

Balado du Centre des Compétences futures

Season 4 : Épisode 4

Stimuler l'avenir : soutenir les talents noirs sur le marché du travail canadien

D'ici 2041, la population noire du Canada devrait compter plus de 3 millions de personnes. Malgré une prise de conscience croissante des causes profondes de l'inégalité que subissent les communautés noires, il n'y a toujours pas d'interventions proportionnelles dans l'écosystème des compétences. Dans cet épisode, nos invités décrivent l'importance de programmes ciblés et culturellement pertinents pour aider les communautés noires du Canada à s'épanouir sur le plan de l'éducation et de l'emploi.

Nos invités dépeignent un avenir où l'écart entre les niveaux d'éducation et de salaire de la population noire et ceux des autres populations sera comblé et où le racisme contre les Noirs dans les écoles et dans le milieu de travail sera éradiqué. Ils décrivent les aspects des programmes de développement de la main-d'œuvre qui ont réussi, notamment le renforcement du capital social, le mentorat, le développement socioémotionnel et la participation à la vie de la collectivité.

Invités

Kofi Hope, chef de la direction et cofondateur, Monumental

André McDonald, professeur, génie mécanique, vice-président associé, Strategic Research Initiatives and Performance, Université de l'Alberta

Mohamed Elmi, directeur général, Diversity Institute

Animatrice

Heather McIntosh, directrice associée, Éducation et compétences, Le Conference Board du Canada

Liens

Liens du Centre des Compétences futures et du Conference Board du Canada, tels que les pages Web et les articles recommandés, les pseudonymes de médias sociaux, etc.

Page d'accueil du Centre des Compétences futures :
<https://fsc-ccf.ca/>

Page Twitter du Centre des Compétences futures :
https://twitter.com/fsc_ccf_fr

Page d'accueil du Conference Board du Canada :
<https://www.conferenceboard.ca/>

Page Twitter du Conference Board du Canada :
<https://twitter.com/ConfBoardofCda>

Page Facebook du Conference Board du Canada :
<https://www.facebook.com/ConferenceBoardofCanada/>

Transcript

Heather McIntosh :

Bienvenue à la quatrième saison du balado des Compétences futures, réalisée par le Conference Board du Canada à la demande du Centre des Compétences futures. Nous examinons aujourd’hui comment le perfectionnement des compétences peut aider les Canadiens à se préparer pour l’avenir du travail. Je suis Heather McIntosh, votre animatrice pour cette saison. Je suis également directrice de l’équipe Éducation et compétences au Conference Board du Canada.

D’ici 2041, la population noire du Canada devrait compter plus de 3 millions de personnes. Malgré une prise de conscience croissante des causes profondes de l’inégalité que subissent les communautés noires, il n’y a toujours pas d’interventions proportionnelles dans l’écosystème des compétences. Dans cet épisode, nos invités dépeignent un avenir où l’écart entre les niveaux d’éducation et de salaire de la population noire et ceux des autres populations sera comblé et où le racisme envers les Noirs dans les écoles et dans le milieu de travail sera éradiqué.

Ils nous font part de leur analyse et de leurs réflexions sur ce que nous savons de la meilleure façon d'aider les communautés noires du Canada à prospérer dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. Je m'entretiens tout d'abord avec Kofi Hope. Kofi est cofondateur de Monumental, une société de conseil qui aide ses clients à faire progresser l'équité et l'impact social au sein de leurs organisations. Kofi est également urbaniste en résidence à l'Université de Toronto et écrivain. Bienvenue, Kofi. Je suis ravie que vous ayez pu vous joindre à nous aujourd’hui.

Kofi Hope :

Merci de m'accueillir.

Heather :

Kofi, parlons tout d'abord du centre qui se consacre à la jeunesse professionnelle noire, le CEE Centre for Young Black Professionals. Je crois savoir qu'il s'agit d'une organisation caritative de Toronto qui propose un perfectionnement de la main-d'œuvre adapté à la culture et un soutien pour aider les jeunes Noirs à passer de la crise à la stabilité. Je sais qu'après avoir terminé vos études, vous avez été recruté pour mettre en place ce programme et que vous avez passé des années à le diriger. Pouvez-vous me dire pourquoi il est si important dans ce programme de mettre l'accent sur les jeunes Noirs?

Kofi :

Oui, c'est assez simple. Si l'on observe la situation des personnes d'ascendance africaine dans ce pays, les statistiques sont plutôt décevantes. À Toronto en particulier, les résultats du recensement de 2016, que je ne connais pas aussi bien que ceux du recensement de 2020, sont éloquents. En 2016, 48 % des jeunes Noirs de Toronto vivaient dans des ménages à faible revenu; 50 % des élèves expulsés du Toronto District School Board étaient de jeunes Noirs; le taux de chômage des jeunes Noirs était le plus élevé de tous les groupes démographiques de la ville et 42 % des jeunes qui étaient retirés de leur foyer et confiés à la société d'aide à l'enfance étaient des Noirs.

Je pourrais vous citer d'autres indicateurs concernant les déterminants sociaux de la santé ou de la pauvreté en emploi, de l'insécurité du logement et de l'insécurité alimentaire. Dans l'ensemble, les statistiques établissent clairement que les communautés noires canadiennes, non seulement à Toronto, mais dans tout le pays, présentent certaines des plus grandes disparités en ce qui concerne les indicateurs clés qui mènent à une vie saine et prospère. Pendant toute une génération, les communautés noires ont insisté pour dire : « Le Canada aime parler des minorités visibles et regroupe toutes les communautés. »

« Nous ne nous opposons pas à la solidarité avec les autres communautés, mais en fait, nous perdons de vue que le racisme anti-Noirs est un phénomène distinct, que la façon dont il se manifeste dans les communautés noires et que les obstacles auxquels les Noirs sont confrontés dans ce pays sont différents de ceux auxquels font face toutes les autres communautés. Nous avons besoin d'un soutien ciblé pour pouvoir participer pleinement à la vie canadienne comme toutes les autres communautés. » Au fur et à mesure que se sont concrétisées les démarches entreprises dans les années 1990 et 2000 pour obtenir ces données, celles-ci ont prouvé la véracité de ce que les militants disaient depuis des années.

Le fait est qu'au Canada, les communautés noires sont confrontées à des obstacles particuliers et il y a toute une histoire dont nous pourrions parler pour expliquer comment nous en sommes arrivés là, mais il n'en reste pas moins que c'est la réalité. Nous savons aussi, maintenant que nous disposons de données, que lorsque nous mettons en place des programmes ciblés et focalisés sur les jeunes Noirs et les communautés noires, nous obtenons d'excellents résultats. C'est pourquoi il est si important d'avoir des programmes distincts pour les communautés noires.

Heather :

Après avoir œuvré dans le monde du perfectionnement de la main-d'œuvre pendant plusieurs années, avez-vous des observations à faire à ce sujet?

Kofi :

Oui, à mon avis, le système actuel de perfectionnement de la main-d'œuvre ne fonctionne tout simplement pas. Il est comme un tapis roulant; on saute dessus et on est déposé chez un employeur. On occupe un emploi sans avenir ou un emploi qui n'offre pas de bonnes conditions de travail, ou qui comporte des barrières systémiques ou autres. On fait cela pendant un certain temps. Si l'employeur nous garde après l'arrivée de la subvention, on a l'impression d'être bloqués

et de ne pas avancer réellement; un tel système semble inhumain. Nous n'avons pas l'impression qu'il nous donne le pouvoir de nous prendre en charge.

Le CEE et de nombreuses autres organisations se demandent comment innover dans la sphère du perfectionnement de la main-d'œuvre. Comment trouver un système qui ne soit pas simplement un tapis roulant qui prend les gens sous-employés et les dépose dans des emplois qui ne leur conviennent peut-être même pas et qui ne sont certainement pas un cheminement de carrière? Comment préparer les gens de manière holistique à entrer sur le marché du travail, à y réussir et à progresser dans une carrière, et pas seulement dans un emploi de survie?

Il faut pour cela un modèle différent, un modèle plus coûteux. Ce modèle demande plus de temps. Je pense qu'au CEE, nous étions un tel modèle. Nos indicateurs le prouvent : si l'on investit vraiment dans ces personnes, en particulier celles qui sont les plus éloignées du marché du travail, si on les considère comme des personnes à part entière et on tient compte de tous les aspects de leur vie qui les amènent à être sous-employées, on peut alors arriver à trouver des solutions durables. Souvent, ce n'est pas ce qui se passe.

Je dirais aussi que le perfectionnement de la main-d'œuvre est un processus très complexe. Vous pouvez avoir les meilleures agences du monde, mais si le marché du travail change et que le taux d'emploi n'est pas très élevé, peu importe la qualité de la formation de ces jeunes; ils ne trouveront pas beaucoup de débouchés. Nous entendons constamment dire : « Nous avons besoin de plus de gens dans les métiers », et vous pouvez bien les former, mais ça ne suffit pas.

Il faut s'aligner, s'assurer que les gens sont formés aux bons métiers au moment où ils sont demandés sur le marché du travail, aux bons endroits où le métier est en demande. Il faut également tenir compte du fait que, dans les milieux syndiqués, c'est l'ancienneté qui

prime. Les jeunes que l'on fait venir sont au bas de l'échelle. Même s'il y a un besoin, cela ne garantit pas qu'ils trouveront du travail tout de suite, et les métiers du bâtiment, du moins ceux que je connais le mieux et qui sont liés à la construction, sont fortement cycliques.

À l'heure actuelle, nous sommes dans un cycle où les taux d'intérêt et les coûts de construction font que de nombreux chantiers ont été abandonnés, les pelleteuses étant mises à l'arrêt à cause des coûts. Je peux vous garantir qu'il y a des centaines, voire des milliers de jeunes sortant de programmes de perfectionnement de la main-d'œuvre qui sont entrés dans des métiers spécialisés et qui arrivent aujourd'hui sur le marché au pire moment probablement depuis 30 ans. Ce n'est la faute de personne; car il y a tant de variables lorsqu'il s'agit de mettre au travail des personnes sous-employées que cela rend les choses vraiment difficiles.

Il faut adopter une approche systémique globale et ne pas se contenter d'une seule intervention pour réussir. Tous ces éléments font que le perfectionnement de la main-d'œuvre est une tâche ardue. Je crois qu'il y a autant d'échecs que de réussites. Je n'ai pas l'impression que dans ce pays, ou peut-être ailleurs dans le monde, on a vraiment compris comment faire les choses correctement. Cela ne signifie pas qu'il ne faut rien faire ou qu'il n'y a pas lieu d'investir. Je suis pour l'honnêteté quant aux systèmes dont nous disposons et au fait que nous devons absolument continuer à dépasser les limites de l'innovation et de la collaboration pour bien faire les choses.

Heather :

Maintenant, j'aimerais parler du programme FutureBUILDS que vous avez dirigé par l'intermédiaire de Monumental avec un financement du Centre des Compétences futures. Ce programme répondait au besoin d'une plus grande diversité dans le secteur de l'immobilier. Il a soutenu des personnes racialisées, principalement des Noirs, mais aussi d'autres groupes racialisés, qui avaient accès à des capitaux pour se lancer dans le

développement immobilier, en se concentrant sur des projets de taille moyenne de 5 à 8 unités. Je crois savoir que le programme a suscité un vif intérêt. Qu'est-ce que cela nous apprend, Kofi, sur la diversité des communautés noires au Canada et sur la nécessité d'un éventail de mesures de soutien?

Kofi :

Il y a des gens qui vivent dans la précarité, qui ont subi des traumatismes, qui ont été confrontés à des barrières systémiques et qui ont un engagement très limité sur le marché du travail. Il y a aussi des gens qui réussissent très bien et qui sont fils de leurs œuvres. Malgré le racisme contre les Noirs, la communauté noire au Canada a toujours un taux d'éducation postsecondaire plus élevé que la population en général. Elle compte de nombreuses personnes qui ont réussi dans diverses professions, du droit à la médecine, en passant par le juridique, les affaires, etc. C'est une communauté diversifiée.

Il y a une disproportion de personnes à faible revenu, mais il y a aussi des personnes de tous les horizons. Malgré cela, même les personnes les plus prospères et les plus éduquées parleront des barrières du racisme anti-Noir, du fait qu'elles doivent travailler deux fois plus dur, qu'elles ont plus de difficultés à obtenir des prêts, qu'elles ont plus de difficultés à gravir les échelons de l'entreprise. Elles sont toujours confrontées à des problèmes, qu'il s'agisse de profilage racial ou de problèmes avec leurs enfants dans le milieu scolaire. C'est une communauté diversifiée.

Malheureusement, dans ce pays, personne n'est à l'abri du racisme anti-Noirs. En raison des barrières historiques, cette communauté, tout comme de nombreuses communautés de nouveaux arrivants et de nombreux membres de la communauté noire au Canada, se heurte au problème du fait que la richesse générationnelle et l'accès générationnel à la terre ne sont pas aussi répandus que dans d'autres pays. La richesse communautaire, l'accès à la terre sont vraiment ce qui apporte le pouvoir et la mobilité sociale au Canada.

D'autres communautés ont eu accès, qu'elles aient été dans le pays depuis plus longtemps ou qu'elles aient pu bénéficier de systèmes plus équitables, elles ont pu construire cette richesse communautaire, réinvestir dans leurs propres communautés et créer des débouchés économiques pour leurs membres. Un programme comme FutureBUILDS porte sur cet aspect de l'équation. Il ne vise pas les personnes qui bénéficient du programme Ontario au travail ou celui qui porte sur le logement précaire.

Il s'agit de personnes qui contribueront à la création de richesses dans la communauté, qui chercheront à aider d'autres familles noires à accéder à la propriété, qui emploieront des gens et qui dirigeront peut-être l'entreprise dans laquelle de jeunes Noirs qui suivent un programme de formation professionnelle pourront trouver un emploi et un soutien à long terme. Dans bon nombre de ces secteurs, dont celui du bâtiment, dans lequel j'ai travaillé, nos diplômés sont confrontés à un racisme anti-Noir assez intense sur le chantier et dans leur emploi.

Bien des gens parleraient des endroits où ils recevraient le respect ou auraient des opportunités s'ils travaillaient pour un entrepreneur noir ou une entreprise appartenant à des Noirs. Je pense que lorsqu'on parle de développement économique communautaire et de la manière dont on fait avancer les communautés, je suis tout à fait d'accord pour que l'on consacre une quantité disproportionnée de temps et d'argent à soutenir ceux qui se heurtent le plus à des barrières.

On ne peut pas ignorer toutes les personnes, y compris les entrepreneurs, les propriétaires d'entreprises, et même les professionnels qualifiés, qui se trouvent sous-employées et qui ne mettent pas leurs compétences en pratique. À mon avis, il faut adopter une approche holistique et communautaire si l'on veut améliorer la situation économique d'un groupe qui a toujours été confronté à des obstacles.

Heather :

Kofi, j'aimerais savoir quelle est votre recette secrète, ce qui, selon vous, a vraiment contribué à la réussite des organisations et des initiatives dont vous avez parlé aujourd'hui.

Kofi :

Oui, je pense à deux éléments. Le premier est le cadre du capital social, qui consiste à toujours penser aux liens et aux passerelles. Si l'on travaille avec les communautés noires en particulier, il est essentiel que les jeunes et les membres de la communauté noire fassent partie d'organisations axées sur les Noirs, dirigées par des Noirs, gérées par des Noirs et dotées d'une compétence culturelle. Il faut également créer des passerelles, faire en sorte que les jeunes issus de quartiers ou de communautés plus marginalisés soient exposés à d'autres communautés.

Il faut également les diriger vers d'autres expériences, vers d'autres parties de notre mosaique multiculturelle canadienne, de les brancher et de créer des réseaux dans ces régions. Il est essentiel de toujours tenir compte de cet aspect. J'insisterai encore une fois sur la compétence culturelle ou la pertinence culturelle. Une chose que les jeunes ont souvent dite à propos du CEE, c'est qu'ils ont l'impression de vivre dans une ville où rien n'est fait pour eux. Or, ce centre est un endroit qui est résolument pour eux, qui les voit tels qu'ils sont, qui ne leur demande pas de s'expliquer et qui s'investit dans leur réussite.

En outre, c'est un endroit où ils peuvent rencontrer des modèles de rôle au sein de leur propre communauté. Je pense que c'est l'une des façons les plus insidieuses dont le racisme anti-Noirs se manifeste. Il peut créer une pauvreté dans les aspirations des jeunes. Lorsqu'un jeune vit dans un pays où il ne voit pas de gens qui lui ressemblent, où il ne voit pas de gens de son quartier exercer certaines professions, réussir dans certains domaines, il se dit que ce n'est tout simplement pas possible pour lui. Cela limite vraiment ses rêves.

Lorsque l'on parle aux Noirs qui ont immigré au Canada, qui sont venus des Caraïbes ou du continent africain, ils évoquent – ma propre mère en parlait – ce que cela signifie de grandir dans un pays où le premier ministre est noir, le médecin est noir, l'avocat est noir, le maître de poste est noir, le policier est noir. Il n'y avait pas de limites imposées par la couleur de la peau. Alors que les jeunes qui sont nés ici ou qui s'y installent parlent tout le temps du fait que le Canada n'est pas historiquement un endroit où les Noirs sont les bienvenus partout, où ils peuvent s'épanouir dans tous les domaines.

Les données dont nous disposons à cet égard sont nombreuses. Nous disposons de données très solides, qui montrent que la clé de la mobilité sociale pour les communautés noires est l'accès pour les jeunes à des modèles de rôle dans leur communauté. C'est le principal moteur de la mobilité sociale. Il est extrêmement important que les services destinés aux communautés noires soient dirigés par des Noirs, qui comprennent la culture, la tenue vestimentaire et le mode de vie des Noirs, si l'on veut surmonter les obstacles systémiques qui existent. J'ai constaté exactement la même chose dans mon travail avec les communautés autochtones.

J'ai vu l'importance des organisations autochtones qui relient les jeunes à leur culture, à leurs langues historiques et à leur spiritualité autochtone. Toute personne doit être fière de ce qu'elle est et d'où elle vient, et avoir le sentiment qu'elle peut accomplir des choses dans le monde, avant de pouvoir réussir. Le racisme, le colonialisme, ces histoires, ces mensonges et ces récits limitent ce que les gens peuvent faire, ce qu'ils peuvent accomplir, ce qu'ils sont capables de faire.

Une partie de notre recette secrète consistait à briser ces récits, ces limites, et à dire aux gens : « Vous faites partie intégrante de ce pays. Vous êtes un contribuable. N'importe où au Canada, vous devriez sentir que vous pouvez avancer et accomplir tout ce que tout autre Canadien peut faire.

Vous devez avoir le sentiment que vous pouvez en faire autant. Vous ne devez pas vous imposer de limites en raison de votre origine. »

En fait, lorsqu'ils comprennent d'où ils viennent, leur histoire et leur culture, ils doivent savoir que les personnes d'ascendance africaine ont réussi contre toute attente pendant 400 ans dans le Nouveau Monde, et même pendant des milliers d'années auparavant. Ils doivent ressentir cette fierté et cette confiance en eux lorsqu'ils entrent dans le monde. Lorsque l'on donne cela aux jeunes, je pense que c'est la recette secrète qui leur permet de réussir, de naviguer sur le marché du travail, pour eux-mêmes et pour leur famille.

Heather :

Kofi, ce fut un plaisir de parler avec vous aujourd'hui. Merci beaucoup d'avoir participé à ce balado.

Kofi :

Merci Heather. C'était bien agréable de bavarder avec vous.

Heather :

Nous allons maintenant entendre André MacDonald, professeur de génie mécanique à l'université de l'Alberta, à Edmonton, et vice-président associé de l'école, chargé des initiatives de recherche stratégique et de la performance. Bienvenue, André. Merci de nous joindre à nous pour ce balado.

M. André MacDonald :

Merci beaucoup, Heather, de m'avoir invité. Je me réjouis de cette conversation.

Heather :

André, je sais que vous êtes passionné par votre travail universitaire. Il semble fascinant. Dans le cadre de ce travail, vous contribuez à résoudre des problèmes d'ingénierie difficiles dans le domaine du transfert thermique, du revêtement des surfaces dures et de la modification des services. Je sais également que vous dirigez de nombreux autres travaux à l'université de l'Alberta. Pouvez-vous me parler du programme que vous avez lancé, le programme ELITE pour la jeunesse noire?

Je précise pour nos auditeurs qu'ELITE représente le Programme d'apprentissage expérimental en innovation, technologie et entrepreneuriat. Je crois savoir que ce programme est financé par le Centre des Compétences futures. Pouvez-vous m'en parler un peu? Qu'est-ce qui vous a poussé à le créer? Quel impact souhaitez-vous qu'il ait?

André :

Avant de vous parler du programme ELITE, j'aimerais vous conter une petite histoire. Un jour, en plein hiver, je marchais dans les allées piétonnes de l'Université de l'Alberta, où je suis actuellement professeur. Je me suis dit : « André, tu as accompli beaucoup de choses au cours des 13 ou 14 dernières années, depuis que tu es professeur. Tu t'es beaucoup concentré sur ta recherche, ta carrière, la titularisation. Mais qu'as-tu fait pour la communauté noire, en dehors de ton travail? »

J'y ai beaucoup réfléchi tandis que je marchais vers le train pour rentrer à la maison. En y réfléchissant davantage, je me suis demandé ce que je pouvais faire dans le cadre de mes compétences actuelles, miser sur mes capacités existantes. Je sais que la formation intégrée au travail me passionne. Je suis passionné par la mobilisation et l'application des connaissances. Je me passionne également pour l'emploi des jeunes. C'est ainsi que le programme ELITE pour la jeunesse noire a vu le jour dans mon esprit.

L'objectif de ce programme est de prodiguer une formation intégrée au travail et rémunérée à de jeunes Noirs âgés âgés de 15 à 22 ans, mais dans le domaine des sciences, des technologies, de l'ingénierie, des mathématiques et de la médecine. Il s'agit vraiment de donner aux jeunes la possibilité d'acquérir des compétences pratiques dans un environnement de travail qui leur permettra de trouver un emploi à l'avenir, peut-être même avant qu'ils n'obtiennent leur diplôme. En outre, j'ai parlé avec quelques-uns de mes collègues et nous avons tous convenu qu'un programme comme celui-ci serait unique s'il comportait des activités tous azimuts intégrées.

Pour les jeunes Noirs ou les Canadiens noirs en général, il est toujours possible d'aller à l'école et de suivre une formation dans le domaine des STIM. Nous pouvons trouver un emploi dans les STIM. Il y a des obstacles systémiques auxquels nous devrons toujours faire face en tant que professionnels. Comment créer un état d'esprit qui permet aux professionnels noirs dans le domaine des STIM de recevoir une formation supplémentaire, davantage axée sur l'aspect socioémotionnel, afin de les aider non seulement à faire face à certains de ces obstacles, mais aussi à les surmonter? Pour ce faire, nous avons intégré au programme une série de cours sur l'entrepreneuriat.

L'objectif est de créer chez les jeunes Noirs l'esprit entrepreneurial bien avant qu'ils ne commencent à exercer une profession. Nous préparons ainsi le terrain pour qu'ils ne se limitent pas au monde du travail, mais qu'ils pensent à créer des opportunités pour eux-mêmes. Les obstacles au travail devraient-ils les empêcher de participer pleinement à la vie active? Ensuite, nous avons dit que c'était très bien, mais qu'ils allaient se heurter à des questions sur la manière de gérer ces barrières, de trouver un équilibre entre le travail et leur vie personnelle.

Lorsque ces barrières se dressent, comment conserver l'espoir? Comment développer la résilience? Nous avons également intégré au programme une série d'activités de mieux-être et de coaching. Il s'agit en fait de prendre un ensemble de mesures proactives et préventives pour préparer les jeunes, non seulement à travailler dans les domaines particuliers et les disciplines qu'ils entendent poursuivre, mais aussi à acquérir des compétences socioémotionnelles pour qu'ils puissent se défendre eux-mêmes, repérer des défenseurs ou des mentors et avoir ainsi une créée en eux un fondement de résilience.

Sur le plan de l'impact, nous cherchons vraiment à former des jeunes qui trouveront un emploi rémunérant dans des secteurs technologiques ou d'autres secteurs d'activités bien rémunérées. Ces jeunes seront dotés de

compétences socioémotionnelles très ciblées et précises qui leur permettront de relever tous les défis et de surmonter toutes les difficultés qu'ils pourraient rencontrer dans leur vie professionnelle. Bien entendu, ils construisent leur carrière dans l'optique d'une mobilité socio-économique ascendante.

Heather :

Chapeau bas, André. Ce programme semble fascinant. Comment s'intègre-t-il dans les approches plus larges de soutien aux étudiants de l'université de l'Alberta?

André :

L'université de l'Alberta, par le truchement du bureau du doyen et du bureau du vice-président pour la recherche et l'innovation, sous le regard du président de l'université, a créé des occasions où la formation intégrée au travail et l'apprentissage expérimental sont intégrés à l'écosystème de recherche de l'université dans le cadre de nos programmes de formation. À cet effet, nous avons créé, en tant qu'établissement d'enseignement, un plan d'action pour l'expérience des étudiants qui englobe des programmes tels que le programme ELITE pour la jeunesse noire.

Il s'agit de trouver des voies pour cette formation expérimentale, cette formation intégrée au travail, certes, mais avec le soutien de la communauté également. Cette communauté comprend l'industrie, les sociétés qui s'engagent avec nous et embauchent nos étudiants dans le cadre de programmes d'éducation coopérative ou de programmes de stages, dont le programme ELITE fait partie. Nous examinons également s'il est judicieux de faire participer les étudiants à nos recherches en même temps, si c'est ce qui les intéresse.

Ce ne sont pas tous les étudiants qui souhaitent forcément travailler dans l'industrie après avoir obtenu leur diplôme. Ils peuvent vouloir faire des études supérieures et poursuivre un programme de recherche. Nous leur offrons cette possibilité. Je dois également souligner que nous, en tant qu'établissement d'enseignement, et plus particulièrement par l'intermédiaire du

bureau du doyen de l'université de l'Alberta, avons accordé des fonds pour soutenir un programme intitulé Black Youth for Social Innovation Program, ou programme d'innovation sociale pour les jeunes Noirs.

Ce programme est semblable au programme ELITE, sauf qu'il vise surtout à identifier les stagiaires et les étudiants qui souhaitent travailler dans le domaine des sciences sociales et humaines et à leur offrir une possibilité analogue de formation intégrée au travail. Il s'agit vraiment d'une formation intégrée au travail dans des domaines tels que la politique, peut-être le droit, et d'autres domaines liés aux structures sociales et à la collaboration avec les organismes de société civile.

Heather :

Plus généralement, j'aimerais savoir dans quelle mesure vous soutenez l'inclusion des communautés noires dans l'éducation et l'emploi au Canada.

André :

Mes recherches et mes lectures personnelles m'ont permis de constater que, surtout aux États-Unis et, à certains égards, au Canada également, les Noirs ont tendance à travailler dans les secteurs les moins bien rémunérés de l'économie. Il est donc très difficile pour les Noirs canadiens et américains de soutenir une trajectoire de mobilité ascendante. Voilà pourquoi je crois que notre main-d'œuvre a besoin d'être un peu modifiée, avec les soutiens systémiques appropriés, pour permettre aux Noirs canadiens de participer aux occasions d'emploi bien rémunéré dans le marché du travail.

Nous devons notamment faire en sorte que les jeunes Noirs participent très tôt à ce genre d'occasions de formation, afin de leur inculquer l'état d'esprit nécessaire et de leur donner une première expérience dans ces domaines. Je pense également que le marché du travail lui-même doit aider les Canadiens noirs à saisir ces occasions, à les appuyer en leur proposant des stages.

Lorsque je parle de leur proposer des stages, je ne veux pas seulement dire fournir de l'argent pour payer les stagiaires. Il s'agit également de leur offrir l'expérience, la formation, l'apprentissage, le mentorat, la défense des intérêts et le parrainage. Voilà ce que nous attendons du marché du travail en général qu'il soutienne l'engagement des Canadiens noirs dans la main-d'œuvre ainsi que leur mobilité ascendante, car nous savons que cela sera bénéfique globalement à notre société et à notre productivité en tant que pays.

Heather :

Quelles sont les mesures que vous jugez prioritaires pour mieux soutenir l'inclusion des communautés noires dans le marché du travail au Canada?

André :

Je suis peut-être un peu partial sur ce point, mais je dirais immédiatement qu'il faut commencer à travailler avec les jeunes dès leur plus jeune âge. Nous nous donnons ainsi une très, très longue piste d'élan pour soutenir cette formation. Nous nous ménageons également, en tant que société, l'espace nécessaire pour assurer cette formation. Je ne dirais pas que c'est extrêmement difficile, mais il est plus difficile certainement de travailler avec un adulte qui a déjà été formé dans un certain domaine et de l'amener à se recycler.

Cela peut coûter un peu plus cher, mais avec les jeunes, c'est peut-être un peu plus facile parce que nous nous donnons une plus grande piste d'élan. Nous nous donnons également un temps de réflexion et nous pouvons réellement leur donner l'occasion de s'exercer et d'apprendre. L'étape suivante consisterait, comme je le disais tout à l'heure, à recycler les gens. Au Canada en particulier, nous avons remarqué que la communauté noire canadienne s'accroît, en raison des naissances naturelles, certes, mais aussi de l'immigration.

Ce sont là des personnes merveilleuses, bien formées, qui pourraient être recyclées au Canada ou passer par un processus de recyclage, ou encore qui pourraient être mises en contact avec la main-d'œuvre canadienne

afin de pouvoir s'y intégrer rapidement, par exemple. L'autre élément que j'aimerais souligner est une chose que vous remarquerez peut-être, et mes collègues me l'ont dit aussi. Dans la communauté noire en particulier, les femmes sont le pilier de la communauté. Elles sont les entrepreneures de notre communauté noire.

Nous avons constaté qu'elles ne participent pas autant que les hommes, par exemple, à l'entrepreneuriat ou, plus généralement, à la vie active, ce qui s'explique par un certain nombre de facteurs. Nous devons être en mesure de soutenir l'inclusion et l'engagement des femmes noires dans la population active, non seulement en tant qu'ouvrières, mais aussi en tant qu'entrepreneurs, ce qui stimulera l'économie et créera encore plus d'emplois. Surtout pour les jeunes et pour les immigrants noirs qui arrivent au Canada et doivent s'adapter à leur nouveau pays.

Heather :

Merci beaucoup, André. Avez-vous quelques dernières remarques à ajouter?

André :

Je sais que ce pourrait être un peu difficile, mais je vais le dire et je vais demander à notre société en général de faire preuve d'audace à cet égard. Célébrer l'excellence et les réalisations des travailleurs noirs est quelque chose qui serait vraiment bien accueilli. Cela soutiendrait et motiverait les Canadiens noirs à s'engager davantage dans notre marché du travail. D'aucuns diront : « Pourquoi célébrez-vous uniquement les Canadiens noirs? »

Si je soulève cette question, c'est parce que lorsque l'on observe une communauté qui travaille fort et fait un excellent travail pour s'émanciper du sentiment de victimisation depuis de nombreuses décennies, je pense que célébrer ses réalisations la soutiendra et la motivera à s'engager sur le marché du travail et à entraîner d'autres personnes dans la même démarche. Une telle reconnaissance est tout simplement bonne pour le développement de la conscience communautaire.

C'est quelque chose que j'encouragerais certainement, voir cet engagement à célébrer l'exploit de ceux qui réussissent dans ce domaine. Il faut également soutenir et célébrer les alliés qui soutiennent la communauté noire, car cela permettra d'attirer d'autres alliés et de créer une conscience communautaire plus étendue. Peut-être qu'un jour, vous et moi n'aurons plus besoin d'en parler. Cela deviendra simplement une norme dans notre culture et notre société canadiennes.

Heather :

Merci beaucoup, André. Ce fut un plaisir de parler avec vous.

André :

Merci à vous, Heather, de m'avoir invité. J'ai bien aimé m'entretenir avec vous aujourd'hui.

Heather :

Je suis à présent avec Mohamed Elmi, directeur général du Diversity Institute de la Toronto Metropolitan University. Bienvenue, Mohamed.

Mohamed Elmi :

Merci beaucoup et merci de me donner l'occasion de parler de ce sujet très important.

Heather :

Je me demande, Mohamed, ce que nous savons de l'inclusion des communautés noires dans les secteurs de l'éducation et de l'emploi au Canada.

Mohamed :

L'une des choses que nous savons, c'est que la communauté noire se heurte encore à des obstacles, en particulier en ce qui concerne les voies d'accès à l'emploi, à l'éducation de la maternelle à la 12e année et aux études postsecondaires. Elle se heurte encore à de nombreux obstacles. Nous savons que les étudiants de cette communauté sont moins nombreux à obtenir un diplôme que les autres. Leurs études sont plus souvent interrompues que celles d'autres groupes. Une fois qu'ils ont terminé leurs études primaires et secondaires,

ils n'entrent pas à l'université. Et une fois à l'université ou au collège, certains des programmes qu'ils suivent n'ont pas les mêmes résultats professionnels que les programmes de STIM.

Cela influe principalement sur les voies d'accès à l'emploi. D'une manière générale, le taux de pauvreté des groupes racialisés, et pas seulement des Noirs, diminue d'une génération à l'autre, mais il n'en est rien pour la population noire. Pourquoi? À mon avis, c'est parce que de nombreux Noirs ont abandonné le système éducatif parce qu'ils le considèrent comme un obstacle systémique qui renforce le racisme anti-Noirs.

Dans nos travaux au Diversity Institute, 50 % des étudiants ont déclaré que leur école n'était pas inclusive, qu'il s'agisse de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement universitaire. Cela entraîne des écarts de revenu. Même s'ils ont fait les mêmes études et possèdent les mêmes compétences, les Noirs sont toujours moins bien payés que les autres personnes non racialisées et le reste de la population. Il y a aussi d'autres obstacles tels que l'accès aux ressources et le soutien limité des modèles de rôle, des mentors, des programmes parascolaires, ce genre de choses, et d'autres facteurs comme les circonstances socio-économiques.

C'était particulièrement vrai au plus fort de la pandémie, lorsque les étudiants travaillaient virtuellement. Nous avons constaté que les étudiants noirs étaient souvent désavantagés par leur statut socio-économique. Ils ne disposaient pas de plusieurs ordinateurs portables avec une connexion Internet à haute vitesse pour accéder à l'environnement virtuel. Cette expérience nous a ouvert les yeux. Nous avons alors mis au point un programme appelé Study Buddy, qui consiste à jumeler des tuteurs ayant besoin d'une expérience de travail et des étudiants qui ont besoin d'aide, ce qui a fait ressortir les différences flagrantes qui existent.

Heather :

Que savons-nous des stratégies et des choses qui fonctionnent pour soutenir l'avancement des communautés noires sur le marché du travail et dans l'entrepreneuriat?

Mohamed :

Selon notre expérience et les programmes que nous avons mis en œuvre, les choses qui se sont révélées efficaces, ce sont les programmes axés sur la formation professionnelle, les compétences numériques, ainsi que les programmes que nous organisons pour les personnes qui sont déjà sur le marché du travail et qui acquièrent de nouvelles compétences. Un autre aspect est le mentorat pour les personnes qui entrent sur le marché du travail, que ce soient des étudiants immigrants ou des personnes qui changent de carrière. Il s'agit aussi de les préparer à occuper des postes de direction et de cadres supérieurs.

La formation professionnelle est une porte d'entrée. Le réseautage est un moyen d'améliorer la représentation, en particulier pour la communauté noire. N'oubliez pas qu'environ 60 % des membres de la communauté noire sont des immigrants. Et nous savons que les immigrants n'ont pas le même capital social que les personnes qui sont ici depuis plus longtemps. Ce capital social fait toute la différence. Que vous soyez un entrepreneur à la recherche d'un emploi, d'affaires ou de clients, ou que vous soyez un à la recherche d'un emploi, d'une carrière, et cetera, ces réseaux, ces mentors ont une énorme importance.

Il est important également de mettre en rapport les gens avec ce genre de ressources. Nous avons découvert cela dans le cadre de BACEL, un programme de formation au leadership en entrepreneuriat pour les communautés noires d'Afrique et des Caraïbes, financé par le Centre des Compétences futures. Nous avons constaté que c'est souvent le réseau créé lors de ces rencontres qui permet aux gens de se dire : « Bon, je suis confronté à ce problème

particulier, je connais quelqu'un qui pourrait m'aider. Je suis à la recherche de cet ensemble particulier de compétences, c'est comme ça que je peux m'en sortir. » Souvent, cela revient à renforcer la confiance en soi.

Heather :

Selon vous, sur quels aspects faut-il axer en priorité l'action et la recherche dans ce domaine?

Mohamed :

En ce qui nous concerne, il sera très important de comprendre l'impact du changement climatique. Nous savons qu'il a un impact plus important sur les personnes de moindre statut socio-économique, simplement parce qu'elles n'ont pas les moyens de se déplacer. Certains des problèmes liés à l'immigration en raison du changement climatique dans le monde entier vont se répercuter sur le Canada. Nous voulons comprendre cela et nous y préparer. Nous savons également que la question de l'équité, de la diversité et de l'inclusion est un élément de la durabilité à long terme.

Comment faire en sorte que les programmes soient adaptés aux problèmes propres aux personnes qui sont touchées de manière disproportionnée par le changement climatique? Une autre chose que j'aimerais dire, c'est que nous devrons nous concentrer davantage sur les lacunes en matière de compétences. Je pense qu'il faut fournir des programmes et tester et piloter différentes approches de ce qui fonctionne et fournir des aides virtuelles et en personne, des aides sur toute la ligne, pour s'assurer que les gens sentent qu'ils peuvent participer pleinement à un programme sans avoir à s'inquiéter de savoir s'ils peuvent se permettre de faire un trajet de deux heures pour suivre un programme dont ils ignorent s'il fonctionnera ou non.

Ces mesures sont importantes à mon avis. Le programme Building on the Skills for Success, par exemple, est un autre bon exemple. Il faut tester tous ces éléments, les évaluer en permanence pour voir quels en sont les bénéficiaires, quel est leur impact et ce qui pourrait être amélioré. En fin de compte, c'est un apprentissage continu, à la fois pour nous qui fournissons les programmes et la formation, et pour les participants aux programmes.

En plus des approches inclusives du changement climatique et de la durabilité, je pense qu'il est vraiment important que nous ayons et que nous pilotions une formation aux compétences numériques, pour les jeunes Noirs en particulier ou pour la population noire en général. Il est important de piloter, tester et retester les choses qui fonctionnent et celles qui pourraient fonctionner afin de mieux préparer les gens à un paysage numérique en constante évolution, avec de nouveaux outils et de nouvelles techniques qui émergent en permanence et viennent perturber le travail qu'ils font déjà ou le travail pour lequel ils suivent une formation. Ainsi, on s'assure qu'ils sont souples et sont capables de s'adapter à l'avenir.

Heather :

Pourquoi l'inclusion des groupes privés d'équité dans le milieu de travail et dans l'économie est-elle si importante ?

Mohamed :

C'est tellement fondamental. Les études montrent qu'une organisation qui est inclusive en retire de nombreux avantages tangibles. Il a été démontré qu'une entreprise devient un peu plus rentable si elle compte plus de femmes ou de personnes issues de la diversité au sein de son personnel. Elle découvre de nouveaux marchés dont elle n'aurait peut-être pas eu connaissance, de nouvelles techniques et de nouveaux outils innovants dont elle ignorait l'existence. Elle réduit aussi le risque d'atteinte à la réputation si jamais elle fait ou dit par inadvertance quelque chose que beaucoup pourraient considérer comme répréhensible.

N'oubliez pas que les gens appuient financièrement les organisations qu'ils considèrent comme ayant des convictions semblables aux leurs. S'ils pensent qu'une organisation n'est pas inclusive, ils se tourneront vers une autre à laquelle donner leur argent. Les études démontrent constamment que l'inclusion est importante pour l'organisation si elle veut améliorer ses résultats. Les employés sont plus heureux de travailler dans une organisation qu'ils jugent inclusive, ce qui réduit les coûts de roulement du personnel.

Heather :

Merci, Mohamed. Avant de conclure, avez-vous quelques dernières idées à partager ?

Mohamed :

À mon avis, il est très important de comprendre que l'éducation est la clé du succès. Nous devons nous concentrer sur l'amélioration des résultats des étudiants noirs, notamment au moyen de soutiens supplémentaires de la maternelle à la 12e année, en veillant à la conscientisation des étudiants. Ce ne sont pas tous les étudiants qui veulent aller à l'université, mais ils doivent avoir la possibilité de le faire. Je raconte souvent une petite histoire. Je n'ai jamais su ce qu'était le groupement par aptitudes, même si j'en ai fait personnellement l'expérience. Lorsque j'étais en 10e année, je me suis joint au conseil de parents et professeurs.

Le professeur de mathématiques a dit à ma mère : « Mohamed a des difficultés en mathématiques. Vous devriez le faire passer du niveau 1 au niveau 3. » C'était au Nouveau-Brunswick. Adolescent à l'époque, je n'étais probablement pas attentif à l'école et je n'avais pas vraiment envie d'y aller. Ma mère a posé une série de questions. La première était la suivante : « S'il passe au niveau 3 en mathématiques, cela signifie-t-il qu'il ne peut pas aller à l'université ? » Le professeur de l'époque a répondu : « Oui, ce n'est pas un niveau qui permet d'aller à l'université. »

Ma mère a dit : « Eh bien, je ne veux pas fermer cette porte tout de suite. » N'oubliez pas que j'étais en 10e année. Elle a demandé :

« Quel est l'autre niveau moins difficile qui lui permettrait quand même d'aller à l'université? » C'était le niveau 2 en mathématiques. Je serais probablement passé au niveau 3, ce qui m'aurait facilité la vie, je n'aurais pas eu à faire autant de trigonométrie et toutes ces choses amusantes. Mais à ce moment-là, j'avais un défenseur qui savait que je ne devais pas être privé de cette possibilité.

Aujourd'hui, je suis titulaire d'un doctorat en systèmes d'information et d'un diplôme de commerce. Si ma voie avait été fermée à cet âge, je n'en serais pas là aujourd'hui. Il est très important que nous donnions à tous les jeunes la possibilité d'aller à l'université, même s'ils n'en ont pas l'intention. Il faut leur donner la possibilité de réaliser ce qu'ils veulent faire. L'éducation est extrêmement importante à cet égard.

Heather :

Merci beaucoup, Mohamed. Ce fut un plaisir de bavarder avec vous.

Mohamed :

Merci.

Heather :

Il est impératif que nous comblions les écarts sur le plan de l'éducation et de l'emploi entre les Canadiens noirs et non noirs. Comme nous l'avons entendu aujourd'hui, atteindre l'équité et l'inclusion dans la main-d'œuvre nécessite un changement systémique et la lutte contre le racisme anti-Noir. Il est essentiel de mettre en place des programmes ciblés et holistiques qui accordent la priorité aux liens communautaires et à l'identité.

Je tiens à remercier nos invités, Kofi, André et Mohamed, pour leurs analyses réfléchies et leurs recommandations inspirantes. Merci à nos auditeurs d'avoir suivi cette importante conversation. Si vous avez apprécié cet épisode, n'hésitez pas à vous abonner et à en recommander l'écoute à d'autres personnes. Je suis Heather McIntosh, votre animatrice. À très bientôt.

Partenaires FSC

Financé par le programme des Compétences futures du gouvernement du Canada.



Le Conference
Board du Canada

Blueprint