

ABSTRACTS / RÉSUMÉS

Making a Living: African Canadian Workers in London, Ontario, 1861–1901

Tracey Adams

THERE IS A GROWING BODY of research on African Canadians in the 19th century that touches on their experiences in the workforce. Nonetheless, the literature has been largely silent on how labour market opportunities for African Canadians altered over time and, in particular, how members of this community fared with the slow, but nonetheless dramatic, rise of an industrial-capitalist economy. This study uses census data to explore the occupational experiences of African Canadians living in London, Ontario, between 1861 and 1901. Findings suggest that labour market opportunities were better for men of African origins around mid-century but declined noticeably in the succeeding years. African Canadians of both genders were largely excluded from growth areas in the economy, and their labour was highly concentrated in a narrow range of low-skill jobs. Although there is limited evidence of upward occupational mobility over time for some, and a slight broadening of occupational opportunities by 1901, African Canadian men and women were disadvantaged compared to their white counterparts.

À L'HEURE ACTUELLE, on fait davantage de recherche sur les Canadiens d'origine africaine au 19^e siècle qui touche à leur expérience au travail. Néanmoins, la documentation traite rarement la façon dont les possibilités sur le marché du travail ont changé pour les Canadiens d'origine africaine et, en particulier, la façon dont les membres de cette communauté ont réussi dans une économie industrielle et capitaliste en croissance lente, mais toutefois dramatique. Cette étude se sert des données du recensement pour explorer l'expérience professionnelle des Canadiens d'origine africaine qui vivent à London, Ontario, entre 1861 et 1901. Les résultats suggèrent que les possibilités sur le marché du travail étaient meilleures pour les hommes d'origine africaine au milieu du siècle mais ont diminué de façon remarquable dans les années subséquentes. La plupart des Canadiens d'origine africaine des deux sexes n'ont pas profité de la croissance économique et leur travail s'est hautement concentré sur une gamme étroite d'emplois peu spécialisés. Bien qu'il y ait quelque preuve de mobilité professionnelle ascendante et un léger élargissement de possibilités

d'emploi en 1901, les femmes et les hommes canadiens d'origine africaine ont été désavantagés par rapport à leurs homologues blancs.

The Difficulty with Diversity: White and Aboriginal Women Workers' Representations of Diversity Management in Forest Processing Mills

Suzanne Mills

THIS PAPER CRITICALLY examines diversity management in a multinational forest company in Saskatchewan, Canada. Drawing on insights from intersectionality theory, it highlights how white and Aboriginal women's experiences inform our understanding of workplace practices to include marginalized groups. Scholars in organization studies have critiqued diversity management for how its underlying individualism translates into a narrow understanding of difference. This critique is complicated by demonstrating how women's experiences and representations of diversity management were uneven. Women's portrayals of diversity management were structured by their gender, class, and by whether they were white or Aboriginal. Women's experiences and representations extend critiques of diversity management by uncovering some of the ways that corporate liberal ideology works through local constructions of difference. Since diversity management did not challenge white women's beliefs of meritocracy, it helped to re-inscribe racism towards Aboriginal peoples.

CET ARTICLE NOUS PERMET d'examiner d'un œil critique la gestion de diversité dans une entreprise forestière multinationale en Saskatchewan, Canada. S'appuyant sur des idées de la théorie de l'intersectionnalité, il met en évidence comment les expériences des femmes blanches et autochtones éclairent notre compréhension des pratiques de travail afin d'inclure les groupes marginalisés. Les chercheurs en études de l'organisation ont critiqué la gestion de diversité de la façon dont l'individualisme sous-jacent se traduit dans une conception étroite de la différence. Cette critique est compliquée en démontrant comment les expériences des femmes et les représentations de la gestion de diversité ont été inégales. Les représentations des femmes dans la gestion de diversité ont été structurées selon leur sexe, classe et selon le fait qu'elles étaient de race blanche ou autochtone. Les expériences des femmes et les représentations s'étendent les critiques de la gestion de diversité en découvrant quelques-uns des moyens que l'idéologie libérale de l'entreprise fonctionne par l'intermédiaire des constructions locales de la différence. Étant donné que la gestion de diversité n'a pas mis en doute les croyances des femmes blanches de la méritocratie, elle a contribué à réinscrire le racisme envers les peuples autochtones.