



CEDEC

INITIATIVE POUR L'EXCELLENCE DE LA CARRIÈRE DES AFRO-CANADIENS

**ENQUÊTE RÉALISÉE EN 2014 : LES BESOINS ET LES DÉFIS AUXQUELS FONT FACE LES
JEUNES DE RACE NOIRE POUR OBTENIR UN EMPLOI RÉMUNÉRATEUR ET DURABLE**

RAPPORT SOMMAIRE DÉFINITIF

Mai 2015

Table des matières

Introduction et remerciements	1
Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens	1
Portrait statistique de la population visée	4
Enquête effectuée auprès des étudiants en 2014	8
Analyse de données	9
Analyse comparative au rapport de 2013	27
Conclusions et leçons apprises	29
Les prochaines démarches	31
Bibliographie	32

Introduction et remerciements

Ce rapport présente l'analyse et l'interprétation de l'enquête réalisée auprès des étudiants du premier cycle universitaire en 2014 sur leurs perceptions de la transition vers l'emploi à Montréal. Ce résumé, une étape réalisée par l'Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens œuvrant à contrer la migration des jeunes diplômés noir montréalais, vise à influencer la conception de formations s'adressant aux jeunes diplômés afin de faciliter le lancement de leur carrière et la progression de celle-ci au Québec.

L'enquête sur la carrière des Afro-Canadiens a été réalisée auprès des étudiants universitaires noirs fréquentant le premier cycle et les cycles d'études supérieures de la région métropolitaine de Montréal ou ceux qui ont récemment reçu leur diplôme de tels programmes d'études et qui résident toujours dans la région métropolitaine de Montréal. L'enquête, comportant 34 questions, a été effectuée auprès de 77 répondants universitaires. Entamant les premières phases d'un projet pluriannuel de 20 ans, l'ECAC a réalisé cette enquête auprès des étudiants noirs de premier cycle afin de mieux comprendre cette tranche de population, leurs intérêts professionnels et leur plan de migration des diplômés de race noire dans le but de concevoir du soutien au lancement et à l'établissement de carrière pour rester au Québec.¹

Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens

L'Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens a été créée à cause d'une préoccupation au sujet des effets néfastes du chômage continu et de l'émigration des Noirs instruits sur la communauté noire du Québec. Le financement de projet a toujours ciblé les agences gouvernementales et les organismes communautaires du milieu luttant pour remédier au chômage pour aborder les enjeux du chômage vécu par la communauté noire ou le travailleur pauvre du Québec. Le mandat de l'ECAC consiste à faciliter la transition de ce groupe vers des carrières québécoises en préparant à la fois les chercheurs d'emploi et les possibles employeurs.

L'initiative ECAC a pour mandat :

- d'encourager les diplômés de race noire, plus particulièrement, à demeurer au Québec et à contribuer à la vitalité de la communauté de classe moyenne dans son ensemble, et
- d'aider les employeurs dans leur progrès de diversification de la main-d'œuvre.

Cette initiative espère freiner l'exode des jeunes de race noire instruits en les aidant à se trouver, dans leur milieu, un emploi rémunérateur et durable à la hauteur de leurs compétences.

¹ En 2013, la CEDEC publiait le rapport sommaire de l'enquête réalisée auprès des étudiants du premier cycle universitaire en 2011-2012.

Les trois partenaires de l'Initiative ECAC (voir l'encadré ci-dessous) s'efforcent de mobiliser des partenaires et des intervenants afin d'aider à freiner l'exode des jeunes de race noire instruits de Montréal. Plus particulièrement, ce partenariat vise à :

- favoriser le réseautage au sein de la communauté noire de Montréal;
- renforcer la capacité professionnelle, s'efforcer d'établir une main-d'œuvre où se compte un bon nombre d'employés de race noire;
- aider les diplômés montréalais de race noire à trouver un emploi rémunérateur et durable dans leurs divers domaines de spécialisation où ils profitent de salaires à la hauteur de leurs compétences; fournir aux employeurs des professionnels très qualifiés, et
- réduire le taux de chômage de Montréal, particulièrement au sein de la communauté noire.

Les partenaires

La Corporation de l'employabilité et du développement économique communautaire (CEDEC) est le seul organisme provincial au Québec possédant un mandat économique et de mise en valeur de la main-d'œuvre. La CEDEC aide des collectivités québécoises à découvrir des possibilités de développement économique, social et culturel, à les évaluer et à les exploiter.

Elle soutient également les communautés en prêtant son expertise en planification et en accompagnement au processus de négociation de partenariats stratégiques qui font en sorte de concrétiser leurs plans communautaires. La CEDEC, un organisme bénévole, stimule l'innovation économique afin de bâtir des communautés prospères, confiantes et tournées vers l'avenir.

Le BCRC renforce la capacité communautaire en fournissant du soutien professionnel aux organismes et aux individus qui en ont besoin. Le Centre s'est engagé à aider les jeunes des minorités visibles à poursuivre leurs rêves et à réaliser leur plein potentiel.

Le BCRC utilise une approche globale pour satisfaire les besoins des jeunes anglophones et le service communautaire (le projet « Holistique »). En reconnaissant que les jeunes ont plusieurs types de besoins (des besoins socioculturels et économiques et des besoins en éducation) qui doivent trouver réponse afin que les jeunes se réalisent, la stratégie holistique du Centre est graduelle et singulière. La collaboration et la démultiplication des partenariats afin de soutenir les individus, les familles et les organismes sont à la base de cette idée.

Le BCRC fournit des services de soutien innovateurs et professionnels aux individus, aux communautés et aux organismes publics et parapublics. Le Centre instaure des programmes de développement économique communautaire et des programmes socioculturels touchant la santé et l'éducation qu'il gère également.

Le **Réseau d'étudiants africains et caraïbéens du Canada (ACSioN)** est un organisme novateur représentant la plus grande collaboration d'étudiants postsecondaires et de professionnels de descendance africaine au Canada dont l'inauguration officielle remonte en septembre 2006 et dont le siège social se trouve à Montréal. Le Réseau ACSioN, grâce à un cadre organisationnel solide et un système de valeurs communes adoptées par ses conseils d'administration nationaux, ses cellules et les organismes membres, offre des programmes qui permettent aux étudiants et aux professionnels de poursuivre leur mission commune et leur vision axée sur l'excellence universitaire, socioculturelle et économique.

Le Réseau ACSioN imagine une communauté unie composée de gens de descendance africaine respectés, respectables, magnanimes, confiants et prospères dans la poursuite de la plus grande excellence et la volonté de servir la communauté.

Membres du comité ECAC

Les renseignements et les aperçus ci-inclus ont été fournis par les membres de l'ECAC suivants : Dorothy W. Williams du Centre de ressources de la communauté noire (BCRC), Dwight Best du African and Caribbean Students' Network of Canada (ACSioN), Velda Bourne, et Nina Kim de la Corporation de l'employabilité et du développement économique communautaire (CEDEC).

Portrait statistique de la population visée

Statistique Canada prévoit que, d'ici 2031, près de trois Canadiens sur dix feront partie d'une minorité visible.² Dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal, il est prévu que les gens de minorités visibles représenteront près d'une personne sur trois (31 %), un bond prodigieux de 16 % en 2006. La proportion correspondante des RMR de Toronto (63 %) et de Vancouver (59 %) pourrait être deux fois plus grande. Par conséquent, des politiques orientées vers l'intégration réussie des minorités visibles au sein de la main-d'œuvre prendront une importance grandissante au cours des prochaines années.

La communauté noire du Canada

Les Noirs représentent la troisième plus grande population minoritaire, surpassée seulement par les Asiatiques du Sud et les Chinois.³ La population noire du Canada se concentre surtout en Ontario et au Québec. Des 945 000 Noirs qui vivaient au Canada en 2011, plus de la moitié demeurait en Ontario, dont 43 % de ce nombre à Toronto. Près d'un quart des Noirs vivaient au Québec, dont 90 % d'entre eux le font dans la région métropolitaine de Montréal.

Le nombre des Noirs au Canada obtenant une formation universitaire continue de croître. De 1996 à 2006, le nombre des Noirs ayant reçu un diplôme universitaire a plus que doublé. En 2006, 16 % des Noirs âgés de 15 ans et plus détenaient un certificat ou un diplôme universitaire. Ce pourcentage se compare à celui des minorités non visibles, mais il n'en demeure pas moins beaucoup plus bas que le pourcentage de toutes les minorités visibles (28 %).⁴

Une grande majorité de Noirs obtiennent leur diplôme au Canada. En 2006, deux tiers des Noirs ont rapporté l'obtention de leur diplôme au Canada. Treize pour cent des Noirs ont obtenu leur diplôme en Afrique, un autre 7 % en Europe, un autre 7 % aux États-Unis, un autre 5 % dans les Caraïbes et le 1 % final dans d'autres parties du monde. Le domaine d'études le plus populaire chez les Noirs en 2006 était l'administration, la gestion et l'administration publique.

En dépit de réalisations remarquables en matière de niveau d'instruction, les Noirs continuent à être sous-représentés dans les métiers spécialisés, les professions libérales et les postes-cadres. Comme l'illustre la Figure 1, il y avait, en 2006, 9,5 % de minorités non visibles que l'on compare à 5,1 % de Noirs dans des postes-cadres; 15,9 % des minorités non visibles, une donnée comparée à 14,3 % des Noirs dans des professions libérales et

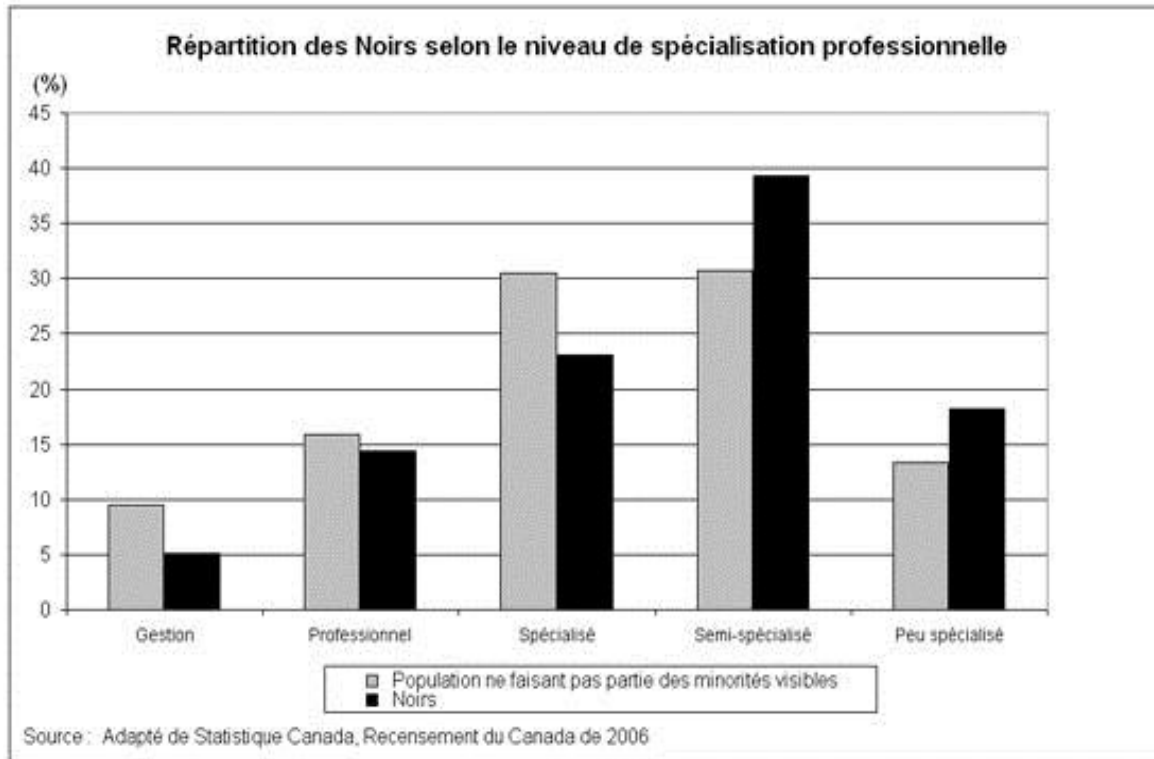
² La Loi sur l'équité en matière d'emploi définit les minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Les minorités visibles se composent principalement des groupes ethniques suivant : les Asiatiques du Sud, les Chinois, les Philippins, les Latino-Américains, les Arabes, les Asiatiques du Sud-Est, les habitants de l'Asie occidentale, les Coréens et les Japonais. Les prévisions ont été tirées du document de Statistique Canada intitulé « Projections de la diversité de la population canadienne, 2006 à 2031 », <http://www.statcan.gc.ca/pub/91-551-x/91-551-x2010001-fra.htm>

³ Enquête nationale auprès des ménages en 2011, Statistique Canada

⁴ Statistique Canada, 2006, Profils des groupes désignés, http://www.travail.gc.ca/fra/normes_equite/eq/pubs_eq/rseme/2006/profiles/page08.shtml

30,5 % des minorités non visibles, une donnée comparée à 23,0 % des Noirs dans des métiers spécialisés.

Figure 1 Répartition des Noirs selon le niveau de spécialisation professionnelle, Canada, 2006



Le sort des Noirs semble être plus précaire que celui des autres minorités visibles. Comme l'illustre le Tableau 1, le taux de chômage pour les travailleurs issus de minorités visibles est plus élevé que celui des travailleurs n'appartenant pas aux minorités visibles. Le taux de chômage s'est élevé aussi haut que 14,3 % à Montréal en 2011. Ce taux de chômage est légèrement plus élevé que celui des minorités visibles de Montréal (13,6 %) et plus que le double du taux de chômage de la population ne faisant pas partie des minorités visibles (6,4 %).

Table 1 Participation à la population active, par statuts de minorité visible et lieu de résidence, 2011

	Minorité visible		Population ne faisant pas partie d'une minorité visible
	Tout	Noirs	
Canada			
En emploi	59,8 %	59,3 %	61,1 %
Au chômage	9,8 %	12,9 %	7,3 %
Population ne faisant pas partie de la population active	33,7 %	31,9 %	34,1 %
Toronto			
En emploi	58,9 %	58,4 %	63,0 %
Au chômage	10,4 %	12,7 %	7,2 %
Ne faisant pas partie de la population active	34,2 %	33,1 %	32,1 %
Montréal			
En emploi	56,1 %	57,5 %	61,9 %
Au chômage	13,6 %	14,3 %	6,4 %
Ne faisant pas partie de la population active	35,1 %	32,9 %	33,9 %

Source : Statistique Canada (2011). Enquête nationale auprès des ménages : Collection de fichiers de microdonnées à grande diffusion

Preuve de la discrimination

La preuve semble appuyer la notion que certains groupes de travailleurs ou de nouveaux venus sur le marché du travail peuvent faire face à de la discrimination quand la discrimination se définit comme présentant un faible taux d'embauche pour des compétences similaires. Par exemple, de nombreuses études ont démontré que les immigrants appartenant aux minorités visibles sont plus susceptibles d'être surqualifiés pour leur emploi et connaissent une rémunération plus faible que les Canadiens de souche instruits ou le travailleur blanc immigrant (Buzdugan et Halli, 2009; Nakhaie, 2008). Les immigrants des minorités visibles gagnent moins que les immigrants des minorités non visibles; ce résultat tient la route même après les rectifications causées par les différences des caractéristiques sociodémographiques, du capital humain et du travail (Buzdugan & Halli, 2009; Hum & Simpson, 2007; Smith & Yoshida, 2008).

Dans une récente enquête visant à étudier l'écart des salaires dans les secteurs privé et public entre les individus nés au Canada et issus de minorités visibles et les Blancs, Hou et Coulombre (2010), a découvert une grande hétérogénéité en la matière. Les auteurs ont découvert que les Asiatiques du Sud, les Chinois et les Noirs connaissent une bonne différence en ce qui concerne les facteurs qui influencent l'écart de leur salaire et de celui des Blancs. Il existe également d'importantes différences fondées sur les sexes et sur le

secteur, soit privé, soit public, dans lequel se trouve le travailleur. Les hommes noirs font face à un grand écart dans le secteur privé alors que les femmes noires font face à cette situation dans les deux secteurs. Pour les hommes noirs, le désavantage comporte plusieurs aspects : le grand écart des salaires provient des années d'expérience moins nombreuses, d'une plus grande prédominance du travail à temps partiel, d'une plus grande concentration d'emploi peu rémunérateur et d'une rémunération plus faible pour des emplois similaires.

La discrimination décrit un comportement injuste ou une différence de traitement fondé sur un groupe de caractéristiques engendrant des conséquences négatives pour ce groupe (Dion, 2002). Les chercheurs ont trouvé des preuves de discriminations chez certains employeurs n'étant pas disposés à embaucher des travailleurs immigrants et, par exemple, refusant d'embaucher des individus dont le nom de famille n'est ni anglophone ni francophone (Oreopolous, 2009; Wilkinson et coll., 2010).

Dans une étude utilisant les données de l'enquête sur la diversité ethnique, Ray et Preston (2009) ont découvert que 22,3 % de l'ensemble des résidents de Toronto rapportent avoir vécu de la discrimination, les plus hauts taux étant vécus par les Noirs (55 %) et les Asiatiques du Sud et les habitants de l'Asie occidentale (35 %). Parmi les groupes minoritaires de Toronto, la discrimination raciale est rapportée comme étant plus souvent vécue et à un taux plus élevé que pour les Blancs. Comparés aux Blancs, les Noirs sont 20 fois plus susceptibles de rapporter des incidents de discrimination raciale alors que le taux pour les Asiatiques du Sud et les habitants de l'Asie occidentale sont 4 fois plus grand que celui des Blancs.

En utilisant les données de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC), Preston et coll. (2011) ont découvert que les immigrants de minorités visibles sont deux fois plus susceptibles que les immigrants blancs de percevoir la discrimination les rectifications apportées en raison des sexes, de l'éducation et de la facilité d'élocution dans les langues officielles du Canada.⁵ Il semble que les travailleurs ont le sentiment d'avoir droit à un traitement juste et la connaissance des droits peut rendre plus probable la perception de la discrimination raciale. Conformément aux résultats des études américaines (par ex. : Hirsh and Lyons, 2010), Preston et ses collègues ont découvert que les immigrants détenant une scolarité postsecondaire perçoivent plus de discrimination en milieu de travail que ceux qui sont moins éduqués. Comparées aux minorités visibles qui ont une facilité d'élocution limitée dans une langue officielle, les minorités visibles qui connaissent mieux l'anglais ou le français sont plus susceptibles de percevoir la discrimination en milieu de travail.

⁵ L'ELIC a été effectuée de 2001 à 2005. Elle définit la discrimination comme une situation où les gens sont perçus différemment des autres et traités injustement à cause de leur ethnie, leur race, la couleur de leur peau, leur langue, leur accent ou leur religion.

La preuve de l'exode des intellectuels

Depuis les années 90, Montréal connaît l'émigration continue de ses immigrants issus de minorités visibles malgré le fait qu'elle accueille la majeure partie des nouveaux venus au Canada (Hou & Bourne, 2006; Symons, 2002). Après des tentatives infructueuses, de percer le marché du travail montréalais, les Noirs nés à l'étranger et au Canada déménagent souvent à Toronto. La plupart citent des obstacles systémiques à faire carrière à Montréal et la conviction que Toronto offre de meilleures possibilités de carrière (Hautin, 2008; Krahn, Derwing & Abu-Laban, 2005; Moghaddam & Perreault, 1992).

Cet exode des cerveaux de jeunes instruits vers d'autres villes influence inévitablement de façon négative le nombre d'individus dans la communauté de classe moyenne noire de Montréal. Dans la déclaration intitulée « [L'éducation au Canada - Horizon 2020](#) », le Conseil des ministres de l'éducation, où toutes les provinces et tous les territoires sont représentés, met en évidence le lien direct entre une population bien instruite, une économie du savoir dynamique et des possibilités de croissance personnelle pour tous les Canadiens (Statistique Canada, 2009).

Enquête effectuée auprès des étudiants en 2014

Reconnaissant que les défis d'emploi auxquels les jeunes de race noire font face à Montréal, la Corporation de l'employabilité et du développement économique communautaire (CEDEC), avec la collaboration du BCRC et d'ACSioN, a effectué deux enquêtes auprès des étudiants : une en 2011-2012 et l'autre en 2014. Ces enquêtes ont été conçues pour se renseigner sur leurs besoins uniques et les défis auxquels ils font face lorsqu'ils tentent de s'intégrer pleinement au marché du travail.

L'enquête sur la carrière des Afro-Canadiens effectuée en 2014 a été réalisée auprès des étudiants noirs fréquentant une université et inscrits dans un programme de premier ou deuxième cycle de la région métropolitaine de Montréal ou ceux qui ont récemment obtenu leur diplôme et demeuraient toujours dans la région métropolitaine de Montréal. Le but de cette enquête consiste à contribuer à la compréhension des besoins et des défis vécus par les jeunes de race noire instruits lorsqu'ils tentent de se trouver un emploi rémunérateur et durable au Québec de sorte qu'ils s'encouragent à demeurer au Québec et qu'ils participent à la dynamisation de la communauté noire.

Analyse de données

Les renseignements suivants sur l'échantillon ont été recueillis :

- les caractéristiques démographiques de base comme l'âge, le sexe, la citoyenneté et le statut de résident;
- l'inscription universitaire,
- les plans de carrière
- les expériences de travail rémunéré ou non et leur lien avec les plans de carrière;
- les opinions sur les possibilités de carrière au Québec;
- l'aptitude linguistique;
- les expériences de discrimination raciale,
- le soutien en recherche d'emploi, et
- la disposition à participer aux programmes de formation reliés à la recherche d'emploi.

Les résultats présentés ci-dessous offrent un portrait des répondants qui ont participé à l'enquête, leurs aspirations et leurs perceptions sur l'éducation et l'établissement d'une carrière au Québec.

Les caractéristiques démographiques de l'échantillon

La composition en âge et de l'échantillon se révèle très similaire à la population canadienne postsecondaire

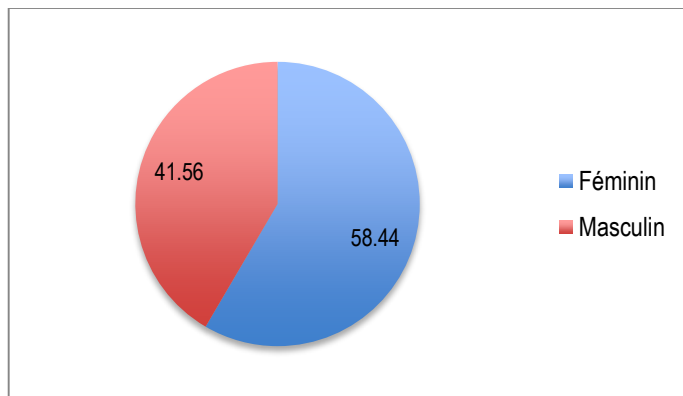
Âge : la plupart des répondants avaient moins de 30 ans, les deux tiers de l'échantillon (74 %) appartenant à la tranche d'âge des 21 à 29 ans. Il s'agit d'un résultat typique pour la population des étudiants canadiens postsecondaires. Selon Universités Canada/Universities Canada (naguère l'Association des universités et collèges du Canada (AUCC)) la majorité des étudiants universitaires au Canada ont moins de 22 ans, suivi du groupe des 22-24 et le groupe d'âge des 25-29 ans (AUCC, 2011).

Table 2 Groupes d'âge des répondants, 2014

	Dénombrement	Pourcentage
17 à 20 ans	10	12,99
21 à 29 ans	57	74,03
30 à 35 ans	7	9,09
36 ans et plus	3	3,90

Sexe : Plus de la moitié (58,4 %) des répondants étaient de sexe féminin. Le rapport femme-homme représente bien la population canadienne des étudiants universitaires où les femmes représentent la plus grande proportion de cette population.

Figure 2 Sexe des répondants, 2014



Citoyenneté et statut de résident : La majorité des répondants sont des citoyens canadiens (65 %) et presque tous (47 sur 50) ont rapporté que le Québec est la province où ils ont passé le plus de temps. La majorité des étudiants n'ayant pas la citoyenneté canadienne proviennent de pays africains francophones, y compris le Cameroun (8), la Côte d'Ivoire (4), le Sénégal (2) et un individu de chacun de ces pays : le Burkina Faso, le Togo, le Mali et la République démocratique du Congo. Les répondants n'ayant pas la citoyenneté canadienne comprennent également des étudiants du Ghana (2), du Nigéria (2), d'Haïti (1) et des États-Unis (1). La plupart des répondants vivent au Québec depuis 5 ans ou plus (57 %). En fait, environ 40 % d'entre eux vivent au Québec depuis 10 ans ou plus.

Table 3 Statut de citoyenneté des répondants, 2014

Citoyen canadien	Dénombrement	Pourcentage
Oui	50	64,94
Non	24	31,10
Non déclaré	3	3,90

Table 4 Statut de résidence des répondants, 2014

Nombre d'années vécues au Québec :	Dénombrement	Pourcentage
Moins d'un an	6	7,79
1 à 5 ans	24	31,17
5 à 10 ans	13	16,88
10 ans ou plus	31	40,26
Non déclaré	3	3,9

Les études universitaires antérieures ou actuelles

Inscriptions universitaires : La majorité des répondants (74 %) sont inscrits comme étudiant à temps plein. La plupart des étudiants de l'échantillon proviennent de l'Université Concordia et de l'Université de Montréal. Plus de la moitié (61 %) ont fréquenté l'Université Concordia, un autre 25 % a fréquenté l'Université de Montréal, alors que 5,2 % fréquentaient l'Université McGill, 1 % fréquentaient l'Université du Québec à Montréal et 8 % fréquentaient d'autres établissements scolaires (c.-à-d., l'Université de Sherbrooke et d'autres établissements non précisés).

Table 5 Inscription universitaire des répondants, 2014

En ce moment, je suis inscrit comme :	Dénombrement	Pourcentage
Étudiant à temps plein	57	74,03
Étudiant à temps partiel	13	16,88
Autre (n'est plus un étudiant ou se cherche un emploi)	3	3,90
Non déclaré	4	5,19

Table 6 Inscription universitaire des répondants, 2014

En ce moment, je suis inscrit à :	Dénombrement	Pourcentage
Université McGill	4	5,19
Université Concordia	47	61,04
Université du Québec à Montréal	1	1,30
Université de Montréal	19	24,68
Autre/non déclaré	6	7,79

Niveau de scolarité : Contrastant avec les données recueillies lors de l'enquête en 2011-2012, l'enquête de 2014 était ouverte aux étudiants diplômés, mais la majorité des répondants continuent à être des étudiants du premier cycle puisque plus des deux tiers affirment qu'ils étudient pour obtenir un baccalauréat. Parmi les autres diplômés, 12 % étudient au deuxième cycle et 7 % étudient au troisième cycle. Seulement 5 % étudient pour obtenir un certificat ou d'autres diplômes.

Table 7 Niveau de scolarité des répondants, 2014

	Dénombrement	Pourcentage
Baccalauréat	55	71,43
Maîtrise	9	11,69
Doctorat	5	6,49
Certificat	3	3,90
Autre	1	1,30
Non déclaré	4	5,19

Programme d'études : En utilisant les regroupements primaires de la classification des programmes d'enseignement (CPE), laquelle a été conçue par Statistique Canada et le Centre de la statistique de l'éducation, les réponses des étudiants se classent dans l'un des 13 regroupements primaires en matière d'enseignements, typiquement utilisés pour analyser de telles informations.⁶

Comme le démontre le Tableau 8, les étudiants étaient inscrits dans des disciplines variées, mais les inscriptions étaient surtout concentrées sur les sciences sociales et de comportements et droit (31 %), suivi du commerce, gestion et administration publique (22 %) et puis par l'architecture, génie et services connexes (14 %). Chose intéressante, ces trois programmes sont aussi les programmes les plus populaires parmi les étudiants universitaires au Canada au niveau de la maîtrise, comme le rapporte l'AUCC (2011).

Table 8 Programme d'études, 2014

Programme d'études	Dénombrement	Pourcentage
Sciences humaines	1	1,30
Sciences sociales et de comportements et droit	24	31,17
Affaires, gestion, finance, marketing, administration	17	22,08
Sciences physiques et de la vie et technologies	6	7,79
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	5	6,49
Architecture, génie et services connexes	11	14,29
Santé et domaines connexes	5	6,49
Autre	4	5,19
Non déclaré	8	10,39

Note : Les pourcentages ne totalisent pas 100 % parce que les réponses pouvaient être des choix multiples.

⁶ Ce regroupement fournit également un format normalisé bien connu et permet donc de le comparer avec d'autres études. Les 13 regroupements sont les suivants : perfectionnement et initiation aux loisirs; arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications; sciences humaines, sciences sociales et de comportements et droit; commerce, gestion et administration publique; sciences physiques et de la vie et technologies; agriculture, ressources naturelles et conservation; santé et domaines connexes; services personnels, de protection et de transport et autres.

Études antérieures et année prévue de remise du diplôme : Pour la plupart des étudiants (64 %), il s'agit de leur première formation universitaire. Des 18 étudiants qui ont rapporté avoir auparavant étudié à l'université, 11 d'entre eux ont rapporté avoir terminé un baccalauréat et la plupart d'entre eux relevaient des sciences sociales ou de l'administration. La plupart des étudiants prévoient obtenir leur diplôme en 2016 ou plus tard : 46 % en 2016, 13 % en 2017 et 3 % en 2018.

Table 9 Études universitaires antérieures des répondants, 2014

Programmes universitaires complétés	Dénombrement	Pourcentage
Oui	18	23,38
Non	50	64,00
Non déclaré	9	11,69

Table 10 Année prévue de remise du diplôme des répondants, 2014

S'attend à obtenir son diplôme en :	Dénombrement	Pourcentage
2014	1	1,3
2015	18	23,38
2016	35	45,45
2017	10	12,99
2018	2	2,63
Non déclaré	10	12,99

Plans

À propos de la formation continue : Lorsqu'interrogés sur leurs plans, près de la moitié (48 %) des répondants disent qu'ils ont l'intention de poursuivre leurs études après avoir reçu leur diplôme, 26 % disent qu'il est possible qu'ils le fassent et environ 5 % ont affirmé qu'ils ne poursuivraient pas d'autres études. Un cinquième d'entre eux n'ont pas répondu à cette question.⁷

Table 11 Plans des répondants concernant la poursuite de leurs études, 2014

Poursuite des études après la remise des diplômes	Dénombrement	Pourcentage
Oui	37	48,05
Peut-être	20	25,97
Sûrement pas	3	3,9
Non	1	1,3
Non déclaré	16	20,78

À propos de la décision de rester au Québec ou de déménager : Très peu de répondants (4 %) ont rapporté des obligations de quitter le Québec une fois leurs études terminées. Inversement, 79 % des répondants ont affirmé ne pas être obligé de quitter le Québec après la remise des diplômes. Ceci indique que cibler n'importe quel programme ciblant ce groupe et visant à les aider ou à les encourager à rester au Québec reste prometteur.

Table 12 Obligation des répondants à quitter le Québec après la remise des diplômes, 2014

	Dénombrement	Pourcentage
Oui	3	3,9
Peut-être	2	2,6
Non	61	79,22
Non déclaré	11	14,29

Lorsqu'interrogés sur leurs plans pour établir une carrière au Québec, plus des deux tiers d'entre eux (65 %) croient qu'ils le feront possiblement ou certainement. Près d'un quart d'entre eux n'ont pas répondu à la question. Lorsqu'interrogés sur leurs plans pour établir

⁷ Prenez note que la version française et la version anglaise de l'enquête sont légèrement différentes. En particulier, les réponses possibles à la question 12 dans la version anglaise sont « oui, possiblement et définitivement pas », alors que les choix en français étaient « oui, peut-être, sûrement pas et non ». Pour cette raison, lors de la compilation des réponses obtenues en français et en anglais, nous nous retrouvons, pour quelques questions, avec cinq groupes de réponses (y compris non déclaré) et pas seulement quatre. Une autre différence : la question 11 en anglais interrogeait les répondants sur leurs obligations à quitter le Québec une fois leurs études terminées n'est pas posée séparément en français. Elle est posée comme élément de la question 12 accompagnée les réponses possibles « oui, peut-être, sûrement pas et non » alors que les choix possibles en anglais n'étaient que « oui ou non ». La question 11 en français demande de préciser dans quel pays les répondants avaient complété leurs études universitaires antérieures ou un certificat (s'il y a lieu), cette question n'est pas posée en anglais.

une carrière dans une autre province, 10 % affirment que ce n'est pas le cas. En fait, 9 % ont affirmé que ce n'était certainement pas le cas, alors que 60 % ont dit qu'il était possible qu'ils le fassent. Des proportions semblables (53 %) ont dit qu'il était également possible qu'ils tentent d'établir une carrière dans un autre pays. Bien qu'il n'y ait eu aucune question sur ce qui les encouragerait à établir leur carrière au Québec, l'incertitude exprimée envers l'idée de déménager augure bien pour ce qui est de programmes qui les encourageraient à rester au Québec.

Table 13 Plans des répondants sur l'établissement de leur carrière au Québec, 2014

	Dénombrement	Pourcentage
Oui	13	16,88
Peut-être	37	48,05
Sûrement pas	9	11,69
Non déclaré	18	23,38

Table 14 Plans des répondants sur l'établissement de leur carrière dans une autre province, 2014

	Dénombrement	Pourcentage
Oui	4	5,19
Peut-être	46	59,74
Sûrement pas	7	9,09
Non	1	1,30
Non déclaré	19	24,68

Table 15 Plans des répondants sur l'établissement de leur carrière dans un autre pays, 2014

	Dénombrement	Pourcentage
Oui	16	20,78
Peut-être	41	53,25
Sûrement pas	2	2,6
Non	1	1,3
Non déclaré	17	22,08

Expériences antérieures

Travail rémunéré antérieur : Plusieurs répondants (40 %) ont eu un travail rémunéré avant leurs études. Parmi ceux qui ont travaillé, les emplois rémunérés étaient susceptibles de se trouver dans le secteur du commerce de détail (26 %). Venaient au deuxième rang des postes dans le secteur des services techniques, scientifiques et professionnels (19 %) ou dans l'administration publique (19 %).

Table 16 Expériences de travail rémunéré des répondants avant l'enquête, 2014

	Dénombrement	Pourcentage
Oui	31	40,26
Non	29	37,66
Non déclaré	17	22,08

Table 17 Secteurs dans lesquels les trente-et-un étudiants ont travaillé avant leurs études, 2014

	Dénombrement	Pourcentage
Fabrication	1	3,23
Commerce de gros	2	6,45
Commerce de détail	8	25,81
Transport et entreposage	1	3,23
Industrie de l'information et industrie culturelle	2	6,45
Finance et assurances	4	12,90
Services professionnels, scientifiques et techniques	6	19,35
Services d'enseignement	4	12,90
Soins de santé et assistance sociale	4	12,90
Arts, spectacles et loisirs	4	12,90
Services d'hébergement et de restauration	2	6,45
Administration publique	6	19,35
Autre	5	16,13

Note : Les pourcentages ne totalisent pas 100 % parce que les réponses pouvaient être des choix multiples.

Près de 34 % des répondants affirment que cette expérience d'emploi les a préparés à la profession qu'ils ont choisie : 13 % affirment qu'elle a certainement aidé et 21 % affirment qu'elle a un peu aidé. Toutefois, l'utilité de cette expérience n'était pas claire puisque la question n'a pas été posée au cours de l'enquête.

Table 18 Perceptions des répondants sur l'utilité de l'expérience de travail rémunéré, 2014

Le travail rémunéré m'a aidé à me préparer à la carrière que j'ai choisie.	Dénombrement	Pourcentage
Définitivement	10	12,99
Un peu	16	20,78
Pas du tout	13	16,88
Sans objet	20	25,97
Non déclaré	18	23,38

Travail bénévole antérieur : Des proportions semblables (42 %) ont effectué du travail bénévole avant leurs études actuelles : 16 % disent que l'expérience a été aidée dans la profession choisie et 30 % disent que cela a un peu aidé.⁸

Table 19 Expérience antérieure de travail bénévole des répondants avant leurs études, 2014

	Dénombrement	Pourcentage
Oui	32	41,56
Non	23	29,87
Non déclaré	22	28,57

Table 20 Perception des répondants sur l'utilité de l'expérience de travail bénévole, 2014

Le bénévolat m'a aidé à me préparer à la carrière que j'ai choisie	Dénombrement	Pourcentage
Définitivement	12	15,58
Un peu	23	29,87
Pas du tout	7	9,09
Sans objet	16	20,78
Non déclaré	19	24,68

Stages antérieurs : comparés aux proportions de travail rémunéré ou bénévole, peu de répondants (22 %) ont fait des stages avant leurs études. Environ 30 % des répondants affirment que des stages antérieurs les ont aidés dans leurs études. Ce n'est pas étonnant puisque les stages sont ordinairement des placements reliés à l'emploi ou à la carrière. Les stages ont eu lieu dans différents secteurs, mais les plus communes se trouvaient dans les domaines des services techniques, scientifiques et professionnels, dans l'éducation et dans l'administration publique.

⁸ Les répondants ont été interrogés sur les secteurs où le travail bénévole a été effectué, mais en raison du faible taux de réponse, les données ne sont pas présentées. Seulement sept répondants ont fourni une réponse. Trois répondants ont répondu le domaine des arts, du divertissement et des loisirs, trois autres ont répondu les soins de santé et l'assistance sociale et une autre personne a répondu les services techniques, scientifiques et professionnels.

Table 21 Expérience de stages avant les études chez les répondants, 2014

	Dénombrement	Pourcentage
Oui	17	22,08
Non	40	51,95
Non déclaré	20	25,97

Table 22 Perception des répondants sur l'utilité des stages, 2014

Le stage m'a aidé à me préparer à la carrière que j'ai choisie.	Dénombrement	Pourcentage
Définitivement	12	15,58
Un peu	11	14,29
Pas du tout	5	6,49
Sans objet	28	36,36
Non déclaré	21	27,27

Table 23 Secteurs de stages des dix-sept répondants avant les études, 2014

	Dénombrement	Pourcentage
Fabrication	1	5,88
Commerce de détail	2	11,76
Finance et assurances	3	27,27
Services professionnels, scientifiques et techniques	4	23,52
Gestion de sociétés et d'entreprises	1	5,88
Services d'enseignement	4	23,52
Soins de santé et assistance sociale	2	11,76
Arts, spectacles et loisirs	2	11,76
Services d'hébergement et de restauration	1	5,88
Administration publique	4	23,52
Autre	2	11,76

Note : Les pourcentages ne totalisent pas 100 % parce que les réponses pouvaient être des choix multiples.

Plans de carrière

Domaines de carrière : Les domaines dans lesquels les répondants ont l'intention d'établir leur carrière après leurs études comprennent les soins de santé et l'assistance sociale (17 %), la finance et l'assurance (16 %), la gestion des sociétés et des entreprises (16 %) et les services professionnels, scientifiques et techniques (14 %).

Table 24 Domaines de carrière, 2014

	Dénombrement	Pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1	1,30
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	2	2,60
Construction	3	3,90
Fabrication	2	2,60
Commerce de détail	1	1,30
Transport et entreposage	1	1,30
Industrie de l'information et industrie culturelle	4	5,19
Finance et assurances	12	15,58
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2	2,60
Services professionnels, scientifiques et techniques	11	14,29
Gestion de sociétés et d'entreprises	12	15,58
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	2	2,60
Services d'enseignement	5	6,49
Soins de santé et assistance sociale	13	16,88
Arts, spectacles et loisirs	3	3,90
Administration publique	8	10,39
Indécis	3	3,90
Autre	7	9,09
Non déclaré	16	20,78

Note : Les pourcentages ne totalisent pas 100 % parce que les réponses pouvaient être des choix multiples.

Caractère enviable du Québec pour établir une carrière : Lorsque les répondants sont interrogés sur les raisons pour lesquelles ils croient que le Québec est un endroit enviable où établir une carrière, les réponses les plus communes comprennent celles liées à la disponibilité des emplois, au dynamisme de la communauté multiculturelle et de la proximité de la famille et des amis. Les raisons les plus fréquemment mentionnées consistaient au nombre d'emplois requérant ses compétences ou sa formation (29 %), un niveau de revenu convenable (29 %) et une communauté multiculturelle dynamique (29 %). La proximité de la famille et des amis a été mentionnée par 26 % des répondants.

Chose intéressante, personne n'a répondu croire que « le Québec n'est pas un endroit enviable pour établir une carrière ». Toutefois, lorsque les répondants sont interrogés directement par la question suivante sur les raisons qui, selon eux, font en sorte que le Québec n'est un endroit enviable pour établir une carrière, la raison la plus fréquemment citée

était le faible revenu (22 %), suivi du manque de postes nécessitant ses compétences ou sa formation (17 %) et puis les faibles possibilités de mobilité de carrière (14 %).⁹

Table 25 Raisons pour lesquelles le Québec est un endroit enviable pour établir une carrière, 2014

	Dénombrement	Pourcentage
Nombre d'emplois requérant mes compétences ou ma formation	22	28,57
Les possibilités de mobilité de carrière sont nombreuses	11	14,29
Des niveaux de revenu convenable	22	28,57
Des bons avantages offerts par l'employeur	15	19,48
Du bon potentiel de conciliation travail-famille	17	22,08
Des possibilités entrepreneuriales	8	10,39
La réputation et les pratiques novatrices sur la diversité en milieu de travail de l'employeur	13	16,88
Accessibilité à des soins de santé appropriés et de qualité	15	19,48
La proximité de la famille et des amis	20	25,97
La présence d'une communauté culturelle à laquelle je m'identifie	16	20,78
Un environnement communautaire multiculturel dynamique	22	28,57
Des activités sociales ou culturelles	16	20,78
Des activités sportives locales	10	12,99
Une bonne position géographique	9	11,69
Je crois que le Québec N'est PAS un endroit enviable où je peux faire carrière	0	0
Autre	1	1,30
Non déclaré	29	37,66

Note : Les pourcentages ne totalisent pas 100 % parce que les réponses pouvaient être des choix multiples.

⁹ La présentation de ses deux questions consécutives est un peu ennuyeuse. Des analyses ont été effectuées pour vérifier si le même groupe de gens a donné des réponses contradictoires. Un seul cas a été trouvé. Plusieurs de ceux qui ont répondu à la deuxième question sur les raisons qui font que le Québec N'est PAS un endroit enviable où établir une carrière n'ont pas répondu à la question précédente demandant les raisons qui font du Québec un endroit enviable où établir une carrière ou bien ils ont choisi différentes raisons que celles énumérées à la question sur le caractère attrayant de la province pour y établir une carrière.

Table 26 Raisons pour lesquelles le Québec N'est PAS un endroit enviable où établir une carrière, 2014

	Dénombrement	Pourcentage
Le manque d'emplois qui requièrent mes compétences, ma formation	13	16,88
Les faibles possibilités de mobilité de carrière	11	14,29
Des niveaux de revenu faible	17	22,08
Peu d'avantages offerts par l'employeur	1	1,30
Faible potentiel de conciliation travail-famille	1	1,30
Manque de possibilités entrepreneuriales	1	1,30
Éloignement de la famille et des amis	2	2,60
Le manque d'activités culturelles locales	1	1,30
Le manque d'activités sportives locales	1	1,30
Mauvaise position géographique	7	9,09
Je crois que le Québec est un endroit enviable où je peux faire carrière	0	0
Non déclaré	38	49,35

Note : Les pourcentages ne totalisent pas 100 % parce que les réponses pouvaient être des choix multiples.

Le niveau de compétence des compétences essentielles

Habiletés langagières : De nombreuses questions considéraient la compétence linguistique des répondants en français et en anglais, ceci étant un facteur crucial dans l'établissement d'une carrière au Québec étant donné l'importance du bilinguisme dans la province et du français plus particulièrement. Légèrement plus de la moitié des répondants affirment comprendre l'anglais (56 %) et le français (53 %) assez bien pour choisir de faire carrière au Québec.

Même si le français est la langue maternelle de 43 % des répondants, l'anglais semble la langue courante dominante, car 71 % disent être capable de parler l'anglais comparé à 66 % qui peuvent faire la conversation en français. Parmi les répondants, 69 % disent qu'ils écrivent assez bien en anglais alors que 62 % peuvent le faire en français et 75 % disent qu'ils lisent assez bien l'anglais alors que c'est le cas en français pour 66 % des répondants. Ces résultats peuvent provenir du fait que plus des deux tiers des répondants sont des étudiants de l'Université Concordia et de l'Université McGill.

Fait surprenant, alors que plusieurs autres rapportent être capables de parler, d'écrire et de lire l'anglais comparé au français, la première langue officielle de l'échantillon, dans une proportion considérable, était le français (45 %); 30 % rapporte l'anglais comme première langue officielle parlée. Plus d'entre eux (43 %) ont également rapporté le français comme leur langue maternelle, comparée à 16 % pour qui c'est l'anglais.

Figure 3 Compétence linguistique des répondants, 2014

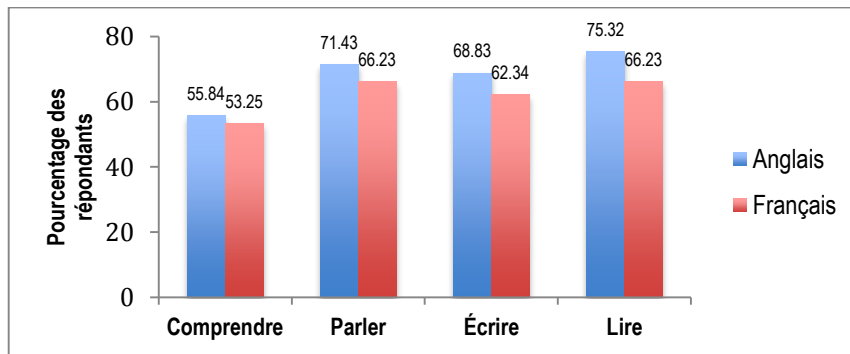


Table 27 Langue maternelle des répondants, 2014

	Dénombrement	Pourcentage
Français	33	42,86
Anglais	12	15,58
D'autres langues	16	20,78
Non déclaré	16	20,78

Table 28 Première langue officielle parlée, 2014

	Dénombrement	Pourcentage
Français	35	45,45
Anglais	23	29,87

D'autres langues	3	3,90
Non déclaré	16	20,78

Compétences en informatique : Étant donné l'utilisation répandue de l'ordinateur dans le milieu de travail d'aujourd'hui, détenir des compétences en informatique s'avère important pour se trouver un emploi. Surtout, détenir les compétences particulières en informatique requises par la carrière choisie devrait être un facteur positif qui aide à se trouver un emploi dans son domaine. Par conséquent, les répondants ont été interrogés afin d'évaluer le niveau de compétences en informatique requis pour la profession qu'ils ont choisie.

Moins de la moitié des répondants (45 %) ont indiqué qu'ils possédaient les compétences en informatique nécessaires à la profession choisie. Plusieurs (14 %) ont mentionné qu'ils étaient incertains du niveau de compétences en informatique requis au Québec pour la carrière choisie. Bien que personne n'a dit que leurs compétences en informatique nécessitaient de l'amélioration, la raison pour laquelle plus de 40 % des répondants n'ont pas répondu à cette question.

Niveau de pertinence des compétences en informatique, 2014

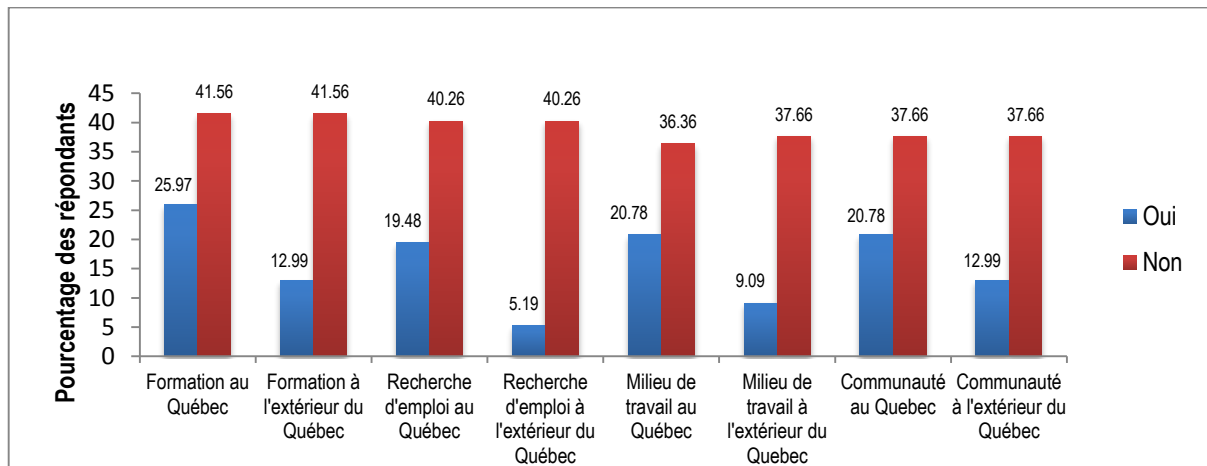
	Dénombrement	Pourcentage
Oui	35	45,45
Nécessite une amélioration	0	0
Incertain du niveau de compétences requis	11	14,29
Non déclaré	31	40,26

Expérience de discrimination

Les répondants ont été interrogés sur leurs expériences, à savoir s'ils avaient vécu de la discrimination raciale à l'école ou durant leurs études, en milieu de travail et au sein de la communauté, au Québec et à l'extérieur. Dans l'ensemble, plusieurs répondants n'ont pas rapporté avoir vécu cette expérience dans la plupart des situations, que ce soit au Québec ou à l'extérieur. De très faibles proportions affirment qu'ils ont vécu de la discrimination en recherche d'emploi ou en milieu de travail et c'est peut-être parce que cette population n'a pas encore établi de carrière et a eu peu de possibilités de connaître la discrimination.

La proportion rapportant qu'ils ont vécu de la discrimination au Québec est constamment plus élevée que les cas rapportés à l'extérieur du Québec. Ce résultat reflète peut-être simplement le fait que les répondants ont passé la majeure partie de leur temps au Québec.

Figure 4 Les expériences de discrimination raciale vécues par les répondants, 2014



Activités et ressources en recherche d'emploi

Connaissances des ressources : Les répondants ont été interrogés sur leurs connaissances des ressources présentes dans leur milieu pour se trouver un emploi. Pour certains, de telles ressources seraient importantes pour se trouver un emploi dans leur domaine, particulièrement si leur réseau social est pauvre ou si leurs compétences en réseautage ne sont pas très développées. Plus de la moitié des répondants connaissaient (19 %) de telles ressources ou les connaissaient un peu (32 %).

Table 29 Connaissances des répondants sur les ressources offertes, 2014

Connaissance des organismes ou ressources dans ma région pour me trouver de l'emploi	Dénombrement	Pourcentage
Oui	15	19,48
Un peu	25	32,47
Non	20	25,97
Non déclaré	17	22,08

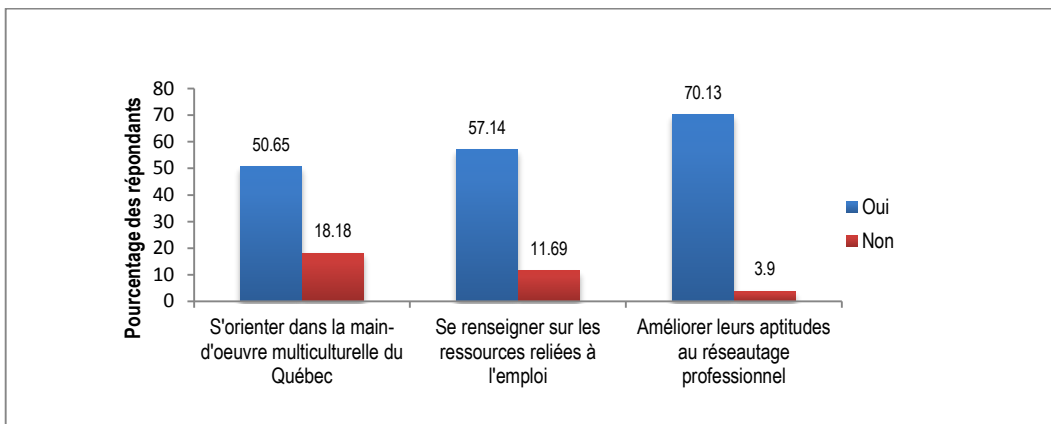
Assurance en ses aptitudes pour le réseautage : La majorité d'entre eux ont exprimé un certain niveau d'assurance en leurs aptitudes pour le réseautage afin d'initier des relations leur permettant de se trouver un emploi. Près de 38 % d'entre eux affirment se sentir confiant et 26 % affirment qu'ils sont un peu confiants en leur aptitude.

Table 30 Assurance des répondants envers leurs aptitudes au réseautage, 2014

Je suis confiant en mes compétences sociales pour établir des relations menant à un emploi.	Dénombrement	Pourcentage
Oui	29	37,66
Un peu	20	25,97
Non	11	14,29
Non déclaré	17	22,08

Intérêt à participer à une formation en recherche d'emploi : Lorsqu'interrogés sur leur intérêt à participer à une formation en recherche d'emploi les aidant à naviguer la main-d'œuvre multiculturelle du Québec, à mieux connaître les ressources locales pouvant les aider à se trouver un emploi ou améliorer leurs aptitudes à effectuer du réseautage professionnel, la plupart des répondants se disent disposer à le faire. La formation pour améliorer ses aptitudes en réseautage professionnel a suscité le plus d'intérêt chez les répondants (70 %). Viennent par la suite la connaissance des ressources de recherche d'emploi (57 %) et la formation sur la façon de s'orienter au sein de la main-d'œuvre multiculturelle du Québec (51 %).

Figure 5 Disposition des répondants à s'inscrire à des possibilités de formation, 2014



Analyse comparative au rapport de 2013

Le rapport de la CEDEC rédigé en 2013 sur l'enquête auprès des étudiants de premier cycle universitaires effectuée par l'ECAC auprès d'une population statistique similaire afin d'obtenir un aperçu des expériences et des perceptions des étudiants noirs. Plusieurs questions ne sont pas identiques d'une enquête à l'autre, nous empêchant ainsi d'effectuer une comparaison directe des questions. Plusieurs questions de l'enquête réalisée en 2013-2014 n'ont pas été posées dans l'enquête antérieure.¹⁰ Par conséquent, cette partie offre une comparaison générale des grandes lignes, dans la mesure du possible, entre les deux échantillons.

Un groupe d'étudiants un peu plus nombreux (92) a rempli le questionnaire en 2011-2012 alors que seulement 77 étudiants l'ont fait en 2014, mais les caractéristiques démographiques sont demeurées semblables. Le questionnaire était plus susceptible d'être rempli par les étudiantes, probablement âgées de 21 à 29 ans et qui, en moyenne, demeurent au Québec depuis 10 ou plus, indiquant que les deux échantillons ont des liens étroits au Québec.

Les plans de carrière des deux groupes démontrent des similitudes en ce qui concerne les plans de carrière, les plans rapportés sont du domaine des affaires. Lorsqu'interrogés sur les industries où ils aimeraient trouver un emploi, seulement 48 sur 92 répondants de l'enquête réalisée en 2011-2012 (52 %) ont choisi de répondre à cette question. Ce fait indique peut-être une incertitude quant aux possibilités ou à leurs plans. En revanche, près de 80 % des répondants ont fourni une réponse à cette question dans la plus récente enquête. Dans les deux enquêtes, la plupart des répondants ne rapportent aucune obligation de quitter le Québec à la remise des diplômes et les deux groupes affirment qu'ils planifiaient rester au Québec (ou bien « qu'ils resteraient probablement ») dans l'enquête de 2014.

L'habileté à parler, à écrire, à lire et à comprendre le français, un élément très déterminant dans l'établissement d'une carrière au Québec n'était pas abordé de la même façon dans les deux enquêtes. Ainsi, la comparaison directe n'est pas possible. Néanmoins, les deux enquêtes démontrent clairement qu'il existe une proportion considérable des échantillons qui peuvent converser dans les deux langues.

Une différence remarquable entre les deux enquêtes réside dans le fait qu'environ la moitié de l'échantillon de 2011-2012 a rapporté qu'elle vit de la discrimination raciale en recherche d'emploi, au travail ou dans les deux situations. Moins de répondants en 2013-2014 ont rapporté de tels cas. Une proportion considérable des répondants des deux enquêtes ont exprimé qu'ils souhaiteraient s'inscrire à un quelconque type de formation. Dans l'enquête 2011-2012, ceci comprenait une formation pour entamer une nouvelle carrière ou pour mettre les compétences à jour alors qu'en 2013-2014, la question portait sur des

¹⁰ Par exemple, l'enquête antérieure ne posait pas la question du programme d'études de l'étudiant. Aussi, les catégories possibles d'emplois, de stages et de travail bénévole antérieurs diffèrent d'une enquête à l'autre et le travail bénévole ou rémunéré était fusionné dans l'enquête réalisée en 2011-2012. Les questions pourtant sur l'attrait du Québec comme endroit où établir une carrière n'ont pas été posées au cours de la première enquête. Au lieu, les étudiants ont été interrogés sur ce qui les inciterait à rester dans la région métropolitaine de Montréal après la remise de diplôme, ce sont deux constructions essentiellement différentes.

possibilités d'apprentissage devant les aider à s'orienter au sein de la main-d'œuvre multiculturelle du Québec, connaître les ressources d'emploi et améliorer ses aptitudes au réseautage professionnel.

Conclusions et leçons apprises

Les gens qui investissent dans l'éducation supérieure le font avec l'attente de recevoir un rendement de leurs investissements qui compensera les coûts directs et indirects de la poursuite des études à un niveau supérieur. Puisque la corrélation entre la scolarité et les revenus est très grande, ils chercheront des emplois requérant la formation qu'ils ont obtenue.

Cependant, la recherche d'emploi peut être un long et dispendieux processus, particulièrement pour les jeunes travailleurs qui ont peu ou pas d'expérience sur le marché du travail. Les défis d'accès et de participation réussie au marché du travail canadien sont aggravés dans le cas des minorités visibles.

Plusieurs raisons peuvent expliquer pourquoi les récents diplômés qui entrent sur le marché du travail, qu'ils fassent partie d'une minorité visible ou non, peuvent se retrouver dans des emplois qui ne sont pas assortis à leurs compétences. Premièrement, les jeunes travailleurs peuvent être disposés à accepter un emploi qui ne correspond pas à leur éducation, leurs compétences ou leurs connaissances dans l'espoir que, une fois qu'ils auront acquis plus d'expérience, ils seront promus à des postes plus élevés.

Deuxièmement, le niveau de scolarisation seul est une mesure inadéquate de la capacité d'un individu à satisfaire les exigences de l'emploi. Certains travailleurs peuvent seulement être capables de se trouver un emploi dont les exigences en formation sont en deçà de leur niveau de scolarité parce que, en dépit de leur niveau de scolarisation, ils peuvent démontrer un faible niveau de littératie ou d'autres compétences essentielles. Des données du [Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes \(PIAAC\)](#) révèlent que, même parmi les générations plus jeunes, une proportion considérable (environ 20 %) des diplômés universitaires ont obtenu une cote de niveau 2 ou plus basse sur les tests PIAAC.¹¹ Les diplômés universitaires nés à l'étranger sont plus susceptibles d'obtenir des cotes en littératie et numératie plus faibles.

Troisièmement, parce les jeunes travailleurs sont relativement inexpérimentés en recherche d'emploi, il est plus probable qu'ils se retrouvent dans des emplois qui ne répondent pas à leurs attentes. Dans ce cas, il existe une possibilité de corriger cet échec du marché en améliorant leurs compétences sur le marché du travail afin qu'ils puissent se trouver un emploi « adéquat » plus facilement.

Les chercheurs d'emploi disposent de beaucoup de renseignements sur le marché du travail, des statistiques sur les tendances générales du marché du travail et des postes vacants aux données sur les exigences en formation et en compétences, sur les revenus et les débouchés de divers métiers ou secteurs de l'économie. Toutefois, l'information sur le marché du travail est une « connaissance codée »; l'information doit être légèrement modifiée pour devenir une information utile qui ensuite se transposera en une connaissance pertinente. Des intermédiaires peuvent jouer un rôle important dans la conversion de l'information en connaissance pertinente. Ces « intermédiaires » peuvent être des véhicules

¹¹ L'étude PIAAC utilise cinq niveaux pour évaluer la compétence des répondants en littératie et en numératie. Bien que PIAAC ne l'énonce pas, le niveau 3 est considéré comme la norme minimale.

de communication (brochures, sites Web, DVD, babillards électroniques, analyses statistiques, ou des gens, conseillers d'orientation professionnelle, fournisseurs de services ou organismes de développement communautaire.

Il est fondamental, en concevant des réponses par l'intermédiaire de politiques et de programmes abordant les défis auxquels font face les jeunes de race noire du Québec, de mieux comprendre la clientèle desservie par ces initiatives et les enjeux particuliers des jeunes de race noire qui vivent au Québec, la plupart à Montréal.

De nombreuses leçons apprises émergent de l'analyse de l'enquête auprès des étudiants de premiers cycles effectuée par l'ECAC.

Concevoir des interventions tenant compte de la spécificité des sexes. Aujourd'hui, les femmes représentent une grande proportion de la population étudiante universitaire au Canada. Il n'est pas surprenant que près de 60 % des répondants de l'enquête sur la carrière des Afro-Canadiens étaient des femmes. Il est important, en concevant des réponses par l'intermédiaire de politiques et de programmes ciblant les défis de la population ciblée, que les champs d'intérêt en matière de cheminement de carrière et de préoccupations du milieu de travail soient pris en considération puisqu'ils peuvent être différents selon le genre.

Renforcer les liens avec le Québec : La majorité des répondants ont vécu au Québec pendant cinq ans ou plus et environ 40 % d'entre eux ont vécu au Québec depuis 10 ans et plus. La majorité des répondants étaient citoyens canadiens et pour ces citoyens canadiens, le Québec est l'endroit où ils ont passé le plus de temps. Plus des trois quarts d'entre eux ont affirmé ne pas avoir l'obligation de quitter le Québec après la remise des diplômes. Cela suggère que les répondants peuvent avoir des familles ou un sentiment d'appartenance à la communauté québécoise et qu'ils ne sont pas des étudiants de passage.

En dépit de ce sentiment d'appartenance, la plupart des répondants semblent laisser la porte ouverte aux différentes options sur leur lieu de carrière, le Québec ou une autre province. Des proportions semblables ont avoué qu'ils établiraient leur carrière au Québec ou ailleurs après la remise des diplômes. Il existe certainement une possibilité d'améliorer la probabilité qu'ils établissent leur carrière au Québec en aidant à soutenir le fondement plus solide de leur carrière. Il serait utile de continuer à souligner les éléments du contexte économique, politique et culturel du Québec qui sont pertinents au processus de planification de leur carrière.

S'appuyer sur les expériences antérieures : Près de la moitié des répondants ont de l'expérience de travail rémunéré ou bénévole antérieure utile à leurs choix de carrière. Les étudiants devraient être encouragés à commercialiser cette expérience et à la vendre aux possibles employeurs lorsqu'ils se cherchent un emploi. Sensibiliser les étudiants à leur potentiel de commercialisation et attirer l'attention sur toutes lacunes de compétences sont des éléments importants de toute stratégie de recherche d'emploi efficace.

Aborder les lacunes de compétences possibles : Plus des deux tiers des répondants ont rapporté pouvoir parler, écrire ou lire le français ou l'anglais, ou les deux, pour satisfaire les besoins de leur carrière au Québec. Toutefois, un peu plus de la moitié des répondants affirment comprendre l'anglais (56 %) et le français (52 %) assez bien pour satisfaire les

besoins de la carrière qu'ils ont choisie. Comme le bilinguisme, et la capacité à parler le français en particulier, est très important en recherche d'emploi au Québec, la formation visant la progression de la carrière devrait mettre l'accent sur l'amélioration continue des compétences linguistiques, tant en français qu'en anglais, requises pour la communication dans le milieu des affaires.

Bien que personne n'exprime le besoin d'améliorer leurs compétences en informatique, la raison pour laquelle plus de 40 % des répondants n'ont pas répondu à la question n'est pas obscure. On peut dire que le nombre de répondants n'ayant rien déclaré n'indique pas un niveau insuffisant de compétences en informatique; il peut plutôt démontrer que les participants étaient incertains quant aux compétences précises qu'ils devaient évaluer. Toutefois, « l'incertitude quant aux compétences précises » était un choix de réponses, alors leur choix de ne pas répondre n'est pas clair. La formation pour la progression de la carrière devrait quand même inciter les étudiants à mettre à niveau leurs compétences en informatique si c'est nécessaire.

Sensibiliser sur la discrimination possible : Une proportion considérable des répondants rapportent avoir vécu de la discrimination raciale pendant leur recherche d'emploi et dans le milieu de travail ou la communauté. La formation professionnelle devrait sensibiliser ce groupe à la discrimination en milieux de travail. Nouveaux venus sur le marché du travail, ils n'ont peut-être pas assez d'expériences pour percevoir avec justesse les défis auxquels ils font face. Le partage de stratégies pour s'occuper de la discrimination raciale en milieu de travail et les moyens de composer avec le stress produit par ces situations discriminatoires seront très utiles aux diplômés de race noire.

S'appuyer sur la disposition exprimée à suivre une formation en recherche d'emploi : Le plus important, particulièrement en ce qui a trait à ce projet, consiste à la disposition exprimée par les répondants à s'inscrire à une formation devant les aider à s'orienter dans la main-d'œuvre multiculturelle du Québec, connaître les ressources reliées à l'emploi et la valeur d'initiatives comme l'Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens (ECAC).

Les prochaines démarches

Cette recherche est basée sur un petit échantillon non probabiliste qui ne permet pas de généraliser la situation de tous les étudiants de race noire du Québec. Une façon d'obtenir une meilleure compréhension sur la question consisterait à ajouter des groupes de discussions à la méthodologie de la recherche avec un sous-ensemble des répondants de l'enquête. Les enquêtes sont efficaces pour obtenir une réponse quantitative, elles le sont moins pour en discerner les raisons. Les enjeux étudiés par l'ECAC exigent une discussion en profondeur avec les étudiants sur ce qui les incite à faire carrière au Québec et obtenir leur apport sur ce qui, selon eux, pourrait aider.

Bibliographie

- Association des universités et collèges du Canada. *Tendances dans le milieu universitaire – effectifs, Volume 1*, 2011
- Buzdugan, R. et S. S. Halli. *Labour market experiences of Canadian immigrants with focus on foreign education and experience. International Migration Review*, 43(2), 366 – 386, 2009.
- Dion, K. *The social psychology of perceived prejudice and discrimination. Canadian Psychology* 43:1-9, 2002.
- Hautin, J.D., *Francophone immigrants leaving Montreal to settle in Toronto: What happened and what is happening? Thèses et essais, 2008.*
- Hirch, E. et Lyons, C. *Perceiving Discrimination on the Job: Legal Consciousness, Workplace Context, and the Construction of Race Discrimination. Law & Society Review* 44(2):269-298. 2010.
- Hou, F et S. Coulombe. *Earnings Gaps for Canadian-Born Visible Minorities in the Public and Private Sectors. Canadian Public Policy* 36(1):29-43, 2010.
- Hou, F. et L.S. Bourne. *The Migration-Immigration Link in Canada's Gateway Cities: A Comparative Study of Toronto, Montréal, and Vancouver.* Environment and Planning, 38(8), 2006.
- Hum, D. et W. Simpson. *Revisiting equity and labour: Immigration, gender, minority status and income differentials in Canada.* In S. Hier & B. S. Bolaria (Eds.), *Race and Racism in 21st Century Canada: Continuity, complexity and change* (pp. 89 – 109). Peterborough, ON: Broadview Press, 2007.
- Krahn, H., T.M. Derwing, & B. Abu-Laban. *The Retention of Newcomers in Second- and Third- Tier Canadian Cities.* International Migration Review 39, no. 4, 872-94, 2005.
- Moghaddam, F.M. et S. Perreault. *Individual and Collective Mobility Strategies among Minority Group Members.* Journal of Social Psychology 132(3), 343-57, 1992.
- Nakhaie, M. R. *Ethno-racial origins, social capital and earnings.* Journal of International Migration and Integration, 8(3), 307 – 325, 2008.
- Oreopolous, P. *Why do skilled immigrants struggle in the labour market? A field experiment with six thousand resumes* (No. 09-03). Metropolis British Columbia: Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity, 2009.
- Preston, V., J. Chua, M. Phan, S. Park, P. Kelly et M. Lemoine. *What are immigrants' experiences of discrimination in the workplace?*, Analytical Report No. 21, Toronto, ON: Toronto Immigrant Employment Data Initiative (TIEDI), 2011. [En ligne]. Page consultée : <http://www.yorku.ca/tiedi/pubreports21.html>
- Ray, B. et V. Preston. "Geographies of Discrimination: Variations in Perceived Discomfort and Discrimination in Canada's Gateway Cities." *Journal of Immigrant & Refugee Studies* 7:228-249, 2009.

- Smith, M. R., & Y. Yoshida. *Measuring and mismeasuring discrimination against visible minority immigrants: The role of work experience*. *Canadian Studies in Population*, 35(2), 311–338, 2008.
- Statistique Canada. *Indicateurs de l'éducation au Canada : [feuillet d'information](#)*, 2009. [En ligne]. Page consultée : <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-599-x/81-599-x2009003-fra.htm>
- Symons, G. L. *The state and ethnic diversity: Structural and discursive change in Québec's ministère de l'Immigration Canadian Ethnic Studies/Études Ethniques au Canada*, 34(3), 28-46, 2002.
- Wilkinson, L., Lauer, S., Sin, R., Tsang, A. K. T., et Yan, M. C. (2010). *The labour market transitions of newly arrived immigrant youth: a tri-provincial study*. National Metropolis Secretariat.