le soutien de leurs amis et de leur famille n'était pas utile. Par ailleurs, même si les trois tiers des répondants (74,4 %) qui ont eu recours à des programmes officiels estimaient que ces services étaient conçus spécifiquement pour aider les personnes touchées par le racisme, seulement 14,5 % d'entre eux les ont trouvés utiles ou très utiles. Près de la moitié (47,6 %) ont estimé que ces programmes ou services ne leur étaient pas utiles.

Table 10 : Utilité du soutien informel (N=202) et des services formels (N=90)

	Soutien informel (%)	Services formels (%)
Très utile / utile	58.4	14.5
Neutre	28.7	37.8
Très peu utile/non utile	12.9	47.8

5. Recommandations

S'appuyant sur les contributions des participants à la recherche et sur les réflexions critiques issues de l'enquête collaborative, plusieurs recommandations sont formulées pour prévenir le racisme anti-asiatique et aider les Canadiens d'origine asiatique à faire face à l'impact du racisme anti-asiatique. Les professionnels et les responsables communautaires sont également invités à acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour aider les membres de la communauté à faire face efficacement à leurs rencontres avec le racisme anti-asiatique.

Stratégies recommandées pour prévenir le racisme anti-asiatique

- Dispenser une éducation antiraciste qui aide les membres de la communauté à examiner leurs croyances et leurs préjugés implicites et explicites.
- Organiser des campagnes publiques et dans les médias sociaux pour sensibiliser au racisme anti-asiatique
- Aider les Canadiens d'origine asiatique à parler de leurs expériences
- Demander aux dirigeants de la communauté de défendre et de promouvoir la diversité et l'équité raciale
- Plaider en faveur d'une représentation équitable des Canadiens d'origine asiatique et rendre compte de leurs expériences dans les médias.
- Attribuer et défendre un financement équitable pour le travail de lutte contre le racisme asiatique
- Collecter et utiliser des données pour informer les politiques et les actions de lutte contre le racisme
- Examiner et traiter le racisme systémique anti-asiatique dans les institutions canadiennes.

Services et soutien recommandés aux Canadiens d'origine asiatique pour faire face à l'impact du racisme anti-asiatique

- Organiser des groupes de soutien mutuel
- Offrir gratuitement des conseils ou un accompagnement tenant compte des traumatismes
- Faciliter l'accès aux défenseurs, aux médiateurs et aux ressources
- Offrir un soutien pour le signalement d'incidents racistes et l'accès à l'assistance juridique
- Offrir un soutien en milieu naturel, par exemple dans les centres communautaires et les lieux de rassemblement religieux.
- Développer des programmes de justice réparatrice
- Mettre en place des lignes d'écoute et des cliniques dédiées aux personnes victimes de racisme anti-asiatique.

Les références

- ACCT (Action! Chinese Canadians Together) Foundation (2021). *The experience of Asian Canadians with racism and their reporting of racist incidents: Preliminary findings*. Toronto: Author.
- Angus Reid Institute. (2022). *Blame, bullying and disrespect: Chinese Canadians reveal their experiences with racism during COVID-19*. <https://angusreid.org/racism-chinese-canadians-covid19/>
- Canadian Encyclopedia (2021). *Asia-Canada timeline*. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/timeline/asia-canada>
- Chen, M. (2022, March 16). 'She could have been your mother': anti-Asian racism a year after Atlanta spa shootings. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/us-news/2022/mar/16/anti-asian-racism-atlanta-spa-shootings-anniversary>
- Godley, J. (2018). Everyday discrimination in Canada: Prevalence and patterns. *Canadian Journal of Sociology*, 43(2), 111-142.
- Government of Canada (2023). *Significant events in the history of Asian communities in Canada*. <https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/campaigns/asian-heritage-month/important-events.html>
- Hall, W.P., & Hwang, V. (2001). *Anti-Asian violence in North America*. Walnut Creek: AltaMira Press.
- Heidinger, L., & Cotter, A. (2020). *Perceptions of personal safety among population groups designated as visible minorities in Canada during the COVID-19 pandemic*. Ottawa: Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/45-28-0001/2020001/article/00046-eng.pdf?st=IV5txdd8>
- Holland, A.T., & Palaniappan, L.P. (2012). Problems with the collection and interpretation of Asian American health data omission, aggregation, and extrapolation. *American Epidemiol*, 22(6), 397-405.
- Hou, F., Frank, K., & Schimmele, C. (2020). *The economic impact of COVID-19 among visible minority groups*. Ottawa: Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/45-28-0001/2020001/article/00042-eng.pdf?st=oqupwyPk>
- Jang, H., Rempel, M., Roth, D., Carenini, G., & Janjua, N.Z. (2021). Tracking COVID-19 discourse on Twitter in North America: Infodemiology study using topic modelling and aspect-based sentiment analysis. *Journal of Medical Internet Research*, 23(2), p.e25431.
- Jiwani, Y. (2020). The intersecting violence(s) of a pandemic. *Canadian Journal of Cultural Studies*, 41(Fall), 115-122.
- Lee-An, J., & Chen, X. (2021). *The model minority myth hides the racist and sexist violence experienced by Asian women*. <https://theconversation.com/the-model-minority-myth-hides-the-racist-and-sexist-violence-experienced-by-asian-women-157667>
- Louie-Poon, S., Idrees, S., Plesuk, T., Hilario, C., & Scott, S. D. (2022). Racism and the mental health of East Asian diasporas in North America: A scoping review. *Journal of Mental Health*. <https://doi.org/10.1080/09638237.2022.2069715>
- Mukkamala, S., & Suyemoto, K. L. (2018). Racialized sexism/sexualized racism: A multimethod study of intersectional experiences of discrimination for Asian American women. *Asian American Journal of Psychology*, 9(1), 32-46. <http://dx.doi.org/10.1037/aap0000104>

- Newbold., K. B., Vrabic, K., Wayland, S., Wahoush, O., & Weerakoon, Y. (2022). 'Strange eyes': Immigrant perceptions of racism during the Covid-19 pandemic. *Population, Space and Place*, 28(7), e2603. <https://doi.org/10.1002/psp.2603>
- Nguyen, T. (2020). *Asian Americans are still caught in the trap of the "Model Minority" stereotype, and it creates inequality for all.* <https://time.com/5859206/anti-asian-racism-america/>
- Reason, P. & Bradbury, H. (Eds.). (2006). *Handbook of action research*. Thousand Oaks: Sage.
- Statistics Canada (2020). Impacts of COVID-19 on Canadians- Experiences of discrimination. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Instr.pl?Function=assembleInstr&Item_Id=1284974#shr-pg0
- Statistics Canada (2022a). *Visible minority and population group by generation status: Canada, provinces and territories.* <https://doi.org/10.25318/9810032401-eng>
- Statistics Canada (2022b). *Discrimination before and since the start of the pandemic.* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2022021-eng.htm>
- Statistics Canada (2023a). *Ethnic or cultural origin by gender and age: Canada, provinces and territories.* <https://doi.org/10.25318/9810035501-eng>
- Statistics Canada (2023b). *Ethnic or cultural origin by generation status: Canada, provinces and territories.* <https://doi.org/10.25318/9810033801-eng>
- Statistics Canada (2023c). *2021 Census of population.* <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=E>
- Wang, H. J., & Moreau, G. (2022). *Police-reported hate crime in Canada, 2020.* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2022001/article/00005-eng.htm>
- Williams, D. R., Yu, Y., Jackson, J. S., & Anderson, N. B. (1997). Racial differences in physical and mental health: socioeconomic status, stress and discrimination. *Journal of Health Psychology*, 2, 335-351.
- Williams, D.R., Neighbors, H.W., & Jackson, J.S. (2003). Racial/ethnic discrimination and health: Findings from community studies. *American Journal of Public Health*, 93, 200-208.
- Williams, T. M., Metzger, W. I., Leins, C., & DeLapp, C. (2018). *Assessing racial trauma within a DSM-5 framework: The UConn racial/ethnic stress and trauma survey.* American Psychological Association. <https://psycnet.apa.org/manuscript/2018-37737-001.pdf>
- Wu, D.E. (2015). *The colour of success: Asian Canadians and the origins of the model minority.* Princeton: Princeton University Press.
- Xu, X. (2020, September 13). Data Shows an increase in anti-Asian hate incidents in Canada since the onset of the pandemic. *The Globe and Mail.* <https://www.theglobeandmail.com/canada/british-columbia/article-data-shows-an-increase-in-anti-asian-hate-incidents-in-canada-since/>

Développer les compétences pour lutter contre le racisme anti-asiatique et son impact sur le bien-être

Un programme de formation pour les travailleurs d'établissement et communautaires

Ce rapport de recherche a été rendu possible grâce au financement du ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté Canada dans le cadre de la première phase d'un projet de trois ans visant à accroître la capacité des organismes d'établissement et communautaires à fournir des services coordonnés de lutte contre le racisme pour répondre aux besoins des immigrants, qui subissent un traumatisme racial.

La recherche a ensuite été utilisée pour guider le développement d'un programme de formation de 15 heures qui a reçu d'énormes retours. Le programme a été conçu dans le but que les participants acquièrent des connaissances approfondies sur le racisme anti-asiatique et son impact sur le bien-être des Canadiens d'origine asiatique. Ils développeront également des compétences pratiques pour soutenir les victimes du racisme.

Le programme de formation de 15 heures sera dispensé dans un format hybride en ligne, avec 11 heures d'apprentissage à votre rythme et 4 heures de discussion et de réflexion facilitées et répartis sur quatre modules :

- Module 1 : Le racisme anti-asiatique au Canada
- Module 2 : Fondements théoriques : Déconstruire le racisme anti-asiatique
- Module 3 : Recherche sur le racisme anti-asiatique : expérience, impact et modèles de signalement et d'accès aux services
- Module 4 : Prévenir et répondre au racisme anti-asiatique

Merci beaucoup [animateur de formation] d'avoir partagé votre sagesse et de m'avoir fait prendre conscience de l'importance de lutter contre le racisme anti-asiatique dans notre vie quotidienne. En tant que victime du racisme anti-asiatique, je n'étais pas en mesure de raconter ou de parler de mon expérience. Maintenant, je suis confiant pour parler, bien équipé en connaissances et en ressources. Merci de m'avoir donné du pouvoir.

Veillez nous contacter pour en savoir plus.

ACCT Foundation

403.908.0745

events@acctfoundation.ca