

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Favoriser l'inclusion en milieu de travail des immigrants noirs dans les Territoires du Nord-Ouest



PARTENAIRES

ProEdge Consulting



EMPLACEMENTS

Territoires du Nord-Ouest



FONDS VERSÉS

\$95 500



PUBLIÉ

Août 2026



COLLABORATEUR

Auteur du rapport :

Katie McLaren

Reviewers/approvers:

Anita Dubey, Laura

McDonough

☰ Sommaire

Les immigrants jouent un rôle essentiel sur le marché du travail canadien, puisqu'ils représentent plus de 80 % de la croissance de la main-d'œuvre et contribuent de façon déterminante à pallier les pénuries de personnel actuelles. Cependant, de nombreux immigrants racisés, en particulier les immigrants noirs, se heurtent à des obstacles persistants en matière d'emploi et d'avancement professionnel. Il en résulte un sous-emploi et une sous-utilisation de leurs compétences.

Menée par ProEdge Consulting, cette étude examine les vécus uniques des immigrants noirs dans les Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O.), une région où l'immigration revêt une importance croissante mais demeure sous-explorée. L'étude a mis en évidence des barrières à la fois individuelles et systémiques grâce à une approche à méthodes mixtes combinant un sondage, des groupes de discussion et une recherche participative de type Photovoice.

Les conclusions révèlent que les immigrants noirs font l'expérience d'un « sentiment d'appartenance conditionnel » en milieu de travail; ils sont recherchés pour combler les pénuries de main-d'œuvre, mais laissés de côté pour l'avancement professionnel en raison de biais liés à la communication et à la prétendue « intégration » culturelle. La dévalorisation des diplômes internationaux, l'exigence d'une expérience professionnelle canadienne et l'exclusion des réseaux informels favorisant la mobilité professionnelle figurent au nombre des défis systémiques observés. Ces obstacles se traduisent souvent par des emplois de survie, une tension émotionnelle et des perspectives de carrière limitées, même lorsque l'on possède des qualifications élevées. Malgré ces défis, les participants ont fait preuve de résilience et d'un engagement profond à contribuer à la vie de leur communauté.

Les conclusions mettent en évidence une inadéquation structurelle plus vaste entre les politiques d'immigration et les pratiques du marché du travail. Le redressement de ces lacunes passe par une action coordonnée, qui comprend notamment le recrutement axé sur les compétences, la reconnaissance équitable des titres de compétences et une responsabilisation accrue à l'égard des pratiques inclusives en milieu de travail.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Malgré leurs solides qualifications, les immigrants noirs des Territoires du Nord-Ouest font face à des obstacles systémiques qui restreignent l'accès équitable à l'emploi et à l'avancement professionnel.
- 2 Les efforts en matière d'inclusion en milieu de travail ne se traduisent souvent pas par des occasions concrètes, l'exclusion des réseaux et les pratiques d'embauche discriminatoires limitant la mobilité professionnelle.
- 3 La dévalorisation fréquente des titres de compétences et de l'expérience acquis à l'étranger entraîne un sous-emploi ainsi qu'une sous-utilisation des compétences et du talent des immigrants noirs.

► L'enjeu

Les immigrants jouent un rôle de premier plan dans le soutien d'un marché du travail canadien en pleine expansion et s'avèrent essentiels pour répondre à la demande croissante de main-d'œuvre. On estime que l'immigration est à l'origine de plus de 80 % de la croissance de la population active canadienne. Le soutien de la croissance repose largement sur l'apport d'immigrants qualifiés pour répondre aux impératifs économiques et pallier les pénuries de main-d'œuvre.

Malgré cela, de nombreux immigrants font face à des barrières d'accès au marché du travail et à la progression de leur carrière. Les compétences et l'expérience des immigrants font encore l'objet d'une sous-utilisation et d'une sous-évaluation sur le marché du travail canadien. De nombreux immigrants demeurent confrontés au sous-emploi, se trouvant confinés à des postes en inadéquation avec leurs compétences ou leurs qualifications.

Ces défis sont particulièrement répandus chez les immigrants racisés, et les immigrants noirs se heurtent à des barrières d'autant plus importantes. Malgré leur solide formation et leur riche expérience professionnelle, les immigrants noirs font face à des taux élevés de chômage, de sous-emploi et d'inadéquation professionnelle. Cela s'explique par la dévalorisation de leurs diplômes et de leur expérience professionnelle à l'étranger, ainsi que par des pratiques d'embauche discriminatoires et la discrimination en milieu de travail.

L'expérience des immigrants varie d'une région à l'autre du pays. Les études documentant les expériences et les défis propres aux immigrants noirs sur le marché du travail des Territoires du Nord-Ouest demeurent rares. Bien que l'immigration occupe une place grandissante dans le soutien à la croissance économique régionale, les obstacles systémiques vécus par les immigrants noirs dans le Nord demeurent peu documentés. Des recherches s'avèrent nécessaires pour cerner les obstacles existants et déterminer les leviers permettant de les surmonter dans ce contexte.



Ce que nous examinons

Ce projet de recherche de ProEdge Consulting visait à examiner les défis professionnels propres aux immigrants noirs, et tout particulièrement aux jeunes, dans les Territoires du Nord-Ouest.

Le projet visait à répondre aux quatre questions de recherche suivantes :

1. Quels obstacles systémiques liés à la reconnaissance des titres de compétences et à l'intégration en milieu de travail compromettent l'équité sur le marché du travail pour les jeunes immigrants noirs des Territoires du Nord-Ouest ?
2. Comment mobiliser les employeurs pour favoriser l'adoption de pratiques de recrutement équitables, contrer le racisme anti-Noirs et optimiser les processus de reconnaissance des titres de compétences ?
3. Quelles stratégies permettent de favoriser efficacement l'inclusion en milieu de travail et d'optimiser l'insertion professionnelle des jeunes Noirs, et comment ces approches peuvent-elles être transposées à plus grande échelle dans des contextes variés ?

4. Comment stimuler l'accès à des emplois décents et la croissance économique chez les jeunes immigrants noirs afin d'atténuer les inégalités sur le marché du travail, tout en contribuant aux objectifs de développement durable (ODD) 8 et 10 ?

Cette étude a eu recours à une approche de recherche mixte pour recueillir des données auprès d'immigrants noirs qui vivaient et travaillaient dans les Territoires du Nord-Ouest.

Une enquête en ligne a été remplie par 57 participants. Dans le cadre d'une approche Photovoice, 12 participants ont pris des clichés et rédigé des récits écrits afin d'illustrer leurs expériences vécues. Enfin, deux groupes de discussion virtuels ont été organisés avec 10 participants. Les échanges se sont articulés autour de l'engagement communautaire, des trajectoires professionnelles et des perspectives d'évolution vers un milieu de travail inclusif. Les données de l'enquête ont fait l'objet d'une analyse quantitative, tandis que les récits Photovoice et les transcriptions des groupes de discussion ont été soumis à une analyse thématique.

Ce que nous apprenons

Les immigrants noirs font face à des barrières systémiques liées à la reconnaissance de leurs diplômes et de leur expérience internationale

Les répondants ont souligné que leurs diplômes et certifications professionnelles étaient remis en question, dépréciés ou rejetés, tout particulièrement dans le cas des personnes issues de pays non occidentaux, notamment des Caraïbes et d'Afrique. Cette expérience a eu des répercussions importantes, notamment des périodes plus longues de chômage ou de sous-emploi, ainsi que la nécessité d'investir dans des processus de recertification coûteux. De plus, les participants ont indiqué que les employeurs ne reconnaissaient souvent pas la vaste expérience professionnelle acquise à l'étranger et rejetaient les candidats qui n'avaient pas d'expérience au Canada.

Les personnes immigrantes noires vivant dans les Territoires du Nord-Ouest font face à des obstacles individuels façonnés par un sentiment d'appartenance conditionnel et des préjugés

De nombreux répondants ont souligné avoir reçu un bon accueil en milieu de travail, mais principalement en vue de combler des pénuries de main-d'œuvre, plutôt que pour faire valoir leurs compétences et leur apport à long terme. Parallèlement, leurs accents et leurs façons de s'exprimer jouaient un rôle déterminant, influençant la perception de leur compétence et de leur professionnalisme au travail. Plusieurs participants ont indiqué avoir été écartés de possibilités d'avancement professionnel alors qu'ils étaient qualifiés, parce que leur façon de s'exprimer était perçue comme « différente ». Ces témoignages soulignent la manière dont les préjugés culturels, au-delà des seuls titres de compétences, peuvent freiner l'équité en matière de participation et d'avancement professionnel.

De nombreux immigrants noirs sont confrontés au sous-emploi, ce qui a des répercussions sur leur bien-être émotionnel

Les répondants ont indiqué avoir dû occuper des « emplois de survie », notamment comme manutentionnaires ou agents d'entretien, en dépit du fait qu'ils détenaient des diplômes d'études supérieures et une expérience professionnelle solide. Les participants ont fait part de sentiments de frustration, de déception et d'une perte d'estime de soi. Au-delà de leurs répercussions sur les travailleurs, ces obstacles ont des incidences plus vastes sur l'ensemble de la main-d'œuvre, entraînant notamment une baisse de la performance organisationnelle et un recul de la diversité en milieu de travail.

On observe un fossé entre les engagements des organisations en matière d'inclusion et les mesures concrètes visant à mieux soutenir les travailleurs immigrants noirs

Les participants ont fait état d'un fossé entre les engagements des organisations en matière de diversité et les réalités du terrain au quotidien. Les répondants ont souligné que les mesures purement symboliques, comme les activités culturelles ou les formations, se traduisaient rarement par un avancement professionnel équitable ou par une protection réelle contre les microagressions en milieu de travail. Ce fossé a alimenté un sentiment de frustration et de scepticisme quant à la sincérité des démarches d'inclusion de l'organisation. De nombreux répondants ont également fait part de leur exclusion des réseaux informels, tant sociaux que professionnels, pourtant cruciaux pour l'accès au mentorat et à la mobilité de carrière. Faute d'avoir accès à ce réseau, les personnes se sentaient souvent coincées dans des postes de débutants malgré leurs solides qualifications.

Les immigrants noirs continuent de faire preuve de résilience et d'une ferme volonté de contribuer au marché du travail dans le Nord

En dépit des défis auxquels elles font face, les personnes immigrantes noires expriment un profond attachement envers le Nord, ainsi qu'une volonté manifeste de contribuer à la vitalité des collectivités et des milieux de travail. Les participants se sont montrés, dans l'ensemble, motivés à s'investir dans les collectivités locales et à rechercher des occasions de bénévolat et de mentorat. Ils ont continué à faire preuve de résilience et d'adaptabilité face aux exigences du marché du travail en suivant des formations supplémentaires et en obtenant des certifications canadiennes.

L'élimination des obstacles systémiques auxquels se heurtent les immigrants noirs exige le déploiement d'une stratégie pluridimensionnelle

Pour surmonter ces obstacles, il est nécessaire de mettre en place des pratiques d'embauche fondées sur les compétences, des politiques tenant compte des principes d'équité et une collaboration menée par la collectivité. Les politiques qui nuisent aux immigrants noirs, notamment l'exigence d'une expérience canadienne et l'évaluation inadéquate des titres de compétences, doivent être réformées par les gouvernements territoriaux. Les employeurs gagneraient à favoriser l'inclusion de la main-d'œuvre par l'entremise de formations de sensibilisation à l'antiracisme, d'un accès accru au mentorat et de pratiques de recrutement inclusives.

Pourquoi c'est important

Les conclusions de ce projet corroborent d'autres travaux de recherche sur les obstacles structurels liés à l'intégration des personnes immigrantes qualifiées au marché du travail canadien. Bien que cette recherche se concentre sur la réalité unique des personnes immigrantes noires dans le Nord, ses conclusions corroborent les obstacles bien documentés liés à l'intégration au marché du travail, notamment le manque d'expérience canadienne, le caractère restreint des réseaux professionnels et les lacunes dans la reconnaissance des diplômes étrangers. Il existe un fossé persistant entre les initiatives d'immigration visant à attirer des personnes immigrantes hautement qualifiées et les pratiques actuelles du marché du travail, qui dévaluent systématiquement leurs compétences et leurs diplômes étrangers. Cela donne lieu à un système où les immigrants sont accueillis sur le marché du travail en tant que travailleurs, mais ne sont ni valorisés en tant que professionnels ni soutenus en tant que leaders. Sans réforme, la rétention à long terme des immigrants qualifiés diminuera, ce qui affaiblira la productivité, l'innovation et la croissance économique.

Ces travaux appuient de manière cruciale les appels lancés aux décideurs politiques et aux employeurs en vue d'adopter des pratiques de recrutement plus inclusives. Cette recherche souligne le fait que les pratiques de recrutement informelles peuvent involontairement dresser des barrières qui excluent les groupes issus de la diversité du marché du travail. Des pratiques comme l'exigence d'une expérience canadienne, le recours à des réseaux informels de recrutement et l'accent mis sur la « compatibilité culturelle » pénalisent considérablement les personnes immigrantes racisées. Loin d'être des obstacles isolés, ces réalités constituent désormais des normes systémiques qui dictent les pratiques de recrutement et l'avancement professionnel. Par conséquent, il incombe aux décideurs et aux employeurs de privilégier un recrutement axé sur les compétences, des cheminements de carrière transparents et des mécanismes d'imputabilité garantissant que les initiatives de diversité se traduisent par des résultats mesurables.



État des compétences : Exploiter les compétences des nouveaux arrivants

Les décisions relatives à la carrière et à la formation sont particulièrement complexes pour les nouveaux arrivants, compte tenu des difficultés qu'ils rencontrent dans l'apprentissage de nouveaux systèmes et de cultures professionnelles peu familières. Le soutien à l'évolution de carrière des nouveaux arrivants doit intervenir tôt et souvent.

[Lire le rapport](#)

Cette recherche a également des répercussions sur la manière dont l'inclusion est comprise et mise en œuvre dans les milieux de travail. Le fossé entre les initiatives superficielles en matière de diversité et la réalité vécue en milieu de travail démontre que les organisations doivent dépasser le stade des mesures purement cosmétiques pour investir dans des changements structurels. Il incombe aux employeurs de mieux soutenir les personnes travailleuses issues de la diversité et de déployer des initiatives concrètes, telles qu'un accès équitable au mentorat, des formations à l'antiracisme et l'imputabilité des dirigeants. Cela revêt une importance particulière pour les bailleurs de fonds, les organismes de réglementation et les organismes sectoriels qui influencent le comportement des organisations par le biais de critères de financement, d'exigences en matière de rapports et de normes de pratique.

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

McLaren, K. (2025). Rapport sur les perspectives du projet : Favoriser l'inclusion en milieu de travail des immigrants noirs dans les Territoires du Nord-Ouest, ProEdge Consulting. Toronto : Centre des Compétences futures : <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/workplace-inclusion/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Favoriser l'inclusion en milieu de travail des immigrants noirs dans les Territoires du Nord-Ouest est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Remerciements aux communautés autochtones

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu'ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d'initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l'île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures