



**Future
Skills
Centre**

Centre des
**Compétences
futures**

 État des compétences

Travailler avec les communautés noires



EMPLACEMENTS

Partout au Canada



PUBLIÉ

Juin 2025



COLLABORATEUR

Christian Noumi,
Associé de recherche et d'évaluation,
Centre des Compétences futures
Laura McDonough,
*Directrice associée de la mobilisation
des connaissances,,*
Centre des Compétences futures

POINTS CLÉS

- 1 La population noire du Canada est diversifiée et en pleine croissance, puisqu'elle a déclaré plus de 200 origines ethniques ou culturelles en 2016. D'ici 2041, on s'attend à ce que la population noire du Canada dépasse les trois millions.
- 2 Les Noirs du Canada sont victimes d'un racisme systémique anti-Noirs généralisé dans nos systèmes éducatifs et sur notre marché du travail. Il faut faire davantage pour nommer et combattre le racisme anti-Noir dans l'écosystème des compétences, notamment en s'efforçant de modifier le comportement des employeurs afin de rendre les lieux de travail plus inclusifs.

L'enjeu

Les Noirs constituent une part importante de la mosaïque culturelle qui a sous-tendu la croissance et la prospérité du Canada. En 2021, 1,5 million de personnes au Canada s'identifiaient comme noires, soit 4,3 % de la population. Toronto, Montréal et Ottawa-Gatineau abritent les communautés noires les plus importantes du pays. Il existe également des communautés noires de longue date en Nouvelle-Écosse et la communauté des Prairies a quadruplé de taille entre 1996 et 2016.

Les communautés noires du Canada ne sont pas un monolithe, car elles regroupent des personnes aux origines et aux expériences diverses. En 2021, 43,6 % de la population noire était née au Canada, les 56,4 % restants étant arrivés dans le pays en tant qu'immigrants. Ce groupe diversifié a déclaré plus de 200 origines ethniques ou culturelles en 2006.

Depuis qu'ils font partie du Canada, qu'ils y soient nés ou qu'ils y aient immigré, les Noirs sont victimes d'un racisme systémique généralisé, y compris dans nos systèmes éducatifs et sur notre marché du travail. Entre 2000 et 2016, le taux d'emploi de la population noire âgée de 25 à 59 ans était inférieur à celui du reste de la population, tandis que le taux de chômage restait plus élevé, bien que cette situation varie d'une région à l'autre. En mai 2004, le taux de chômage des jeunes Noirs âgés de 15 à 24 ans était de 24,4 %, soit plus du double du taux des jeunes non racisés.

Le problème commence tôt : les élèves noirs sont confrontés à la méfiance et à de faibles attentes à l'école secondaire. Les élèves noirs sont suspendus, expulsés et orientés de manière disproportionnée vers des cours qui ne mènent pas à l'enseignement post-secondaire, et sont plus susceptibles de quitter l'école avant d'avoir obtenu leur diplôme.

Près d'un tiers de l'ensemble de la population noire du Canada âgée de 25 à 64 ans était titulaire d'une licence en 2021 – un taux similaire à la moyenne de l'ensemble de la population. Toutefois, le niveau d'éducation des Noirs canadiens est fortement influencé par leur statut d'immigrant, et par le fait que les jeunes Noirs connaissent ou non le système scolaire canadien. Seulement 15,8 % des Noirs de troisième génération ou plus (c.-à-d. ceux qui sont nés au Canada et dont les deux parents sont également nés au Canada) détenaient un baccalauréat ou un diplôme supérieur, comparativement à 24,0 % dans l'ensemble de la population de troisième génération ou plus au Canada. D'autre part, les immigrants noirs ont tendance à avoir un niveau d'éducation plus élevé comme condition d'entrée.

Lorsqu'ils cherchent du travail, les Noirs canadiens sont victimes de discrimination à l'embauche. De nombreuses études canadiennes ont démontré que les candidats noirs fictifs (ainsi que les immigrants et les autres groupes racialisés) reçoivent beaucoup moins d'offres d'entretien que les candidats blancs fictifs identiques nés au Canada, et que ce phénomène est constant dans le temps et dans les différentes villes et provinces du Canada.

Les Noirs sont plus susceptibles d'occuper des emplois précaires et mal rémunérés et sont deux fois plus susceptibles de faire partie de la main-d'œuvre pauvre que les Blancs. Au Canada, les hommes noirs ont environ 40 % de chances en moins d'occuper des postes de direction que les hommes blancs. En 2020, seuls 4,5 % des postes au sein des conseils d'administration des entreprises de Toronto, Vancouver, Halifax et Montréal étaient occupés par des personnes racialisées.

Au Canada, les Noirs sont victimes de racisme sur le lieu de travail. 40 % de tous les répondants racialisés à l'enquête sur l'emploi et les compétences, contre seulement 9 % des répondants blancs, ont fait état d'une discrimination fondée sur la race sur le lieu de travail. Cette proportion s'élève à près de 50 % pour les personnes s'identifiant comme noires (47 %) ou sud-asiatiques (48 %). 96 % des Noirs interrogés dans le cadre d'une enquête canadienne réalisée en 2021 ont déclaré que le racisme sur le lieu de travail était un problème, et 47 % ont indiqué avoir été traités injustement par un employeur en matière d'embauche, de rémunération ou de promotion au cours des 12 derniers mois. Cette discrimination se traduit également par des blagues, des suppositions, des stéréotypes – des microagressions qui ont un impact sur le sentiment d'appartenance des employés noirs et sur leur santé mentale en général. 80 % des participants au projet « Black Experience » ont déclaré avoir été régulièrement victimes de microagressions, notamment « ... le fait que les autres s'attendent à ce que leur travail soit inférieur, qu'ils soient traités avec condescendance et que les autres réagissent souvent à leur égard comme s'ils étaient effrayés ou intimidés... ».

Il est essentiel de reconnaître que les identités croisées telles que le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle, le statut de nouvel arrivant et le niveau de revenu, aggravent les effets de la discrimination du système pour de nombreuses personnes noires. Les approches fondées sur l'équité doivent tenir compte de ces couches complexes d'exclusion pour concevoir des politiques efficaces et inclusives.

Les réponses des prestataires de services aux défis auxquels sont confrontés les Noirs au Canada se sont souvent concentrées sur le soutien individuel, comme le placement ou la formation, sans s'attaquer aux causes profondes des disparités. De nombreux programmes d'emploi sont encore axés sur l'obtention d'un emploi, quel qu'il soit, et accordent moins d'importance à un travail bien rémunéré, de qualité et offrant des perspectives d'évolution de carrière. Trop peu d'initiatives s'attaquent au racisme systémique sur les lieux de travail, aux pratiques d'embauche ou aux politiques institutionnelles et, par conséquent, les racines structurelles de l'inégalité restent largement intactes.

Malgré ces défis constants, les communautés noires continuent de mener des efforts de changement. Qu'il s'agisse de lancer des entreprises et des initiatives culturelles ou de se mobiliser en faveur de l'équité et de la justice, les leaders et les organisations noires construisent un avenir meilleur pour leurs communautés et pour le Canada dans son ensemble. La lutte contre le racisme anti-Noirs est essentielle non seulement pour la justice, mais aussi pour que les contributions des communautés noires puissent être reconnues, soutenues et célébrées.

Ce que nous examinons

Le Centre des Compétences futures a apporté son soutien à divers projets menés par des communautés noires et développés en collaboration avec elles. Ces initiatives entrent généralement dans l'une des quatre catégories suivantes :

Des projets de recherche qui explorent les moyens d'être plus inclusifs dans les systèmes et institutions d'éducation et de formation qui sont toujours discriminatoires

Les projets ont exploré l'état de l'économie noire, la pédagogie STIM inclusive dans les milieux K-12, la façon dont les compétences sociales et émotionnelles des professionnels noirs canadiens sont valorisées sur le lieu de travail, la façon dont les transformations numériques ont eu un impact sur les femmes immigrées racialisées, et plus particulièrement sur les femmes aux origines ethniques différentes dans les programmes STIM, et la façon dont la discrimination systémique se manifeste dans l'intelligence artificielle.

Les projets visant à accroître l'offre de compétences sur le marché du travail, tout en se concentrant sur les groupes méritant l'équité, y compris les Noirs, les nouveaux arrivants, les peuples autochtones, les femmes et les personnes LGBTQ2S+. Les projets ont fourni un éventail de compétences et d'aides à la formation dans de nombreuses régions différentes du Canada, y compris des aides globales pour renforcer la réussite des participants. Ces projets ne sont pas intentionnellement conçus pour servir les communautés noires, mais ils bénéficient néanmoins aux participants noirs en utilisant une approche de soutien universel.

Projets visant à accroître l'offre de compétences sur le marché du travail, tout en se concentrant spécifiquement sur les besoins des communautés noires

Ces projets intègrent la compréhension des communautés noires dans leur conception en utilisant des approches participatives et d'expérience utilisateur et ont souvent été mis en œuvre par des organisations dirigées par des Noirs. Les projets entrant dans cette catégorie sont les suivants :

- Efforts visant à accroître le capital social individuel dans les secteurs où les Noirs sont sous-représentés, tels que les arts et la culture et le secteur du développement immobilier;
- Établir un lien entre les jeunes Noirs et l'apprentissage intégré au travail et les emplois qui offrent une progression de carrière et une bonne qualité de vie.
- Tutorat virtuel par des candidats à l'enseignement pour aider les enfants noirs et leurs familles pendant les fermetures d'écoles.
- Soutien aux entrepreneurs noirs en s'attaquant à des obstacles distincts, en mettant l'accent sur l'éducation financière, la planification d'entreprise et la mise en œuvre de programmes inclusifs.

Projets travaillant avec les employeurs pour répondre à la demande et à l'utilisation des compétences, en se concentrant sur les causes profondes des disparités auxquelles les Noirs sont confrontés

La plupart de ces projets visent à modifier le comportement des employeurs dans l'espoir de créer des lieux de travail plus diversifiés, plus équitables et plus inclusifs. Les projets financés par le CCF sont les suivants :

- Efforts ciblant les cadres supérieurs pour un accompagnement et une formation personnalisés en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;
- Évaluations et recommandations gratuites au niveau de l'organisation en matière d'embauche et de recrutement;
- Formation gratuite pour les professionnels des ressources humaines sur les pratiques d'embauche et d'avancement inclusives et les outils en ligne qui réduisent le langage d'exclusion dans les offres d'emploi.

✓ Ce que nous apprenons

Rien ne se fait pour nous, sans nous

La conception participative des programmes et les approches fondées sur l'expérience des utilisateurs sont nécessaires pour créer des programmes de formation et d'emploi efficaces qui répondent aux divers besoins des communautés noires. Les mécanismes utilisés par les projets sont les suivants :

- S'assurer que les décideurs et le personnel du projet sont représentatifs des populations desservies.
- Créer et maintenir des groupes consultatifs de projet qui apportent leur contribution au développement, à la mise en œuvre et à l'évaluation des projets.
- Établir des relations de confiance avec les organisations communautaires dirigées par des Noirs et celles qui travaillent en partenariat étroit avec les communautés noires.

Les consultations ponctuelles ne suffisent pas, en particulier pour les organisations qui ne sont pas dirigées par des Noirs. La représentation et l'engagement durable sont nécessaires pour garantir que les projets sont conçus, mis en œuvre et évalués de manière à répondre aux besoins des communautés noires.

Des aides globales sont nécessaires pour parvenir à l'équité pour de nombreux groupes, y compris les Noirs

Les projets financés, y compris les programmes universels et ceux conçus pour les Noirs, ont pris des mesures pour relever les défis qui se recoupent, tels que le racisme, la santé mentale, les traumatismes, l'insécurité alimentaire, la dynamique familiale et les expériences avec le système judiciaire. L'offre d'un soutien holistique et personnalisé est une façon de reconnaître et de traiter les conditions structurelles qui affectent les participants. Ces soutiens comprennent des évaluations continues des besoins et des connexions avec des ressources telles que des services de santé mentale, des logements sûrs, des moyens de transport, des services de garde d'enfants et des aides au revenu, entre autres. Les organismes de services communautaires qui ont une longue histoire et des relations de confiance dans les communautés noires sont les mieux placés pour fournir ces soutiens personnalisés, et pour établir des partenariats avec des institutions d'emploi et de formation plus traditionnelles afin de les offrir à leur clientèle.

Faire preuve de discernement dans la constitution du capital social dans les secteurs qui manquent de diversité

Plusieurs projets ont cherché à établir des relations entre les participants noirs et des connexions dans des secteurs où ils sont sous-représentés, notamment dans les arts et la culture, l'entrepreneuriat, parmi les vendeurs, en tant que fournisseurs et dans le secteur du développement immobilier. Bien qu'il ne s'agisse pas toujours de l'activité principale de ces programmes, la constitution d'un capital social, ainsi que la confiance et le savoir-faire nécessaires pour l'exploiter, ont été précieux pour les participants et leur ont ouvert des voies de développement ultérieur une fois leur participation aux projets achevée.

Nommer et traiter la réalité du racisme anti-Noirs

Un petit nombre de projets ont explicitement mentionné la présence et l'impact du racisme anti-Noirs et ont tenu compte de cette réalité dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes. Par exemple, l'élaboration d'un programme d'études pour les personnes noires à la recherche d'un emploi, comprenant des informations sur les microagressions qu'elles risquent de subir et sur la manière de se défendre elles-mêmes. Pratiquement tous les projets qui mentionnaient explicitement le racisme anti-Noir et offraient des services aux participants individuels ont souligné la nécessité d'engager les employeurs et les accompagnateurs/mentors dans une conversation sur le racisme anti-Noir afin qu'ils soient en mesure de soutenir les personnes noires à la recherche d'un emploi, et avaient l'intention d'élaborer cet élément de programme à l'avenir.

Établir des relations de confiance avec les employeurs pour s'attaquer aux causes profondes

Les projets visant à lutter contre le racisme systémique auquel sont confrontés les Noirs dans les domaines de l'éducation et de l'emploi présentent un potentiel important. Les projets ont apporté une contribution précieuse en fournissant des conseils pratiques et des outils aux employeurs pour rendre leurs lieux de travail plus inclusifs et attirer une réserve de talents plus diversifiée. La plupart de ces projets visaient à modifier le comportement des employeurs – une entreprise complexe qui est facilitée par des relations de confiance. Les projets ont utilisé des possibilités délibérées d'établissement de relations et de confiance comme moyen de parvenir à un changement de comportement.

★ Pourquoi c'est important

La main-d'œuvre canadienne est de plus en plus diversifiée. D'ici 2041, on s'attend à ce que la population noire du Canada dépasse les trois millions. Le démantèlement du racisme anti-Noirs est nécessaire pour parvenir à l'équité et à l'inclusion des Noirs au Canada. Il est également nécessaire de résoudre les pénuries actuelles et futures de main-d'œuvre et de compétences au Canada. Pour que l'économie soit prospère, il faut aider chacun à réaliser son potentiel.

Les causes profondes des inégalités subies par les communautés noires au Canada sont de plus en plus connues. Les efforts déployés par le gouvernement fédéral pour élaborer une législation antiraciste sont de plus en plus soutenus par les initiatives des gouvernements provinciaux, territoriaux, régionaux et municipaux visant à lutter contre le racisme et la discrimination systémiques. L'un des domaines de croissance communément identifié dans ces politiques a été l'évolution vers la ventilation des données par race, ainsi que par d'autres caractéristiques sociodémographiques, dans l'espoir de fournir des preuves quantitatives supplémentaires des obstacles auxquels sont confrontées les personnes racialisées.

La sensibilisation accrue ne s'est pas encore traduite par des interventions à grande échelle dans l'écosystème des compétences. Alors que les programmes universels profitent à de nombreux groupes en quête d'équité, il existe peu de programmes à grande échelle axés sur les compétences et conçus pour répondre aux besoins spécifiques des communautés noires.

Il est nécessaire de disposer de davantage de conseils pratiques dans l'écosystème du développement de la main-d'œuvre et des compétences afin de soutenir des approches politiques inclusives élaborées en collaboration avec les communautés noires. L'écosystème des compétences pourrait mieux favoriser l'équité et les opportunités :

- Une utilisation plus répandue des éléments de programme qui favorisent l'équité, tels que les aides globales, le renforcement du capital social et l'accès à des emplois offrant de réelles possibilités d'avancement professionnel, y compris davantage de programmes d'orientation et d'exploration de carrière pour les jeunes étudiants noirs, avant qu'ils ne soient prêts à entrer sur le marché de l'emploi.
- Davantage de programmes qui dénoncent le racisme anti-Noirs et préparent les personnes à la recherche d'un emploi à y faire face.
- Davantage d'initiatives visant à lutter contre le racisme systémique anti-Noirs en ciblant les employeurs et les lieux de travail en tant qu'unité de changement.

Le monde du travail est en train de changer – le Canada est sur le point d'opérer une transition massive vers une économie carboneutre, alimentée en grande partie par des changements rapides dans les domaines de la technologie et de l'automatisation. Toutefois, l'avenir du travail ne sera pas plus inclusif si des efforts réfléchis et généralisés ne sont pas déployés pour changer aujourd'hui. L'intelligence artificielle en est un bon exemple, la recherche montrant comment cette technologie de pointe reproduit les préjugés de longue date de ses créateurs.

Afin de répondre aux besoins futurs en matière de compétences, le Canada doit tenir sa promesse d'inclusion et de multiculturalisme et s'efforcer de démanteler les barrières, comme le racisme systémique anti-Noirs, qui empêchent les gens de réaliser leur plein potentiel.

► Prochaines étapes

Le Centre des Compétences futures s'engage à développer en permanence des programmes, des politiques et des pratiques qui déterminent les causes profondes des inégalités dans l'écosystème du développement des compétences et s'y attaquent. Le Centre des Compétences futures continue de travailler avec ses partenaires du consortium, y compris avec [Diversity Institute](#), et ses partenaires de projet afin de produire et de partager des données sur ce qui fonctionne, pour qui et dans quel contexte.

Ce travail comprendra la poursuite de la mise en œuvre de l'enquête sur l'emploi et les compétences, en collaboration avec les partenaires [Environics Institute](#) et Diversity Institute, afin de mieux comprendre et suivre les tendances en matière de discrimination sur le lieu de travail.

Projets du Centre des Compétences futures qui sont inclus

[Formation des enseignants à l'ère numérique : diversité, équité, accessibilité et inclusion](#), Université de Montréal

[La transformation numérique du travail : Les femmes immigrées racialisées et le recyclage des compétences](#), Université de Waterloo

[L'intelligence artificielle sous l'angle de l'équité](#), Université de Toronto

Exploiter l'économie numérique pour les femmes des minorités ethniques dans les programmes de premier cycle en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques, University of Ontario Institute of Technology

Programme ELITE pour les jeunes Noirs, Université de l'Alberta

La force dans la structure, Canadian Council for Youth Prosperity

Dresser le bilan des expériences raciales dans le secteur du développement immobilier, Monumental Projects Inc.

ArtWorksTO, Toronto Arts Foundation – Neighbourhood Arts Network

ACCELERATE Leadership, The Coalition of Innovation Leaders Against Racism

Élargissement de la Charte de l'inclusion en milieu de travail, City of Kingston and KEYS Job Centre

HireNext, Civic Action

Career Advancement for Immigrant Professionals (progression de carrière pour les professionnels immigrés), Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)

Programme Study Buddy, Diversity Institute

Black African and Caribbean Entrepreneurship Leadership Program — Black Business and Professional Association

Rapport 2025 sur la situation économique des personnes noires : Perspectives sur l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat — Diversity Institute

Uniformiser les règles du jeu pour les Canadiens noirs — Le Conference Board du Canada

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Noumi, C., McDonough, L. (2025) État des compétences : Travailler avec les communautés noires. Toronto: Future Skills Centre. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/travailler-avec-les-communautés-noires/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Ce rapport a été produit sur la base de projets financés par le Centre des compétences futures (CCF), avec le soutien financier du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2025 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures