

Jumeler les Québécois noirs anglophones talentueux aux emplois durables et axés sur l'avenir

Le 17 septembre 2020

CEDEC

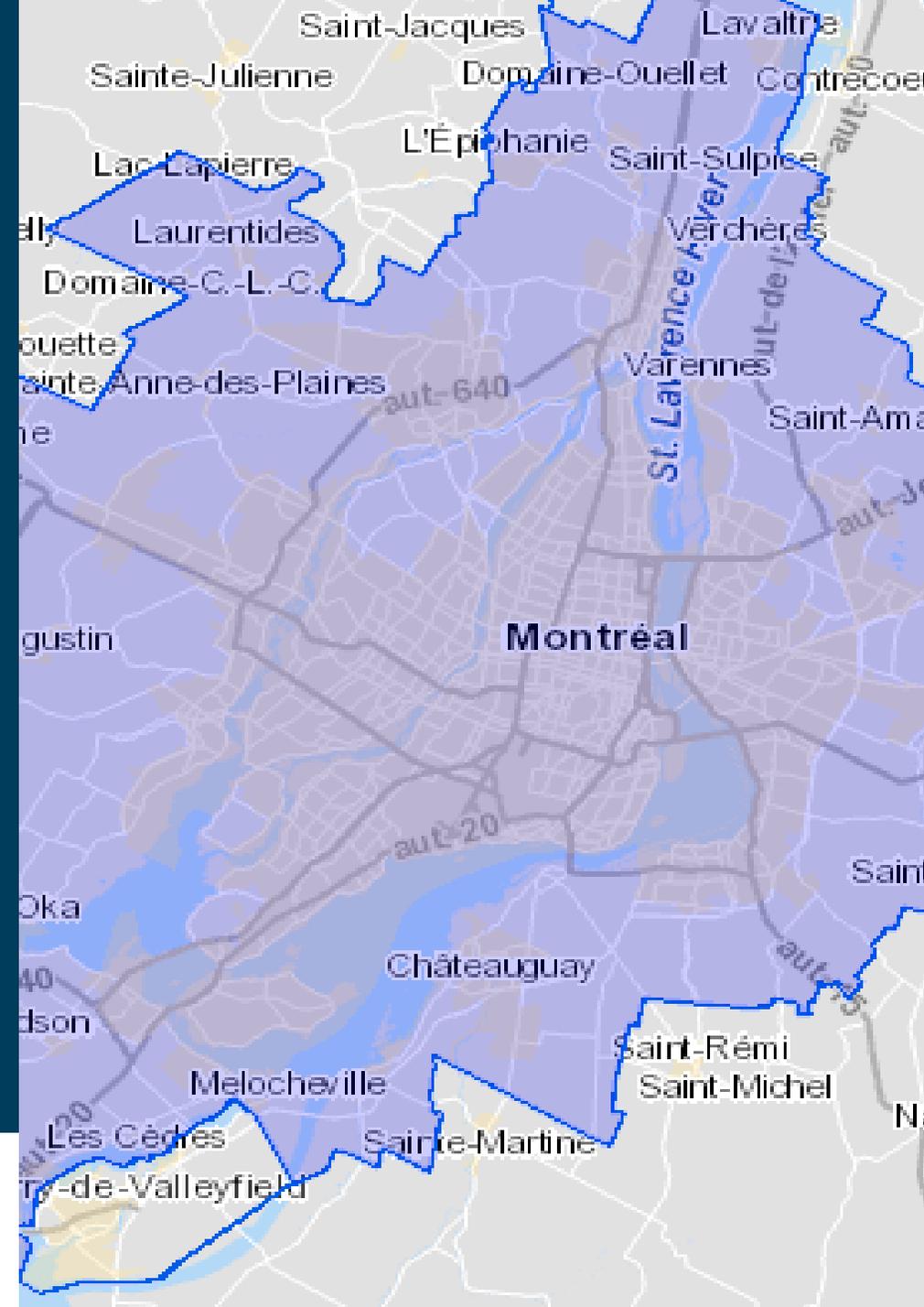


BCRC



UNIVERSITÉ
Concordia
UNIVERSITY MONTREAL

QUESCREN



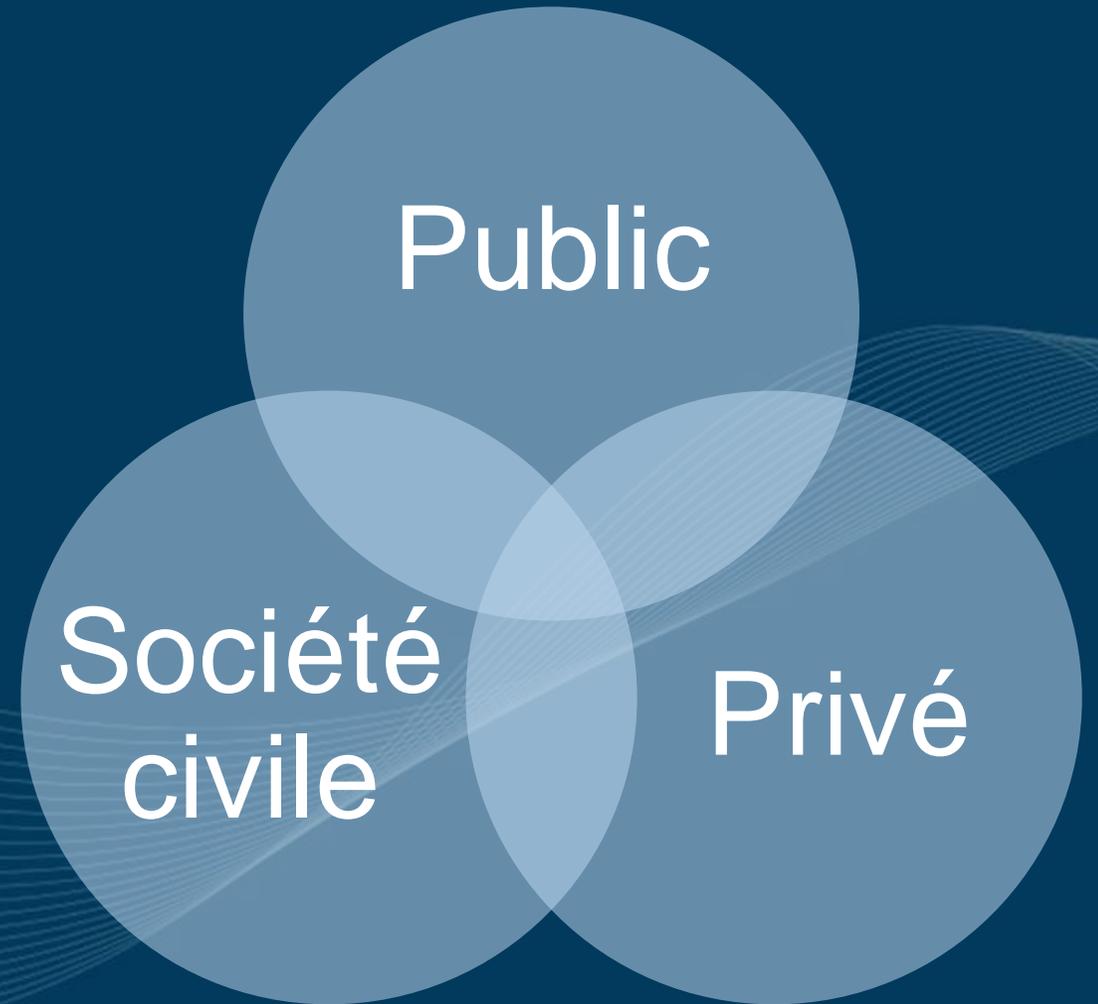
Ordre du jour : Ce que nous voulons accomplir aujourd'hui

- Explorer la possibilité et le modèle de la CEDEC sur la collaboration entre les secteurs public et privé et la société civile
- Explorer la situation socioéconomique de la communauté noire anglophone
- Les avantages du jumelage
- Une discussion sur les actions, les stratégies et les modèles
- Ce que nous avons appris et les actions que nous pouvons entreprendre
- Créer un groupe d'action pour augmenter les possibilités d'emploi pour la communauté.

La possibilité :

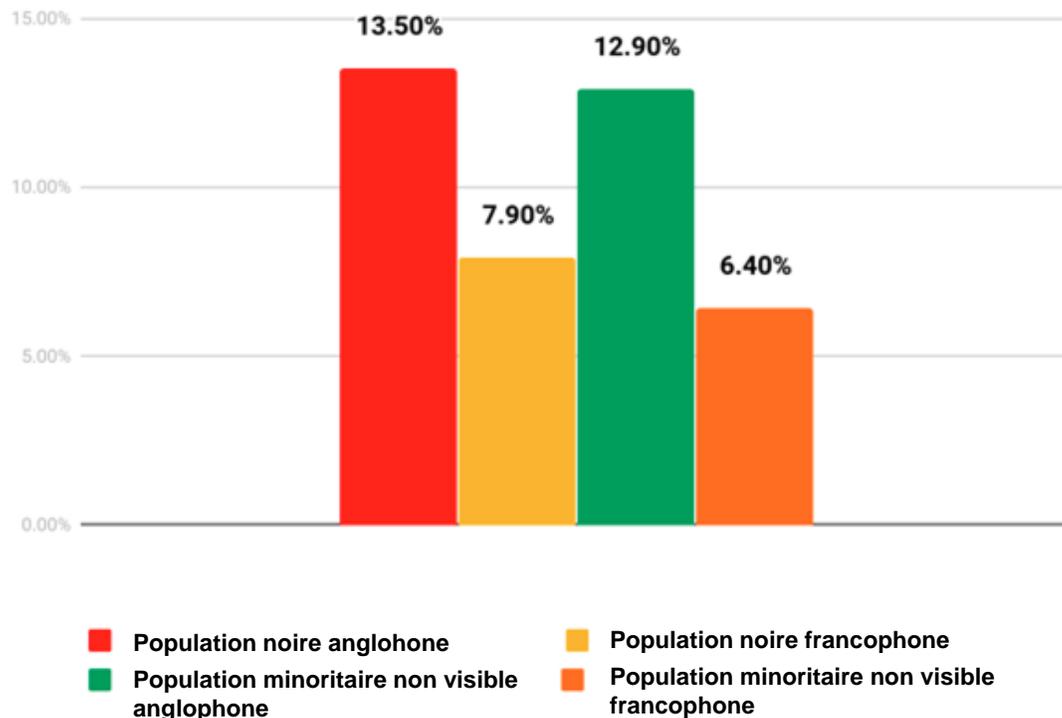
La communauté noire anglophone de Montréal possède du talent qui peut être exploité pour produire des bienfaits économiques durables pour la communauté et des employeurs.

« La CEDEC aide les collectivités à profiter pleinement du potentiel créatif et innovateur de relations collaboratrices avec les secteur public et privé et la société. »

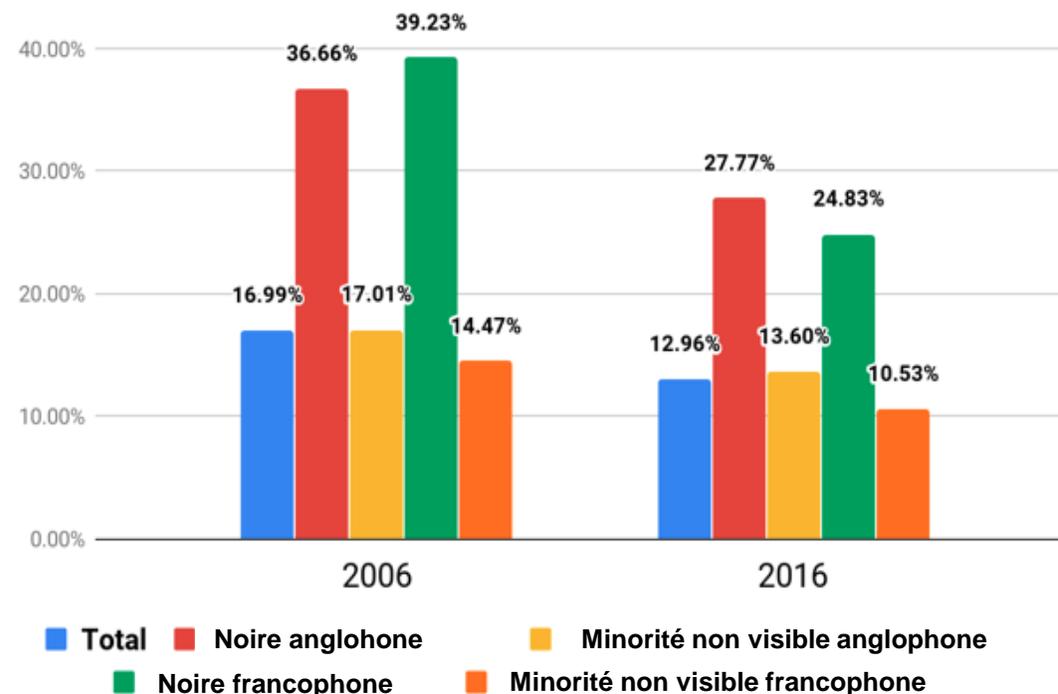


Emploi et la communauté noire anglophone du Québec

Taux de chômage de la population âgée de 15 ans et plus du Québec (2016)



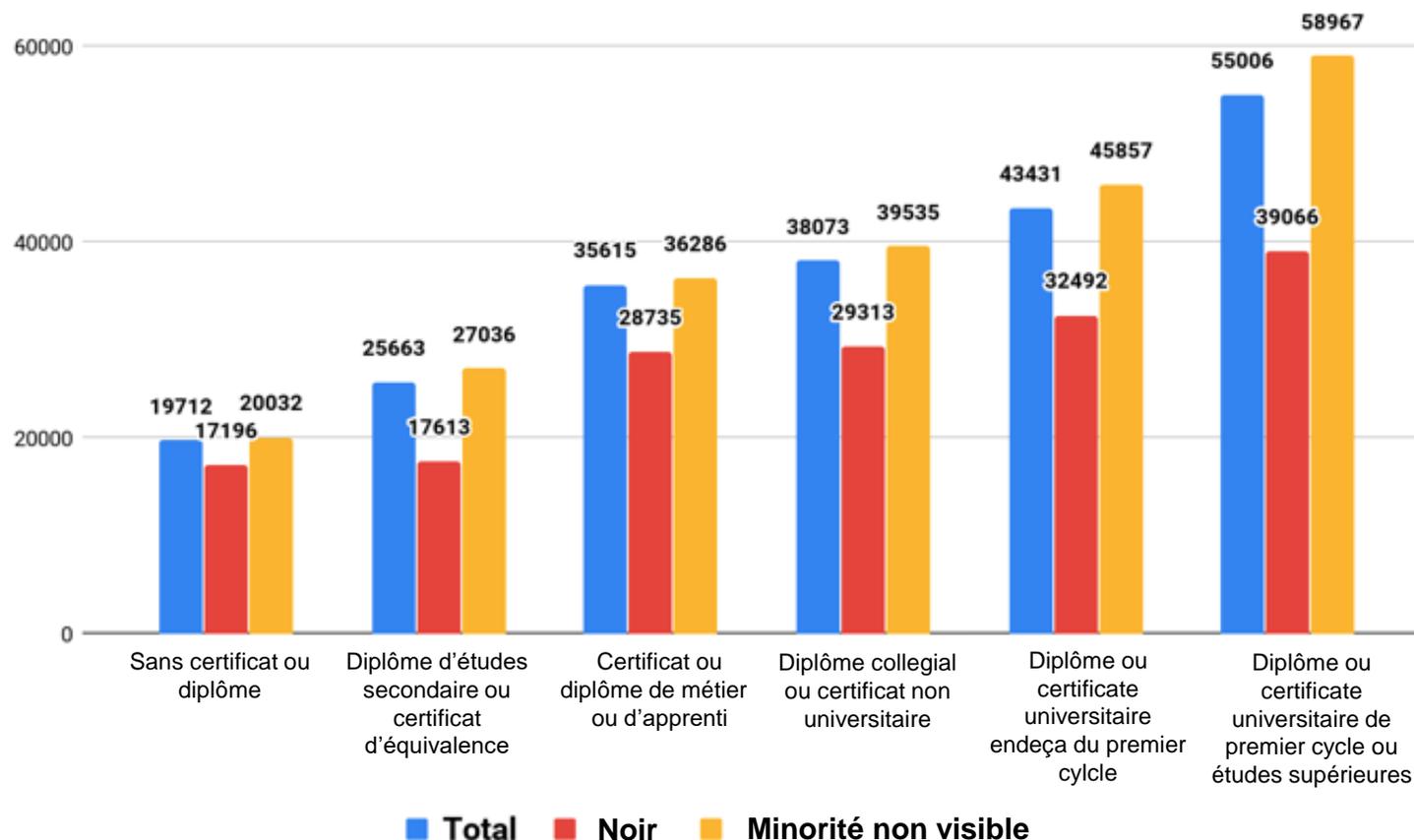
Pourcentage vivant sous le SFR pour la population âgée de 15 ans et plus du Québec (2006 & 2016)



Source : CHSSN. Données fournies par Statistique Canada, Recensement du Canada 2006 & 2016.

Emploi et la communauté noire anglophone du Québec

Taux de chômage de la population âgée de 15 ans et plus du Québec (2016)



Les écarts économiques

- Taux de chômage élevé
- Disparité croissante du revenu (moyenne et médiane)
- Disparité croissante au moment où la scolarité augmente
- Moins de sécurité d'emploi
- Taux de pauvreté plus élevé (SFR)

Les obstacles, les formes d'exclusion et les réponses de la communauté

- Reconnaissance
- Représentation
- Préjugé racial

Les avantages du jumelage de talents

- Diversité :
 - Des expériences de travail et des gammes de compétences diverses
 - Des perspectives diverses
 - Des langues
- Diversité et augmentation du rendement
- Éduqué et disposé à poursuivre l'acquisition de compétences
- Une main-d'œuvre disponible
- Une structure communautaire bien établie

Actions que nous pouvons entreprendre

S.A.E.S.S

Sensibilisation au problème	▶	Rechercher
Analyse par arbre des causes	▶	Informé
Empathie	▶	Écouter
Stratégie	▶	Formuler
Sacrifice	▶	Offrir

P.R.E.S.S. (Problem awareness, Root-cause analysis, Empathy, Strategy, Sacrifice)

Modèles de plans de diversification

- Différentes méthodes
- Différents acteurs
- Différents placements
- Exemple de cas : Black North Initiative

Discussion

« Les chefs d'entreprise ne peuvent peut-être pas changer le monde, mais ils peuvent changer *leur* monde. »

Robert Livingston - Harvard Business Review

Références

- Livingstone, Robert. « How to Promote Racial Diversity in the Workplace. » *Harvard Business Review*, Sept. 2020, page 1–10.
- Sondage auprès des employeurs sur l'excellence de la carrière des afro-canadiens - Rapport sommaire 2015. Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire. Août 2015
- CEDEC (2019). «*Empowering African-Canadian Career Excellence. International Journal of Community Development & Management Studies* », 3 (sup 1), 53-76, Extrait de: <http://ijcdms.org/Volume03/v3sup1p53-76CEDEC6029.pdf>
- Bayne, Clarence S. «*Community Education and Development: Perspectives on Employment, Employability, and Development of English-Speaking Black Minority of Quebec.*» *International Journal of Community Development and Management Studies*, vol. Special Edition 2019, 2019, pp. 1–51. *John Molson School of Business, Université Concordia.*
- Turcotte, Martin. *Results from the 2016 Census: Education and Labour Market Integration of Black Youth in Canada.* Statistics Canada- Insights on Canadian Society, 25 Feb. 2020.



Question

Questions de discussion

1. Quelles étapes tangibles votre organisme a-t-elle prises pour séduire ou recruter des candidats provenant de la communauté noire anglophone?
2. Quelles sont les pratiques exemplaires utilisées à l'heure actuelle par votre organisme ou votre entreprise pour s'assurer que des candidats provenant de la communauté noire anglophone sont embauchés?
3. Quels sont vos plus grands défis de recrutement de candidats provenant de la communauté noire anglophone?
4. De quel soutien avez-vous besoin pour augmenter le nombre de candidats provenant de la communauté noire anglophone embauchés dans votre organisme ou entreprise?

Nous vous remercions du temps que vous nous avez accordé.

CEDEC



Nous remercions nos bailleurs de fonds gouvernementaux pour leur soutien financier

