



Rapport 2025 sur la situation économique des personnes noires

Perspectives sur
l'éducation, l'emploi
et l'entrepreneuriat



Partenaires



Le [Diversity Institute](#) entreprend des recherches sur la diversité en milieu de travail afin d'améliorer les pratiques dans les organisations. Nous travaillons avec des organisations pour élaborer des stratégies, des programmes et des ressources personnalisés afin de promouvoir de nouvelles connaissances et pratiques interdisciplinaires sur la diversité en ce qui concerne le genre, la race et l'ethnicité, les peuples autochtones, les capacités et l'orientation sexuelle. À l'aide d'un modèle écologique de changement, notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes stimule l'innovation sociale dans tous les secteurs.



Le [Centre des Compétences futures \(CCF\)](#) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à l'innovation dans le domaine du développement des compétences afin que toutes les personnes au Canada soient prêtes pour l'avenir du travail. Nous travaillons en partenariat avec des personnes chargées de l'élaboration des politiques, des personnes chargées de la recherche, des spécialistes, des employeurs et des travailleuses et travailleurs, ainsi qu'avec des établissements d'enseignement postsecondaire, afin de résoudre les problèmes urgents du marché du travail et de veiller à ce que chacun puisse bénéficier de possibilités pertinentes d'apprentissage tout au long de la vie. Nous sommes fondés par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et le Conference Board du Canada, et nous sommes financés par le [Programme du Centre des compétences du gouvernement du Canada](#).

Commanditaire

Le Centre des Compétences futures – Future Skills Centre est financé par le [gouvernement du Canada dans le cadre du Programme des compétences futures](#).

Financée par le Programme du
Centre des compétences futures
du gouvernement du Canada



Les opinions et interprétations figurant dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Date de publication :
Février 2025

Auteurs et auteurs

Wendy Cukier, Ph. D.

Professeure en entrepreneuriat
et stratégie

*Ted Rogers School of
Management, Toronto
Metropolitan University,*

Fondatrice

Diversity Institute

Mohamed Elmi, Ph. D.

Directeur général

Diversity Institute

Nancy Mitchell

Directrice de la recherche –
projets spéciaux

Diversity Institute

Tamara Thermitus, Ad. E.

Chercheuse invitée

*Centre sur les droits de la personne
et le pluralisme juridique de McGill*

Ex-présidente

*la Commission des droits de la
personne du Québec*

Contributrices et contributeurs

Alyssa Saiphoo

Associée principale de recherche

Diversity Institute

Ben Israilov

Assistant de recherche

Diversity Institute

Carter Man

Assistant de recherche

Diversity Institute

Reyaneh Noshirvani, Ph. D.

Associée principale de recherche

Diversity Institute

Matthew McDonald

Assistant de recherche

Diversity Institute

Réviseur et conseillers



Contenu

<u>Résumé</u>	ii
<u>Introduction</u>	1
<u>Éducation</u>	14
<u>Emploi</u>	25
<u>Les fonctions de dirigeants</u>	38
<u>Entrepreneuriat</u>	45
<u>Conclusions et recommandations</u>	65
<u>Références</u>	70

Résumé

Contexte

Le Canada affiche un engagement profond en matière de droits de la personne et d'équité, un principe ancré dans sa Constitution, sa Charte des droits et libertés, ses cadres législatifs et ses décisions judiciaires. Malgré les résistances, la plupart des organisations demeurent engagées en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI), non seulement en raison de leurs obligations légales, mais aussi en raison de leur lien avec la performance organisationnelle dans un environnement de plus en plus diversifié. L'accès aux talents et aux marchés, ainsi qu'une innovation forte, un engagement solide des employés et une productivité accrue sont tous étroitement liés à la création de milieux de travail diversifiés, équitables et inclusifs.

La population noire du Canada a connu une croissance significative au cours des deux dernières décennies et représente maintenant 4,3 % de la population canadienne. Cette communauté diversifiée est constituée à la fois de personnes ayant des racines historiques profondes, notamment dans les provinces de l'Atlantique, ainsi que de migrants plus récents en provenance des Caraïbes, de l'Afrique et d'ailleurs. Il est à noter que 60 % des Canadiens noirs sont nés à l'extérieur du pays. Cette diversité apporte une richesse de cultures, de religions, de langues et d'expériences qui contribuent au dynamisme des communautés noires à l'échelle nationale.

Cependant, l'histoire du Canada, façonnée par l'esclavage, la ségrégation et un racisme anti-Noirs profondément enraciné, continue d'influencer ses institutions, notamment dans les domaines des médias, du logement, des soins de santé, du système judiciaire et de l'accès aux services. Ce rapport se concentrera sur les aspects les plus liés directement aux disparités économiques — l'éducation, l'emploi, les fonctions de dirigeants et l'entrepreneuriat — tout en prenant en considération les relations complexes entre ces différentes dimensions.

Il existe un nombre considérable de recherches qui retracent la manière dont la population noire a contribué à la prospérité économique des autres. Ces recherches mettent également en évidence les répercussions de l'histoire de l'esclavage, de la ségrégation et du racisme anti-Noirs dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de l'entrepreneuriat, qui ont empêché les Canadiens noirs de créer et d'accumuler de la richesse pour leur propre compte. Les données montrent clairement des taux de pauvreté plus élevés chez les Canadiens noirs, ainsi que des taux de propriété plus faibles et une accumulation de richesse intergénérationnelle inférieure à celle des autres segments de la population. Bien que le revenu médian des Canadiens noirs ait augmenté ces dernières années, un écart important persiste.

Le racisme systémique à l'égard des Canadiens noirs est profondément enraciné dans les structures sociétales, les institutions et les attitudes individuelles, ce qui limite l'inclusion économique et la mobilité sociale. L'Organisation des Nations Unies définit le racisme systémique à l'égard des Africains et des personnes d'ascendance africaine comme le résultat de systèmes complexes et interconnectés de lois, de politiques, de pratiques et d'attitudes au sein des institutions gouvernementales, du secteur privé et des structures sociétales qui, combinés, entraînent une discrimination, une distinction, une exclusion, une restriction ou une préférence, de manière directe ou indirecte, intentionnelle ou non, en droit ou en pratique, fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. Pour aborder ces enjeux, il est nécessaire de mettre en place des solutions globales et cohérentes, fondées sur des données désagrégées et une approche intersectionnelle, reconnaissant que le racisme affecte les individus de manière différente en fonction de l'identité de genre, de l'ethnicité, de la religion, de l'âge, de l'orientation sexuelle et d'autres dimensions de l'identité.

Ce rapport, intitulé « Rapport sur la situation économique des personnes noires », synthétise les données et recherches les plus récentes sur les principaux domaines de progrès économique des Canadiens noirs, notamment l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat. Il met l'accent sur des stratégies concrètes visant à favoriser l'inclusion au sein de l'écosystème des compétences et de l'emploi.



Ce rapport synthétise les données et recherches les plus récentes sur les principaux domaines de progrès économique des Canadiens noirs, notamment l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat. Il met l'accent sur des stratégies concrètes visant à favoriser l'inclusion au sein de l'écosystème des compétences et de l'emploi.

Éducation

Bien que les progrès soient indéniables et que les écarts en matière d'éducation se réduisent, le système éducatif canadien, façonné par la discrimination systémique, continue de marginaliser les élèves noirs. Les personnes noires sont sous-représentées parmi les enseignants, les conseillers d'orientation et les directions d'école, ainsi que parmi les membres du corps professoral et les administrateurs des établissements postsecondaires, qui influencent l'élaboration des programmes, les approches pédagogiques et les services offerts. Pendant plus d'un siècle, les programmes d'études fortement axés sur l'histoire et les perspectives européennes ont omis l'histoire de l'esclavage et de la ségrégation, tout en effaçant les contributions des personnes noires.

Des pratiques telles que l'orientation des jeunes noirs vers des programmes de formation professionnelle au détriment des études universitaires, le manque de modèles positifs et l'absence de mesures de soutien globales pour combler les écarts ont limité les possibilités d'avancement et les parcours vers l'enseignement postsecondaire.



Les recherches montrent également que les jeunes noirs, en particulier les garçons, font face à des sanctions disciplinaires disproportionnées et à de faibles attentes de la part des enseignants, ce qui nuit à leur persévérance scolaire. Bien que des initiatives prometteuses aient été mises en place pour surmonter ces obstacles, la dispersion des efforts et le manque de données désagrégées limitent notre capacité à suivre les progrès réalisés.

Ces défis s'étendent à l'enseignement postsecondaire, où les professeurs noirs sont sous-représentés parmi le corps professoral titulaire et au sein de l'administration, ainsi que dans les services d'accompagnement en orientation professionnelle. Cette situation réduit l'accès à des modèles académiques et à des approches adaptées sur le plan culturel. Bien que les taux d'obtention de diplômes universitaires des Canadiens noirs soient désormais comparables aux moyennes nationales, cette progression est largement attribuable à l'immigration. Les étudiants noirs nés au Canada continuent de s'inscrire à l'université à des taux inférieurs. De plus, les étudiants noirs demeurent sous-représentés dans des domaines bien rémunérés comme le génie et la médecine, ce qui limite leur mobilité économique et la diversité au sein des industries influentes. Les données démontrent clairement que l'accès au capital financier et social joue un rôle déterminant dans les possibilités offertes aux étudiants.

Pour remédier à ces disparités, des mesures proactives s'imposent. L'éducation étant un moteur de progrès social et économique, il est essentiel d'investir de façon précoce dans un enseignement équitable de la maternelle à la 12^e année. La mise en place d'une pédagogie adaptée aux réalités culturelles, le renforcement de la représentation des personnes noires dans les programmes d'études et l'application de politiques disciplinaires justes peuvent contribuer à créer un environnement d'apprentissage plus inclusif.

Emploi

Sur le marché du travail canadien, les obstacles systémiques continuent de limiter les perspectives économiques des Canadiens noirs, entraînant un taux de chômage plus élevé, des salaires plus bas et une sous-représentation dans les postes bien rémunérés. Bien que l'écart en matière d'éducation se réduise, les Canadiens noirs sont deux fois plus susceptibles d'occuper des emplois ne nécessitant qu'un diplôme d'études secondaires ou moins. Cette disparité met en évidence l'impact persistant du racisme anti-Noirs sur le marché du travail.

La discrimination à l'égard des Canadiens noirs se manifeste dans tous les aspects de l'emploi, que ce soit à l'embauche, dans les pratiques en matière de promotion ou dans les interactions en milieu de travail. Un récent sondage d'Environics a révélé que les Canadiens noirs sont plus susceptibles que les autres groupes racisés de faire face à de la discrimination en milieu de travail, et que les femmes noires subissent également une discrimination fondée sur le genre. Pour remédier à cette situation, il est essentiel d'analyser avec précision les tendances du marché du travail et de veiller à ce que les chercheurs d'emploi noirs aient accès aux compétences nécessaires, notamment aux compétences numériques, ainsi qu'aux mesures de soutien globales requises.

Par exemple, de nombreuses preuves démontrent que l'apprentissage intégré au travail est l'un des moyens les plus efficaces pour faciliter l'accès à l'emploi. Toutefois, les chercheurs d'emploi noirs disposent souvent de moins d'occasions en raison de barrières structurelles. Il est également nécessaire de prendre en compte le volet de la demande dans cette dynamique. Les employeurs doivent adopter des pratiques inclusives en matière de conception des postes, de recrutement, de sélection, de perfectionnement et d'avancement, tout en favorisant des parcours menant aux postes de direction. Une approche

axée sur la diversité et l'inclusion doit également être intégrée à la gouvernance et à la stratégie, à la culture organisationnelle et aux partenariats, ainsi qu'à l'ensemble de la chaîne de valeur de l'organisation : l'approvisionnement, la conception des produits et services, les ventes et le marketing, ainsi que les services de soutien. De nombreuses organisations sont ouvertes à de nouvelles approches, mais ont besoin d'accompagnement pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies efficaces.

Les fonctions de direction

La représentation au sein des postes de direction est importante, car elle influence les perspectives économiques et l'expérience en milieu de travail, tout en constituant un indicateur d'inclusion et d'appartenance au sein de la société. Les dirigeants noirs ont réalisé des avancées remarquables dans divers secteurs et ont surmonté des obstacles, occupant des fonctions d'élu et de ministres, ainsi que des postes de haute direction, notamment au niveau fédéral. Ils



Un récent sondage d'Environics a révélé que les Canadiens noirs sont plus susceptibles que les autres groupes racisés de faire face à de la discrimination en milieu de travail, et que les femmes noires subissent également une discrimination fondée sur le genre.

ont également occupé des fonctions de juges, de recteurs, de dirigeants d'organismes à but non lucratif et d'entreprises du secteur privé, ainsi que des fonctions de responsables d'agences, de conseils et de commissions. Dans certaines communautés, la représentation des personnes noires au sein des conseils d'administration se rapproche de leur proportion dans la population. Toutefois, les Canadiens noirs demeurent sous-représentés dans des fonctions de dirigeants, notamment aux postes de haute direction et au sein des conseils d'administration. Les lois et les exigences réglementaires, le mentorat, le coaching et le parrainage, ainsi que les codes volontaires comme l'Initiative Black North, ont tous joué un rôle important, mais des efforts supplémentaires restent nécessaires. Il est également essentiel de mettre en lumière et de célébrer les réussites, car, comme le dit l'adage : « Si vous ne pouvez pas le voir, vous ne pouvez pas l'être. »

Entrepreneuriat

Les petites et moyennes entreprises (PME) constituent le pilier de l'économie canadienne, et l'entrepreneuriat joue un rôle essentiel dans la prospérité, l'innovation et la durabilité. Bien que les personnes noires représentent 4,3 % de la population, elles sont majoritaires dans moins de 1 % des PME. Les femmes noires sont propriétaires majoritaires de 38,8 % de ces PME, soit une proportion deux fois plus élevée que les 17,8 % de l'ensemble des entreprises détenues majoritairement par des femmes. La plupart des entrepreneurs noirs sont travailleurs autonomes, bien que les personnes noires représentent une proportion plus faible des travailleurs autonomes en général. Les entreprises appartenant à des personnes noires sont généralement plus petites, moins susceptibles d'avoir des employés et ont tendance à être concentrées dans le secteur des services.

Certains Canadiens noirs se tournent vers l'entrepreneuriat en raison des obstacles qu'ils rencontrent sur le marché du travail traditionnel, tandis que d'autres y voient une source de perspectives. Les recherches montrent que, quelles que soient leurs motivations, les entreprises appartenant à des personnes noires font face à des défis systémiques, notamment des difficultés à obtenir du financement, à établir leur crédibilité, à bâtir une clientèle et à accéder à des services de soutien adaptés. La pandémie de COVID-19 a exacerbé ces barrières, rendant les propriétaires d'entreprises noirs plus susceptibles de rencontrer des difficultés à obtenir du soutien gouvernemental ou à éviter un endettement supplémentaire. Ces disparités reflètent les inégalités structurelles présentes dans l'écosystème entrepreneurial canadien et soulignent la nécessité d'un soutien ciblé pour garantir aux entrepreneurs noirs des possibilités équitables.

Comprendre les obstacles et les facteurs favorisant la réussite des entrepreneurs noirs nécessite d'appliquer une analyse tenant compte du genre et de la diversité à l'écosystème entrepreneurial, autrement dit un ensemble interconnecté d'acteurs et de processus aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel. Les recherches montrent que ces écosystèmes excluent systématiquement les femmes, les personnes immigrantes et d'autres entrepreneurs aux profils diversifiés, notamment les entrepreneurs noirs.

Le fait de réunir les conditions favorables joue un rôle essentiel à l'échelle sociétale, qu'il s'agisse des conditions socio-économiques, des infrastructures, des politiques et des programmes, ou encore des valeurs culturelles et des stéréotypes. Les politiques et pratiques organisationnelles des principales institutions, telles que les établissements financiers et d'enseignement, les investisseurs, les intermédiaires d'affaires, les incubateurs et les accélérateurs, ainsi que les grandes entreprises



Des données désagrégées de meilleure qualité sont essentielles pour comprendre pleinement les disparités en matière d'éducation, d'emploi, de fonctions de dirigeants et d'entrepreneuriat.

clientes, jouent également un rôle fondamental dans cet écosystème. À l'échelle individuelle, le capital humain, financier et social occupe une place déterminante.

Nous devons prendre en considération les connaissances, les compétences et les motivations des entrepreneurs noirs. Parallèlement, il est essentiel de porter une attention particulière aux individus qui occupent des rôles de gardiens de l'accès et de décideurs, dont les préjugés, l'expérience et le manque de compréhension peuvent constituer des obstacles. Ces dernières années, d'importants acteurs ont mis en place des programmes ciblant les entrepreneurs noirs, offrant du financement, du mentorat, ainsi que des initiatives de développement des compétences et des capacités. Toutefois, un travail important reste à accomplir pour mieux comprendre la dynamique de l'écosystème, identifier ce qui fonctionne pour qui et explorer les moyens de remettre en question le racisme anti-Noirs profondément enraciné.

Conclusions et recommandations

Que l'on examine l'éducation, l'emploi, les postes de direction ou l'entrepreneuriat, il apparaît clairement qu'il n'existe pas de solutions simples à des problèmes complexes.

Des données désagrégées de meilleure qualité sont essentielles pour comprendre pleinement les disparités en matière d'éducation, d'emploi, de fonctions de dirigeants et d'entrepreneuriat. Elles permettraient également aux décideurs d'établir des objectifs et de suivre les progrès réalisés. À l'échelle sociétale, des forces structurelles plus larges — notamment le racisme systémique, les stéréotypes, la représentation médiatique, les politiques gouvernementales et les infrastructures — influencent l'accès aux perspectives pour les Canadiens noirs. Les médias jouent un rôle déterminant dans la formation de l'opinion publique et dans le renforcement ou la remise en question des normes sociétales. Comme d'autres secteurs exerçant une influence considérable, tels que le droit, le gouvernement et le système judiciaire, les médias doivent améliorer la représentation des personnes noires aux postes de direction, ainsi qu'aux fonctions de mentorat et à la mise en avant de modèles de réussite.

La législation, les codes volontaires et les politiques jouent également un rôle important. La Loi sur l'équité en matière d'emploi a un impact positif en exigeant que les entreprises sous réglementation fédérale rendent compte de la représentation et des stratégies mises en place pour favoriser l'avancement des groupes désignés, notamment les femmes, les peuples autochtones, les personnes racisées et les personnes en situation de handicap. Des recommandations récentes suggèrent que les Canadiens noirs devraient être reconnus comme un groupe désigné distinct en raison des défis historiques et systémiques uniques auxquels ils sont confrontés.

Les codes volontaires comme le Défi 50-30, qui vise à promouvoir la parité entre les genres et à accroître la diversité au sein des conseils d'administration et des postes de haute direction dans divers secteurs, ainsi que l'Initiative BlackNorth, qui cible spécifiquement l'augmentation de la représentation des personnes noires dans les fonctions de dirigeants corporatives, offrent des perspectives prometteuses pour encourager une action coordonnée. Par ailleurs, les politiques sociales gouvernementales en matière de santé, de garde d'enfants et d'immigration sont essentielles pour remédier aux inégalités économiques et sociales de longue date. Des programmes ciblant la communauté noire afin d'assurer l'équité des chances sont également cruciaux. Appliquer une approche antiraciste à l'élaboration et à l'évaluation des politiques permet d'intégrer les efforts visant à promouvoir l'équité à tous les niveaux de gouvernement et de mieux identifier quelles mesures sont efficaces et pour qui.

À l'échelle organisationnelle, les entreprises, les agences gouvernementales, les établissements d'enseignement et les fournisseurs de services influencent les résultats économiques et sociaux à travers leurs politiques et leurs pratiques. L'intégration d'une approche axée sur le genre et la diversité dans tous les aspects d'une organisation — y compris la gouvernance, la stratégie, les ressources humaines, la culture organisationnelle, les indicateurs de performance, la chaîne de valeur et l'engagement communautaire — renforce les engagements en matière d'EDI et de lutte contre le racisme anti-Noirs au sein des cadres institutionnels. De nombreux employeurs commencent à reconnaître l'existence d'obstacles systémiques et mettent en place des stratégies visant à favoriser l'inclusion et à promouvoir l'accès des professionnels noirs aux postes de direction. Toutefois, les établissements financiers et postsecondaires, les organismes de soutien

aux entreprises et d'autres institutions peuvent en faire davantage pour appuyer les entreprises appartenant à des personnes noires. Cet appui est essentiel pour favoriser l'accumulation de richesse intergénérationnelle.

À l'échelle individuelle, il est essentiel de doter les Canadiens noirs des ressources et du soutien nécessaires à chaque étape de leur parcours professionnel, de l'éducation à l'emploi, jusqu'aux fonctions de dirigeants. Toutefois, l'objectif ne doit pas être simplement de pallier les difficultés des communautés noires, mais plutôt de transformer les attitudes sociétales et d'éliminer les préjugés systémiques. Les Canadiens doivent approfondir leur compréhension de l'héritage de l'esclavage, de la ségrégation et du racisme anti-Noirs afin de mieux saisir la nature des préjugés et leurs manifestations, de confronter leurs propres biais et d'apprendre à devenir des alliés efficaces.

Dans l'ensemble, le *Rapport sur la situation économique des personnes noires* apporte de bonnes nouvelles : il met en évidence des avancées significatives dans des domaines clés favorisant le développement économique. Cela dit, des efforts restent nécessaires. Aux États-Unis, une opposition croissante et des attaques contre l'EDI menacent de remettre en question les engagements en matière de lutte contre le racisme anti-Noirs dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, des postes de direction et de l'entrepreneuriat. Néanmoins, les données restent solides. Faire progresser la prospérité des personnes noires ne relève pas uniquement des droits de la personne ou de la justice sociale, mais constitue un pilier essentiel de la prospérité et de la durabilité du Canada.

Introduction



Contexte

Aussi imparfaite soit-elle dans son application, l'engagement en faveur des droits de la personne, de l'équité et de l'égalité réelle constitue le fondement de la Constitution du Canada, de la Charte des droits et libertés, ainsi que de nombreuses lois et décisions judiciaires. L'équité ou l'égalité réelle ne signifie pas traiter tout le monde de la même manière, mais plutôt reconnaître que l'oppression et l'exclusion historiques ont engendré des désavantages pour certains segments de la population, qu'il est nécessaire de corriger afin d'assurer une véritable équité.

Parallèlement, un argument économique solide en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) demeure pertinent dans un contexte de transformation démographique au Canada. Celui-ci permet d'assurer l'accès aux talents et aux marchés, tout en stimulant l'innovation et en renforçant la productivité, des éléments clés pour la performance économique, la durabilité et l'inclusion du Canada.

Le Canada dispose depuis longtemps d'instruments visant à lutter contre la discrimination raciale et à favoriser l'équité pour les populations racisées (désignées comme « minorités visibles » dans la législation en vigueur). Cependant, une prise de conscience grandissante met en lumière la nécessité de reconnaître les expériences distinctes des personnes noires, ainsi

que les intersections entre différentes dimensions de l'identité, telles que le genre, la religion, l'âge et d'autres facteurs. Bien que les Canadiens aient longtemps été inconscients du racisme anti-Noirs, ou dans le déni de son existence, celui-ci a été officiellement reconnu ces dernières années comme une forme distincte de discrimination. Par exemple, des appels ont été lancés pour inclure la communauté noire, ainsi que la communauté LGBTQ2S+, parmi les groupes désignés couverts par la Loi sur l'équité en matière d'emploi (1995).

Les défis auxquels est confrontée la communauté noire au Canada touchent pratiquement tous les aspects de la vie : les médias, le gouvernement, l'éducation, le logement, les soins de santé, le système judiciaire, l'accès aux services, et bien plus encore. Cependant, ce rapport mettra l'accent sur certains enjeux clés liés à l'avancement économique des personnes noires, notamment l'éducation, l'emploi, les postes de direction et l'entrepreneuriat, tout en tenant compte des interactions avec d'autres dimensions de la vie.

L'économie des personnes noires

Un nombre croissant de chercheurs se sont penchés sur la manière dont le racisme est enraciné dans les systèmes économiques et sur le rôle qu'a joué l'esclavage, notamment en servant de fondement à l'accumulation de richesse pour de nombreuses personnes blanches et privilégiées^{1, 2, 3}.



Le taux de propriété immobilière des Noirs au Canada est presque deux fois moins élevé que celui des ménages non racisés (38,4 % contre 70,3 %), accentuant ainsi les inégalités économiques.

Les données au Canada montrent clairement que les systèmes actuels ne garantissent pas un accès équitable aux perspectives économiques et à la prospérité, car les divisions raciales historiques continuent de perpétuer, directement et indirectement, les inégalités⁴. Cela se traduit par un accès inégal aux perspectives éducatives, des taux de chômage plus élevés⁵, une surreprésentation dans les emplois précaires et faiblement rémunérés⁶, une inégalité d'accès aux ressources et au capital social^{7, 8}, de faibles niveaux de richesse intergénérationnelle⁹, et une discrimination financière systémique^{10, 11}. L'adoption d'une approche fondée sur le genre et la diversité met en évidence la manière dont la discrimination est souvent ancrée dans les structures et contextes organisationnels, perpétuant ainsi l'exclusion et soulignant l'importance d'examiner comment le racisme anti-Noirs freine le progrès économique¹²,

Les recherches menées au Canada, comme aux États-Unis, révèlent d'importantes disparités de richesse liées à la race et mettent en lumière les obstacles systémiques qui ont freiné le développement économique des Noirs^{13, 14, 15}. La Banque Royale du Canada rapporte que les personnes racisées, en particulier les Noirs, disposent de ressources limitées pour accumuler de la richesse, en raison de la faiblesse de leurs actifs financiers, ainsi que de taux plus faibles de possession d'entreprises et de logements. Le taux

de propriété immobilière des Noirs au Canada est presque deux fois moins élevé que celui des ménages non racisés (38,4 % contre 70,3 %), accentuant ainsi les inégalités économiques¹⁶.

Disparités de revenu

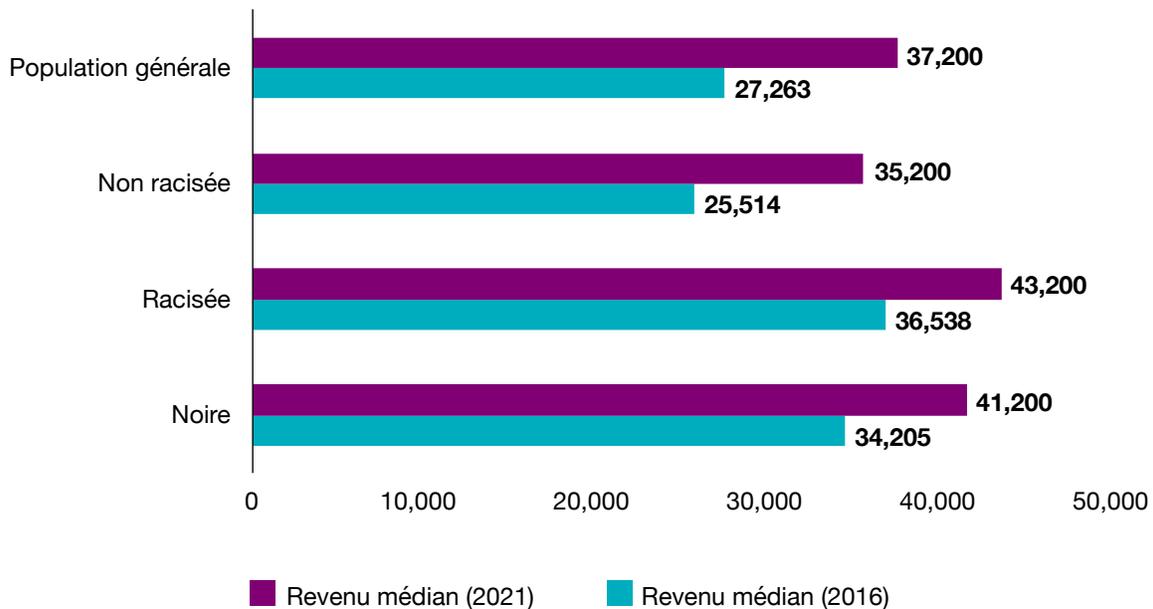
Les disparités de revenu demeurent un défi persistant pour les Canadiens noirs, malgré une hausse notable du revenu médian au cours des dernières années. Entre 2016 et 2021, le revenu médian des Canadiens noirs a augmenté de 35,7 %, passant de 27 263 \$ à 37 200 \$¹⁷. Cette croissance est significative, mais, comme l'indique la figure 1, le revenu médian des Noirs reste nettement inférieur à celui de l'ensemble de la population (41 200 \$) et des personnes non racisées (43 200 \$)¹⁸. Ces écarts de revenu mettent en évidence les obstacles économiques systémiques qui continuent de freiner les Canadiens noirs dans l'atteinte de l'équité financière.

Les défis économiques auxquels sont confrontés les Canadiens noirs ne se limitent pas aux disparités de revenu, mais s'étendent également à des taux de pauvreté plus élevés. La proportion de Canadiens noirs vivant dans des conditions de faible revenu (15,0 %) est sensiblement plus élevée que celle de la population non racisée (10,3 %).¹⁹ Plus préoccupant encore, alors que les taux de pauvreté des autres groupes racisés tendent à diminuer d'une génération à l'autre, les Canadiens noirs continuent d'afficher des taux de pauvreté plus élevés que leurs homologues non racisés, et ce, à travers toutes les générations^{20, 21}.

Par exemple, les personnes noires de troisième génération ou plus affichent un taux de pauvreté de 12 %, soit plus du double de celui des personnes non racisées appartenant à la même catégorie générationnelle²².

Figure 1

Revenu médian des personnes âgées de 25 à 45 ans au Canada, 2016 et 2021



Source : Statistique Canada. (2022). *Minorité visible selon le revenu, les sources de revenus détaillées et le statut des générations : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=9810033401&request_locale=fr

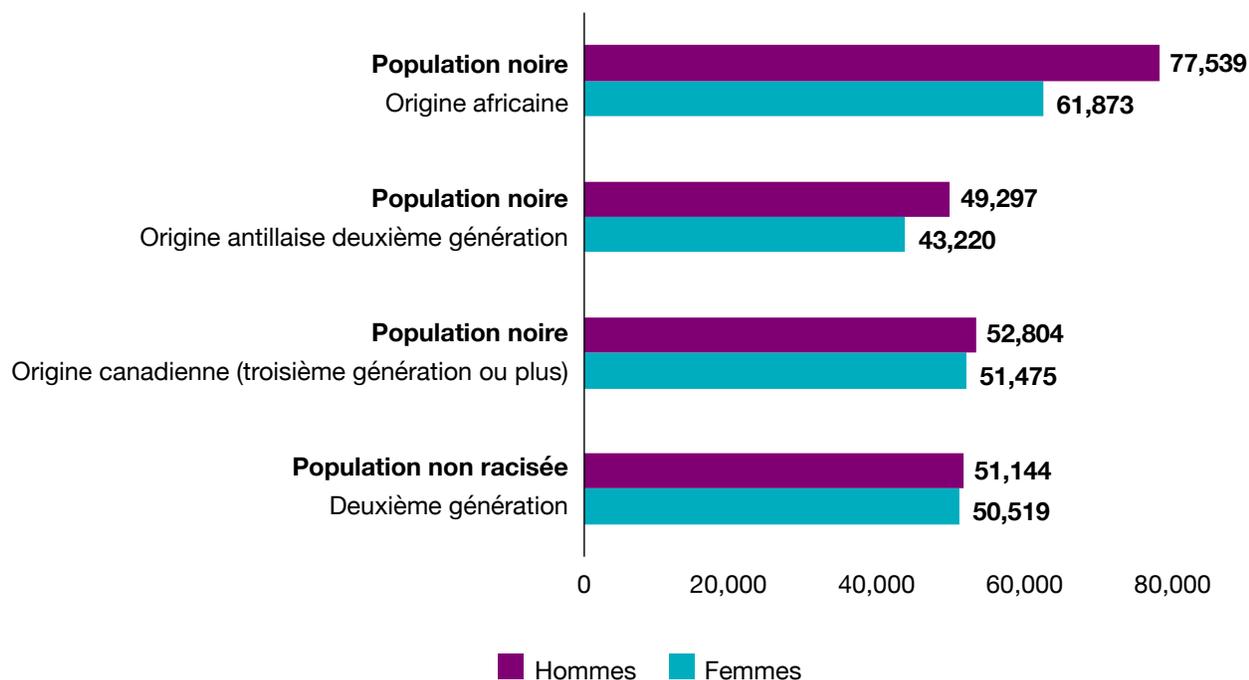
Statistique Canada. (2017). 2016 Census of Population, Statistique Canada Catalogue no. 98-400-X2016210. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GL=-1&GID=1341679&GK=1&GRP=1&O=D&PID=110562&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=120&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>

Les données de Statistique Canada révèlent également les nuances des inégalités de revenu au sein de la communauté noire. Par exemple, parmi les hommes noirs, ceux d'origine canadienne affichent l'écart de revenu le plus important par rapport à leurs homologues non racisés, avec une différence de 16 300 \$. À l'inverse, les hommes noirs d'origine africaine présentent une disparité de revenu plus faible, s'élevant à 8 500 \$²³.

Un schéma similaire est observé chez les femmes noires. Les femmes noires d'origine canadienne gagnent en moyenne 9 500 \$ de moins que les femmes non racisées de troisième génération, tandis que les femmes d'origine caribéenne affichent un écart plus modéré de 1 300 \$. Fait notable, les femmes noires d'origine africaine dépassent leurs homologues non racisées de 3 100 \$ en revenu, un résultat qui contraste avec les autres tendances observées²⁴.

Figure 2

Revenus moyens des populations noires nées au Canada et des populations non racisées âgées de 25 à 54 ans selon le genre, Canada, 2021



Source : Wall, K., & Wood, S. (2023). *Scolarité et gains des populations noires nées au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00009-eng.htm>

Ces statistiques mettent en évidence les défis systémiques auxquels sont confrontés les Canadiens noirs en matière d'emploi et de progression des revenus. La discrimination raciale dans les pratiques d'embauche et de promotion, les préjugés en milieu de travail et l'accès limité aux perspectives économiques contribuent à ces disparités de revenu persistantes. Pour y remédier, il est essentiel de mettre en place des politiques ciblées visant à favoriser l'équité économique, à éliminer les obstacles à l'avancement professionnel et à garantir une rémunération équitable pour les Canadiens noirs dans tous les secteurs²⁵.

La diversité de la population noire du Canada

La population noire du Canada a connu une croissance constante, atteignant 1,5 million de personnes en 2021 (4,3 % de la population totale), comparativement à 950 000 personnes en 2011 (2,9 % ou 2,2 %, voir la figure 3)^{26, 27, 28, 29}.

Cette croissance est largement attribuable à l'immigration, près de 60 % des Canadiens noirs étant nés à l'étranger. Parmi ces nouveaux arrivants : 32,6 % sont originaires d'Afrique, notamment du Nigéria et de l'Éthiopie. 21,0 % proviennent des Caraïbes, principalement de la Jamaïque et d'Haïti. 23 % sont arrivés depuis 2016.

La population noire du Canada est hautement diversifiée, avec 25,6 % des personnes noires s'identifiant à plus d'un groupe ethnique. Les principales origines ethniques comprennent l'Afrique (15,7 %), la Jamaïque (13,0 %) et Haïti (10,8 %)³⁰. Dans ce contexte, le terme « Africain » désigne les personnes dont l'ascendance remonte à des pays ou à des groupes ethniques africains précis, plutôt qu'à une seule et même origine ethnique. Près de la moitié (49,7 %) des Canadiens noirs résident en Ontario, où ils constituent le troisième plus grand groupe racisé dans la région du Grand Toronto. Le Québec (27,3 %) et l'Alberta (11,5 %) comptent également d'importantes communautés noires, reflétant une présence en expansion à l'échelle nationale^{31,32}. De plus, 2,2 % de la population noire du Canada âgée de 15 ans et plus vit avec un handicap, soulignant ainsi l'importance de politiques et de services inclusifs^{33,34}.

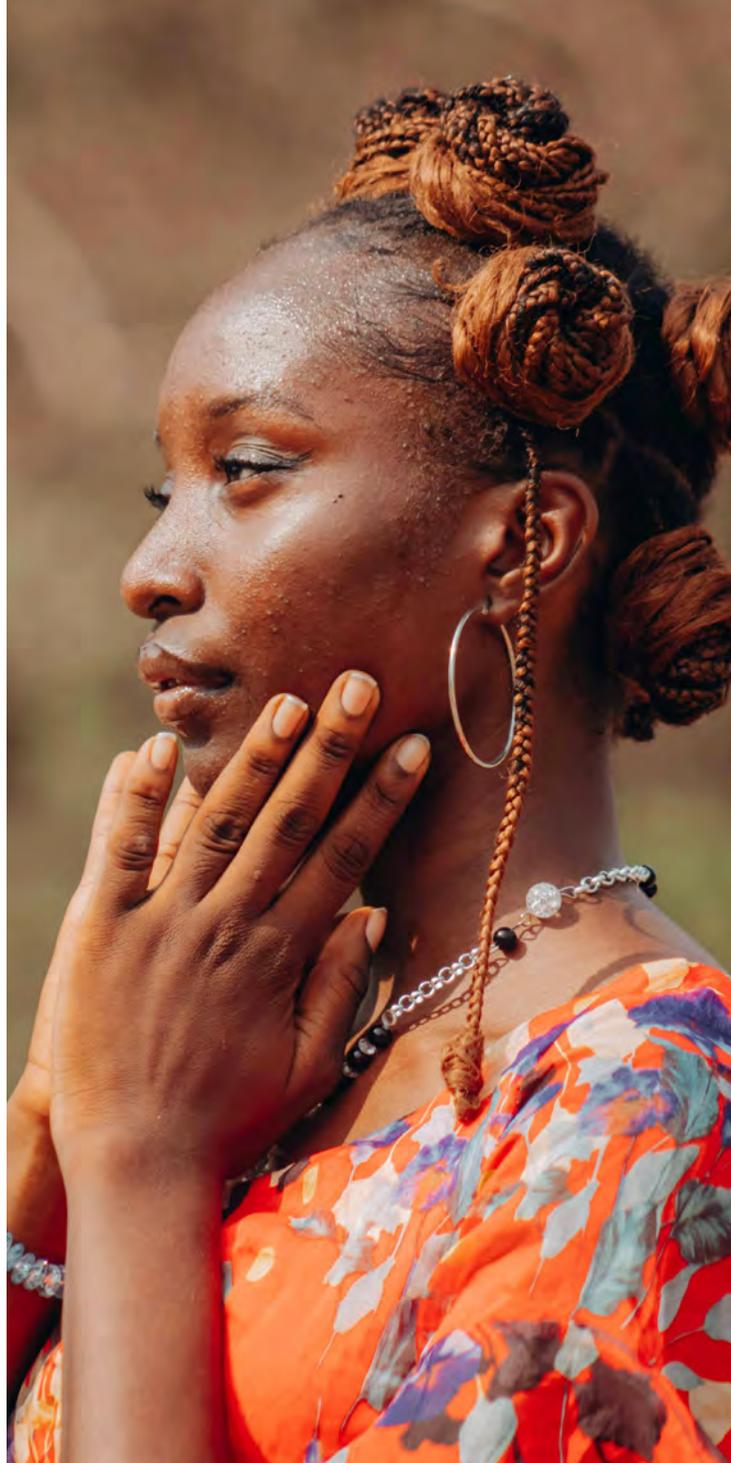
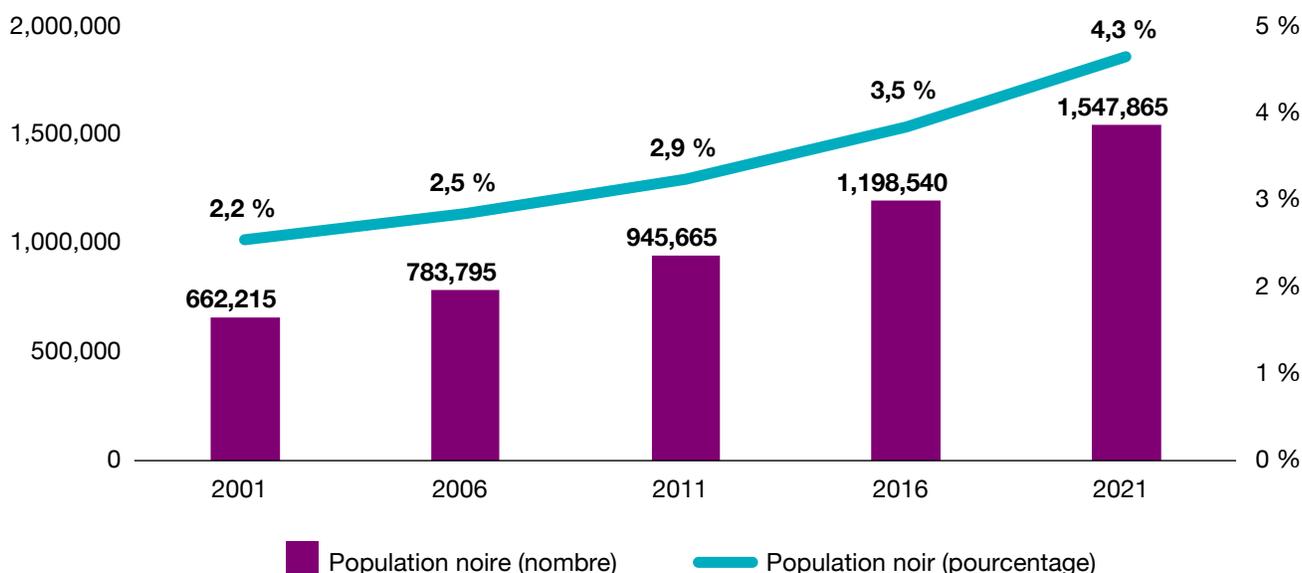


Figure 3

Croissance de la population noire au Canada : Nombre total et pourcentage de la population totale, 2001-2021



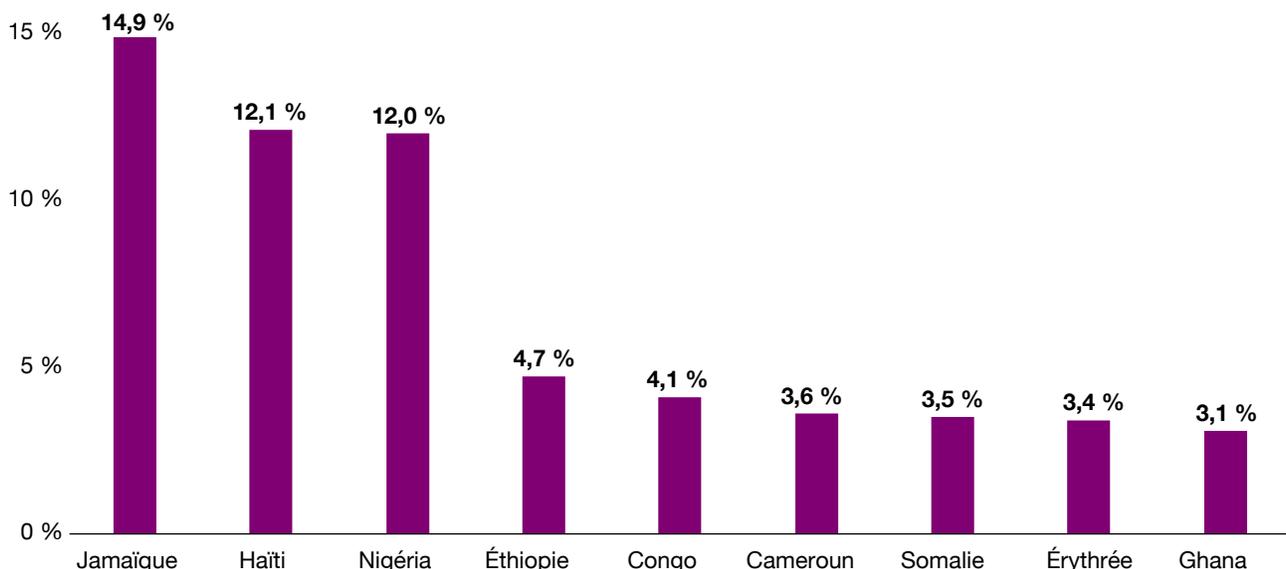
Source : Statistique Canada, rapports divers (2003, 2009, 2013, 2015, 2023).

Les Canadiens noirs ont des racines historiques profondes. Leurs communautés remontent à plusieurs siècles, en particulier dans les provinces de l'Atlantique, où de nombreuses personnes sont descendantes de Loyalistes et d'anciens esclavisés. Au fil du temps, les vagues d'immigration en provenance des Caraïbes et, plus récemment, de l'Afrique ont contribué à façonner et à diversifier la communauté noire³⁵. Cette évolution démographique a également été influencée par le système d'immigration à points du Canada, qui a facilité l'arrivée d'immigrants africains hautement qualifiés³⁶. Ces nouveaux arrivants enrichissent encore davantage le tissu culturel déjà diversifié des communautés noires au Canada, en mêlant leurs traditions à celles des générations précédentes et en renforçant la résilience, la croissance et l'influence de la communauté à l'échelle nationale^{37, 38}.

La population noire canadienne est l'un des groupes les plus diversifiés sur les plans culturel et linguistique au pays, représentant plus de 300 origines ethniques et culturelles (voir la figure 4). Cette diversité se reflète également sur le plan linguistique : 58,9 % des Canadiens noirs déclarent l'anglais comme langue maternelle, 21,6 % déclarent le français. Plus de 450 autres langues sont parlées au sein de la communauté, témoignant de ses racines africaines, caribéennes et internationales. La diversité religieuse est tout aussi marquée : Plus du quart (26 %) des Canadiens noirs s'identifient comme chrétiens, 12 % comme musulmans. Ces proportions sont nettement plus élevées que dans l'ensemble de la population. Enfin, l'intersection des identités au sein de la communauté noire ajoute souvent des couches de discrimination supplémentaires, amplifiant les inégalités et les défis systémiques.

Figure 4

Pays de naissance de la population noire née à l'extérieur du Canada, 2021



Source : Statistique Canada. (2024). *Minorité visible selon le lieu de naissance et le statut des générations : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=9810032601&request_locale=fr

D'un point de vue démographique, la population noire au Canada est nettement plus jeune que la moyenne nationale, avec un âge médian de 30,2 ans, comparativement à 41,2 ans pour l'ensemble de la population³⁹. Cette jeunesse se reflète dans une proportion plus élevée de personnes noires âgées de moins de 15 ans (26,1 %), contre seulement 16,1 % pour l'ensemble de la population canadienne. Ce dynamisme démographique témoigne du potentiel de croissance et de l'influence future de la communauté⁴⁰.

À l'inverse, la proportion de Canadiens noirs âgés de 65 ans et plus reste relativement faible (7,4 %)⁴¹, bien en dessous de celle observée dans l'ensemble de la population (18,9 %). Cette répartition générationnelle distincte met en évidence des différences importantes au sein de la population canadienne⁴². Les écarts générationnels au sein de la population noire illustrent également cette tendance. En 2021, l'âge médian des personnes noires nées au Canada était de 15,5 ans, tandis que celui des personnes noires nées à l'étranger atteignait 40 ans⁴³. Cette dichotomie d'âge découle du recrutement ciblé d'adultes noirs nés à l'étranger en âge de travailler, des taux de fécondité élevés chez les immigrants et de la forte proportion de jeunes au sein de la population noire de deuxième génération⁴⁴. Ces tendances démographiques, façonnées par l'histoire migratoire et les flux d'immigration récents, soulignent le rôle essentiel de la communauté noire dans l'évolution économique, culturelle et sociale du Canada^{45, 46}.



L'esclavage, la ségrégation et le racisme anti-Noirs au Canada

Le racisme anti-Noirs est une forme spécifique de racisme qui cible systématiquement les personnes noires, influençant leurs expériences de manière profondément enracinée dans l'histoire et les systèmes économiques, et par les institutions modernes⁴⁷. Il repose sur l'héritage historique de l'esclavage, du colonialisme, de la ségrégation et des hiérarchies raciales, qui ont touché de manière disproportionnée les Noirs et continuent d'influencer les politiques et les attitudes sociales aujourd'hui⁴⁸. Les divisions raciales historiques ont directement et indirectement contribué au maintien des hiérarchies économiques et sociales. Cela a entraîné un effet domino au fil du temps, se répercutant à travers la société et se manifestant sous différentes formes contemporaines de discriminations. Le racisme anti-Noirs est un système qui érige des barrières pour les personnes noires dans des domaines clés tels que l'éducation, l'emploi, le logement, les soins de santé et le système judiciaire, rendant leur accès à la réussite et à l'épanouissement plus difficile⁴⁹.

De nombreux Canadiens ont grandi dans un environnement où l'histoire de l'esclavage, de la ségrégation et du racisme anti-Noirs au Canada a souvent été passée sous silence ou minimisée⁵⁰. Bien que l'attention portée à l'histoire des Noirs ait évolué au fil du temps, notamment depuis l'ajout du premier cours officiel au programme scolaire de l'Ontario dans les années 1970, le niveau de sensibilisation demeure faible. Si beaucoup sont fiers du rôle du Canada dans le Chemin de fer clandestin⁵¹, peu sont informés de l'ampleur de son implication dans la traite transatlantique des esclaves ou du racisme anti-Noirs qui a persisté après l'abolition de l'esclavage. Ce dernier s'est manifesté par des abus, de l'exploitation et une ségrégation sanctionnée par l'État.

Par exemple, les immigrants noirs américains libres et anciennement réduits en esclavage ont été confrontés à la ségrégation raciale dans les écoles après leur installation dans le Canada-Ouest (aujourd'hui l'Ontario)⁵².

L'histoire de l'esclavage au Canada est essentielle à reconnaître, car elle a façonné les obstacles systémiques qui persistent encore aujourd'hui pour les personnes noires. Elle se distingue également de celle d'autres pays comme les États-Unis. L'esclavage était une pratique courante qui s'est étendue sur près de 200 ans, du XVII^e au XIX^e siècle, principalement dans les provinces de l'Atlantique, au Québec et en Ontario⁵³. Les peuples autochtones ont été parmi les premiers à être soumis au travail forcé et à l'esclavage, avant que l'asservissement des personnes noires ne prenne de l'ampleur avec la traite transatlantique des esclaves⁵⁴. Les historiens estiment qu'environ 4 000 personnes d'ascendance africaine ont été réduites en esclavage dans les colonies britanniques et françaises entre environ 1629 et 1834⁵⁵. Au Canada, l'esclavage des personnes noires avait principalement un rôle domestique plutôt qu'économique, contrairement aux États-Unis, où il était lié aux grandes plantations⁵⁶. Dans ces environnements domestiques, les personnes réduites en esclavage étaient soumises à des violences physiques, psychologiques, sexuelles et reproductives⁵⁷.

Les personnes asservies, qu'elles soient d'ascendance autochtone ou africaine, ont résisté au système, et des mesures législatives ont lentement mené vers l'abolition dans le Haut-Canada, probablement en raison du fait que l'esclavage n'y constituait pas une force économique majeure⁵⁸. Cependant, après l'abolition de l'esclavage en 1834, les personnes noires ont continué à subir un racisme systémique, des préjugés et une discrimination significatifs dans un pays qui portait un héritage de deux



Qu'il s'agisse des personnes noires, des peuples autochtones ou d'autres groupes visés par des mesures d'équité, les efforts visant à promouvoir l'équité reposent sur la reconnaissance du fait que l'oppression, l'exploitation et l'exclusion historiques ont engendré des désavantages structurels.

siècles d'esclavage. Ce n'est qu'aux années 1950 et 1960 que des protections gouvernementales ont été mises en place pour interdire les restrictions en matière de logement, d'éducation et d'emploi visant les personnes noires⁵⁹.

Qu'il s'agisse des personnes noires, des peuples autochtones ou d'autres groupes visés par des mesures d'équité, les efforts visant à promouvoir l'équité reposent sur la reconnaissance du fait que l'oppression, l'exploitation et l'exclusion historiques ont engendré des désavantages structurels.

La plupart des institutions canadiennes, y compris le système d'éducation, le système judiciaire, le marché du travail et le système de santé, ont intégré le racisme anti-Noirs dans leurs structures mêmes^{60, 61}. Les stéréotypes qui façonnent l'expérience des personnes noires sont profondément ancrés dans la culture et renforcés par les médias ainsi que par les pratiques quotidiennes. L'analyse du contenu médiatique a mis en évidence la représentation biaisée de la communauté, notamment par une surreprésentation des actes criminels et une invisibilisation des réussites des personnes noires^{62, 63}. L'impact de cette dynamique sur la

communauté noire est considérable, tant en ce qui concerne le renforcement des stéréotypes négatifs que l'absence de modèles positifs, alimentant ainsi une méfiance accrue envers les institutions.

La représentation des personnes noires dans les médias et l'actualité canadienne peut soit combattre, soit perpétuer des stéréotypes nuisibles et des idées fausses sur les Canadiens noirs⁶⁴. Les médias façonnent et reflètent la conscience et les jugements du public, et l'opinion publique reflète souvent directement les stéréotypes associés aux groupes sous-représentés, ce qui alimente des préjugés et nuit aux progrès vers une meilleure prise en compte des enjeux raciaux à l'échelle de la société. Des recherches récentes montrent que lorsqu'il y a un manque d'interactions entre les groupes raciaux, les gens ont tendance à s'appuyer sur les stéréotypes médiatiques pour se forger une opinion sur les personnes issues d'autres communautés raciales⁶⁵.

De plus, la façon dont les médias de divertissement représentent les personnages peut avoir un impact profond sur les jeunes populations plus impressionnables et sur l'image qu'elles ont d'elles-mêmes. Une étude menée en 2021 par le Centre canadien pour la littératie numérique des médias a révélé que les enfants âgés de 9 à 12 ans étaient plus de deux fois plus susceptibles d'indiquer une préférence pour qu'un acteur blanc incarne un rôle de héros (52 %), comparativement à un acteur noir (19 %)⁶⁶.

Bien que les représentations médiatiques de la population noire au Canada varient et que des portraits positifs existent, les recherches ont montré que les représentations négatives et stéréotypées demeurent répandues⁶⁷. Une étude d'analyse du discours médiatique, réalisée dans le cadre du Programme d'action contre le racisme (PAR), a révélé que la communauté noire au Canada continue de faire face à une couverture médiatique accrue et à des stéréotypes

profondément ancrés liés à la criminalité et à l'infériorité. Trop souvent, elle est également présentée comme le sujet de récits de mise en garde⁶⁸. Cette narration des personnes noires nuit à leur place dans la société, car elle alimente un discours public clivant et une mentalité de division, alors que la mentalité canadienne devrait plutôt être axée sur l'inclusion et l'unité.

Assurer la présence de perspectives diversifiées dans la couverture de l'actualité et les représentations à travers les différents médias est essentiel, et il est important de remettre en question les récits racistes et les stéréotypes qui pourraient autrement passer inaperçus⁶⁹. Un sondage réalisé en 2024 auprès de 5 806 journalistes issus de 270 salles de rédaction au Canada a révélé que 77 % des journalistes s'identifient comme blancs, tandis que seulement 3,5 % s'identifient comme noirs⁷⁰. Les postes de supervision et de direction sont également occupés de manière disproportionnée par des personnes blanches (83,4 % et 80,5 %)⁷¹. Cela peut entraîner un manque de perspectives et d'expériences issues de la communauté noire.

Pour façonner les perceptions et nourrir les aspirations, il est essentiel d'assurer une couverture médiatique équilibrée, qui représente les personnes noires dans toutes les dimensions de la vie, notamment à travers des récits positifs et la mise en valeur des réussites et des contributions de la communauté noire.

Bien que marquée par l'oppression, l'histoire des personnes noires au Canada témoigne également de résistance et de persévérance. Les Canadiens noirs ont été à l'avant-garde de la défense des droits, du développement communautaire et des contributions culturelles qui ont façonné le pays^{72, 73}. Malgré leur grande diversité, les expériences des Canadiens noirs, en particulier celles des personnes originaires des Caraïbes, sont souvent éclipsées par des récits centrés sur les Noirs américains^{74, 75}. Ces dernières années, des efforts plus concertés ont été déployés pour mettre en valeur les contributions des personnes noires à l'histoire du Canada, ainsi que pour célébrer l'excellence et les dirigeants noirs.

Près de la moitié des Canadiens noirs signalent avoir été victimes de discrimination (46 %), avec une augmentation significative durant la pandémie de COVID-19.^{76, 77} Les formes de discrimination les plus fréquemment citées sont liées à la race ou à la couleur de la peau (41 %), ainsi qu'à l'origine ethnique ou culturelle (27 %).^{78, 79} Le racisme anti-Noirs est largement répandu dans la vie quotidienne, limitant l'accès des Canadiens noirs à la mobilité économique et sociale. Les lieux où les personnes noires signalent le plus souvent être confrontées à des préjugés raciaux sont les magasins, les banques et les restaurants (51 %).

Les Canadiens noirs sont soumis à une surveillance et à des violences disproportionnées⁸⁰. De nombreuses études menées dans divers contextes montrent qu'ils sont beaucoup plus susceptibles d'être interpellés de manière aléatoire par la police que les autres citoyens^{81, 82, 83}.

À Toronto, les Canadiens noirs ont 20 fois plus de risques d'être mortellement atteints par des tirs policiers que les Canadiens blancs⁸⁴. Les disparités raciales dans les pratiques policières ne font pas que renforcer la profonde méfiance entre les communautés noires, les forces de l'ordre et le système judiciaire, mais elles ont aussi des répercussions sur d'autres aspects de





L'éducation est l'un des domaines où la discrimination systémique demeure la plus marquée. Les jeunes noirs sont confrontés à des désavantages structurels qui entraînent des taux d'inscription et de diplomation postsecondaire plus faibles, ce qui limite leurs perspectives de carrière et contribue aux inégalités économiques à long terme.

la vie, affectant le bien-être physique et mental, le sentiment d'appartenance, l'éducation et les perspectives d'emploi, entre autres.

La santé est intrinsèquement liée à la prospérité économique. Une mauvaise santé physique et mentale peut entraver la participation au marché du travail, limiter l'accès aux perspectives éducatives et compromettre la stabilité financière⁸⁵. Cependant, le système de santé canadien peine à répondre aux besoins spécifiques des Canadiens noirs, souvent en raison du racisme systémique au sein des institutions médicales⁸⁶. Le racisme anti-Noirs dans le domaine de la santé a été reconnu comme un « enjeu majeur de santé publique »^{87, 88}. Le stress chronique et les traumatismes associés à la discrimination raciale ont des répercussions négatives sur la participation au marché du travail et la productivité. Il est essentiel de s'attaquer aux déterminants sociaux de la santé, tels que le logement, l'éducation et les inégalités de revenu, afin d'améliorer le bien-être général et de favoriser une plus grande participation économique des communautés noires⁸⁹.

L'éducation est l'un des domaines où la discrimination systémique demeure la plus marquée⁹⁰. Les jeunes noirs sont confrontés à des désavantages structurels qui entraînent des taux d'inscription et de diplomation postsecondaire plus faibles, ce qui limite leurs perspectives de carrière et contribue aux inégalités économiques à long terme⁹¹.

Ces disparités se prolongent sur le marché du travail, où près de 47 % des Canadiens noirs signalent avoir été victimes de discrimination raciale en milieu de travail⁹². Les femmes noires font face à des défis encore plus importants, subissant à la fois une discrimination fondée sur la race et le genre dans une proportion de 38 %, comparativement à 26 % des femmes en général⁹³. Les répercussions des préjugés en milieu de travail sont graves, freinant les perspectives d'avancement professionnel et nuisant au bien-être des individus. Parmi les travailleurs noirs qui déclarent avoir une santé mentale passable ou mauvaise, 31 % ont subi de la discrimination raciale au travail, contre 24 % de ceux ayant une meilleure santé mentale.

Au-delà de la discrimination explicite, le racisme anti-Noirs se manifeste aussi de manière plus insidieuse, notamment par des microagressions. Ces remarques ou insultes quotidiennes peuvent même passer inaperçues aux yeux de ceux qui les perpétuent. Une étude a révélé que 94 % des personnes noires interrogées avaient été confrontées à au moins une microagression, notamment des commentaires tels que « Je ne suis pas raciste, j'ai des amis noirs »⁹⁴. Bien que ces remarques puissent sembler anodines, elles banalisent la discrimination raciale, minimisent et invalident l'expérience des personnes noires, rendant ainsi plus difficile la lutte contre le racisme systémique.

Manque de données désagrégées

Les Canadiens noirs font partie intégrante du tissu social et économique du pays, pourtant, ils continuent de faire face à des obstacles systémiques qui entravent leur pleine participation à la société. Bien que des progrès aient été réalisés, des inégalités persistantes subsistent.

Une stratégie clé pour relever ces défis consiste à collecter et analyser des données désagrégées, ventilées en sous-catégories démographiques. Sans ces données, les expériences uniques des Canadiens noirs sont souvent occultées par des classifications raciales trop larges, ce qui limite l'efficacité des politiques mises en place.

Les données désagrégées sont essentielles pour cerner les disparités nuancées au sein des communautés racisées. Bien que de nombreux groupes visés par des mesures d'équité soient confrontés à des obstacles économiques et sociaux, les défis vécus par les Canadiens noirs sont distincts et complexes. Des facteurs tels que le lieu de naissance, le genre et l'âge influencent ces expériences, rendant crucial le recueil de données qui reflètent cette diversité⁹⁵.

Grâce à de meilleures données démographiques, les décideurs peuvent adopter une approche plus intersectionnelle, en veillant à ce que les initiatives soient adaptées aux besoins spécifiques des différentes communautés noires, plutôt que d'imposer des solutions uniformes. Par exemple, une analyse plus nuancée révèle que les femmes noires sont généralement plus touchées par la discrimination que les hommes noirs, en raison des obstacles cumulés liés à l'intersection de la race et du genre⁹⁶. De plus, les garçons noirs rencontrent davantage de difficultés dans le système scolaire primaire et secondaire que les jeunes filles noires, en raison des attentes plus faibles des enseignants à leur égard et d'un recours accru aux sanctions disciplinaires, telles que les suspensions ou les expulsions^{97,98}.

Dans le domaine économique, les données désagrégées permettent d'identifier les obstacles les plus marqués facilitant ainsi la mise en place de politiques ciblées. Sans ces données, il devient difficile de fixer des objectifs mesurables, de suivre les progrès réalisés et de tenir les institutions responsables de la réduction des disparités raciales.

Le principe selon lequel « ce qui est mesuré est fait » illustre l'importance d'une prise de décision fondée sur les données pour démanteler les inégalités systémiques. Par exemple, les jeunes hommes noirs sont près de deux fois plus susceptibles que les jeunes hommes non noirs de ne pas être en emploi, en éducation ou en formation (NEET)⁹⁹. Une meilleure compréhension des causes sous-jacentes permettrait d'élaborer des initiatives et des soutiens adaptés pour améliorer leurs perspectives sur le marché du travail. Ces dernières demeurent moins favorables pour les hommes noirs que pour le reste de la population au cours des 15 dernières années, même en tenant compte de facteurs tels que l'éducation, l'âge et le statut d'immigrant¹⁰⁰.

Historiquement, la recherche dominante n'a pas accordé de priorité aux données désagrégées, perpétuant ainsi des normes eurocentrées et un biais en faveur des privilèges blancs^{101, 102}.

Ce manque d'analyse détaillée a contribué à une illusion d'objectivité, occultant les réalités vécues par les Canadiens noirs. Toutefois, une prise de conscience croissante de l'importance de méthodologies de recherche inclusives contribue à renverser cette tendance. Garantir l'accès à des données désagrégées de haute qualité constitue une étape essentielle pour faire progresser l'équité, la justice et un véritable changement social^{103, 104}.

Éducation



Contexte

L'éducation au Canada constitue le fondement de la mobilité sociale, offrant aux individus des possibilités d'avancement économique et professionnel. Malgré les progrès réalisés, les étudiants noirs continuent de faire face à des obstacles systémiques tout au long de leur parcours scolaire. Des taux de pauvreté plus élevés parmi les enfants et les jeunes noirs limitent l'accès aux ressources essentielles, tandis que le système éducatif manque de programmes, de modèles d'enseignement et d'enseignants adaptés aux réalités culturelles. La discrimination, tant manifeste que subtile, demeure répandue, y compris dans les établissements postsecondaires^{105, 106}. De plus, l'absence d'une pédagogie culturellement adaptée et la faible représentation du corps professoral diversifié entravent la réussite scolaire et le sentiment d'appartenance des étudiants noirs¹⁰⁷. L'un des principaux défis pour comprendre leur expérience au sein du système éducatif canadien est le manque de données désagrégées cohérentes¹⁰⁸. Par exemple, certaines données sur le parcours scolaire de la maternelle à la 12^e année sont recueillies par des conseils scolaires, mais il existe peu d'études provinciales ou nationales offrant un portrait global. Même lorsque ces données existent — comme les résultats des tests provinciaux standardisés —, elles ne sont pas systématiquement partagées. De même, la plupart des établissements postsecondaires ne sont pas

soumis à des exigences obligatoires en matière de collecte et de publication de données sur le personnel et la population étudiante, et beaucoup ne recueillent pas de données spécifiques sur les personnes noires. La section suivante s'appuie sur des sources publiées et explore les multiples facettes de l'expérience des étudiants noirs au sein du système éducatif canadien, de la maternelle au postsecondaire, en examinant les défis actuels, les enjeux systémiques, les résultats scolaires ainsi que les initiatives et programmes visant à renforcer l'excellence académique et la préparation à la carrière chez les jeunes noirs. Toutefois, certaines données ne sont pas très récentes et, malgré la mise en place de nombreuses initiatives ces dernières années, il demeure difficile d'évaluer leur impact et les progrès réalisés.

Programme et système d'éducation publique au Canada

Un des principaux défis à la réussite scolaire des étudiants noirs est le manque de représentation dans les rôles d'enseignement¹⁰⁹. Bien que les données globales soient difficiles à obtenir, il est évident que des progrès sont en cours. Cependant, même dans la région du Grand Toronto, qui compte la plus forte concentration de personnes noires au pays, des écarts persistent.

Par exemple, au sein du Halton District School Board, où 3 % de la population est noire, les enseignants noirs ne représentent que 1,9 % des enseignants du primaire et 1,6 % des enseignants du secondaire. Dans le Peel District School Board, où 9 % de la population est noire, les enseignants noirs constituent 7,1 % du corps enseignant.¹¹⁰ Dans le Toronto District School Board, où 9 % de la population est noire, une enquête a révélé que les employés noirs représentaient 6 % du personnel scolaire. Il est toutefois important de noter que seulement 28 % des employés ont participé à cette enquête, ce qui limite la portée des résultats¹¹¹.

Ce manque de représentation des enseignants noirs a un impact considérable sur les résultats scolaires des jeunes noirs. Des études ont démontré que la présence d'un enseignant noir pour un élève noir peut entraîner une augmentation de 13 % du taux de participation aux études postsecondaires et réduire de 29 % la probabilité de ne pas terminer l'école secondaire¹¹².

Les attentes des enseignants envers leurs élèves jouent un rôle déterminant dans leur engagement scolaire¹¹³. Les élèves noirs du secondaire sont souvent découragés de poursuivre des études universitaires et sont orientés vers des formations professionnelles, indépendamment de leurs résultats scolaires^{114, 115, 116, 117}. Selon un sondage mené dans plusieurs grandes villes canadiennes, les élèves noirs ont systématiquement rapporté que les faibles attentes de leurs enseignants avaient un impact négatif sur leur engagement scolaire^{118, 119}. D'après le Toronto District School Board (TDSB), près de 39 % des élèves noirs étaient inscrits dans des cours du parcours appliqué, comparativement à 18 % des autres élèves racisés et seulement 16 % des élèves blancs^{120, 121}. Cette orientation restreint considérablement leur accès aux programmes postsecondaires en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM)¹²².



Selon un sondage mené dans plusieurs grandes villes canadiennes, les élèves noirs ont systématiquement rapporté que les faibles attentes de leurs enseignants avaient un impact négatif sur leur engagement scolaire.

Le cloisonnement académique des élèves noirs affecte non seulement leur rendement scolaire et leurs trajectoires professionnelles, mais aussi leur perception d'eux-mêmes, leur confiance et leurs aspirations^{123, 124}. Bien que 94 % des jeunes noirs âgés de 15 à 25 ans expriment le désir d'obtenir un diplôme universitaire — un taux plus élevé que les 82 % des jeunes non noirs — seuls 60 % estiment qu'ils peuvent réellement atteindre cet objectif, contre 76 % des jeunes non noirs¹²⁵. Cette disparité se reflète dans les taux de candidature aux études postsecondaires : seulement 42 % des élèves noirs déposent une demande d'admission, comparativement à 60 % des élèves non noirs¹²⁶.

Ces obstacles sont encore plus prononcés pour les groupes intersectionnels au sein de la communauté noire. Les disparités éducatives sont particulièrement marquées chez les musulmans noirs au Canada, où 27,8 % ne possèdent aucune certification scolaire officielle, comparativement à 20,1 % de la population générale. Les inégalités de genre persistent également : 33,4 % des femmes musulmanes noires ne détiennent aucune qualification, contre 22,6 % des hommes musulmans, ce qui accroît leur vulnérabilité aux désavantages socio-économiques¹²⁷.



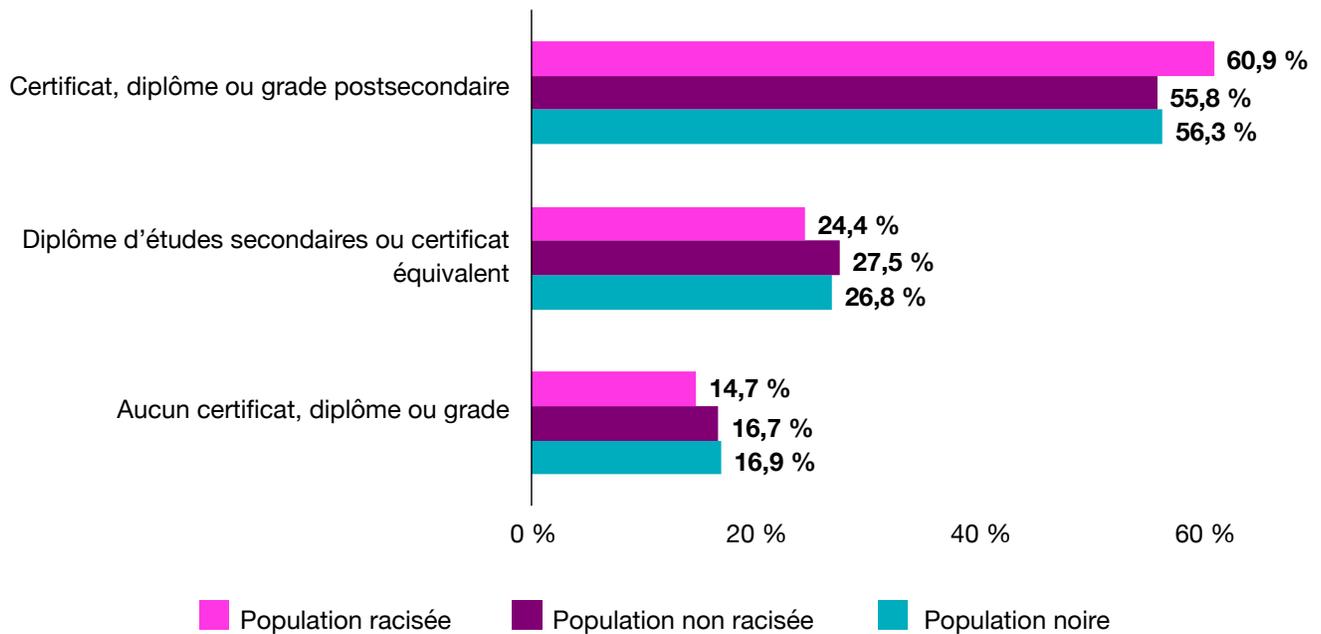
L'un des principaux manques du système éducatif canadien est l'absence d'un programme d'études complet et inclusif. L'histoire des Noirs, y compris l'esclavage, le racisme anti-Noirs et les contributions des figures noires marquantes, est souvent omise ou minimisée. Cela nuit non seulement à l'expérience éducative des élèves noirs, mais crée également des lacunes dans la compréhension qu'a le public de l'histoire canadienne et des réalités vécues par les personnes noires^{128, 129}. En 2023, la Commission ontarienne des droits de la personne a reconnu la nature persistante et systémique du racisme anti-Noirs dans l'éducation publique en Ontario et a appelé à des mesures immédiates¹³⁰.

L'exclusion des perspectives noires dans le programme d'études renforce un modèle éducatif eurocentré qui marginalise les élèves noirs, contribuant à leur désengagement, à des résultats scolaires plus faibles et à des taux de décrochage plus élevés¹³¹. Selon les données de 2017 du Toronto District School Board (TDSB), 58 % des élèves noirs abandonnent leurs études secondaires ou n'ont pas de destination postsecondaire connue¹³². En étant exposés à la violence communautaire, au racisme et aux inégalités, ces élèves subissent des niveaux plus élevés d'adversité et de traumatismes¹³³.

La normalisation du racisme anti-Noirs dans le système éducatif a entraîné d'importantes disparités dans l'application des mesures disciplinaires¹³⁴. Dans les écoles primaires et secondaires en Amérique du Nord, les élèves noirs sont plus susceptibles d'être sanctionnés par des suspensions ou des expulsions que leurs camarades^{135, 136, 137}. Par exemple, au sein du Toronto District School Board (TDSB), les élèves noirs ont plus de deux fois plus de chances d'être suspendus que les élèves blancs, et leur taux d'expulsion est environ quatre fois plus élevé que celui de leurs camarades blancs¹³⁸. Ces disparités ne sont pas uniquement liées au comportement

Figure 5

Niveau de scolarité le plus élevé atteint par la population noire au Canada, 2021



Source : Statistique Canada. (2022). *Plus haut niveau de scolarité, selon la minorité visible et le statut d'immigrant : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement ayant une population de 5 000 habitants ou*

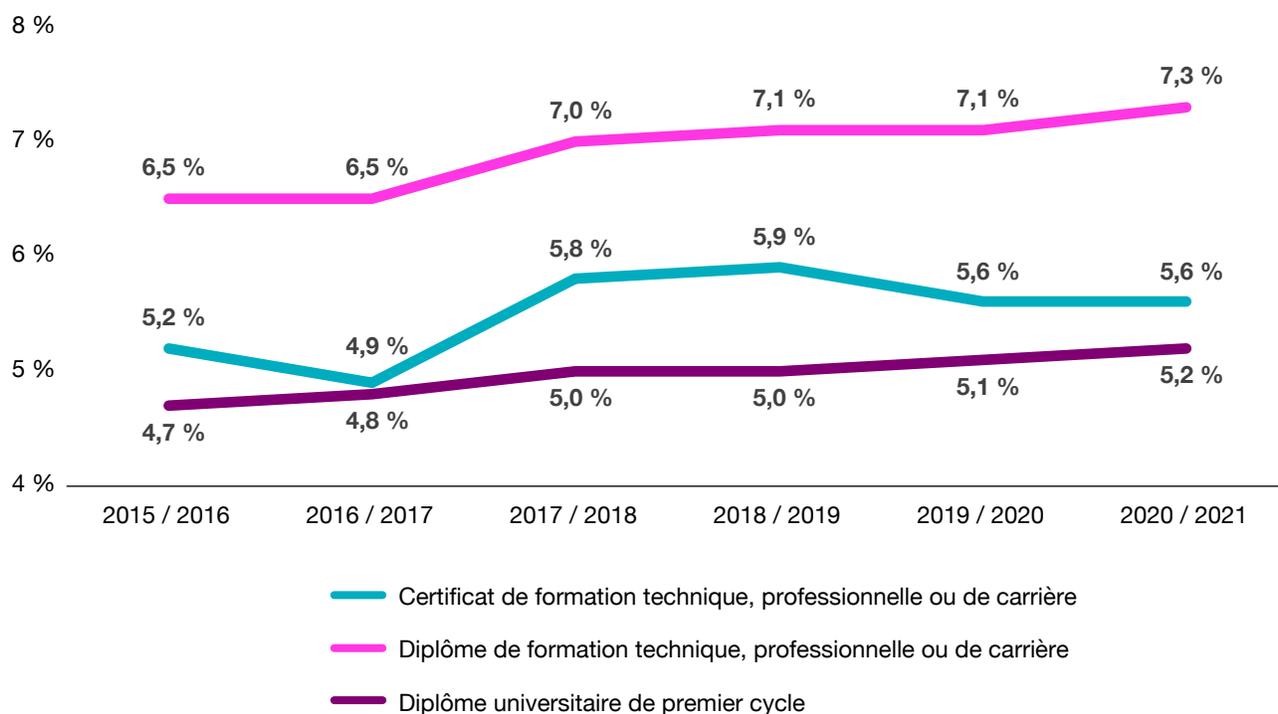
des élèves, mais découlent également d'un traitement biaisé. Ces préjugés entraînent des répercussions négatives sur la santé mentale, la confiance académique et les perspectives de carrière à long terme. Les garçons noirs sont particulièrement ciblés par des sanctions disciplinaires biaisées, en raison de stéréotypes raciaux nuisibles qui les associent à l'agressivité ou à la défiance. Cette stigmatisation sociale contribue à des taux de suspension et d'expulsion plus élevés, ce qui affecte directement leur réussite scolaire et leurs perspectives à long terme, tout en s'ajoutant aux oppressions intersectionnelles du racisme, de l'âgisme et du classisme, compliquant davantage leur parcours scolaire^{139, 140, 141}.

Enseignement postsecondaire

L'enseignement postsecondaire est un moteur essentiel du progrès économique, offrant un meilleur potentiel de revenu, des perspectives de carrière élargies et une plus grande mobilité sociale. Bien que les Canadiens noirs atteignent désormais des taux d'obtention de diplômes universitaires comparables à ceux de la population générale, ils demeurent sous-représentés dans l'enseignement supérieur (voir les figures 5 et 6). Malgré ces progrès, des obstacles systémiques continuent d'entraver l'accès équitable, la rétention et la réussite des étudiants noirs. La population noire au Canada est hautement scolarisée, avec 56,3 % détenant un diplôme postsecondaire en 2021, et cette proportion continue de croître (voir le figure 5).

Figure 6

Proportion d'étudiants noirs selon la cohorte d'admission et le niveau de scolarité, Canada

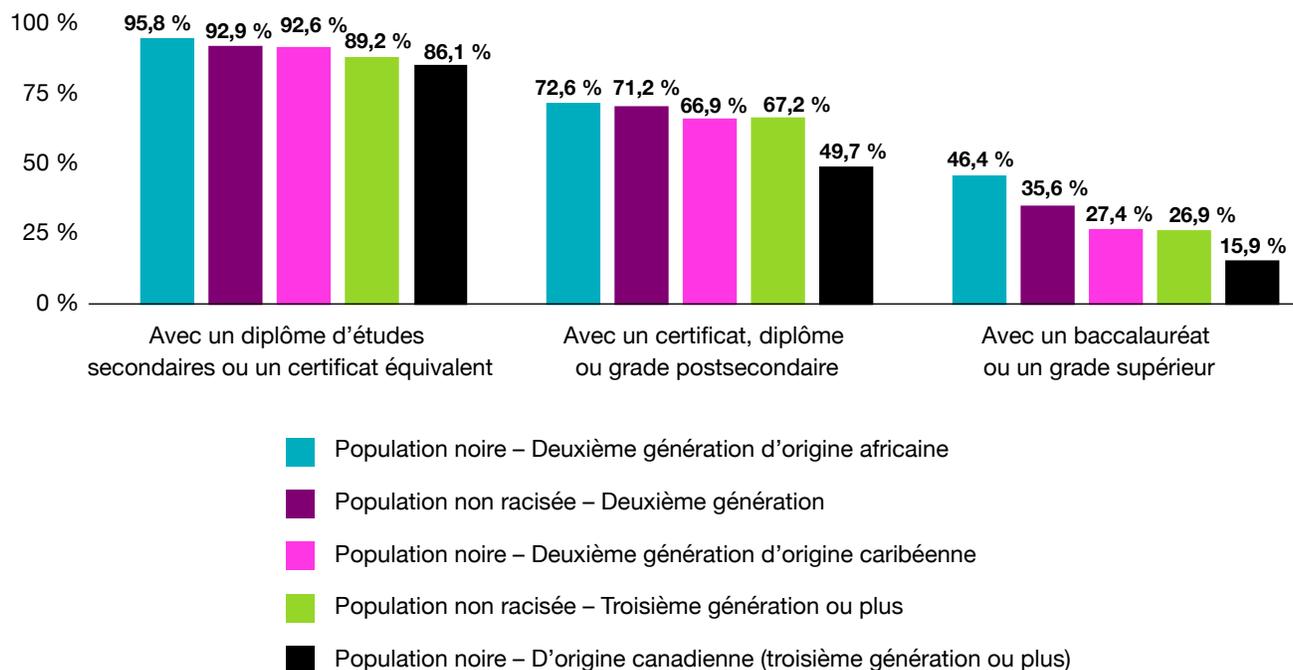


Source : Statistique Canada. (2023). *Étudiants canadiens, appartenant à un groupe de minorité visible, inscrits à un certificat de formation technique ou professionnelle, selon le genre*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv!recreate-nonTraduit.action?pid=3710024501&selectedNodelds=3D4&checkedLevels=0D1%2C1D1%2C3D1%2C4D1&refPeriods=20150101%2C20200101&dimensionLayouts=layout2%2Clayout3%2Clayout3%2Clayout2%2Clayout2%2Clayout2&vectorDisplay=false&request_locale=fr

Bien que l'obtention de certificats de formation professionnelle ait diminué, l'inscription aux programmes de baccalauréat a connu une hausse significative (voir la figure 6).

Figure 7

Caractéristiques éducatives des populations âgées de 25 à 54 ans, Canada, 2021



Source : Wall, K., & Wood, S. (2023). *Scolarité et gains des populations noires nées au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00009-fra.htm>

Les disparités liées à l'origine, au genre et au milieu socio-économique influencent considérablement les trajectoires éducatives¹⁴². Par exemple, les étudiants noirs d'origine africaine affichent le taux d'obtention de diplômes universitaires le plus élevé (46 %), en grande partie grâce à la sélection d'immigrants hautement scolarisés par le système d'immigration à points¹⁴³. En revanche, les personnes noires nées au Canada (16 %) obtiennent des diplômes à un taux inférieur à celui de leurs homologues d'origine caribéenne (27 %) et des Canadiens non racisés et non autochtones (27 %). L'obtention de diplômes varie également selon le genre et le statut d'immigration. Par exemple, 57 % des femmes noires d'origine africaine détiennent un baccalauréat ou un diplôme supérieur, contre seulement 12 % des hommes noirs nés au Canada¹⁴⁴.

Cependant, cet écart est influencé par plusieurs facteurs, notamment le système d'immigration basé sur les points, qui sélectionne des individus hautement qualifiés, ainsi que les inégalités de genre en matière d'éducation. Ces disparités mettent en lumière les lacunes systémiques du système éducatif canadien et soulignent l'importance de recueillir des données désagrégées pour orienter les interventions politiques.

Au-delà de l'accès à l'enseignement postsecondaire, les étudiants noirs sont confrontés à divers défis au sein même de ces établissements, notamment au racisme et à la discrimination^{145, 146, 147}. De nombreux étudiants noirs rapportent ne pas être traités équitablement par les enseignants, ce qui affecte leur confiance académique, leur réussite scolaire et, par la suite, leurs perspectives de carrière^{148, 149}. Ces expériences de discrimination, qu'elles soient manifestes ou subtiles, contribuent à un sentiment d'isolement et ont un impact négatif sur la performance académique^{150, 151}.



Les études montrent que même lorsque les étudiants noirs poursuivent des études dans ces domaines, ils sont moins susceptibles d'accéder à des carrières correspondantes.

De plus, les obstacles financiers ajoutent une difficulté supplémentaire, car de nombreux étudiants noirs proviennent de milieux à faible revenu et doivent contracter des prêts étudiants ou occuper un emploi à temps partiel, limitant ainsi leur capacité à se consacrer pleinement à leurs études et à s'investir dans des expériences académiques enrichissantes^{152, 153}.

Le problème persistant de la ségrégation disciplinaire et professionnelle a des répercussions à long terme sur l'accès des étudiants noirs à l'apprentissage intégré au travail (AIT) et à l'avancement de leur carrière¹⁵⁴. La sous-représentation des personnes noires dans les domaines des STIM (*sciences, technologie, ingénierie et mathématiques*) reflète et renforce des obstacles systémiques¹⁵⁵. Les études montrent que même lorsque les étudiants noirs poursuivent des études dans ces domaines, ils sont moins susceptibles d'accéder à des carrières correspondantes¹⁵⁶. Cette disparité découle d'obstacles structurels, tels que l'accès limité au mentorat, les préjugés dans les processus d'embauche et un manque de représentation dans les postes de direction.

La sous-représentation des professionnels noirs dans les STIM est exacerbée par la nature hiérarchique de ces carrières, où la progression dépend souvent de réseaux informels et

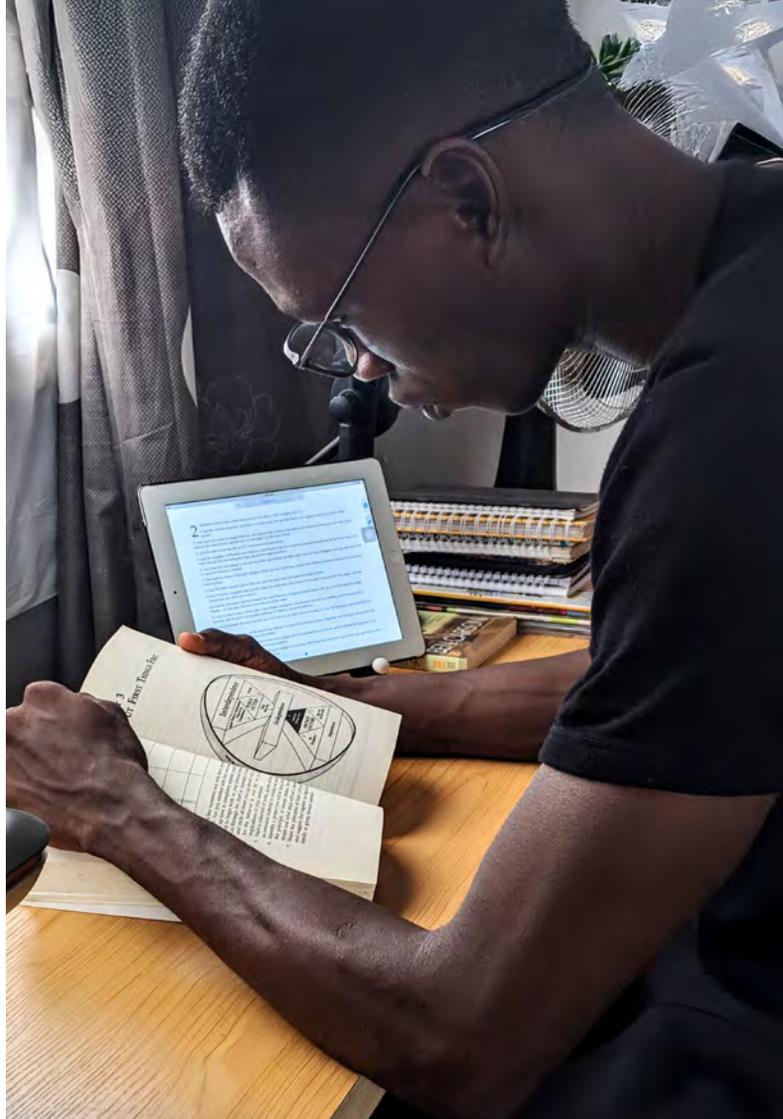
de pratiques de contrôle de l'accès qui les désavantagent. De plus, la croyance selon laquelle la réussite dans ces domaines repose sur un prétendu « talent naturel » contribue également à perpétuer ces inégalités. Cette idée s'aligne avec des récits anti-Noirs qui dévalorisent le potentiel et les contributions des étudiants noirs¹⁵⁷. Ces obstacles systémiques se traduisent par des écarts dans les résultats en emploi : les travailleurs noirs du secteur des technologies affichent les taux de participation les plus faibles et les revenus les plus bas parmi les groupes racisés au Canada¹⁵⁸.

Le mentorat est un facteur déterminant dans la réussite des étudiants noirs dans l'enseignement postsecondaire. L'accompagnement par des membres noirs du corps professoral contribue grandement à la réussite académique, en aidant les étudiants à surmonter les défis scolaires, à établir des réseaux professionnels et à accéder à des perspectives de carrière¹⁵⁹. Cependant, la forte sous-représentation des professeurs noirs, qui ne représentent que 1,9 % du corps professoral universitaire, alors que les étudiants noirs comptaient pour 6 % des inscriptions universitaires en 2021, limite considérablement les possibilités de mentorat^{160, 161, 162}. En l'absence d'une représentation professorale suffisante, de nombreux étudiants noirs peinent à trouver des modèles de réussite capables de comprendre leurs expériences et leurs défis uniques.

Le mentorat et le parrainage limités aggravent les difficultés auxquelles sont confrontés les professeurs noirs¹⁶³, en particulier les femmes noires, qui font face à des obstacles cumulés en raison de leurs identités croisées en matière d'équité¹⁶⁴. Diverses études portant sur l'expérience des professeures noires dans plusieurs universités canadiennes révèlent qu'elles sont confrontées à des oppressions multiples et imbriquées qui influencent leur carrière¹⁶⁵, des relations de pouvoir complexes, de la discrimination¹⁶⁶, ainsi qu'un isolement lié au fait

d'être les seules femmes noires ou l'une des rares occupant un poste professoral¹⁶⁷. Elles connaissent également des taux plus faibles d'obtention de la permanence et de promotion¹⁶⁸, ainsi qu'une disparité salariale significative¹⁶⁹. Cette situation freine considérablement leur avancement de carrière et limite leurs possibilités de financement et de recherche. De plus, les professeurs noirs sont confrontés à des barrières systémiques, notamment des salaires inférieurs, des charges de travail plus lourdes et un accès limité aux promotions par rapport à leurs collègues blancs¹⁷⁰. Ces inégalités réduisent encore plus le nombre de professeurs noirs pouvant offrir du mentorat, exacerbant ainsi les disparités éducatives et limitant l'accompagnement essentiel à la réussite des étudiants noirs.

La persistance du racisme anti-Noirs dans le milieu universitaire met en lumière des enjeux systémiques plus vastes¹⁷¹. Les membres du corps professoral noir rapportent être victimes d'insultes raciales, de harcèlement verbal, de mépris de la part de leurs collègues, de microagressions et même de menaces de violence^{172, 173, 174, 175}. Les processus institutionnels d'embauche et de conformité perpétuent des préjugés systémiques, les professeurs noirs étant largement sous-représentés dans les postes titulaires et souvent accablés par des attentes excessives liées aux initiatives en matière de diversité^{176, 177, 178}. Malgré ces réalités, près de la moitié des Canadiens croient que la discrimination envers les personnes noires dans l'éducation et dans la société en général n'est plus un problème. Pendant ce temps, 83 % des Canadiens noirs signalent avoir été victimes d'un traitement injuste¹⁷⁹.



Les défis auxquels sont confrontés les étudiants noirs dans l'enseignement postsecondaire se prolongent sur le marché du travail. Malgré des niveaux de scolarisation plus élevés, les diplômés universitaires noirs sont deux fois plus susceptibles d'occuper des emplois ne nécessitant qu'un diplôme d'études secondaires ou moins¹⁸⁰. D'importantes disparités persistent en matière d'emploi, de revenus et de représentation dans les postes de direction. Pour remédier à ces barrières systémiques, des interventions ciblées sont nécessaires, notamment des programmes de mentorat, des bourses d'études et des formations en lutte contre le racisme destinées aux éducateurs et aux décideurs. De plus, l'absence de collecte de données exhaustives fondées sur la race dans les universités canadiennes limite la capacité de bien comprendre et de traiter la discrimination raciale sur les campus¹⁸¹.

Initiatives et programmes de soutien

Les défis éducatifs auxquels sont confrontés les étudiants noirs au Canada nécessitent des interventions systémiques et multidimensionnelles pour remédier aux inégalités persistantes. Ces initiatives visent à démanteler les barrières systémiques, à favoriser des perspectives équitables et à créer un environnement éducatif inclusif qui soutient la réussite des étudiants noirs.

Collecte de données fondées sur la race et réforme des politiques

L'absence de collecte exhaustive de données fondées sur la race représente l'un des défis majeurs pour lutter contre la discrimination systémique en éducation. Sans ces données, il est difficile d'évaluer l'ampleur des disparités raciales et de mesurer l'efficacité des interventions politiques. Rendre obligatoire la collecte de données fondées sur la race dans l'ensemble des universités et des conseils scolaires canadiens permettrait d'obtenir des renseignements précieux sur les résultats des étudiants et de favoriser l'élaboration de politiques basées sur des données probantes pour remédier aux inégalités raciales¹⁸². Il est également essentiel de continuer à soutenir les chercheurs qui analysent ces données et qui étudient les stratégies efficaces pour améliorer la réussite scolaire de la communauté noire, en s'appuyant notamment sur les travaux novateurs de chercheurs comme le Dr Carl James.

Amélioration de la représentation des personnes noires à tous les niveaux

De nombreuses données probantes démontrent que la représentation des personnes noires parmi les enseignants, les directeurs d'école, les professeurs, les dirigeants académiques et le personnel éducatif joue un rôle clé dans la promotion d'une plus grande inclusion,

tant au niveau de la maternelle à la 12^e année qu'à l'enseignement postsecondaire. Bien que des progrès aient été réalisés — avec une augmentation du nombre d'enseignants et de directeurs noirs ainsi qu'une présence accrue de présidents d'universités et de collèges noirs — des stratégies ciblées demeurent nécessaires pour attirer, retenir et promouvoir les talents noirs au sein du système éducatif. Certains conseils scolaires et établissements postsecondaires abordent cette question de manière proactive en mettant en place des pratiques d'embauche ciblées, notamment par le recrutement en « grappes » (cluster hiring). Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) a également mis en place des programmes destinés à soutenir les chercheurs noirs, un élément essentiel pour favoriser l'évolution de leur carrière. En amont, des initiatives ciblant les jeunes noirs les forment au tutorat, non seulement pour mieux accompagner les élèves noirs dans leur parcours scolaire, mais aussi pour encourager l'émergence d'une nouvelle génération d'enseignants noirs.

Stratégies intégrées au niveau des conseils scolaires et des établissements

De nombreux conseils scolaires et établissements d'enseignement ont élaboré et mis en œuvre des stratégies pour lutter contre le racisme anti-Noirs et favoriser un meilleur accès des étudiants noirs à des parcours scolaires et professionnels valorisants. Bien qu'il s'agisse encore d'initiatives récentes, le Centre d'excellence pour la réussite des Noirs du Toronto District School Board constitue un exemple concret d'effort visant à impulser un changement durable.

Programme d'études adapté aux réalités culturelles

Une des lacunes fondamentales du système éducatif canadien est l'absence de perspectives

noires dans les programmes scolaires. Pour y remédier, l'intégration des perspectives afrocentrées dans l'éducation K-12 (de la maternelle à la 12^e année) est essentielle. Un curriculum adapté aux réalités culturelles permettrait d'assurer une représentation fidèle de l'histoire des Noirs, y compris l'esclavage, le racisme systémique anti-Noirs et les contributions des figures noires marquantes. Allant au-delà d'une reconnaissance culturelle symbolique, cette approche favoriserait l'engagement des élèves, leur rétention scolaire et leur réussite académique, en renforçant leur sentiment d'appartenance et de représentation dans l'éducation¹⁸³. À partir de septembre 2025, l'histoire des Noirs deviendra une composante obligatoire du programme d'études des classes de 7^e, 8^e et 10^e année dans les écoles publiques de l'Ontario¹⁸⁴.

Formation antiraciste pour les éducateurs

La normalisation du racisme anti-Noirs dans le système éducatif contribue aux disparités dans l'application des mesures disciplinaires et l'orientation scolaire. La mise en place d'une formation antiraciste obligatoire pour les éducateurs permettrait de déconstruire les préjugés systémiques en sensibilisant aux injustices historiques, aux préjugés implicites et aux répercussions de la discrimination sur les élèves noirs. Ces programmes offriraient également aux enseignants des stratégies pour favoriser un environnement scolaire inclusif et assurer une responsabilité accrue dans la lutte contre le racisme en milieu scolaire. En 2023, la province de la Colombie-Britannique a lancé le Plan d'action antiraciste K-12 (de la maternelle à la 12^e année), visant à outiller et informer les éducateurs ainsi que les élèves pour identifier et combattre le racisme et la discrimination dans les écoles de la province¹⁸⁵. À l'échelle universitaire, le programme sur le racisme anti-Noirs et l'éducation critique aux questions raciales de l'Université McMaster couvre

les concepts fondamentaux de l'antiracisme et leurs implications concrètes. Les participants ont rapporté une prise de conscience accrue des préjugés et des défis systémiques auxquels sont confrontés les Canadiens noirs¹⁸⁶.

Réseaux de mentorat et de tutorat

L'orientation académique et les attentes moindres à l'égard des élèves noirs limitent leurs perspectives éducatives et professionnelles. Des études montrent que les programmes reliant les étudiants noirs à des mentors noirs améliorent significativement les taux de diplomation et d'emploi¹⁸⁷. La mise en place de réseaux de mentorat et de tutorat permettrait de contrer ces obstacles en jumelant les étudiants noirs à des professionnels et des universitaires qui peuvent servir de modèles. Ces réseaux offriraient un soutien académique essentiel, renforceraient la confiance en soi des étudiants et les aideraient à surmonter les obstacles liés à l'éducation et à l'avancement professionnel.

Programmes d'accès aux STIM

Les étudiants noirs, en particulier les filles et les femmes noires, demeurent sous-représentés dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Cela s'explique par des obstacles systémiques, à un accès limité aux cours avancés et à des préjugés implicites. La sensibilisation des initiatives axées sur les STIM peut encourager les étudiants noirs à envisager des carrières dans ces domaines en leur offrant du mentorat, un soutien financier et des expériences d'apprentissage pratiques. Des efforts ciblés en matière de recrutement ainsi que des programmes de bourses dans les STIM peuvent également contribuer à combler cet écart.

Programmes passerelles pour l'emploi des jeunes

La transition entre les études et l'emploi reste un défi pour de nombreux étudiants noirs en raison de la discrimination systémique et d'un accès

limité aux réseaux professionnels. La mise en place de programmes passerelles pour l'emploi des jeunes permettrait de créer des voies d'accès à la réussite professionnelle grâce à des stages, des programmes coopératifs et des occasions de réseautage avec des dirigeants du secteur. Le renforcement des partenariats entre les établissements d'enseignement et les entreprises permettrait aux étudiants noirs d'acquérir une expérience de travail significative et d'accéder à des fonctions de dirigeants.

Bourses ciblées et soutien financier

Les obstacles financiers touchent de manière disproportionnée les étudiants noirs, limitant leur accès à l'enseignement supérieur et augmentant leur recours aux prêts étudiants ou aux emplois à temps partiel. Le renforcement des programmes de bourses et d'aide financière ciblés pour les étudiants noirs permettrait de réduire la pression financière, d'augmenter les taux de demandes d'admission à l'université et de favoriser la réussite académique à long terme. Les bourses fondées sur l'excellence académique, les fonctions de dirigeants et les STIM offrirait des parcours plus équitables pour les étudiants noirs poursuivant des études postsecondaires. Par exemple, Environnement et Changement climatique Canada administre le programme de stages Science Horizons, qui encourage les employeurs à créer des emplois pour les jeunes en finançant jusqu'à 70 % des coûts salariaux pour les diplômés postsecondaires en STIM.

Initiatives pour l'équité numérique

La pandémie de COVID-19 a mis en évidence une fracture numérique qui a touché de manière disproportionnée les étudiants noirs, confrontés à un accès limité aux services Internet, à la technologie et au soutien éducatif. Pour combler cet écart, il est essentiel de mettre en place des initiatives visant à fournir l'accès gratuit ou subventionné à Internet, des



La lutte contre les barrières systémiques en éducation nécessite des initiatives intentionnelles, fondées sur des données et adaptées aux réalités culturelles. En mettant en place des programmes de mentorat, des formations antiracistes, un soutien financier ciblé et des programmes d'études inclusifs, le Canada peut bâtir un système éducatif qui offre des perspectives équitables aux étudiants noirs.

subventions technologiques et des programmes d'apprentissage numérique afin de garantir la pleine participation des étudiants noirs aux environnements d'apprentissage en ligne et hybrides. Par exemple, NPower Canada, un organisme à but non lucratif, offre des programmes nationaux pour développer les compétences en technologies de l'information (TI) des jeunes. Grâce à ses initiatives, plus de 1 600 diplômés ont pu amorcer une carrière numérique au sein d'entreprises du classement Fortune 500.

La lutte contre les barrières systémiques en éducation nécessite des initiatives intentionnelles, fondées sur des données et adaptées aux réalités culturelles. En mettant en place des programmes de mentorat, des formations antiracistes, un soutien financier ciblé et des programmes d'études inclusifs, le Canada peut bâtir un système éducatif qui offre des perspectives équitables aux étudiants noirs. Ces efforts doivent être renforcés par des réformes politiques, des partenariats avec le secteur et des mécanismes de responsabilisation afin d'assurer des progrès durables dans le démantèlement du racisme anti-Noirs en éducation.

Emploi



Contexte

Le paysage de l'emploi pour les personnes noires au Canada est marqué par une dynamique complexe, et façonné par des perspectives, des défis et des inégalités persistantes. Cette section explore les différentes facettes de l'expérience des travailleurs noirs, en mettant en lumière les différentes voies d'accès à l'emploi ainsi que les obstacles structurels qui freinent leur progression professionnelle. Elle examine l'impact des défis, qu'ils soient historiques ou récents, sur les résultats socio-économiques et sur la perpétuation des disparités. La discrimination systémique en milieu de travail, combinée à d'autres formes d'exclusion intersectionnelle — en particulier à l'intersection de la race et du genre —, amplifient ces obstacles, freinant l'avancement professionnel et les aspirations de carrière des travailleurs noirs. Ces défis entraînent également des répercussions sur la santé mentale des employés noirs, qui doivent composer avec des environnements professionnels souvent hostiles ou inéquitables. En guise de perspective, cette section apporte un éclairage sur les expériences des chercheurs d'emploi et des travailleurs noirs ayant subi la discrimination, tout en mettant en avant certains programmes et initiatives susceptibles de favoriser un marché du travail plus équitable pour les personnes noires.

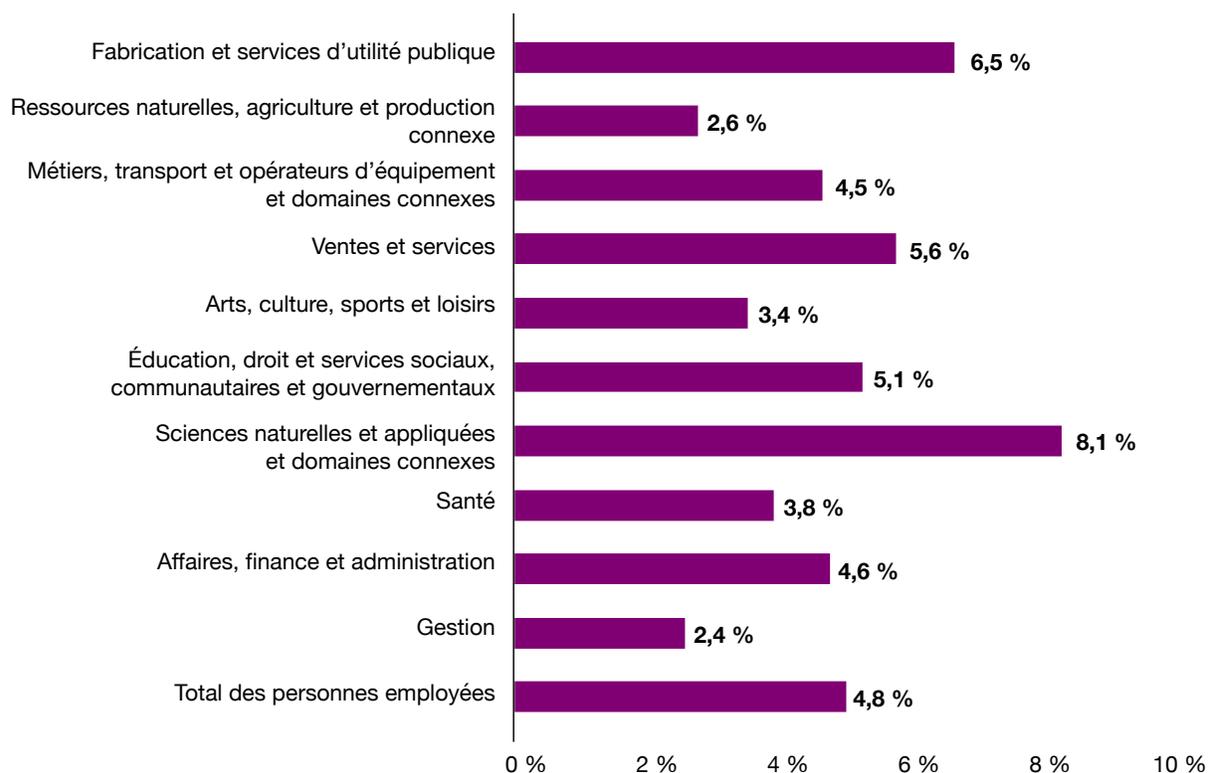
Voies d'accès à l'emploi

Les Canadiens noirs continuent de faire face à des défis sur le marché du travail, affichant des taux de chômage plus élevés et une sous-représentation dans les emplois bien rémunérés¹⁸⁸. Le taux de chômage au sein de la population noire est presque deux fois supérieur à celui de l'ensemble de la population : 10,3 % contre 5,7 % en janvier 2024 et 11,8 % contre 6,7 % en janvier 2025. Malgré cela, le taux de participation de la population noire au marché du travail est nettement plus élevé (74,2 % contre 64,8 %), ce qui indique une forte implication active dans la population active, malgré des obstacles persistants à l'emploi¹⁸⁹.

En analysant l'emploi par groupes d'âge, le taux de chômage des travailleurs noirs âgés de 25 à 54 ans s'élevait à 10,9 % en janvier 2025, en hausse par rapport à 8,9 % l'année précédente. En revanche, le taux de chômage des Canadiens de ce même groupe d'âge était de 5,7 % en janvier 2025, contre 4,9 % un an plus tôt¹⁹⁰. La disparité est encore plus frappante lorsqu'on examine les Canadiens non racisés, dont le taux de chômage n'a augmenté que légèrement, passant de 4,1 % à 4,4 % sur la même période. Les statistiques sur l'emploi des jeunes accentuent davantage ces inégalités. Le taux de chômage des jeunes noirs est presque deux fois plus élevé que celui de leurs homologues non racisés, atteignant 18,6 % contre 10,8 %¹⁹¹.

Figure 8

Caractéristiques de l'emploi selon les professions par secteur d'activité, 2024



Source : Statistique Canada. (2025). *Tableau : 14-10-0438-01. Caractéristiques de l'emploi selon le groupe de minorités visibles, données annuelles.* https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410043801&request_locale=fr

De plus, les recherches indiquent une surreprésentation des travailleurs noirs dans des emplois temporaires et faiblement rémunérés, ainsi qu'une sous-représentation dans les postes d'encadrement^{192, 193}. La discrimination raciale, les pratiques d'embauche biaisées, l'hostilité des employeurs, le traitement défavorable et les stéréotypes raciaux continuent de freiner l'accès à l'emploi et les possibilités d'avancement de carrière, renforçant ainsi les disparités économiques¹⁹⁴.

La figure 8 illustre les caractéristiques de l'emploi des personnes noires selon les secteurs d'activité. Les travailleurs noirs représentent 4,8 % de l'emploi total, mais leur répartition varie selon les secteurs d'activité. Ils sont les plus concentrés dans les professions de la santé (8,1 %), suivies du secteur de la fabrication et des services publics (6,5 %) ainsi que des ventes et services (5,6 %).

Leur représentation est également légèrement au-dessus de la moyenne dans les domaines de l'éducation, du droit, des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (5,1 %), ainsi que dans les secteurs des affaires, de la finance et de l'administration (4,6 %). Cependant, les travailleurs noirs sont nettement sous-représentés dans les secteurs de gestion (2,4 %), des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe (2,6 %), ainsi que dans les sciences naturelles et appliquées (3,8 %), ce qui indique des obstacles à l'accès aux postes de direction, aux domaines des STIM et aux secteurs primaires. Leur présence dans les secteurs des arts, de la culture, des loisirs et du sport (3,4 %) est également inférieure à leur part globale de l'emploi. La faible participation des Canadiens noirs dans certains secteurs, comme l'agriculture et la fabrication, pourrait être influencée par des liens historiques avec le travail forcé, ainsi que par des



obstacles structurels et d'accès. Les domaines des STIM continuent d'afficher une faible représentation des personnes noires, non seulement en raison des écarts en matière d'éducation, mais aussi en raison du manque de représentation, de mentorat et des préjugés institutionnels. Il est essentiel d'élargir les initiatives en matière de diversité et d'accroître l'accès précoce aux STIM pour remédier à ces disparités. Les recherches futures devraient explorer la manière dont les attitudes culturelles à l'égard de certaines professions influencent les tendances en milieu de travail, en plus des facteurs économiques. Ces disparités soulignent les défis structurels liés à l'accès à certains emplois bien rémunérés et des postes de direction, tout en mettant en lumière une représentation plus marquée dans les professions de la santé et les secteurs axés sur les services.

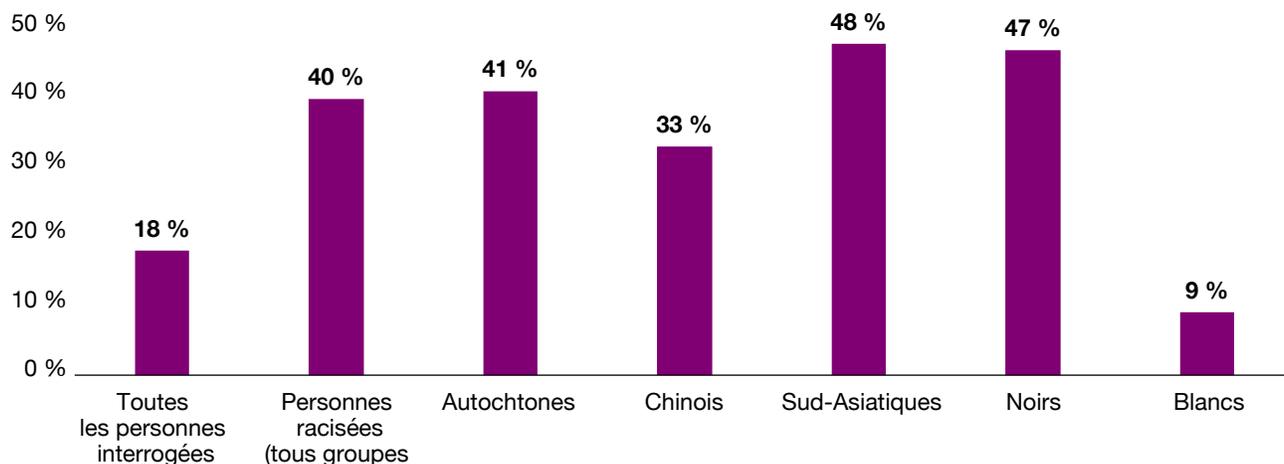
Ces inégalités persistantes mettent en évidence les défis structurels du marché du travail canadien. Sans une action ciblée pour remédier à ces enjeux systémiques, les Canadiens noirs continueront de faire face à des obstacles à la stabilité économique et à l'avancement professionnel, ce qui souligne la nécessité de politiques visant à promouvoir l'équité en matière d'accès à l'emploi et de représentation.

Les hommes noirs, quel que soit leur âge ou le pays de naissance de leurs parents, gagnent moins que leurs homologues non racisés, comme l'illustre la figure 2¹⁹⁵. L'écart de rémunération est encore plus marqué parmi les professionnels titulaires d'un diplôme universitaire. En 2020, les personnes non racisées détenant un baccalauréat ou un diplôme supérieur affichaient un revenu médian de 70 000 \$, contre seulement 50 000 \$ pour les personnes noires¹⁹⁶. Cela signifie que les Canadiens noirs ne gagnent que 75,6 cents pour chaque dollar perçu par les travailleurs non racisés.

De plus, la ségrégation professionnelle contribue à accentuer ces disparités, les personnes noires étant disproportionnellement employées dans des secteurs à faibles salaires et offrant peu de possibilités d'avancement.

Figure 9

Discrimination fondée sur la race ou l'ethnicité selon le groupe racialisé, ethnique ou autochtone, Canada, 2020-2023



Source : Cukier, W., Parkin, A., Saiphoo, A., Borova, B., & Edwards, M. (2024) Genre, diversité et discrimination en milieu de travail. <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/gender-diversity-and-discrimination-in-the-workplace/>

Par exemple, les femmes noires sont fortement concentrées dans les secteurs de la santé et de l'aide sociale, mais rencontrent des difficultés à accéder à des postes plus élevés, comme médecins, infirmières ou chirurgiennes.¹⁹⁷ Les employés noirs font également face à divers obstacles en milieu de travail, notamment des freins à l'avancement professionnel et à l'obtention de promotions, ce qui a des répercussions négatives sur leur santé mentale et leur confiance en eux^{198, 199, 200, 201}.

Expériences de discrimination en milieu de travail

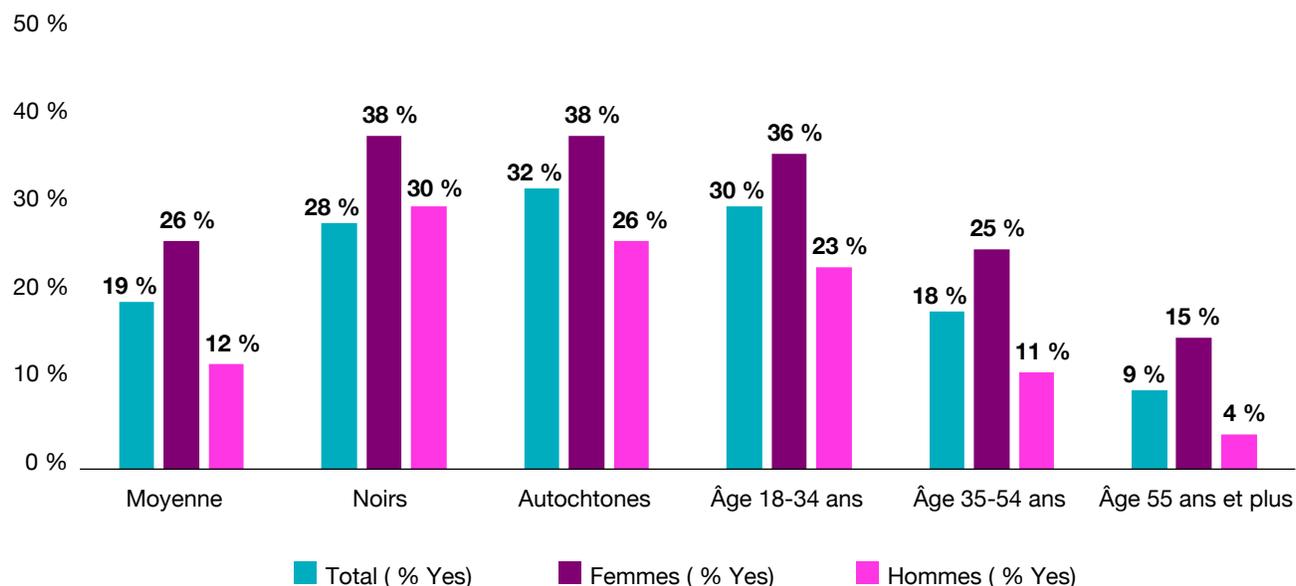
La discrimination en milieu de travail demeure un problème persistant pour les Canadiens noirs. Elle se manifeste dans les pratiques d'embauche, les expériences quotidiennes en milieu de travail et les possibilités de promotion²⁰². De nombreux Canadiens noirs perçoivent leur lieu de travail comme un épice du racisme et de la discrimination²⁰³.

L'Environics Institute, en collaboration avec le Futur Skills Centre et le Diversity Institute, a mené une étude approfondie pour mieux comprendre les expériences des Canadiens en âge de travailler sur le marché du travail. Depuis 2020, les chercheurs ont réalisé sept vagues de sondages, chacun recueillant les réponses de plus de 5 000 individus. Quatre de ces sondages comprenaient des questions spécifiques sur la discrimination en milieu de travail, portant sur le traitement injuste perçu en raison de la race ou de l'origine ethnique des personnes interrogées.

Les résultats ont révélé d'importantes disparités dans les expériences professionnelles des groupes racisés (voir la figure 9). Environ deux personnes racisées sur cinq (40 %) ont déclaré avoir vécu de la discrimination raciale en milieu de travail. Ce problème est particulièrement marqué chez les personnes interrogées noires, dont près de la moitié (47 %) ont indiqué avoir subi de la discrimination ou un traitement injuste en milieu professionnel. En comparaison, seulement 9 % des participants blancs au sondage ont déclaré avoir été victimes de discrimination en raison de leur race ou de leur origine ethnique²⁰⁴.

Figure 10

Discrimination fondée sur le genre selon le groupe démographique (vagues de sondage 2 et 5)

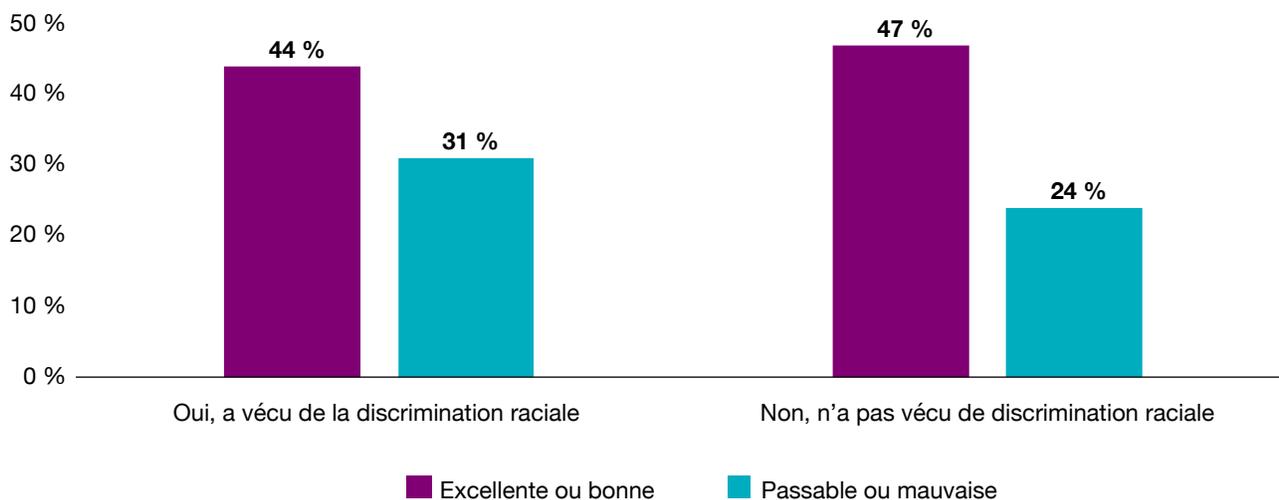


Source : Cukier, W., Parkin, A., Saiphoo, A., Borova, B., & Edwards, M. (2024). *Genre, diversité et discrimination en milieu de travail*. <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/gender-diversity-and-discrimination-in-the-workplace/>

Une analyse selon le genre parmi les personnes noires interrogées a révélé que les hommes (50 %) étaient plus susceptibles que les femmes (45 %) de signaler une discrimination fondée sur la race (voir la figure 10). Par ailleurs, les femmes noires et autochtones ont déclaré des taux plus élevés de discrimination fondée sur le genre (38 %), comparativement à 26 % des femmes en général. Parmi tous les tranches d'âge et tous les genres étudiés, les femmes noires et autochtones sont celles qui ont subi les niveaux les plus élevés de discrimination fondée sur le genre.

Figure 11

Santé mentale des personnes noires interrogées selon leur expérience de discrimination en milieu de travail fondée sur l'identité raciale ou ethnique



Source : Cukier, W., Parkin, A., Saiphoo, A., Borova, B., & Edwards, M. (2024). *Genre, diversité et discrimination en milieu de travail*. Diversity Institute. <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/gender-diversity-and-discrimination-in-the-workplace/>

L'étude a également établi une corrélation forte entre la discrimination en milieu de travail et une mauvaise santé mentale chez les personnes interrogées occupant un emploi. Les expériences de racisme anti-Noirs dans les milieux professionnels canadiens ont été associées à une série de conséquences négatives, notamment une perte de statut professionnel, une baisse de motivation, la dépression, un trouble de stress post-traumatique (TSPT) et l'abus de substances. Les effets cumulatifs du racisme persistant, combinés aux obstacles à l'emploi et à l'avancement professionnel, ont eu un impact néfaste sur la santé mentale et la confiance en soi des employés noirs^{205, 206, 207, 208}. Parmi les personnes noires interrogées, celles qui ont signalé une discrimination en milieu de travail étaient plus susceptibles de qualifier leur santé mentale de passable ou mauvaise par rapport à celles qui n'avaient pas vécu de discrimination, bien que ces derniers aient également signalé des préoccupations similaires en matière de santé mentale. (Voir la figure 11).

Un rapport de Statistique Canada publié en 2024 a apporté un éclairage supplémentaire sur les expériences de discrimination en milieu de travail chez les Canadiens en âge de travailler.

En analysant des données regroupées provenant de six vagues de l'Enquête sociale canadienne, le rapport s'est penché sur les tendances en matière de discrimination entre 2021 et 2024. Il a révélé que juste un peu plus de la moitié (51 %) des personnes racisées âgées de 15 ans et plus ont signalé avoir vécu de la discrimination ou un traitement injuste au cours des cinq dernières années, soit près du double de la proportion observée chez les personnes non racisées (27 %)²⁰⁹.

Parmi les personnes noires interrogées, les individus nés au Canada étaient nettement plus susceptibles de signaler avoir vécu de la discrimination (71 %) que les immigrants noirs récents (51 %) ou établis (59 %). Le milieu de travail est apparu comme le principal lieu de discrimination, 41 % des personnes racisées ayant

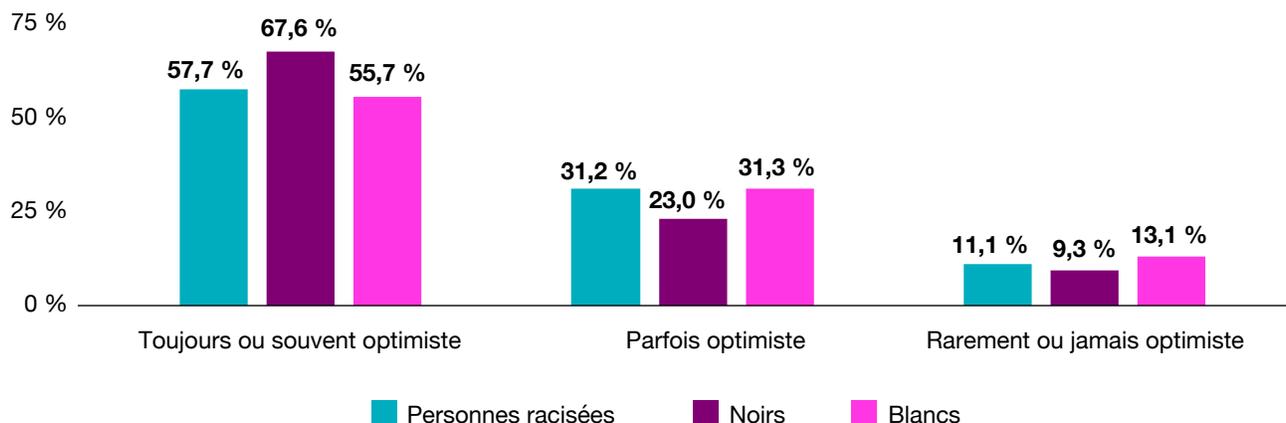
signalé un traitement injuste ou discriminatoire en emploi. Près de la moitié (48 %) des personnes noires interrogées ont indiqué avoir vécu de la discrimination en milieu professionnel, une proportion plus élevée que celle des autres personnes racisées (39 %) et des personnes non racisées (41 %) ^{210, 211}.

L'étude a également mis en évidence le fait que de nombreux Canadiens noirs ressentent que leurs compétences socioémotionnelles — telles que l'adaptabilité, la pensée critique, l'écoute active et le travail d'équipe — étaient sous-évaluées par les employeurs ²¹². Plutôt que d'être évalués sur la base du mérite, les employés noirs ont signalé que leurs compétences socioémotionnelles étaient souvent perçues à travers le prisme des stéréotypes raciaux, ce qui constituait des obstacles majeurs à l'avancement professionnel et aux promotions ²¹³. Ces expériences ont renforcé la perception selon laquelle la discrimination raciale en milieu de travail demeure un problème sérieux pour les Canadiens noirs, et ce, à un taux plus élevé que pour les autres personnes racisées et les personnes blanches ²¹⁴. De plus, un sondage mené par KPMG en 2024 a révélé que plus de quatre Canadiens noirs sur cinq (83 %) avaient constaté des progrès en matière d'équité et d'inclusion en milieu de travail depuis 2023 et à peu près la même proportion (81 %) a déclaré avoir vécu du racisme ou des microagressions en milieu de travail durant la même période ²¹⁵. Ces résultats soulignent la nécessité de maintenir des efforts soutenus pour lutter contre la discrimination en milieu de travail.



Figure 12

Perceptions futures selon le groupe démographique, 2024



Source : Statistique Canada. (2025). *Table 13-10-0848-01. La vision de l'avenir selon le genre et certaines autres caractéristiques sociodémographiques.* https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1310084801&request_locale=fr

Combattre la discrimination en milieu de travail à l'égard des employés noirs nécessite une approche multidimensionnelle, axée sur l'équité, l'inclusion et la responsabilisation. Parmi les stratégies recommandées, on peut citer notamment des formations sur l'antiracisme, des pratiques de recrutement visant à réduire les préjugés, la mise en place de comités sur la diversité et l'inclusion, des sondages réguliers auprès des employés pour évaluer la culture organisationnelle, des objectifs mesurables en matière de diversité à tous les niveaux, des groupes de ressources pour les employés et des audits sur l'équité salariale. En mettant en place ces mesures, les organisations peuvent favoriser un environnement de travail plus équitable et inclusif pour les employés noirs tout en œuvrant activement à démanteler la discrimination systémique.

Malgré la discrimination et le racisme ancré auxquels ils sont confrontés, les Canadiens noirs ont une vision de l'avenir nettement plus positive que les personnes racisées et blanches, 67,6 % d'entre eux affirmant qu'ils ont « toujours ou souvent » une perspective optimiste, contre 57,7 % des personnes racisées et 55,7 % des personnes blanches (voir la figure 12)²¹⁶.

Des études menées dans le secteur public ont mis en évidence des problèmes persistants malgré les stratégies mises en place pour lutter contre le racisme anti-Noirs. Un rapport du Bureau du Conseil privé a révélé des niveaux élevés de discrimination signalés par les employés noirs et racisés, deux tiers des travailleurs noirs (67 %) quittant leur poste en moins de six mois²¹⁷. Selon ce rapport interne, les employés ont fait état de nombreux cas de stéréotypes raciaux, de microagressions et de harcèlement verbal. Beaucoup ont affirmé que ces expériences avaient eu un impact négatif sur leur santé mentale, sapé leur confiance envers le Bureau du Conseil privé et les avaient dissuadés de participer aux initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) de leur employeur.

Une action collective est en cours, représentant plus de 45 000 employés noirs du secteur public, qui dénoncent le refus de promotions, un environnement de travail hostile et une sous-représentation dans les postes de direction comme preuves de la discrimination systémique²¹⁸.

Parallèlement, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), chargée d'enquêter sur les plaintes en matière de droits de la personne, est elle-même confrontée à une crise interne en raison d'allégations de racisme anti-Noirs, de sexisme et de discrimination²¹⁹. Une étude menée par un comité sénatorial a mis en garde contre une « crise de confiance » dans le système des droits de la personne au Canada à la suite de ces révélations. Les données de la CCDP ont montré qu'en 2018, seulement 6 % des plaintes fondées sur la race ont été jugées suffisamment crédibles pour être renvoyées au tribunal, soulevant des doutes quant à la capacité de la Commission à traiter ces dossiers de manière équitable et impartiale²²⁰.

Bien que la Loi sur l'équité en matière d'emploi et d'autres législations offrent des protections, la catégorie « minorités visibles », qui englobe toutes les personnes racisées, y compris les Canadiens noirs, masque d'importantes différences intragroupes et ne permet pas de répondre adéquatement aux formes spécifiques de racisme auxquelles sont confrontés les travailleurs noirs²²¹. Récemment, le président d'un groupe de travail chargé d'examiner cette loi a proposé d'ajouter deux nouveaux groupes désignés — les personnes noires et la communauté LGBTQ2S+ — en raison de leurs expériences distinctes²²². Cette révision a également réaffirmé l'importance de la collecte de données désagrégées pour mieux comprendre et combattre les inégalités systémiques²²³.

Initiatives et programmes de soutien

Malgré les progrès réalisés, les Canadiens noirs continuent de faire face à des obstacles systémiques qui limitent leur accès à un emploi valorisant et à l'avancement professionnel. Pour combler ces écarts, des interventions ciblées et adaptées aux réalités culturelles sont nécessaires afin de démanteler ces obstacles, créer des voies d'accès équitables à l'emploi et tirer pleinement parti du potentiel des talents noirs au Canada. Mettre en priorité des programmes efficaces combinant formation aux compétences et réformes systémiques, comme l'adoption de cadres de politiques antiracistes et de mécanismes de responsabilisation des employeurs, peut faciliter l'accès à l'emploi. Des partenariats collaboratifs entre employeurs, gouvernement et intermédiaires facilitant la mise en relation entre formation et débouchés professionnels concrets offrent des avantages tant aux chercheurs d'emploi qu'aux employeurs.

Des mesures législatives et réglementaires, qui constituent des outils essentiels pour démanteler le racisme systémique et atténuer les défis économiques auxquels sont confrontés les Canadiens noirs, en mettant en place des dispositions contraignantes favorisant l'équité et un accès juste aux perspectives professionnelles. Les politiques d'équité en matière d'emploi sont essentielles pour garantir des pratiques d'embauche équitables, favoriser l'avancement professionnel et assurer la parité salariale pour les Canadiens noirs. La Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui impose aux entreprises sous réglementation fédérale de suivre et de rendre compte de l'inclusion des groupes désignés, a contribué à promouvoir la diversité au sein de la main-d'œuvre. Cependant, sa catégorisation large des « personnes racisées » ne permet pas de répondre spécifiquement aux

Les six dimensions clés de la performance en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'Outil de Diagnostic de la Diversité



Gouvernance, leadership et stratégie



Processus en matière de ressources humaines



Valeurs et culture



Mesure et suivi de l'EDI



La diversité à travers la chaîne de valeur



Sensibilisation et élargissement du bassin

barrières économiques uniques auxquelles sont confrontés les Canadiens noirs^{224, 225}. En 2021, le gouvernement du Canada a entrepris une révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, menant à des recommandations visant à désigner les Canadiens noirs comme un groupe distinct afin de mieux répondre aux inégalités systémiques en milieu de travail²²⁶. Bien que cette législation ne s'applique qu'aux entreprises sous réglementation fédérale (et que d'autres instruments aient été proposés pour élargir les exigences de déclaration obligatoire), la reconnaissance des Canadiens noirs comme un groupe distinct à travers cette loi permettrait d'élaborer des politiques plus ciblées.

Étant donné que les personnes immigrantes représentent près de 60 % des Canadiens noirs, les politiques et programmes d'immigration, en particulier ceux axés sur les voies d'accès à l'emploi, doivent prendre en compte les besoins spécifiques de cette population.

Le coût élevé des services de garde au Canada constitue un obstacle majeur, obligeant de nombreuses familles, y compris les familles noires, à recourir à des solutions précaires ou de faible qualité, voire à quitter complètement le marché du travail²²⁷. En facilitant l'accès à des services de garde abordables et de qualité, un plus grand nombre de parents noirs pourraient intégrer le marché du travail, poursuivre leur avancement professionnel et renforcer leur stabilité financière, contribuant ainsi à l'inclusion économique et à l'équité de manière plus large.

Promouvoir l'avancement économique des Canadiens noirs nécessite une approche globale et structurée. Une base solide repose sur la gouvernance, les fonctions de dirigeants et la stratégie, où les organisations doivent intégrer les principes d'ÉDI dans leurs structures décisionnelles.

L'Outil de diagnostic de la diversité (ODD) du Diversity Institute, qui a été utilisé pour analyser l'ÉDI dans plus de 170 grandes organisations publiques et privées, aide les organisations à élaborer des stratégies globales en matière d'ÉDI en identifiant les obstacles au sein de leurs différentes fonctions. De plus, les organisations devraient établir des objectifs clairs et mesurables pour accroître la représentation des personnes noires dans les postes de direction et tenir les cadres dirigeants responsables des progrès réalisés. L'engagement des dirigeants est essentiel pour garantir que les objectifs en matière d'ÉDI se traduisent par des actions concrètes. Les codes volontaires et initiatives, tels que le Défi 50 – 30, le 30 %+ Club et le BNI, illustrent la manière dont des cadres structurés peuvent favoriser la représentation dans les postes de haute direction et les conseils d'administration. Par ailleurs, l'intégration complète des professionnels noirs dans les structures des fonctions de dirigeants nécessite la mise en place de voies dédiées au mentorat, à la collaboration et à l'établissement de partenariats, afin d'accroître leur accès aux rôles de direction.

Des processus en matière de ressources

humaines inclusives sont essentiels pour attirer et retenir les talents noirs. Les organisations doivent mettre en place des politiques d'embauche et de promotion équitables, garantissant aux candidats noirs un accès juste aux perspectives d'emploi. Cela passe notamment par l'élaboration d'offres d'emploi inclusives, l'utilisation de plateformes de recrutement diversifiées, la formation des comités de sélection pour éliminer les préjugés.

Au-delà du recrutement, les organisations doivent investir dans le développement des compétences en mettant en place des programmes de mentorat, des formations aux fonctions de dirigeants et des perspectives d'apprentissage intégré au travail (AIT), telles que les stages et les programmes coopératifs. Cependant, les recherches montrent que les Canadiens noirs ne bénéficient pas de l'AIT dans la même mesure que les autres, en raison de la discrimination en milieu de travail et des lacunes en matière de compétences culturelles.

Pour y remédier, les organisations doivent adapter les programmes de développement de carrière aux besoins spécifiques des employés noirs et collaborer avec des organisations communautaires dirigées par des Noirs afin de garantir un accès sans obstacle à un emploi valorisant. En outre, elles devraient établir des partenariats avec des fournisseurs de services, des groupes sectoriels et des organismes de défense des droits dirigés par des Noirs, afin de combler les lacunes en matière de réseautage et d'améliorer l'accès aux services d'aide à l'emploi.

Les valeurs et la culture organisationnelle influencent l'engagement à long terme d'une entreprise en faveur de l'inclusion et du sentiment d'appartenance. Les entreprises doivent créer un environnement de travail sécuritaire et bienveillant en mettant en place des formations sur le racisme anti-Noirs et les compétences culturelles, en adoptant des politiques contre la discrimination et en promouvant des fonctions de dirigeants

inclusives. De plus, les organisations devraient célébrer activement les événements culturels noirs et mettre en lumière les réussites des employés noirs, afin de renforcer leur sentiment de valorisation et de représentation.

Mesurer et suivre les progrès est essentiel.

Les organisations doivent collecter systématiquement des données désagrégées afin de suivre la démographie des employés, les tendances en matière d'embauche, les taux de rétention et les trajectoires de promotion. Sans ces données, il est difficile de comprendre pleinement et d'aborder les défis spécifiques des employés noirs. La mise en place de rapports réguliers et de cadres d'évaluation permettrait aux organisations de mesurer leur impact et d'ajuster leurs stratégies en conséquence. Les recherches soulignent la nécessité de mécanismes solides de collecte et de production de rapports pour favoriser des avancées significatives. Cependant, de nombreux programmes d'emploi souffrent d'un engagement limité des employeurs et des partenaires sectoriels, en partie parce que le financement gouvernemental privilégie les programmes à large portée au détriment d'initiatives ciblées et à fort impact. Pour surmonter cet obstacle, les entreprises doivent intégrer des cadres d'évaluation permettant de mesurer l'efficacité des stratégies de recrutement d'orientation, d'acquisition de compétences et de formation. Cela favoriserait une conception optimisée des programmes et une meilleure adéquation entre les talents et les besoins du marché du travail.

Favoriser la diversité tout au long de la chaîne de valeur ne se limite pas au recrutement, mais s'étend également aux partenariats externes et aux pratiques commerciales. Les organisations devraient mettre en place des politiques de diversité des fournisseurs, en privilégiant les entreprises appartenant à des personnes noires et en veillant à ce que leurs stratégies de marketing et de marque représentent fidèlement les communautés noires. L'entrepreneuriat noir



constitue un levier essentiel de l'avancement économique. Les organisations peuvent soutenir les jeunes pousses et les PME dirigées par des Noirs en leur offrant du mentorat, du financement et des occasions d'approvisionnement.

Enfin, les initiatives de sensibilisation et l'élargissement du bassin de talents sont essentiels pour établir un bassin durable de talents noirs. Les organisations devraient établir des partenariats avec les établissements d'enseignement, les organisations communautaires et les groupes de défense afin de proposer des programmes de formation ciblés, des stages et des trajectoires professionnelles pour les étudiants et les chercheurs d'emploi noirs. Les programmes d'apprentissage intégré au travail (AIT) qui relient directement les étudiants noirs aux perspectives d'emploi ont démontré leur efficacité en améliorant les taux d'embauche et la réussite professionnelle. Cependant, le manque d'engagement des employeurs et de partenariats sectoriels demeure un obstacle majeur à l'expansion de ces perspectives.

Pour y remédier, les organisations doivent établir des partenariats stratégiques avec des organismes dirigés par des Noirs et des intermédiaires sectoriels spécialisés dans la mise en relation entre formation et emploi.

Renforcement des compétences et des capacités

Des programmes ciblés visant à renforcer les voies d'accès à l'emploi sont essentiels pour garantir que les chercheurs d'emploi et les employés noirs disposent des compétences nécessaires à leur réussite.

- > **Pôles de réseautage et de placement :**
Réduire la dépendance aux réseaux informels, qui représentent 85 % des embauches, en reliant directement les chercheurs d'emploi noirs aux employeurs par le biais d'intermédiaires spécialisés, comme le Newcomer Entrepreneurship Hub (NEH), qui offre des perspectives de réseautage aux entrepreneurs noirs nouvellement immigrés au Canada²²⁸.
- > **Programmes passerelles sectoriels et reconnaissance des compétences :**
Faciliter l'intégration des talents noirs ayant une expérience éducative et/ou professionnelle et permettre la reconnaissance des compétences et des qualifications acquises à l'étranger, à l'image des programmes proposés par Acces Employment²²⁹.
- > **Programmes de mentorat :**
Favoriser la progression et l'intégration sur le marché du travail en élargissant les réseaux, en améliorant les compétences en recherche d'emploi et en renforçant la confiance grâce à des modèles de réussite, à l'image du programme de l'Alliance canadienne des infirmières noires, qui soutient les étudiants internationaux²³⁰.
- > **Ateliers de littératie numérique :**
Développer des compétences en logiciels à différents niveaux (débutant, intermédiaire et avancé) afin de répondre aux besoins des employeurs dans une économie de plus en plus numérique et axée sur la technologie, à l'image du programme ADaPT, qui propose des perspectives de réseautage et de formation numérique aux jeunes noirs²³¹.

- > **Programmes de subventions salariales :**
Encourager les employeurs à embaucher des chercheurs d'emploi noirs en compensant les coûts initiaux de formation, facilitant ainsi l'acquisition d'expérience et le développement de réseaux professionnels²³².
- > **Apprentissage intégré au travail (AIT) :**
Offrir des stages en milieu de travail, des apprentissages et des placements coopératifs facultatifs pour réduire les inadéquations entre compétences et emplois, en mettant l'accent sur les secteurs où le sous-emploi des Noirs est élevé (soins de santé, ingénierie et technologies), ainsi que dans les domaines où leur représentation est relativement plus forte²³³.

Cependant, l'objectif ne doit pas être uniquement de « corriger » les chercheurs d'emploi. Il est tout aussi crucial d'axer les efforts de formation sur la création de milieux de travail inclusifs et sur le renforcement des connaissances, compétences et comportements de l'ensemble des employés, en particulier ceux occupant des postes décisionnels. De plus, il est crucial de démontrer l'impact des formations en mettant en place un suivi et des mesures permettant d'évaluer les impacts et les retombées positives. Cela favorise une plus grande responsabilisation et permet d'optimiser les programmes et initiatives en fonction de leur efficacité. Bien que la formation seule ne soit pas une solution miracle, et qu'elle doive être accompagnée de changements structurels, politiques et procéduraux, la formation sur le racisme anti-Noirs constitue un levier essentiel de la solution.

Les fonctions de dirigeants



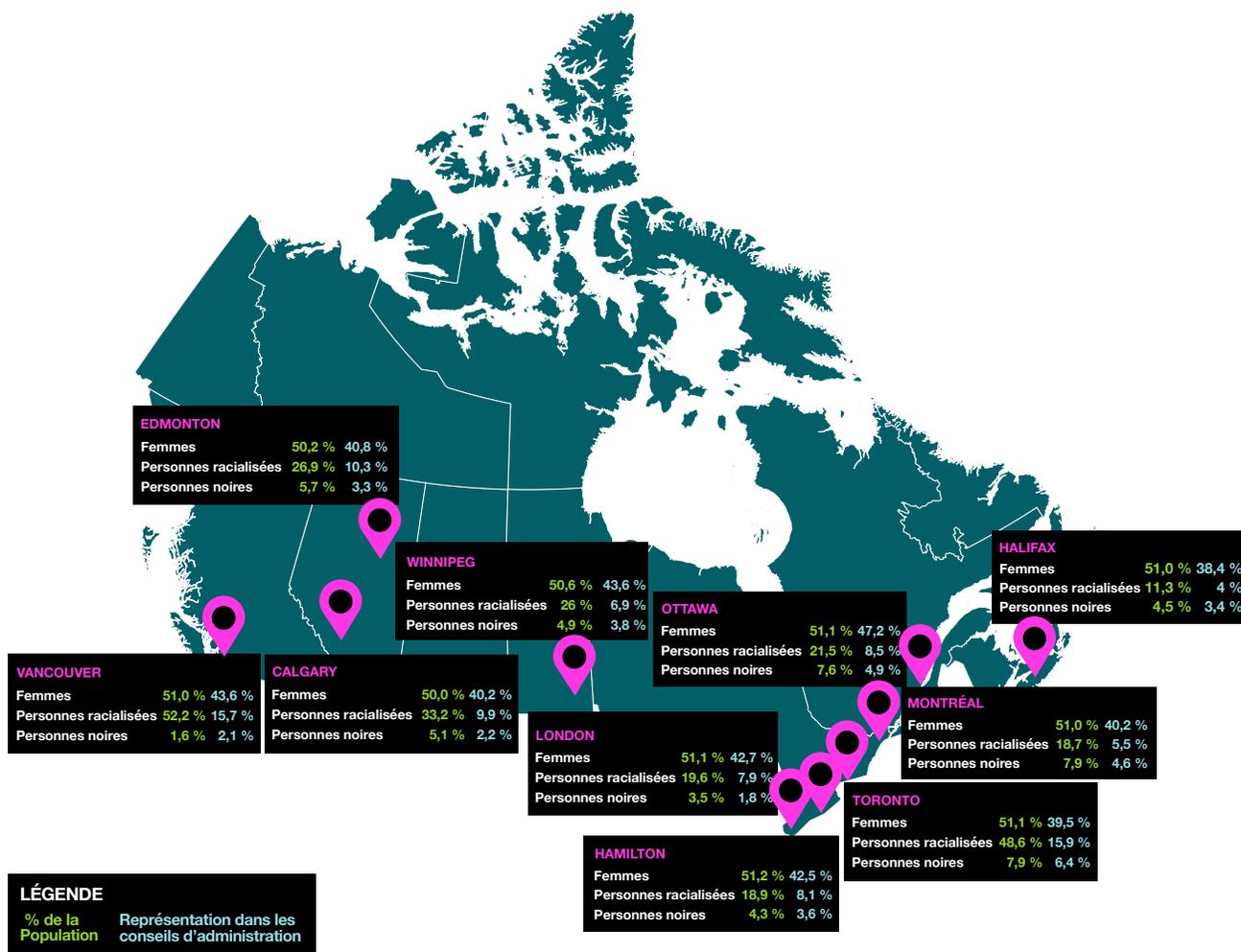
Contexte

Des fonctions de dirigeants diversifiées améliorent la performance organisationnelle et stimulent l'innovation. Elles permettent également de réduire les risques juridiques et réputationnels, tout en générant de meilleurs résultats pour les organisations. Des fonctions de dirigeants inclusives remettent en question les barrières systémiques et la discrimination en milieu de travail. Elles envoient un signal fort sur qui a sa place au sein d'une organisation et façonnent les aspirations des autres. Les dirigeants noirs ont progressé dans certains secteurs plus que d'autres. Pendant de nombreuses années, ils ont été particulièrement présents dans les rôles de plaidoyer et les organismes à but non lucratif. Par exemple, parmi les élus, on constate une présence croissante de personnes noires. Au niveau fédéral, 5,4 % des ministres du Cabinet s'identifient comme noirs, et le premier président noir de la Chambre des communes a été nommé.

De même, des efforts significatifs ont été déployés pour accroître la représentation des juges noirs dans le système judiciaire. Dans les médias audiovisuels, on observe une augmentation du nombre d'animateurs noirs. Ces évolutions redéfinissent la perception des dirigeants potentiels et influencent les ambitions des Noirs à occuper des fonctions de dirigeants. Cependant, la représentation des personnes noires dans les postes de direction exécutive et les conseils d'administration progresse, mais reste encore insuffisante. La section suivante analyse les données sur la représentation des personnes noires dans les postes de haute direction et les conseils d'administration. Elle explore les stratégies pour renforcer le bassin des dirigeants noirs et met en lumière les initiatives et politiques visant à éliminer les barrières systémiques à l'accès aux postes de direction.

Figure 13

Représentation au sein des conseils d'administration dans 10 villes canadiennes



Source : Gagnon, A., Cukier, W., Oliver, A., & Mo, G. Y. (2024). *DiversityLeads. La représentation de la diversité dans les postes de direction : analyse de dix villes canadiennes*. Diversity Institute. <https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/diversityleads2024/Priorité%20Diversité.pdf>

Fonction de direction au sein des conseils d'administration

Une étude du Diversity Institute sur la représentation des dirigeants dans les plus grandes villes du Canada met en évidence ces disparités. Bien que les personnes noires représentent 4,2 % de la population nationale, elles ne constituent que 3,8 % des membres de conseils d'administration et 2,6 % des cadres supérieurs dans l'ensemble des secteurs²³⁴. Cependant, certaines exceptions se démarquent. Dans les

conseils d'administration des services de police et des universités, la représentation des Noirs dépasse leur poids démographique, atteignant respectivement 6,3 % et 6,2 %. De plus, les professionnels noirs occupent 9,5 % des postes de direction dans les conseils scolaires, surpassant ainsi la représentation d'autres groupes racisés occupant des rôles similaires (8,4 %)²³⁵.

Tableau 1

Représentation des dirigeants noirs dans l'Indice composé S&P/TSX

Indice composé S&P/TSX	2020	2021	2022
Nombre d'entreprises	222	241	235
% de dirigeants noirs au sein des conseils d'administration	0,9 %	1,5 %	2,1 %
Nombre de dirigeants noirs pour 100 conseils d'administration	9	15	20
% d'entreprises sans dirigeants noirs au sein des conseils d'administration	91,9 %	85,9 %	81,3 %

L'Initiative BlackNorth (BNI) au Canada a fixé un objectif d'au moins 3,5 % de représentation des Noirs dans les postes de haute direction et les conseils d'administration.²³⁶ Les données issues de l'analyse des entreprises S&P/TSX par le Diversity Institute indiquent des avancées concrètes vers cet objectif (voir le Tableau 1). En 2020, la représentation des Noirs dans les conseils d'administration des 222 entreprises analysées était de seulement 0,9 %. Cependant, en 2022, ce chiffre avait plus que doublé pour atteindre 2,1 %. Fait notable, parmi les entreprises cotées à la TSX ayant adhéré à l'engagement volontaire de la BNI, la représentation des Noirs dans les conseils d'administration a atteint 3,3 %, soit le double de celle observée dans les entreprises non engagées dans la BNI (1,6 %). De la même manière, la proportion de dirigeants noirs a progressé, passant de 1,0 % en 2020 à 1,5 % en 2022, un taux qui correspond également à la

représentation des Noirs parmi les signataires de la BNI (1,5 %). Ces résultats soulignent le potentiel des codes volontaires à stimuler des changements significatifs, favorisant une plus grande inclusivité et une meilleure représentation aux plus hauts niveaux de la gouvernance et des fonctions de dirigeants corporatives²³⁷.

De plus, les entreprises signataires de la BNI affichent une représentation plus élevée des personnes noires au sein de leurs conseils d'administration. Un pourcentage significativement plus élevé d'entreprises engagées dans la BNI (24,3 %) compte au moins un administrateur noir, contre seulement 12,6 % parmi les entreprises non-signataires. Cette tendance se vérifie également pour la proportion totale de postes d'administrateurs occupés par des Noirs, ainsi que pour la représentation des femmes noires, qui est plus de deux fois supérieure dans les entreprises signataires de la BNI (voir le Tableau 2).

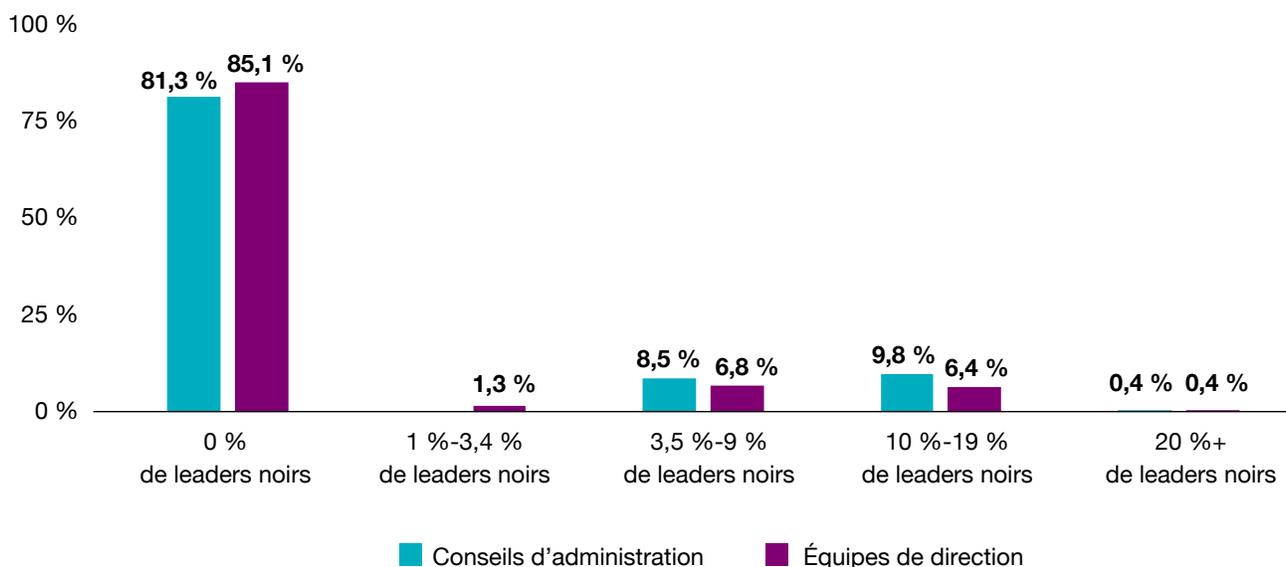
Tableau 2

Administrateurs noirs au sein des conseils d'administration, Indice composé S&P/TSX, 2022

	Entreprises BNI (N=37, avec 390 CA)	Entreprises non-BNI (N=278, avec 1919 CA)
Entreprises ayant au moins un CA noir	24,30 %	12,60 %
CA noir	4,40 %	1,90 %
CA femme noire	2,60 %	1,00 %

Figure 14

Pourcentage de dirigeants noirs au sein des conseils d'administration et des équipes de direction, Indice S&P/TSX, Canada, 2022



Bien que des avancées modestes aient été observées, les entreprises cotées au TSX et à l'indice composé S&P/TSX n'ont pas encore atteint l'objectif de 3,5 % de représentation fixé par la BNI.

Un grand nombre d'entreprises de l'indice S&P/TSX ne comptent aucun dirigeant noir dans leurs conseils d'administration ou leurs équipes de direction. En 2022, 81,3 % des conseils d'administration et 85,1 % des équipes de direction ne comptaient aucun dirigeant noir (voir la Figure 14). Même lorsque des dirigeants noirs sont présents, leur représentation reste faible (voir la Figure 14). La majorité des entreprises de l'indice S&P/TSX qui affichent les taux de représentation les plus élevés de Noirs dans leurs conseils d'administration et équipes de direction se situent dans les tranches de 3,5 %-9 % (8,5 % pour les conseils et 6,8 % pour les équipes de direction) et de 10 %-19 % (9,8 % pour les conseils et 6,4 % pour les équipes de direction). Seulement 0,4 % des entreprises comptaient au moins 20 % de dirigeants noirs, tant au sein de leurs conseils d'administration que de leurs équipes de direction.

Voie d'accès vers les fonctions de dirigeants

Les obstacles à l'accès aux postes de direction pour les professionnels noirs se manifestent à plusieurs niveaux. L'absence de modèles influence non seulement les perceptions et attentes envers les dirigeants, mais aussi les aspirations des personnes noires. De nombreuses recherches ont démontré que les notions de fonctions de dirigeants sont fortement influencées par le genre et les spécificités culturelles. De plus, lorsque des personnes noires, en particulier des femmes noires, accèdent à des fonctions de dirigeants, elles sont souvent soumises à des exigences plus élevées que les autres, devant affronter l'insubordination, un examen minutieux et même des harcèlements ascendants.

Bien souvent, la voie d'accès professionnelle menant aux postes de direction suit généralement une structure bien définie, et la sous-représentation des personnes noires dans les postes d'encadrement limite considérablement leurs perspectives d'avancement, comme en témoigne une analyse de Statistique Canada selon laquelle les hommes noirs sont moins susceptibles que les hommes non racisés d'occuper des postes



d'encadrement avec seulement 6,3 % employés dans ces fonctions, contre 11,3 % de leurs homologues²³⁸. De la même manière, les femmes noires ne représentent que 4,3 % des gestionnaires, contre 6,9 % pour les femmes non racisées.

Ces postes d'encadrement étant souvent des tremplins vers des postes de haute direction et des conseils d'administration, leur sous-représentation dans la gestion freine leur mobilité économique, leur progression de carrière et leur influence dans les processus décisionnels. Investir dans des programmes de formation aux fonctions de dirigeants permettant aux employés noirs d'acquérir les compétences et l'expérience nécessaires pour occuper des fonctions de dirigeants efficaces et influents peut ainsi favoriser la relève, en créant un parcours de promotion pour les personnes démontrant leur capacité à en assumer la responsabilité.

Des recherches approfondies démontrent l'importance du mentorat et du parrainage pour aider les dirigeants à décoder les règles implicites et à accéder à des possibilités d'avancement. Les personnes noires sont souvent exclues de ces réseaux, en particulier dans les organisations où elles sont sous-représentées, en raison de la tendance des individus à favoriser ceux qui leur ressemblent.

Les barrières réelles sont souvent aggravées par des charges psychologiques internes, elles-mêmes créées et renforcées par des générations d'exclusion. Des études montrent que les personnes noires, et particulièrement les femmes, sont souvent confrontées au syndrome de l'imposteur, à la menace du stéréotype et à l'anxiété de performance. Ces phénomènes sapent leur confiance et leur performance, malgré des preuves tangibles de leurs compétences et de leurs réussites. Ces freins psychologiques constituent des obstacles majeurs à la progression de carrière et à l'accession à des fonctions de dirigeants^{239, 240}.

Initiatives

Des preuves claires montrent que des interventions ciblées, allant de la législation aux codes volontaires en passant par des programmes de soutien dédiés, peuvent favoriser l'accès des Noirs à des fonctions de dirigeants. Il n'existe pas de solution simple à des problèmes complexes, et améliorer la représentation des Noirs dans les postes de haute direction et au sein des conseils d'administration exige des actions à plusieurs niveaux.

Exigences réglementaires relatives à la reddition de comptes

Les données probantes indiquent que les approches de type « se conformer ou expliquer », qui reposent sur l'établissement d'objectifs par les organisations et la reddition de comptes, sont efficaces. Les exigences réglementaires devraient être étendues à l'ensemble des secteurs et, lorsque cela est pertinent, inclure les Noirs comme une catégorie distincte des autres groupes racisés ou des « minorités visibles ».

Codes volontaires

Les codes volontaires ont également démontré leur efficacité pour accroître la diversité dans les postes de direction. Des recherches préliminaires indiquent que ces codes aident les entreprises à formuler des engagements, à assurer leur transparence et à être redevables de leurs actions. Comme mentionné précédemment, les signataires de l'Initiative BlackNorth ont atteint leur objectif de 3,5 % de représentation des Noirs au sein des conseils d'administration. Le Défi 50 – 30, qui vise à favoriser la parité des genres et à accroître la diversité dans les conseils d'administration et les postes de haute direction à travers divers secteurs, identifie explicitement les Noirs comme un groupe prioritaire.

Données désagrégées

Ce qui est mesuré est fait, et il est essentiel de disposer de données désagrégées plus précises sur la représentation des Noirs dans les conseils d'administration et les postes de haute direction, et ce, dans tous les secteurs. Compte tenu de l'histoire de la communauté noire, il serait pertinent de la traiter comme un groupe distinct afin de mieux comprendre et traiter les inégalités existantes.

Célébrer l'excellence noire et mettre en avant des modèles inspirants

Il est essentiel de continuer à promouvoir les réussites et à mettre en lumière les dirigeants noirs dans tous les secteurs. Trop souvent, c'est seulement durant le Mois de l'histoire des Noirs en février que l'on tente de valoriser ces dirigeants, alors qu'ils sont absents des médias et des événements publics le reste de l'année. Une plus grande visibilité des dirigeants noirs est nécessaire pour combattre les stéréotypes et les idées reçues, et pour inspirer la prochaine génération. Par exemple, le documentaire « Cool Black North », produit par Rogers Communications, devrait être un visionnement incontournable.

Rapports sur l'approvisionnement et le financement

En outre, nous constatons une augmentation du nombre de programmes gouvernementaux demandant des données désagrégées dans leurs évaluations, ce qui est une bonne chose. En parallèle, il est important de faire la distinction entre les organisations qui déclarent servir la population noire et celles qui sont dirigées par des personnes noires, et de s'assurer que ces définitions sont bien comprises.

Renforcement des capacités et des compétences

Les programmes formels de développement des fonctions de dirigeants destinés aux personnes noires sont essentiels.

Il est important de reconnaître les obstacles financiers auxquels beaucoup sont confrontés.

Un nombre croissant de programmes formels et informels dédiés au développement des fonctions de dirigeants chez les Noirs ont émergé, certains étant internes à des organisations spécifiques — comme le gouvernement du Canada — et d'autres accessibles à plusieurs entités. Certains programmes de formation aux fonctions de dirigeants et à la gouvernance, comme l'ICD, offrent désormais des bourses ciblant des dirigeants noirs hautement qualifiés. Il est crucial que ces programmes de formation disposent d'objectifs clairement définis, prennent en compte les besoins spécifiques des dirigeants noirs, et incluent les soutiens nécessaires pour assurer leur réussite.



Les programmes formels de développement des fonctions de dirigeants destinés aux personnes noires sont essentiels.

Coaching, mentorat et parrainage

De nombreuses recherches confirment l'importance dans l'évolution des dirigeants :

- > **Du Coaching**
Conseils pour améliorer les compétences aux fonctions de dirigeants)
- > **Du mentorat**
Investissement en temps pour modéliser des comportements et offrir un soutien)
- > **Du parrainage**
Promotion active d'un individu pour des perspectives adaptées

Les études montrent également que les groupes sous-représentés en milieu professionnel sont souvent exclus de ces programmes. L'intentionnalité est essentielle, qu'il s'agisse de programmes formels visant à jumeler de nouveaux employés et des talents à haut potentiel avec des dirigeants expérimentés, ou de réseautage informel, en veillant à ce que les employés noirs soient pleinement intégrés dans ces dynamiques. Toutes ces stratégies sont cruciales pour favoriser l'ascension des dirigeants noirs, à l'image du Programme de développement des fonctions de dirigeants exécutives, lancé par le gouvernement fédéral en octobre 2024, ou du programme BlackNorth Connect, mis en place par l'Initiative BlackNorth²⁴¹.

Entrepreneuriatⁱ



Contexte

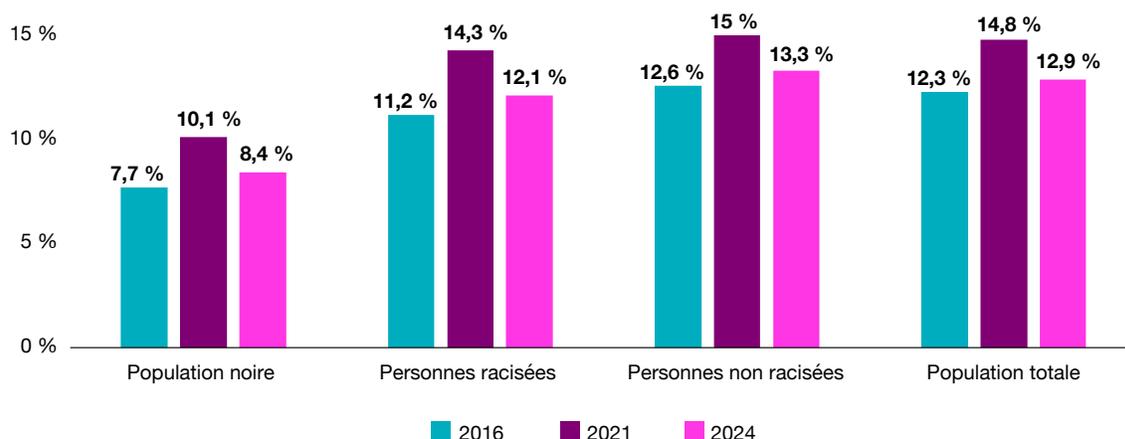
Les petites et moyennes entreprises (PME) constituent l'épine dorsale de l'économie canadienne, jouant un rôle essentiel dans la création d'emplois, l'innovation et la croissance économique. Pour les Canadiens noirs, l'entrepreneuriat représente une voie vers l'indépendance économique, le développement communautaire et l'accumulation de richesse intergénérationnelle. Cependant, malgré une présence croissante des entrepreneurs noirs, des barrières systémiques persistent, limitant leur pleine participation à l'écosystème des affaires au Canada. Le concept d'intersectionnalité est essentiel pour comprendre ces défis. Il met en lumière la manière dont plusieurs dimensions identitaires — comme la race, le genre, le statut d'immigrant et la religion — s'entrecroisent pour façonner des expériences uniques et des obstacles cumulés auxquels sont confrontés les entrepreneurs noirs^{242, 243, 244, 245, 246}.

Cette section examine le paysage entrepreneurial et la manière dont les entrepreneurs noirs et les entreprises appartenant à des personnes noires naviguent dans l'écosystème canadien. Elle évalue les progrès réalisés et les défis qu'il reste à surmonter pour favoriser un environnement véritablement inclusif et équitable, propice à la pérennité et à la croissance des entreprises détenues par des personnes noires.

Caractéristiques des entrepreneurs noirs

La proportion de personnes noires parmi les propriétaires d'entreprises constituées et non constituées en société a augmenté tant chez les hommes que chez les femmes²⁴⁷. Entre 2005 et 2018, la part des hommes et des femmes noirs parmi les travailleurs autonomes a progressé de façon constante. En 2005, 1,8 % des hommes travailleurs autonomes au Canada étaient noirs, et ce pourcentage a presque doublé en 13 ans, atteignant 3,5 % en 2018. De la même manière, le pourcentage de femmes noires travaillant à leur compte a connu une hausse significative, passant de 1,3 % en 2005 à 2,2 % en 2018²⁴⁸. Cependant, le taux de travail autonome chez les Noirs au Canada demeure inférieur à celui des autres personnes racisées et de la population globale, comme le montre la Figure 15.

ⁱ Ce chapitre s'appuie sur des travaux publiés dans d'autres sources, notamment : Elmi, M., Cukier, W., Donaldson, L. and Leung, V. (2025) State of Black Entrepreneurship in Canada: An Intersectional Analysis, in eds. Elmi, M., et. al, *Immigrant Entrepreneurship*, Palgrave.

Figure 15**Statut de travail autonome selon le groupe de population au Canada, 2016, 2021 et 2024**

Source : Statistique Canada, rapports divers (2022, 2023, 2025).

Par exemple, en 2022, 9,6 % de la population noire en emploi au Canada était en situation de travail autonome, comparativement à 12,8 % des personnes racisées, 13,7 % des personnes non racisées et 13,4 % de l'ensemble de la population. En 2023, le taux de travail autonome chez les personnes noires en emploi a diminué à 8,5 %, tandis qu'il s'élevait à 12,4 % pour les personnes racisées, 13,4 % pour les personnes non racisées et 13,1 % pour l'ensemble de la population²⁴⁹. Par ailleurs, les femmes noires ont un taux de travail autonome plus faible que les hommes noirs, ainsi que les autres femmes immigrantes entrepreneures. De plus, les femmes noires propriétaires d'entreprises sont plus susceptibles d'être nées au Canada, avec 46,5 %, comparativement aux propriétaires d'entreprises noirs et masculins (35,2 %) ²⁵⁰.

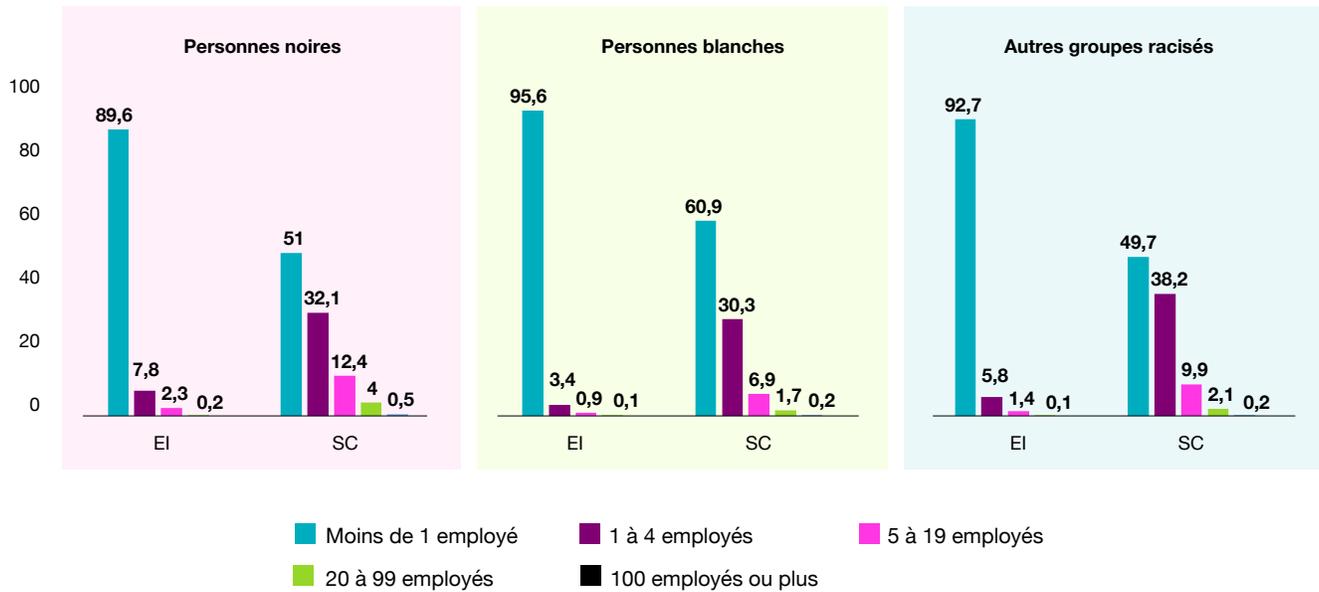
Les personnes noires sont les propriétaires majoritaires de 0,9 % des PME au Canada.²⁵¹ Plus du tiers des propriétaires d'entreprises noirs, soit 38,8 %, sont des femmes, ce qui représente plus du double de la proportion générale des entreprises détenues majoritairement par des femmes au Canada, qui s'élève à 17,8 %²⁵². Les entrepreneurs noirs ont tendance à être plus jeunes (47 ans en moyenne) que leurs homologues blancs (53 ans)²⁵³. Les personnes immigrantes jouent un rôle majeur dans l'entrepreneuriat noir, 64,8 % des hommes propriétaires d'entreprises noirs et plus de 50 % des femmes étant des

personnes immigrantes²⁵⁴. La majorité d'entre elles résident au Canada depuis plus de cinq ans, provenant notamment du Nigéria (14,2 %), de la Jamaïque (12,1 %), de l'Éthiopie (10,5 %), d'Haïti (10,2 %) et de la Somalie (4,7 %) ^{255, 256}. Sur le plan géographique, la propriété d'entreprises noires est principalement concentrée en Ontario (53,9 %) et au Québec (24,2 %), suivis de l'Alberta (12,6 %) et de la Colombie-Britannique (4,2 %) ²⁵⁷. Les entrepreneurs noirs issus de l'immigration ont généralement un niveau d'éducation plus élevé et une connaissance approfondie des marchés internationaux, ce qui se traduit par des taux d'exportation plus élevés^{258, 259}.

En 2020, les Canadiens noirs possédaient 144 980 entreprises, soit plus du double par rapport aux 66 880 entreprises recensées en 2018^{260, 261}. Concernant la nature de la propriété d'entreprise, 62,9 % des entreprises appartenant à des personnes noires sont des entreprises individuelles (travailleurs autonomes), comparativement à 49,1 % des entreprises détenues par des personnes non-Noires²⁶². Les entreprises appartenant à des personnes noires représentent 2,9 % des entreprises non constituées en société et 1,6 % des entreprises privées constituées en société, ce qui indique que les Canadiens noirs sont plus susceptibles d'être travailleurs autonomes dans des entreprises non constituées plutôt que d'être propriétaires d'entreprises incorporées²⁶³.

Figure 16

Répartition des entreprises selon le profil racial des propriétaires, le type d'entreprise et la taille, 2018

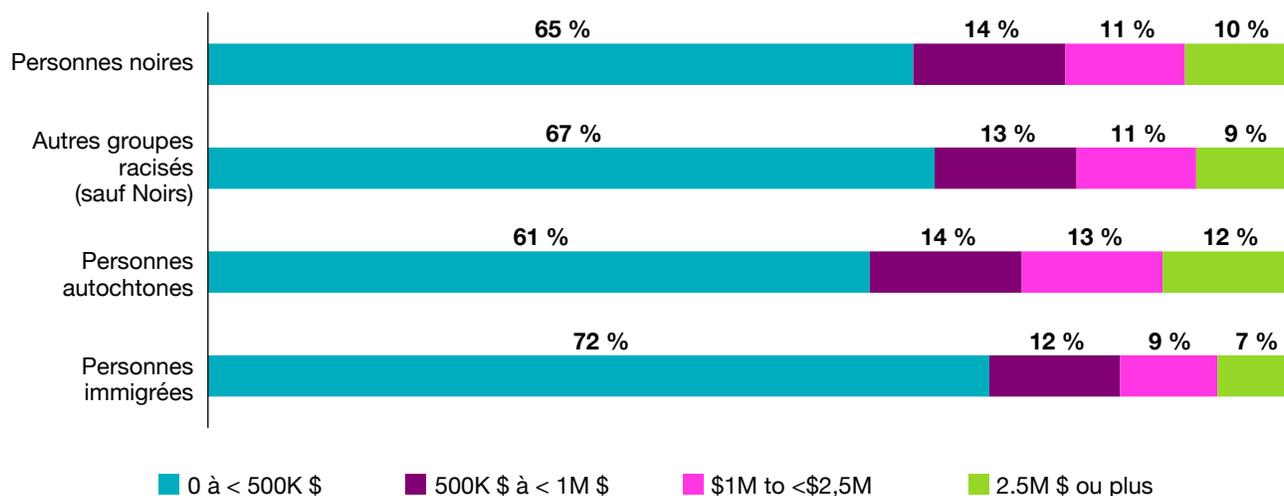


Note : «EI» désigne les entreprises individuelles et «SC» correspond aux sociétés constituées.

En comparaison, les autres entrepreneurs racisés détiennent 21,8 % des entreprises non constituées en société et 24,2 % des entreprises incorporées, tandis que les Canadiens blancs possèdent la majorité des entreprises, soit 75,3 % des entreprises non constituées et 74,2 % des entreprises incorporées. Les entrepreneurs noirs sont plus susceptibles d'être de nouveaux propriétaires d'entreprises et de diriger de petites entreprises, comparativement aux entrepreneurs blancs et aux autres entrepreneurs racisés^{264, 265}. Il est important de noter qu'il n'existe actuellement aucune définition établie de ce que signifie « entreprise appartenant à des personnes noires » en termes de pourcentage de propriété. Par conséquent, il n'est pas possible de déterminer la part réelle de propriété de ces entreprises. La part de propriété influence le pouvoir décisionnel et le pouvoir de transmission, deux éléments essentiels pour la création de richesse.

Les entrepreneurs noirs sont plus susceptibles de posséder de petites entreprises par rapport aux entrepreneurs blancs ou à ceux issus d'autres groupes racisés (voir la figure 16). Au total, 91,2 % des entrepreneurs noirs possédaient une microentreprise — soit une entreprise incorporée comptant moins de cinq employés — comparativement à 87,9 % des autres entrepreneurs racisés et 83,1 % des entrepreneurs blancs. Par ailleurs, les entreprises appartenant à des Noirs (8,8 %) sont presque deux fois moins nombreuses, à compter cinq employés ou plus, que celles appartenant à des Blancs (17,0 %). Les entrepreneurs noirs sont 1,4 fois moins susceptibles d'avoir cinq employés ou plus, comparativement aux propriétaires d'entreprises issus d'autres groupes racisés²⁶⁶.

Figure 17
Revenus des entrepreneurs



Source : Statistique Canada. (2021) Nombre d'entreprises au Canada, selon le groupe de revenus et l'âge du propriétaire. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310084401&request_locale=fr_revenue_level_and_owner_demographics. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=3310084401>

Les revenus des propriétaires d'entreprises noirs au Canada sont en moyenne inférieurs à ceux des autres entrepreneurs racisés et non racisés (voir la figure 17).

Selon Statistique Canada, les hommes noirs propriétaires d'entreprise gagnaient un revenu annuel moyen de 56 100 \$, comparativement à 65 600 \$ pour les autres hommes racisés et 99 400 \$ pour les hommes blancs. L'écart de revenus entre les entrepreneurs était moins prononcé, mais demeurait significatif. Les femmes noires propriétaires d'entreprise avaient un revenu annuel moyen de 55 700 \$, légèrement supérieur aux 54 800 \$ des autres femmes racisées, mais nettement inférieur aux 71 800 \$ des femmes blanches. Fait notable, l'écart de revenus entre les hommes et les femmes était plus faible chez les entrepreneurs noirs (400 \$ de différence), comparativement aux autres entrepreneurs racisés (10 800 \$) et aux entrepreneurs blancs (27 600 \$)²⁶⁷.

Les entrepreneurs noirs sont concentrés dans certains secteurs d'activité. Les principaux secteurs où l'on retrouve des entreprises appartenant à des personnes noires sont le transport et l'entreposage (34,3 %), l'immobilier et la location (13,4 %) ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques (10,4 %)²⁶⁸. Les autres groupes racisés affichent également une forte présence dans le secteur du transport et de l'entreposage (19,8 %), tandis que les entreprises appartenant à des Blancs sont particulièrement représentées dans l'agriculture (17,7 %). La surreprésentation des entrepreneurs noirs dans le transport et l'entreposage pourrait s'expliquer par des barrières à l'entrée plus faibles que dans d'autres secteurs. Toutefois, cela suggère également un manque de diversification des occasions d'affaires (voir le Tableau 3)²⁶⁹.

Tableau 3

Répartition des entreprises selon le type d'entreprise, le profil racial des propriétaires et le secteur d'activité, 2018

	Entreprises individuelles (EI)			Sociétés constituées (SC)		
	Personnes blanches	Personnes noires	Autres groupes racisés	Personnes blanches	Personnes noires	Autres groupes racisés
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	17,7 %	51,1 %	1,5 %	6,0 %	0,8 %	0,6 %
Mines, extraction de pétrole et de gaz, et services publics	0,8 %	0,3 %	0,3 %	1,2 %	0,3 %	0,2 %
Construction	11,0 %	8,3 %	8,2 %	15,4 %	9,8 %	9,8 %
Fabrication	2,0 %	1,4 %	1,3 %	4,1 %	2,5 %	2,8 %
Commerce de gros	1,1 %	1,1 %	1,1 %	4,1 %	3,1 %	4,4 %
Commerce de détail	4,8 %	4,8 %	5,2 %	7,2 %	7,8 %	10,0 %
Transport et entreposage	4,4 %	34,3 %	19,8 %	5,0 %	14,2 %	14,1 %
Industries de l'information et de la culture	1,5 %	1,4 %	1,3 %	1,5 %	1,5 %	1,1 %
Finance et assurances	1,0 %	1,3 %	1,6 %	7,4 %	3,2 %	3,5 %
Immobilier et location à bail	20,2 %	13,4 %	27,8 %	7,8 %	4,7 %	5,8 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	14,2 %	10,4 %	11,9 %	17,7 %	21,3 %	19,8 %
Gestion d'entreprises et d'entreprises affiliées	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %	0,3 %	0,3 %
Services administratifs, gestion des déchets et assainissement	5,0 %	7,7 %	6,5 %	4,3 %	6,5 %	3,9 %
Services éducatifs	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,0 %	1,3 %	1,3 %
Soins de santé et assistance sociale	3,9 %	3,4 %	3,4 %	7,2 %	12,3 %	8,6 %
Arts, spectacles et loisirs	3,0 %	2,8 %	1,7 %	1,4 %	1,3 %	0,7 %
Hébergement et restauration	1,5 %	1,3 %	1,6 %	3,2 %	3,7 %	8,0 %
Autres services (sauf administration publique)	6,9 %	6,1 %	5,8 %	4,9 %	5,5 %	5,2 %

Notes : Les pourcentages peuvent ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement. Les secteurs d'activité sont définis selon le code à deux chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Les entreprises du secteur public et celles dont l'industrie est inconnue sont exclues.

Sources : Statistique Canada, Base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés (2018), Recensement de la population (2001, 2006, 2016) et Enquête nationale auprès des ménages (2011).

L'entrepreneuriat noir est souvent motivé à la fois par la nécessité et par les occasions d'affaires, et il est influencé par les obstacles systémiques auxquels les personnes noires sont confrontées dans la société. L'exclusion, le manque de perspectives d'avancement professionnel et la discrimination persistante poussent de nombreuses personnes noires à se tourner vers le travail autonome comme moyen de subsistance économique^{270, 271, 272, 273, 274}.

Parallèlement, de nombreux entrepreneurs noirs sont également attirés par la création d'entreprise afin de saisir des occasions d'affaires, de répondre aux besoins non comblés de leur communauté, de valoriser la culture noire et de favoriser le changement^{275, 276}. Bien que les données sur les entrepreneurs noirs soient limitées, une étude menée auprès de 700 femmes a mis en évidence l'influence de facteurs contraignants et incitatifs dans leur parcours entrepreneurial. Nombre d'entre elles ont été « poussées » vers l'entrepreneuriat en raison de leur exclusion du marché du travail traditionnel ou d'expériences de racisme anti-Noir, tandis que d'autres ont été « incitées » à se lancer en affaires après avoir identifié des occasions de mieux servir leur communauté grâce à de nouveaux produits et services. Les principaux facteurs incitatifs ayant motivé les femmes noires interrogées à créer une entreprise étaient la possibilité d'offrir des produits ou services (87,9 %), une plus grande flexibilité au travail (73,1 %) et la découverte d'une occasion imprévue (61,3 %)²⁷⁷.

Une revue exploratoire menée par le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat noir (PCFEN) souligne que la dévalorisation des diplômes et le sous-emploi forcent les personnes noires à se tourner vers l'entrepreneuriat comme réponse aux inégalités structurelles. Cette dynamique distingue les entrepreneurs noirs des autres groupes racisés, comme les entrepreneurs chinois, qui s'engagent plus fréquemment dans l'entrepreneuriat dans une optique d'accumulation de richesse générationnelle et de pérennisation des entreprises familiales²⁷⁸.

Une enquête à venir du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat noir (PCFEN) menée auprès de plus de 2 000 entreprises appartenant à des Noirs au Canada, a révélé que plus du quart (27 %) de leur clientèle est noire. Ces résultats confirment que ces entreprises répondent à des besoins culturels spécifiques en offrant des produits et services pertinents, qui autrement pourraient ne pas être accessibles²⁷⁹. L'entrepreneuriat noir constitue à la fois une réponse aux défis systémiques et un levier stratégique pour servir et renforcer les communautés noires²⁸⁰.

Bien qu'il ne fasse aucun doute que les entrepreneurs noirs soient confrontés à de multiples obstacles, certains exemples témoignent d'une réussite remarquable et d'une accumulation de richesse significative. Dans le cadre d'une étude menée par le Diversity Institute sur les chemins menant à la réussite, des études de cas ont été réalisées sur certains des entrepreneurs noirs les plus prospères du Canada, issus de divers secteurs, afin de cerner les tendances dans leurs parcours²⁸¹. (voir le Tableau 4). Cependant, cette étude a également confirmé les tendances générales observées chez les entrepreneurs noirs : la majorité d'entre eux ont dû s'autofinancer, ayant peu accès au financement externe, aux investissements ou patrimoine familial de départ.

Tableau 4
Exemples d'entrepreneurs noirs à succès²⁸²

Nom	Nom de l'entreprise	Secteur	Revenu annuel et/ou valeur nette (estimé)
Michael Lee-Chin	The Portland Holdings group	Finance et investissement	16,8 M\$ US de revenus annuels 1,2 G\$ US de valeur nette (2025)
Wes Hall	WeShall Invest-ments, The BlackNorth Initiative, and Kingsdale Advisors	Gestion d'investissements	128,9 M\$ US de revenus annuels (WeShall Investments) (n.d.) 26,1 M\$ US de revenus annuels (Kingsdale Advisors) (n.d.)
Frank Baylis	Baylis Medical Company Inc. OME Group (sold in 2011)	Creative Industries	US\$92M in annual revenue US\$40M net worth (2019)
Righteous Films	Santé	Creative Industries	US\$49M in annual revenue (2020)
Technologie	Forethought Technologies Inc.	Technologie	US\$26.9M in annual revenue (n.d.)
Recherches	FLOW 93.5 CFXJ-FM, Donsview Nursing Home	Information and Culture	CA\$20M - \$30m net worth (2022)
Services-conseils	Baylis Medical Company Inc., OME Group (sold in 2011), Righteous Films	Health Technology, Research, Consulting, Video Production	US\$100M net worth (2025)
Production vidéo	100 millions \$ US de valeur nette (2025)	Retail Trade	US\$17.3M in annual revenue (n.d.)
Abel Makkonen Tesfaye (The Weeknd)	The Weeknd XO Inc. (aka XO) & HXHOUSE Inc.	Industries créa-tives	92 M\$ US de revenus annuels 40 M\$ US de valeur nette (2019)
Aubrey Drake Gra-ham	OVO Sounds re-cord	Industries créa-tives	49 M\$ US de revenus annuels (2020)
Deon Nicholas	Forethought Technologies Inc.	Technologie	26,9 M\$ US de revenus annuels (n.d.)
Brandeis Denham Jolly	FLOW 93.5 CFXJ-FM, Donsview Nursing Home	Information et culture	20 M\$ — 30 M\$ CA de valeur nette (2022)
Frantz Saintellemy	LeddarTech	Technologie	Capitalisation boursière de 31,08 millions \$ US (2025)
Byron Peart	WANT Les Es-sentials, GOODEE	Commerce de détail	17,3 M\$ US de revenus annuels (n.d.)
Tefari Bailey	Husty Financial	Finance et assu-rances	15 M\$ US (évaluation en 2021)
Claudette McGo-wan	Protexxa Inc.	Technologie	13,9 M\$ US de revenus annuels (n.d.)
Dexter Peart	WANT Les Es-sentials, GOODEE	Commerce de détail	2,7 M\$ US de revenus annuels (n.d.)
Keenan Pascal	Token Naturals, Token Bitters	Alimentation et boissons	2,2 M\$ US de revenus annuels (Token Naturals) (n.d.)
Spencer Badu	Spencer Badu	Commerce de détail	2 M\$ US de revenus annuels (n.d.)
Aurora James	Brother Vellies	Commerce de détail	3 M\$ US de valeur nette, 1 M\$ US de revenus annuels (2022)
Armstrong Murira	Simmunome	Biotechnologie	775 000 \$ US de revenus an-nuels (n.d.)
Vivian Kaye	KinkyKurlyYaki	Commerce de détail	>1 M\$ US de revenus annuels (2023)

Table 5

Résultats du sondage de la Black Business and Professional Association (BBPA) comparés aux données des membres de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

	Membres de la FCEI	Membres de la BBPA
La Subvention salariale d'urgence du Canada ne m'aidera pas	37 %	80 %
Mon entreprise est entièrement ou-verte	20 %	10 %
J'ai des doutes quant à la réouverture de mon entre-prise	32 %	60 %
Je crains que mon entreprise doive fermer définiti-vement	39 %	85 %
Mon entreprise peut tenir moins d'un mois dans les conditions actuelles	25 %	85 %
Aucune capacité d'endettement	56 %	98 %

Impact comparatif de la pandémie de COVID-19

La pandémie de COVID-19 a eu un impact profond sur les entreprises, mais celles appartenant à des Noirs au Canada ont été disproportionnellement touchées, aggravant des difficultés préexistantes et générant de nouveaux obstacles²⁸³. Ces entreprises ont subi une pression financière accrue, ont eu un accès plus limité aux aides gouvernementales et ont été plus exposées au risque de fermeture définitive. Un sondage mené par la Black Business and Professional Association (BBPA) en Ontario met en lumière la gravité de la situation, révélant des inégalités structurelles au sein de l'écosystème entrepreneurial. Pratiquement tous les propriétaires d'entreprises noirs interrogés (98 %) ont indiqué ne pas être en mesure de contracter davantage de dettes, comparativement à 56 % des entreprises canadiennes. Pourtant, les prêts constituaient un pilier central de la stratégie de soutien économique liée à la COVID-19 (voir le tableau 5)²⁸⁴.

Les entrepreneurs noirs ont rencontré d'importantes difficultés financières pendant la pandémie. Seuls 10 % des entreprises appartenant à des Noirs étaient pleinement opérationnelles, un taux bien inférieur à celui de l'ensemble des entreprises canadiennes.

Une proportion alarmante de 80 % des entreprises noires a signalé un manque de liquidités pour couvrir des dépenses essentielles, comme le loyer et les salaires²⁸⁵. Cette insuffisance de trésorerie a également été confirmée par une étude menée auprès des entreprises afro-néo-écossaises, révélant que 52 % des personnes interrogées n'avaient aucune réserve de liquidités ou disposaient de moins d'un mois de trésorerie. Face à ces difficultés, de nombreux propriétaires d'entreprises noirs ont dû puiser dans leurs économies personnelles (64 %) ou solliciter l'aide de leur famille et de leurs amis (39 %), ce qui met en évidence le manque de soutien financier institutionnel accessible²⁸⁶.

Un facteur clé expliquant ces difficultés financières réside dans le faible accès aux programmes d'aide gouvernementale. L'enquête de la BBPA a révélé que 80 % des entreprises appartenant à des Noirs estimaient que la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) ne leur serait pas utile, contre seulement 37 % de l'ensemble des entreprises. De même, quatre propriétaires d'entreprises noirs sur cinq doutaient d'être admissibles au Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC), tandis que seulement une entreprise sur cinq dans l'ensemble du pays partageait ces préoccupations²⁸⁷.



Beaucoup de propriétaires d'entreprises noirs percevaient le processus de demande comme étant complexe et excluant, ce qui les a dissuadés de postuler à ces programmes d'aide. En conséquence, seuls 25,5 % de propriétaires d'entreprises noirs ont fait une demande au CUEC, et encore moins ont sollicité d'autres formes de soutien gouvernemental²⁸⁸.

L'incertitude entourant les mesures d'aide financière a engendré une forte inquiétude quant à la survie des entreprises. Une proportion remarquable de 85 % des propriétaires d'entreprises noirs craignaient une fermeture définitive, un écart frappant comparé aux 39 % observés parmi l'ensemble des entreprises²⁸⁹. Le manque de sécurité financière était critique, la majorité des entreprises appartenant à des Noirs indiquant qu'elles ne pourraient survivre plus d'un mois dans les conditions économiques imposées par la pandémie²⁹⁰.

En plus des difficultés financières, les entrepreneurs noirs étaient plus susceptibles de subir des répercussions économiques indirectes liées à la pandémie. Une enquête menée en 2023 a révélé que 21 % des personnes noires interrogées avaient manqué le travail ou l'école pour s'occuper d'un membre de leur famille malade, contre 12 % des participants non racisés²⁹¹. Cette charge accrue en matière de soins a négativement affecté les opérations commerciales et la stabilité financière, réduisant la capacité des entrepreneurs noirs à maintenir ou reconstruire leur entreprise.

Obstacles et facteurs favorisant l'entrepreneuriat

Quelle que soit leur motivation, les entrepreneurs noirs sont confrontés à d'importants obstacles à la réussite, notamment des difficultés à obtenir du financement, à gagner en crédibilité et à attirer des clients. Beaucoup d'entre eux se sentent marginalisés et exclus de l'écosystème entrepreneurial existant, ce qui freine leur participation aux activités entrepreneuriales²⁹². Ces défis sont encore plus accentués pour ceux ayant des identités intersectionnelles (ex. : personnes immigrantes noires, femmes noires, personnes de confession musulmane noires, etc.).

Les écosystèmes entrepreneuriaux (EE) englobent les facteurs institutionnels, organisationnels et systémiques qui interagissent pour faciliter l'identification et le développement de perspectives entrepreneuriales²⁹³. Ces écosystèmes sont composés d'acteurs et de processus interconnectés, qui jouent un rôle clé dans la régulation, la connexion et la structuration de l'environnement entrepreneurial. Selon leur fonctionnement, ils peuvent faciliter ou entraver la réussite des entrepreneurs^{294, 295}. Les recherches montrent que les EE excluent systématiquement certains groupes, notamment les femmes, les personnes immigrantes et d'autres entrepreneurs aux profils diversifiés, y compris les entrepreneurs noirs^{296, 297, 298}.

Pour mieux cerner les obstacles auxquels sont confrontés les entrepreneurs noirs, il est essentiel d'analyser l'écosystème entrepreneurial dans son ensemble, en tenant compte de l'interaction entre divers facteurs, notamment les conditions socio-économiques, les politiques publiques, les valeurs culturelles et les stéréotypes, ainsi que les politiques et pratiques des institutions financières, des établissements d'enseignement, des investisseurs et des intermédiaires d'affaires.

De plus, les connaissances, compétences et motivations doivent être prises en compte non seulement chez les entrepreneurs noirs, mais aussi chez les « gardiens du système » et les décideurs, dont les préjugés, expériences et manque de compréhension peuvent constituer des obstacles majeurs.

Représentation médiatique et modèles de réussite

Des recherches montrent que les entrepreneurs noirs estiment que les médias ne les représentent pas fidèlement et qu'ils risquent de perpétuer des stéréotypes nuisibles alimentant davantage le racisme anti-Noir^{299, 300}. Bien que l'on accorde davantage d'attention à la mise en avant d'exemples de réussite et d'accomplissement parmi les Noirs, les histoires d'entrepreneurs noirs demeurent encore marginales dans l'espace médiatique. Ce manque de visibilité influence non seulement la perception du public à l'égard des entrepreneurs noirs, mais façonne aussi les aspirations entrepreneuriales des personnes noires³⁰¹.

La présence de modèles issus de milieux similaires a démontré qu'elle pouvait encourager les personnes racisées et les groupes minoritaires à saisir des occasions entrepreneuriales^{302, 303}. Un nombre croissant de prix d'affaires soulignant l'excellence entrepreneuriale mettent en lumière les contributions des entrepreneurs noirs. Une autre initiative importante qui valorise les réussites noires est la campagne « S'inspirer. Se réaliser », du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE), qui a recensé et mis en avant plus de 2 000 entrepreneures prospères au Canada, dont 200 femmes noires³⁰⁴.

Initiatives et programmes de soutien gouvernementaux

Les initiatives gouvernementales et programmes de soutien jouent un rôle clé dans la promotion de l'entrepreneuriat noir. Par exemple, aux États-Unis, les programmes d'approvisionnement préférentiels ont aidé les entreprises appartenant à des Noirs et à des Latinos à s'établir, se développer et accéder à des marchés sous-représentés³⁰⁵. Au Canada, des initiatives telles que le Fonds pour l'entrepreneuriat des communautés noires (FECN) ont été mises en place pour réduire les désavantages historiques, favoriser le développement économique et encourager l'accumulation de richesse générationnelle.

Les entrepreneurs noirs continuent de revendiquer un soutien ciblé et un accès équitable au financement, et le gouvernement du Canada a lancé en septembre 2020 le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires (PECN) afin de réduire les obstacles systémiques et de soutenir les entreprises appartenant à des Noirs³⁰⁶. Ce programme repose sur un partenariat entre le gouvernement du Canada, des organisations d'affaires dirigées par des Noirs et des institutions financières, visant à aider les entrepreneurs noirs à lancer et faire croître leur entreprise. Dotée d'un budget de 265 millions de dollars, cette initiative offre un financement, des ressources et du mentorat adaptés aux besoins spécifiques des entrepreneurs noirs³⁰⁷.

L'écosystème canadien de l'innovation et de l'entrepreneuriat comprend des institutions financières, des sociétés de capital-risque et investisseurs, des incubateurs et accélérateurs, des établissements d'enseignement et des intermédiaires, tels que des organismes gouvernementaux et des organisations à but non lucratif, qui offrent des formations, du mentorat, des prêts, des subventions, des crédits d'impôt ainsi qu'un accès à de grands clients. Des préjugés



Le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires programme visant à aider les entrepreneurs noirs à lancer et faire croître leur entreprise. Dotée d'un budget de 265 millions de dollars, cette initiative offre un financement, des ressources et du mentorat adaptés aux besoins spécifiques des entrepreneurs noirs.

sont souvent ancrés dans leurs politiques et pratiques, et l'adoption d'une perspective axée sur l'équité, la diversité et le genre est essentielle pour favoriser l'inclusion.

Accès au financement

Les entreprises noires sont souvent sous-bancarisées ou non bancarisées, une situation qui s'est aggravée pendant la pandémie, alors que de nombreux entrepreneurs noirs ont éprouvé des difficultés à obtenir un soutien financier^{308, 309}. Une étude menée auprès d'entrepreneurs noirs au Canada durant la pandémie a mis en lumière des perceptions de racisme et de préjugés systémiques au sein du système bancaire, ainsi qu'un manque de compréhension culturelle de la part des institutions financières³¹⁰.

L'accès inadéquat au capital financier constitue une contrainte majeure pour les entreprises appartenant à des Noirs^{311, 312, 313, 314}. Les recherches montrent que les entrepreneurs noirs sont plus susceptibles de voir leurs demandes de crédit et de prêts bancaires refusées. Une étude a révélé que les entreprises noires affichent un taux de rejet 30 % plus élevé que les entreprises similaires détenues par des Blancs³¹⁵.

De plus, les propriétaires d'entreprises noirs sont souvent soumis à des taux d'intérêt plus élevés que leurs homologues blancs^{316, 317}. Dans les programmes destinés aux entrepreneurs noirs offerts par les institutions financières, les taux d'intérêt sont presque deux fois plus élevés que les taux en vigueur. Les entreprises noires font l'objet d'une surveillance accrue dans les processus de prêt³¹⁸ et enregistrent des taux d'approbation plus faibles pour leurs demandes de financement³¹⁹. En outre, les cinq critères du crédit (*character, capacity, capital, collateral and conditions* — réputation, capacité, capital, garanties et conditions), utilisés pour évaluer les risques financiers, ne tiennent souvent pas compte du contexte particulier et de l'histoire de la communauté noire. La forte proportion des entrepreneurs noirs issus de l'immigration accentue ces difficultés.

Un rapport du Sénat sur l'entrepreneuriat inclusif au Canada a révélé que la cote de crédit, l'absence d'historique de crédit et les faibles niveaux de richesse générationnelle placent les entrepreneurs noirs dans une situation de désavantage disproportionné par rapport aux entrepreneurs établis depuis longtemps³²⁰. L'adaptation de critères de prêt équitables par les institutions financières pourrait prévenir les obstacles systémiques pour les entrepreneurs noirs ayant un plan d'affaires viable, et faciliter l'accès aux fonds essentiels améliorant ainsi les taux de survie des entreprises noires³²¹. Les critères d'admissibilité excluent souvent les entrepreneurs noirs, notamment en exigeant des conditions d'incorporation, des seuils de revenus et d'autres documents administratifs difficiles à fournir. De plus, de nombreux programmes manquent des soutiens nécessaires pour mobiliser efficacement la communauté, ainsi que des mécanismes de transparence et de rétroaction essentiels au renforcement des capacités entrepreneuriales^{322, 323}.



Les économies personnelles constituent la principale source de financement initial pour de nombreuses jeunes entreprises, et la valeur nette immobilière est souvent utilisée par les entrepreneurs pour obtenir des fonds supplémentaires. Par conséquent, les écarts en matière d'accession à la propriété — 71,9 % de la population canadienne vivant dans un logement détenu par un membre du ménage, contre seulement 45,2 % chez les Noirs — ont un impact significatif sur l'accès au capital³²⁴. Les taux de propriété plus faibles parmi la population noire ont entraîné une accumulation de richesse moindre. Une étude approfondie du secteur immobilier a mis en évidence l'existence de préjugés au sein des institutions financières, constituant un obstacle majeur pour les personnes noires. Les expériences continues de discrimination contribuent également à ce que l'on appelle le « syndrome de l'emprunteur découragé » : les entrepreneurs noirs, s'attendant à un refus, choisissent de ne même pas soumettre de demande de financement^{325, 326}. Les études soulignent également l'importance de mobiliser des intermédiaires dirigés par des Noirs, afin d'assurer aux groupes visés par des mesures d'équité un accès équitable au financement, ainsi qu'un soutien adapté^{327, 328, 329}.

Seulement 0,3 % du capital de risque distribué aux États-Unis atteint les entrepreneurs noirs, ce qui entrave l'équité économique. Malgré la mise en place de ces programmes, un effort concerté demeure nécessaire pour garantir que les entrepreneurs noirs soient informés des soutiens disponibles³³⁰. Une étude menée par McKinsey & Company a révélé que les entreprises détenues par des Noirs au Canada se voient refuser du financement à un taux huit fois supérieur à celui des autres entreprises³³¹. Une autre enquête menée auprès de 500 entrepreneurs noirs au Canada a montré que 55 % des personnes interrogées avaient déjà essuyé un refus de prêt bancaire lors du lancement de leur entreprise, mettant en lumière la discrimination économique à laquelle

font face les entrepreneurs noirs^{332, 333, 334}.

Une enquête menée par la Fédération africaine de l'économie canadienne a révélé que 63 % des personnes interrogées éprouvaient des difficultés à obtenir un financement d'expansion pour faire croître leur entreprise, bien que les entrepreneurs noirs aient en moyenne un score de crédit identique à celui des Canadiens en général³³⁵.

Les obstacles auxquels font face les entrepreneurs noirs sont souvent accentués pour les femmes noires, qui doivent également surmonter des stéréotypes de genre et jongler avec plusieurs responsabilités concurrentes³³⁶. Selon une enquête menée auprès de 700 entrepreneures noires, près de la moitié (47 %) ont identifié l'accès au financement, aux capitaux et aux ventes comme leur préoccupation la plus pressante. Si plusieurs se disent relativement à l'aise pour solliciter du soutien auprès des gouvernements fédéral et provinciaux ainsi que des organisations communautaires à but non lucratif, elles ont rapporté un sentiment de réticence plus marqué lorsqu'il s'agit de demander un financement ou un prêt bancaire.

Une initiative clé du Programme pour l'entrepreneuriat des Noirs (PEN) est le Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des Noirs (FPEN), administré par la Fédération africaine canadienne de l'économie (FACE), qui offre des prêts pouvant atteindre 250 000 \$ aux entrepreneurs noirs à travers le Canada. Ce fonds comprend un investissement de 30 millions de dollars du gouvernement canadien et un financement additionnel de 130 millions de dollars de la Banque de développement du Canada (BDC). Le programme comprend également une initiative pilote de micro-prêts destinés aux entrepreneurs noirs recherchant des prêts entre 10 000 \$ et 25 000 \$³³⁷. Des défis subsistent en ce qui concerne la préparation des candidats aux investissements et aux prêts, ainsi que les critères d'admissibilité et de sélection, qui sont en grande partie définis par la BDC. Les conditions des prêts,

notamment l'augmentation des taux d'intérêt, posent également un problème. Les critères de sélection de BDC s'appliquent principalement aux prêts allant de 100 000 \$ à 250 000 \$. FACE a le pouvoir d'approbation final pour les prêts de moins de 100 000 \$, à l'exception du projet pilote de microprêts, pour lequel les coopératives de crédit prennent la décision finale. Entre 2023 et 2024, le fonds a octroyé 12,9 millions de dollars en prêts à 152 entrepreneurs noirs canadiens, avec 60 millions supplémentaires approuvés³³⁸.

Bien que ces initiatives constituent un pas dans la bonne direction, la sensibilisation et l'accessibilité demeurent des enjeux majeurs. Une étude a révélé que seuls 22 % des entrepreneurs noirs connaissaient très bien les principales institutions fédérales de financement, telles que la Banque de développement du Canada (BDC) et Exportation et développement Canada (EDC). De plus, de nombreux entrepreneurs noirs croyaient que ces programmes n'étaient pas accessibles aux immigrants, ce qui les dissuadait de rechercher du soutien³³⁹. Un sondage mené par le Carrefour du savoir pour l'entrepreneuriat des communautés noires (CSEPEN) a révélé que plus de la moitié (54 %) des entrepreneurs noirs n'étaient pas informés des initiatives et programmes de financement gouvernementaux, et seulement 16 % ont déclaré avoir reçu un financement³⁴⁰. En outre, environ la moitié des entrepreneurs noirs interrogés ont affirmé ne pas du tout être à l'aise avec les demandes de financement et de prêts auprès des prêteurs FinTech³⁴¹.



Son Programme de démarrage pour les entrepreneurs noirs (BESP) propose des prêts flexibles allant jusqu'à 60 000 \$ pour le démarrage d'une entreprise, ainsi qu'un mentorat gratuit, des occasions de réseautage et des outils de planification d'affaires pour les jeunes entrepreneurs noirs.

Au-delà du Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires (PECN), d'autres programmes de soutien au Canada offrent une assistance ciblée aux entrepreneurs noirs. Par exemple, Futurpreneur est un organisme national à but non lucratif qui offre du financement, du mentorat et des ressources aux jeunes entrepreneurs âgés de 18 à 39 ans. Son Programme de démarrage pour les entrepreneurs noirs (BESP) propose des prêts flexibles allant jusqu'à 60 000 \$ pour le démarrage d'une entreprise, ainsi qu'un mentorat gratuit, des occasions de réseautage et des outils de planification d'affaires pour les jeunes entrepreneurs noirs. La Banque de développement du Canada (BDC) soutient également les entrepreneurs noirs grâce à diverses options de financement et services-conseils. En plus de ses engagements envers le PECN et le BESP, la BDC s'est associée à BKR Capital pour mettre en place le Black Innovation Fund, un fonds de capital de risque destiné aux entreprises technologiques canadiennes en phase de préamorçage et d'amorçage, créées par des entrepreneurs noirs. Toutefois, des évaluations formelles sont nécessaires pour mesurer plus précisément l'impact de ces investissements³⁴².

Les banques à charte canadiennes ont mis en place des programmes ciblés pour soutenir les entrepreneurs noirs :

- > **La Banque de Montréal (BMO)** offre des prêts allant jusqu'à 150 000 \$ aux entrepreneurs noirs à travers le Canada, en utilisant des critères de prêt spécialisés.
- > **La Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC)**, à travers son Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires, propose des prêts allant de 5 000 \$ à 250 000 \$ pour l'achat d'équipement et les améliorations locatives, ainsi que des prêts de 5 000 \$ à 100 000 \$ pour le fonds de roulement, incluant également un prêt non remboursable pouvant atteindre 2 000 \$ pour les propriétaires d'entreprises noirs.
- > **La Banque Royale du Canada (RBC)**, à travers son Prêt aux entreprises pour les entrepreneurs noirs, offre jusqu'à 250 000 \$ aux entrepreneurs noirs admissibles au Canada. La Banque Scotia, via son Programme de financement des entreprises dirigées par des Noirs, propose des prêts de 25 000 \$ à 250 000 \$ pour les investissements en capital et de 25 000 \$ à 50 000 \$ pour le fonds de roulement.
- > **La Banque Toronto-Dominion (TD)**, par le biais de son Programme d'accès au crédit pour les entrepreneurs noirs, s'applique à divers produits financiers, dont des marges de crédit, permettant des paiements d'intérêts uniquement sur certains produits pendant une période pouvant aller jusqu'à 12 mois, avec un accès à un soutien via l'Équipe Expérience Client Noir. Toutefois, les données disponibles sur les niveaux de participation et l'impact de ces programmes restent limitées³⁴³.

L'un des défis liés aux soutiens financiers actuellement disponibles pour les entrepreneurs noirs réside dans leur alignement avec leurs structures, leurs secteurs d'activité et leurs besoins.

Comme mentionné précédemment, la plupart des entreprises détenues par des Noirs n'ont pas la capacité d'assumer des dettes et ne répondent pas nécessairement aux critères de financement par prêt traditionnel. Bien qu'il existe des entrepreneurs noirs dont les entreprises génèrent plus de 500 000 \$ par an, un seuil attractif pour de nombreuses institutions financières, la majorité des entreprises noires sont considérablement plus petites.

De plus, plus de la moitié des entreprises au Canada démarrent avec un investissement initial de moins de 5 000 \$, et l'accès aux microprêts et aux subventions reste limité. Cette réalité a été illustrée par le fait que 700 femmes noires ont postulé dans le cadre du concours Rise Up pour tenter d'obtenir l'une des 10 subventions d'une valeur de 10 000 \$ ou moins. De nouveaux programmes émergent, mais le plus grand défi auquel font face les entrepreneurs noirs ayant des microentreprises demeure l'accès au microfinancement ou aux subventions³⁴⁴. Les données d'Abacus révèlent que 75 % des entrepreneurs noirs canadiens considèrent l'accès au financement, aux fonds ou au capital comme leur principal obstacle. Parmi les personnes interrogées, plusieurs ont affirmé qu'il leur serait difficile d'obtenir un financement de 10 000 \$ pour soutenir leur entreprise³⁴⁵.



Les données d'Abacus révèlent que 75 % des entrepreneurs noirs canadiens considèrent l'accès au financement, aux fonds ou au capital comme leur principal obstacle.

Accès aux réseaux et au capital social

Le manque de capital social et de connexions avec des réseaux d'affaires établis constitue un obstacle majeur pour les entrepreneurs noirs. Cette lacune entraîne une pénurie de mentorat, de parrainage et d'autres formes de soutien essentiels pour obtenir du financement, attirer des clients et établir des partenariats. Dans une étude réalisée en 2021, 45 % des entrepreneurs noirs interrogés ont déclaré que les ressources et le soutien fournis par des organisations dirigées par des Noirs avaient été « essentiels » ou « très importants » pour leurs entreprises. Les réponses mettent également en évidence l'importance de la confiance dans l'établissement de relations d'affaires, l'accès aux réseaux et le rôle des intermédiaires³⁴⁶. Par ailleurs, les « entrepreneurs noirs autonomisés », qui estiment posséder les compétences nécessaires pour atteindre leurs objectifs et faire croître leur entreprise, étaient plus susceptibles de déclarer avoir des « réseaux de soutien solides et bien développés et bénéficier de mentors ».

Marchés publics et diversité des fournisseurs

La passation de marchés publics au Canada représente plus de 200 milliards de dollars d'activité économique chaque année. Le gouvernement fédéral ainsi que de nombreuses provinces et municipalités sont à divers stades de mise en œuvre de programmes de diversité des fournisseurs. De plus, plus de 40 % des grandes entreprises canadiennes ont mis en place des programmes de diversité en matière d'approvisionnement³⁴⁷. Au Canada, il existe une certification pour les entreprises appartenant à des entrepreneurs racisés et noirs. Le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et minoritaires (CAMSC) certifie les entreprises appartenant à des personnes racisées et autochtones. Les entreprises détenues par des personnes noires peuvent obtenir une certification pour accéder aux programmes locaux, nationaux et internationaux de diversité des fournisseurs grâce au programme de certification des entreprises noires de Black Entrepreneurs and Businessess of Canada (BEBC).

Participer à ce programme permet aux entrepreneurs noirs d'élargir leur part de marché, de développer leur entreprise, de découvrir de nouveaux partenaires et de créer de nouvelles sources de revenus (Black Entrepreneurs and Businessess of Canada, 2020). Les entrepreneures noires peuvent également certifier leur entreprise auprès du Women Business Enterprises Canada Council (WBE Canada)³⁴⁸. Bien qu'il existe une volonté manifeste de promouvoir la diversité des fournisseurs, davantage de précisions sont nécessaires quant à la proportion des dépenses réellement dirigées vers les groupes visés par des mesures d'équité.



Incubateurs, accélérateurs, intermédiaires et établissements d'enseignement

Les incubateurs et accélérateurs offrent du mentorat, de la formation, un accès aux réseaux, aux ressources ainsi qu'à des espaces et infrastructures pour les entreprises en phase de démarrage, tandis que les accélérateurs soutiennent les entreprises en développement afin de les aider à devenir des entreprises stables et autonomes^{349, 350}. Le manque de diversité et d'expérience vécue parmi les personnes impliquées dans le filtrage, l'accompagnement et la prise de décision a également été identifié comme un enjeu^{351, 352}. Certaines études suggèrent que ces structures peuvent avoir un impact positif pour les entrepreneurs racisés^{353, 354}, mais leur influence sur l'entrepreneuriat des communautés noires demeure peu étudiée.

Une partie de l'investissement du gouvernement fédéral vise à renforcer les acteurs de l'écosystème qui soutiennent les entrepreneurs noirs. De nombreux incubateurs et accélérateurs offrent désormais des programmes ciblant les entrepreneurs noirs, tandis que d'autres ont été créés spécifiquement à leur intention. Certains incubateurs ont été mis en place par des organisations dirigées par des Noirs, notamment la CASA Foundation, le Black Business Initiative, 3737, le Black Business and Professional Association, ainsi que de plus petites organisations comme DeSedulous Women, conçues pour répondre aux besoins spécifiques des entrepreneurs noirs issus de divers horizons. À ce jour, les recherches sur le fonctionnement et l'impact de ces programmes et services restent limitées, bien qu'ils semblent prometteurs.

Les incubateurs se sont historiquement concentrés sur des secteurs, comme la technologie, où les entrepreneurs noirs sont susceptibles d'être sous-représentés. De plus, les processus, services, soutiens et équipes au sein de ces incubateurs n'étaient souvent pas propices à la création d'environnements inclusifs³⁵⁵. Par ailleurs, de nouveaux incubateurs axés sur l'alimentation, la mode, la musique et les industries culturelles montrent des signes prometteurs pour l'accompagnement des entrepreneurs noirs.

Développement des compétences et des capacités

Des recherches approfondies existent sur les compétences entrepreneuriales — les connaissances, les aptitudes et les comportements nécessaires à la réussite. En parallèle, de nombreuses données indiquent que les entrepreneurs noirs nécessitent des approches différentes et des soutiens complémentaires, en raison notamment de leurs expériences passées avec les établissements d'enseignement. Il existe des preuves suggérant que l'expérience vécue au sein de la communauté noire requiert des approches spécifiques pour développer l'intention entrepreneuriale, les compétences, la pédagogie et les soutiens d'accompagnement. Même si les entrepreneurs noirs peuvent bénéficier d'une amélioration de leurs compétences, telles que la planification d'entreprise et la littératie financière, l'accès au mentorat, au coaching et à d'autres formes de soutien, ces services doivent être offerts dans une perspective culturellement adaptée. D'autres recherches suggèrent que l'éducation en affaires et la formation en littératie financière peuvent jouer un rôle clé dans l'accompagnement des entrepreneurs noirs à travers les processus de financement et la pérennisation de leurs entreprises³⁵⁶. L'absence de programmes ciblés prenant en compte les identités intersectionnelles et les facteurs de risque propres aux entrepreneurs noirs constitue également un enjeu^{357, 358}.



Une récente enquête menée auprès de plus de 300 entrepreneurs noirs au Canada a révélé que 56 % des personnes interrogées étaient considérées comme des entrepreneurs non autonomisés, c'est-à-dire qu'elles ne disposaient pas du soutien et des conseils nécessaires pour relever les défis liés à leur entreprise et n'avaient pas acquis les compétences requises pour la gérer efficacement.

Les entrepreneurs noirs au Canada sont confrontés à d'importants obstacles en matière d'accès à l'éducation et à la formation en entrepreneuriat, ce qui peut entraver leur capacité à acquérir les compétences essentielles pour lancer et développer leurs entreprises³⁵⁹. Une récente enquête menée auprès de plus de 300 entrepreneurs noirs au Canada a révélé que 56 % des personnes interrogées étaient considérées comme des entrepreneurs non autonomisés, c'est-à-dire qu'elles ne disposaient pas du soutien et des conseils nécessaires pour relever les défis liés à leur entreprise et n'avaient pas acquis les compétences requises pour la gérer efficacement³⁶⁰. Une autre enquête menée auprès de plus de 250 entrepreneurs noirs en Alberta a révélé que seulement 22 % des participants avaient suivi une quelconque formation ou éducation pour démarrer ou gérer leur entreprise. Plusieurs d'entre eux ont reconnu des lacunes dans leur compréhension des options de financement disponibles, des moyens d'y accéder et du fonctionnement des divers instruments financiers³⁶¹.

Comblent ces lacunes en matière de compétences nécessite des programmes de formation et de développement adaptés, permettant aux entrepreneurs noirs de créer des entreprises durables et évolutives. Les recherches menées par le Centre des Compétences futures ont conduit à l'élaboration de cadres de compétences définissant les aptitudes requises en fonction du stade de développement, du secteur d'activité et de l'expérience vécue. Ces travaux ont également permis d'identifier les meilleures pratiques en matière de soutien global, qu'il s'agisse de l'accès à des services de conseil, à la technologie, à des solutions de garde d'enfants ou à d'autres formes d'appui³⁶².

Les recherches suggèrent qu'un niveau d'éducation plus élevé est associé à une plus grande réussite en affaires, ce qui rend les investissements dans l'éducation de base et l'alphabétisation essentiels non seulement pour l'accès à l'emploi, mais aussi pour l'entrepreneuriat³⁶³. D'autres études, notamment sur les détaillants et prestataires de services de Little Jamaica à Toronto, ont révélé que des niveaux insuffisants de littératie et de numératie constituent des obstacles à la gestion d'une entreprise. Il est donc crucial, dans l'élaboration de programmes adaptés, de reconnaître que certains segments des entrepreneurs noirs ont des niveaux de scolarité et de littératie plus faibles ainsi qu'un manque de confiance en soi. À travers une série d'études sur les programmes d'entrepreneuriat destinés aux entrepreneurs noirs, appuyées par le Centre des Compétences futures, les chercheurs ont souligné la nécessité d'établir une définition plus rigoureuse des compétences entrepreneuriales, tenant compte du stade de développement de l'entreprise, du secteur et des différences démographiques³⁶⁴. Bien qu'il existe une multitude de programmes de formation en entrepreneuriat ciblant les entrepreneurs noirs, peu d'évaluations ou de recherches permettent de déterminer leur efficacité selon les profils des bénéficiaires.

Lutter contre le racisme anti-Noirs

Bien que la formation seule ait un impact limité³⁶⁵ et doive être accompagnée de changements structurels, politiques et procéduraux, il existe des preuves claires que le racisme anti-Noir est présent à de nombreux niveaux de l'écosystème entrepreneurial et qu'il doit être combattu.

L'objectif ne doit pas être de « corriger » les entrepreneurs noirs, mais plutôt de créer un environnement plus équitable et inclusif en transformant les connaissances, attitudes et comportements des intermédiaires, décideurs, enseignants, coachs, mentors et autres acteurs jouant un rôle clé dans l'accompagnement des entrepreneurs.

Les défis systémiques, tels que l'accès limité au financement, le coût élevé des emprunts et le manque de mentorat et d'éducation, entravent la croissance et l'expansion de leurs entreprises³⁶⁶. Une enquête menée auprès de 342 propriétaires d'entreprises noirs a révélé que 82 % d'entre eux comptaient sur leur épargne personnelle ou leurs cartes de crédit pour financer leur activité, tandis que seulement 19 % faisaient confiance aux banques pour leur financement³⁶⁷. Les institutions financières sont souvent perçues comme biaisées à l'égard des entrepreneurs noirs, appliquant des critères d'exclusion qui compliquent l'accès aux fonds. De même, une étude réalisée par Bain & Company a révélé que 80 % des entrepreneurs noirs financent eux-mêmes leur entreprise³⁶⁸.

Ces contraintes financières contribuent à une rentabilité plus faible des entreprises appartenant à des Noirs, qui affichent une marge bénéficiaire moyenne de 8,5 %, contre 14,9 % pour les entreprises appartenant à des Blancs et 10,1 % pour celles appartenant à d'autres entrepreneurs racisés³⁶⁹. De nombreux entrepreneurs noirs éprouvent des difficultés à se verser un salaire à partir des revenus de leur entreprise, ce qui aggrave davantage les défis économiques³⁷⁰. Ces difficultés sont particulièrement marquées pour les entrepreneurs noirs, qui exercent généralement dans les grandes villes, dirigent des entreprises plus petites ou récentes et gagnent typiquement moins de 100 000 \$ par an³⁷¹.

L'impact des inégalités systémiques est largement reconnu au sein de la communauté, une enquête de 2021 révélant que 76 % des entrepreneurs noirs estiment que leur race rend leur réussite plus difficile³⁷². Ces disparités persistantes soulignent l'urgence d'un accès plus équitable aux ressources, au financement et au soutien afin de favoriser la pérennité des entreprises appartenant à des Noirs. La discrimination des consommateurs constitue un autre défi. Les entreprises détenues par des Noirs sont fréquemment confrontées à des préjugés de la part des consommateurs, ce qui réduit la demande pour leurs produits et services³⁷³. Les recherches montrent que les entreprises détenues par des Noirs fixent souvent des prix jusqu'à 41 % inférieurs à ceux des entreprises détenues par des Blancs en raison d'une demande plus faible de la part des consommateurs, principalement influencés par des préjugés raciaux^{374, 375}.

Malgré ces défis, les entrepreneurs noirs demeurent optimistes. Au deuxième trimestre de 2024, 39,5 % des propriétaires d'entreprises noirs se disaient très optimistes quant à leurs perspectives pour les 12 prochains mois, comparativement à 24,5 % de l'ensemble des entrepreneurs³⁷⁶. Cette résilience illustre la détermination des entrepreneurs noirs à prospérer malgré les obstacles systémiques.



Conclusions et recommandations



Les réalités économiques des Canadiens noirs résultent d'une interaction complexe de facteurs historiques, sociaux et structurels qui ont contribué à des disparités persistantes. Bien que des avancées notables aient été réalisées dans des domaines tels que le niveau de scolarité, le revenu médian et l'entrepreneuriat, des écarts importants subsistent en matière d'égalité des revenus.

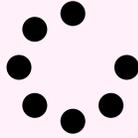
Atteindre l'équité économique nécessite de démanteler les barrières systémiques qui ont historiquement freiné la progression des Canadiens noirs. Cela exige des efforts concertés de la part de tous les paliers de gouvernement, des entreprises, des organisations communautaires et de la société civile pour élaborer des politiques, des programmes et des perspectives plus inclusives.

Nous devons ancrer nos actions dans une compréhension claire de notre histoire : celle de l'esclavage, de la ségrégation et du racisme anti-Noirs, qui a influencé nos institutions et notre culture, et qui continue de limiter les perspectives offertes aux Canadiens noirs.

Les données probantes sont essentielles. La collecte de données désagrégées est indispensable pour cerner les défis uniques auxquels sont confrontés les Canadiens noirs. Elle permet également aux décideurs politiques, aux entreprises et aux organisations communautaires de fixer des objectifs et de mesurer les progrès réalisés dans la réduction des disparités, en appliquant le principe selon lequel « ce qui est mesuré est fait ».

Une approche systémique est nécessaire. L'examen des facteurs sociétaux, organisationnels et individuels met en évidence l'interconnexion des obstacles économiques qui touchent les Canadiens noirs. Pour y remédier, il faut mettre en place des stratégies visant à renforcer le capital humain (éducation et développement des compétences), le capital social (accès aux réseaux) et le capital financier (accès au financement).

L'éducation constitue un pilier fondamental de l'essor économique. Au cours des vingt dernières années, le niveau de scolarisation des Canadiens noirs a considérablement progressé, ouvrant la voie à des carrières plus stables et mieux rémunérées. Pour assurer une autonomisation économique durable, il est essentiel de poursuivre les investissements dans les programmes de soutien scolaire et de mentorat, les bourses d'études et les initiatives visant à lever les obstacles systémiques au sein du système éducatif.



Un engagement croissant des employeurs canadiens se manifeste dans la lutte contre le racisme anti-Noirs en milieu de travail. Cela implique de reconnaître les barrières systémiques à l'emploi et d'adopter des mesures proactives pour les éliminer.

Un engagement croissant des employeurs canadiens se manifeste dans la lutte contre le racisme anti-Noirs en milieu de travail. Cela implique de reconnaître les barrières systémiques à l'emploi et d'adopter des mesures proactives pour les éliminer. Les organisations fixent des objectifs de recrutement, de rétention et de promotion des employés noirs, tout en adoptant des stratégies d'embauche visant à attirer des talents diversifiés. Il est crucial de maintenir et d'élargir les initiatives en faveur d'un environnement de travail inclusif, telles que les formations antiracistes, les programmes de mentorat et les groupes de ressources pour les employés.

Les Canadiens noirs titulaires d'un diplôme postsecondaire sont confrontés à diverses formes de racisme anti-Noirs qui freinent leur progression de carrière et leur mobilité ascendante. Ces obstacles incluent, sans s'y limiter, la discrimination à l'embauche, les écarts salariaux, le manque de perspectives de promotion, les microagressions, la stéréotypisation et l'absence de mentors et de modèles. Pour lutter contre ces défis, il est essentiel d'adopter des stratégies visant à améliorer les pratiques d'embauche, la culture organisationnelle et les voies d'accès aux fonctions de dirigeants. Ces stratégies doivent équilibrer les interventions du côté de l'offre, qui dotent les Canadiens noirs des compétences et des ressources nécessaires pour réussir, et

les interventions du côté de la demande, qui garantissent que les employeurs créent des occasions d'emploi équitables pour les travailleurs noirs.

L'importance des fonctions de dirigeants noirs ainsi que des institutions et organisations dirigées par et pour les personnes noires dans la conception et la mise en œuvre d'initiatives visant à relever les défis systémiques auxquels font face les Canadiens noirs est essentielle. Le principe « Rien pour nous, sans nous » souligne l'importance d'engager, de soutenir et de financer des organisations qui intègrent la participation des personnes et des communautés noires comme un élément fondamental de leur mission. Il est crucial que les fonctions de dirigeants au sein de ces organisations aient une compréhension approfondie des enjeux auxquels sont confrontées les personnes noires afin d'adapter les solutions et d'offrir une approche plus connectée et authentique pour lutter contre les disparités raciales. Des organisations telles que FACE, la Foundation for Black Communities (FFBC), le SBCCI Fund, le Black Opportunity Fund (BOF) et BNI illustrent bien l'importance des fonctions de dirigeants noirs et démontrent des avancées significatives grâce à leur approche axée sur les personnes noires et dirigées par celles-ci.

Les petites et moyennes entreprises (PME) sont l'épine dorsale de l'économie canadienne. Il est essentiel de veiller à ce que l'écosystème entrepreneurial soutienne les entrepreneurs noirs. La reconnaissance des différences structurelles — le fait que les entreprises noires sont plus petites, comptent moins d'employés, sont concentrées dans le secteur des services, que la majorité des entrepreneurs noirs sont travailleurs autonomes plutôt que propriétaires majoritaires de PME, et que leurs revenus annuels sont inférieurs à ceux des autres — est une considération cruciale pour assurer un accès équitable aux soutiens et ressources.



Passer à l'action

La plupart de ces enjeux ne sont pas nouveaux, mais il est temps de traduire l'analyse en actions concrètes. Voici les principales recommandations :

> **Nommer le problème**

Il est essentiel que les Canadiens comprennent l'histoire de l'esclavage, de la ségrégation et du racisme anti-Noir, ainsi que leur impact sur les institutions et les obstacles qu'ils ont créés en matière d'éducation, d'emploi, de fonctions de dirigeants et d'entrepreneuriat pour les personnes noires au pays.

> **Rappeler les arguments économiques**

Il ne s'agit pas seulement de valeurs ou de conformité aux lois et règlements. L'enjeu concerne aussi l'accès aux talents, aux marchés, à l'innovation, ainsi qu'à la prospérité économique et à la durabilité des communautés.

> **Continuer à améliorer les cadres législatifs, les politiques et les programmes ciblés visant à rétablir l'équité**

Appliquer une approche rigoureuse tenant compte du genre et de la diversité à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques et programmes, en reconnaissant la nécessité d'un axe d'intervention spécifique pour la communauté noire.

> **Déconstruire les stéréotypes et les préjugés**

Mettre en valeur l'excellence et la réussite des personnes noires dans tous les secteurs — politique, droit, sciences et médecine, ingénierie, entreprise, organismes sans but lucratif, administration publique, entrepreneuriat et culture — car « si on ne peut pas le voir, on ne peut pas l'être ».

> **Collecter des données désagrégées sur l'éducation, l'emploi, les fonctions de dirigeants et l'entrepreneuriat**

La catégorie actuelle de « minorité visible » ou de « personnes racisées » masque des réalités importantes concernant la communauté noire. Il est essentiel de disposer de ces données pour évaluer les efforts déployés et comprendre « ce qui fonctionne et pourquoi ».

> **Investir en amont**

La réussite scolaire est un moteur clé de la mobilité sociale au Canada, et il est impératif d'améliorer la représentation des personnes noires à tous les niveaux du système éducatif : enseignants, directeurs, personnel scolaire, professeurs et administrateurs. La recherche démontre que les élèves noirs ayant un enseignant noir réussissent mieux et que des mesures comme l'orientation scolaire inclusive, le tutorat et l'apprentissage intégré au travail sont des leviers de transformation.

> **Créer des passerelles vers l'éducation postsecondaire et l'emploi grâce à un accompagnement adapté, un encadrement renforcé, des mesures de soutien, des stratégies de renforcement de la confiance et des ressources**

Identifier les compétences nécessaires à la réussite future et innover dans l'intégration de l'apprentissage intégré au travail dans les programmes de formation.



La réussite scolaire est un moteur clé de la mobilité sociale au Canada, et il est impératif d'améliorer la représentation des personnes noires à tous les niveaux du système éducatif : enseignants, directeurs, personnel scolaire, professeurs et administrateurs.

> **Reconnaître l'impact du statut socio-économique et de l'accès au capital social, ainsi que la manière dont le privilège façonne les trajectoires. Il faut admettre que si plusieurs individus ont du talent, certains bénéficient d'un accès facilité aux perspectives et aux ressources**

Il y a une différence notable, par exemple, entre une personne qui a dû travailler 30 heures par semaine pour payer ses études universitaires et une autre qui n'a pas eu cette contrainte, ou entre quelqu'un dont les parents bien connectés ont ouvert des portes et prodigué des conseils, et une personne dont les parents travaillaient sans relâche et parlaient l'anglais comme seconde langue. L'évaluation des talents doit tenir compte de ces réalités.

> **Poursuivre le travail intersectoriel afin d’ancrer les engagements en matière d’équité, de diversité et d’inclusion dans les stratégies organisationnelles**

Qu’il s’agisse d’un hôpital, d’un organisme gouvernemental, d’une institution financière, d’un manufacturier ou d’un organisme communautaire, chaque aspect des opérations — gouvernance, ressources humaines, culture, conception et prestation des produits et services, partenariats — bénéficiera d’une approche tenant compte du genre et de la diversité, ainsi que d’un cadre de responsabilisation. Il est essentiel de remettre en question les hypothèses et les préjugés partout où ils se manifestent.

> **Reconnaître la manière dont nos conceptions des fonctions de dirigeants sont façonnées par des préjugés liés au genre et à la race**

Remettre en question les méthodes traditionnelles d’identification et de préparation des dirigeants, et explorer de nouveaux bassins de talents. Comprendre également que les femmes et les dirigeants issus de la diversité font face à des obstacles supplémentaires et sont soumis à des attentes plus élevées que les figures habituelles des fonctions de dirigeants. Il faut trouver des moyens concrets de les soutenir.

> **Reconnaître que les petites et moyennes entreprises sont le fondement de notre économie**

Que la réussite des entrepreneurs noirs profite à l’ensemble de la société.

> **Et surtout, remettre en question ses propres préjugés et reconnaître que l’apprentissage est un processus continu pour être bien informé et devenir un allié utile**

Faire progresser la communauté noire profite à toute la société.



Références

- 1 Robinson, C.J., & Kelley., R-D.G. (1983). Marxisme noir. La genèse de la tradition radicale noire. *The University of North Carolina Press*. <https://archive.org/details/black-marxism-in-the-making/page/n3/mode/1up>
- 2 Henry, P., & Danns, G. (2020). W.E.B DuBois, racial capitalism and Black economic development in the United States. *The CLR James Journal*, 26(1/2), 267-291. <https://www.jstor.org/stable/27170769>
- 3 Abdallah, C., Dar, S., Kalemba, J., & Mir, A. (2025). Anti-Blackness in management and organization Studies: Challenging racial capitalism in organizing and knowledge production. *Organization*, 32(2), 167-179. <https://doi.org/10.1177/13505084241303807>
- 4 Robinson, C.J., & Kelley., R-D.G. (1983). Black Marxism: The making of the Black radical tradition. *The University of North Carolina Press*. <https://archive.org/details/black-marxism-in-the-making/page/n3/mode/1up>
- 5 Statistique Canada. (5 juin 2024). Enquête sur la population active, juin 2024. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240705/dq240705a-fra.htm>
- 6 Spiteri, S. (31 janv. 2023). Que peuvent nous apprendre les données sur les Canadiens de race noire et le marché du travail ? *LMiC*. <https://lmic-cimt.ca/fr/partie-3-que-peuvent-nous-apprendre-les-donnees-sur-les-canadiens-de-race-noire-et-le-marche-du-travail/>
- 7 Gouvernement du Canada. (2024). *Changer les systèmes pour transformer des vies : la stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2024-2028*. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/lutte-racisme-discrimination/strategie-canadienne-lutte-racisme.html>
- 8 Gilbert, K. L., Ransome, Y., Dean, L. T., DeCaille, J., & Kawachi, I. (2022). Social capital, Black social mobility, and health disparities. *Annual Review of Public Health*, 43, 173–191. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-052020-112623>
- 9 Agence de la santé publique du Canada. (2020). *Déterminants sociaux et iniquités en santé des Canadiens Noirs : un aperçu*. *Gouvernement du Canada*. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/sante-population/est-determine-sante/determinants-sociaux-iniquites-canadiens-noirs-apercu.html>
- 10 Statistique Canada. (12 Oct. 2022). *Discrimination envers les Noirs au Canada*. <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/1986-discrimination-envers-les-noirs-au-canada>
- 11 Chin, F. (2020, Oct. 31). Banking barriers: How the Canadian financial sector excludes Black entrepreneurs, stifling innovation. *CBC News*. <https://www.cbc.ca/radio/costofliving/banking-while-black-1.5780927>
- 12 Nkomo, S., & Naya, P. T. (2025). Critical conversations in MOS: A dual-interview on the continuing struggles against anti-Blackness and racial capitalism. *Organization*, 32(2), 180-190. <https://doi.org/10.1177/13505084241262474>
- 13 Chetty, R., Hendren, N., Jones, M. R., & Porter, S. R. (2018). Race and economic opportunity in the United States: An intergenerational perspective. *Social Science Research Network*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3149291
- 14 Deroncourt, E., Kim, C. H., Kuhn, M. W., & Schularick, M. (2022). Wealth of two nations: The U.S. racial wealth gap, 1860-2020. *National Bureau of Economic Research*. <https://doi.org/10.3386/w30101>
- 15 Thompson, D., & Banting, K. G. (2021). The puzzling persistence of racial inequality in Canada. *Canadian Journal of Political Science*, 101–122. <https://doi.org/10.1017/S0008423921000585>
- 16 Billy-Ochieng, R. (2022, Janv. 13). Unleashing opportunity: The economic gains in narrowing Canada's racial wealth gap. *RBC*. <https://thoughtleadership.rbc.com/unleashing-opportunity-the-economic-gains-in-narrowing-canadas-racial-wealth-gap/>

- 17 Statistique Canada. (2022). *Minorité visible selon le revenu, les sources de revenus détaillées et le statut des générations : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=9810033401&request_locale=fr
- 18 Statistique Canada. (2019). *2016. Recensement de la population. Statistique Canada catalogue no. 98-400-X2016210*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/geo/geosearch-georecherche/ips/index.cfm?q=98-400-X2016210&l=en&g=2016A000011124>
- 19 Statistique Canada. (6 févr. 2025). *Mois de l'histoire des Noirs... en chiffres*. <https://www.statcan.gc.ca/fr/quotidien/en-chiffres/mois-histoire-noirs>
- 20 Olanlesi-Aliu, A. D., Alaazi, D. A., & Salami, B. (2022). Black health in Canada: Protocol for a scoping review (Preprint). *JMIR Research Protocols*, 12, e42212. <https://doi.org/10.2196/42212>
- 21 Ng, E. S. (2020). *Écarts d'emploi et sous-emploi touchant les groupes racialisés et les immigrants au Canada : constatations actuelles et directions futures*. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/ecarts-demploi-et-sous-emploi-touchant-les-groupes-racialises-et-les-immigrants-au-canada/>
- 22 Statistique Canada. (6 févr. 2025). *Mois de l'histoire des Noirs... en chiffres*. <https://www.statcan.gc.ca/fr/quotidien/en-chiffres/mois-histoire-noirs>
- 23 Wall, K., & Wood, S. (22 août 2023). Scolarité et gains des populations noires nées au Canada. *Gouvernement du Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00009-fra.htm>
- 24 Wall, K., & Wood, S. (22 août 2023). Scolarité et gains des populations noires nées au Canada. *Gouvernement du Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00009-fra.htm>
- 25 George, R. C., Maier, R., & Robson, K. (2020). Ignoring race: A comparative analysis of education policy in British Columbia and Ontario. *Race Ethnicity and Education*, 23(2), 159-179.
- 26 Statistique Canada. (16 juin 2023). *Minorité visible selon le genre et l'âge : Canada, provinces et territoires*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=9810035101&request_locale=fr
- 27 Statistique Canada. (17 déc. 2021). Recensement de la population de 2016. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/index-fra.cfm>
- 28 Statistique Canada. (n.d.). *Profil de l'ENM, 2011* <https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>
- 29 Uwamahoro, M.-C., Idowu, J., Chowdhury, N., Bele, S., Popeski, N., Boakye, F., Odame-Ankrah, C., King, R., Rabi, D., & Turin, T. C. (2024). Defining the Black population in Canadian health research: a scoping review protocol. *BMJ Open*, 14(6), e081296. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-081296>
- 30 StatsCAN Plus. (31 Janv. 2023). Mois de l'histoire des Noirs : honorer et célébrer les personnes noires au Canada. *Statistique Canada*. <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/2865-mois-de-lhistoire-des-noirs-honorer-et-celebrer-les-personnes-noires-au-canada>
- 31 Statistique Canada. (21 juin 2023). *Minorité visible selon le genre et l'âge : Canada, provinces et territoires*
- 32 George, R. C. (2020). Holding it down? The silencing of Black female students in the educational discourses of the Greater Toronto Area. *Canadian Journal of Education*, 43(1), 32-58.
- 33 Ase Community Foundation for Black Canadians with Disabilities. (2023). Prioritizing Black Canadians with disabilities in bill C-22, Canada disability benefit act: Submission to the senate standing committee on social affairs, science and technology. *Senate of Canada*. https://sencanada.ca/Content/Sen/Committee/441/SOCI/briefs/SOCI_C-22_Brief_AseCommunity_e.pdf
- 34 Statistique Canada. (3 Déc. 2020). *La population des minorités visibles ayant une incapacité au Canada : emploi et éducation, 11-627-M*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2020086-fra.htm>
- 35 Statistique Canada. (2025). Événements marquants de l'histoire des personnes noires et de leurs communautés au Canada. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mois-histoire-des-noirs/communautes-historiques-noires.html>
- 36 Pierson, J., Pupilampu, V., & White, J. A. (2022). The history of Black people in Canada and the intersection of policies on their settlement. *Canadian Ethnic Studies*, 54(2), 47-65. <https://doi.org/10.1353/ces.2022.0015>
- 37 Pierson, J., Pupilampu, V., & White, J. A. (2022). The history of Black people in Canada and the intersection of policies on their settlement. *Canadian Ethnic Studies*, 54(2), 47-65. <https://doi.org/10.1353/ces.2022.0015>
- 38 Ballantyne, D. (2024). *Book review: Blackening Canada: Diaspora, race, multiculturalism by Paul Barrett*. <https://doi.org/10.32920/25500937>
- 39 Domey, N., & Patsiurko, N. (2024). Ethnicity, language and immigration thematic series: La diversité des populations noires au Canada, 2021 : un portrait sociodémographique. *Statistique Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2024005-fra.htm>

- 40 Domey, N., & Patsiurko, N. (2024). Ethnicity, language and immigration thematic series: La diversité des populations noires au Canada, 2021 : un portrait sociodémographique. *Statistique Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2024005-fra.htm>
- 41 Statistique Canada. (3 févr. 2025). *Mois de l'histoire des Noirs... en chiffres*. <https://www.statcan.gc.ca/fr/quotidien/en-chiffres/mois-histoire-noirs>
- 42 Statistique Canada. (2024, sept. 25). Canada's population estimates: Age and gender, July 1, 2024. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240925/dq240925a-eng.htm>
- 43 Domey, N., & Patsiurko, N. (2024). Ethnicity, language and immigration thematic series: *La diversité des populations noires au Canada, 2021 : un portrait sociodémographique*. *Statistique Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2024005-fra.htm>
- 44 Olawale Olalekan, A., & Adekunle, S. O. (2019). Demographic impact of Canadian immigration policy: A replacement migration report. *Journal of Humanities and Social Studies*, 7(7). <https://doi.org/10.24940/THEIJHSS/2019/V7/I7/HS1907-025>
- 45 Adamu, P. (2024). *Labour market outcomes and experiences of West African immigrants to Canada: A comparative study of Toronto and Montreal*. <https://doi.org/10.32920/25417339.v1>
- 46 Lacey, K. K., Briggs, A. Q., Park, J., & Jackson, J. S. (2021). Social and economic influences on disparities in the health of racial and ethnic group Canadian immigrants. *Canadian Journal of Public Health-Revue*, 112(3), 482–492. <https://doi.org/10.17269/S41997-020-00446-8>
- 47 Prendergast, N., Boakye, P. N., Bailey, A., Igwenagu, H., & Burnett-French, T. (2023). Anti-Black racism: Gaining insight into the experiences of Black nurses in Canada. *Nursing Inquiry*, e12604. <https://doi.org/10.1111/nin.12604>
- 48 Kleebe, C., & Oyinlade, A. O. (2024). Unveiling discriminatory structures against social minorities: An examination of some governmental structures of discrimination and abatement in the United States. *Issues in Social Science*, 12(2), 1. <https://doi.org/10.5296/iss.v12i2.22115>
- 49 Lacey, K. K., Briggs, A. Q., Park, J., & Jackson, J. S. (2021). Social and economic influences on disparities in the health of racial and ethnic group Canadian immigrants. *Canadian Journal of Public Health - Revue Canadienne De Sante Publique*, 112 (3), 482–492. <https://doi.org/10.17269/S41997-020-00446-8>
- 50 Chuol, N. (2024). The exploitation of Black labour as experienced by the Black loyalist. *Waterloo Historical Review*, 10, 99–116. <https://doi.org/10.15353/whr.v10.6150>
- 51 Cooper, A. (2022). The enslavement of Africans in Canada. *The Canadian Historical Association*. <https://cha-shc.ca/wp-content/uploads/2022/11/The-Enslavement-of-Africans-in-Canada.pdf>
- 52 Walker, B. (2008). The history of immigration and racism in Canada: Essential readings. *Canadian Scholars' Press*. <https://canadianscholars.ca/book/the-history-of-immigration-and-racism-in-canada/>
- 53 Webster. (2020). *L'esclavage au Canada*. <https://fr.ccunesco.ca/-/media/Files/Unesco/Resources/2020/06/EsclavageAuCanada.pdf>
- 54 Cooper, A. (2022). La réduction en esclavage des Africains au Canada. *La Société historique du Canada (SHC)*. <https://cha-shc.ca/wp-content/uploads/2022/11/La-réduction-en-esclavage-des-Africains-au-Canada.pdf>
- 55 Gouvernement du Canada. (2022). *L'esclavage des Africains au Canada (vers 1629-1834). Événements historiques nationaux*. <https://parcs.canada.ca/culture/designation/evenement-event/esclavage-enslavement>
- 56 Webster. (2020). *L'esclavage au Canada*. <https://fr.ccunesco.ca/-/media/Files/Unesco/Resources/2020/06/EsclavageAuCanada.pdf>
- 57 Gouvernement du Canada. (2022). *The enslavement of African people in Canada (c. 1629–1834) national historic event*. <https://parks.canada.ca/culture/designation/evenement-event/esclavage-enslavement>
- 58 Webster. (2020). *L'esclavage au Canada*. <https://fr.ccunesco.ca/-/media/Files/Unesco/Resources/2020/06/EsclavageAuCanada.pdf>
- 59 McCullough, S., & McRae, M. (2018, August 22). L'esclavage noir dans l'histoire canadienne. Le musée canadien des droits de la personne. <https://droitsdelapersonne.ca/histoire/lesclavage-noir-dans-lhistoire-canadienne>
- 60 Williams, K., Baidooobonso, S., Lofters, A., Haggerty, J., Leblanc, I., & Adams, A. M. (2024). Anti-Black racism in Canadian health care: A qualitative study of diverse perceptions of racism and racial discrimination among Black adults in Montreal, Quebec. *BMC Public Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20636-0>
- 61 Montague, J., Caxaj, C. S., & Webster, F. (2024). Call to action: Integrating anti-racist philosophies in dismantling racism and anti-Black racism in nursing education in Canada. *Canadian Journal of Nursing Research*. <https://doi.org/10.1177/08445621241296654>

- 62 Toor, A. (2024). *Tracing the trajectory: A literature review on racism in Canadian journalism*. <https://doi.org/10.32920/26046631.v1>
- 63 Williams, K. K. A., & Kaniki, N. (2023). Anti-Black racism in healthcare: Could critical race theory prove helpful in the Canadian context? *University of Toronto Journal of Public Health*. <https://doi.org/10.33137/utjph.v4i2.39198>
- 64 Irwin, A. (2020). Debasing dissent: The role of the news media in the devaluation of Black Canadian activism. *University of Waterloo*. <https://uwspace.uwaterloo.ca/items/0f7e69dc-7ee9-4a1d-af65-414545a60ad1>
- 65 Yuen, N. W. (2019). How racial stereotypes in popular media affect people – and what Hollywood can do to become more inclusive. *Scholars Strategy Network*. <https://scholars.org/contribution/how-racial-stereotypes-popular-media-affect-people-and-what-hollywood-can-do-become>
- 66 Media Smarts. (n.d.). *Racial and cultural diversity in entertainment media*. <https://mediasmarts.ca/digital-media-literacy/media-issues/diversity-media/visible-minorities/racial-cultural-diversity-entertainment-media>
- 67 Diversity Institute. (2024). Anti-racism action program: A discourse analysis of Canadian news. *Internal*.
- 68 Diversity Institute. (2024). Anti-racism action program: A discourse analysis of Canadian news. *Internal*.
- 69 Pew Research Centre. (2023, sept. 26). *Black Americans' experiences with news*. https://www.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/20/2023/09/PJ_2023.09.26_Black-Americans-and-News_FINAL.pdf
- 70 Bulmer, P. (2025, January 28). Canadian Association of Journalists publishes 2024 diversity survey results. *Unifor Local 2000*. <https://unifor2000.ca/canadian-association-of-journalists-publishes-2024-diversity-survey-results/>
- 71 L'Association canadienne des journalistes (ACJ) (2025). *Sondage 2024 sur la diversité dans les salles de presse canadiennes*. https://caj.ca/wp-content/uploads/2022-Canadian-Newsroom-Diversity-Survey_FR.pdf
- 72 Do, D., Houle, R., & Turcotte, M. (2020, Feb. 25). Série thématique sur l'ethnicité, la langue et l'immigration. La population noire au Canada : éducation, travail et résilience. *Statistique Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-eng.htm>
- 73 Department of Justice. (1 sept. 2023). Fiche d'information : principaux faits historiques concernant le racisme et la discrimination envers les personnes noires au Canada. <https://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/scjn-cbjs/fait2-fact2.html>
- 74 Uwamahoro, M.-C., Idowu, J., Chowdhury, N., Bele, S., Popeski, N., Boakye, F., Odame-Ankrah, C., King, R., Rabi, D., & Turin, T. C. (2024). Defining the Black population in Canadian health research: A scoping review protocol. *BMJ Open*, 14(6), e081296. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-081296>
- 75 Dowie-Chin, T. (2023). 'We deh yah': Recognizing the diversity of Black Canadians through curriculum. *Annals of Social Studies Education Research for Teachers*, 4(1), 22–30. <https://doi.org/10.29173/assert56>
- 76 Cotter, A. (16 févr. 2022). Expériences de discrimination chez les Noirs et les Autochtones au Canada, 2019. *Statistique Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2022001/article/00002-fra.htm>
- 77 Statistique Canada. (17 mar. 2022). *La discrimination avant la pandémie et depuis le début de celle-ci*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2022021-fra.htm>
- 78 Oyeniran, C. (1er juin 2022). Racisme anti-Noirs au Canada. *L'encyclopédie Canadienne* <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/racisme-anti-noir-au-canada>
- 79 Lopez, A. E., & Jean-Marie, G. (2021). Challenging Anti-Black racism in everyday teaching, learning, and leading: From theory to practice. *Journal of School Leadership*, 31(1–2), 50–65. <https://doi.org/10.1177/1052684621993115>
- 80 Wortley S. & Jung M. (2020). Disparité raciale dans les arrestations et les accusations : Une analyse des données d'arrestation et d'accusation du Service de police de Toronto. *Commission ontarienne des droits de la personne*. <https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Disparit%C3%A9%20raciale%20dans%20les%20interpellations%20et%20les%20accusations.pdf>
- 81 *Commission ontarienne des droits de la personne*. (2016). *Réponse de la CODP au rapport donné sur la race et contrôles routiers à Ottawa*. <https://www3.ohrc.on.ca/en/ohrc-response-race-data-and-traffic-stops-ottawa-report/3-key-findings-are-indicative-racial#:~:text=Black%20drivers%20were%20stopped%202.3,sex%2C%20age%20and%20traffic%20stops>.
- 82 Wortley, S. (2019, March). Halifax, Nova Scotia: Street checks report. *N.S. Human Rights Commission*. https://humanrights.novascotia.ca/sites/default/files/editor-uploads/halifax_street_checks_report_march_2019_0.pdf
- 83 Wortley, S. & Jung, M. (2020). Disparité raciale dans les arrestations et les accusations : Une analyse des données d'arrestation et d'accusation du Service de police de Toronto. *Commission ontarienne des droits de la personne*. <https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Disparit%C3%A9%20raciale%20dans%20les%20interpellations%20et%20les%20accusations.pdf>
- 84 Wortley, S. & Jung, M. (2020). Disparité raciale dans les arrestations et les accusations : Une analyse des données d'arrestation et d'accusation du Service de police de Toronto. *Commission ontarienne des droits de la personne*. <https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Disparit%C3%A9%20raciale%20dans%20les%20interpellations%20et%20les%20accusations.pdf>

- 85 Xiong, Y., & Qi, Y. (2024). The unequal loop: Socioeconomic status and the dynamic bidirectional relationship between physical and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*. <https://doi.org/10.1177/00221465241300303>
- 86 Santé Ontario (2023). *Plan ontarien pour la santé des Noirs*. <https://www.ontariohealth.ca/sites/ontariohealth/files/2023-06/BlackHealthPlan-FR.pdf>
- 87 Gouvernement du Canada. (8 sept. 2020). *Déterminants sociaux et iniquités en santé des Canadiens Noirs : un aperçu*. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/sante-population/est-determine-sante/determinants-sociaux-iniquites-canadiens-noirs-apercu.html>
- 88 Cénat, J.M. (2024). Racial discrimination in healthcare services among Black individuals in Canada as a major threat for public health: Its association with COVID-19 vaccine mistrust and uptake, conspiracy beliefs, depression, anxiety, stress, and community resilience. *Public Health*, 230, 207-215. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2024.02.030>
- 89 Gouvernement du Canada. (8 sept. 2020). *Déterminants sociaux et iniquités en santé des Canadiens Noirs : un aperçu*. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/sante-population/est-determine-sante/determinants-sociaux-iniquites-canadiens-noirs-apercu.html>
- 90 Statistique Canada. (30 nov. 2022). *Plus haut niveau de scolarité, selon la minorité visible et le statut d'immigrant : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement ayant une population de 5 000 habitants ou plus*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043201&request_locale=fr
- 91 Cukier, W., Parkin, A., Saiphoo, A., Borova, B., & Edwards, M. (2024). *Genre, diversité et discrimination en milieu de travail*. Diversity Institute. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/gender--diversity-and-discrimination-in-the-workplace/Genre%2C%20diversit%C3%A9%20et%20discrimination_FR.pdf
- 92 Cotter, A. (16 févr. 2022). *Expériences de discrimination chez les Noirs et les Autochtones au Canada, 2019*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2022001/article/00002-fra.htm>
- 93 Cukier, W., Parkin, A., Saiphoo, A., Borova, B., & Edwards, M. (2024). *Genre, diversité et discrimination en milieu de travail*. Diversity Institute. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/gender--diversity-and-discrimination-in-the-workplace/Genre%2C%20diversit%C3%A9%20et%20discrimination_FR.pdf
- 94 Cénat, J. M., Hajizadeh, S., Dalexis, R. D., Ndengeyingoma, A., Guerrier, M., & Kogan, C. (2022). Prevalence and Effects of Daily and Major Experiences of Racial Discrimination and Microaggressions among Black Individuals in Canada. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(17–18), NP16750–NP16778. <https://doi.org/10.1177/08862605211023493>
- 95 Kauh, T. J., Read, J. G., & Scheitler, A. J. (2021). *The Critical Role of Racial/Ethnic Data Disaggregation for Health Equity*. *Population Research and Policy Review*, 40(1), 1–7. <https://doi.org/10.1007/S11113-020-09631-6>
- 96 Cotter, A. (16 févr. 2022). *Expériences de discrimination chez les Noirs et les Autochtones au Canada, 2019*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2022001/article/00002-fra.htm>
- 97 Glogowski, K., & Rakoff, A. (2019). *Research spotlight. Mistrust and low expectations: Educational disadvantage and Black youth in Ontario*. Pathways to Education Canada. https://youthrex.com/wp-content/uploads/2020/09/BlackYouth_Research_Spotlight_June5.pdf
- 98 Maynard, R. (2022, January 30). Canadian education is steeped in anti-Black racism. *The Walrus*. <https://thewalrus.ca/canadian-education-is-steeped-in-anti-black-racism/>
- 99 Martin Turcotte. (2022). *Résultats du Recensement de 2016 : Parcours scolaire et intégration au marché du travail des jeunes Noirs au Canada* Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00002-fra.htm>
- 100 Turcott, M. (2020). *Résultats du Recensement de 2016 : Parcours scolaire et intégration au marché du travail des jeunes Noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00002-fra.htm>
- 101 Castillo, W., & Gillborn, D. (2023, September). How to 'QuantCrit': Practices and Questions for Education Data Researchers and Users. *EdWorking Paper*, 22-546. <https://doi.org/10.26300/v5kh-dd65>
- 102 Gillborn, D., Warmington, P., & Demack, S. (2017). QuantCrit: education, policy, 'Big Data' and principles for a critical race theory of statistics. *Race, Ethnicity and Education*, 21(2), 158–179. <https://doi.org/10.1080/13613324.2017.1377417>
- 103 Garcia, N. M., López, N., & Vélez, V. N. (2017). QuantCrit: rectifying quantitative methods through critical race theory. *Race Ethnicity and Education*, 21(2), 149-157. <https://doi.org/10.1080/13613324.2017.1377675>
- 104 Van Dusen, B., & Nissen, J. (n.d.). *Tenets of QuantCrit*. Iowa State University, Nissen Education Research and Design. [https://arxiv.org/pdf/2110.12871#:~:text=Data%20cannot%20speak%20for%20itself,interpretations%20\(see%20Tenet%201\)](https://arxiv.org/pdf/2110.12871#:~:text=Data%20cannot%20speak%20for%20itself,interpretations%20(see%20Tenet%201))
- 105 Turcott, M. (2022). *Résultats du Recensement de 2016 : Parcours scolaire et intégration au marché du travail des jeunes Noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00002-fra.htm>
- 106 Cameron, E-S., & Jefferies, K. (2021). Anti-Black Racism in Canadian Education: A Call to Action to Support the Next Generation. *Healthy Populations Journal*, 1(1), 11-13. <https://doi.org/10.15273/hpj.v1i1.10587>

- 107 Dumbuya, E. (2025). *Exploring Culturally Responsive Pedagogy in Curriculum Design: Enhancing Educational Equity in Diverse Classrooms*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5018532>
- 108 James, C. E., & Asres, M. (2024). *Negotiating University, Fulfilling the Dream: The Case of Black Students*. *Genealogy*, 8(3), 115. <https://doi.org/10.3390/genealogy8030115>
- 109 Carl James, & Jean Augustine. (2017). *Towards Race Equity in Education: The Schooling of Black Students in the Greater Toronto Area*. York University. <https://edu.yorku.ca/files/2017/04/Towards-Race-Equity-in-Education-April-2017.pdf>
- 110 Genelle Levy. (2022). *We need to take dramatic measures': Why Ontario needs more Black teachers*. *Tvo Today*. <https://www.tvo.org/article/we-need-to-take-dramatic-measures-why-ontario-needs-more-black-teachers>
- 111 Genelle Levy. (2022). *We need to take dramatic measures': Why Ontario needs more Black teachers*. *Tvo Today*. <https://www.tvo.org/article/we-need-to-take-dramatic-measures-why-ontario-needs-more-black-teachers>
- 112 DasGupta, N., Shandal, V., Shadd, D., & Segal, A. (2020, Dec. 14). *La réalité omniprésente du racisme anti-Noirs au Canada*. BCG Global. <https://www.bcg.com/fr/publications/2020/reality-of-anti-black-racism-in-canada>
- 113 Ferlazzo, L. (2022, Dec. 14). *Teacher Expectations Play a Big Role in the Classroom. Here's How*. *EducationWeek*. <https://www.edweek.org/teaching-learning/opinion-teacher-expectations-play-a-big-role-in-the-classroom-heres-how/2022/12>
- 114 Cameron, E. S., & Jefferies, K. (2021). *Anti-Black Racism in Canadian Education: A Call to Action to Support the Next Generation*. *Healthy Populations Journal*, 1(1), 11-13. <https://doi.org/10.15273/hpj.v1i1.10587>
- 115 Gaynair, M. H. (2017, May 23). *Learning while Black: I was streamed to fail*. *HuffPost*. https://www.huffpost.com/archive/ca/entry/learning-while-black-i-was-streamed-to-fail_b_16706474
- 116 Maynard, R. (2022, Jan. 30). *Canadian Education is Steeped in Anti-Black Racism*. *The Walrus*. <https://thewalrus.ca/canadian-education-is-steeped-in-anti-black-racism/>
- 117 Parekh, G., Brown, R. S., & Zheng, S. (2018). *Learning Skills, System Equity, and Implicit Bias Within Ontario, Canada*. *Educational Policy*, 35(3), 395-421. <https://peopleforeducation.ca/wp-content/uploads/2020/06/Parekh-Brown-Zheng-LS-Pub-2018.pdf>
- 118 Maynard, R. (2022, Jan 30). *Canadian Education Is Steeped in Anti-Black Racism*. *The Walrus*. <https://thewalrus.ca/canadian-education-is-steeped-in-anti-black-racism/>
- 119 George, R. C., Maier, R., & Robson, K. (2020). *Ignoring race: A comparative analysis of education policy in British Columbia and Ontario*. *Race, Ethnicity and Education*, 23(2), 159-179. <https://doi.org/10.1080/13613324.2019.1679754>
- 120 Statistique Canada. (2023). *Scolarité et gains des populations noires nées au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00009-fra.htm>
- 121 Statistique Canada. (2023). *Scolarité et gains des populations noires nées au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00009-fra.htm>
- 122 Gallagher-Mackay, K., Brown, R. S., Parekh, G., James, C. E., & Corse, C. (2023, May). *"I have all my credits - now what?": Disparities in postsecondary transitions, invisible gatekeeping and inequitable access to rigorous upper year curriculum in Toronto, Ontario*. York University, Wilfrid Laurier University. https://www.yorku.ca/edu/jean-augustine-chair/wp-content/uploads/sites/708/2023/05/I-have-all-my-credits-now-what_Visually-Accessible-Report.pdf
- 123 Ontario Human Rights Commission. (n.d.). *The effects of racial profiling*. <https://www.ohrc.on.ca/en/paying-price-human-cost-racial-profiling/effects-racial-profiling#:~:text=It%20is%20often%20in%20relation,her%20development%20in%20later%20life>.
- 124 UNICEF. (2022). *Droits bafoués : L'impact de la discrimination sur les enfants*. <https://inee.org/sites/default/files/resources/rights-denied-discrimination-children-FR.pdf>
- 125 Statistique Canada. (25 févr. 2020). *La population noire au Canada : éducation, travail et résilience*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm>
- 126 Chadha, E., Herbert, S., & Richard, S. (2020). *Review of the Peel District School Board*. <https://files.ontario.ca/edu-review-peel-dsb-school-board-report-en-2023-01-12.pdf>
- 127 Diversity Institute. (2023). *Socio-Economic Review of the Black Muslim Population in Canada*. Toronto Metropolitan University. <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/socio-economic-review-black-muslim-population-canada/>
- 128 McLeod, A. (2022, Feb. 14). *The Erasure of Canada's Racism in Public School Curricula*. Trent Arthur. <https://www.trentarthur.ca/news/erasure-of-canadas-racism-in-public-school-curricula>
- 129 Ugwuegbula, L. (2020). *The Role of Education in Perpetuating Racism and White Supremacy: Rethinking the Eurocentric Curriculum*. Samuel Centre for Social Connectedness. <https://www.socialconnectedness.org/the-role-of-education-in-perpetuating-racism-and-white-supremacy-rethinking-the-eurocentric-curriculum/>

- 130 DeGuire, P. (2023). *Lettre à la communauté sur le racisme anti-Noirs dans l'éducation*. Commission ontarienne des droits de la personne. https://www3.ohrc.on.ca/fr/centre-des-nouvelles/lettre-la-communaute-sur-le-racisme-anti-noirs-dans-education?utm_source=chatgpt.com
- 131 Akbar, N-I. (1998). *Know Thy Self*. Mind Productions and Associates.
- 132 Toronto District School Board. (2017a). *Expulsion Decision-Making Process and Expelled Students' Transition Experience in the Toronto District School Board's Caring and Safe Schools Programs and Their Graduation Outcomes*. (No. 16/17-25, page 31). Toronto District School Board, Research and Information Services.
- 133 Sanders, J. E. (2022, March 23). *Expert Insight: Adversity impacting disproportionate suspensions of Black and Indigenous students*. Western News. <https://news.westernu.ca/2022/03/expert-insight-adversity-impacting-disproportionate-suspensions-of-black-and-indigenous-students/>
- 134 Sanders, J. E. (2022). Coping with the Impact of Systemic Racism, Inequity, School and Community Violence Among High School Students Who are Suspended or Expelled. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(21-22). <https://doi.org/10.1177/08862605211056724>
- 135 James, C. E., & Turner, T. (2017, April). *Towards Race Equity in Education: The Schooling of Black Students in the Greater Toronto Area*. York University. <https://edu.yorku.ca/files/2017/04/Towards-Race-Equity-in-Education-April-2017.pdf>
- 136 Lopez, A. E., & Jean-Marie, G. (2021). Challenging Anti-Black Racism in Everyday Teaching, Learning, and Leading: From Theory to Practice. *Journal of School Leadership*, 31(1-2), 50-65. <https://doi.org/10.1177/1052684621993115>
- 137 Eid, P., Magloire, J., & Turenne, M. (2011). *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. https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Profilage_rapport_FR.pdf
- 138 James, C., & Turner, T. (2017, April). *Towards race equity in education: The schooling of Black students in the Greater Toronto Area*. York University. <https://edu.yorku.ca/files/2017/04/Towards-Race-Equity-in-Education-April-2017.pdf>
- 139 Clarke, W. (2024, Jan. 22). Young Black men in Canada face racism, ageism and classism when looking for work. *The Conversation*. <https://theconversation.com/young-black-men-in-canada-face-racism-ageism-and-classism-when-looking-for-work-220537>
- 140 Owens, J., & McLanahan, S-S. (2020). Unpacking the Drivers of Racial Disparities in School Suspension and Expulsion. *Social Force*, 98(4), 1548-1577. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8133760/>
- 141 Koss, K. J., & Gunnar, M. R. (2017) Annual Research Review: Early adversity, the hypothalamic pituitary-adrenocortical axis, and child psychopathology. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 59(4), 327-346. <https://acamh.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jcpp.12784>
- 142 Bonikowska, A., Handler, T., & Frenette, M. (2024). Diplôme d'études secondaires et inscription postsecondaire des Noirs, des Latino-Américains et d'autres groupes de population : Qu'est-ce qui explique les différences? Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024002/article/00003-fra.htm>
- 143 Statistique Canada. (2023). Étude : Scolarité et gains des populations noires nées au Canada. Le Quotidien. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230822/dq230822a-fra.htm>
- 144 Statistique Canada. (2023). Étude : Scolarité et gains des populations noires nées au Canada. Le Quotidien. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230822/dq230822a-fra.htm>
- 145 Statistique Canada. (18 Janv. 2023) Un portrait du niveau de scolarité et des résultats professionnels au sein des groupes de population racisés en 2021. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021011/98-200-x2021011-fra.cfm>
- 146 Turenere, T. (2023). *Les communautés noires et l'éducation publique au Canada : analyse des programmes primaires et secondaires en sciences sociales*. Canadian Commission for UNESCO. <https://fr.ccunesco.ca/-/media/Files/Unesco/Resources/2023/08/CommunautesNoiresEducationPubliqueCanada.pdf>
- 147 Cameron, E. S., & Jefferies, K. (2021). Anti-Black Racism in Canadian Education: A Call to Action to Support the Next Generation. *Healthy Populations Journal*, 1(1), 11-13. <https://doi.org/10.15273/hpj.v1i1.10587>
- 148 Lindeman, T. (2014, Feb. 15). *A look back at Montreal's race-related 1969 Computer Riot*. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/a-look-back-at-montreal-s-race-related-1969-computer-riot-1.2538765>
- 149 Cukier, W., Mo, G. Y., Karajovic, S., Blanchette, S., Hassannezhad, Z., Elmi, M., & Higazy, A. (Mars 2023). *Tenants et aboutissants du marché du travail pour les jeunes racisés*. Diversity Institute. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/tenants-et-aboutissants-du-marche-du-travail-pour-les-jeunes-racises/>

- 150 Senay, Z. (2020, Oct. 26). *Racism in Post-Secondary Settings: A Call for Action*. University of Victoria. <https://onlineacademiccommunity.uvic.ca/riskybehaviourlab/2020/10/26/racism-in-post-secondary-settings-a-call-for-action/>
- 151 James, C. E., & Asres, M. (2024). Negotiating University, Fulfilling the Dream: The Case of Black Students. *Genealogy*, 8(3), 115. <https://doi.org/10.3390/genealogy8030115>
- 152 Statistique Canada. (25 févr. 2020). *La population noire au Canada : éducation, travail et résilience*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm>
- 153 James, C. E., & Asres, M. (2024). Negotiating University, Fulfilling the Dream: The Case of Black Students. *Genealogy*, 8(3), 115. <https://doi.org/10.3390/genealogy8030115>
- 154 Bell, A., Bartimote, K., Dempsey, N., Mercer-Mapstone, L., Moran, G., & Tognolini, J. S. (2022). *Student and educator perspectives on equity and online work integrated learning*. *Australasian Journal of Educational Technology*, 38(6), 185–200. <https://doi.org/10.14742/ajet.7524>
- 155 Black Professionals in Tech Network. (2022). *The state of Black Canadians in STEM*. <https://www.bptn.com/wp-content/uploads/2022/05/Presentation-on-the-State-of-Black-Canadians-in-STEM-.pdf>
- 156 Vu, V., Lamb, C., & Zafar, A. (2019, January). *Who are Canada's tech workers?* Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship. <https://dais.ca/wp-content/uploads/2023/10/FINAL-Tech-Workers-ONLINE.pdf>
- 157 Olaniyan, T., Andrade, M., Sylvestre, D., Nwigwe, A., Cole, L., Adams, J., & Al-khooly, D. (Octobre 2023). *Agir à tous les niveaux pour inverser les impacts négatifs du racisme anti-Noirs dans les STEM : un appel à construire des parcours à travers les obstacles pour les étudiants, les diplômés et les professionnels*. Centre sur les Politiques Scientifiques Canadiennes. https://sciencepolicy.ca/fr/des-postes-agir-%C3%A0-tous-les-niveaux-pour-inverser-les-impacts-n%C3%A9gatifs-du-racisme-anti-noirs-et-endiguer-un-appel-%C3%A0-construire-des-parcours-%C3%A0-travers-les-obstacles-pour-les-%C3%A9tudiants-dipl%C3%B4m%C3%A9s-professionnels/?utm_source=chatgpt.com
- 158 Black Professionals in Tech Network. (2022). *The state of Black Canadians in STEM*. <https://www.bptn.com/wp-content/uploads/2022/05/Presentation-on-the-State-of-Black-Canadians-in-STEM-.pdf>
- 159 James, C. E., & Asres, M. (2024). Negotiating University, Fulfilling the Dream: The Case of Black Students. *Genealogy*, 8(3), 115. <https://doi.org/10.3390/genealogy8030115>
- 160 Basu, S. (2021). Multiracial Equity in Canadian Academia. *La Physique au Canada*, 77 (1), 17-19. <https://pic-pac.cap.ca/index.php/Issues/showpdf/article/v77n1.0-a4135.pdf>
- 161 Cukier, W., Adamu, P., Wall-Andrews, C., & Elmi, M. (2021). Racialized leaders leading Canadian universities. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(4). <https://doi.org/10.1177/17411432211001363>
- 162 Henry, F., Choi, A., Kobayashi, A. (2012). The representation of racialized faculty at selected Canadian universities. *Canadian Ethnic Studies*, 44(1), 1-12. <https://muse.jhu.edu/pub/78/article/509919/pdf>
- 163 Jonea Brazile, J.W. (2024). Examining Black Faculty Retention in Predominantly White Institutions. Theses and Dissertations, Abilene Christian University. <https://digitalcommons.acu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1782&context=etd>
- 164 Kaufman, A., & Coylar, J. (2022). Canadian Academia and the Faculty Gender Gap. Higher Education Quality Council of Ontario. <https://heqco.ca/wp-content/uploads/2022/02/WIA-Part-1-FINAL.pdf>
- 165 Hylton, T. H-K. (2021). The Contested Academy: African Canadian Women's Experiences as Tenured, Tenure Stream and Non-Tenured Faculty. Doctoral Thesis, University of Toronto. <https://utoronto.scholaris.ca/server/api/core/bitstreams/368b9ea1-08b6-4fd9-85de-da5241500eda/content>
- 166 Hylton, T. H-K. (2021). The Contested Academy: African Canadian Women's Experiences as Tenured, Tenure Stream and Non-Tenured Faculty. Doctoral Thesis, University of Toronto. <https://utoronto.scholaris.ca/server/api/core/bitstreams/368b9ea1-08b6-4fd9-85de-da5241500eda/content>
- 167 Rangel, A., & Stewart, A. (2021, December 10). What do Black women need to help them graduate university? Ask a Black woman. University of King's College. <https://signalhfx.ca/what-do-black-women-need-to-help-them-graduate-university-ask-a-black-woman/>
- 168 Kaufman, A., & Coylar, J. (2022). Canadian Academia and the Faculty Gender Gap. Higher Education Quality Council of Ontario. <https://heqco.ca/wp-content/uploads/2022/02/WIA-Part-1-FINAL.pdf>
- 169 Kaufman, A., & Coylar, J. (2022). Canadian Academia and the Faculty Gender Gap. Higher Education Quality Council of Ontario. <https://heqco.ca/wp-content/uploads/2022/02/WIA-Part-1-FINAL.pdf>
- 170 Henry, F., Dua, E., Kobayashi, A., James, C., Li, P., Ramos, H., & Smith, M. S. (2016). Race, racialization and Indigeneity in Canadian universities. *Race Ethnicity and Education*, 20(3), 300–314. <http://dx.doi.org/10.1080/13613324.2016.1260226>
- 171 Khosla, R. (2021, Oct. 1). *The Entrenched Racism in Canada Universities*. Spheres of Influence. <https://spheresofinfluence.ca/the-entrenched-racism-in-canadian-universities/>

- 172 CBC News. (2020, June 22). *Report calls out ‘deeply entrenched’ racism at Western*. <https://www.cbc.ca/news/canada/london/western-racism-1.5621967>
- 173 Argbaire, E. (2019). *Microaggressions: Black students’ experiences of racism on campus*. University of Ottawa. <https://ruor.uottawa.ca/server/api/core/bitstreams/c9984e26-d132-4af7-82f4-670fd5c32c64/content>
- 174 Canadian Federation of Students. (2022). *Students Condemn Violence and Racism at York University*. <https://www.cfs-fcee.ca/blog/students-condemn-violence-and-racism-at-york-university>
- 175 Emanuel, N. (2022, Oct. 27). *Racial violence in our schools rings alarms we cannot ignore*. The Resolve. <https://theresolve.ca/racial-violence-in-our-schools-rings-alarms-we-cannot-ignore/>
- 176 Mccorkindale, D. (2018, April 30). *Race and racism at Canadian universities*. African American Intellectual History Society. <https://www.aaihs.org/race-and-racism-at-canadian-universities/>
- 177 Tomlinson, A., Mayor, L., & Baksh, N. (2021, February). *Being Black on campus: Why students, staff and faculty say universities are failing them*. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/anti-black-racism-campus-university-1.5924548>
- 178 Gruenn, M., & Jarvis, N. (2023, Aug. 14). *Racism at Canada’s universities is wrong in any form*. C2C Journal. <https://c2cjournal.ca/2023/08/racism-at-canadas-universities-is-wrong-in-any-form/>
- 179 DasGupta, N., Shandal, V., Shadd, D., & Segal, A. (2021). *La réalité omniprésente du racisme anti-Noirs au Canada*. BCG, CivicAction. <https://www.bcg.com/fr/publications/2020/reality-of-anti-black-racism-in-canada>
- 180 Agence de la santé publique du Canada. (2020). *Déterminants sociaux et iniquités en santé des Canadiens Noirs : un aperçu*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/sante-population/est-determine-sante/determinants-sociaux-iniquites-canadiens-noirs-apercu.html>
- 181 Asiedu, E. (2020, Nov. 11). *Canadian universities must collect race-based data*. University of Alberta. <https://www.ualberta.ca/en/folio/2020/11/commentary-canadian-universities-must-collect-race-based-data.html>
- 182 Asiedu, E. (2020, Nov. 11). *Canadian universities must collect race-based data*. University of Alberta. <https://www.ualberta.ca/en/folio/2020/11/commentary-canadian-universities-must-collect-race-based-data.html>
- 183 Dowie-Chin, T. (2023). ‘We deh yah’: Recognizing the diversity of Black Canadians through curriculum. *Annals of Social Studies Education Research for Teachers*, 4(1), 22–30. <https://doi.org/10.29173/assert56>
- 184 Gouvernement de l’Ontario. (8 févr. 2024). *L’Ontario introduit un apprentissage obligatoire sur l’histoire des Noirs*. <https://news.ontario.ca/fr/release/1004168/lontario-introduit-un-apprentissage-obligatoire-sur-lhistoire-des-noirs>
- 185 Government of British Columbia. (23 janv. 2023). *Plan d’action contre le racisme de la maternelle à la 12e année*. <https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/erase/documents/mental-health-wellness/fr-k-12-anti-racism-strategy.pdf>
- 186 McMaster University. (n.d.). *Anti-Black Racism and Critical Race Education Program*. <https://continuing.mcmaster.ca/professional-development/anti-black-racism-and-critical-race-education/>
- 187 Cukier, W., Mo, G. Y., Karajovic, S., Blanchette, S., Hassannezhad, Z., Elmi, M., & Higazy, A (Mars 2023). *Tenants et aboutissants du marché du travail pour les jeunes racisés*. Diversity Institute. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/tenants-et-aboutissants-du-marche-du-travail-pour-les-jeunes-racises/>
- 188 Houle, R. (13 août 2020). *Évolution de la situation socioéconomique de la population noire au Canada, 2001 à 2016*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020001-fra.htm>
- 189 Statistique Canada. (2025). *Caractéristiques de la population active selon le groupe de minorités visibles, moyennes mobiles de trois mois, données mensuelles non désaisonnalisées* https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410037301&request_locale=fr
- 190 Statistique Canada. (2025). *Caractéristiques de la population active selon le groupe de minorités visibles, moyennes mobiles de trois mois, données mensuelles non désaisonnalisées*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410037301&request_locale=fr
- 191 Statistique Canada. (2025). *Caractéristiques de la population active selon le groupe de minorités visibles, moyennes mobiles de trois mois, données mensuelles non désaisonnalisées*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410037301&request_locale=fr
- 192 Block, S., & Galabuzi, G. E. (2011). *Canada’s colour coded labour market*. Canadian Centre for Policy Alternatives. <https://policyalternatives.ca/publications/reports/canadas-colour-coded-labour-market>
- 193 Ng, E. S., & Gagnon, S. (2020). *Écarts d’emploi et sous-emploi touchant les groupes racialisés et les immigrants au Canada : constatations actuelles et directions futures*. Public Policy Forum. <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/employment-gaps-and-underemployment-for-racialized-groups-and-immigrants-in-canada/>

- 194 Spiteri, S. (2023, June 6). *What can the data tell us about Black Canadians and the labour market?* LMIC. <https://lmic-cimt.ca/part-3-what-can-the-data-tell-us-about-black-canadians-and-the-labour-market/>
- 195 Statistique Canada. (26 Janv. 2024). *Mois de l'histoire des Noirs... en chiffres*. <https://www.statcan.gc.ca/fr/quotidien/en-chiffres/mois-histoire-noirs>
- 196 Statistique Canada. (6 févr. 2025). *Mois de l'histoire des Noirs... en chiffres*. <https://www.statcan.gc.ca/fr/quotidien/en-chiffres/mois-histoire-noirs>
- 197 Spiteri, S. (6 juin 2023). *Que peuvent nous apprendre les données sur les Canadiens de race noire et le marché du travail?* LMIC. <https://lmic-cimt.ca/fr/partie-3-que-peuvent-nous-apprendre-les-donnees-sur-les-canadiens-de-race-noire-et-le-marche-du-travail/>
- 198 Svetaz, M. V., Coyne-Beasley, T., Trent, M., Wade Jr., R., Ryan, M. H., Kelley, M., & Chulani, V. (2021). The traumatic impact of racism and discrimination on young people and how to talk about it. In K.R. Ginsburg, & Z.B.R. McClain (Eds.) g307-328). American Academy of Pediatrics.
- 199 Nestel, S. (2012, January). *Colour coded health care*. Wellesley Institute. <https://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2012/02/Colour-Coded-Health-Care-Sheryl-Nestel.pdf>
- 200 Matheson, K., McQuaid, R. J., & Anisman, H. (2016). Group identity, discrimination, and well-being: Confluence of psychosocial and neurobiological factors. *Current Opinion in Psychology*, 11, 35–39.
- 201 Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531.
- 202 Statistique Canada. (2024, May 16). *La moitié des personnes racisées ont vécu de la discrimination ou ont été traitées de manière injuste au cours des cinq dernières années*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240516/dq240516b-fra.htm>
- 203 Foster, L., Park, S., McCague, H., Fletcher, M.A., & Sikdar, J. (2023). *Black Canadian National Survey: Final Report 2023*. York University. https://www.yorku.ca/news/wp-content/uploads/sites/242/2023/06/BCNS-Report_2023-FINAL.pdf
- 204 Cukier, W., Parkin, A., Saiphoo, A., Borova, B., & Edwards, M. (2024). *Genre, diversité et discrimination en milieu de travail*. Diversity Institute. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/gender--diversity-and-discrimination-in-the-workplace/Genre%2C%20diversit%C3%A9%20et%20discrimination_FR.pdf
- 205 Svetaz, M. V., Coyne-Beasley, T., Trent, M., Wade Jr., R., Ryan, M. H., Kelley, M., & Chulani, V. (2021). *The traumatic impact of racism and discrimination on young people and how to talk about it*. In K.R. Ginsburg, & Z.B.R. McClain (Eds.), *Reaching teens: Strength-based, trauma-sensitive, resilience-building communication strategies rooted in positive youth development*, 2nd edition (pp. 307-328). American Academy of Pediatrics.
- 206 Nestel, S. (2012, January). *Colour coded health care*. Wellesley Institute. <https://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2012/02/Colour-Coded-Health-Care-Sheryl-Nestel.pdf>
- 207 Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531.
- 208 Matheson, K., McQuaid, R. J., & Anisman, H. (2016). Group identity, discrimination, and well-being: Confluence of psychosocial and neurobiological factors. *Current Opinion in Psychology*, 11, 35–39.
- 209 Statistique Canada. (16 mai 2024). *La moitié des personnes racisées ont vécu de la discrimination ou ont été traitées de manière injuste au cours des cinq dernières années*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240516/dq240516b-fra.htm>
- 210 Statistique Canada. (16 mai 2024). *La moitié des personnes racisées ont vécu de la discrimination ou ont été traitées de manière injuste au cours des cinq dernières années*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240516/dq240516b-fra.htm>
- 211 Statistique Canada. (16 mai 2024). *La moitié des personnes racisées ont vécu de la discrimination ou ont été traitées de manière injuste au cours des cinq dernières années*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240516/dq240516b-fra.htm>
- 212 Le conference board du Canada. (16 nov. 2023). *Uniformiser les règles du jeu pour les Canadiens noirs : appel à l'action à l'intention des dirigeants*. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/levelling-the-playing-field-for-black-canadians/>
- 213 Le conference board du Canada. (16 nov. 2023). *Uniformiser les règles du jeu pour les Canadiens noirs : appel à l'action à l'intention des dirigeants*. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/levelling-the-playing-field-for-black-canadians/>
- 214 Foster, L., Park, S., McCague, H., Fletcher, M.A., & Sikdar, J. (2023). *Black Canadian National Survey: Final Report 2023*. York University. https://www.yorku.ca/news/wp-content/uploads/sites/242/2023/06/BCNS-Report_2023-FINAL.pdf
- 215 KPMG. (2024). *Les employeurs font des progrès pour éviter le racisme*. <https://kpmg.com/ca/fr/home/media/press-releases/2024/02/canadian-employers-make-progress-on-anti-black-racism.html>
- 216 Statistique Canada. (2024). *Tableau : 13-10-0848-01. La vision de l'avenir selon le genre et certaines autres caractéristiques sociodémographiques*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1310084801&request_locale=fr

- 217 Wilson, J. (30 juin 2024). *Un rapport fait état de racisme et de discrimination au bureau du Conseil privé*. Canadian HR Reporter. <https://www.ledroit.com/actualites/actualites-locales/fonction-publique/2024/07/29/racisme-au-bureau-du-conseil-prive-QFLAENYCEFCWDMKVHXFAPXBGIE/>
- 218 Passafiume, A. (2024, October 28). *Lawsuit alleging anti-Black racism in public service goes before Federal Court*. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/politics/black-class-action-lawsuit-1.7366001>
- 219 Sénat du Canada. (2023). *Un comité du Sénat enquête sur le racisme envers les Noirs à la Commission canadienne des droits de la personne*. <https://sencanada.ca/fr/salle-de-nouvelles/ridr-un-comite-du-senat-enquete-sur-le-racisme-envers-les-noirs-a-la-commission-canadienne-des-droits-de-la-personne/>
- 220 Sénat du Canada. (2023). *Un comité du Sénat enquête sur le racisme envers les Noirs à la Commission canadienne des droits de la personne*. <https://sencanada.ca/fr/salle-de-nouvelles/ridr-un-comite-du-senat-enquete-sur-le-racisme-envers-les-noirs-a-la-commission-canadienne-des-droits-de-la-personne/>
- 221 Black Class Action. (2024). À PROPOS DE LA RÉCLAMATION. <https://fr.blackclassaction.ca/>
- 222 Blackett, A. (2024). *Chapitre 3 : Repenser les groupes visés par l'équité prévus par le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*. ESDC. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/groupe-examen-loi/chapitre-3.html>
- 223 Blackett, A. (2024). *Chapitre 3 : Repenser les groupes visés par l'équité prévus par le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*. ESDC. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/groupe-examen-loi/chapitre-3.html>
- 224 Loi sur l'équité en matière d'emploi L.C. 1995, ch. 44 <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/textecomplet.html>
- 225 National Research Council Canada. (2023, April 27). *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2021-2022*. Gouvernement du Canada. <https://nrc.canada.ca/fr/organisation/planification-rapports/rapport-annuel-lequite-matiere-demploi-2021-2022>
- 226 Gagnon-Carbonneau, Y. (2023, Dec. 21). *Équité en matière d'emploi : les personnes noires et les personnes 2SLGBTQ+ seront dorénavant désignées dans la loi fédérale*. BCF Business Law. <https://www.bcf.ca/fr/intelligence-d-affaires/2023/equite-en-matiere-d-emploi-les-personnes-noires-et-les-personnes-2slgbtq-seront-dorenavant-designees-dans-la-loi-federale>
- 227 Brickley, A. (2024, June 18). *New Report Finds Inequities in Early Child Care and Education Access Among Black Children and Families*. First Five Years Fund. <https://www.ffyf.org/resources/2024/06/new-report-finds-inequities-in-early-child-care-and-education-access-among-black-children-and-families/>
- 228 Newcomer Entrepreneurship Hub. (n.d.). <https://scaddingcourt.org/programs/program-category/entrepreneurship-programs/>
- 229 Bridging and Sector-Specific Programs. (n.d.) <https://accesemployment.ca/programs/bridging-and-sector-specific-programs>
- 230 Canadian Black Nurse Alliance. (n.d.). <https://canadianblacknursesalliance.org/>
- 231 ADaPT pour les jeunes Noirs. (s.d.). <https://www.torontomu.ca/diversity/research/future-skills/adaptforblackyouth/>
- 232 Federation of Black Canadians. (2024). *Empowering Black Youth in Canada – Grant Opportunities to Unlock Potential*. <https://fbcfcn.ca/2024/12/06/empowering-black-youth-in-canada-grant-opportunities-to-unlock-potential/>
- 233 Itano-Boase, M., Wijesingha, R., Cukier, W., Latif, R., & Hon, H. (2021). Exploring Diversity and Inclusion in Work-Integrated Learning: An Ecological Model Approach. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 22(3), 253-269.
- 234 Gagnon, A., Cukier, W., Oliver, A., & Mo, G. Y. (2024). *DiversityLeads. La représentation de la diversité dans les postes de direction : analyse de dix villes canadiennes*. Diversity Institute.
- 235 Gagnon, A., Cukier, W., Oliver, A., & Mo, G. Y. (2024). *DiversityLeads. La représentation de la diversité dans les postes de direction : analyse de dix villes canadiennes*. Diversity Institute. <https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/diversityleads2024/Priorité%20Diversité.pdf>
- 236 BlackNorth Initiative. (2023, Nov. 26). *The Pledge: It is time for anti-Black systemic racism to end*. <https://blacknorth.ca/pledge/>
- 237 Cukier, W., Elmi, M., Mo, G. Y., Olsen, V., & Singh, S. (2023, December). *Diversity in Leadership at S&P/ TSX Companies*. Diversity Institute. <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/diversity-in-leadership-at-s-and-p-tsx-companies/>
- 238 Gouvernement du Canada. (24 févr. 2021). *Étude : Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210224/dq210224b-fra.htm>
- 239 Nadal, K. L., King, R., Sissoko, D. G., Floyd, N., & Hines, D. (2021). The legacies of systemic and internalized oppression: Experiences of microaggressions, imposter phenomenon, and stereotype threat on historically marginalized groups. *New Ideas in Psychology*, 63, 100895. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0732118X21000441>
- 240 Bernard, W. T., Sangster, S., & Hay, A. M. (2020). Concrete ceilings: African Canadian women and the pursuit of leadership in the public sector. *Intersectionalities: A Global Journal of Social Work Analysis, Research, Policy, and Practice*, 8(1), 98-116.

- 241 BlackNorth Connect Program. (n.d.). <https://blacknorth.ca/programs/blacknorth-connect-program/>
- 242 Davidson, M. J., Fielden, S. L., & Omar, A. (2010). Black, Asian and Minority Ethnic Female Business Owners: Discrimination and Social Support. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(1), 58-80. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13552551011020072/full/html>
- 243 Nkrumah, A. (2016). Ghanaian Female Immigrant Entrepreneurs in Canada: Experiences, Challenges, and Coping Strategies. *Open Journal of Social Sciences*, 4(10), 59-78.
- 244 Sim, D. (2015). *Immigrant Entrepreneurship in Canada*. <https://hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/Immigrant-Entrepreneurship-Canada.pdf>
- 245 Schachter, H. L. (2022). Race, class, gender and social entrepreneurship: extending the positionality of icons. *Journal of Management History*, 28(4), 476-490. <https://www-emerald-com.ezproxy.lib.torontomu.ca/insight/content/doi/10.1108/JMH-11-2021-0059/full/html>
- 246 Vorobeva, E. (2022, June 23). Intersectionality and Minority Entrepreneurship: At the Crossroad of Vulnerability and Power. In *Disadvantaged Minorities in Business* (pp. 225-235). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-97079-6_11
- 247 Statistique Canada. (26 janv. 2024). *Mois de l'histoire des Noirs... en chiffres*. <https://www.statcan.gc.ca/fr/quotidien/en-chiffres/mois-histoire-noirs>
- 248 Gueye, B. (22 févr. 2023). *Direction des études analytiques : documents de recherche : Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>
- 249 Statistique Canada. (26 janv. 2024). *Mois de l'histoire des Noirs... en chiffres*. <https://www.statcan.gc.ca/fr/quotidien/en-chiffres/mois-histoire-noirs>
- 250 Gueye, B. (22 févr. 2023). *Direction des études analytiques : documents de recherche : Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>
- 251 Statistique Canada. (2025). *2023 Survey on financing and growth of small and medium enterprises*. [Diversity Institute Calculation].
- 252 Statistique Canada. (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises, 2023* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250220/dq250220e-fra.htm>. [Diversity Institute Calculation].
- 253 Gueye, B. (22 févr. 2023). *Direction des études analytiques : documents de recherche : Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>
- 254 Gueye, B. (22 févr. 2023). *Direction des études analytiques : documents de recherche : Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>
- 255 Gueye, B. (22 févr. 2023). *Direction des études analytiques : documents de recherche : Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>
- 256 Gueye, B. (22 févr. 2023). *Direction des études analytiques : documents de recherche : Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>
- 257 Statistique Canada. (5 oct. 2023). *Entreprises appartenant à des personnes noires au Canada, 2020*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2023052-fra.htm>
- 258 Statistique Canada. (2023). *Un portrait du niveau de scolarité et des résultats professionnels au sein des groupes de population racisés en 2021*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021011/98-200-x2021011-fra.cfm>
- 259 Inouye, T. M., Joshi, A. M., Hemmatian, I., & Robinson, J. A. (2020). Counteracting globalization's skeptics: How diasporas influence the internationalization preferences of minority entrepreneurs' firms. *Global Strategy Journal*, 10(1), 123-173.
- 260 Statistique Canada. (5 oct. 2023). *Entreprises appartenant à des personnes noires au Canada, 2020*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2023052-fra.htm>
- 261 Statistique Canada. (22 févr. 2023). *Étude : Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230222/dq230222a-fra.htm>
- 262 Statistique Canada. (5 oct. 2023). *Entreprises appartenant à des personnes noires au Canada, 2020*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2023052-fra.htm>
- 263 Statistique Canada. (2023). *Qui sont les propriétaires d'entreprises noirs au Canada ?* <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/3051-qui-sont-les-proprietaires-dentreprises-noirs-au-canada>
- 264 Gueye, B. (22 févr. 2023). *Direction des études analytiques : documents de recherche : Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>

- 265 Galliot, M., & Ratté, S. (14 févr. 2025). *L'entrepreneuriat chez les personnes noires au Canada : un potentiel inexploité*. BDC. <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/bloque/entrepreneuriat-chez-personnes-noires-canada-potentiel-inexploite>
- 266 Gueye, B. (22 févr. 2023). *Direction des études analytiques : documents de recherche : Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>
- 267 Gueye, B. (22 févr. 2023). *Direction des études analytiques : documents de recherche : Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>
- 268 Spiteri, S. (31 janv. 2024). *Que nous disent les données sur les entrepreneurs noirs au Canada ?* Labour Market Information Council. <https://lmic-cimt.ca/fr/partie-2-que-nous-disent-les-donnees-sur-les-entrepreneurs-noirs-au-canada/>
- 269 Gueye, B. (22 févr. 2023). *Direction des études analytiques : documents de recherche : Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>
- 270 Atkins, R. (2021). Push-pull theory in Black and White: Examining racial differences in firm start-ups before and after the great recession. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 26(3). <https://doi.org/10.1142/S1084946721500163>
- 271 Nkrumah, A. (2016). Ghanaian female immigrant entrepreneurs in Canada: Experiences, challenges, and coping strategies. *Open Journal of Social Sciences*, 4(10), 59–78. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.410005>
- 272 Okeke-Ihejirika, P. E., Nkrumah, A., Amoyaw, J., & Otoo, K. (2023). Black entrepreneurship in Western Canada: The push and pull factors. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 13(1), 17. <https://doi.org/10.1007/s40497-023-00360-6>
- 273 Singh, R. P., & Nurse, S. (2024). Addressing the racial wealth gap and structural racism through increased Black entrepreneurship: An entrepreneurial ecosystem perspective. *The Review of Black Political Economy*, 0(0) <https://doi.org/10.1177/00346446231226402>
- 274 Black Business and Professional Association, Casa Foundation, de Sedulous Women Leaders, & Women Entrepreneurship Knowledge Hub. (2021). Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA_Elevation.pdf
- 275 Martínez-Cañas, R., Ruiz-Palomino, P., Jiménez-Moreno, J. J., & Linuesa-Langreo, J. (2023). Push versus pull motivations in entrepreneurial intention: The mediating effect of perceived risk and opportunity recognition. *European Research on Management and Business Economics*, 29(2), 100214.
- 276 Black Business and Professional Association, Casa Foundation, de Sedulous Women Leaders, & Women Entrepreneurship Knowledge Hub. (2021). Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA_Elevation.pdf
- 277 Black Business and Professional Association, Casa Foundation, de Sedulous Women Leaders, & Women Entrepreneurship Knowledge Hub. (2021). Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA_Elevation.pdf
- 278 Black Entrepreneurship Knowledge Hub. (n.d.). *Charting pathways to progress: An in-depth review into the push towards Black entrepreneurship*. <https://www.bekh.org/research/charting-pathways-to-progress>
- 279 Black Entrepreneurship Knowledge Hub. (n.d.). *The national quantitative study on Black entrepreneurs*. <https://www.bekh.org/research/a-national-quantitative-study>
- 280 Galliot, M., & Ratté, S. (14 févr. 2025). *L'entrepreneuriat chez les personnes noires au Canada : un potentiel inexploité*. BDC. <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/bloque/entrepreneuriat-chez-personnes-noires-canada-potentiel-inexploite>
- 281 Elmi, M. (2025). *Pathways to financing: Journeys of successful Black entrepreneurs*. Diversity Institute. Forthcoming.
- 282 Elmi, M. (2025). *Pathways to financing: Journeys of successful Black entrepreneurs*. Diversity Institute. Forthcoming.
- 283 Choi, S. L., Harrell, E. R., & Watkins, K. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on business ownership across racial/ethnic groups and gender. *Journal of Economics, Race, and Policy*, 5(4), 307-317. <https://doi.org/10.1007/s41996-022-00102-y>
- 284 Black Business & Professional Association. (2020, May 8). *Black business survey by the BBPA*. <https://bbpa.org/wp-content/uploads/2021/06/black-business-survey-by-the-bbpa.pdf>
- 285 Coletto, D. (2021, May 26). *Pan-Canadian survey finds Black entrepreneurs face significant barriers to success*. Abacus Data. <https://abacusdata.ca/black-entrepreneurs-canada-inclusive-entrepreneurship/>
- 286 Harvi, M. (2022). Impact of Covid-19 on African Nova Scotian businesses. *Black Business Initiative* 39(8). <https://www.bbi.ca/wp-content/uploads/2022/08/Impact-of-covid-19-on-Black-Nova-Scotian-Businesses.pdf>
- 287 Environics Institute for Survey Research, Future Skills Centre, Diversity Institute. (2023). *Les effets persistants de la COVID-19*. <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/the-lingering-effects-of-covid-19/>

- 288 Harvi, M. (2022). Impact of Covid-19 on African Nova Scotian businesses. *Black Business Initiative* 39(8). <https://www.bbi.ca/wp-content/uploads/2022/08/Impact-of-covid-19-on-Black-Nova-Scotian-Businesses.pdf>
- 289 Coletto, D. (2021, May 26). *Pan-Canadian survey finds Black entrepreneurs face significant barriers to success*. Abacus Data. <https://abacusdata.ca/black-entrepreneurs-canada-inclusive-entrepreneurship/>
- 290 Harvi, M. (2022). Impact of Covid-19 on African Nova Scotian businesses. *Black Business Initiative* 39(8). <https://www.bbi.ca/wp-content/uploads/2022/08/Impact-of-covid-19-on-Black-Nova-Scotian-Businesses.pdf>
- 291 Environics Institute for Survey Research, Future Skills Centre, Diversity Institute. (2023). *Les effets persistants de la COVID-19*. <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/the-lingering-effects-of-covid-19/>
- 292 Merriënboer, M., Verver, M., & Radu-Lefebvre, M. (2023). “Really being yourself”? Racial minority entrepreneurs navigating othering and authenticity through identity work. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. <https://doi.org/10.1108/IJEER-01-2023-0037>
- 293 Audretsch, D. B., & Belitski, M. (2017). Entrepreneurial ecosystems in cities: Establishing the framework conditions. *Journal of Technology Transfer*, 42(5), 1030-1051. <https://doi.org/10.1007/s10961-016-9473-8>
- 294 Stam, E., & Spigel, B. (2016). Entrepreneurial ecosystems. In Blackburn, R., De Clercq, D., Heinonen, J., & Wang, Z. (Eds.), *The SAGE Handbook of Small Business and Entrepreneurship* (pp. 407-422). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781473984080.n22>
- 295 Cukier, W., Gagnon, S., Dalziel, M., Grant, K., Laplume, A., Ozkazanc-Pan, B., & Saba, T. (2022). Women entrepreneurship: towards an inclusive innovation ecosystem. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 34(5), 475-482.
- 296 Dabić, M., Vlačić, B., Paul, J., Dana, L. P., Sahasranamam, S., & Glinka, B. (2020). Immigrant entrepreneurship: A review and research agenda. *Journal of Business Research*, 113, 25-38.
- 297 Kentosová, V., Al-Nabulsi, N., Arslan, A., & Golgeci, I. (2022). Immigrant entrepreneurship and dynamics of being (dis) advantaged: an exploratory multi-case study of Eastern European origin immigrant entrepreneurs in the Nordic context. In *Disadvantaged Minorities in Business*, 73-104.
- 298 Neumeyer, X., Santos, S. C., & Morris, M. H. (2019). Who is left out: exploring social boundaries in entrepreneurial ecosystems. *The Journal of Technology Transfer*, 44, 462-484.
- 299 Connely, K., Cukier, W., Grant, C., Neuman, K., Newman-Bremang, K., & Wisdom, M. (2014, January). *The Black experience project: A greater Toronto area study capturing the lived experiences of a diverse community*. Atkinson Charitable Foundation, Environics Institute, Diversity Institute, United Way Toronto, & YMCA of Greater Toronto. <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/the-black-experience-project-phase-1/>
- 300 Crichlow, W., & Lauricella, S. (2018, April 7). An analysis of anti-Black crime reporting in Toronto: Evidence from news frames and critical race Theory. *Media, Crime and Racism* (pp. 301-316). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-319-71776-0_15
- 301 Goodwill, J. R., Anyiwo, N., Williams, E. D. G., Johnson, N. C., Mattis, J. S., & Watkins, D. C. (2019). Media representations of popular culture figures and the construction of Black masculinities. *Psychology of Men & Masculinities*, 20(3), 288. <https://doi.org/10.1037/men0000164>
- 302 Byrne, J., Fattoum, S., & Diaz Garcia, M. C. (2019). Role models and women entrepreneurs: Entrepreneurial superwoman has her say. *Journal of Small Business Management*, 57(1), 154-184.
- 303 Nowiński, W., & Haddoud, M. Y. (2019). The role of inspiring role models enhancing entrepreneurial intention. *Journal of Business Research*, 96, 183-193.
- 304 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. (2024). *S'inspirer. Se réaliser*. <https://wekh.ca/entrepreneurs/?lang=fr>
- 305 Shelton, L., & Minniti, M. (2017). Enhancing product market access: Minority entrepreneurship, status leveraging, and preferential procurement programs. *Small Business Economics*, 50: 481-498. <https://doi.org/10.1007/s11187-017-9881-7>
- 306 Bureau du premier ministre du Canada. (9 sept. 2020). *Le premier ministre annonce du soutien pour les propriétaires d'entreprise et entrepreneurs des communautés noires*. <https://pm.gc.ca/fr/nouvelles/communiqués/2020/09/09/premier-ministre-annonce-du-soutien-pour-les-proprietaires-dentreprise>
- 307 Innovation, Sciences et Développement économique, Canada. (31 mai 2021). *Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires*. <https://ised-isde.canada.ca/site/programme-entrepreneuriat-communautes-noires/fr>
- 308 La Chambre de commerce noire du Canada (CCNC). (2 mars 2021) *Développer les entreprises noires au Canada : Personnages, perceptions et expériences*. <https://blackchamber.ca/fr/rapport-sur-la-creation-dentreprises-noires-au-canada/>
- 309 Prieger J.E. (2023). Local banking markets and barriers to entrepreneurship in minority and other areas. *Journal of Economics and Business*, 124, 106-108.

- 310 Innovation, Sciences et Développement économique, Canada. (2020, December 15). *Rapport sommaire : Ce que nous avons entendu*. <https://ised-isde.canada.ca/site/programme-entrepreneuriat-communautaires-noires/fr/rapport-sommaire-nous-avons-entendu>
- 311 Bracey, E. N. (2022). Racial inequities in American banking: Black banks and financial institutions, and the demise of the westside federal credit union in Las Vegas, Nevada. *Dialogue and Universalism* (3), 199-214. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1084646>
- 312 Coletto, D., Burgesson, A., & Deacon, C. (2021). *Inclusive Entrepreneuriat : Exploration des obstacles auxquels sont confrontés les entrepreneurs noirs au Canada*. Groupe des sénateurs canadiens d'origine africaine. <https://www.newpowerlabs.org/insights/inclusive-entrepreneurship>
- 313 Kipusi, S. (2020). *Examination of Black Entrepreneurs in Toronto, Canada: Critical Analysis of the Role of Financial Literacy*. University of Toronto.
- 314 Santos, S. C., Liguori, E. W., Morris, M. H., & Gibbs, S. R. (2024). A racial identity approach to entrepreneurship: the lived experiences of African American and Black entrepreneurs. *Small Business Economics*, 1-25. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-024-00909-z>
- 315 Palia, D. (2016). Differential access to capital from financial institutions by minority entrepreneurs. *Journal of Empirical Legal Studies*, 13(4), 756-785.
- 316 Bates, T., & Robb, A. (2013). Greater access to capital is needed to unleash the local economic development potential of minority-owned businesses. *Economic Development Quarterly*, 27(3), 250-259.
- 317 Statistique Canada (2025). *2023 SFGSME ownership*. [DI Calculations].
- 318 Bone, S. A., Christensen, G. L., & Williams, J. D. (2014). Rejected, shackled, and alone: The impact of systemic restricted choice on minority consumers' construction of self. *Journal of Consumer Research*, 41(2), 451-474.
- 319 Gines, D. (2018). *Black women business startups*. The Federal Reserve Bank of Kansas City. https://www.researchgate.net/publication/328225468_Black_Women_Business_Startups
- 320 Gerba, A., & Deacon, C. (2024). *Progress of Black entrepreneurship initiatives*. Senate of Canada. <https://www.colindeacon.ca/projects/inclusive-entrepreneurship/>
- 321 Galliot, M., & Ratté, S. (14 févr. 2025). *L'entrepreneuriat chez les personnes noires au Canada : un potentiel inexploité*. BDC. <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/entrepreneuriat-chez-personnes-noires-canada-potentiel-inexploite>
- 322 Gold, S. J. (2016). A critical race theory approach to black American entrepreneurship. *Ethnic and Racial Studies*, 39(9), 1697-1718. <https://doi.org/10.1080/01419870.2016.1159708>
- 323 Nurse, S. (2022). Black women entrepreneurs: An exploration of the structural factors driving the financial capital access gap. In *Sustainability and the future of work and entrepreneurship for the underserved* (pp. 131-150). IGI Global
- 324 Statistique Canada. (23 janv. 2023). *Les conditions de logement des groupes racisés : un aperçu*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230123/dq230123b-fra.htm>
- 325 Koomson, I., Koomson, P., & Abdul-Mumuni, A. (2023). Trust in banks, financial inclusion and the mediating role of borrower discouragement. *International Review of Economics & Finance*, 88, 1418-1431.
- 326 Pegram, R. L. (2020, May). *The intersection of entrepreneurial orientation, trust, and social capital: How these factors affect funding choices and firm performance for minority entrepreneurs*. ProQuest Dissertations & Theses.
- 327 Atkins, R., Cook, L., & Seamans, R. (2022). Discrimination in lending? Evidence from the paycheck protection program. *Small Business Economics*, 1-23. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-021-00533-1>
- 328 McDowell, D., & Steinberg, D. A. (2024). Black representation and the popular legitimacy of the Federal Reserve. *European Journal of Political Economy*, 85, Article 102583. <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2024.102583>
- 329 Conley, N., & Bilimoria, D. (2022). Barriers and mitigating strategies of entrepreneurial business growth: The role of entrepreneur race and gender. *Entrepreneurship Research Journal*, 12(3), 391-439.
- 330 Metinko, C., & Teare, G. (2024, February 27). Drop in venture funding to Black-founded startups greatly outpaces market decline. *Crunchbase News*. <https://news.crunchbase.com/diversity/venture-funding-black-founded-startups-2023-data/>
- 331 Brown, P., Burns, T., Gyde, J., & Harris, T. (2021). *The Black unicorn: Changing the game for inclusivity in retail*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/the-black-unicorn-changing-the-game-for-inclusivity-in-retail>
- 332 Coletto, D., Burgesson, A., & Deacon, C. (2021). *Inclusive Entrepreneuriat : Exploration des obstacles auxquels sont confrontés les entrepreneurs noirs au Canada*. Groupe des sénateurs canadiens d'origine africaine. <https://www.newpowerlabs.org/insights/inclusive-entrepreneurship>

- 333 Kipusi, S. (2020). *Examination of Black entrepreneurs in Toronto, Canada: Critical analysis of the role of financial literacy*. University of Toronto. <https://acbcncanada.com/wp-content/uploads/2022/04/Examination-of-Black-Entrepreneurs-in-in-Toronto-Canada.pdf>
- 334 Santos, S. C., Liguori, E. W., Morris, M. H., & Gibbs, S. R. (2024). A racial identity approach to entrepreneurship: the lived experiences of African American and Black entrepreneurs. *Small Business Economics*, 1-25. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-024-00909-z>
- 335 The Federation of African Canadian Economics. (5 févr. 2024). *Comment l'historique de votre crédit personnel peut-il influencer votre accès au capital commercial*. <https://facecoalition.com/fr/blog/comment-lhistorique-de-votre-credit-personnel-peut-influencer-votre-acces-au-capital-commercial>
- 336 Black Business and Professional Association, Casa Foundation, de Sedulous Women Leaders, & Women Entrepreneurship Knowledge Hub. (2021). *Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA_Elevation.pdf
- 337 Innovation, Science and Economic Development Canada. (9 juin 2021). *Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires — Foire aux questions*. <https://ised-isde.canada.ca/site/programme-entrepreneuriat-communautes-noires/fr/fonds-prets-pour-lentrepreneuriat-communautes-noires-foire-aux-questions>
- 338 Federation of African Canadian Economics. (2024). *2023/2024 Annual Report*. https://issuu.com/facecoalition/docs/eng_face_annual_report_2023-2024_1
- 339 La Chambre de commerce noire du Canada (CCNC). (2 mars 2021) *Développer les entreprises noires au Canada : Personnages, perceptions et expériences*. <https://blackchamber.ca/fr/rapport-sur-la-creation-dentreprises-noires-au-canada/>
- 340 Galliot, M., & Ratté, S. (14 févr. 2025). *L'entrepreneuriat chez les personnes noires au Canada : un potentiel inexploité*. BDC. <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/entrepreneuriat-chez-personnes-noires-canada-potentiel-inexploite>
- 341 Black Business and Professional Association, Casa Foundation, de Sedulous Women Leaders, & Women Entrepreneurship Knowledge Hub. (2021). *Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA_Elevation.pdf
- 342 Elmi, M., Cukier, W., Donaldson, L., & Leung, V. (2024). The State of Black Entrepreneurship in Canada: An Intersectional Perspective. In *Immigrant Entrepreneurship: Challenges and Opportunities* (pp. 215-244). Cham: Springer Nature Switzerland.
- 343 Elmi, M., Cukier, W., Donaldson, L., & Leung, V. (2024). The State of Black Entrepreneurship in Canada: An Intersectional Perspective. In *Immigrant Entrepreneurship: Challenges and Opportunities* (pp. 215-244). Cham: Springer Nature Switzerland.
- 344 Black Business and Professional Association, Casa Foundation, de Sedulous Women Leaders, & Women Entrepreneurship Knowledge Hub. (2021). *Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA_Elevation.pdf
- 345 Coletto, D., Burgesson, A., & Deacon, C. (2021). *Inclusive Entrepreneuriat : Exploration des obstacles auxquels sont confrontés les entrepreneurs noirs au Canada*. Groupe des sénateurs canadiens d'origine africaine. <https://www.newpowerlabs.org/insights/inclusive-entrepreneurship>
- 346 Coletto, D., Burgesson, A., & Deacon, C. (2021). *Inclusive Entrepreneuriat : Exploration des obstacles auxquels sont confrontés les entrepreneurs noirs au Canada*. Groupe des sénateurs canadiens d'origine africaine. <https://www.newpowerlabs.org/insights/inclusive-entrepreneurship>
- 347 Cukier, W. (2022). *Leveraging procurement to advance diverse women entrepreneurs*. WBE Canada. <https://wbcanada.ca/research/leverage-procurement-to-advance-women-entrepreneurs/>
- 348 Elmi, M., Cukier, W., Donaldson, L., & Leung, V. (2024). The state of Black entrepreneurship in Canada: An intersectional perspective. In *Immigrant Entrepreneurship: Challenges and Opportunities* (pp. 215-244). Cham: Springer Nature Switzerland.
- 349 Hausberg, J. P., & Korreck, S. (2021). Business incubators and accelerators: a co-citation analysis-based, systematic literature review. *Journal of Technology Transfer*, 45, 151-176.
- 350 Goswami, K., Mitchell, J.R., & Bhagavatula, B. (2017). Accelerator expertise: Understanding the intermediary role of accelerators in the development of the Bangalore entrepreneurial ecosystem. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 12(1), 117-150. <https://doi.org/10.1002/sej.1281>
- 351 Akella, D., & Eid, N. L. (2023). *Black entrepreneurship*. In *Justifying Entrepreneurship: A Socio-Economic Emancipatory Strategy* (pp. 91-125). Cham: Springer International Publishing.
- 352 Edmondson, V. C., Zebal, M. A., Jackson, F. H., Bhuiyan, M. A., & Crumbly, J. (2024). The promise of entrepreneurship ecosystems: a conceptual model for black American entrepreneurs. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 26(2), 388-414.
- 353 Baskaran, A., Chandran, V., & Boon-Kwee, N. (2019). Inclusive entrepreneurship, innovation and sustainable growth: Role of business incubators, academia and social enterprises in Asia. *Science, Technology and Society*, 24(3), 385-400.

- 354 Lyons, E., & Zhang, L. (2017). The impact of entrepreneurship programs on minorities. *American Economic Review* 107(5), 303–307.
- 355 Yang, S. (2019). Accelerators: Their fit in the entrepreneurship ecosystem and their cohort selection challenges. City University of New York.
- 356 Song, Z., Mellon, G., & Shen, Z. (2020). Relationship between racial bias exposure, financial literacy, and entrepreneurial intention: An empirical investigation. *Journal of Artificial Intelligence and Machine Learning in Management*, 4(1), 42-55.
- 357 Schachter, H. L. (2022). Race, class, gender and social entrepreneurship: extending the positionality of icons. *Journal of Management History*, 28(4), 476–490. <https://www-emerald-com.ezproxy.lib.torontomu.ca/insight/content/doi/10.1108/JMH-11-2021-0059/full/html>
- 358 Vorobeva, E. (2022). Intersectionality and minority entrepreneurship: At the crossroad of vulnerability and power. In L.P. Dana, N. Khachlouf, A. Maâlaoui, V. Ratten (Eds.). (2022). *Disadvantaged minorities in business* (pp. 225–235. https://doi.org/10.1007/978-3-030-97079-6_11
- 359 Kipusi, S. (2020). *Examination of Black entrepreneurs in Toronto, Canada: Critical analysis of the role of financial literacy*. University of Toronto.
- 360 Coletto, D., Burgesson, A., & Deacon, C. (2021). *Inclusive Entrepreneuriat : Exploration des obstacles auxquels sont confrontés les entrepreneurs noirs au Canada*. Groupe des sénateurs canadiens d'origine africaine. <https://www.newpowerlabs.org/insights/inclusive-entrepreneurship>
- 361 Africa Centre. (2023, January). *The State of Black Entrepreneurs in Alberta*. <https://africacentre.ca/wp-content/uploads/2023/10/The-State-of-Black-Entrepreneurs-in-Alberta-Jan-2023.pdf>
- 362 Cukier, W., Sabat, M., Saiphoo, A., & Blanchette, S. (2024, June). *The Black African and Caribbean Entrepreneurship Leadership Program: Evaluation Insights*. <https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/bacel-insights-report/The-Black-African-and-Caribbean-Entrepreneurship-Leadership-Program.pdf>
- 363 Fairlie, R. W. (2023). Evaluating entrepreneurship training: How important are field experiments for estimating impacts? *Journal of Economics & Management Strategy*, 32(3), 607-635.
- 364 Cukier, W., Sabat, M., Saiphoo, A., & Blanchette, S. (2024). *The Black African and Caribbean entrepreneurship leadership program: Evaluation insights*. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/bacel_insights_report/
- 365 McCleary-Gaddy, A. T., Smith, C. C., & Davis, J. (2023). A call to action: Six anti-Black racism topics practitioners encourage researchers to investigate. *Journal of Business and Psychology*, 38(1), 135-144.
- 366 Ahmed-Omer, D., Abdi, S., Eggenberger, M., Manicom, D., Sule, B., & Sood, S. (2023). *Understanding and removing barriers to Black entrepreneurship in Canada*. Bain & Company. <https://www.bain.com/insights/understanding-and-removing-barriers-to-black-entrepreneurship-in-canada/>
- 367 Coletto, D., Burgesson, A., & Deacon, C. (2021). *Inclusive Entrepreneuriat : Exploration des obstacles auxquels sont confrontés les entrepreneurs noirs au Canada*. Groupe des sénateurs canadiens d'origine africaine. <https://www.newpowerlabs.org/insights/inclusive-entrepreneurship>
- 368 Ahmed-Omer, D., Abdi, S., Eggenberger, M., Manicom, D., Sule, B., & Sood, S. (2023). *Understanding and removing barriers to Black entrepreneurship in Canada*. Bain & Company. <https://www.bain.com/insights/understanding-and-removing-barriers-to-black-entrepreneurship-in-canada/>
- 369 Statistique Canada. (2023). *Qui sont les propriétaires d'entreprises noirs au Canada?* StatsCAN Plus. <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/3051-qui-sont-les-proprietaires-dentreprises-noirs-au-canada>
- 370 Coletto, D., Burgesson, A., & Deacon, C. (2021). *Inclusive Entrepreneuriat : Exploration des obstacles auxquels sont confrontés les entrepreneurs noirs au Canada*. Groupe des sénateurs canadiens d'origine africaine. <https://www.newpowerlabs.org/insights/inclusive-entrepreneurship>
- 371 Black Business and Professional Association, Casa Foundation, de Sedulous Women Leaders, & Women Entrepreneurship Knowledge Hub. (2021). *Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA_Elevation.pdf
- 372 Coletto, D., Burgesson, A., & Deacon, C. (2021). *Inclusive Entrepreneuriat : Exploration des obstacles auxquels sont confrontés les entrepreneurs noirs au Canada*. Groupe des sénateurs canadiens d'origine africaine. <https://www.newpowerlabs.org/insights/inclusive-entrepreneurship>
- 373 Callender, T. (2024, December 11). *The role of race in shaping entrepreneurial success*. Forbes. <https://www.forbes.com/councils/forbesbusinesscouncil/2024/12/11/the-role-of-race-in-shaping-entrepreneurial-success/>

- 374 Rotman School of Management. (2024, September). *How does race influence entrepreneurial success?* University of Toronto. <https://www-2.rotman.utoronto.ca/insightshub/sustainability-social-impact/race-entrepreneur-success>
- 375 Rotman School of Management. (2024, September). *How does race influence entrepreneurial success?* University of Toronto. <https://www-2.rotman.utoronto.ca/insightshub/sustainability-social-impact/race-entrepreneur-success>
- 376 Statistique Canada. (2024). *Tableau : 33-10-0837-01 Perspectives au cours des 12 prochains mois, deuxième trimestre de 2024.* https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310083701&request_locale=fr

