



RÉSUMÉ DES DONNÉES PROBANTES

Autonomisation économique des jeunes Noirs : Interventions programmatiques pour l'emploi et le rétention de travail

Les jeunes Noirs sont plus susceptibles d'être au chômage, d'être surreprésentés dans les emplois précaires et à faible revenu, et de subir une discrimination raciale à l'embauche, dans les promotions et au sein de la population active. Ils ont besoin de programmes qui les soutiennent équitablement dans leur recherche d'un emploi valable, sûr et digne qui corresponde à leurs aspirations professionnelles.

Le contenu du présent résumé des données probantes est basé sur le rapport *Cadre des résultats : L'autonomisation économique des jeunes Noirs en Ontario*¹ élaboré par YouthREX. Il vise à aider les intervenants de la communauté ainsi que les institutions gouvernementales concernées à établir une compréhension commune des interventions et des résultats possibles dans le cadre du volet d'autonomisation économique du Plan d'action pour les jeunes Noirs.

Le cadre de résultats s'appuie sur la *Théorie du changement CADO pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs* qui comprend quatre quadrants de changement fondés sur la compréhension qu'un courant d'autonomisation économique pour les jeunes Noirs doit leur offrir des possibilités d'acquérir des compétences et des capacités, mais doit aussi inclure des stratégies de changement institutionnel qui abordent les obstacles systémiques auxquels ils sont confrontés.

DEUX INTERVENTIONS DE PROGRAMMATION PROMETTEUSES

Voici les obstacles à l'obtention d'un emploi intéressant par les jeunes Noirs :

- une inadéquation entre l'offre de compétences et la demande de compétences;²
- la tendance aux emplois précaires et à bas salaire;³
- la discrimination raciale à l'embauche et à la promotion;^{4,5}
- la discrimination raciale sur le lieu de travail;⁵ et
- le manque d'accès à des réseaux sociaux pertinents sur le plan professionnel.⁶

Les programmes qui traitent de l'emploi et le rétention

de travail des jeunes Noirs devraient inclure une ou plusieurs de des interventions ci-après.

01. SERVICES HOLISTIQUES DE SOUTIEN À L'EMPLOI.

Beaucoup de jeunes Noirs dans les milieux à faible revenu ne disposent pas des mêmes réseaux et relations qui permettent à leurs pairs non noirs d'accéder à des pistes d'emploi, à des possibilités de stage et à d'autres mesures de soutien liées à l'emploi dans des domaines prospères.⁶ Si les jeunes marginalisés sur le plan racial et économique trouvent également un emploi grâce à leurs relations personnelles, ces dernières les mènent à des emplois qui, conformément au statut de leurs réseaux, sont moins bien rémunérés et plus précaires.⁷ La richesse et le pouvoir d'embauche sont concentrés sur le plan racial, et les normes d'emploi assurent le maintien de cette concentration raciale.

Des études montrent aussi que les jeunes Noirs en milieu élémentaire et secondaire sont soumis à des attentes moindres de la part de leurs enseignants et conseillers d'orientation et se voient souvent refuser des renseignements sur les parcours scolaires et professionnels fructueux par les personnes mêmes chargées de les encourager et de faciliter leur réussite.⁸ Les jeunes Noirs n'ont pas accès aux données et aux analyses qui pourraient les aider à prendre des décisions éclairées concernant les études postsecondaires.

Par conséquent, les jeunes Noirs n'ont souvent pas les compétences dont leurs pairs héritent grâce aux réseaux familiaux et communautaires et aux expériences professionnelles antérieures, en ce qui concerne l'apprentissage de la présentation et de la promotion de soi sur le marché du travail.

Des services holistiques de soutien à l'emploi peuvent aider à surmonter cette exclusion économique racialisée qui s'auto-perpétue. Plus précisément, ces services d'aide à l'emploi devraient combler les lacunes décrites ci-dessus en matière d'intégration économique et professionnelle :

- **Des renseignements** sont nécessaires pour fournir des données et des conseils sur le paysage économique afin de faciliter la prise de décision éclairée sur les poursuites des études et d'un emploi. Cela devrait inclure des renseignements sur les domaines émergents, ainsi que les délais et les activités nécessaires pour y accéder, et fournir un soutien pour faire correspondre les compétences, les expériences et les intérêts avec les emplois disponibles et les carrières possibles.
- **Le réseautage (y compris les programmes d'apprentissage)** est nécessaire pour compenser le manque de relations professionnelles préexistantes chez les jeunes Noirs. Les services de réseautage constituent deux domaines d'activité, qui peuvent tous deux faciliter les relations personnelles et professionnelles qui correspondent aux compétences et aux intérêts professionnels des jeunes. Tout d'abord, il faut mettre en place des mesures qui exposent de manière informelle les jeunes Noirs aux employeurs et aux dirigeants de l'industrie, par exemple par l'entremise de salons de l'emploi ou d'autres événements de socialisation. Deuxièmement, il devrait y avoir des organismes qui mettent en relation les jeunes Noirs avec des possibilités d'apprentissage et de stage, ce qui leur permet d'établir des contacts avec l'industrie, d'acquérir des compétences professionnelles pertinentes et une expérience digne d'un CV. Il est important de noter que les stages et les apprentissages devraient être rémunérés en reconnaissance des obstacles financiers prohibitifs au travail non rémunéré, obstacles qui empêchent souvent les personnes à faible revenu d'effectuer des stages qui leur permettraient de progresser dans leur carrière.
- **Des programmes axés sur les compétences (recherche d'emploi, préparation d'un curriculum vitae, apprentissage, programmes propres à un**

secteur) sont nécessaires pour compenser le manque de compétences, tangibles et intangibles, qui facilitent l'entrée sur le marché du travail. La recherche d'emploi et la préparation d'un CV constituent les compétences générales et de base que tout aspirant salarié devrait posséder. Il convient également de faciliter l'acquisition de compétences plus spécialisées et sectorielles, en particulier dans les domaines émergents, notamment par le biais du jumelage d'apprentis et d'ateliers avec des experts de l'industrie.

Collectivement, l'offre de services holistiques de soutien à l'emploi devrait contribuer à **améliorer les connaissances et les compétences qui correspondent aux choix de carrière**, ainsi qu'à **augmenter le capital social** des jeunes Noirs, car ils sont mieux informés des possibilités économiques qui complètent leurs compétences et leurs intérêts, et qui facilitent leur croissance professionnelle et leur prospérité financière, et ils y sont reliés. Au fil du temps, cela devrait générer des preuves statistiques d'une **augmentation du nombre de jeunes Noirs ayant un emploi à long terme** et, à mesure que les environnements de travail deviennent plus inclusifs, d'une **amélioration du sentiment d'appartenance des jeunes Noirs**.

02. UNE FORMATION PORTANT SUR LE RACISME ANTI-NOIRS POUR LES EMPLOYEURS ET LES EMPLOYÉS AFIN QU'ILS PUISSENT RESPECTER LES DROITS DE LA PERSONNE DES JEUNES NOIRS.

La discrimination raciale implicite qui prive les jeunes Noirs des compétences et des contacts nécessaires pour obtenir un emploi intéressant est exacerbée par une discrimination raciale explicite. Si la majorité des emplois sont obtenus grâce à des relations personnelles, ceux qui sont distribués par des réseaux publics n'en sont pas moins soumis à un filtrage préjudiciable. En effet, des recherches ont montré que les employeurs ont tendance à privilégier les candidatures et les rencontres en personne des candidats de race blanche et d'apparence blanche. Les marginalisations croisées empirent ce phénomène –

par exemple, les jeunes Noirs sont plus susceptibles d'avoir un casier judiciaire⁹ – ce qui a un impact sur le succès de leurs demandes. Au-delà de l'entrée sur le marché du travail, la discrimination raciale pose des problèmes en matière de maintien dans l'emploi et d'avancement. Les microagressions raciales de la part de collègues créent des environnements de travail inconfortables, voire intenable, et les pratiques de promotion racialisées empêchent les candidats noirs qualifiés de monter dans la hiérarchie organisationnelle.⁵

La formation sur le racisme anti-Noirs destinée aux employeurs et aux employés peut contribuer à lutter contre le racisme qui circule dans le milieu organisationnel, en formant tous les membres à réfléchir et à remettre en question les préjugés intériorisés qui entraînent un traitement injuste au niveau interpersonnel et au niveau des politiques, et à s'attaquer à la réalité plus large du racisme dont tous les membres de la société sont responsables, dans le contexte de l'emploi et au-delà. Offrir une formation sur le racisme anti-Noirs aux employeurs et aux employés permet non seulement de garantir le respect des droits de la personne des jeunes Noirs, mais aussi d'aborder et de contribuer à la suppression des politiques, pratiques et procédures discriminatoires sur le lieu de travail et de garantir un salaire et des avantages équitables pour les jeunes Noirs.

La formation sur le racisme anti-Noirs, pour les employeurs et les employés, devrait aboutir à une **conscience critique accrue** de la part de

tout le personnel, et donc à une **amélioration des environnements de travail qui sont sûrs, respectueux, équitables, et qui permettent l'avancement et la croissance**, car les apprentissages antiracistes pénètrent la compréhension individuelle et collective, et créent ainsi des changements dans la culture du lieu de travail qui engendrent des résultats positifs pour les jeunes Noirs. Cela devrait également se traduire par **des perspectives accrues et une amélioration des compétences dans le lieu de travail**, car les jeunes Noirs sont confrontés à moins d'obstacles raciaux à leur réussite. Ces gains devraient, à leur tour, contribuer à **augmenter le capital social** des jeunes Noirs, car ils sont en mesure de progresser dans la hiérarchie organisationnelle et de connaître des environnements de travail respectueux et qui célèbrent la réussite. Au fil du temps, les formations sur le racisme anti-Noirs dans le lieu de travail devraient permettre **d'augmenter le nombre de jeunes Noirs occupant un emploi à long terme**, ainsi que le **nombre de jeunes Noirs progressant au sein de leur lieu de travail**, à mesure que les obstacles racialisés sont éliminés. Sur le plan qualitatif, ces mesures devraient également garantir un **nombre accru de jeunes et de jeunes adultes noirs se sentant soutenus et responsabilisés sur leur lieu de travail**, et un **sentiment d'appartenance amélioré pour les jeunes Noirs**.

RÉSUMÉ

Ces deux interventions programmatiques devraient, en combinaison et au fil du temps, faciliter l'emploi et la rétention de travail des jeunes Noirs, et favoriser une **augmentation du nombre de jeunes Noirs ayant un emploi valable**.

NOTES DE FIN

- 1 Anucha, U., Fiissel, D., Attygalle, K., Cromwell, C., Kanji, K., & Oradubanya, N. (2021). **Outcomes Framework: The Economic Empowerment of Black Youth in Ontario**. Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX). <https://youthrex.com/report/outcomes-framework-the-economic-empowerment-of-black-youth-in-ontario/>
- 2 Spaulding, S., Lerman, R. I., Holzer, H. J., & Eyster, L. (2015). **Expanding economic opportunity for young men and boys of color through employment and training**. Urban Institute. <https://www.urban.org/research/publication/expanding-economic-opportunity-young-men-and-boys-color-through-employment-and-training>
- 3 Block, S., & Galabuzi, G.-E. (2018, December 11). **Persistent inequality: Ontario's colour-coded labour market**. <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/persistent-inequality>
- 4 Conference Board of Canada. (2017). **Racial wage gap**. <https://www.conferenceboard.ca/hcp/provincial/society/racial-gap.aspx>
- 5 The Black Experience Project. (2017). **The Black Experience Project in the GTA: Overview report**. <https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/black-experience-project-gta--1-overview-report.pdf>
- 6 Bird, K., & Okoh, C. (2016). **Employment pathways for boys and young men of color**. Robert Wood Johnson Foundation. <https://youthrex.com/report/employment-pathways-for-boys-and-young-men-of-color-solutions-and-strategies-that-can-make-a-difference/>
- 7 McDonald, S., Lin, N., & Ao, D. (2009). Networks of opportunity: Gender, race and job leads. **Social Problems**, 56(3), 385-402
- 8 James, C. E., & Turner, T. (2017). **Towards race equity in education: The schooling of Black students in the Greater Toronto Area**. York University. <https://youthrex.com/report/towards-race-equity-in-education-the-schooling-of-black-students-in-the-greater-toronto-area/>
- 9 Goraya, J. (2015, March 9). The overrepresentation of minority youth in Canada's criminal justice system. **The Public Policy and Governance Review**. <https://ppgreview.ca/2015/03/09/the-overrepresentation-of-minority-youth-in-canadas-criminal-justice-system/>
- 10 Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX). (2018). **Working together to do right for Black youth**. <https://youthrex.com/wp-content/uploads/2019/02/YouthREX-Working-Together-To-Do-Right-for-Black-Youth.pdf>
- 11 Hosotsuji, A., Hall, D., & Mwanaisha, J. (2015). **10 ways to meaningfully engage underrepresented youth: Organizational & adult readiness in fostering youth leadership development**. Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX). <https://youthrex.com/factsheet/10-ways-to-meaningfully-engage-underrepresented-youth/>