



EmployESBC

Discover the talent within
Quebec's English-speaking
Black Community

RAPPORT SOMMAIRE 1

Rapport sommaire

**Influencer, appuyer et
évaluer les impacts
d'une coentreprise
formée par les secteurs
public et privé et la
société civile (PPCS),
EmploiCNA**



BCRC



unabiro

CEDEC



Commission scolaire English-Montréal
English Montreal School Board



sommet
jeunes
afro
youth summit

Remerciements

Les auteurs de cette étude aimeraient exprimer leur reconnaissance envers nos bailleurs de fonds, le Sommet socioéconomique pour le développement des jeunes des communautés noires (SdesJ) pour leur appui continu, les conseils et l'expertise fournis tout au long de ce projet de recherche. L'appui offert a été essentiel pour permettre la réalisation de cette recherche et des actions prises par EmploiCNA par la suite.

Nous remercions tout particulièrement Bélinda Bah, la directrice de l'Observatoire des communautés noires du Québec et de la recherche, Zoe Luthi, agente de recherche et de vulgarisation, et Sandra Rabrun, la directrice de programmes et des opérations, pour leurs rôles essentiels dans la facilitation des communications, la rétroaction et l'offre faites à l'équipe du projet d'une plateforme utile pour faire connaître notre travail auprès d'un large éventail de parties prenantes.

De plus, nous aimerions exprimer notre reconnaissance à la direction du projet de la part du *Centre de ressources de la communauté noire (CRCN)* et la CEDEC pour leur soutien dans la direction et l'exécution de ce projet. Particulièrement, nous voulons remercier les superviseurs de recherche de ce projet, Raeanne Francis, la directrice générale du CRCN, Sterling Lambert, un gestionnaire de projet et Anna Vanha, la vice-présidente des opérations, pour leur appui continu. Nous remercions également tout le personnel de soutien de ces organismes, y compris Rhonda Morrison, Cynthia Roy et Jean Kluge de la CEDEC, Alicia-Ann Pauld du CRCN ainsi que Zhongdao Wang et Raed Khoury de la CEDEC pour leurs perspectives. Bien qu'elles ne fassent plus partie de ces organismes, nous devons remercier Yemisi Adeleye et Shaimaa Yassin pour leur précieux soutien au cours des précédentes étapes de ce projet.

Nous remercions toute l'équipe de travail d'EmploiCNA, y compris Isabelle Joseph, la coordonnatrice de recrutement chez EmploiCNA, et Julia Khon, la présidente et consultante principale chez Una Buro ; Raymond Chow, le responsable du programme d'acquisition de talents pour la diversité, l'équité et l'inclusion chez Sobey's ; Mary Gouskos, une conseillère pédagogique de la Commission scolaire English-Montréal, et Sylvie Nardin, une partenaire d'affaires en ressources humaines à la CIBC pour leur précieux engagement et leur expertise.

Nous remercions particulièrement tous les participants et les parties prenantes qui ont consacré de leur temps pour se renseigner et s'engager dans les activités de la coentreprise à quelque titre. Le travail accompli dans ce projet vise, en fin de compte, à une meilleure capacité à livrer des services à tous nos clients.

Ce rapport a été rédigé par John Davids, le coordonnateur de recherche, CRCN, Michèle Thibeau, une directrice, CEDEC, et Sarine Karajian, une analyste en étude de marché, CEDEC.

Préface

Ce rapport est l'un des nombreux livrables composant le projet de recherche intitulé, « Influencer, appuyer et évaluer les impacts d'une coentreprise formée par les secteurs public et privé et la société civile (PPCS), EmploiCNA ». Le projet a été réalisé par la coentreprise dans le but d'évaluer l'efficacité de la coentreprise à réaliser ses objectifs et à offrir un cadre de mesures qui évalue continuellement la coentreprise.

Le plus grand objectif de ce rapport consiste à analyser l'état du marché du travail actuel de la région métropolitaine de Montréal et les caractéristiques du travail et de l'emploi des individus appartenant à la communauté noire anglophone vivant dans la région métropolitaine de Montréal. Ceci est réalisé par l'entremise d'une revue des données et de la documentation qui offre des aperçus pertinents sur l'état du marché et de la main-d'œuvre cités plus haut. Le rapport est encadré par cinq principales questions de recherche qui abordent certains thèmes.

Les sujets abordés et les questions de recherche de ce rapport sont pertinents pour la coentreprise étant donné qu'ils permettent une meilleure compréhension des besoins entourant deux principales parties prenantes : les chercheurs d'emploi et les employeurs de la région métropolitaine de Montréal. Ce rapport offre un tremplin afin que la coentreprise adopte une approche fondée sur des données probantes permettant d'observer d'importants indicateurs qui leur sont liés. Il permet aussi de considérer des enjeux très contextualisés où de grandes quantités de données et de recherche concernant les sujets peuvent ne pas être disponibles. En fin de compte, ce rapport vise à faire la lumière sur ces sujets, reconnaissant les lacunes en matière de recherche parmi ces enjeux et leur importance puisqu'ils permettent aux partenaires de la coentreprise de mieux comprendre la meilleure façon de réaliser les objectifs.

Table des matières

Remerciements	2
Préface	4
Table des matières.....	5
Partie 1 : Introduction	7
Contexte organisationnel	9
Définir la communauté noire anglophone	10
Emploi et caractéristiques économiques de la population noire anglophone du Québec	12
Considérer les lacunes en matière d'information	14
Lancer la coentreprise EmploiCNA.....	15
Partie 2 : Étendue de la recherche.....	17
2.1 Questions de recherche.....	18
2.2 Données et méthodologie	19
2.3 Définitions	20
Figure 1. La région métropolitaine de recensement de Montréal	21
Figure 2. La subdivision de recensement de Montréal	22
Figure 3. La région économique de Montréal.....	23
Figure 4. La communauté métropolitaine de Montréal.....	24
Partie 3 : Constatations	26
Question de recherche no 1	26
Table 1. Main-d'œuvre de l'industrie dans la région métropolitaine de recensement de Montréal (secteur de la production de biens)	29
Tableau 2 : Main-d'œuvre de l'industrie dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal (secteur de la production de services)	30
Tableau 3 : Main-d'œuvre professionnelle dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal.....	32
Tableau 4 : Représentation des Noirs au sein des conseils d'administration de la région métropolitaine de Montréal	34
Question de recherche no 2	35
Tableau 5 : Pourcentage de différence du taux de participation des Noirs contre la population totale de la région métropolitaine de recensement de Montréal	37

Question de recherche no 3	43
Tableau 6a. Communautés linguistiques noires « connaissance des langues officielles » dans la région métropolitaine de recensement de Montréal, 2021	45
Tableau 6b. Communautés linguistiques noires « connaissance des langues officielles » dans la région métropolitaine de recensement de Montréal, 2016	46
Tableau 7 : Certificat, grade ou diplôme le plus élevé pour la population noire anglophone âgée de 15 ans et plus dans la région métropolitaine de recensement de Montréal (2016 et 2021)	48
Tableau 8 : Principaux domaines d'études de la population noire anglophone de la région métropolitaine de recensement de Montréal (âgée de 15 ans et plus) en 2016 et en 2021	51
Question de recherche no 4	53
Tableau 9 : Postes vacants et salaire horaire offert dans la région économique de Montréal selon la profession (CNP), troisième trimestre de 2022	55
Question de recherche no 5	56
Partie 4 : Conclusion	58
Partie 5 : Bibliographie	60
Partie 6 : Annexe 1	64
Tableau 1 Taux de participation de la population noire de la région métropolitaine de recensement de Montréal, par première langue parlée, 2016 (%)	64
Tableau 2 : Taux de participation pour la région métropolitaine de recensement de Montréal, par première langue officielle parlée, 2016 (%)	65

Partie 1 : Introduction

Ce rapport présentera au lecteur des renseignements sur l'état du marché du travail dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal¹ et il examinera sa situation, les pénuries de main-d'œuvre et d'autres défis. De plus, ce rapport présentera un portrait de la main-d'œuvre au sein de la population noire anglophone du Québec et il évaluera où peuvent se trouver des possibilités d'amélioration en matière d'emploi.

Au cours des dernières années, le marché du travail de la région métropolitaine de Montréal, comme d'autres partout dans le monde, a subi les répercussions de la pandémie de la COVID-19, des hausses de taux d'intérêt, un coût de la vie en hausse et le défi de pourvoir des postes au sein des industries.

Depuis le début de la pandémie de la COVID-19 en mars 2020,² les données de recensement de Statistique Canada sur la RMR de Montréal ont indiqué un sommet du taux de chômage à 15 % en juin 2020, avant de connaître une baisse graduelle en 2021 et une oscillation entre 5,3 % et 4 % en 2022. Le taux de chômage de 4 % enregistré en novembre 2022 était le taux de chômage le plus bas enregistré dans la RMR de Montréal au cours des 15 dernières années.³

Le taux d'activité de la population totale de la province du Québec a oscillé entre 65,8 % et 67,7 % en 2022 pendant que le taux d'emploi a oscillé entre 62,4 % et 64,4 %, un taux relativement élevé comparé aux dernières années.

Montréal et la province du Québec ont vu leurs nombre et taux d'emplois vacants respectifs augmenter de façon spectaculaire au cours des dernières années. En effet, le nombre d'emplois vacants dans la RMR de Montréal a augmenté de plus de 70 %, soit de 46 304 au premier

¹ Une région métropolitaine de recensement « est formée d'une ou de plusieurs municipalités adjacentes situées autour d'un centre de population (aussi appelé le noyau). Une RMR doit avoir une population totale d'au moins 100 000 habitants selon les données du Programme du Recensement de la population actuel et son noyau doit compter au moins 50 000 habitants d'après les données ajustées du Programme du Recensement de la population précédent ». (Glossaire illustré : Région métropolitaine de recensement (RMR) et agglomération de recensement (AR). Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/geo009-fra.cfm>

² Organisation mondiale de la santé. *Overview of Coronavirus disease (COVID-19) pandemic.* <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19>. Consultée le 19 mars 2023.

³ Statistique Canada. Tableau 14-10-0378-01 Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=1410037801&request_locale=fr.

trimestre de 2021 à 79 104 au deuxième trimestre de 2022.⁴ En même temps, le taux d'emplois vacants dans la RMR de Montréal a aussi augmenté de 4,5 % à 5,9 % durant la même période.⁵

Avec cette augmentation du nombre d'emplois offerts, il y a eu une diminution simultanée de la main-d'œuvre disponible. Étant donné que la main-d'œuvre noire anglophone comptait 4 395 individus au chômage selon le recensement effectué en 2021,⁶ **le nombre croissant d'emplois vacants peut présenter une occasion pour que ces individus au chômage profitent de possibilités d'emploi durables et axées vers l'avenir.**

⁴ « Nombre de postes vacants, taux de postes vacants et taux horaire moyen des postes vacants, données trimestrielles non désaisonnalisées, régions administratives et ensemble du Québec ». Institut de la statistique du Québec, http://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/4223#tri_es=11512.

⁵ Ibid.

⁶ « Portrait de groupe cible par genre, première langue officielle parlée et le groupe de minorité visible ». 2021. Recensement, Statistique Canada.

Contexte organisationnel

Créé en 1995, le *Centre de ressources de la communauté noire (CRCN)* est un organisme à but non lucratif de ressources en plein essor situé à Montréal au Québec. Le CRCN est un chef de file et un défenseur dont la priorité consiste à promouvoir et à soutenir le bien-être et la réussite de la communauté noire anglophone du Québec, ainsi qu'à servir d'autres groupes marginalisés. Sa mission est d'aider à cerner les obstacles d'accès à l'emploi et aux services légaux et sociaux et aux services de soins de santé pour ensuite supprimer ces obstacles. Le CRCN aide la communauté à se prendre en main avec la capacité, les ressources et les compétences qui sont essentielles à l'élimination de ces barrières et à assurer l'optimisation du bien-être et de la vitalité des personnes marginalisées et racisées.

La CEDEC (Corporation de l'employabilité et de développement économique communautaire) travaille de manière collaborative et inclusive avec les populations en situation majoritaire et minoritaire ainsi que les secteurs public et privé et la société civile (PPSC) pour améliorer le bien-être économique des individus et des communautés. La CEDEC aide des communautés à réaliser une réussite économique durable en déterminant les plus forts atouts de croissance économique et d'investissement et en les exploitant.

- La CEDEC concentre son travail dans des domaines nécessitant **une innovation et une créativité importantes**.
- La CEDEC fournit un leadership intégré et coordonné et elle participe activement à toutes les étapes du développement économique : **de l'idée à l'action et de l'action aux résultats**.

L'objectif de la CEDEC consiste à promouvoir la façon dont EmploiCNA peut jumeler des individus de la communauté noire de Montréal et des emplois vacants de la région, générant, en retour, des avantages économiques positifs comme la création d'emplois, le placement et le perfectionnement des travailleurs, l'aide aux entreprises à pourvoir des postes vacants et l'augmentation des salaires et des recettes et, en fin de compte, la création d'une croissance économique dans le marché du travail de la région métropolitaine de Montréal.

Définir la communauté noire anglophone

La communauté noire anglophone renvoie aux gens qui sont à la fois « noirs » et « anglophones » dans le contexte québécois. Les deux populations sont en situation minoritaire dans la société québécoise, ce qui explique que la communauté noire anglophone est souvent classée comme « double minorité ». Différentes sources de données et la documentation consultée pour ce rapport définissent ces populations de manière différente.

Pour le terme « noir », il n'existe pas de définition scientifique qui détermine qui est « noir » et qui ne l'est pas, alors que dans le cas du terme « anglophone », il est possible de différencier ceux dont la première langue est l'anglais et ceux qui parlent l'anglais, quel qu'en soit le niveau, relativement aux autres langues. Aux fins de ce rapport, étant donné que Statistique Canada joue un rôle essentiel pour aider à aborder les questions de recherche, les auteurs ont adopté la définition du terme « anglophone » qui s'harmonise avec le classement de Statistique Canada, sauf indication contraire. C'est-à-dire, la population noire anglophone fait référence aux gens qui **s'identifient** comme « noirs » et qui parlent l'anglais comme **première langue officielle** ou qui sont classés comme appartenant à une **minorité de langue officielle**,⁷ laquelle se compose, dans le cas du Québec, d'anglophones.

Selon Statistique Canada, en 2021, il y avait 422 405 personnes dans la province de Québec, qui s'identifiaient comme « noir », ce qui représente 5,1 % de la population totale du Québec. Dans la RMR de Montréal, 340 135 personnes, soit 8,1 % de la population, s'identifiaient comme noires.⁸

⁷ « Minorités de langue officielle ». Statistique Canada, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-402-x/2008/50000/ceb50000_002-fra.htm.

⁸ « Tableau : 98-1-0308-01 : Minorité visible et le statut d'immigration et la période d'immigration : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties ». Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810030801>.

Le Québec et les populations noires de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal par première langue officielle parlée — Minorité linguistique officielle

Selon le recensement effectué en 2021, il y avait 66 130 individus noirs dans la RMR de Montréal qui se classaient comme appartenant à la minorité linguistique officielle, qui est, dans le cas de la province de Québec, la population anglophone. Ce rapport se concentrera sur la description de la population québécoise selon la première langue officielle parlée,⁹ laquelle renvoie aux deux langues officielles et comprend ceux qui ont principalement affirmé parler l'anglais plutôt que le français, indépendamment de la connaissance d'autres langues.

La population noire anglophone mentionnée dans ce rapport représente la population dont l'anglais est la première langue officielle parlée.

En parlant de la communauté de manière plus générale, hors des références relatives aux données spécifiques, la communauté noire anglophone se définit comme étant tous les individus qui s'identifient ou sont identifiés comme « noirs » et qui peuvent parler l'anglais.

⁹ « La variable "première langue officielle parlée" est dérivée des questions sur la connaissance des langues officielles (question 8), la langue parlée le plus souvent à la maison (question 9b)) et la langue maternelle (question 10). Veuillez vous référer à la Figure 1 Dérivation de la Première langue officielle parlée pour obtenir des renseignements détaillés sur la méthode de dérivation. » De plus, cette variable est associée à la Loi sur les langues officielles « pour la mesure de la demande en langues officielles dans la prestation des communications et des services publics ». (« Dictionnaire, Recensement de la population, 2021 : Première langue officielle parlée. » Statistique Canada, 17 novembre 2021, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/az/Definition-fra.cfm?ID=pop034>.)

Emploi et caractéristiques économiques de la population noire anglophone du Québec

Étant à la fois une minorité linguistique et racisée au Québec, il est important que ce rapport prenne en considération les caractéristiques économiques des groupes linguistiques et racisés auxquels appartient la population noire anglophone. En ce qui a trait à la population anglophone du Québec, il existe quelques recherches de fond importantes dont il faut tenir compte en essayant de comprendre le marché du travail et des caractéristiques économiques plus vastes.

Pour ce faire, il devrait être pris en considération qu'une grande partie des recherches consultées utilise la même définition ou une définition semblable pour la population anglophone que ce rapport qui, lui, est basé sur les données de Statistique Canada sur la première langue officielle parlée (PLOP).

En tenant compte de défis historiques à l'emploi, la faible représentation des anglophones en général au sein de la fonction publique québécoise demeure au premier plan. Selon un rapport publié en 2019 par le Réseau de recherche sur les communautés québécoises d'expression anglaise (QUESCREN) affilié à l'Université Concordia, les anglophones composent 1 % de la fonction publique québécoise même s'ils représentaient plus de 10 % de la population en 2017.¹⁰ Il s'agit d'un résultat différent de celui des « communautés culturelles » qui est passé de 2,5 % de la main-d'œuvre de la fonction publique en 2004 à un peu moins de 10 % en 2017. Ce rapport parle aussi de législations liées aux pratiques d'embauche et d'emploi et il ajoute du contexte à la discussion sur l'emploi des anglophones dans la fonction publique québécoise.

En 2020, dans le cadre de la recherche entreprise par le projet *Black in Quebec* (BIQ) de CRCN, la vitalité de la population noire anglophone du Québec a été mesurée sur cinq domaines thématiques : l'économie, l'éducation, la santé, le domaine psychosocial et le domaine socioculturel.

Un des premiers rapports du projet BIQ, *Quebec's English-speaking Black Community: An Analysis of Outcomes and Information Gaps*,¹¹ a indiqué que la communauté anglophone du Québec faisait face à plusieurs disparités économiques comparativement à la population totale et à d'autres communautés linguistiques ou racisées dans la province. Les disparités liées aux mesures de l'emploi, du revenu et de la pauvreté ont indiqué que la communauté anglophone du

¹⁰ Cooper, Celine, et coll. *Employment of English-Speakers in Quebec's Public Service*. Quebec English-Speaking Communities Research Network, octobre 2019.

¹¹ Davids, John, et Xiaoyan Fang. « *Quebec's English-Speaking Black Community: An Analysis of the Outcomes and Information Gaps* », Black Community Resource Centre, juillet 2021.

Québec, et la communauté noire anglophone plus généralement, ont connu de pires résultats sur le plan économique et de l'emploi, lorsqu'ils sont comparés aux résultats de la population totale, de la population des minorités visibles ou autres populations minoritaires visibles.¹²

Par exemple, avec un taux de chômage de 13,5 % et environ 28 % de la population vivant sous le seuil de faible revenu (SFR), la population noire anglophone a connu les pires résultats de ces indicateurs comparés à ceux de la population noire francophone et la population minoritaire non visible de chaque langue officielle en 2016 (note en page de page *ibid.*). De plus, en 2016, les Québécois noirs gagnaient un revenu moyen de 31 329 \$, lequel était de 11 217 \$ inférieur au revenu moyen de la population totale du Québec qui, elle, gagnait 42 546 \$.¹³ Cet écart de revenus a aussi connu une croissance au fil du temps puisque la différence des revenus moyens entre les Québécois noirs et la population dans son ensemble était de 9 252\$ en 2006 et 7 674\$ en 2001.

Quand l'éducation était considérée comme un facteur de ces résultats, le projet BIQ a découvert que ces disparités économiques ont persisté indépendamment des résultats en matière d'éducation et particulièrement du niveau de scolarisation. En d'autres termes, les membres instruits de la communauté noire anglophone sont aussi confrontés à des niveaux élevés de disparité économique en comparaison à la population totale de la région métropolitaine de recensement de Montréal. Ces disparités comprenaient un écart de revenus croissant entre les Québécois noirs et la population totale et un taux de chômage plus élevé indépendamment du niveau de scolarisation. Plus le niveau de scolarisation est élevé, plus l'écart de revenus est grand entre les Québécois noirs et les Québécois blancs. La recherche a également révélé que l'écart de revenus a aussi augmenté entre la communauté noire et d'autres populations au fil du temps.

¹² Davids, John, et Xiaoyan Fang. « *Quebec's English-Speaking Black Community: An Analysis of the Outcomes and Information Gaps* ». The Black Community Resource Centre, juillet 2021.

¹³ *Ibid.*

Considérer les lacunes en matière d'information

La recherche préliminaire réalisée pour le projet BIQ a aussi indiqué de nombreuses lacunes en matière d'information provenant en grande partie de la collecte ou de l'accessibilité (ou l'absence) des données touchant la population noire anglophone du Québec. Ces lacunes en matière d'information étaient présentes dans tous les domaines thématiques, y compris l'économie, alors que les défis liés à la collecte ou l'accès aux données variaient.

Trouver plusieurs sources de données sur les minorités visibles peut représenter un défi. Par exemple, l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, qui recueille des données sur les caractéristiques de la population active canadienne, a commencé à inclure une question sur le statut de la minorité visible en 2020.

De plus, l'enquête ne recueille pas l'information sur des groupes linguistiques et, alors que des données plus récentes étaient disponibles sur les résultats du marché du travail des Québécois noirs, ces données ne pouvaient pas être segmentées pour observer plus particulièrement les résultats au sein de la population noire anglophone. Ceci est un exemple des types de limitations qui existent dans la collecte de données par rapport aux communautés de langue officielle en situation minoritaire partout au Canada. D'autres sources de limitation dans le type et la source de données recueillies pourraient aussi provenir de différentes législations dans des juridictions.

Par exemple, la province de Québec et ses divers établissements recueillent rarement des « données fondées sur la race » et ainsi, pour les nombreux secteurs encadrés par la province, il existe peu ou pas d'information appartenant aux groupes racisés particuliers. De plus, la communauté métropolitaine de Montréal,¹⁴ qui est le substitut du présent rapport pour les régions géographiques¹⁵ désignées sous le nom de région métropolitaine de Montréal et du Grand Montréal,¹⁶ ne dispose pas de données détaillées sur la race et la langue qui conviennent à ce projet de recherche, contrairement à Statistique Canada. Ainsi, d'autres sources d'information d'institutions fédérales, d'établissements d'enseignement et d'organismes non gouvernementaux peuvent être requises pour fournir plus de clarté.

D'autres défis comprennent le coût d'accès à certains types de données, particulièrement les données désagrégées. Bien que certains établissements, comme Statistique Canada, offrent

¹⁴ « À propos de la communauté métropolitaine de Montréal ». Communauté métropolitaine de Montréal, <https://cmm.qc.ca/a-propos/>. Consultée le 19 mars 2023.

¹⁵ Communauté métropolitaine de Montréal, Territoires et Municipalités : <https://cmm.qc.ca/a-propos/territoires-et-municipalites/>. Consultée le 19 mars 2023.

¹⁶ « Portrait de l'habitation dans le Grand Montréal. » Communauté métropolitaine de Montréal, <https://observatoire.cmm.qc.ca/cahiers-metropolitains-no10/>. Consultée le 19 mars 2023.

certaines ensembles de données gratuitement au public, les données appartenant à des groupes particuliers de population, et sur des thèmes particuliers, peuvent ne pas être offertes au public et y accéder peut engendrer des frais.

Lancer la coentreprise EmploiCNA

En 2020-2021, le CRCN et la CEDEC ont amorcé une discussion au sujet des défis économiques auxquels fait face le CRCN et des types d'initiatives économiques qui pourraient être conçues pour les aborder. Les deux organismes ont reconnu qu'il y avait un bassin de talents qualifiés dans la communauté noire anglophone de Montréal qui est sous-utilisé et sous-employé. En même temps, il y a une pénurie de travailleurs (ou de main-d'œuvre) dans plusieurs secteurs où les possibilités d'emploi demeurent vacantes. En mars 2021, ces discussions ont abouti en un projet de jumelage de talents, lequel a été réalisé avec la participation de 18 employeurs et de 52 chercheurs d'emploi de la communauté noire anglophone de la région métropolitaine de Montréal.

Le projet pilote a permis de nombreuses interactions entre les chercheurs d'emploi et les employeurs, menant à six jumelages¹⁷ et une embauche. Même si le projet pilote n'a pas entraîné un nombre considérable d'embauches, il a offert des signes utiles et de l'information sur cette possibilité et sur la façon d'en profiter davantage. Le pilote de jumelage de talents a révélé le besoin de la présence d'un mécanisme de jumelage plus ciblé et collaboratif (avec une recherche d'emploi dirigée) entre l'offre de main-d'œuvre du bassin de talents noirs anglophones et les employeurs de la région métropolitaine de Montréal.

Compte tenu de ce qui précède, la CRCN et la CEDEC ont convenu de travailler ensemble afin de créer une coentreprise PPSC, soit la suite du projet pilote du CRCN, EmploiCNA. Le premier but de cette coentreprise consiste à trouver plus de façons innovatrices et efficaces de jumeler les talents de la main-d'œuvre bilingue et les postes vacants convenables dans la région métropolitaine de Montréal. Ceci est réalisé par l'entremise des étapes suivantes :

- Énumérer les défis de recherche d'emploi et de talents et les aborder ;
- Réduire les obstacles à la recherche d'emploi ;
- Réduire le temps d'exécution du processus de placement ;

¹⁷Le terme jumelage est utilisé ici pour faire référence à la rencontre entre des candidats présélectionnés et l'employeur éventuel.

- Diminuer les coûts de recherche de talents et de placement pour les employeurs ;
- Augmenter les occasions offertes aux employeurs ayant des emplois vacants d'embaucher des talents noirs anglophones de la région métropolitaine de Montréal.

Au début de 2022, EmploiCNA a présenté une proposition de recherche au Sommet socioéconomique pour le développement des jeunes des communautés noires (SdesJ) lors d'une recherche de financement pour un possible projet de recherche sur l'efficacité de la coentreprise. Une fois que la proposition a été approuvée en mai 2022, EmploiCNA a lancé un projet de recherche visant à informer, à soutenir et à évaluer l'efficacité de la coentreprise quant à la façon dont elle abordait les défis auxquels font face les chercheurs d'emploi de la communauté noire anglophone et les employeurs de la région métropolitaine de Montréal. Ce projet de recherche visait à enquêter et à passer en entrevue des chercheurs d'emploi et des employeurs, à étudier leurs interactions avec la coentreprise et à analyser les données du marché du travail pour mieux comprendre comment EmploiCNA pourrait être amélioré et produire de meilleurs résultats.

Ceci est le premier de trois rapports sommaires qui seront produits dans le cadre de ce projet de recherche. Ce premier rapport sommaire s'avère être une revue de l'information et des données générales du développement économique et du développement du marché du travail ainsi qu'une revue de la documentation érudite et d'études choisies.

Partie 2 : Étendue de la recherche

Ce rapport tente de répondre à une série de questions de recherche se rapportant aux caractéristiques socioéconomiques et aux résultats de la population noire anglophone de Montréal, du marché du travail de Montréal de manière générale et, finalement, du travail effectué jusqu'à maintenant par la coentreprise pour jumeler les chercheurs d'emploi noirs anglophones et des possibilités d'emploi à pourvoir.

Une revue de la documentation et des données du marché du travail ont été utilisées pour répondre aux questions de recherche se rapportant à la population noire anglophone et à la communauté, et avec des références aux activités amorcées par la coentreprise.

- i. La revue des données du marché du travail comprend des données de Statistique Canada et de l'information provenant d'autres établissements qui offrent des perspectives sur les tendances du marché et de la main-d'œuvre. Étant donné les défis d'accès aux données pour un groupe linguistique et des minorités visibles, lesquels sont relativement petits, les données peuvent, dans certains cas, refléter une population plus grande, comme la population noire plus générale de la région métropolitaine de recensement de Montréal ou un espace géographique plus grand comme la province de Québec (au lieu de la région métropolitaine de recensement de Montréal).
- ii. La revue de la documentation se concentre sur des rapports de recherche sur l'intégration et la représentation de la communauté noire.

L'étendue géographique de ces questions de recherche est indiquée à chaque point pour tenter de clarifier la géographie des données présentées. La plupart des données démographiques proviennent de recensements de la population (ceux de 2016 et 2021) de Statistique Canada auprès de la RMR de Montréal.

Comme mentionné ci-haut, les références faites à la région métropolitaine de Montréal devraient être considérées comme une référence géographique à la communauté métropolitaine de Montréal (CMM).

2.1 Questions de recherche

Le rapport vise à étudier les cinq questions de recherche proposées suivantes et à se renseigner pour être capable d'atteindre les objectifs et les résultats soulignés dans la section précédente.

Question de recherche no 1 : Jusqu'à quel point la communauté noire anglophone est-elle surreprésentée ou sous-représentée dans les différentes industries, les différentes professions et les différents postes décisionnels retrouvés dans le marché du travail de la région métropolitaine de Montréal?

Question de recherche no 2 : Les facteurs socioéconomiques (âge, sexe, cohorte, etc.), raciaux et ethniques affectent-ils l'intégration et la participation de la communauté noire anglophone au sein de la main-d'œuvre de la région métropolitaine de Montréal? Si oui, comment, et jusqu'à quel point? Existe-t-il des données sur les taux de participation par âge et par sexe pour la communauté noire anglophone? Existe-t-il de la documentation sur le racisme, l'accès aux marchés du travail et l'inégalité des marchés du travail, les progrès réalisés en embauche de la diversité et l'engagement?

Question de recherche no 3 : Jusqu'à quel point les talents noirs anglophones de la région métropolitaine de Montréal sont-ils **bilignes** (français et anglais)? Et quelles sont leurs compétences particulières (techniques, interpersonnelles, informatiques, linguistiques, etc.)?

Question de recherche no 4 : Quels sont les types de possibilités d'emploi immédiates dans la région métropolitaine de Montréal qui correspondent au niveau de bilinguisme et aux compétences identifiées des talents disponibles dans la communauté noire anglophone de la région métropolitaine de Montréal?

Question de recherche no 5 : Quels ont été les types d'innovations ou de pratiques exemplaires élaborés et mis en œuvre pour améliorer, diriger et faciliter le jumelage entre les talents disponibles (offre de main-d'œuvre) de groupes minoritaires et les emplois vacants convenables dans leurs communautés ou bien dans des lieux ou régions géographiques?

2.2 Données et méthodologie

Revue de la documentation

Pour effectuer la recherche sur la question socioéconomique se rapportant à la communauté noire anglophone, une revue de la documentation a été effectuée en utilisant une recherche par mots clés et en consultant des articles universitaires, des rapports et des livres qui traitent autant que possible de la population cible, soit la population noire anglophone. Quant à la question du bilinguisme, le rapport a utilisé des données du recensement de la population de 2021 de Statistique Canada et il examine particulièrement la variable de la « connaissance des langues officielles »¹⁸ pour déterminer la part de la population anglophone de la région métropolitaine de recensement de Montréal qui parle français.

Revue des données du marché du travail

Pour effectuer la recherche sur le développement économique et le développement du marché du travail de la RMR de Montréal, des données ont été recueillies auprès de nombreux établissements dans des secteurs public et privé. Ces établissements effectuent des recherches se rapportant au marché du travail et au développement économique, mais elles varient aussi de différentes façons, y compris dans leur mandat et leur étendue géographique. Les données recueillies couvrent une large gamme d'indicateurs de développement économique.

¹⁸ La « connaissance des langues officielles » désigne la capacité d'une personne de soutenir une conversation en anglais seulement, en français seulement, dans les deux langues, ou dans ni l'une ni l'autre. Dans le cas d'un enfant qui n'a pas encore appris à parler, cela comprend les langues que l'enfant apprend à parler à la maison. « Connaissance des langues officielles ». (Dictionnaire, Recensement de la population 2016, Statistique Canada, 3 mai 2017, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/pop055-fra.cfm>.)

2.3 Définitions

i. La communauté métropolitaine de Montréal

L'étendue géographique dans laquelle EmploiCNA exerce ses activités fait référence à la région métropolitaine de Montréal. Pour les besoins de ce projet de recherche, la communauté métropolitaine de Montréal (CMM), qui fait aussi référence au « Grand Montréal » ou au « Montréal métropolitain »,¹⁹ servira de substitut à la région métropolitaine de Montréal.

Bien que l'Institut de la statistique du Québec s'appuie régulièrement sur les données de base de Statistique Canada pour élaborer ses analyses de différents niveaux à travers le Québec, il ne prend pas en considération la variable de la première langue officielle parlée (PLOP) ou les données sur les minorités visibles de la communauté métropolitaine de Montréal ou de la région administrative. Pour cette raison, ce rapport s'est appuyé sur le concept géographique de Statistique Canada connu comme la région métropolitaine de recensement (RMR),²⁰ laquelle ressemble de très près à la communauté métropolitaine de Montréal.²¹

Comme l'indique la Figure 1 à la page suivante, la région métropolitaine de recensement de Montréal comprend l'île de Montréal, Laval et la Rive-Sud et elle s'étend aussi loin que Saint-Zotique et Saint-Lazare à l'ouest, aussi loin que Beloeil et Repentigny à l'est, aussi loin que Saint-Jérôme et Saint-Lin dans les Laurentides au nord et aussi loin que Saint-Jean-sur-Richelieu au sud.

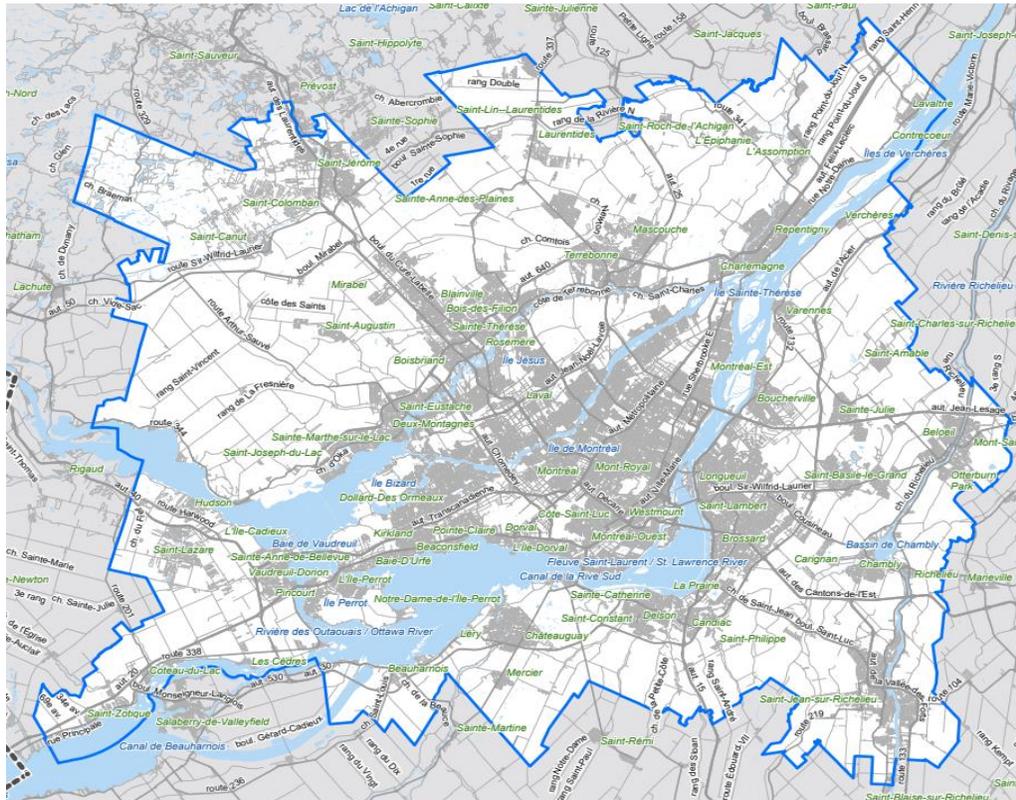
¹⁹ « La CMM appelle le nouveau gouvernement à agir rapidement pour préserver les espaces verts du Grand Montréal ». Communauté métropolitaine de Montréal. Octobre 2022, <https://cmm.qc.ca/communiqués/la-cmm-appelle-le-nouveau-gouvernement-a-agir-rapidement-pour-preserver-les-espaces-verts-du-grand-montreal/>.

²⁰ La région métropolitaine de recensement fait référence à « une ou plusieurs municipalités adjacentes situées autour d'un centre de population (aussi appelé le noyau). Une région métropolitaine de recensement doit avoir une population totale d'au moins 100 000 habitants selon les données du Programme du Recensement de la population actuelle, et son noyau doit compter au moins 50 000 habitants d'après les données ajustées du Programme du Recensement de la population précédent. (Glossaire illustré : Région métropolitaine de recensement (RMR) et agglomération de recensement (AR). Statistique Canada, 9 février 2022, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/geo009-fra.cfm>.)

²¹ « Cartes régionales et réseau municipal – Cartothèque. » Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation du Québec, Gouvernement du Québec, <https://www.mamh.gouv.qc.ca/organisation-municipale/cartotheque/cartes-regionales/>

Elle est différente de la Figure 2 qui, elle, présente la subdivision de recensement de Montréal,²² laquelle comprend une étendue géographique plus petite qui n'inclut pas plusieurs parties de l'île de Montréal et qui exclut l'étendue géographique au-delà de l'île.

Figure 1. La région métropolitaine de recensement de Montréal

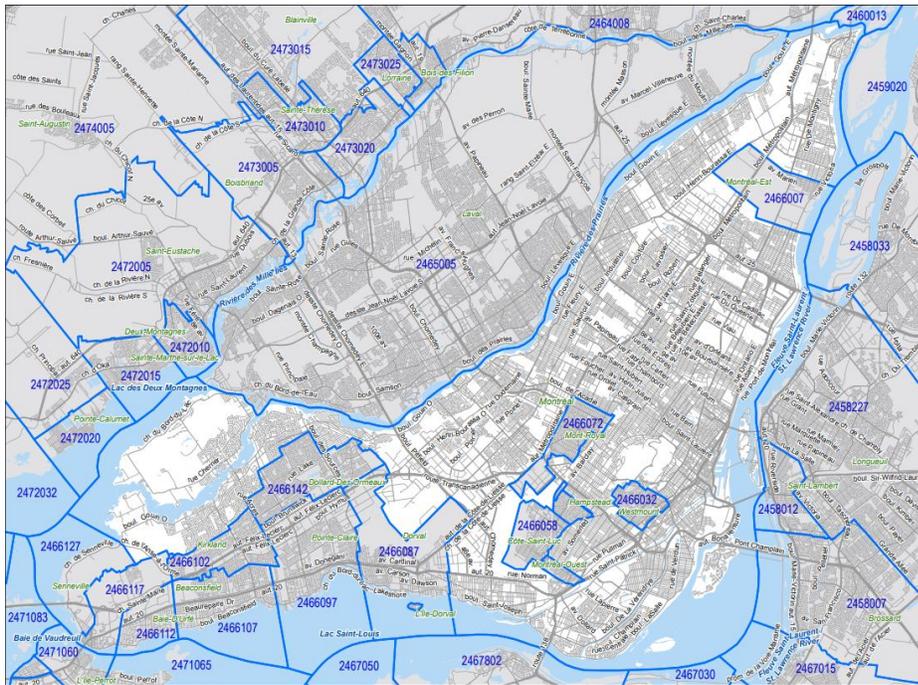


Source : Statistique Canada, *Recensement de la population, 2021* ; *Hydrographie de Ressources naturelles Canada, Données topographiques du Canada*, CanVec, 2019 Statistique Canada.²³

²² La subdivision de recensement est un terme générique qui désigne les municipalités (telles que définies par les lois provinciales/territoriales) ou les territoires considérés comme étant des équivalents municipaux à des fins statistiques (Glossaire illustré : *Subdivision de recensement : Définition détaillée*. Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/92-195-x/2011001/geo/csd-sdr/def-fra.htm>.)

²³ « Région métropolitaine de recensement – Montréal. » Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/geo/maps-cartes/static-statique/pdf/S0503/2021S0503462.pdf>. Carte.

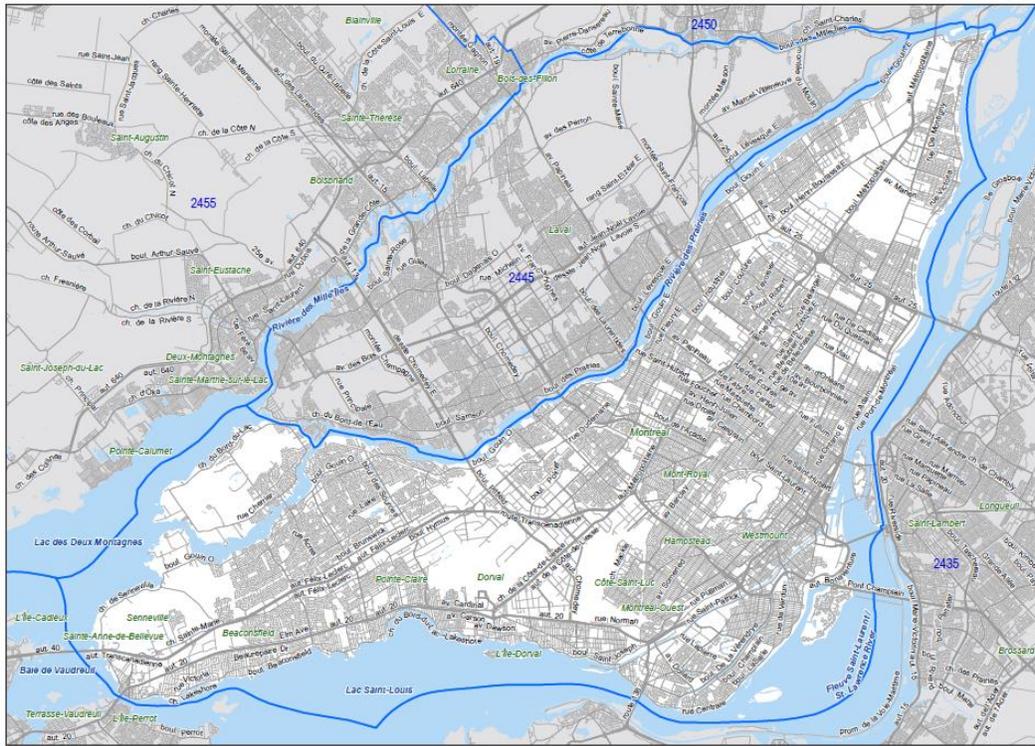
Figure 2. La subdivision de recensement de Montréal



La Figure 2 indique une différente représentation de la subdivision de recensement de Montréal. Source : Statistique Canada, *Recensement de la population, 2016 : Hydrographie de la Base nationale de données géographiques, 2016*.²⁴

²⁴ « La subdivision de recensement de Montréal ». Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/geo/maps-cartes/pdf/A0005/2016A00052466023.pdf>. Consultée le 14 mars 2023. cooperMap.

Figure 3. La région économique de Montréal

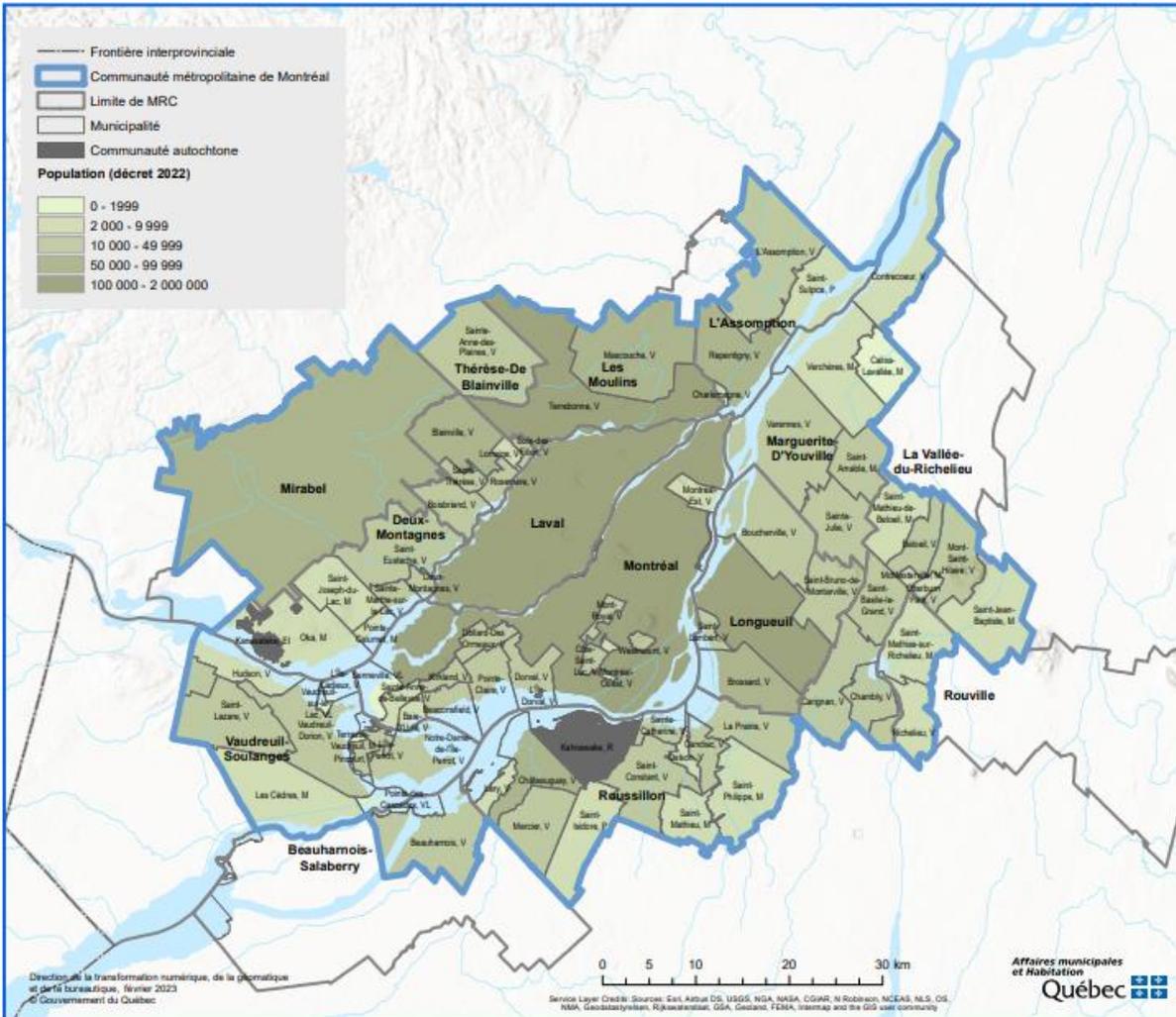


La Figure 3 montre la région économique de Montréal, qui équivaut à la région administrative de Montréal du Québec.

Source : Statistique Canada, *Recensement de la population, 2016 : éléments hydrographiques tirés de la Base nationale de données géographiques, 2016.*²⁵

²⁵ Une région économique (RE) est un regroupement de divisions de recensement complètes (DR), avec une exception en Ontario, créé comme une unité géographique normalisée pour l'analyse de l'activité économique régionale. Dans la province de Québec, les régions économiques (régions administratives) sont désignées par la loi. (« Glossaire illustré : Région économique (RE). » Statistique Canada, 9 février 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/92-195-x/2021001/geo/er-re/er-re-fra.htm>.)

Figure 4. La communauté métropolitaine de Montréal



La Figure 4 indique les municipalités qui sont incluses dans la communauté métropolitaine de Montréal, qui est le substitut du présent rapport pour la région métropolitaine de Montréal ; elle est de taille similaire, mais elle n'a pas exactement la même étendue géographique que la région métropolitaine de recensement de Montréal de Statistique Canada.

Source : Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation du Québec, 2023.²⁶

²⁶ « Cartothèque Cartes régionales et réseau municipal. » Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation du Québec, Gouvernement du Québec, <https://www.mamh.gouv.qc.ca/organisation-municipale/cartotheque/cartes-regionales/>.

ii. Représentation et disproportion

La disproportion raciale : « Surreprésentation ou sous-représentation d'un groupe racial au sein d'un programme ou d'un système en particulier, en comparaison avec sa représentation dans la population générale. »²⁷

La représentation raciale ou ethnique : « Le niveau de représentation de groupes ethniques est compris comme la différence entre les proportions de citoyens et de parlementaires appartenant à certains groupes ethniques. »²⁸

²⁷ « Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique. » Gouvernement de l'Ontario, <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>.

²⁸ Ruedin, Didier. « *Ethnic Group Representation in a Cross-National Comparison* », *The Journal of Legislative Studies*, vol. 15, no. 4, 2009, pp. 335-354.

Partie 3 : Constatations

Cette section vise à offrir des réponses à chacune des questions de recherche en rapportant des données de différentes sources pertinentes à la recherche et en passant en revue la documentation existante classée selon différents thèmes.

Question de recherche no 1

Jusqu'à quel point la communauté noire anglophone est-elle surreprésentée ou sous-représentée dans différentes industries, différentes professions et des postes décisionnels dans le marché du travail de la région métropolitaine de Montréal?

Constatations principales

- La population noire anglophone est surreprésentée dans des industries de fabrication de biens, comme l'exploitation minière, la fabrication et les services d'utilité publique et elle est sous-représentée au sein de plusieurs industries de production de services, y compris l'administration publique, l'éducation, les TIC et l'immobilier. Elle est proportionnellement représentée dans trois industries dans la région métropolitaine de recensement de Montréal selon les données du recensement de 2021.
- La population noire anglophone est sous-représentée dans sept professions sur 10 (CNP), y compris les professions législatives et en gestion supérieure.

La population noire est sous-représentée au sein des conseils d'administration d'agences provinciales, des conseils et des comités, et elle n'a pas de représentation au sein de conseils d'administration de corporations, des hôpitaux et d'administrations scolaires montréalais.

La population noire anglophone représente 1,5 % de la main-d'œuvre de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal.

Le terme « représentation » dans le contexte de la population noire anglophone dans la région métropolitaine de recensement de Montréal est défini comme la proportion d'individus au sein de la main-d'œuvre qui est noire et anglophone par rapport à la main-d'œuvre totale. Ces données sur la main-d'œuvre prennent en considération des individus âgés de 15 ans et plus dans la main-d'œuvre qui ont travaillé, à un moment ou à un autre, du 1^{er} janvier 2020 et le

8 mai 2021.²⁹ La main-d'œuvre de la population noire anglophone dans la région métropolitaine de recensement de Montréal compte 34 305 individus alors que le total de la main-d'œuvre dans la région métropolitaine de recensement de Montréal s'élève à 2 310 445, ce qui signifie que la main-d'œuvre noire anglophone représente 1,5 % de la main-d'œuvre de la région métropolitaine de recensement de Montréal. Ainsi, si la représentation de la population noire anglophone au sein d'une industrie ou une main-d'œuvre professionnelle est inférieure à 1,5 %, cela indique qu'elle est sous-représentée, alors que si la représentation de la population noire anglophone est supérieure à 1,5 %, cela indique qu'elle est surreprésentée. Si la représentation de la population noire anglophone est de 1,5 %, cela indique que la population noire anglophone connaît une représentation proportionnelle dans la main-d'œuvre de ladite industrie.

Pour mesurer la représentation au sein des industries de la région métropolitaine de recensement de Montréal, cette étude a utilisé des données de Statistique Canada qui sont classifiées par industries en utilisant le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord³⁰ (SCIAN). Le même procédé a été reproduit pour la Classification nationale des professions³¹ (CNP).

Pour mesurer la représentation dans des postes décisionnels de la région métropolitaine de recensement de Montréal, ce rapport a passé en revue les conclusions du rapport *Diversity Leads 2020*³² publié par l'Institut de la diversité de l'École de gestion TED Rogers de l'Université métropolitaine de Toronto. Bien que l'accès à l'information sur la représentation de la communauté noire anglophone dans l'industrie et les professions était possible, l'information touchant les professions décisionnelles ne tenait pas compte de la langue, faisant référence à la communauté noire montréalaise dans son ensemble et non particulièrement à la communauté noire anglophone.

La main-d'œuvre noire anglophone est sous-représentée dans l'industrie de la production de services comme l'éducation, l'industrie de l'information et l'industrie culturelle, et l'immobilier ; elle est surreprésentée dans les secteurs de la production de biens.

En observant la représentation dans toutes les différentes industries, ce rapport a fait la distinction entre les industries du secteur de la production de biens et les industries du secteur de la production de services.³³ Les données observées indiquent que dans les cinq industries du secteur de la production de biens, la communauté noire anglophone est considérablement surreprésentée dans toutes les industries. Le plus bas niveau de représentation de la main-d'œuvre noire anglophone se trouvait en construction, soit 4,4 % du total de la main-d'œuvre

²⁹ « Portrait de groupe cible par genre, première langue officielle parlée et le groupe de minorité visible ». 2021. Recensement. Statistique Canada.

³⁰ « Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2017 version 3.0 ». Statistique Canada, www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1181553.

³¹ « Classification nationale des professions (CNP) 2021 Version 1.0. » Statistique Canada, https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1322554.

³² Cukier, Dr. Wendy, et coll. *Diversity Leads: Diverse Representation in Leadership*. Diversity Institute, août 2020.

³³ « Variante du SCIAN 2017 version 3.0 - Industries productrices de biens et services ». Statistique Canada, www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1206276.

totale de la région métropolitaine de recensement de Montréal, alors que le plus haut niveau de représentation de la population noire anglophone se trouvait dans le secteur de l'exploitation minière, l'exploitation de carrière, la production pétrolière et gazière, soit 5,5 % de la main-d'œuvre.³⁴

Dans l'ensemble, le secteur de la production de biens compte une main-d'œuvre de 79 300, dont 3 920 individus appartenant à la main-d'œuvre noire anglophone (4,9 %). Ainsi, la représentation de la population noire anglophone dans le secteur de la production de biens est plus élevée que la représentation de la population noire anglophone dans la main-d'œuvre de la région métropolitaine de recensement de Montréal dans son ensemble (1,5 %). Il est important de prendre note que le secteur de la production de services, dont la taille de la main-d'œuvre de 79 300, paraît dérisoire en comparaison au secteur de la production de services qui, lui, compte une main-d'œuvre de 1 883 440 individus.

Au sein du secteur de la production de services, la main-d'œuvre noire anglophone est surreprésentée dans seulement cinq des 15 industries. Les industries où la population noire anglophone se trouve surreprésentée comprennent : services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (2,8 %), transport et entreposage (2,3 %), soins de santé et assistance (2,3 %), gestion des sociétés et d'entreprises (1,7 %) et hébergement et restauration (1,6 %). La communauté noire anglophone était sous-représentée dans sept des 15 industries. Les industries où la population noire anglophone était sous-représentée comprenaient : administration publique (0,7 %), immobiliers et services de location et de location à bail (1 %), services professionnels, scientifiques et techniques (1 %), services d'enseignement (1 %), arts, spectacles et loisirs (1,1 %), industrie de l'information et industrie culturelle (1,2 %) et finance et assurances (1,3 %). Il y a trois industries où la population noire anglophone avait une représentation proportionnelle, composant exactement 1,5 % de la main-d'œuvre : commerce de gros, commerce de détail et autres services (à part l'administration publique).

Ainsi, sur les 20 industries qui composent le SCIAN, la population noire anglophone est surreprésentée dans 10 industries, sous-représentée dans sept industries et proportionnellement représentée dans trois industries.

³⁴ Ces données tiennent compte des individus âgés de 15 ans et plus dans la population active qui ont travaillé à un moment ou à un autre entre le 1er janvier 2020 et le 8 mai 2021.

Table 1. Main-d'œuvre de l'industrie dans la région métropolitaine de recensement de Montréal (secteur de la production de biens)

Industrie	Main-d'œuvre totale	Main-d'œuvre noire anglophone	% du total de la main-d'œuvre totale provenant de la main-d'œuvre noire anglophone
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1 675	80	4,8 %
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	900	50	5,5 %
Services publics	1 210	60	5 %
Construction	22 245	980	4,4 %
Fabrication	53 270	2 750	5,2 %
Secteur de la production de biens	79 300	3 920	4,9 %

Source : Adaptée de Statistique Canada, Portrait de groupe cible par genre, première langue officielle parlée et le groupe de minorité visible, Recensement de la population 2021. Ceci ne constitue pas l'aval de Statistique Canada concernant ce produit.

Tableau 2 : Main-d'œuvre de l'industrie dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal (secteur de la production de services)

Industrie	Main-d'œuvre totale	Main-d'œuvre noire anglophone	% de la main-d'œuvre totale provenant de la main-d'œuvre noire anglophone
Commerce de gros	93 145	1 385	1,5 %
Commerce de détail	267 630	3 905	1,5 %
Transport et entreposage	123 840	2 905	2,3 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	69 615	870	1,2 %
Finance et assurances	108 460	1 360	1,3 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	39 140	385	1 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	227 945	2 295	1 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	4 085	70	1,7 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	97 135	2 695	2,8 %
Services d'enseignement	185 620	1 865	1 %
Soins de santé et assistance sociale	306 960	6 965	2,3 %
Arts, spectacles et loisirs	40 295	450	1,1 %
Services d'hébergement et de restauration	119 135	1 855	1,6 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	92 710	1 360	1,5 %
Administrations publiques	107 725	805	0,7 %
Secteur de la production de services	1 883 440	29 170	1,5 %

Source : Adaptée de Statistique Canada, Portrait de groupe cible par genre, première langue officielle parlée et le groupe de minorité, Recensement 2021. Ceci ne constitue pas l'aval de Statistique Canada concernant ce produit.

La main-d'œuvre noire anglophone est sous-représentée dans les postes de cadres supérieurs

Dans toutes les professions de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal, la main-d'œuvre noire anglophone était sous-représentée dans trois différentes professions sur dix : le secteur de la santé (2,6 %), la fabrication et les services d'utilité publique (2,1 %) et la vente et les services (2,1 %). La communauté noire anglophone était sous-représentée dans sept différentes professions sur dix : les membres des corps législatifs et cadres supérieurs (0,3 %), les sciences naturelles et appliquées et les domaines connexes (0,9 %), les arts, la culture, les sports et les loisirs (1 %), les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe (1 %), l'enseignement, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux (1,1 %), les professions en affaires, en finance et en administration (1,2 %) et les professions en transport, la machinerie et les domaines connexes (1,4 %).³⁵

³⁵ Ces données tiennent compte d'individus âgés de 15 ans et plus dans la main-d'œuvre qui ont travaillé à un moment donné ou à un autre entre le 1er janvier 2020 et le 8 mai 2021.

Tableau 3 : Main-d'œuvre professionnelle dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal

Profession	Main-d'œuvre totale	Main-d'œuvre noire anglophone	% de la main-d'œuvre totale provenant de la main-d'œuvre noire anglophone
Membres des corps législatifs et cadres supérieurs	44 180	150	0,3 %
Affaires, finance et administration	441 915	5 225	1,2 %
Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes	217 730	2 045	0,9 %
Secteur de la santé	181 595	4 640	2,6 %
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	287 550	3 160	1,1 %
Arts, culture, sports et loisirs	95 665	960	1 %
Vente et services	565 390	10 270	1,8 %
Métiers, transport, machinerie et domaines connexes	313 805	4 550	1,4 %
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	17 450	180	1 %
Fabrication et services d'utilité publique	91 210	1 875	2,1 %

Source : Adapté de Statistique Canada, Portrait de groupe cible par genre, première langue officielle parlée et le groupe de minorité Recensement 2021. Ceci ne constitue pas l'aval de Statistique Canada concernant ce produit.

La population noire est sous-représentée dans les conseils d'administration d'agences provinciales, des conseils et des commissions et elle n'a pas de représentation dans les conseils d'administration de compagnies, d'hôpitaux et de commissions scolaires dans la région métropolitaine de Montréal.

Des décideurs sont des individus occupant des postes de direction et de supervision qui prennent des décisions affectant l'activité d'une entreprise ou un organisme.³⁶ Afin d'évaluer la représentation de la communauté noire anglophone dans des postes décisionnels, cette étude examine la participation de la population noire au conseil d'administration d'organismes et d'entreprises, étant donné que les conseils d'administration sont le principal acteur de prise de décision au sein d'un organisme ou d'une entreprise. Cette partie de l'étude se concentre principalement sur les conseils d'administration seulement à cause des grandes restrictions des données accessibles au public qui parlent de la représentation de la communauté noire anglophone dans des postes décisionnels. Toutefois, d'autres indicateurs qui ont été observés peuvent sans doute être considérés comme des postes décisionnels, comme des postes de « cadres supérieurs », dans lesquels la communauté noire anglophone avait la plus faible représentation parmi tous les postes (0,3 %).

Pour observer la représentation au sein des conseils d'administration, cette partie de l'étude compte exclusivement sur le travail effectué par Wendy Cukier et ses collaborateurs de l'Institut de la diversité de l'École de gestion Ted Rogers de l'Université métropolitaine de Toronto.³⁷ En 2020, ils ont publié un rapport intitulé *Diversity Leads*, qui tentait de cartographier la représentation des Noirs, des gens racisés et des femmes au sein des conseils d'administration dans huit grandes villes canadiennes. La méthodologie utilisée comptait sur l'observation de photographies de conseil d'administration à partir desquelles les chercheurs ont pu recueillir des données sur 9 843 individus de partout au pays. Le rapport a constaté que, dans la région métropolitaine de Montréal, il n'y a pas d'administrateurs noirs dans le secteur des entreprises, le secteur du bénévolat, les hôpitaux et le secteur de l'éducation (Tableau 4). Les administrateurs noirs sont surreprésentés dans les organismes, conseils et commissions municipaux (OCC).³⁸ Même si les conseils d'administration des OCC provinciaux comprenaient des administrateurs noirs, ces derniers étaient sous-représentés, ne comptant que pour 1,9 % des conseils d'administration. Malheureusement, le rapport n'a pas utilisé la langue comme indicateur et ainsi, il n'aborde pas les résultats de la communauté noire anglophone dans son ensemble, mais plutôt la communauté noire dans son ensemble. Aussi, en raison de la difficulté reliée à la

³⁶ Équipe de rédaction Indeed. « Decision Makers: Definition and Why They're Important ». Indeed, <https://ca.indeed.com/career-advice/finding-a-job/decision-makers>.

³⁷ Cukier, Dre Wendy, et coll. « Diversity Leads: Diverse Representation in Leadership ». Diversity Institute, août 2020.

³⁸ Le sigle OCC renvoie aux organismes, aux conseils d'administration et aux commissions, Il est l'équivalent du sigle anglais ABC trouvé dans la source suivante : https://www.torontomu.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf.

recherche elle-même et particulièrement au processus de collecte de donnée, l'étendue de l'étude avait également, de toute évidence, ses limites.

Tableau 4 : Représentation des Noirs au sein des conseils d'administration de la région métropolitaine de Montréal

Secteur	% de Noirs	Nombre de Noirs	Total des administrateurs
Les OCC municipaux	13,9 %	20	144
Les OCC provinciaux	1,9 %	5	268
Secteur des entreprises	0,0 %	0	388
Secteur du bénévolat	0,0 %	0	200
Secteur hospitalier	0,0 %	0	52
Dirigeants de collèges et d'université	0,0 %	0	188
Administrateurs de commissions scolaires	0,0 %	0	109
Dans l'ensemble	1,9 %	25	1 349

Source : Wendy Cukier et coll. Institut de la diversité de l'École de gestion Ted Rogers de l'Université métropolitaine de Toronto.³⁹

³⁹ Cukier, Dre Wendy, et coll. *Diversity Leads: Diverse Representation in Leadership*. Institut de la diversité, août 2020.

Question de recherche no 2

Les facteurs socioéconomiques (âge, sexe, cohorte, etc.), raciaux et ethniques affectent-ils l'intégration et la participation de la communauté noire anglophone au sein de la main-d'œuvre de la région métropolitaine de Montréal? Si oui, comment, et jusqu'à quel point? Existe-t-il des données sur les taux de participation par âge et par sexe pour la communauté noire anglophone, de la documentation sur le racisme, sur l'accès aux marchés du travail et l'inégalité dans les marchés du travail, les progrès réalisés en matière d'embauche de la diversité et l'engagement?

Constatations principales

- La population noire anglophone dans la région métropolitaine de recensement de Montréal avait un taux de participation de 62,9 % selon les données du recensement effectué en 2016, lequel est plus bas que le taux moyen de 65,6 % pour la population anglophone de la région métropolitaine de recensement de Montréal.
- Le taux de participation de la population noire anglophone âgée de 15 à 19 ans était beaucoup plus bas que celui de la population anglophone de la région métropolitaine de recensement de Montréal.
- Le taux de participation de la population noire francophone âgée de 15 à 19 ans était beaucoup plus bas que celui de la population francophone de la région métropolitaine de recensement de Montréal, mais beaucoup plus élevé dans le cas de la catégorie d'âges de 65 ans et plus.
- Les Noirs et autres populations racisées issues de l'immigration font face à des défis supplémentaires reliés à la reconnaissance de la scolarité et des diplômes étrangers, tout comme l'incompatibilité de leur champ d'expérience avec le marché du travail québécois.
- Le manque de compétences en français et la discrimination en matière d'emploi sont des obstacles considérables à l'intégration au milieu de travail.

Le taux de participation de la population noire anglophone est considérablement plus bas que celui de la population anglophone de la région métropolitaine de recensement de Montréal, particulièrement dans les catégories d'âges de 15 à 19 ans et de 65 ans et plus.

Selon Statistique Canada, le taux d'activité pour un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, région géographique, etc.) correspond au nombre total des effectifs dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population totale de ce groupe.⁴⁰

Selon le tableau 5, le taux de participation de la population noire anglophone de la région métropolitaine de recensement de Montréal était inférieur à celui de la population anglophone de la région métropolitaine de recensement de Montréal en 2016. La différence du taux de participation était plus apparente dans la catégorie d'âges de 65 ans et plus, où le taux de participation de la population noire anglophone était 21 % inférieur à celui de la population anglophone de la région métropolitaine de recensement de Montréal et la catégorie d'âges de 15 à 19 ans, où le taux de participation de la population noire anglophone était 17 % inférieur à celui de la population anglophone de la région métropolitaine de recensement de Montréal. Parmi la population noire anglophone, ces deux groupes d'âge avaient aussi des différences entre les sexes au sein du groupe, où les femmes ont, de manière persistante, un taux de participation moyen plus bas que celui des hommes dans la plus jeune cohorte d'âges, alors que les hommes avaient un taux plus bas que la moyenne du taux de participation moyen dans la cohorte d'âges plus élevée (Tableau 5).

Ces tableaux indiquent aussi qu'il existe des différences importantes dans le taux participation entre la population noire anglophone et la population noire francophone, particulièrement en se concentrant sur les mêmes segments d'âge discutés plus haut (de 15 à 19 ans et de 65 ans et plus). Par exemple, le taux de participation des jeunes francophones noirs était 32 % plus bas que le taux de la population francophone de la région métropolitaine de recensement de Montréal, alors que pour la cohorte plus âgée des 65 ans et plus, le taux de participation était 50 % plus élevé. Cela suggère que sur les taux de participation, les résultats entre la population noire francophone et la population noire anglophone varient considérablement.

⁴⁰ « Taux de participation. » Dictionnaire du Recensement 2021, Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/az/Definition-fra.cfm?ID=pop108>.

Tableau 5 : Pourcentage de différence du taux de participation des Noirs contre la population totale de la région métropolitaine de recensement de Montréal

Pourcentage de différence du taux de participation des Noirs contre la population totale de la région métropolitaine de recensement de Montréal									
Région métropolitaine de recensement de Montréal 2016	Total de la population noire			Population noire anglophone			Population noire francophone		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
Population totale âgée de 15 ans et plus	5 %	3 %	7 %	-4 %	-5 %	-3 %	6 %	4 %	9 %
De 15 à 19 ans	-27 %	-29 %	-26 %	-17 %	-8 %	-25 %	-32 %	-36 %	-29 %
De 20 à 24 ans	-6 %	-7 %	-6 %	3 %	1 %	4 %	-10 %	-10 %	-9 %
De 25 à 44 ans	-4 %	-4 %	-4 %	-3 %	-3 %	-4 %	-5 %	-5 %	-5 %
De 45 à 64 ans	6 %	5 %	7 %	1 %	-1 %	4 %	8 %	8 %	8 %
65 ans et plus	26 %	28 %	30 %	-21 %	-22 %	-13 %	50 %	47 %	55 %

Source : CEDEC, Statistique Canada, Recensement de la population 2016

La discrimination en matière d'emploi est le principal obstacle sur le marché du travail de Montréal.

En termes d'obstacles à l'emploi, la documentation aborde la discrimination en matière d'emploi et les effets d'une connaissance limitée du français à Montréal. Au sujet de la discrimination en matière d'emploi, Paul Eid (2011) aborde cette question dans le contexte de Montréal et il étudie les effets de la race et de la discrimination sur le processus de jumelage en emploi.

Toutefois, l'étude ne prend pas en considération la langue à titre de facteur alors qu'elle est pertinente pour la communauté noire dans son ensemble ; elle ne touche pas à l'intersection de la race et de la langue. Dans ce rapport publié par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, Paul Eid affirme « qu'il y a au moins quatre motifs de discrimination qui s'entrecroisent : la « race », la couleur, l'âge, le sexe et la condition sociale. »⁴¹

La documentation indique que les individus racisés « sont plus susceptibles d'être tenus à l'écart de la vie citoyenne ou, lorsqu'ils s'y insèrent, ils doivent surmonter des obstacles supplémentaires pour accéder aux mêmes chances que les personnes non racisées ». ⁴² Souvent, les gens racisés qui sont sur le marché du travail font face à l'obstacle de la discrimination en matière d'emploi, laquelle prend racine dans les préjugés raciaux que peut avoir le personnel responsable de l'embauche. **La discrimination en matière d'emploi** mène à des taux plus élevés de pauvreté et de chômage chez les groupes minoritaires, ainsi que des salaires plus bas pour les gens qui sont en emploi et parfois très instruits. ⁴³

Eid a aussi rédigé un document en 2012 qui indique que les nouveaux immigrants racisés ont plus de difficultés à s'intégrer dans la sphère socioéconomique que les Canadiens de naissance ou les immigrants européens de précédentes cohortes. ⁴⁴ Des raisons attribuées à une telle marginalisation comprennent **la non-reconnaissance de la scolarité et de diplômes étrangers, l'incompatibilité des domaines d'expériences des immigrants avec le marché du travail québécois** et **les niveaux de francisation au sein de ces cohortes**. Toutefois, le racisme et la discrimination au cours du processus d'embauche sont, de manière générale, considérés comme un facteur dans les résultats socioéconomiques de groupes minoritaires racisés.

⁴¹ Eid, Paul. *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés : Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2011.

⁴² Eid, Paul. *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés : Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2011. https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/Profilage_rapport_FR.pdf.

⁴³ Eid, Paul. *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés : Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2011. https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/Profilage_rapport_FR.pdf.

⁴⁴ Eid, Paul. « Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination. » *Migration et marché du travail au Québec*, vol. 53, no. 2, septembre 2021, pp. 415-450.

Quand il s'agit de gens racisés qui sont nés et ont grandi au Québec, leur taux de chômage est toujours plus élevé que la population québécoise non racisée même si le premier groupe est complètement assimilé à la culture. Eid a utilisé le test du curriculum vitae fictif pour tester la discrimination lors de l'embauche dans les 50 dernières années et le test a été utilisé dans de nombreuses villes et de nombreux pays. Pour effectuer ce test, 581 paires de curriculums vitae comparables ont été envoyées dont la seule différence était le nom inscrit; certains noms étaient franco-québécois et d'autres étaient africains, arabes ou latins. Les résultats ont indiqué que les curriculums vitae dont le nom n'était pas franco-québécois étaient moins susceptibles de faire l'objet d'un suivi que ceux qui ne l'étaient pas. Ce test a été effectué à Montréal à la fois dans des emplois qualifiés et d'autres, moins qualifiés ou non qualifiés, et il a indiqué des résultats similaires. Les emplois qualifiés ici renvoient aux postes exigeant un niveau de scolarité important.

La majorité des candidats postulant à des emplois qualifiés ont été rappelés à une fréquence de 30,2 %, alors qu'une minorité de candidats étaient rappelés à une fréquence de 18,3 %, ⁴⁵ ce qui signifie que les citoyens qui faisaient partie de la majorité étaient 1,65 fois plus susceptibles d'obtenir une entrevue d'emploi que les citoyens en situation minoritaire. Quant aux emplois moins qualifiés ou non qualifiés, les candidats majoritaires étaient rappelés à une fréquence de 46,4 % alors que les candidats minoritaires étaient rappelés à une fréquence de 28,7 %, faisant en sorte que le premier était 1,62 fois plus susceptible d'être convoqué en entrevue. ⁴⁶ En d'autres termes, les taux bruts de discrimination pour les emplois qualifiés étaient de 34,5 % et de 34,7 % pour les emplois moins qualifiés. ⁴⁷

Les candidats dont le nom avait des consonances africaines étaient moins susceptibles d'être rappelés si on les compare aux candidats dont les noms étaient arabes ou latins lors de la présentation de leur candidature pour des emplois qualifiés ; les taux bruts de discrimination étaient de 38,3 %, 33,3 % et 30,6 % respectivement et de 42,1 %, 35,1 %, 28,3 % respectivement pour les emplois moins qualifiés ou non qualifiés. ⁴⁸ Ainsi, alors que d'autres facteurs comme de faibles niveaux de francisation ⁴⁹ et des compétences incompatibles sont des facteurs dans les difficultés vécues par les communautés racisées de Montréal en recherche d'emploi. Il y a également des tendances de discrimination raciale perpétrées par le personnel responsable de l'embauche, particulièrement au début du processus d'embauche. La langue s'ajoute aussi lorsqu'on examine les gens racisés anglophones.

⁴⁵ Eid, Paul. Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination ». *Migration et marché du travail au Québec*, vol. 53, no. 2, septembre 2012, pp. 415-450.

⁴⁶ Eid, Paul. Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination, *Recherches sociographiques*, 53(2), 2012. 415–450. <https://doi.org/10.7202/1012407ar>. Consultée le 13 mars 2023.

⁴⁷ Eid, Paul. Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination, *Recherches sociographiques*, 53(2), 2012. 415–450. <https://doi.org/10.7202/1012407ar>. Consultée le 13 mars 2023.

⁴⁸ Eid, Paul. Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination, *Recherches sociographiques*, 53(2), 2012. 415–450. <https://doi.org/10.7202/1012407ar>. Consultée le 13 mars 2023.

⁴⁹ Gyulai, Linda. « *Low Unemployment Rates in Quebec Mask Systemic Discrimination, Experts Say* ». *The Montreal Gazette*, 25 décembre 2019.

La discrimination en matière d'emploi est aussi discutée par Grace-Edward Galabuzi et Sheila Block dans un article intitulé *Canada's Colour Coded Labour Market : The gap for racialized workers*.⁵⁰ Leur conclusion suggère que « les groupes racisés font face à un marché du travail dans lequel les résultats définis par la race persistent et elle considère que la discrimination en matière d'emploi comme un facteur contribuant à ces disparités raciales dans les résultats du marché du travail ». ⁵¹ Toutefois, les auteures reconnaissent également que la nature changeante du marché du travail est aussi un important facteur.

Les lacunes en français sont l'obstacle le plus considérable à l'intégration du marché du travail.

D'autres documentations sur l'intégration comprennent la publication de 2022 de la Table ronde provinciale sur l'emploi (PERT) du Québec, *l'Enquête de 2021 sur l'emploi auprès des Québécois·e·s et des organisations d'expression anglaise*.⁵² La PERT a effectué une enquête virtuelle en deux parties auprès de répondants anglophones (259 individus) et de répondants d'organismes qui « servent ou emploient des anglophones » ⁵³ (29 organismes). Les organismes qui ont participé à l'enquête, du plus grand au plus petit en proportion, ont été définis comme étant 1) des employeurs embauchant des anglophones, 2) desservant des anglophones ou 3) défenseurs des anglophones ; la majorité de ces organismes étaient situés dans la région administrative de Montréal (l'Île de Montréal). Les enquêtes ont été effectuées entre septembre 2021 et février 2022.⁵⁴

PERT a énuméré de nombreuses constatations clés sur les obstacles à l'emploi, ainsi qu'à l'intégration et la participation :

- Le manque de compétences en français était l'obstacle à l'emploi le plus commun rencontré, soit 67 % des répondants indiquant qu'ils avaient rencontré cet obstacle dans les trois dernières années.⁵⁵

⁵⁰ Block, Sheila, and Grace-Edward Galabuzi. *Canada's Colour Coded Labour Market: The Gap for Racialized Workers*. Canadian Centre for Policy Alternatives. Publié en mars 2011.

⁵¹ Block, Sheila, and Grace-Edward Galabuzi. *Canada's Colour Coded Labour Market: The Gap for Racialized Workers*. Canadian Centre for Policy Alternatives. Publié en mars 2011.

⁵² Table ronde provinciale sur l'emploi. « Enquête de 2021 sur l'emploi auprès des Québécois·e·s et des organisations d'expression anglaise ». 2022 Tiré de https://pertquebec.ca/wp-content/uploads/2022/09/PERT_MC_Design_SRQEA_CORE_EINR_D05R02_20220823_FR_Web.pdf.

⁵³ Table ronde provinciale sur l'emploi. « Enquête de 2021 sur l'emploi auprès des Québécois·e·s et des organisations d'expression anglaise ». 2022. Tiré de https://pertquebec.ca/wp-content/uploads/2022/09/PERT_MC_Design_SRQEA_CORE_EINR_D05R02_20220823_FR_Web.pdf, Consultée de 13 mars 2023. Page 4.

⁵⁴ Table ronde provinciale sur l'emploi. 2022. Enquête de 2021 sur l'emploi auprès des Québécois·e·s et des organisations d'expression anglaise.

⁵⁵ Table ronde provinciale sur l'emploi. 2022. Enquête de 2021 sur l'emploi auprès des Québécois·e·s et des organisations d'expression anglaise.

- Le manque de compétences en français a été suggéré comme un obstacle important à l'emploi de la communauté anglophone, puisqu'environ 75 % des organismes répondants le considéraient comme un obstacle.
- Environ 31 % des individus ayant répondu ont indiqué que, selon leur expérience, la discrimination linguistique ou le biais de l'employeur reposant sur la langue a été un obstacle à l'emploi sur le marché du travail au cours des trois dernières années.⁵⁶
- La formation linguistique en français a été nommée comme le principal programme qui profiterait à leur employabilité. L'enquête a souligné que 53 % des individus ont nommé une formation intensive en français comme programme bénéfique, alors que 49 % d'entre eux ont indiqué qu'une formation en français intégrée au milieu de travail serait profitable.
- Un autre 84 % des organismes répondants ont indiqué qu'une formation en français intégrée au milieu de travail profiterait aux anglophones. Le perfectionnement professionnel intégré au milieu de travail était le programme le plus souvent choisi en second : 72 % des organismes ont indiqué que cela sera profitable aux anglophones.
- Environ 46 % des organismes ont indiqué que le manque d'information et de ressources sur l'emploi et la formation étaient d'importants obstacles pour les anglophones sur le marché du travail.⁵⁷

En fin de compte, une fois combinés, les travaux de Paul Eid, Black et Galabuzi et de la Table ronde provinciale sur l'emploi démontrent la façon dont la discrimination en matière d'emploi peut être un obstacle à l'emploi, dont la race influence la discrimination en matière d'emploi, dont la discrimination linguistique est perçue, dont les employeurs et les individus voient le manque de compétence en français comme principal obstacle à l'emploi et dont il existe une demande pour de la formation en français en milieu de travail.

Ainsi, les Montréalais noirs anglophones, étant donné leur statut racisé et de minorité linguistique, risquent de faire face à plusieurs formes de discrimination lorsqu'ils tentent d'accéder au marché du travail et d'y participer. Ceci ne prend pas en considération le fait qu'un taux relativement élevé d'individus noirs de la région métropolitaine de Montréal sont des immigrants de premières générations et qu'ils sont assujettis aux obstacles auxquels fait face la

⁵⁶ Table ronde provinciale sur l'emploi. 2022. Enquête de 2021 sur l'emploi auprès des Québécois·e·s et des organisations d'expression anglaise.

⁵⁷ Table ronde provinciale sur l'emploi. Enquête de 2021 sur l'emploi auprès des Québécois·e·s et des organisations d'expression anglaise. 2022.

première génération d'immigrants. Ces obstacles comprennent des défis culturels et linguistiques, des défis d'adaptation, des conditions d'agrément, des réseaux sociaux inadéquats et une transférabilité des compétences limitées.⁵⁸

⁵⁸ Hou, Feng, et coll. « Dernières tendances en matière de surqualification selon le statut d'immigrant ». Statistique Canada, 13 déc. 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019024-fra.htm>.

Question de recherche no 3

Jusqu'à quel point les talents noirs anglophones de la région métropolitaine de Montréal sont-ils **bilingues** (français et anglais)? Et quels sont leurs ensembles de compétences particulières (techniques, interpersonnelles, informatiques, linguistiques, etc.)?

Constatations principales

- La population noire anglophone dans la région métropolitaine de recensement de Montréal a un taux de bilinguisme de 58,3 %, lequel est plus élevé que le taux de bilinguisme de la région métropolitaine de recensement de Montréal (56,7 %), de la population noire francophone du Québec (46,6 %) et du Canada (18 %) selon le recensement de la population de 2021.
- Le taux de bilinguisme de la population noire de la région métropolitaine de recensement de Montréal a légèrement diminué au cours des dernières années. Par contraste, le taux a augmenté au sein de la population noire francophone au cours de la même période et dans la région métropolitaine de recensement de Montréal, dans la population du Québec et dans celle du Canada.
- Depuis 2021, 46 % de la population noire anglophone de la région métropolitaine de recensement de Montréal n'avait pas de certificat ou de diplôme ou de grade postsecondaire ; cette part de la population a diminué, car elle était à 49 % en 2016.
- Le niveau de scolarisation en milieu universitaire a augmenté au sein de la population noire anglophone de la région métropolitaine de recensement de Montréal dans tous les niveaux de la scolarisation universitaire.
- Les six domaines d'études les plus populaires auprès de la population noire anglophone en 2021 étaient les affaires, la gestion et administration publique, la santé et les domaines connexes, les sciences sociales et de comportements et le droit et finalement l'architecture, le génie et les métiers connexes.

La population noire anglophone de la région métropolitaine de recensement de Montréal a un taux de bilinguisme plus élevé que leurs pairs francophones, ainsi qu'à l'ensemble de la région métropolitaine de recensement de Montréal, du Québec et du Canada.

Pour essayer de comprendre le taux de bilinguisme anglais-français au sein de la population noire anglophone, les données du recensement de 2021 de Statistique Canada sur le nombre de gens de race noire au sein de la minorité linguistique officielle qui possédait une connaissance du français ont été utilisées. Les données comparent aussi cela à la « connaissance de » langues au sein d'autres groupes linguistiques et elles observent la « connaissance de l'anglais » au sein de la communauté francophone pour comprendre le taux de bilinguisme au sein de ce groupe linguistique.

Le tableau 6a indique que 66 125 répondants s'identifiant comme appartenant à la race noire faisaient aussi partie de la minorité linguistique officielle de la région métropolitaine de recensement de Montréal. De ces répondants, 38 570 d'entre eux, soit 58,3 %, ont indiqué qu'ils avaient une « connaissance de l'anglais et du français ». ⁵⁹ Par comparaison, ce taux était plus élevé que le taux de bilinguisme de 42,9 % pour la population francophone dans la région métropolitaine de recensement de Montréal et 56,7 % de la population totale de la région métropolitaine de recensement de Montréal. Le taux de bilinguisme au Québec était 46,6 %, ⁶⁰ alors que le taux de bilinguisme au Canada était 18 % pour l'ensemble de la population. ⁶¹

En comparant les données des recensements de 2016 et 2021 pour la région métropolitaine de recensement de Montréal, le taux de bilinguisme de la population noire anglophone a légèrement diminué, soit 59 % en 2016 à 58,3 % en 2021. ⁶² Par contraste, le taux pour la population noire francophone a augmenté, soit de 41,2 % à 42,9 % alors que celui de la population totale de la région métropolitaine de recensement de Montréal s'est accru, soit de 55,1 % à 56,7 %, ⁶³ le taux du Québec a augmenté de 44,5 % à 46,6 % ⁶⁴ pendant que le taux de bilinguisme du Canada a légèrement augmenté, soit de 17,9 % à 18 %. ⁶⁵

En fin de compte, la population noire anglophone a un taux relativement élevé de bilinguisme lorsqu'il est comparé à la moyenne nationale et provinciale. De plus, lorsque comparée au taux de bilinguisme dans la région métropolitaine de recensement de Montréal qui est aussi

⁵⁹ « Portrait de groupe cible par genre, première langue officielle parlée et le groupe de minorité visible ». Recensement 2021, Statistique Canada.

⁶⁰ « Plus d'une langue à son arc : Le taux de bilinguisme français-anglais augmente au Québec et diminue à l'extérieur du Québec ». 17 août 2022. Statistique Canada.

⁶¹ Ibid.

⁶² « Profil de groupes cibles : Population en ménages privés qui ont indiqué « noir » comme minorité visible et qui font partie d'une minorité linguistique ». Statistique Canada 2016. Recensement de la population. Ensemble de données.

⁶³ « Perspective géographique, Recensement de 2016 ». Statistique Canada. 29 nov. 2017.

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Ibid.

relativement élevé, la population noire anglophone a un taux légèrement plus élevé que la moyenne de la région métropolitaine de recensement de Montréal et un taux de bilinguisme beaucoup plus élevé, lorsque comparé à la population noire francophone.

Tableau 6a. Communautés linguistiques noires « connaissance des langues officielles » dans la région métropolitaine de recensement de Montréal, 2021

Communautés linguistiques noires basées sur la première langue officielle parlée (PLOP)	Taille de la population	Population qui a indiqué une connaissance de l'anglais seulement	Population qui a indiqué une connaissance du français seulement	Population qui a indiqué une connaissance de l'anglais et du français	Taux de bilinguisme (français et anglais)
Anglais	59 455	27 545	0	31 900	53,7 %
Français	264 955	0	151 195	113 615	42,9 %
Français et anglais	13 345	0	0	13 345	100 %
Ni le français ni l'anglais	2 350	0	0	0	0
Minorité linguistique officielle	66 125	27 545	0	38 570	58,3 %

Source : Adapté de Statistique Canada, Portrait de groupe cible par genre, première langue officielle parlée et le groupe de minorité Recensement 2021. Ceci ne constitue pas l'aval de Statistique Canada concernant ce produit.

Tableau 6b. Communautés linguistiques noires « connaissance des langues officielles » dans la région métropolitaine de recensement de Montréal, 2016

Communautés linguistiques noires basées sur la première langue officielle parlée (PLOP)	Taille de la population	Population qui indique la connaissance de l'anglais	Population qui indique la connaissance du français	Population qui indique la connaissance d'une langue non officielle	Taux de bilinguisme (français et anglais)
Anglais	48 475	48 470	26 640	9 415	55 %
Français	211 345	87 110	211 245	129 955	41,2 %
Français et anglais	8 990	8 985	8 980	7 610	100 %
Ni le français ni l'anglais	2 130	0	0	2 130	0
Minorité linguistique officielle	52 970	52 960	31 130	13 220	58,8 %

Source : Adapté de Statistique Canada Profil de groupes cibles (TGP 2A-L) : Population en ménages privés qui ont indiqué « noir » comme minorité visible et qui font partie d'une minorité linguistique, Recensement 2016. Ceci ne constitue pas l'aval de Statistique Canada concernant ce produit.

Le niveau de scolarisation de la population noire anglophone a connu une croissance entre 2016 et 2021 dans tous les niveaux d'éducation universitaire.

En essayant de comprendre les types de compétences que détiennent les membres de la population noire anglophone, cette étude a observé des données de Statistique Canada sur le niveau ou le type du plus haut niveau de scolarité atteint ainsi que les principaux domaines d'études de la population noire anglophone du recensement effectué en 2021.

Selon les données affichées dans le Tableau 7, la population noire anglophone (âgée de 15 ans et plus) de la région métropolitaine de recensement de Montréal s'est accrue, passant de 41 360 en 2016 à 50 915 en 2021. Quant au niveau de scolarisation, selon les données du recensement, 27 % de la population noire anglophone avait un diplôme d'études secondaires ou un certificat d'équivalence comme plus haut niveau de scolarisation, 19,3 % d'entre eux n'avaient pas de certificat, de grade ou de diplôme, 18,2 % d'entre eux avaient un certificat ou un diplôme

d'études collégiales ou d'études autres qu'universitaires, 13 % d'entre eux avaient un baccalauréat et 11,9 % d'entre eux avaient un certificat ou un diplôme professionnel ou une formation d'apprenti.

Entre 2016 et 2021, la proportion des anglophones noirs ayant une formation d'apprenti ou un certificat ou un diplôme professionnel a diminué de 2,5 points de pourcentage (pp), suivi de ceux qui n'ont pas de certificat, de grade ou de diplôme (-1,6 pp), ceux qui ont un certificat ou un diplôme d'études collégiales ou non universitaires (-1 pp) et de ceux qui ont un diplôme d'études secondaires ou un certificat d'équivalence (-0,7 pp). Par contraste, la proportion des anglophones noirs ayant un baccalauréat s'est accrue de 3,1 pp entre 2016 et 2021, suivi par la maîtrise (1,2 pp), un certificat universitaire ou un diplôme inférieur à un baccalauréat (+1 pp), un certificat universitaire ou un diplôme supérieur au baccalauréat (+0,2 pp), un grade en médecine, en dentisterie, en médecine vétérinaire (+0,2 pp) et un doctorat acquis (+0,1 pp).

En se basant sur ces données, le niveau de scolarisation de la population noire anglophone semble s'améliorer étant donné que les Noirs acquièrent de plus en plus des diplômes, des certificats ou des grades (particulièrement en milieu universitaire) et une plus faible proportion de gens dans la communauté ne détiennent aucun certificat, grade ou diplôme comparé à 2016. De plus, une faible proportion des gens dans la population noire anglophone dans la région métropolitaine de recensement de Montréal a seulement un diplôme d'études secondaires ou de certificat d'équivalence. Néanmoins, la très grande proportion de la population qui a seulement un titre de compétences d'études secondaires ou sans compétences du tout pose un défi pour la population noire anglophone, pas seulement dans la sphère éducative, mais aussi dans les sphères de l'économie et de l'emploi.

Tableau 7 : Certificat, grade ou diplôme le plus élevé pour la population noire anglophone âgée de 15 ans et plus dans la région métropolitaine de recensement de Montréal (2016 et 2021)

Certificats, grades ou diplômes	Population noire anglophone (15+) (2021)	% Population noire anglophone (15+) (2021)	Population noire anglophone (15+) (2016)	% Population noire anglophone (15+) (2016)	Changement en point de pourcentage (pp) de la population (15+) (2016 to 2021)⁶⁶
Tous les certificats, grades ou diplômes	50 915	100 %	41 360	100 %	
Sans certificat, grade ou diplôme	9 820	19,3 %	8 650	20,9 %	-1,6 pp
Diplôme d'études secondaires ou certificat d'équivalence	13 725	27 %	11 460	27,7 %	-0,7pp
Formation d'apprenti ou diplôme ou certificat d'une école de métiers	6 080	11,9 %	5 940	14,4 %	-2,5 pp
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre établissement non universitaire	9 275	18,2 %	7 960	19,2 %	-1 pp

⁶⁶ Changement de pourcentage de la population anglophone par domaine d'études entre 2016 et 2021.

Certificat universitaire ou diplôme inférieur au baccalauréat	1 750	3,4 %	975	2,4 %	1 pp
Baccalauréat	6 605	13 %	4 075	9,9 %	3,1 pp
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	785	1,5 %	555	1,3 %	0,2 pp
Diplôme en médecine, en médecine dentaire et en médecine vétérinaire	185	0,4 %	100	0,2 %	0,2 pp
Maîtrise	2 365	4,6 %	1 400	3,4 %	1,2 pp
Doctorat acquis	335	0,7 %	245	0,6 %	0,1 pp

Sources : Adapté de Statistique Canada, Profil de groupes cibles (TGP 2A-L) : Population en ménages privés qui ont indiqué « noir » comme minorité visible et qui font partie d’une minorité linguistique, Recensement 2016. Ceci ne constitue pas l’aval de Statistique Canada concernant ce produit. Adapté de Statistique Canada, Portrait de groupe cible par genre, première langue officielle parlée et groupe de minorité visible, recensement de la population de 2021. Ceci ne constitue pas l’aval de Statistique Canada concernant ce produit.

Le commerce, la gestion et l’administration publique, la santé et les domaines connexes, les sciences sociales et du comportement, droit, architecture et le génie sont les principaux domaines d’études.

Le tableau 8 montre que, selon les données du recensement de 2021, la population noire anglophone (âgée de 15 ans et plus) de la région métropolitaine de recensement de Montréal n’ayant pas de certificats, de diplômes ou de grades postsecondaires comptait 23 545 individus, soit 46,2 % de la population. Cette partie de la population a connu un déclin de 48,6 % en 2016, ou par 2,4 pp.

Pour ceux qui possèdent un certificat, un diplôme ou un grade postsecondaire, les six domaines d'études les plus populaires en 2021 étaient : le commerce, la gestion et l'administration publique (11,4 %), la santé et les domaines connexes (10,3 %), les sciences sociales et du comportement et le droit (9,5 %), l'architecture, le génie et les métiers connexes (7,4 %), les mathématiques, l'informatique et les sciences de l'information (2,9 %) et les services personnels, de protection et de transport (2,9 %).

En comparant les domaines les plus populaires en 2016 et ceux de 2021 (pour ceux qui possèdent des certificats, des diplômes et des grades postsecondaires), quatre domaines d'études ont connu un déclin en popularité alors que cinq autres ont connu des augmentations et deux autres ont maintenu leur cote de popularité. Les domaines qui ont observé un déclin en popularité étaient : les services personnels, de protection et de transport (-0,5 pp), la santé et les domaines connexes (-0,5 pp), les arts visuels, les arts d'interprétation et la technologie des communications (-0,3 pp) et l'architecture, le génie et les métiers connexes (-0,2 pp). Les domaines qui ont connu une augmentation de popularité étaient le commerce, la gestion et l'administration publique (+2 pp), les sciences sociales et de comportements et le droit (+0,8 pp), les mathématiques, l'informatique et les sciences de l'information (+0,6 pp), les sciences physiques et de la vie et la technologie (+0,4 pp) et les sciences humaines (+0,2 pp). Les deux domaines qui avaient une côte de popularité similaire entre 2016 et 2021 étaient ceux de l'éducation et de l'agriculture et ceux des ressources naturelles et de la conservation.

Tableau 8 : Principaux domaines d'études de la population noire anglophone de la région métropolitaine de recensement de Montréal (âgée de 15 ans et plus) en 2016 et en 2021

Principal domaine d'études - Classification des programmes d'enseignement (CPE)	Population noire anglophone (15+) (2021)	% de la population noire anglophone (15+) (2021)	Population noire anglophone (15+) (2016)	% de la population noire anglophone (15+) (2016)	Changement de points de pourcentage (pp) de la population (15+) (de 2016 à 2021) ⁶⁷
Population totale	50 915	100 %	41 360	100 %	
Aucun certificat, diplôme ou grade postsecondaire	23 545	46,2 %	20 105	48,6 %	-2,4 pp
Éducation	1 005	2 %	820	2 %	-
Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	1 120	2,2 %	1 040	2,5 %	-0,3 pp
Sciences humaines	1 365	2,7 %	1 060	2,6 %	0,1 pp
Sciences sociales et de comportements, et droit	4 830	9,5 %	3 600	8,7 %	0,8 pp
Commerce, gestion et administration publique	5 790	11,4 %	3 885	9,4 %	2 pp
Sciences physiques et de la vie, et technologies	1 050	2,1 %	710	1,7 %	0,4 pp
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	1 485	2,9 %	940	2,3 %	0,6 pp
Architecture, génie	3 785	7,4 %	3 155	7,6 %	-0,2 pp

⁶⁷ Changement entre la proportion de la communauté anglophone par domaine d'études de 2016 à 2021.

et services connexes					
Agriculture, ressources naturelles et conservation	240	0,5 %	195	0,5 %	-
Santé et domaines connexes	5 245	10,3 %	4 460	10,8 %	-0,5 pp
Services personnels, de protection et de transport	1 455	2,9 %	1 395	3,4 %	-0,5 pp

Sources : Adapté de Statistique Canada Profil de groupes cibles (TGP 2A-L) : Population en ménages privés qui ont indiqué « noir » comme minorité visible et qui font partie d'une minorité linguistique, Recensement 2016. Ceci ne constitue pas l'aval de Statistique Canada concernant ce produit. Adapté de Statistique Canada, Portrait de groupe cible par genre, première langue officielle parlée et le groupe de minorité visible, Recensement 2021. Ceci ne constitue pas l'aval de Statistique Canada concernant ce produit.

Question de recherche no 4

Quels types de possibilités d'emploi immédiates sont offerts dans la région métropolitaine de Montréal et conviennent au niveau de bilinguisme et aux compétences déterminées des talents de la communauté noire anglophone de la région métropolitaine de Montréal?

Constatations principales

- Il y avait approximativement 76 700 emplois vacants dans la région économique (RE) de Montréal au troisième trimestre 2022.
- Les cinq professions ayant le plus grand nombre de postes vacants étaient le secteur de la vente et des services, le secteur des affaires, de la finance et de l'administration, le secteur de la santé, le secteur des sciences naturelles et appliquées et les domaines connexes et le secteur des métiers, le secteur des transports, de la machinerie et des domaines connexes.
- Pendant que la communauté noire anglophone est sous-représentée dans le secteur des affaires, de la finance et l'administration et le secteur des affaires, de la gestion et de l'administration publique étaient les champs d'études possédant le plus haut taux de croissance en popularité pour la communauté noire anglophone de 2016 et 2021.
- Il peut y avoir une possibilité d'augmenter considérablement le nombre d'effectifs provenant de la communauté noire anglophone dans le secteur des affaires, de la gestion et de l'administration.

Possibilités d'emploi pour la communauté noire anglophone de la région économique de Montréal

Pour comprendre les types de possibilités d'emploi dans la région économique de Montréal (RE),⁶⁸ le nombre de postes vacants dans diverses professions est capturé par l'Enquête sur les

⁶⁸ Une région économique est un groupe de divisions de recensement (DR) entières (sauf pour un cas en Ontario) créé comme une unité géographique normalisée et sert à l'analyse de l'activité économique régionale. Dans la province de Québec, les régions économiques (régions administratives) sont désignées en vertu d'une loi. (Glossaire illustré : Région économique (RE) ». Statistique Canada, le 9 fév. 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/92-195-x/2021001/geo/er-re/er-re-fra.htm>).

postes vacants et les salaires⁶⁹ ont été passés en revue. Selon l'Institut de la statistique du Québec, des 244 126 emplois vacants rapportés au Québec durant le 3e trimestre de 2022, 75 604 emplois vacants ou 31 % étaient rapportés dans la région économique de Montréal.⁷⁰ La région économique de Montréal a aussi eu un taux d'emplois vacants de 5,6 %.⁷¹ Alors que la source de l'information de l'Institut de la statistique du Québec provient de l'Enquête sur les postes et les salaires de Statistique Canada.⁷² Le Tableau 9 montre que, selon les plus récentes données disponibles, il y avait 76 700 emplois vacants dans la région économique de Montréal au troisième trimestre de 2022, avec une moyenne de salaire horaire de 25,80 \$.

Parmi les 11 professions différentes, les cinq professions affichant le plus grand nombre de postes vacants étaient le secteur de la vente et des services (22 125), le secteur des affaires, de la finance et de l'administration (12 865), le secteur de la santé (9 965), le secteur des sciences naturelles et appliquées et les domaines connexes (8 885) et le secteur des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés (6435). Parmi ces professions, les professions de la vente et des services et les professions en santé étaient où la main-d'œuvre noire anglophone de la région métropolitaine de recensement de Montréal était déjà surreprésentée alors que la population noire anglophone était sous-représentée dans les trois autres (voir le tableau 3).

De plus, alors que la population noire anglophone est sous-représentée dans la catégorie des affaires, de la finance et de l'administration (voir le tableau 3), la catégorie des affaires, de la gestion et de l'administration publique était le champ d'études possédant le plus haut taux de croissance en popularité pour la population noire anglophone de 2016 et 2021. Cela signifie qu'il peut y avoir une occasion d'augmenter de manière considérable le nombre de travailleurs noirs anglophones dans ces professions, pour pourvoir un nombre **élevé** de postes vacants dans les professions des affaires, de la finance et de l'administration.

Il est important de noter que les données sur les emplois vacants couvrent la région économique de Montréal, ou la région administrative de Montréal, alors que les données sur le domaine d'études et la main-d'œuvre par industrie - les données du recensement - couvrent la région métropolitaine de recensement de Montréal. Malgré les différences entre ces deux régions géographiques, les auteurs considèrent que, en examinant la région administrative de Montréal et les régions administratives avoisinantes, Montréal abrite la majorité des emplois vacants et, ainsi,

⁶⁹ « Enquête sur les postes vacants et les salaires ». Statistique Canada.

https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5217.

⁷⁰ « Nombre de postes vacants, taux de postes vacants et taux horaire moyen des postes vacants, données trimestrielles non désaisonnalisées, régions administratives et ensemble du Québec ». Institut de la statistique du Québec, <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/4223#>.

⁷¹ Ibid.

⁷² « Enquête sur les postes vacants et les salaires ». Statistique Canada,

https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5217.

plusieurs de ceux qui résident dans la région métropolitaine de recensement devraient trouver un emploi dans la région administrative de Montréal.

Tableau 9 : Postes vacants et salaire horaire offert dans la région économique de Montréal selon la profession (CNP), troisième trimestre de 2022

Profession	Nombre de postes vacants	Moyenne du salaire horaire offert en dollars canadiens
Toutes les professions	76 700	25,80
Professions en gestion	4 185	41,05
Affaires, finance et administration	12 865	26
Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes	8 885	37,60
Secteur de la santé	9 965	26,40
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	4 130	28,25
Arts, culture, sports et loisirs	2 165	25,55
Vente et services	22 125	18,65
Métiers, transport, machinerie et domaines connexes	6 435	23,25
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	65	21,20
Fabrication et services d'utilité publique	3 085	20,40
Professions non classées	2 785	27,35

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0356-01, Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées.

Question de recherche no 5

En général, quels ont été les types d'innovations ou de pratiques exemplaires élaborés et mis en œuvre pour améliorer, diriger et faciliter le jumelage entre les talents disponibles (offre de main-d'œuvre) de groupes minoritaires et les emplois vacants convenables dans leurs communautés ou bien dans des lieux ou régions géographiques?

Constatations principales

- Il existe des politiques et des législations qui visent à promouvoir la participation économique au niveau fédéral et au niveau provincial.
- Il y a un besoin pour des actions supplémentaires qui peuvent être posées au niveau organisationnel pour améliorer l'intégration des groupes minoritaires ou marginalisés dans différents lieux de travail.

Des programmes et des politiques comme ceux de la diversité et les programmes d'accès à l'égalité en emploi ont été mis en œuvre pour aborder de telles préoccupations. *La diversité : une valeur ajoutée, Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec* est une politique qui a été présentée par le gouvernement en 2008 pour promouvoir l'intégration des citoyens principalement par l'entremise de l'emploi. Toutefois, de telles mesures ont peu de chances de réussir parce qu'elles n'abordent pas l'exclusion raciale et la discrimination à la source. Les programmes d'accès à l'égalité en emploi ne sont pas considérés comme assez rigoureux étant donné le manque de suivi et de mesures correctrices une fois exécutées, qui n'aborderont vraisemblablement pas la sous-représentation des minorités au sein du gouvernement et des secteurs publics. De plus, les objectifs établis par de tels programmes sont souvent faibles et non atteints en raison d'une pénurie de travailleurs de groupes minoritaires possédant les compétences requises.

En 1986, le Canada a passé la Loi sur l'équité en matière d'emploi. « Le but premier de cette législation consiste à s'assurer que les membres qualifiés de groupes désignés sont représentés en milieu de travail selon leurs disponibilités dans la main-d'œuvre et qu'ils ont des occasions de réaliser leur plein potentiel dans des environnements professionnels inclusifs, justes et sécuritaires. »⁷³

⁷³ Este, David. « *African Canadians: Employment and Racism in the Workplace* ». Diversité canadienne, vol. 9, no. 1, 2011, p. 43.

Selon l'article de David Este & coll., « *African Canadians: Employment and Racism in the Workplace* », ⁷⁴ les auteurs présentent les grandes lignes de nombreuses stratégies et recommandations qui se conforment à la Loi sur l'équité en matière d'emploi :

- « Les cadres supérieurs doivent assumer les rôles de direction pour créer des milieux de travail plus diversifiés qui mettent l'accent plus fortement sur l'équité pour tous les employés.
- Une communication claire et ouverte est requise à tous les niveaux du milieu de travail sur la raison pour laquelle l'équité en emploi est réclamée, les avantages de ces programmes, les stratégies particulières utilisées en milieu de travail et la façon dont elles sont exécutées. ⁷⁵
- Les organismes ont aussi besoin de créer des espaces où les employés se sentent en sécurité pour s'engager dans des dialogues ouverts sur le racisme et d'autres formes d'oppression qui, de façon systématique et négative, touchent les gens racisés lors de divers jalons essentiels (l'embauche, la rétention et la promotion).
- Le milieu de travail doit élaborer des politiques claires contre le harcèlement et assurer que tous les employés ont conscience de ces politiques. Les politiques doivent comprendre des pénalités particulières pour les infractions ainsi qu'un processus de mise en œuvre de ces politiques lorsque nécessaire.
- Finalement, du soutien pour les employés qui proviennent de groupes cherchant l'équité est nécessaire. Assez fréquemment, ces individus sont isolés, marginalisés et dévalués dans leur milieu de travail et ont peu de soutien. Les organismes doivent créer des stratégies, des pratiques et des politiques pour garantir que les employés ne sont pas isolés et qu'ils ont des occasions d'utiliser pleinement leurs connaissances et leurs compétences en milieu de travail. » ⁷⁶

⁷⁴ Este, David. « African Canadians: Employment and Racism in the Workplace ». *Canadian Diversity*, vol. 9, no. 1, 2011, pp. 40–43.

⁷⁵ Este, David. « African Canadians: Employment and Racism in the Workplace ». *Canadian Diversity*, vol. 9, no. 1, 2011, pp. 40–43, www.fairnesscommissioner.ca/en/PDF/Canadian%20Diversity%20magazine%20Fall%202011.pdf.

⁷⁶ Este, David. « African Canadians: Employment and Racism in the Workplace ». *Canadian Diversity*, vol. 9, no. 1, 2011, pp. 40–43, www.fairnesscommissioner.ca/en/PDF/Canadian%20Diversity%20magazine%20Fall%202011.pdf.

Partie 4 : Conclusion

Le but de ce rapport consiste à étudier le marché du travail actuel dans la région métropolitaine de Montréal, le statut économique et d'emploi de la communauté noire anglophone de Montréal et la question de l'existence de possibilités pour faciliter le jumelage des talents de la communauté noire anglophone et des possibilités d'emploi tournées vers l'avenir et durables. Il tente d'y parvenir en abordant cinq questions spécifiques, mais connexes et en réunissant l'observation des données, les statistiques et la documentation.

Bien qu'il y ait des limites à la disponibilité des données et de la documentation, cette étude fait la synthèse de la documentation et des données existantes qui, ensemble, racontent une histoire sur les tendances actuelles dans la communauté noire anglophone et le marché du travail de la région métropolitaine de Montréal.

En ce qui a trait à la représentation au sein des professions, cette étude découvre que la main-d'œuvre noire anglophone est sous-représentée dans plusieurs domaines professionnels dans la région métropolitaine de recensement de Montréal. De plus, les professions où la communauté noire anglophone était la plus surreprésentée se trouvaient dans les secteurs de la fabrication, des services publics, de la santé et de la vente alors que la population noire anglophone était sous-représentée au sein des postes de cadres supérieurs. Aussi, la main-d'œuvre noire est sous-représentée au sein des conseils d'administration d'organismes provinciaux, alors qu'il ne semble y avoir aucune représentation des Noirs au sein des conseils d'administration de compagnies, d'hôpitaux et de commissions scolaires.

En ce qui a trait à la participation et à l'intégration de la communauté noire anglophone, cette documentation consultée lors de cette étude suggère que la barrière de la langue est un obstacle à l'emploi très important pour plusieurs individus de la communauté anglophone, alors que la discrimination en matière d'emploi (p. ex. : la discrimination à l'embauche) présente aussi un véritable défi auquel les populations racisées et la communauté noire doivent faire face. Tel est le cas en dépit du fait que près de 60 % de la communauté noire anglophone possède une connaissance du français.

D'autres recherches devraient être effectuées pour évaluer le niveau de connaissance du français requis par les employeurs et le niveau de français offert par la communauté noire anglophone. De plus, de futures recherches seraient effectuées pour évaluer la faisabilité de programmes de formation linguistique intégrés au travail, qui représentent peut-être une solution pour résoudre cette situation.

Toutefois, malgré les obstacles de la langue et de la discrimination à l'embauche, la communauté noire anglophone a une vaste gamme de domaines d'études où une bonne partie de la population étudie ou a étudié dans des domaines reliés à l'administration, à la santé, à l'architecture, au génie, aux sciences sociales et du comportement et au droit. Par comparaison, il existe un grand nombre de postes vacants dans les professions de la santé et de l'administration dans la région économique de Montréal. Ces constatations suggèrent qu'il existe des possibilités pour la communauté noire dans ces deux professions où la communauté noire anglophone est très représentée en termes d'emploi et de domaines d'études. Quant à l'intégration des travailleurs noirs dans tous les milieux de travail, il existe une documentation de plus en plus abondante sur ce sujet qui peut être très utile pour influencer la stratégie qu'EmploiCNA met en œuvre. Bien qu'il existe des lois visant à réduire la discrimination lors de l'embauche, le changement rapide des cultures sociétales et organisationnelles constitue aussi un défi à prendre en compte, et certaines étapes discutées ci-dessus sont susceptibles de rendre le milieu de travail plus inclusif.

En fin de compte, ce rapport visait à offrir une analyse du profil d'emploi et du profil social de la communauté noire anglophone, du marché du travail dans la région métropolitaine de Montréal et les étapes qui pourraient être mises en œuvre pour aider EmploiCNA à réaliser son objectif consistant à jumeler les talents noirs anglophones et des emplois durables et axés vers l'avenir.

Partie 5 : Bibliographie

« À propos de la communauté métropolitaine de Montréal ». Communauté métropolitaine de Montréal, <https://cmm.qc.ca/a-propos/>. Consultée le 19 mars 2023.

Block, Sheila, & Grace Edward-Galabuzi, G. (2011). « *Canada's Colour Coded Labour Market: The Gap for Racialized Workers*. Canadian Center for Policy Alternatives », 2011.

« Cahiers métropolitains, no 10. Communauté métropolitaine de Montréal », mai 2022.
https://observatoire.cmm.qc.ca/wp-content/uploads/2022/05/CMM_10e_Cahier_metropolitain_web.pdf. Consultée le 19 mars 2023.

« Cartes régionales et réseau municipal. Cartothèque - Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation ». Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, Gouvernement du Québec, <https://www.mamh.gouv.qc.ca/organisation-municipale/cartotheque/cartes-regionales/>.

« *Census metropolitan area- Montreal*, Carte ». Statistique Canada, 2021.
<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/geo/maps-cartes/static-statique/pdf/S0503/2021S0503462.pdf>.

« Classification nationale des professions (CNP) 2021 version 1.0 ». Statistique Canada, https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1322554.

Cooper, Celine, & al. « *Employment of English Speakers in Quebec's Public Service. Quebec English-Speaking Communities Research Network* », 2019.
https://www.concordia.ca/content/dam/artsci/scpa/quescren/docs/Quescren_QPSRPTEnglish.pdf

Cukier, Wendy, & al. « *Diversity Leads: Diverse Representation in Leadership* », Diversity Institute, août 2020.
https://www.torontomu.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf

Davids, John, et Xiaoyan Fang. « *Quebec's English-speaking Black Community: An Analysis of the Outcomes and Information Gaps* ». Montreal. The Black Community Resource Centre, juillet 2021.

Gyulai, Linda. « *Low Unemployment Rates in Quebec Mask Systemic Discrimination, Experts Say* ». 15 décembre 2019, The Montreal Gazette.

Hou, Feng, et coll. « Dernières tendances en matière de surqualification selon le statut d'immigrant », Statistique Canada, 13 décembre 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019024-fra.htm>.

Indeed Editorial Team. « *Decision Makers: Definition and Why They're Important* ». Indeed, <https://ca.indeed.com/career-advice/finding-a-job/decision-makers>.

« La CMM appelle le nouveau gouvernement à agir rapidement pour préserver les espaces verts du Grand Montréal ». Communauté métropolitaine de Montréal, 4 octobre 2022, cmm.qc.ca/communiqués/la-cmm-appelle-le-nouveau-gouvernement-a-agir-rapidement-pour-preserver-les-espaces-verts-du-grand-montreal/.

« Minorités de langue officielle ». Statistique Canada, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-402-x/2008/50000/ceb50000_002-fra.htm.

« Nombre de postes vacants, taux de postes vacants et taux horaire moyen des postes vacants, données trimestrielles non désaisonnalisées, régions administratives et ensemble du Québec ». Institut de la statistique du Québec, statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/4223#tri_es=11512.

« *Overview of Coronavirus disease (COVID-19) pandemic* ». Organisation mondiale de la santé, <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19>. Consultée le 19 mars 2023.

« Plus d'une langue à son arc : le taux de bilinguisme français-anglais augmente au Québec et diminue à l'extérieur du Québec ». 17 août 2022. Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2022052-fra.htm>.

« Profil de groupes cibles (TGP 2A-L) : Population en ménages privés qui ont indiqué « noir » comme minorité visible et qui font partie d'une minorité linguistique », Statistique Canada. Recensement de la population 2016. Ensemble de données.

« Profil de groupes cibles par genre, première langue parlée et groupe de minorité visible. Recensement ». 2021. Statistique Canada.

Ruedin, Didier. « *Ethnic Group Representation in a Cross-National Comparison. The Journal of Legislative Studies* ». Vol. 15, no. 4, 2009, pp. 335-354.

« Série « Perspective géographique », Recensement de 2016, numéro au catalogue 98-404-X2016001 Ottawa, Ontario. Produits de données, Recensement 2016 ». 2017. Statistique Canada.

« Subdivision de recensement : définition détaillée ». Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/92-195-x/2011001/geo/csd-sdr/def-fra.htm>.

« Subdivision de recensement – Montréal ». Carte. Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/geo/maps-cartes/pdf/alternative-eng.cfm?dguid=2016S0503462>.

« Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2017 version 3.0. ». Statistique Canada, 18 mars 2021, https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1181553.

« Tableau : Caractéristiques de la population active, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées ». Statistique Canada, 7 juillet 2023, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=1410037801&request_locale=fr.

« Tableau : 98-10-0308-01 : Minorité visible et le statut d'immigration et la période d'immigration : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties ». Statistique Canada, 26 octobre 2022. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810030801&request_locale=fr.

« Taux de participation. Dictionnaire du Recensement 2021 ». Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/az/Definition-fra.cfm?ID=pop108>.

« Territoires et municipalités - Communauté métropolitaine de Montréal – CMM ». Communauté métropolitaine de Montréal, CMM, 2 août 2023. <https://cmm.qc.ca/a-propos/territoires-et-municipalites/>. Consultée le 19 mars 2023.

« Variante du SCIAN 2017 version 3.0 - Industries productrices de biens et services ». 17 mars 2021. Statistique Canada, https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1206276.

Partie 6 : Annexe 1

Tableau 1 Taux de participation de la population noire de la région métropolitaine de recensement de Montréal, par première langue parlée, 2016 (%)

Taux de participation (%)									
Région métropolitaine de recensement de Montréal 2016	Total de la population noire			Population noire anglophone			Population noire francophone		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
Population totale âgée de 15 ans et plus	69,1	72,2	66,3	62,9	66,8	59,4	70,9	73,5	68,7
De 15 à 24 ans	50,2	48,3	51,9	49,5	49,2	49,7	50,1	47,8	52,4
De 15 à 19 ans	28,6	26,5	30,7	27,3	29,1	25,5	29	25,8	32
De 20 à 24 ans	71,3	70,4	72,1	71,3	69,2	73,1	71,2	70,5	71,7
De 25 à 44 ans	83,3	86,6	80,3	80,5	85,4	75,8	83,8	86,9	81
De 45 à 64 ans	81,2	85,3	77,6	78,2	81,5	75,5	82,3	86,4	78,6
65 ans et plus	16,7	23	12,2	14	18,4	10,9	18,7	24,8	14,1

Source : CEDEC, Statistique Canada, Recensement de la population 2016

Tableau 2 : Taux de participation pour la région métropolitaine de recensement de Montréal, par première langue officielle parlée, 2016 (%)

Taux de participation (%)									
Région métropolitaine de recensement de Montréal 2016	Population totale			Population anglophone			Population francophone		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
Population totale âgée de 15 ans et plus	66	70,1	62,1	65,6	70	61,1	66,7	70,4	63,2
De 15 à 24 ans	59,3	58,1	60,6	53,4	52,3	54,6	62,2	60,9	63,6
De 15 à 19 ans	39,3	37,3	41,3	32,7	31,5	34,1	42,5	40,3	44,8
De 20 à 24 ans	76	75,5	76,4	69,2	68,3	70,2	78,7	78,4	79
De 25 à 44 ans	86,8	90,3	83,5	83,4	87,8	78,9	88,5	91,3	85,7
De 45 à 64 ans	76,5	80,9	72,2	77,5	82,4	72,7	76,4	80,3	72,6
65 ans et plus	13,3	18	9,4	17,7	23,6	12,5	12,5	16,9	9,1

Source : CEDEC, Statistique Canada, Recensement de la population 2016