



**RAPPORT SUR LA SITUATION
ÉCONOMIQUE DES PERSONNES NOIRES**

SOBER 2026

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

Partenaires



Rattaché à la Ted Rogers School of Management de l'Université métropolitaine de Toronto, le Diversity Institute s'appuie sur une équipe de recherche de 50 membres répartis au sein de 10 pôles régionaux à travers le Canada. L'institut a établi des collaborations avec plus de 200 partenaires, ainsi qu'avec un réseau mondial de spécialistes. Ses activités de recherche portent sur les compétences et sur l'évolution du marché de l'emploi, sur l'adoption des technologies, les écosystèmes inclusifs (en prêtant une attention particulière aux petites et moyennes entreprises et à l'entrepreneuriat), ainsi que sur la conception et l'évaluation de programmes pilotes innovants dans ces mêmes domaines. Fondée sur l'analyse de données probantes, l'approche pragmatique du Diversity Institute permet d'approfondir la compréhension des obstacles complexes auxquels se heurtent les peuples autochtones et les groupes visés par des mesures d'équité, éclairant les politiques et les pratiques de manière à induire des changements et à produire des résultats concrets.

Le Diversity Institute est le principal organe de recherche du Centre des Compétences futures (CCF), un consortium réunissant l'Université métropolitaine de Toronto, ainsi que les centres de recherche Signal49 Research et Blueprint. Il mène des travaux sur la question de l'usage responsable de l'intelligence artificielle au Canada et à l'échelle internationale afin d'orienter l'élaboration des politiques, des stratégies et des programmes. Dans le cadre de son engagement en faveur de la création d'un système d'innovation et d'entrepreneuriat inclusif, le Diversity Institute a fondé le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) et le réseau Inclusive Innovation and Entrepreneurship Network (IIE-Net), et propose de multiples programmes de formation et services de conseil.



Le Centre des Compétences futures dispose d'un vaste réseau canadien de plus de 5 000 partenaires qui se consacrent à résoudre les défis les plus urgents du marché du travail au Canada. Plus qu'un simple bailleur de fonds, il est un partenaire actif dans chaque projet qui bénéficie de son soutien. Il exige davantage de ses partenaires, privilégiant la collaboration, le partage des connaissances et l'ouverture, afin de favoriser les relations à long terme et de rendre possibles les approches ambitieuses qui sont nécessaires pour susciter un véritable changement.

Le Centre des Compétences futures est un consortium composé de l'Université métropolitaine de Toronto (notamment le Diversity Institute et le centre Magnet), ainsi que des centres de recherche Signal49 Research et Blueprint. Il est financé par le programme Compétences futures 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

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 2026

Auteurs et auteurs

Mohamed Elmi

Directeur général

Diversity Institute

Nancy Mitchell

Directrice de la recherche —
projets spéciaux,

Diversity Institute

Betina Borova

Associée principale
de recherche

Diversity Institute

Contributrices et contributeurs

Tamara Thermitus, Ad. E.

Chercheuse principale à
l'Université McGill

*(titulaire de la Bourse Boulton
senior pour 2023-2025)*

Mingxin Wang

Assistante de recherche

Diversity Institute

Joy Wang

Assistante de recherche

Diversity Institute

Évaluation et conseillers



Table des matières

Résumé	i
Introduction	1
Contexte	4
Éducation	8
Emploi	21
Fonctions de direction	41
Entrepreneuriat	48
Conclusions et recommandations	54
Appendice A	60
Références	85

Résumé

L'inclusion économique des personnes noires est essentielle pour la suite.

Les personnes noires comptent parmi les communautés les plus jeunes et celles qui connaissent la croissance la plus rapide au Canada. Malgré leur forte participation au marché du travail, leurs résultats demeurent à la traîne dans les quatre domaines clés suivants :

01/
Éducation

02/
Emploi

03/
**Représentation
aux fonctions de
direction**

04/
Entrepreneuriat

4,3 %

de la population
canadienne est noire, soit
plus du double qu'en 1996

41,9 %

de la population noire a
moins de 25 ans

5,5 %

de la population active du
Canada est noire

73,8 %

de taux d'activité, supérieur
au taux global de 64,5 %

11,1 %

de taux de chômage, soit
près du double du taux
global de 6,4 %

47,3 %

déclarent avoir subi de la
discrimination en milieu
de travail, soit deux fois le
taux global

Résumé

41,9 %

de la population noire a moins de 25 ans et représente une part croissante de la main-d'œuvre canadienne de demain.

Le Canada a entamé l'année 2026 sur fond d'incertitudes économiques marquées et de profondes mutations structurelles. Le vieillissement de la population, le durcissement des politiques migratoires, les pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs névralgiques, et les résistances à l'égard des démarches d'équité, de diversité et d'inclusion se manifestent alors que le pays s'emploie à faire progresser la productivité, l'adoption des technologies, la transition sectorielle et les priorités économiques énoncées dans le plan « Canada fort ». Parallèlement, la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, proclamée par les Nations Unies, renouvelle l'appel mondial en faveur de la reconnaissance, de la justice et du développement, et demande à ce que des mesures renforcées soient prises pour assurer l'égalité de participation des personnes d'ascendance africaine, le respect de leur patrimoine et de leurs contributions, et que des cadres juridiques et stratégiques soient élaborés pour lutter contre le racisme et la discrimination. L'inclusion économique des personnes noires est donc loin d'être un enjeu secondaire; elle est une condition essentielle à la croissance de la population active, à la

capacité d'innovation et à la compétitivité à long terme du Canada. L'amélioration de leur inclusion économique est à la fois un impératif d'équité et une condition concrète indispensable à l'établissement d'une économie plus productive, plus résiliente et mieux adaptée aux enjeux futurs.

Le Rapport 2026 sur la situation économique des personnes noires fait la synthèse de travaux de recherches menés par des institutions publiques, des scientifiques, des professionnels et des organismes communautaires sur la réalité économique des personnes noires au Canada. L'analyse de leur représentation et de leur intégration y est abordée sous l'angle de l'éducation, de l'emploi, de la représentation aux fonctions de direction et de l'entrepreneuriat. Le premier rapport, publié en 2025, a établi une situation de référence en documentant les disparités existantes, les progrès accomplis, ainsi que les obstacles structurels qui continuent d'entraver les débouchés et les résultats des personnes noires au Canada.

Faisant fond sur ce diagnostic initial, le rapport de 2026 présente en priorité des données probantes qui ont pu être actualisées,



L'amélioration de leur inclusion économique est à la fois un impératif d'équité et une condition concrète indispensable à l'établissement d'une économie plus productive, plus résiliente et mieux adaptée aux enjeux futurs.

enrichies ou traitées plus en profondeur, en particulier dans les secteurs qui sont d'une importance cruciale pour la productivité, les infrastructures et la transformation numérique du Canada. Lorsque les données étaient disponibles, une approche intersectionnelle a été appliquée pour examiner la manière dont la race et d'autres facteurs constitutifs de l'identité, tels que le genre, le handicap, le statut d'immigrant, l'âge et d'autres facteurs d'identité croisés, ont pu peser sur les résultats. Dans le droit fil des travaux précurseurs de Kimberlé Crenshaw et Patricia Hill Collins, l'intersectionnalité s'entend ici à la fois en tant que méthode employée pour analyser les formes imbriquées de discrimination et en tant que cadre général permettant de comprendre de quelle manière les structures de pouvoir contribuent aux inégalités en matière de résultats au sein des institutions et de la société. L'analyse s'articule autour de quatre piliers, dont chacun est cette année assorti d'un fil directeur précis :

- **Éducation** : les données publiées par un échantillon composé de conseils scolaires et d'établissements postsecondaires font ici l'objet d'un examen systématique

afin de répertorier les disparités qui ont été signalées. Les lacunes et le manque d'uniformité dans la communication des données ventilées selon la race sont également mis en évidence. Ces insuffisances en matière de transparence viennent contrecarrer l'efficacité des mesures de gestion prévisionnelle des effectifs, au moment même où le Canada cherche à aligner plus étroitement les parcours de formation et les besoins en main-d'œuvre de chaque secteur.

- **Emploi** : les principaux indicateurs du marché du travail ont été actualisés sur la base de données récentes, et une analyse ciblée de trois secteurs porteurs (soins de santé, métiers spécialisés et technologies de l'information et des communications) a été réalisée pour évaluer l'accès des personnes noires aux filières qui devraient faire face à une forte demande et qui sont indispensables à l'accélération de la construction de logements, à la croissance verte, au virage numérique, et à la viabilité du système de santé du Canada.
- **Représentation aux fonctions de direction** : l'analyse porte cette année sur un échantillon composé de sociétés qui enregistrent les meilleures performances à la Bourse de Toronto (TSX) afin de fournir des indications actualisées sur la représentation des personnes noires au sein du secteur des sociétés. La situation dans la fonction publique est également examinée, dans un contexte de renouvellement des effectifs. La représentation aux fonctions de gestion, qui constituent le point de départ des trajectoires vers la haute direction, est en outre évaluée plus avant.

- **Entrepreneuriat** : l'analyse ne reviendra pas sur les obstacles qui ont déjà été solidement documentés, mais abordera l'impact produit dans ce domaine, afin de souligner la contribution des entreprises détenues par des personnes noires. Elle portera sur le rôle joué par ces entreprises en matière de diversification commerciale, d'innovation, et de croissance, à l'heure où le Canada ambitionne d'élargir ses marchés à l'exportation et de renforcer ses chaînes logistiques nationales.

On trouvera à l'appendice A une liste d'initiatives concrètes qui favorisent l'avancement des personnes noires au Canada dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de leur représentation aux fonctions de direction et de l'entrepreneuriat. Les résultats disponibles y sont mentionnés. Cette liste d'initiatives menées par des organismes publics, des employeurs, des organismes communautaires et d'autres entités illustre la diversité des interventions en cours, et ne se prétend aucunement exhaustive.

Contexte

Les personnes noires représentent 4,3 p. 100 de la population canadienne. Sous l'effet combiné des flux migratoires et de l'accroissement naturel, cette proportion a plus que doublé depuis 1996, et la population noire se constitue aujourd'hui pour moitié d'immigrants. Caractérisée par sa jeunesse (41,9 p. 100 des personnes noires ont moins de 25 ans), la population noire devrait compter plus de trois millions d'individus à l'horizon 2041, ce qui signifie que les écarts en matière d'éducation, d'emploi et de sécurité économique entraîneront des répercussions de plus en plus lourdes sur le marché de

l'emploi et sur l'économie du Canada, d'autant plus lorsque les employeurs s'orienteront vers de nouveaux viviers de talents pour soutenir le développement des secteurs prioritaires et s'adapter aux mutations démographiques.

Bien que le débat public autour des questions relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion soit marqué par un clivage de plus en plus profond, les cadres juridiques, les politiques, et l'opinion publique au Canada y demeurent globalement favorables. Les données montrent invariablement que les pratiques d'inclusion renforcent les résultats des organismes, favorisent l'innovation, et aident les employeurs à pallier les pénuries de main-d'œuvre, grâce à un accès à un plus grand bassin de talents. Cependant, le racisme envers les Noirs demeure ancré au sein des institutions et continue d'influer sur les résultats dans des domaines tels que l'emploi, l'éducation et la participation à la vie économique. Il convient dès lors d'examiner les données avec discernement, notamment de tenir compte du fait que les stéréotypes et les biais peuvent influencer sur la manière dont les personnes noires sont perçues, évaluées, et se voient accorder des possibilités au sein de systèmes différents. Pour atténuer ces disparités, il importe de systématiser plus nettement l'usage de données ventilées et de données intersectionnelles, ce qui permettra de mieux comprendre les écarts observés au sein de la population noire, et d'élaborer des mesures correctives plus ciblées et plus efficaces.

Éducation

De la maternelle à la 12^e année

Le présent rapport comprend un tour d'horizon systématique des plus grands



conseils scolaires de l'Ontario. L'une des principales limites méthodologiques de cette analyse est l'insuffisance d'informations ventilées selon la race. En dépit de cette contrainte, les données montrent que si des progrès ont bel et bien été réalisés, les élèves et les enseignants noirs se heurtent encore aujourd'hui à certains obstacles. Si l'on considère les effectifs scolaires dont elles ont la charge, les personnes noires demeurent sous-représentées au sein de la communauté enseignante. Dans les rares conseils scolaires qui publient des données sur la race, les taux d'obtention de diplôme des élèves noirs sont généralement inférieurs de trois à cinq points de pourcentage à ceux des autres élèves. De plus, les élèves noirs sont nettement plus susceptibles de faire l'objet de mesures disciplinaires, notamment de suspensions et de renvois. Par ailleurs, la plupart des actes de racisme qui ont fait l'objet d'un signalement et qui ont été consignés par les conseils scolaires ont trait à des formes de racisme envers les Noirs.

Bien que l'Ontario ait mis fin au cloisonnement entre la filière théorique et la filière appliquée en 9^e année, des parcours informels perdurent

néanmoins, ce qui rend difficile le suivi des disparités. Dans la pratique, la scission des parcours peut commencer et commence dès le niveau élémentaire, notamment par la réorientation des élèves vers des services d'éducation spécialisée ou par des pratiques de regroupement de classes. Au niveau secondaire, les cours appliqués élaborés à l'échelon local, notamment dans des disciplines comme les mathématiques, restent d'actualité dans un grand nombre de conseils scolaires. En conséquence, l'orientation vers des filières différenciées doit désormais s'effectuer dans le cadre des choix formulés à la 10^e et à la 11^e année, ce qui peut retarder la détection des difficultés et la mise en place des interventions. Ces disparités résultent de facteurs divers, parmi lesquels les biais systémiques et les stéréotypes tenaces, qui présentent souvent les jeunes noirs comme des personnes plus indisciplinées et moins aptes aux études, ainsi que du manque de soutien institutionnel, qui compromet l'inclusion et la réussite scolaire des élèves.

Éducation au niveau du collège

L'analyse des conditions qui prévalent à ce niveau d'éducation est d'autant plus importante que le nombre d'apprenants noirs qui intègrent les filières collégiales est en constante augmentation. Une analyse comparative nationale portant sur plusieurs collèges de premier plan a pourtant établi que c'est dans ce segment du système éducatif que la communication d'information laisse le plus à désirer, car la majorité des établissements de l'échantillon ne publient pas de données concernant spécifiquement les personnes noires. Lorsqu'elles existent, ces informations comprennent souvent des données globales, et ne sont pas

suffisamment détaillées pour permettre une analyse fiable. Néanmoins, à en croire les données disponibles, les personnes noires appartenant au personnel et au corps professoral restent sous-représentées par rapport aux effectifs étudiants noirs, ce qui suggère que des difficultés en matière d'équité subsistent au sein des établissements postsecondaires.

Éducation au niveau universitaire

Une analyse de quelques universités réparties à travers le Canada, axée sur les établissements comptant le plus grand nombre d'inscrits en premier cycle, montre que si la communication d'informations y est plus systématique que dans les collèges, des écarts en matière de représentation y persistent néanmoins. Dans la quasi-totalité des établissements, la part des personnes noires au sein de la communauté étudiante est supérieure à la part des personnes noires au sein du personnel, la représentation des Noirs au sein du corps professoral s'établissant quant à elle bien en deçà de ces niveaux. Les données disponibles établissent par ailleurs que cet écart s'accroît considérablement avec la montée en hiérarchie.

Emploi

L'analyse dont il est ici rendu compte montre que le taux d'activité des personnes noires reste élevé et que celles-ci demeurent investies dans le perfectionnement de leurs compétences. En dépit de cette volonté, la population noire enregistre des résultats moins favorables pour plusieurs indicateurs relatifs au marché du travail, notamment sur le point de la stabilité de l'emploi, des revenus, de la mobilité professionnelle et de l'expérience en milieu de travail. Ces schémas récurrents

sont révélateurs de la persistance d'obstacles structurels qui entravent leur avancement. En d'autres termes, à niveau de qualification comparable, voire supérieur, les bénéfices retirés par les personnes noires ne sont pas équivalents, ce qui montre qu'il existe des inégalités systémiques dans la manière dont les compétences et les contributions sont appréciées et valorisées sur le marché de l'emploi.

Discrimination en milieu de travail

Les résultats du Sondage sur l'emploi et les compétences montrent que près de la moitié (47,3 p. 100) des personnes noires interrogées déclarent avoir fait l'objet de discriminations en milieu professionnel. Ce taux est plus de deux fois supérieur à celui de l'échantillon général (18,5 p. 100), et cette disparité se confirme indépendamment du genre et du secteur d'activités.

Situation sur le marché du travail

Cette année encore, la situation sur le marché du travail fera l'objet d'une analyse qui permettra d'obtenir un point de vue important sur la participation à la vie économique et les débouchés qui en découlent. Bien que les personnes noires représentent 5,5 p. 100 de la population active et disposent de liens plus solides avec le marché du travail – leur taux d'activité (73,8 p. 100) et leur taux d'emploi (65,6 p. 100) sont plus élevés que ceux de l'ensemble de la population (64,5 p. 100 et 60,4 p. 100, respectivement) –, leur taux de chômage s'élève à près du double de celui de la population globale (11,1 p. 100 contre 6,4 p. 100). L'écart est plus flagrant chez les jeunes; environ un jeune noir sur cinq (20 p. 100) est au chômage, soit un niveau supérieur de près de neuf points de pourcentage à celui des jeunes non racisés.

Qualité de l'emploi et répartition par profession

Les travailleurs noirs sont davantage exposés à la précarité de l'emploi. Leur rémunération horaire moyenne est inférieure d'environ 17 p. 100 à celle des travailleurs non racisés, et ils sont plus de deux fois susceptibles de percevoir une rémunération inférieure au seuil de faible rémunération (19,2 p. 100 pour les personnes noires, contre 8,1 p. 100 pour les personnes non racisées et non autochtones). Les emplois se concentrent dans des activités faiblement rémunérées : environ un quart des travailleurs noirs occupent un emploi lié à la vente et aux services, tandis que seulement 4,9 p. 100 d'entre eux exercent des fonctions d'encadrement.

Disparités au sein de la population noire

Les perspectives sur le marché du travail sont très variables au sein de la population noire et font apparaître des disparités importantes selon le statut au regard de l'immigration et la tranche d'âge. Si les immigrants nés dans les Caraïbes présentent une situation relativement solide en matière d'emploi et de rémunération, les immigrants nés en Afrique, en dépit d'un niveau de scolarité souvent supérieur, voient leurs débouchés plus limités et affichent des taux de surqualification plus élevés. Le taux d'emploi des résidents non permanents est relativement élevé, mais ces derniers enregistrent les revenus les plus faibles et le taux de surqualification le plus élevé, ce qui indique que l'accès à l'emploi ne débouche pas nécessairement sur un emploi équitable ou adapté. Les personnes appartenant à la deuxième génération obtiennent des résultats contrastés, tandis qu'à partir de la troisième génération, les populations enregistrent les perspectives les moins satisfaisantes (taux d'emploi et rémunération

plus faibles). Cette tendance donne à penser que les écueils liés au marché du travail ne sont pas exclusivement imputables aux flux d'immigration récents et qu'ils sont susceptibles de se chroniciser, voire de s'accroître au fil des générations.

Compétences, technologies et adaptation au milieu de travail

Les résultats du dernier Sondage sur l'emploi et les compétences, mené à l'échelle nationale, indiquent que les travailleurs noirs s'adaptent activement à l'évolution des dynamiques au sein de l'environnement de travail. Ils font notamment apparaître une plus forte participation à la formation professionnelle, un recours accru à l'autoformation sur les thématiques liées à l'intelligence artificielle et un plus grand usage de celle-ci au travail, comparativement à l'ensemble de la population canadienne.

Accès aux secteurs et aux professions en tension

Les personnes noires prédominent dans les fonctions de première ligne et sont plus faiblement représentées aux postes mieux rémunérés ou aux postes d'encadrement, et ce, dans l'ensemble des secteurs qui présentent un potentiel de création d'emplois.

- **Soins de santé** : de manière générale, les travailleurs noirs sont surreprésentés dans ce secteur, mais ils se concentrent principalement dans les fonctions de soins et d'aide, et sont nettement moins présents parmi les médecins et au sein des fonctions d'administration hospitalière.
- **Métiers spécialisés et construction** : si la représentation des travailleurs noirs correspond peu ou prou à leur part globale dans l'emploi, ces derniers se concentrent néanmoins dans les activités à forte

intensité de main-d'œuvre et sont bien moins nombreux dans les métiers agréés et aux postes d'encadrement.

- **Technologies de l'information et des communications** : on compte un nombre important de personnes noires dans certains domaines de spécialisation technique comme la cybersécurité et les systèmes informatiques, mais elles sont moins présentes dans le développement informatique, le génie logiciel et la gestion informatique. Elles enregistrent également les écarts de rémunération les plus marqués au sein du secteur.

Représentation aux fonctions de direction

Secteur des sociétés

Les informations publiées par le secteur des sociétés laissent apparaître un ralentissement des progrès et un relâchement de la communication de données sur la diversité au sein des instances dirigeantes. Une analyse des 25 sociétés les plus performantes de la Bourse de Toronto (TSX) montre que les personnes noires occupent 4,1 p. 100 des sièges des conseils d'administration et seulement 1,5 p. 100 des postes de cadres dirigeants. Au sein de cet échantillon, les femmes noires prédominent aux postes de direction et de haute direction, tandis que les effectifs des conseils d'administration et de l'administration générale restent majoritairement masculins. En raison de la taille réduite de l'échantillon analysé, ces constatations doivent cependant être interprétées avec prudence et ne sauraient attester d'une avancée majeure en faveur des femmes ou de la parité au sein des plus hautes instances des entreprises.

Secteur public

Bien que le secteur public semble généralement tenu à davantage de responsabilité, il présente néanmoins des écarts en matière de représentation aux fonctions de direction. Les entretiens menés avec des responsables noirs de la fonction publique fédérale mettent en évidence des difficultés majeures : harcèlement et intimidation, contestation de l'autorité et insubordination, mise à l'écart des occasions d'avancement de carrière, biais dans l'appréciation du rendement, surcharge de travail, et plaintes et enquêtes motivées par des considérations raciales. Le taux de déclaration concernant ces expériences est particulièrement élevé chez les femmes noires.



En raison de ces obstacles tenaces, les compétences, la formation et l'expérience peinent à produire des résultats équitables en matière d'emploi, de rémunération et d'accession aux fonctions de direction.

Fonctions de gestion

Quel que soit le secteur, la représentation des personnes noires aux postes de direction reste faible, et ces disparités s'instaurent bien en amont de l'accession aux fonctions de haut niveau. En effet, l'écart entre la proportion au sein des actifs et la proportion parmi les gestionnaires est plus prononcé pour les personnes noires que pour les autres groupes (racisés ou non). Ces disparités ont une incidence en matière de représentation,

mais aussi sur la planification de la relève et l'accèsion des personnes noires aux postes de direction. Cela révèle l'existence d'obstacles au sein même du vivier de futurs dirigeants, notamment la manière dont les organismes évaluent le professionnalisme, l'aptitude à assumer un rôle de chef de file et la compatibilité avec la culture organisationnelle. Bien que ces critères soient présentés comme neutres, ils favorisent souvent des normes de communication, d'apparence et de comportement issues de la culture « blanche », ce qui tend à écarter les travailleurs noirs des fonctions de gestion.

Entrepreneuriat

Impact des entrepreneurs noirs

Malgré ces contraintes, les entreprises détenues par des personnes noires jouent un rôle important pour l'économie et les communautés au Canada. Elles contribuent à la création d'emplois, à l'innovation et au développement économique local, répondant souvent à des besoins communautaires qui n'auraient autrement pas été satisfaits. Bon nombre d'entrepreneurs noirs appartiennent à la première génération de propriétaires d'entreprises, contribuent à la création de patrimoine et encouragent l'entrepreneuriat au sein de leurs communautés. Les entrepreneurs immigrants noirs sont, en outre, plus souvent axés sur l'international, menant des activités transfrontalières et élargissant les relations commerciales du Canada avec l'étranger. Ces contributions démontrent la valeur économique et sociale globale de l'entrepreneuriat noir, au-delà du seul statut de propriétaire d'entreprise.

Évolution de l'entrepreneuriat au sein des communautés noires

Bien que la part des entrepreneurs noirs demeure inférieure à leur poids démographique – un écart qui devrait se maintenir malgré la croissance de la population noire –, les données récentes laissent entrevoir une progression, et ce, malgré les tensions économiques. À titre d'exemple, le taux de travail autonome chez les personnes noires est passé de 3,16 p. 100 en 2024 à 3,53 p. 100 en 2025, preuve d'une légère amélioration de l'activité entrepreneuriale. Cette hausse est le signe que le niveau de création d'entreprises se maintient, même si force est de constater que les entrepreneurs noirs sont tout particulièrement vulnérables face à l'instabilité économique. Ils semblent plus sensibles aux fluctuations conjoncturelles; entre 2024 et 2025, leur optimisme s'est nettement plus érodé que celui de l'ensemble des entrepreneurs. Cette évolution est vraisemblablement le fruit de contraintes structurelles, comme le manque de filet de sécurité financier. Par conséquent, bien que la participation soit en progression, la situation économique générale pèse tout particulièrement sur la stabilité et sur la résilience des entreprises détenues par des personnes noires.

Conclusions et recommandations

Il est démontré dans le présent rapport que pour améliorer durablement les résultats de la population noire au Canada, une attention soutenue doit être portée non seulement à l'accès, mais également à l'avancement.

Aux chapitres de l'éducation, de l'emploi, des fonctions de direction et de l'entrepreneuriat, l'obstacle principal réside moins dans l'accès que dans ce qui s'ensuit, à savoir la progression de la rémunération, l'accession aux fonctions de direction, la stabilité de l'emploi et la pérennité des entreprises.

À l'heure où le Canada doit composer avec le vieillissement de sa population et une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, l'amélioration de la représentation des personnes noires au sein des secteurs stratégiques en tension est un levier direct de performance pour l'économie nationale, en particulier par leur intégration dans des emplois stables et mieux rémunérés, ainsi que par l'insertion de leurs petites entreprises dans les chaînes d'approvisionnement du pays. En raison de ces obstacles tenaces, les compétences, la formation et l'expérience peinent à produire des résultats équitables en matière d'emploi, de rémunération et d'accession aux fonctions de direction.

Plusieurs axes d'intervention prioritaires sont à envisager :

- Améliorer la collecte et la publication de données ventilées par race au sein des systèmes d'éducation, des marchés de l'emploi et des fonctions de direction afin de favoriser la responsabilisation et d'étayer la planification des effectifs avec des données probantes.
- Déployer des stratégies ciblées de lutte contre le racisme envers les Noirs dans les conseils scolaires et les établissements postsecondaires, y compris en réformant

les programmes et en élargissant les possibilités offertes aux personnes noires du corps enseignant, du corps professoral et du personnel de direction.

- Établir des parcours structurés vers et au sein des secteurs porteurs, en s'appuyant sur l'apprentissage, sur la reconnaissance des titres de compétences, sur l'apprentissage intégré au travail et sur des initiatives de formation adaptées aux besoins sectoriels.
- S'attaquer aux asymétries au niveau des fonctions de direction dues aux disparités de représentation qui sont apparues en amont et qui influent sur les perspectives d'avancement à long terme.
- Faire coïncider les mesures de soutien aux travailleurs et aux entreprises avec les priorités sectorielles nationales et les stratégies en matière d'exportation, notamment les mesures qui ciblent les entreprises menant des activités commerciales à vocation internationale.
- Consolider les réseaux de mentorat, de parrainage et de pairs pour accompagner les personnes noires et pour renforcer les formations sur la lutte contre le racisme envers les Noirs destinées aux décideurs.

Ensemble, ces mesures font de la participation économique des personnes noires un impératif en matière d'inclusion et un levier stratégique pour la productivité du Canada, pour la croissance de ses secteurs d'activité et pour sa résilience économique.

Principaux constats

Ce que révèlent les données probantes et pourquoi cela compte aujourd'hui.

Principales possibilités

- Population jeune et en forte croissance : plus de 3 millions d'ici 2041
- 32,4 % sont titulaires d'un baccalauréat, un taux proche de la parité
- Forte participation au marché du travail
- Le travail autonome est passé de 3,16 % à 3,53 % en un an

Les principaux défis

- Taux de chômage presque deux fois plus élevé : 11,1 % contre 6,4 %
- Rémunération horaire moyenne inférieure d'environ 17 %
- 47,3 % déclarent avoir subi de la discrimination en milieu de travail
- Seulement 4,1 % des sièges aux conseils d'administration des sociétés cotées à la TSX et 1,5 % des postes de haute direction sont occupés par des personnes noires

Ce qui a changé depuis 2025

- Analyse plus approfondie des soins de santé, des métiers spécialisés et des TIC
- Nouvel examen des principales entreprises cotées à la TSX
- Attention accrue portée aux entrepreneurs noirs
- Lacunes persistantes dans les données fondées sur la race, de la maternelle à la 12^e année

Pourquoi c'est important

- Essentiel à la croissance de la main-d'œuvre canadienne
- Renforce l'innovation et la compétitivité
- L'obstacle se situe dans la progression, et non dans l'accès
- À la fois un impératif d'équité et une stratégie économique

Introduction

L'amélioration de leur inclusion économique est à la fois un impératif d'équité et une condition concrète indispensable à l'établissement d'une économie plus productive, plus résiliente et mieux adaptée aux enjeux futurs.

Au début de l'année 2026, le Canada se trouvait à un tournant. Le débat public et les choix stratégiques étaient bouleversés par les incertitudes économiques, l'instabilité géopolitique, les mutations technologiques rapides¹ et l'hostilité ouverte contre l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI)^{2, 3}. Le *Rapport 2026 sur la situation économique des personnes noires* (SOBER) examine les perspectives économiques des personnes noires à l'aune des conditions liées à la productivité, à la croissance de la population active et à la compétitivité sur le plan international. Afin que la diversité des communautés noires et les réalités propres aux femmes noires soient prises en compte, une approche intersectionnelle a été appliquée lorsque les données le permettaient. Un cadre écologique d'analyse a également été utilisé pour étudier de quelle manière la conjonction de facteurs aux niveaux de la société, des organismes et des individus façonne le vécu des personnes noires pour ce qui est de l'éducation, de l'emploi, de la représentation aux fonctions de direction et de l'entrepreneuriat.

Le prochain recensement devant se dérouler en mai 2026, le présent rapport s'appuie sur les données du Recensement de 2021

pour brosser le portrait démographique de la population noire à l'échelle nationale. Des données récentes de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada (janvier 2026) ont également été intégrées pour évaluer les conditions actuelles d'emploi. Une analyse du secteur de l'éducation, point de départ de l'accès à l'emploi, aux fonctions de direction et à l'entrepreneuriat, est également présentée lorsque les données sont disponibles. Les indicateurs relatifs au marché du travail sont également passés en revue (évolution du taux d'activité, emploi et chômage par tranche d'âge et par genre), de même que la représentation des personnes noires dans les secteurs en tension comme les soins de santé, les métiers spécialisés et les métiers de la construction, ainsi que les technologies de l'information et des communications. En mettant en regard les informations sur les premières années des parcours éducatifs et les données actualisées sur l'emploi, le présent rapport met en lumière les disparités qui sont encore présentes et les répercussions qui en découlent.

Bien que le présent rapport reprenne des données récentes, les constatations qui y sont formulées doivent être considérées au regard du contexte plus large du racisme

envers les Noirs et des obstacles systémiques qui sont encore source de disparités pour les diverses communautés noires dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la représentation aux fonctions de direction et de l'entrepreneuriat. Les disparités dont il est ici question ne sont ni ponctuelles ni nouvelles; elles découlent de lois, de politiques, de normes sociales et de pratiques institutionnelles établies de longue date, qui ont eu et ont encore une influence sur l'accès à un enseignement de qualité, à un emploi stable et bien rémunéré, à un logement sûr, aux occasions de constitution de patrimoine, et aux positions d'influence dans la vie citoyenne et économique. Les inégalités demeurent ancrées au sein des structures et dans les pratiques quotidiennes qui exercent une influence sur les possibilités offertes aux personnes noires, sur la manière dont leurs compétences sont évaluées et leurs contributions reconnues, et sur le traitement dont elles font aujourd'hui l'objet dans les établissements et dans les milieux de travail dans tout le Canada.



Contexte

50,9 %

un peu plus de la moitié de la population noire du Canada est immigrante, ce qui contribue à la diversité des pays d'origine, des langues et des parcours migratoires.

La communauté noire du Canada forme un groupe diversifié et en pleine expansion. Pour comprendre en quoi les obstacles et les disparités socio-économiques au sein de la population noire varient selon l'âge, le genre, les aptitudes, l'origine ethnique, le statut au regard de l'immigration, la religion et d'autres caractéristiques croisées, il est nécessaire d'en dresser le profil démographique.

Selon les projections, la population noire pourrait compter plus de trois millions d'individus d'ici 2041, devenant ainsi le deuxième groupe racisé du pays en importance. Selon le Recensement de 2021⁴, la population du Canada compterait 4,3 p. 100 de personnes noires, dont le nombre a plus que doublé entre 1996 et 2021 sous l'effet de l'immigration et de l'accroissement naturel. Les immigrants, qui représentent un peu plus de la moitié de la population noire (50,9 p. 100), contribuent à la diversité de ce groupe par la pluralité de leurs pays d'origine, de leurs langues et de leurs parcours migratoires. Au sein de la population noire, les personnes qui sont nées au Canada prédominent (41 p. 100), suivies de celles nées en Afrique (32,6 p. 100) et dans les Caraïbes (21 p. 100). Cette population est particulièrement jeune : 41,9 p. 100 des personnes noires ont moins de 25

ans, contre 12,1 p. 100 pour l'ensemble de la population canadienne⁵.

En 2025, les personnes noires représentaient 5,5 p. 100 de la population active canadienne, résultat de leur expansion démographique et de leurs liens étroits avec le marché du travail⁶. Les facteurs qui interviennent dans le parcours des personnes noires ont donc une incidence croissante sur la performance générale du marché du travail et sur l'offre de main-d'œuvre au Canada. L'intégration sur le marché du travail, la reconnaissance des titres de compétences et l'activité entrepreneuriale sont également influencées par la part importante d'immigrants dans cette population.

L'équité, la diversité et l'inclusion face aux dynamiques d'hostilité

Aux États-Unis, les récents revirements juridiques et politiques et la polarisation croissante du débat public ont alimenté une opposition à la démarche en faveur de l'ÉDI qui trouve désormais un écho au Canada. Dans ce contexte, l'ÉDI est plus fréquemment vue comme un risque réputationnel ou

stratégique, et moins comme une priorité absolue pour les effectifs et le milieu de travail, ou comme un élément des obligations relatives aux droits de la personne.

Si cette hostilité à l'ÉDI a produit des effets de contagion au Canada, le cadre juridique du pays, solidement établi, en reste néanmoins inchangé. L'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* garantit le droit à l'égalité, sans discrimination aucune, qu'elle soit fondée sur la race, l'origine ethnique, ou sur d'autres caractéristiques protégées, et autorise expressément la prise de mesures en faveur des groupes désavantagés⁷. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* renforce ces garanties au niveau fédéral, tandis qu'au niveau des provinces et des territoires, les codes des droits de la personne prévoient des garanties analogues sur le plan intersectoriel⁸. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* va encore plus loin en imposant aux employeurs assujettis à la réglementation fédérale de prendre des mesures préventives pour améliorer la représentation des groupes désignés⁹. D'autres lois provinciales ainsi que des décisions de justice récentes réaffirment la nécessité pour les organismes canadiens de « maintenir le cap »^{10, 11}.

Bien que des voix se soient élevées contre les niveaux d'immigration au Canada, et même s'il apparaît qu'un certain recadrage est intervenu en matière d'ÉDI, les cadres législatifs, les politiques et pratiques des entreprises ainsi que l'opinion publique y restent globalement favorables. Selon des études récentes, la plupart des travailleurs canadiens (54 p. 100) perçoivent favorablement la démarche d'ÉDI – soit un taux plus de trois fois supérieur à celui des opinions défavorables (16 p. 100) – et près de la moitié (47 p. 100) déclarent



que ces initiatives ont rejailli positivement sur leurs propres perspectives. Cette adhésion est particulièrement forte chez les groupes ayant droit à l'équité, notamment les participants noirs (65 p. 100)¹².

Par ailleurs, un ensemble de données solides a permis d'établir qu'il existait une corrélation entre la diversité et l'inclusion d'une part, et la performance organisationnelle de l'autre. Des travaux de recherche montrent que la diversité et l'inclusion sont associées à une plus grande efficacité organisationnelle et à de meilleurs résultats financiers^{13, 14}. La diversification au sein des équipes élargit les perspectives, ce qui stimule l'innovation, la créativité et la capacité de résolution de problèmes^{15, 16, 17, 18}. De plus, l'adoption de pratiques de recrutement inclusives ouvre les portes d'un vivier de talents plus vaste, ce qui permet aux organismes de pallier le manque de travailleurs qualifiés et de rester compétitifs face à la pénurie d'offres de main-d'œuvre¹⁹. Les milieux de travail inclusifs sont également associés à des taux plus élevés de satisfaction, de mobilisation et de loyauté du personnel, des facteurs favorables à la

productivité, à la fidélisation et au recul des coûts liés à la rotation^{20, 21, 22, 23, 24}. Le maintien et le renforcement des engagements pris par le Canada en matière d'équité sont donc à la fois un impératif de principe et un levier concret qui permet aux organismes de rester efficaces et compétitifs.

Racisme envers les Noirs

Le racisme envers les Noirs est une forme de racisme héritée de l'esclavage, du colonialisme, de la ségrégation et de la discrimination²⁵. Malgré les avancées, il conditionne aujourd'hui encore les stéréotypes, les politiques, les pratiques organisationnelles et les attitudes individuelles. De nombreux éléments prouvent que les biais systémiques pénalisent les personnes noires dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de l'accès au logement, des soins de santé et du maintien de l'ordre, en conséquence de quoi il leur est plus difficile de réussir et de s'épanouir^{26, 27, 28, 29, 30}.



On en vient de plus en plus à admettre que le vécu singulier des personnes noires au Canada doit être pris en compte et que celles-ci ne sauraient être assimilées sans distinction à la catégorie générale des « personnes racisées » ou des « minorités visibles »

Bon nombre de Canadiennes et de Canadiens méconnaissent l'histoire de l'esclavage au Canada, qui a eu cours

pendant près de 200 ans, entre les 17^e et 19^e siècles³¹. Contrairement à l'économie de plantation aux États-Unis, l'esclavagisme au Canada était pour l'essentiel confiné à la sphère domestique; les personnes réduites en esclavage n'étaient pas pour autant préservées des violences physiques, psychologiques, sexuelles et procréatives³². Bien que l'esclavage ait été aboli en 1834, ce n'est qu'au cours des années 1950 et 1960 que d'importantes garanties juridiques ont été mises en place dans les domaines du logement, de l'éducation et de l'emploi^{33, 34}.

Ce passé colonial a laissé des traces au sein des institutions contemporaines qui aujourd'hui encore portent préjudice aux Canadiennes et aux Canadiens noirs, dont la contribution à l'essor des communautés, de l'entrepreneuriat et de l'économie, de la culture et des sciences est souvent passée sous silence. Les séquelles de l'esclavage et les inégalités ont été un frein à la constitution d'un patrimoine intergénérationnel³⁵. Les expériences passées et les obstacles tenaces qui entravent l'accès à divers domaines nourrissent le traumatisme intergénérationnel et compromettent l'établissement de liens de confiance entre communautés³⁶. En d'autres termes, malgré un profond enracinement au sein de la société canadienne, bon nombre de personnes noires sont encore aujourd'hui victimes de racisme envers les Noirs.

Au Canada, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique aux organismes assujettis à la réglementation fédérale tout en orientant l'élaboration d'approches plus larges en faveur de l'ÉDI, tend à l'égalité réelle au sein des milieux de travail canadiens, afin que les groupes désignés, à savoir les femmes, les peuples autochtones, les personnes

en situation de handicap et les personnes racisées, bénéficient de perspectives égales³⁷. L'égalité réelle va au-delà de l'égalité formelle (qui applique à tous un traitement identique), car elle rend compte de ce que tous les groupes ne se heurtent pas aux mêmes obstacles historiques, structurels et systémiques. Elle impose de prendre des mesures proactives, voire différenciées, comme des aménagements, la levée de certains obstacles, des soutiens ciblés et des mesures particulières, pour parvenir non pas simplement à l'égalité de traitement, mais à des résultats équitables. On en vient de plus en plus à admettre que le vécu singulier des personnes noires au Canada doit être pris en compte et que celles-ci ne sauraient être assimilées sans distinction à la catégorie générale des « personnes racisées » ou des « minorités visibles »^{38, 39}.

La ventilation des données est essentielle pour prendre en compte ces caractéristiques et agir de manière concrète. Le croisement des données est également indispensable si l'on souhaite comprendre les disparités au sein de la communauté noire, en particulier au



regard des multiples obstacles auxquels les femmes noires se heurtent⁴⁰, des problèmes posés par la non-reconnaissance des titres de compétences des immigrants noirs, qui représentent 50,9 p. 100 de la population⁴¹, ainsi que d'autres enjeux. À cet égard, les données de Statistique Canada mettent déjà en évidence des écarts de revenus importants au sein de la communauté noire selon l'origine, le genre et la génération⁴².



Éducation

**Le point de départ de la mobilité économique :
les salles de classe, les établissements collégiaux et les universités.**

3–5 pts

de moins pour le taux d'obtention du
diplôme des élèves noirs

2–3×

plus susceptibles de faire l'objet d'une
suspension ou d'une expulsion

Éducation

28,8 %

des suspensions et des renvois au Toronto DSB concernaient des élèves noirs, soit près de trois fois leur part dans les effectifs.

Le parcours éducatif influe, à long terme, sur les résultats en matière d'emploi, sur l'entrée dans l'entrepreneuriat et sur l'accession aux fonctions de direction et aux emplois mieux rémunérés. De nombreuses études se sont penchées sur les écarts en matière d'apprentissage et sur le racisme envers les Noirs dans le domaine de l'éducation, notamment dans les programmes, les méthodes pédagogiques, l'orientation professionnelle et les pratiques disciplinaires^{43, 44, 45}, et ont donné lieu à une série d'enquêtes et à des recommandations en vue de l'élaboration de réformes^{46, 47, 48}. Néanmoins, en raison du manque chronique de données ventilées selon la race à l'échelle nationale, et parfois provinciale, il est difficile d'établir des seuils de référence concernant les résultats scolaires et d'en suivre l'évolution. Le manque de données est encore plus criant si l'on adopte une approche intersectionnelle pour analyser les disparités au sein de la population étudiante noire, notamment selon le genre, le handicap ou le statut au regard de l'immigration. Cela est d'autant plus important que cette population ne forme pas un groupe homogène, des travaux de recherche ayant par exemple montré que les jeunes filles noires et les jeunes garçons noirs ne vivent pas toujours l'école de la même manière⁴⁹.

Étant donné ces contraintes, les données publiques restent un point de départ important pour comprendre dans quels domaines les disparités se manifestent et l'exercice des responsabilités laisse encore à désirer. La présente section s'appuie donc sur les données ventilées selon la race qui ont été rendues publiques par les plus grands conseils scolaires de l'Ontario, ainsi que sur l'examen d'informations publiques émanant d'un échantillon de collèges situés au Canada et de données sur la représentation provenant de quelques grandes universités. Bien que ces sources ne permettent pas de broser un tableau complet, elles contribuent néanmoins à mettre en exergue les aspects pour lesquels les inégalités sont flagrantes, la communication d'informations reste insuffisante, et une infrastructure des données plus solide est nécessaire pour suivre la situation et agir plus efficacement.

De la maternelle à la 12^e année

La période entre la maternelle et la 12^e année est formatrice et a une incidence sur la situation éducative et économique à long terme. En fonction des arbitrages réalisés à ce stade, qu'ils concernent les programmes



ou l'application de sanctions disciplinaires, les élèves seront bien placés pour s'orienter vers une carrière stable et bien rémunérée, ou seront aiguillés vers un parcours plus précaire. S'agissant des élèves noirs au Canada, les données attestent invariablement qu'ils se heurtent à des obstacles structurels dans toutes ces dimensions. Dans la présente section, il s'agira d'examiner les données ventilées selon la race qui ont été publiées par les plus grands conseils scolaires de l'Ontario⁵⁰ qui, ensemble, couvrent la province accueillant la plus importante population noire du pays⁵¹.

L'analyse porte sur cinq grands volets : la représentation au sein du personnel et du corps enseignant, l'obtention du diplôme, le placement scolaire et le cloisonnement, les mesures disciplinaires, et l'inclusion. Il est à noter que tous les conseils scolaires ne fournissent pas de données ventilées selon la race, et que, lorsque ces informations sont publiées, les méthodologies employées et les années de référence varient d'un conseil à l'autre. Les conclusions présentées ici

donnent donc à voir des tendances générales, et non un tableau exhaustif de la situation dans la province.

Représentation au sein du personnel et du corps enseignant

De nombreuses études soulignent combien les figures d'identification noires et les enseignants noirs ayant eux-mêmes vécu certaines expériences sont importants pour l'accompagnement des apprenants noirs^{52, 53, 54}. Des travaux de recherche montrent en outre que le recrutement accru de personnel noir et la mise en place de mesures de soutien à leur intention, notamment au sein des équipes d'administration, d'orientation et de direction peut avoir une incidence positive sur les résultats scolaires des élèves noirs et influencer sur l'idée qu'ils se font de leurs futurs débouchés^{55, 56, 57}. Pourtant, il ressort de l'analyse que le personnel noir est insuffisamment représenté dans tous les conseils scolaires au regard des effectifs dont ils ont la charge⁵⁸. Le Toronto District School Board fait figure d'exception, puisqu'il indique compter 10,5 p. 100 de personnes noires au sein de son personnel⁵⁹ pour 10 p. 100 d'élèves noirs⁶⁰. Partout ailleurs ou presque, l'écart est de l'ordre de plusieurs points de pourcentage, la différence la plus marquée ayant été relevée dans le Dufferin-Peel Catholic District School Board, qui compte environ 17 à 18 p. 100 de personnes noires parmi les élèves, contre 7 p. 100 parmi le personnel⁶¹.

L'écart s'accroît dès lors que l'on s'intéresse à la représentation au sein du corps enseignant (lorsque ces données sont disponibles). À titre d'exemple, au sein du Toronto District School Board, les personnes

noires représentent environ 10 p. 100 des élèves, tandis qu'elles représentent environ 7,2 p. 100 du corps enseignant au niveau élémentaire et 5 p. 100 au niveau secondaire⁶². S'agissant du Peel District School Board, la part des personnes noires parmi les élèves atteint 11,2 p. 100⁶³, tandis qu'elle s'élève à 6,7 p. 100 parmi les enseignants du primaire et à 9,8 p. 100 parmi ceux du secondaire⁶⁴. On retrouve la même répartition au sein du Dufferin-Peel Catholic District School Board : les élèves noirs y représentent environ 17 à 18 p. 100 des inscrits, tandis que la part des personnes noires au sein du corps enseignant s'élève à 3 p. 100 au niveau élémentaire et à 6 p. 100 au niveau secondaire⁶⁵.

Obtention du diplôme

Quels que soient le conseil scolaire et l'année considérés, les élèves noirs ont moins de chances d'obtenir leur diplôme et mettent souvent plus de temps à terminer leur scolarité. Seul un petit nombre de conseils scolaires en Ontario publient les taux d'obtention de diplôme selon les divers groupes raciaux et parmi ceux qui s'y prêtent, l'écart varie de trois à cinq points de pourcentage. À titre d'exemple, dans le Peel District School Board, les élèves noirs de la promotion 2018-2019 affichaient un taux de réussite de 86 p. 100, contre 91 p. 100 pour l'effectif global. L'indice de disproportion relatif à l'abandon de la scolarité avant l'obtention du diplôme s'élevait à 1,7, ce qui indique que les élèves noirs étaient bien plus susceptibles d'abandonner leur scolarité sans avoir obtenu de diplôme⁶⁶. Pour ce qui est de la promotion 2019-2020, le York Region District School Board a fait état d'un taux de réussite de 92 p. 100 pour les élèves noirs, contre 97 p. 100 pour les élèves d'autres races⁶⁷. Le Dufferin-



Peel Catholic District School Board et le Durham District School Board ont quant à eux relevé des écarts de 3 p. 100^{68, 69}. L'Ottawa-Carleton District School Board indiquait que seulement 76,1 p. 100 des élèves noirs étaient en bonne voie d'obtenir leur diplôme, contre 86,8 p. 100 pour l'ensemble des élèves⁷⁰. En ce qui concerne le Toronto District School Board, aucune donnée sur le taux d'obtention de diplôme selon la race n'a été trouvée après la période 2006-2011, pendant laquelle un écart de 15 points de pourcentage a été relevé entre les élèves noirs et les élèves blancs⁷¹.

Placement scolaire et cloisonnement

Les inégalités structurelles en matière d'éducation s'installent très tôt dans le parcours des élèves. En effet, les systèmes scolaires ont particulièrement tendance à placer les élèves noirs dans des classes axées sur la gestion des troubles du comportement ou dans des classes d'éducation spécialisée⁷². À titre d'exemple, il est indiqué dans le rapport publié par le Toronto District School Board sur les tendances 2016-2022 que 40 p. 100 des élèves noirs présentent des anomalies comportementales, alors qu'ils représentent

seulement 10 à 12 p. 100 de l'effectif global⁷³. De plus, les élèves noirs représentent 26 p. 100 des élèves placés en classe d'éducation de l'enfance en difficulté, la proportion la plus élevée parmi les groupes racisés. Les élèves noirs sont par ailleurs moins susceptibles de s'inscrire dans les filières théoriques – 78 p. 100, contre 90 p. 100 pour les élèves blancs⁷⁴.



Des études ont montré que la surreprésentation des élèves noirs parmi ceux faisant l'objet d'une suspension et d'un renvoi est en grande partie imputable à des biais systémiques et à des stéréotypes de nature institutionnelle qui présentent les jeunes noirs comme des personnes indisciplinées et moins aptes aux études.

Dans le Dufferin-Peel Catholic District School Board, les élèves noirs de la promotion 2021-2022 étaient sous-représentés dans le cursus menant aux études universitaires (de 8 points de pourcentage en anglais, 12 points en mathématiques et 14 points en sciences) et surreprésentés dans les cursus visant les études collégiales (de 46 points en anglais, 42 points en mathématiques et 46 points en sciences)⁷⁵. De même, dans le Peel District School Board, les élèves noirs demeurent surreprésentés dans les filières à visée autre qu'universitaire. Ils sont environ deux fois plus susceptibles d'être inscrits aux cours précollégiaux ou préemploi de

11e année⁷⁶, et même si leur disproportion dans les programmes élaborés à l'échelon local donnant droit à des crédits obligatoires a chuté (1,6 en 2023-2024 contre 2,5 en 2018-2019), ils n'en demeurent pas moins surreprésentés⁷⁷. Les élèves noirs se voient également plus souvent détecter un trouble du langage, une déficience intellectuelle légère et un trouble de l'apprentissage, et sont moins susceptibles d'être considérés comme surdoués. Ce constat est d'autant plus important que plusieurs de ces désignations se fondent sur des méthodes d'évaluation subjectives et ne requièrent aucun diagnostic médical officiel⁷⁸.

Dans la région de York, les élèves noirs continuent d'être surreprésentés dans les catégories relevant des besoins en éducation spécialisée, l'indice de disproportion étant passé de 1,17 à 1,28 pour les élèves noirs uniraciaux, et de 1,06 à 1,2 pour les élèves noirs multiraciaux entre 2021 et 2024, tandis que celui des autres groupes est demeuré inférieur à 1,0⁷⁹. Dans la région de Halton, les élèves noirs sont également surreprésentés parmi les élèves qui bénéficient de plans d'enseignement individualisés, l'indice de disproportion s'établissant à 1,10 (données de 2022)⁸⁰.

L'ampleur et la récurrence de ces schémas laissent entrevoir l'existence de biais systémiques et de racisme au sein du système éducatif. Une étude qualitative réalisée pour le compte du Toronto Catholic District School Board a permis de constater que le personnel enseignant nourrissait souvent des attentes moins élevées vis-à-vis des élèves noirs⁸¹. D'autres travaux de recherche ont montré qu'à caractéristiques équivalentes (comme l'existence d'un trouble déficitaire



de l'attention avec hyperactivité ou le statut socio-économique), les élèves noirs sont plus susceptibles que les élèves blancs de faire l'objet d'un signalement pour une difficulté de comportement ou d'apprentissage⁸². Ce déni systémique d'équité dans l'éducation crée un nexus entre l'école et la précarisation qui constitue, à long terme, un frein à la mobilité économique et sociale.

Mesures disciplinaires

Des études ont montré que la surreprésentation des élèves noirs parmi ceux faisant l'objet d'une suspension et d'un renvoi est en grande partie imputable à des biais systémiques et à des stéréotypes de nature institutionnelle qui présentent les jeunes noirs comme des personnes indisciplinées et moins aptes aux études⁸³. Les enseignants et les instances disciplinaires attribuent souvent aux jeunes noirs une image agressive, ce qui leur vaut, à conduite équivalente, des sanctions plus sévères que celles imposées aux élèves blancs^{84, 85, 86}.

Dans tous les conseils scolaires considérés, les élèves noirs présentent des taux de suspension ou de renvoi disproportionnellement élevés, qui atteignent

souvent le double, parfois le triple, de leur proportion parmi les effectifs. Au sein du Toronto District School Board, 28,8 p. 100 des suspensions et des renvois concernaient des élèves noirs, soit près du triple de leur part dans les effectifs⁸⁷. Au sein du Peel District School Board, 21 p. 100 des élèves noirs ont fait l'objet d'une suspension, soit un indice de disproportion de 2,3⁸⁸. Dans la région de York, les taux de suspension étaient plus de deux fois supérieurs pour les élèves noirs, l'indice de disproportion s'élevant à 2,16 pour les élèves noirs multiraciaux et à 2,14 pour les élèves noirs uniraciaux, alors qu'il s'établissait à 0,86 pour les autres élèves⁸⁹. Les élèves noirs occupaient le troisième rang des plus forts taux de suspension (indice de disproportion de 1,64) à Ottawa-Carleton, après les élèves autochtones (2,15) et ceux du Moyen-Orient (1,97)⁹⁰. Au sein du Dufferin-Peel Catholic District School Board, les élèves noirs du palier secondaire présentaient un niveau de suspension près de deux fois équivalent à leur part dans les effectifs, et les élèves de la 4e à la 8e année étaient 49 p. 100 plus susceptibles de faire l'objet d'une suspension⁹¹. Dans le Durham District School Board, le taux de suspension des élèves noirs s'établissait à plus du double de leur proportion dans les effectifs⁹², tandis que dans le Halton District School Board, l'indice de disproportion relatif aux élèves noirs se situait à 1,83⁹³.

Inclusion

Certains conseils scolaires passés en revue ont mené des sondages sur le climat en milieu scolaire et des consultations publiques qui offrent un éclairage précieux sur la manière dont le racisme envers les Noirs est vécu au sein des écoles et sur l'incidence des

pratiques institutionnelles sur le sentiment d'inclusion des élèves noirs. Dans le Dufferin-Peel Catholic District School Board, par exemple, les élèves noirs font état d'une moins bonne intégration auprès de leurs camarades, d'un soutien moindre de la part de l'école, et d'une moins bonne estime d'eux-mêmes, ces écarts s'accroissant au cours du cycle secondaire. Les élèves noirs de la 4^e à la 8^e année étaient plus susceptibles que leurs camarades, dans une proportion de 42 p. 100, de faire état de niveaux d'exclusion moyens à élevés, et cette proportion atteignait 30 p. 100 au niveau secondaire⁹⁴. Ces résultats ne doivent pas être interprétés comme le signe de lacunes individuelles chez les élèves noirs, mais plutôt comme le reflet de l'impact du contexte, des relations et des politiques institutionnelles scolaires sur leur parcours.

Dans le Peel District School Board, les élèves noirs indiquent avoir eu le sentiment que certains enseignants avaient adopté une attitude indifférente ou hostile à leur égard, et fait preuve de favoritisme envers les élèves non noirs⁹⁵. Ils ont également fait référence à des idées préconçues défavorables concernant leurs aptitudes aux études. De la même manière, au sein du Durham District School Board, des élèves noirs ont indiqué que les enseignants exprimaient de faibles attentes à leur égard, que leur taux de suspension était plus élevé, qu'ils faisaient l'objet de discriminations dans le cadre de l'élaboration des plans d'orientation, en soulignant par ailleurs la nécessité de renforcer la présence de modèles d'identification noirs et d'accroître le nombre de personnes noires au sein du corps enseignant⁹⁶. Il semble donc nécessaire de mieux comprendre les diverses formes sous lesquelles le racisme se manifeste au

sein des équipes éducatives, des équipes administratives et d'autres instances de décision, d'autant qu'il se peut que leurs idées préconçues et leurs arbitrages aient une influence sur les mesures disciplinaires, l'orientation, la planification pédagogique et l'accès aux possibilités. Les obstacles systémiques surgissent dès le début de la scolarité : les élèves noirs sont en effet plus souvent placés dans des cursus axés sur la gestion des troubles du comportement ou dans des classes d'éducation spécialisée^{97, 98, 99, 100, 101}, se voient appliquer des attentes modifiées¹⁰² ou suivent des cours élaborés à l'échelon local¹⁰³, et sont moins susceptibles d'être admis dans des filières préuniversitaires^{104, 105}. La plupart des incidents fondés sur le racisme, des préjugés ou de la haine qui ont fait l'objet d'un signalement ont trait au racisme envers les Noirs (61 p. 100 au sein du Toronto District School Board¹⁰⁶ et 52 p. 100 dans le York Region District School Board).

Système éducatif collégial

La Charte de Scarborough contre le racisme anti-Noir et pour l'inclusion des Noirs, à laquelle adhèrent un nombre croissant d'universités et de collèges canadiens, instaure l'engagement, pour l'ensemble du secteur, à œuvrer en faveur de l'inclusion des personnes noires au moyen d'actions concrètes et de la responsabilisation des institutions¹⁰⁸. L'examen de la représentation au sein de la communauté étudiante, du corps professoral et du personnel offre un éclairage important sur la mise en œuvre concrète de ces engagements.

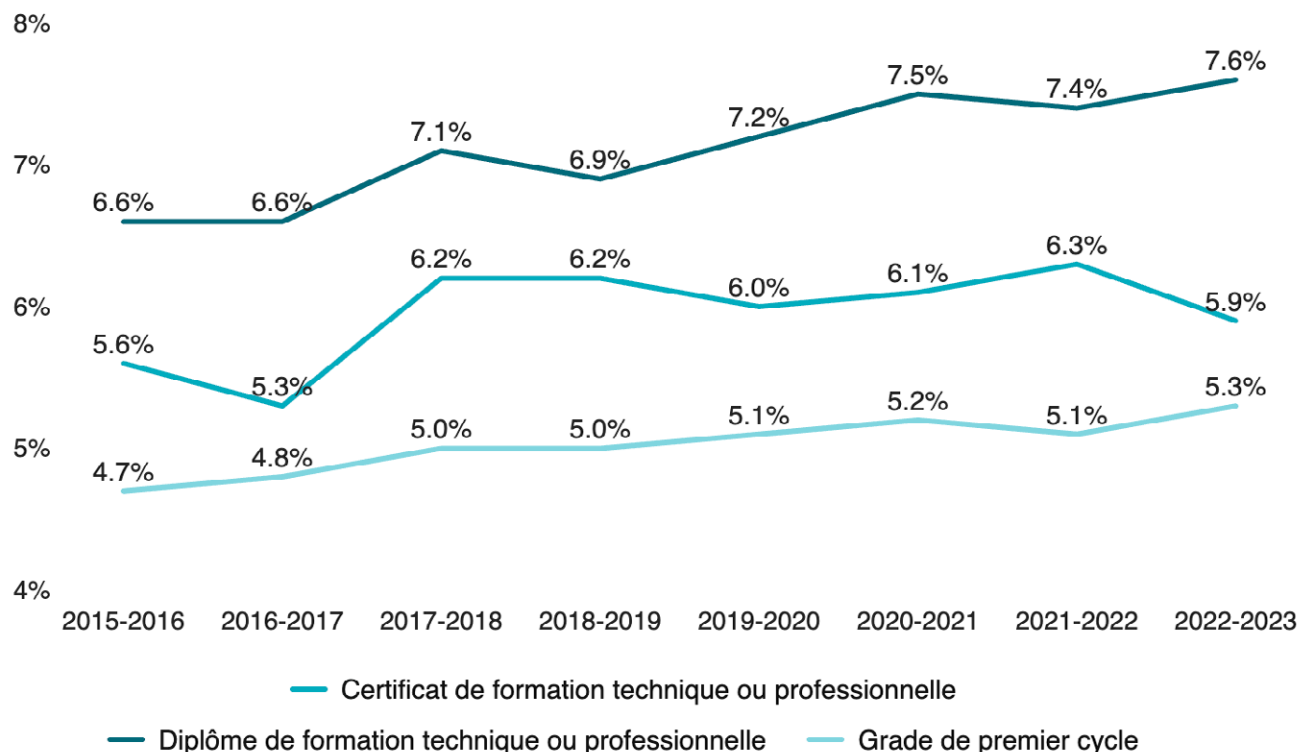
L'éducation postsecondaire est un enjeu important pour les personnes noires : 31,9

p. 100 d'entre elles sont tout à fait d'accord pour dire que l'éducation postsecondaire est une condition indispensable à l'insertion dans l'emploi, contre 21,7 p. 100 pour l'ensemble de la population canadienne¹⁰⁹. Les filières collégiales et les formations appliquées suscitent un intérêt marqué. Environ 64 p. 100 des personnes noires interrogées recommanderaient de privilégier les formations aux métiers spécialisés ou l'apprentissage plutôt que les cursus universitaires, contre 56 p. 100 pour l'ensemble de l'échantillon¹¹⁰. Les personnes noires sont généralement plus susceptibles d'entreprendre des études collégiales que des études universitaires, et l'écart entre les diplômes collégiaux et le diplôme universitaire de premier cycle s'est

creusé au fil du temps (voir la figure 1)¹¹¹. Les données disponibles ne permettent pas de se prononcer sur les causes de ces préférences concernant l'orientation. Il se peut que celles-ci soient dues à des différences en matière d'ambitions éducatives qui découleraient de l'intériorisation du racisme, voire de déterminants socio-économiques qui influencent les arbitrages relatifs aux études postsecondaires, à l'instar des coûts de scolarité, de la nécessité d'intégrer plus rapidement le marché du travail ou du rendement perçu de l'investissement éducatif^{112, 113}. Néanmoins, les filières collégiales et les formations appliquées constituent d'importants leviers d'accès à l'emploi et de mobilité économique¹¹⁴.

Figure 1.

Proportion d'étudiants noirs parmi les personnes nouvellement inscrites selon le titre de compétences et la cohorte d'admission, 2015-2016 à 2022-2023¹¹⁵



L'analyse de certains collèges publics canadiens – sélectionnés selon le nombre d'inscrits et la représentativité régionale –, notamment de plusieurs collèges situés dans des provinces accueillant une forte communauté noire¹¹⁶, montre que la publication de données ventilées par race demeure extrêmement limitée dans ce type d'établissement, et ce, malgré la croissance des effectifs étudiants. Ce déficit pourrait résulter de la conjonction de plusieurs facteurs, à savoir des obligations de communication sectorielles moins contraignantes, des disparités de ressources entre les établissements et du peu de pressions externes en faveur de la publication de ces données. Cette hypothèse appelle toutefois des recherches complémentaires. Plusieurs grandes constatations se dégagent :

- La plupart des collèges ne publient pas de données relatives à la représentation des personnes noires au sein de leur communauté étudiante, de leur personnel ou du corps professoral.
- Lorsqu'elles sont disponibles, les données les concernant sont souvent regroupées au sein de catégories générales, telles que « personnes racisées » ou « minorités visibles », sans ventilation spécifique pour les communautés noires.
- Les informations communiquées sont moins transparentes et moins homogènes que celles diffusées par de nombreux conseils scolaires (maternelle à la 12^e année) et établissements universitaires.
- Les données disponibles mettent en évidence d'importantes asymétries. Au Collège Humber, par exemple, on comptait 19,4 p. 100 de personnes noires au sein

de l'effectif étudiant en 2025¹¹⁷, contre seulement 3 p. 100 parmi le personnel à plein temps et 1,3 p. 100 parmi le corps professoral¹¹⁸.

Système éducatif universitaire

Le niveau de scolarité universitaire des Canadiens noirs a nettement augmenté au cours des vingt dernières années. Selon les données du Recensement de 2021, près d'un tiers (32,4 p. 100) de la population noire âgée de 25 à 64 ans était titulaire d'un baccalauréat ou détenait un grade supérieur, contre 27,0 p. 100 en 2016 et 19,9 p. 100 en 2006, un niveau désormais presque équivalent à celui de l'ensemble de la population (32,9 p. 100)¹¹⁹. La représentation au sein des établissements d'enseignement est donc une question de plus en plus importante. Si les étudiants noirs constatent que les personnes noires (professeurs, conseillers ou membres du personnel) occupent très rarement des postes d'autorité, ils pourraient être amenés à penser que seul tel type de profil est considéré comme fiable et que seul tel type de profil « est à sa place » dans les milieux universitaires, ce qui n'est pas sans conséquence sur leur participation et leur assurance^{120, 121}.

Le Diversity Institute a passé en revue quelques universités du Canada, qui ont été sélectionnées sur la base des effectifs inscrits en premier cycle et de la représentativité régionale, parmi lesquelles la plus grande université du Québec, étant donné la forte population de personnes noires au sein de la province. Cet échantillon ne constitue pas un panorama exhaustif de l'écosystème universitaire canadien, et les présentes constatations, formulées à titre indicatif, ne

prétendent aucunement à l'exhaustivité. L'analyse montre que les universités publient des données ventilées par race de manière plus systématique que les collèges. Les chiffres font apparaître une asymétrie chronique entre la proportion de personnes noires au sein de la communauté étudiante et la représentation des personnes noires au sein du corps professoral, en particulier aux échelons supérieurs de la hiérarchie.

L'écart entre la représentation des étudiants noirs et celle des employés et des professeurs noirs se maintient. Dans plusieurs établissements, la proportion d'étudiants noirs dépasse celle des professeurs noirs et, souvent, celle des employés noirs. À titre d'exemple, à l'Université York, la proportion d'étudiants noirs s'élève à 14,7 p. 100, tandis que celle des employés noirs est de 7,3 p. 100 et celle des professeurs noirs, de 6,5 p. 100¹²². À l'Université McGill, l'écart de représentation atteint 3,0 points de pourcentage entre les étudiants noirs (4,6 p. 100)¹²³ et les professeurs noirs (1,6 p. 100)¹²⁴, tandis que la représentation des personnes noires au sein du personnel administratif et du personnel auxiliaire (4,4 p. 100)¹²⁵ correspond peu ou prou à celle des étudiants noirs. L'Université Western comptait 4,6 p. 100 d'étudiants noirs, contre 2,5 p. 100 d'employés noirs et 1,9 p. 100 de professeurs noirs¹²⁶.

À l'Université de la Colombie-Britannique, la représentation des professeurs noirs et des employés noirs est restée inférieure à celle des étudiants noirs sur les deux campus, l'UBC Okanagan comptant 4,7 p. 100 d'étudiants noirs et l'UBC Vancouver, 3,5 p. 100, alors que



la part des employés noirs y est de 3,1 p. 100 et de 2,5 p. 100 respectivement, et celle des professeurs noirs, de 1,9 p. 100 et 1,8 p. 100, respectivement¹²⁷. À l'Université de Toronto, la représentation des étudiants noirs et des professeurs noirs était plus ou moins du même ordre (5,97 p. 100 et 5,7 p. 100), la représentation des employés noirs étant quant à elle plus élevée (8,7 p. 100)¹²⁸.

Les disparités sont également flagrantes au sein de l'Université métropolitaine de Toronto, où la proportion de personnes noires parmi les effectifs étudiants s'élève à 9 p. 100, contre 8 p. 100 au sein du personnel¹²⁹ et 6,4 p. 100 au sein du corps professoral¹³⁰. Le niveau de détail des données publiées par l'Université métropolitaine de Toronto a permis de mettre en lumière une érosion progressive de la représentation au fil de l'échelle hiérarchique. Si les personnes noires sont bien représentées dans les rangs des professeurs adjoints (16 p. 100), leur proportion chute à 5 p. 100 chez les professeurs agrégés, et à seulement 1 p. 100 chez les professeurs titulaires¹³¹.

Tableau 1.

Vue d'ensemble de la représentation des personnes noires au sein de certaines universités au Canada

Université	Effectif total du premier cycle (2025) ¹³²	Étudiants noirs (en %)	Employés noirs (en %)	Professeurs noirs (en %)
Université de Toronto ¹³³	74 880	5,97 % (2025)	8,7 % (2024)	5,7 % ¹³⁴ (2024)
Université de la Colombie-Britannique ¹³⁵	46 700	4,7 % – UBC Okanagan 3,5 % – UBC Vancouver	3,1 % – UBC Okanagan 2,5 % – UBC Vancouver (2024)	1,9 % – UBC Okanagan 1,8 % – UBC Vancouver (2024)
Université York ¹³⁶	42 752	14,7 % (2025)	7,3 % (2025)	6,5 % (2025)
Université de l'Alberta	35 831	7,6 % ¹³⁷ (2023)	3,1 % (2023) ¹³⁸	Données non communiquées
Université Western ¹³⁹	35 800	4,6 % (2021)	2,5 % (2021)	1,9 % (2021)
Université métropolitaine de Toronto ¹⁴⁰	32 122	9 % (2024)	8 % (2024)	6,4 % (2024) ¹⁴¹
Université McGill ¹⁴²	24 899	4,6 % (2024)	4,4 % (2024)	1,6 % (2023) ¹⁴³

Note : Les dates renvoient à l'année de référence des données et non à leur date de publication.

Initiatives et programmes de soutien

Certains établissements se sont employés à résorber l'écart de représentation entre la communauté étudiante et le corps enseignant, le personnel et le corps professoral en prenant diverses mesures, telles que l'intégration des pratiques et des compétences en matière de lutte contre le racisme dans les barèmes de recrutement et d'avancement¹⁴⁴,¹⁴⁵, l'établissement de partenariats avec des universités en vue d'instaurer dès l'école élémentaire des cursus orientant les élèves noirs vers les métiers de l'enseignement¹⁴⁶, le recrutement de professeurs par cohortes¹⁴⁷,

et le renforcement de la diversité au sein des commissions de recrutement¹⁴⁸.

Par ailleurs, les conseils scolaires ont pris des mesures plus larges en vue de soutenir les élèves noirs et de lutter contre le racisme envers les Noirs. Il convient notamment de citer le Centre of Excellence for Black Student Achievement du Toronto District School Board, qui propose un accompagnement par le mentorat, des activités de collaboration communautaire, et la mise à disposition de ressources¹⁴⁹; la Black Student Success Strategy du Peel District School Board, axée sur des domaines d'intervention interdépendants, sur la formation continue du personnel et sur les

mécanismes de responsabilisation¹⁵⁰; ainsi que les programmes Centre for Black Student Excellence Programs du York Region District School Board¹⁵¹.

Adapter les approches en matière de mentorat

L'adaptation des dispositifs de mentorat peut contrebalancer l'impact des arbitrages en matière d'orientation et du plus faible niveau d'attentes vis-à-vis des élèves noirs, qui restreignent leurs perspectives scolaires et professionnelles. Ces programmes peuvent contribuer à renforcer la résilience face aux micro-agressions et légitimer la réalité du vécu des élèves. Ils sont en outre corrélés à une meilleure inclusion, à de meilleurs résultats scolaires, à une plus grande persévérance scolaire et à un meilleur bien-être global¹⁵².

¹⁵³. Par ailleurs, les accompagnateurs pour l'obtention du diplôme peuvent grandement contribuer à la réussite des élèves. Au titre de l'exercice 2025-2026, dans le cadre du Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme, qui vise à améliorer la situation des élèves noirs, le ministère a alloué une enveloppe de six millions de dollars au financement de 46 accompagnateurs d'élèves noirs au sein de 26 conseils scolaires de la province¹⁵⁴. Il a également été démontré que les programmes de mentorat interscolaires et communautaires aidaient les élèves noirs à projeter leurs ambitions sous la forme de parcours postsecondaires et professionnels¹⁵⁵.

Ces approches sont certes encourageantes, mais des difficultés communes persistent dans l'écosystème du mentorat de la jeunesse noire au Canada qui altèrent l'efficacité et l'accessibilité des dispositifs¹⁵⁶. Les programmes, qui demeurent principalement

concentrés en Ontario et en Nouvelle-Écosse, ne couvrent pas l'ensemble des provinces. Par ailleurs, l'accès à ces dispositifs s'avère plus difficile pour les jeunes issus de communautés économiquement défavorisées, leur participation pouvant être compromise par d'éventuelles responsabilités financières familiales. Alors que les femmes noires et les jeunes filles noires font souvent face à une plus grande précarité, seuls quelques dispositifs de mentorat tiennent compte de leurs besoins. L'utilisation de données factuelles dans le cadre de l'élaboration et de l'exécution de ces dispositifs est par ailleurs limitée en raison du manque de données complètes sur le mentorat en faveur des jeunes noirs. En outre, le mentorat est trop souvent perçu comme un mécanisme de soutien exclusivement destiné aux jeunes dits « à risque », alors qu'il s'agit d'une stratégie proactive permettant de renforcer le leadership, la confiance en soi et le sentiment d'appartenance, et de se préparer en vue des parcours scolaire et professionnel. L'accompagnement par des mentors qui présentent les mêmes identités et les mêmes vécus peut aussi aider les jeunes noirs, puisque ces mentors favorisent le développement d'une perception positive de l'identité raciale et de l'empathie ethnoculturelle, et prodiguent des conseils ancrés dans des expériences et une vision communes¹⁵⁷.

Apprentissage par l'expérience et programmes de transition vers l'emploi en faveur des jeunes

Les étudiants et élèves noirs continuent de se heurter à d'importants obstacles lors de leur transition du système éducatif vers le marché du travail en raison de discriminations

systémiques et de leur faible capital social . Les programmes de transition professionnelle destinés à la jeunesse contribuent à compenser ce déséquilibre grâce aux placements professionnels, aux formations ciblant les compétences très recherchées sur le marché, et aux occasions de mise en relation et de réseautage avec de grands acteurs économiques.

Tirer parti de l'intelligence artificielle

Au vu de la place croissante occupée par l'intelligence artificielle (IA) dans le monde du travail, il est devenu essentiel que les élèves et les étudiants noirs disposent des compétences et des savoirs nécessaires pour réussir et pour ne pas se laisser distancer dans une économie axée sur l'IA. D'après une étude récente réalisée pour le compte de TELUS, la génération Z canadienne et étatsunienne considère que l'éducation est le secteur qui offre le plus de possibilités en matière d'application de l'IA, évoquant notamment les exemples des systèmes de tutorat personnalisé et de l'enseignement

adaptatif¹⁵⁹. Par ailleurs, d'après le Sondage sur l'emploi et les compétences, la plupart des élèves noirs (75,5 p. 100) ont déjà utilisé l'IA en milieu scolaire, ce qui indique que son usage s'est désormais généralisé et porte à croire que l'appropriation précoce de cette technologie pourrait avoir plus tard une incidence sur leur taux d'activité et leur capacité à adopter cette technologie¹⁶⁰. De nouvelles initiatives d'éducation à l'IA ont été mises en œuvre, vraisemblablement en réponse à une prise de conscience croissante quant à la nécessité de montrer comment l'IA peut être mise au service de l'apprentissage et du développement professionnel des étudiants noirs. À titre d'exemple, le Black Youth AI Innovation Club de l'Université Ontario Tech permet aux jeunes noirs d'acquérir des connaissances fondamentales en IA et en apprentissage automatique, tout en leur montrant comment ces compétences peuvent être mises à profit dans le domaine des STIM, où ils demeurent sous-représentés¹⁶¹.



Emploi

Transformer les qualifications en emplois stables et bien rémunérés dans des secteurs en pleine croissance.

47,3 %

déclarent avoir subi de la discrimination en milieu de travail, soit deux fois le taux global

17 %

de moins en rémunération horaire moyenne

Emploi

11,1 %

de chômage chez les travailleuses et travailleurs noirs, soit près du double du taux national de 6,4 %, malgré un taux d'activité plus élevé.

Dans la présente section, des données nationales récentes sur la population active sont examinées afin de dresser un bilan de l'activité, de l'emploi, du chômage, de la catégorisation professionnelle et de la rémunération des populations noires au Canada. Au regard des besoins de main-d'œuvre attendus dans les secteurs de la santé, des métiers spécialisés, de la construction ainsi que des technologies de l'information et des communications, un état des lieux détaillé de la représentation des personnes noires dans ces secteurs et des difficultés qu'elles y rencontrent est également proposé.

Les données montrent que les personnes noires sont bien insérées au sein de la population active et qu'elles s'investissent dans le perfectionnement de leurs compétences, notamment par la formation et l'adaptation aux évolutions technologiques. Toutefois, on constate que ce niveau élevé de participation est concomitant de taux de chômage élevés, d'une forte présence dans

les emplois faiblement rémunérés, et d'une vulnérabilité accrue face à l'emploi précaire.

Ces résultats ne sauraient être mis au compte d'un niveau de scolarité plus faible, puisque la proportion de personnes noires titulaires d'un diplôme de premier cycle est comparable à celle de l'ensemble de la population¹⁶². De même, une forte présence dans les secteurs en régression ne saurait être mise en cause, puisque les données ci-après montrent que la population noire est bien représentée dans les secteurs et les professions en croissance, où la demande de main-d'œuvre est forte. Ces éléments donnent à penser que les disparités constatées en matière d'emploi ne découlent ni de choix ni d'interventions au niveau individuel. Tout indique au contraire que la situation procède d'obstacles structurels internes du marché du travail, à savoir des inégalités en matière de recrutement, d'avancement professionnel, de reconnaissance des titres de compétences, ainsi que de la culture et des pratiques en milieu de travail^{163, 164, 165, 166}.

Discrimination en milieu de travail

Les résultats d'une récente enquête nationale montrent que le racisme envers les Noirs est encore répandu et courant en milieu de travail¹⁶⁷:

- Près de la moitié des personnes noires interrogées (47,3 p. 100) déclarent avoir fait l'objet de discriminations au cours de l'année précédente, contre 18,5 p. 100 pour l'ensemble des participants à l'enquête.
- Cet écart se confirme indépendamment du genre, puisqu'il s'observe tout autant chez les hommes (50 p. 100 pour les hommes noirs, contre moins d'un homme sur cinq, soit 19,8 p. 100 pour l'ensemble des hommes) que chez les femmes (44,5 p. 100 pour les femmes noires, contre 17 p. 100 pour l'ensemble des femmes).

L'exposition aux pratiques discriminatoires demeure élevée, quel que soit l'environnement de travail, et aucun secteur ne se démarque en particulier, ni le secteur public (55,8 p. 100 pour les personnes noires, et 26,9 p. 100 pour l'ensemble des personnes interrogées), ni le secteur privé (50,3 p. 100 pour les personnes noires et 20,1 p. 100 pour l'ensemble des personnes interrogées).

Situation sur le marché du travail

En 2025, la population noire représentait 5,5 p. 100 de la population active du Canada¹⁶⁸. En janvier 2026, les personnes noires continuaient d'entretenir des liens plus solides avec le marché du travail, leur taux d'activité étant plus élevé (73,8 p. 100 contre 64,5 p. 100 pour l'ensemble de la population) – celui-ci mesurant la part de la population en âge de travailler qui est soit employée, soit à la recherche d'un emploi – de même que leur taux d'emploi (65,6 p. 100 contre 60,4 p. 100). Cela étant, le taux de chômage des personnes noires (11,1 p. 100) est près de deux fois supérieur à celui de l'ensemble de la population (6,4 p. 100) (voir la figure 2), ce qui signifie qu'une proportion relativement importante de la population noire en recherche active ne parvient pas à obtenir d'emploi. Le constat vaut également pour les femmes noires : leur taux d'activité et leur taux d'emploi demeurent solides (69 p. 100 et 61,6 p. 100, respectivement), tandis que leur niveau de chômage est particulièrement élevé (10,8 p. 100) (voir la figure 3).

Figure 2.

Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage selon le groupe de population, janvier 2026¹⁶⁹

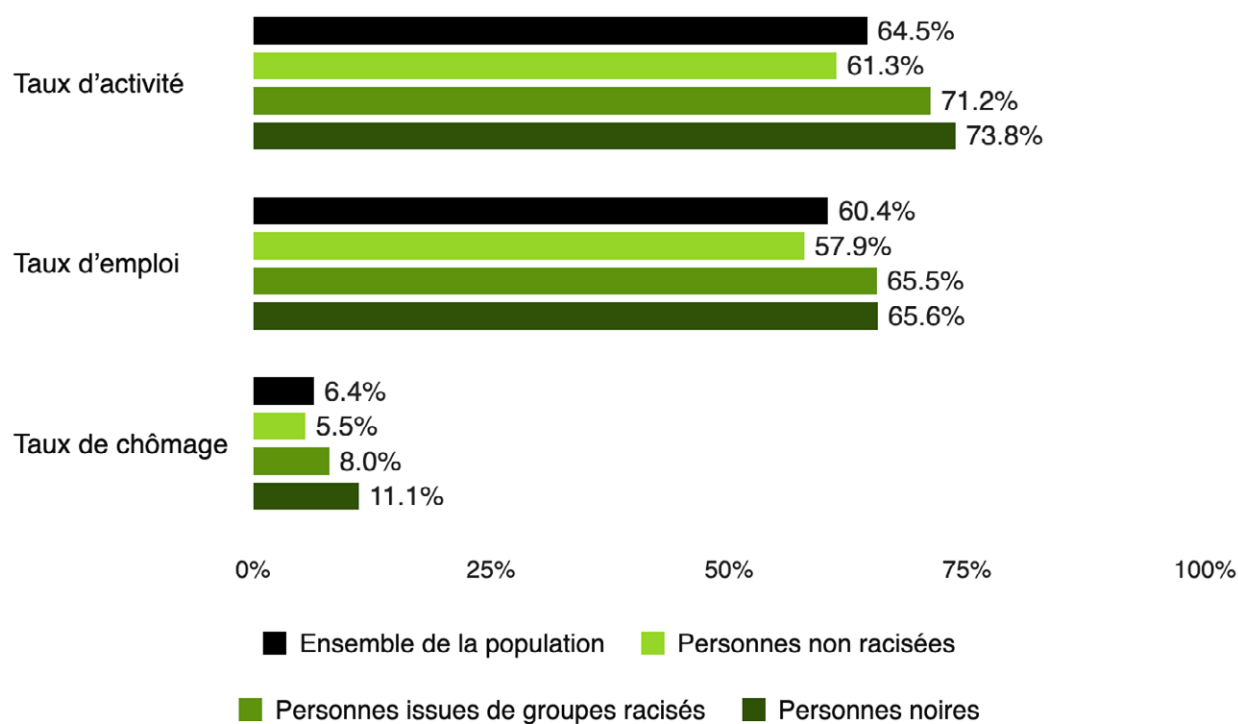
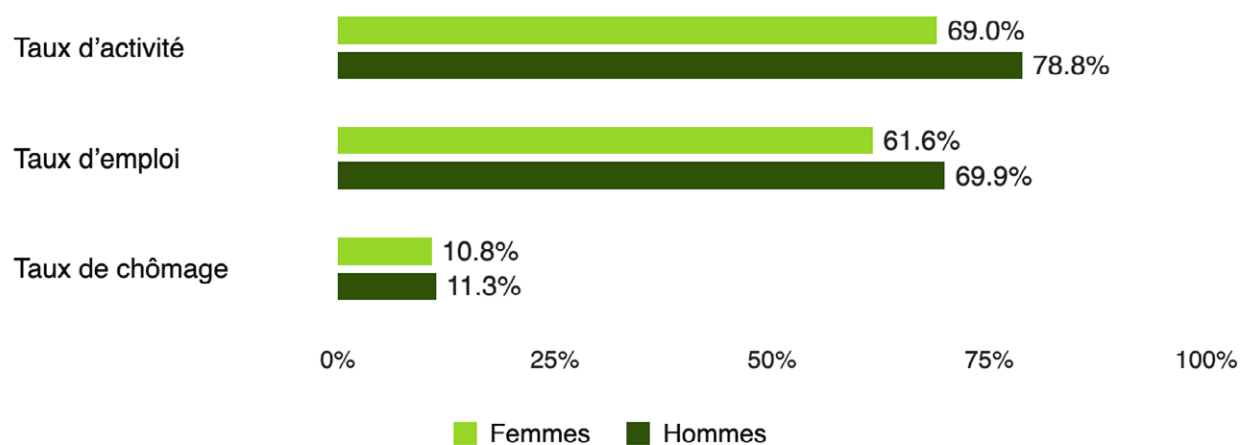


Figure 3.

Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage au sein de la population noire selon le genre, janvier 2026¹⁷⁰



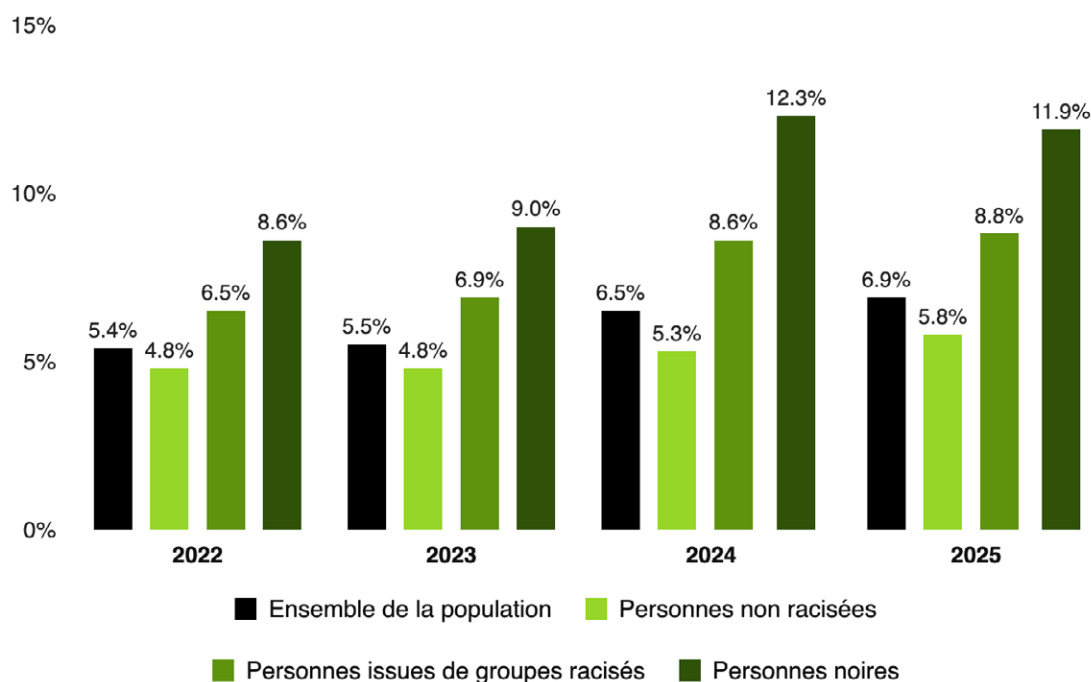
Il en est de même chez les jeunes (15-24 ans), où les jeunes noirs présentent un taux de chômage nettement plus élevé. Tous groupes racisés confondus, les jeunes noirs enregistrent le taux de chômage le plus élevé (20 p. 100), celui des jeunes femmes noires étant légèrement inférieur, mais néanmoins important (17,5 p. 100), tandis qu'il s'établit à 11,1 p. 100 chez les jeunes non racisés et à 12,2 p. 100 chez l'ensemble des jeunes¹⁷¹.

Le chômage progresse plus rapidement au sein de la population noire, ce qui dénote non seulement une plus grande vulnérabilité face à l'instabilité économique, mais aussi l'existence d'obstacles structurels au recrutement et à l'avancement. Parmi ces obstacles figurent l'inégalité d'accès aux réseaux professionnels et aux possibilités de parrainage, la

subjectivité des critères de recrutement ou de promotion, ainsi que le cloisonnement professionnel, qui restreint l'accès aux postes plus stables et aux postes à responsabilités¹⁷². Entre 2022 et 2024, le taux de chômage de la population noire a augmenté de 3,7 points de pourcentage, celui des femmes a enregistré une hausse plus modérée (+2,9 points), mais néanmoins supérieure à celle relevée pour l'ensemble des groupes racisés (+2,1 points) et de la population non racisée (+0,5 point)¹⁷³. En 2025, malgré un léger repli (–0,4 point pour l'ensemble de la population noire et –0,5 point pour les femmes noires), le taux de chômage de la population noire est demeuré nettement plus élevé, tandis que celui de l'ensemble de la population affichait une hausse modeste, de l'ordre 0,4 point (voir la figure 4).

Figure 4.

Évolution du chômage par groupe de population, 2022-2025¹⁷⁴



Qualité de l'emploi et répartition par catégorie professionnelle

En ce qui concerne la qualité des emplois obtenus, les données montrent qu'au Canada, les travailleurs noirs figurent en deuxième place pour ce qui est de l'écart salarial selon la race, leur rémunération horaire moyenne étant inférieure de près de 17 p. 100 à celle des travailleurs non racisés¹⁷⁵. Cette disparité s'explique en partie par leur forte présence dans les emplois faiblement rémunérés. En 2024, près d'un cinquième des travailleurs noirs (19,2 p. 100) percevaient un revenu inférieur au seuil de faible rémunération – lequel est fixé aux deux tiers du salaire horaire médian –, soit plus du double du taux observé chez les employés non racisés et non autochtones (8,1 p. 100)¹⁷⁶. S'agissant des inégalités de rémunération entre hommes noirs et femmes noires, l'écart salarial selon la race entre les hommes noirs (–18,2 p. 100) et les hommes non racisés est plus prononcé que l'écart salarial selon la race entre les femmes noires (–14,3 p. 100) et les femmes non racisées, bien que la rémunération des femmes noires demeure inférieure de 8,4 p. 100 à celle des hommes noirs¹⁷⁷. L'écart salarial selon la race est relativement plus faible pour les femmes noires en raison notamment de leur forte présence parmi les professions du secteur des soins de santé qui présentent un fort de taux de syndicalisation.

Les inégalités d'accès à un emploi de qualité se confirment à niveau de scolarité équivalent. Les personnes noires ont autant de chances que l'ensemble de la population de détenir un diplôme universitaire (32,4 p. 100 et 32,9 p. 100, respectivement)¹⁷⁸,

mais elles sont nettement plus susceptibles d'occuper un emploi nécessitant uniquement un diplôme d'études secondaires (soit un taux de surqualification de 26,7 p. 100 pour les personnes noires, et de 16,7 p. 100 pour l'ensemble de la population)¹⁷⁹. Ces disparités, il importe de le noter, ne sauraient s'expliquer uniquement par les problèmes liés à la reconnaissance des titres de compétences étrangers. En effet, si l'on restreint l'analyse aux personnes qui ont effectué leur scolarité au Canada, 16 p. 100 des diplômés noirs se trouvaient en situation de surqualification, soit le niveau le plus élevé parmi les groupes racisés ayant fait des études dans le pays¹⁸⁰.

Les données d'une enquête nationale récente semblent indiquer que les travailleurs noirs sont exposés à une plus grande précarité de l'emploi. En effet, ils sont moins susceptibles d'occuper un emploi permanent (72,1 p. 100, contre 83,1 p. 100 pour l'ensemble de la population), sont davantage représentés dans des activités temporaires, occasionnelles ou saisonnières (27,3 p. 100 contre 16,2 p. 100), et sont plus susceptibles d'exercer un emploi à temps partiel (20,1 p. 100 contre 11,2 p. 100) ou de cumuler les emplois à temps partiel (2,9 p. 100 contre 0,8 p. 100)¹⁸¹.

Si l'on s'intéresse à la répartition des travailleurs noirs selon la profession, près d'un quart d'entre eux (24,1 p. 100) exerçaient une activité dans la vente et les services en 2025, catégorie professionnelle qui présente la rémunération horaire moyenne la plus faible. A contrario, la gestion représente une part bien plus faible (4,9 p. 100) des emplois occupés par des personnes noires, alors même qu'il s'agit de la catégorie professionnelle la mieux rémunérée^{182, 183}.

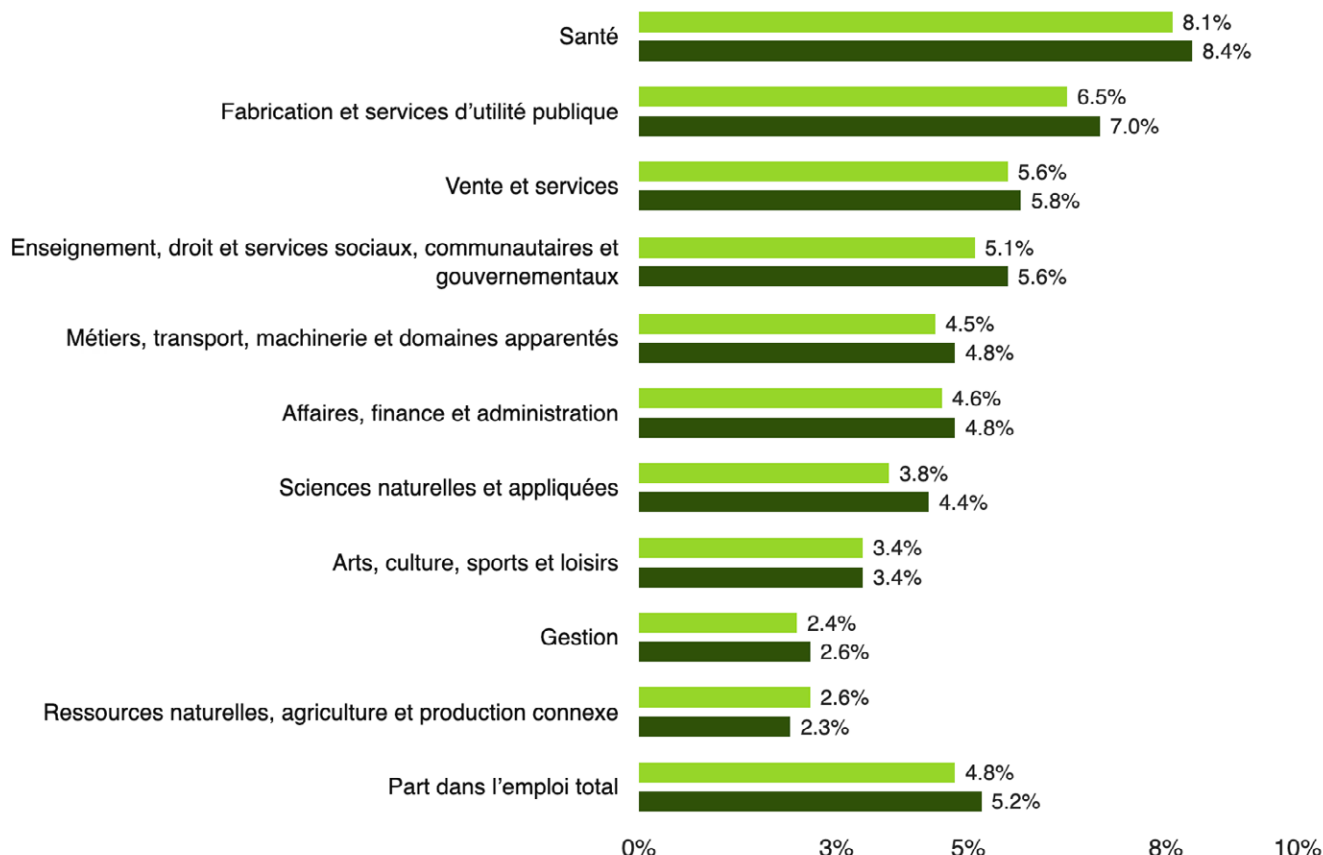
En 2025, les travailleurs noirs représentaient 5,2 p. 100 de l'emploi total, soit une hausse de 0,4 point de pourcentage par rapport à 2024 (4,8 p. 100). Leur représentation dans la plupart des catégories professionnelles s'est légèrement orientée à la hausse, suivant cette progression générale (voir la figure 5).

- En 2025, les travailleurs noirs demeuraient surreprésentés dans les catégories de la santé (8,4 p. 100, contre une part de 5,2 p. 100 dans l'emploi total, soit un écart de 3,2 points de pourcentage), dans la fabrication et les services d'utilité publique (7 p. 100, +1,8 point), ainsi que dans la vente et les services (5,8 p. 100, +0,6 point).

- Leur représentation est peu ou prou proportionnelle dans les secteurs suivants : enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (5,6 p. 100, +0,44 point), affaires, finance et administration (4,8 p. 100, –0,4 point), métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (4,8 p. 100, –0,4 point).
- Enfin, malgré une légère progression, la gestion reste l'une des catégories qui présentent la plus forte sous-représentation en 2025, avec 2,6 p. 100 (–2,6 points de pourcentage).

Figure 5.

Représentation des personnes noires par catégorie professionnelle, 2024 et 2025¹⁸⁴

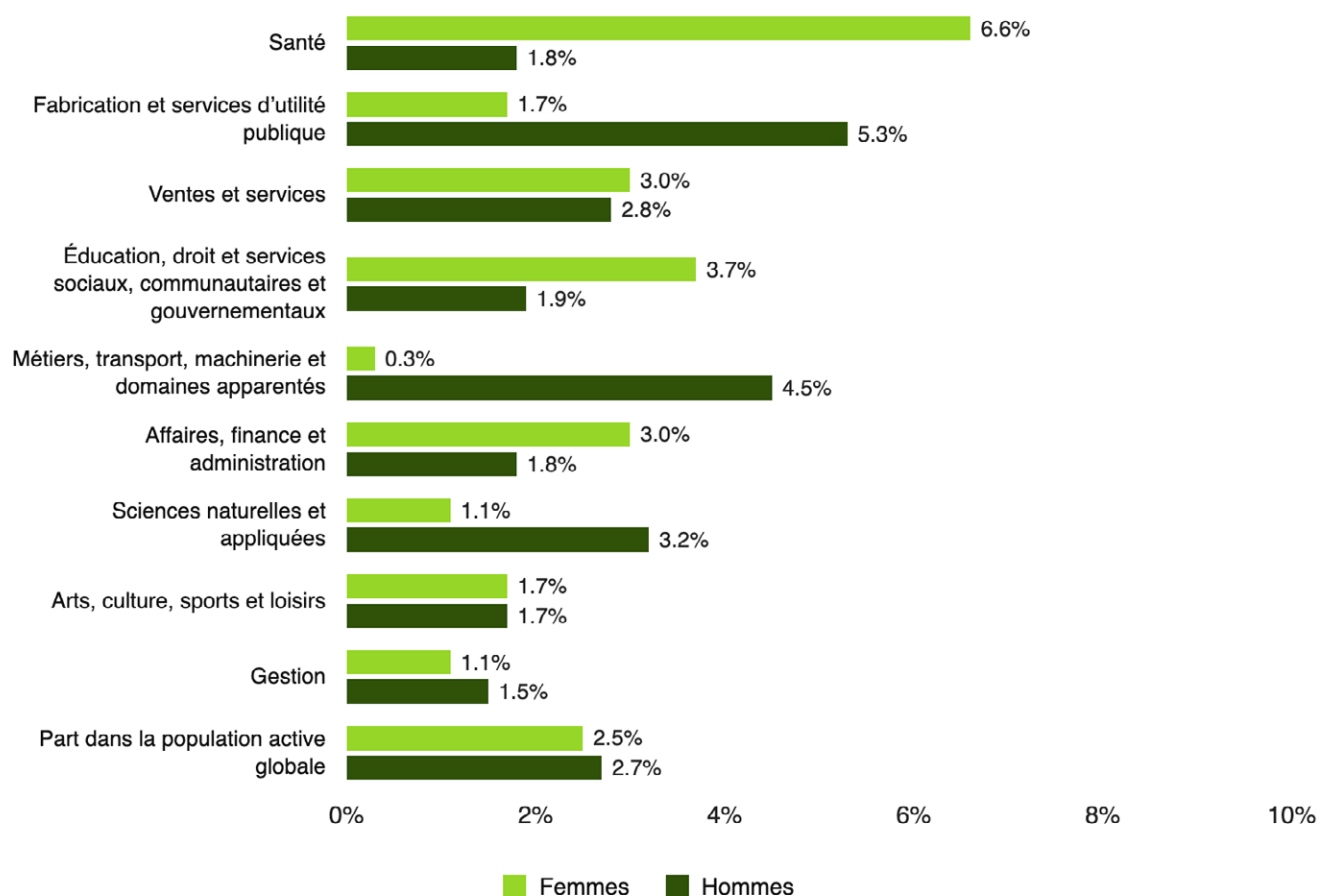


La ventilation des travailleurs noirs fondée selon le genre et par catégorie professionnelle en 2025 fait apparaître des différences entre les femmes noires et les hommes noirs au regard de la segmentation horizontale dans l'emploi (voir la figure 6). Les femmes noires exercent majoritairement des professions liées aux soins et aux services, notamment dans le domaine de la santé (6,6 p. 100), ainsi qu'à l'enseignement, au droit, et

aux services sociaux, communautaires et gouvernementaux (3,7 p. 100). En revanche, les hommes noirs exercent pour la plupart un métier relevant des domaines industriels et techniques, notamment la fabrication et les services d'utilité publique (5,3 p. 100), les métiers spécialisés et le transport (4,5 p. 100) ainsi que les sciences naturelles et appliquées (3,2 p. 100).

Figure 6.

Représentation des personnes noires par catégorie professionnelle selon le genre, 2025¹⁸⁵



Disparités au sein de la population noire

La situation sur le marché du travail est contrastée à l'intérieur même de la population

noire. D'après une analyse récente réalisée par Statistique Canada à partir des données du Recensement de 2021, d'importantes asymétries apparaissent selon le lieu de naissance et le statut de génération¹⁸⁶. Les figures 7 et 8 présentent les écarts existant

entre les groupes et entre les genres pour ce qui est du taux d'emploi et du taux de chômage. Une synthèse des principales conclusions formulées dans le rapport de Statistique Canada, notamment en matière de revenus, de surqualification et de genre, est présentée ci-dessous.

- Les **immigrants nés dans les Caraïbes** présentent une solide situation sur le marché du travail, avec un taux d'emploi plus élevé (77,6 p. 100), un taux de chômage plus contenu (9,6 p. 100) et un revenu d'emploi annuel médian plus élevé, qui s'établit à 47 600 dollars, contre une moyenne de 44 000 dollars pour l'ensemble de la population noire. Les femmes nées dans les Caraïbes s'en tirent relativement bien, avec un revenu d'emploi annuel médian égal à celui des femmes de l'ensemble de la population (46 400 dollars).
- Les **immigrants nés en Afrique** présentent un niveau de scolarité élevé – 46,1 p. 100 d'entre eux sont titulaires d'un baccalauréat ou détiennent un grade supérieur – mais n'en obtiennent pas pour autant des bénéfices sur le marché du travail. Au sein de ce groupe, le taux d'emploi est plus faible (72,7 p. 100), le taux de chômage, plus marqué (12 p. 100) et la surqualification reste courante, touchant principalement les personnes qui ont étudié hors du Canada (35,2 p. 100). La situation sur le marché du travail des immigrantes nées en Afrique est généralement en retrait par rapport à celle des hommes. Leur taux d'activité s'avère inférieur (76,8 p. 100 pour les femmes contre 89,1 p. 100 pour les hommes), tout comme leur taux d'emploi (66,4 p. 100

contre 79,6 p. 100). Leur taux de chômage est en outre plus marqué (13,5 p. 100 contre 10,6 p. 100) et leur revenu d'emploi annuel médian, plus faible (39 600 dollars contre 48 400 dollars).

- Les **immigrants nés hors des Caraïbes et de l'Afrique** affichent le revenu d'emploi annuel médian le plus élevé parmi les populations noires (51 600 dollars, contre 44 000 dollars pour l'ensemble de la population noire). En dépit de cette situation économique comparativement plus favorable, les disparités de genre restent flagrantes : le taux d'activité des femmes de ce groupe est plus faible (80,9 p. 100 pour les femmes contre 86,8 p. 100 pour les hommes), de même que leur taux d'emploi (71,8 p. 100 contre 77,4 p. 100). Leur taux de chômage est plus élevé (11,2 p. 100 contre 10,8 p. 100), alors même qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à détenir un baccalauréat ou un grade supérieur (50,3 p. 100 pour les femmes contre 37,2 p. 100 pour les hommes).
- Les **populations de deuxième génération** font face à une situation en demi-teinte sur le marché du travail. Leur niveau d'emploi (72,5 p. 100) est proche du taux d'emploi moyen de la population noire (73,7 p. 100), et l'écart de rémunération entre hommes et femmes s'avère plus resserré pour ce groupe (1 200 dollars) que pour les autres groupes de la communauté noire, où il peut atteindre 8 800 dollars; le chômage y demeure toutefois très marqué (13,4 p. 100). Au sein de ce groupe, les femmes enregistrent un taux d'emploi supérieur (72,9 p. 100, contre 72,1 p. 100 pour les hommes) et un taux de chômage inférieur

(12,6 p. 100, contre 14,3 p. 100) à ceux des hommes.

- Les **populations de troisième génération ou plus** présentent la situation la plus dégradée sur le marché du travail, puisqu'elles enregistrent le taux d'emploi le plus faible (64,8 p. 100), le taux de chômage le plus élevé (15,7 p. 100) et le revenu d'emploi annuel médian le moins élevé (43 200 dollars), hors résidents non permanents. Les femmes noires obtiennent des résultats inférieurs à ceux des hommes noirs pour l'ensemble de ces indicateurs.

- Les **résidents non permanents** présentent un taux d'emploi élevé (76,2 p. 100), tout en enregistrant le revenu d'emploi annuel médian le plus faible (28 200 dollars) et le taux de surqualification le plus important, une situation due à leur forte présence dans des emplois de moindre qualité et dans des emplois plus précaires. S'agissant des disparités de rémunération entre hommes et femmes, les résidents non permanents noirs sont le groupe de la population noire qui affiche l'écart le plus élevé (7 600 dollars), juste après les immigrants nés en Afrique (8 800 dollars).

Figure 7.

Taux d'emploi au sein de la population noire selon le genre, 2021¹⁸⁷

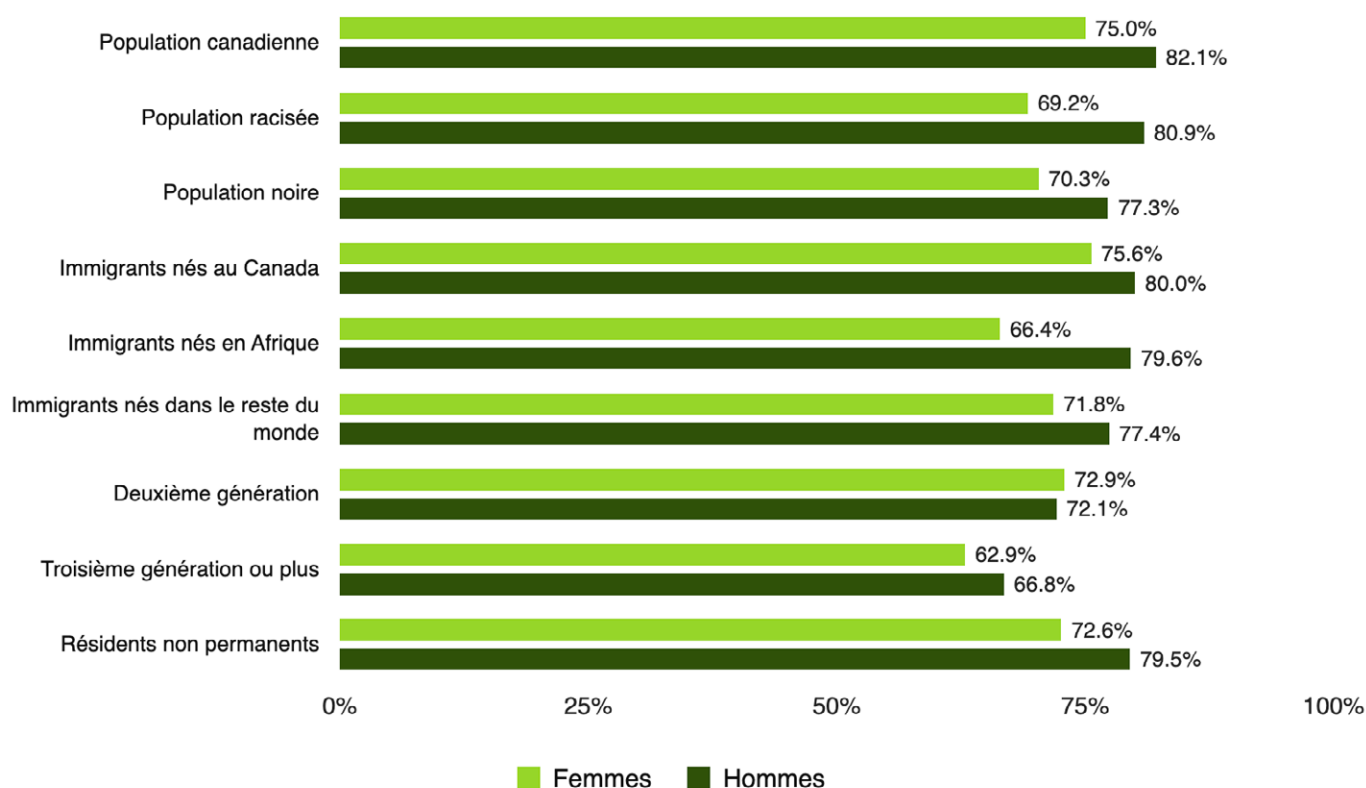
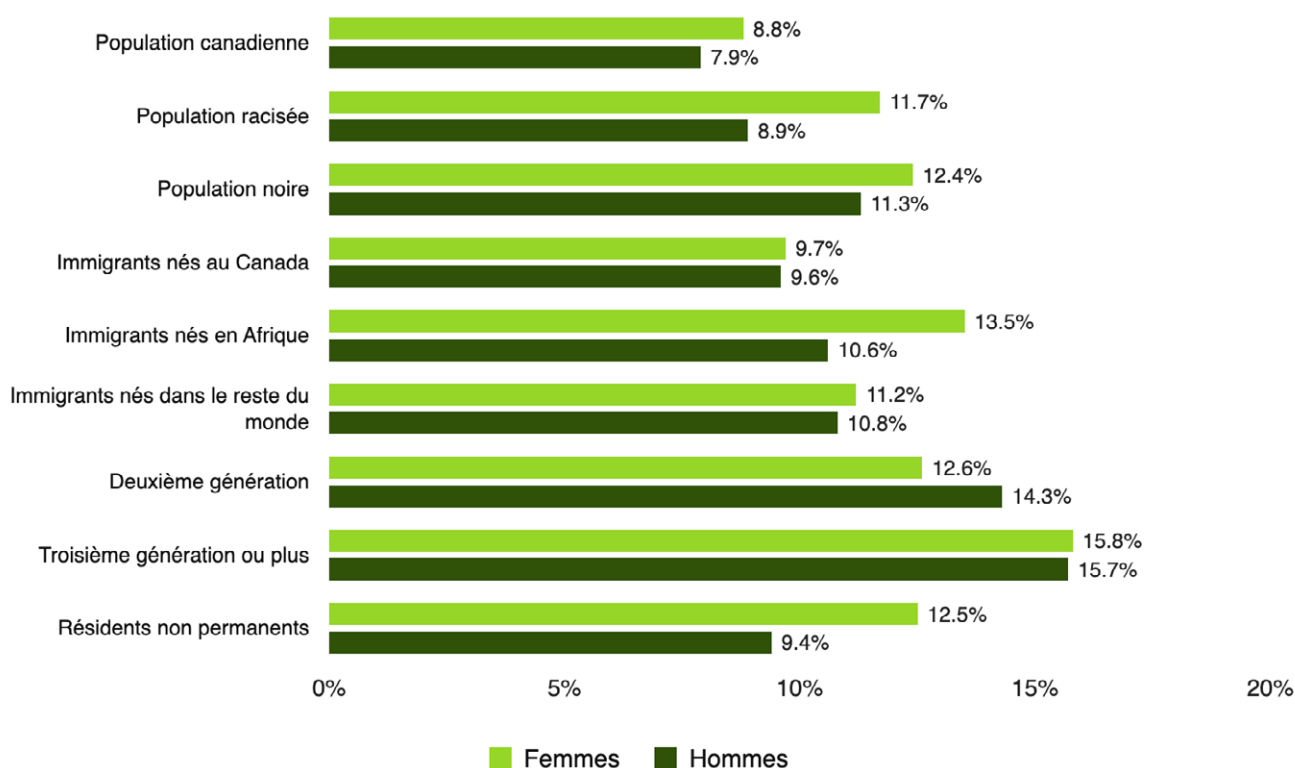


Figure 8.

Taux de chômage au sein de la population noire selon le genre, 2021¹⁸⁸



Compétences, technologies et adaptation au milieu de travail

Comme indiqué dans la section sur l'éducation, 75,5 p. 100 des élèves noirs déclarent avoir utilisé l'intelligence artificielle (IA) à l'école. Cette familiarisation précoce est importante, car elle signifie que de nombreux élèves noirs s'approprient d'ores et déjà les outils et les pratiques qui occupent une place croissante dans le monde du travail. D'après cette même enquête, les travailleurs noirs s'emploient davantage à s'adapter à l'évolution des attentes professionnelles¹⁸⁹. Ils indiquent plus souvent participer aux formations assurées par l'employeur (48,8 p. 100 contre 34,1 p. 100 pour l'ensemble des salariés). En outre, les personnes noires

sont plus susceptibles d'entreprendre une démarche volontaire de formation en IA (23,4 p. 100 contre 19,6 p. 100 pour l'ensemble des personnes interrogées). Cela vaut également dans le cadre du travail quotidien : les travailleurs noirs sont plus nombreux à déclarer utiliser l'IA dans le cadre de leurs fonctions (47,5 p. 100), comparativement à l'ensemble de la main-d'œuvre (36,7 p. 100). Ces constats font apparaître une dynamique d'adoption précoce, d'autoformation et d'adaptation professionnelle, depuis l'école jusqu'à la vie active. Ils donnent également à penser que, loin de subir la transition technologique, les élèves noirs et les travailleurs noirs s'y investissent activement et acquièrent les compétences nécessaires pour relever les défis d'un marché du travail transformé par l'IA.

Accès aux secteurs et aux professions en tension

Puisque les futurs gisements d'emploi se trouveraient dans la santé, les métiers spécialisés et de la construction, ainsi que dans les technologies de l'information et des communications, l'entrée et le vécu des personnes noires au sein de ces secteurs méritent d'être examinés plus avant. La représentation globale des personnes noires par secteur et les principales professions qu'elles y occupent seront ainsi analysées. Les données relatives aux professions présentées ci-après proviennent du Recensement de 2021, période à laquelle les travailleurs noirs représentaient 3,77 p. 100 de l'emploi, toutes professions confondues.

Soins de santé

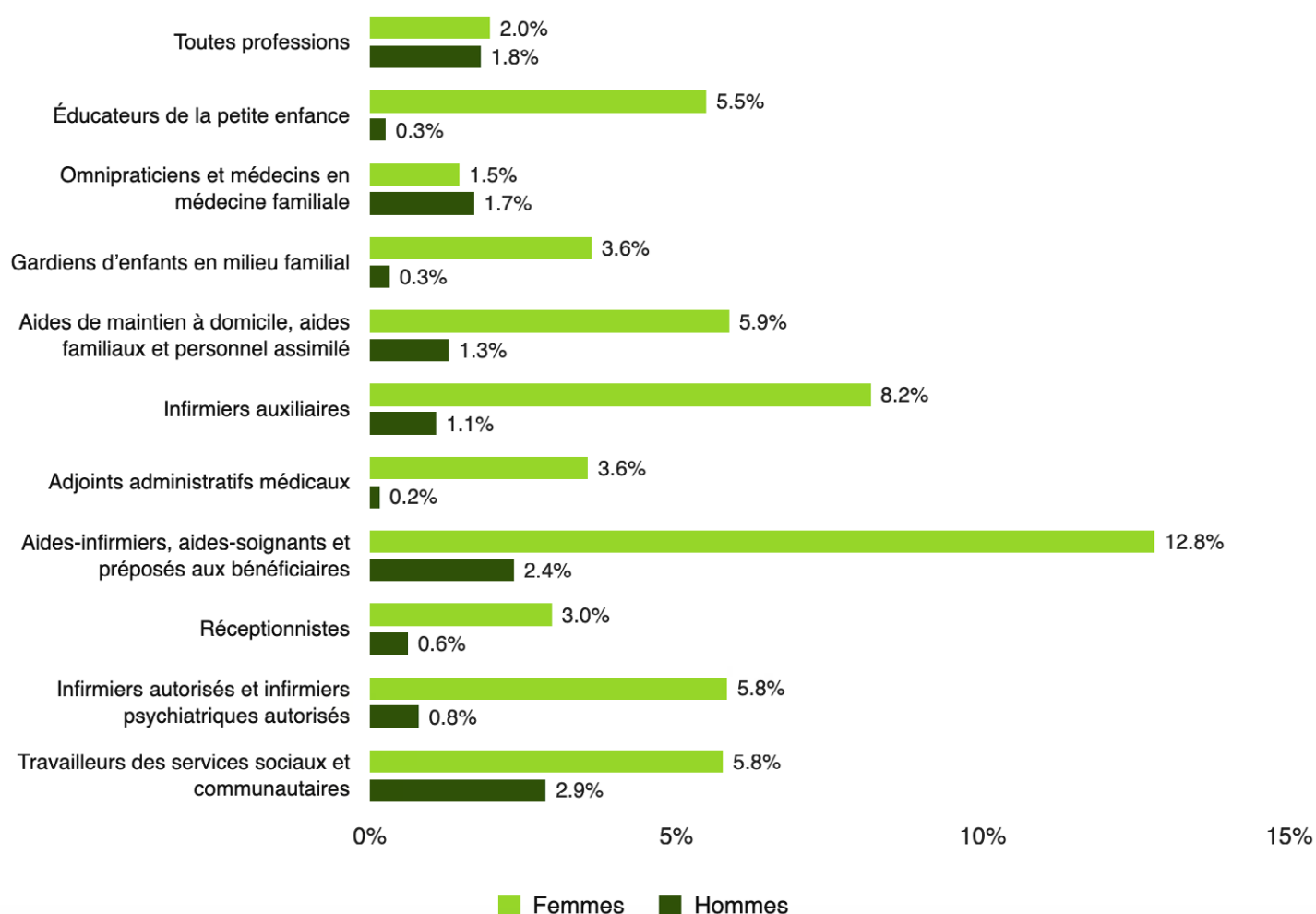
- En 2025, les travailleurs noirs étaient majoritairement employés dans le secteur des soins de santé : 13,33 p. 100 des travailleurs noirs y exerçaient une activité, contre 8,16 p. 100 pour l'ensemble des actifs occupés¹⁹⁰.
- Selon les données du Recensement de 2021, les travailleurs noirs exercent généralement des fonctions de soins essentielles, mais mésestimées, à l'image des aides-infirmiers, des aides-soignants

et des préposés aux bénéficiaires (15,2 p. 100), des infirmiers auxiliaires (9,2 p. 100), des travailleurs des services sociaux et communautaires (8,6 p. 100) ainsi que des aides de maintien à domicile et des aides familiaux (7,2 p. 100)¹⁹¹. Par ailleurs, ces professions ont une dimension fortement genrée, et dans de nombreuses fonctions de soins, la main-d'œuvre noire se compose essentiellement de femmes (voir la figure 9).

- Les travailleurs noirs sont moins présents aux postes mieux rémunérés ou aux postes de direction dans ce secteur (à titre d'exemple, 3,5 p. 100 des infirmiers praticiens et 5,7 p. 100 des coordonnateurs et superviseurs des soins infirmiers s'identifient comme membres de la communauté noire)¹⁹².
- La représentation des personnes noires est bien plus faible parmi les médecins qui, souvent, sont le premier intermédiaire avec le système de santé (on compte seulement 3,2 p. 100 de Noirs parmi les omnipraticiens et médecins en médecine familiale¹⁹³). Ce point est important dans la mesure où la présence d'un médecin de la même origine raciale est associée à un meilleur résultat du point de vue de l'expérience et de la participation des patients¹⁹⁴.

Figure 9.

Représentation des personnes noires dans les professions de la santé en tension selon le genre, 2021¹⁹⁵



La ségrégation professionnelle des travailleurs noirs est liée à des obstacles systémiques qui se manifestent à diverses étapes, que ce soit au cours de la scolarité, dans le contexte du travail ou dans le cadre des procédures de promotion. Des études portant sur les médecins noirs et les stagiaires noirs ont établi que le racisme et la discrimination étaient monnaie courante dans les cadres médicalisés et dans les environnements de formation, que ce soit sous la forme de différences de traitement de la part des pairs, des superviseurs et des patients, ou de difficultés d'accès au mentorat et à

l'accompagnement dans l'évolution de leur carrière¹⁹⁶. D'après une enquête de l'Université de Toronto datant de 2021, pas moins de 56 p. 100 des étudiants en médecine noirs, 65 p. 100 des médecins résidents noirs et 39 p. 100 des associés de recherche clinique noirs ont déclaré avoir fait l'objet de pratiques discriminatoires au moins une fois au cours de l'année universitaire¹⁹⁷.

Des écueils similaires ont été observés dans le domaine des soins infirmiers, qui emploie une part importante de femmes noires. D'après des travaux consacrés au racisme envers les

Noirs au sein du système de soins canadien, les infirmières et infirmiers noirs sont souvent victimes d'inégalités de traitement et leurs perspectives d'évolution aux fonctions de direction ou aux fonctions spécialisées sont plus restreintes. Cette situation est le résultat d'un long passé d'exclusion et de structures institutionnelles qui continuent de favoriser leurs collègues blancs¹⁹⁸. Ces professionnels font état de discriminations raciales et de micro-agressions émanant des collègues, de la patientèle, et de la hiérarchie, notamment des refus injustifiés d'accès aux stages cliniques et aux services hospitaliers spécialisés, et de remises en question de leurs compétences¹⁹⁹. Les femmes noires en particulier subissent des formes spécifiques de racisme envers les Noirs : certains patients refusent par exemple d'être soignés par elles, exprimant une préférence pour le personnel infirmier blanc^{200, 201}.

Métiers spécialisés et construction

- En 2025, la représentation des personnes noires dans le domaine des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés (4,8 p. 100) avoisinait le niveau d'emploi global, avec un retrait d'environ 0,4 point de pourcentage. Au sein de la population active noire occupée, 13,94 p. 100 des individus exercent un emploi dans le domaine des métiers et les domaines apparentés; ce taux est supérieur à celui relevé chez l'ensemble des travailleurs racisés (12,52 p. 100), mais légèrement inférieur à celui des travailleurs non racisés (16,18 %) ²⁰².
- Selon les données du Recensement de 2021, la ségrégation professionnelle²⁰³ se traduit par une représentation plus forte

des personnes noires parmi les fonctions de main-d'œuvre, à savoir les aides de soutien des métiers et manœuvres en construction (4,05 p. 100) ainsi que les plâtriers, poseurs et finisseurs de systèmes intérieurs (4,03 p. 100). Cette représentation s'avère en revanche plus faible dans de nombreux métiers agréés et généralement mieux rémunérés, à l'exemple des charpentiers-menuisiers (1,75 p. 100), des électriciens (1,77 p. 100), des conducteurs d'équipement lourd (1,07 p. 100), des plombiers (2,22 p. 100) ainsi que des entrepreneurs et contremaîtres (1,97 p. 100)²⁰⁴.

- Parmi les personnes noires qui exercent ces professions, les hommes constituent l'écrasante majorité des effectifs. Les disparités de genre les plus prononcées s'observent chez les plâtriers, poseurs et finisseurs de systèmes intérieurs (3,87 p. 100 d'hommes contre 0,16 p. 100 de femmes), les aides de soutien des métiers et manœuvres en construction (3,87 p. 100 contre 0,18 p. 100), ainsi que le personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial (2,83 p. 100 contre 0,12 p. 100) (voir la figure 11).

Plusieurs facteurs font obstacle à l'accès et à l'évolution professionnelle des personnes noires dans les métiers spécialisés. Au début de leur parcours, bon nombre d'entre elles pâtissent d'un manque de lisibilité quant aux perspectives de carrière offertes dans ce domaine et aux titres de compétences exigés pour s'y lancer²⁰⁵. Puis, au moment d'aborder les parcours d'apprentissage, les contraintes financières et logistiques en viennent à poser d'importantes difficultés – coût de l'outillage et du matériel, frais de scolarité, manque

à gagner durant les périodes de cours, transport vers les chantiers et les centres de formation. En outre, la complexité du système d'apprentissage peut constituer un frein en soi. Les apprentis soulignent la nécessité de simplifier les procédures, de rendre les parcours plus lisibles et de développer le mentorat aux fins d'un meilleur accès. Enfin, des facteurs organisationnels et institutionnels influencent ces dynamiques : pour les employeurs, le parrainage des apprentis représente souvent une lourde charge

administrative, tandis que de nombreux opérateurs ne disposent pas de dispositifs de mentorat, de soutiens adaptés aux groupes ayant droit à l'équité ni de stratégies délibérées en matière de recrutement et de fidélisation du personnel²⁰⁶. Le racisme envers les Noirs demeurant un problème majeur dans le secteur de la construction, l'Afro-Canadian Contractors Association a été fondée pour lutter contre les discriminations récurrentes subies par les travailleurs et les entrepreneurs noirs²⁰⁷.

Figure 10.

Représentation dans les métiers spécialisés et dans les professions de la construction en tension, 2021²⁰⁸

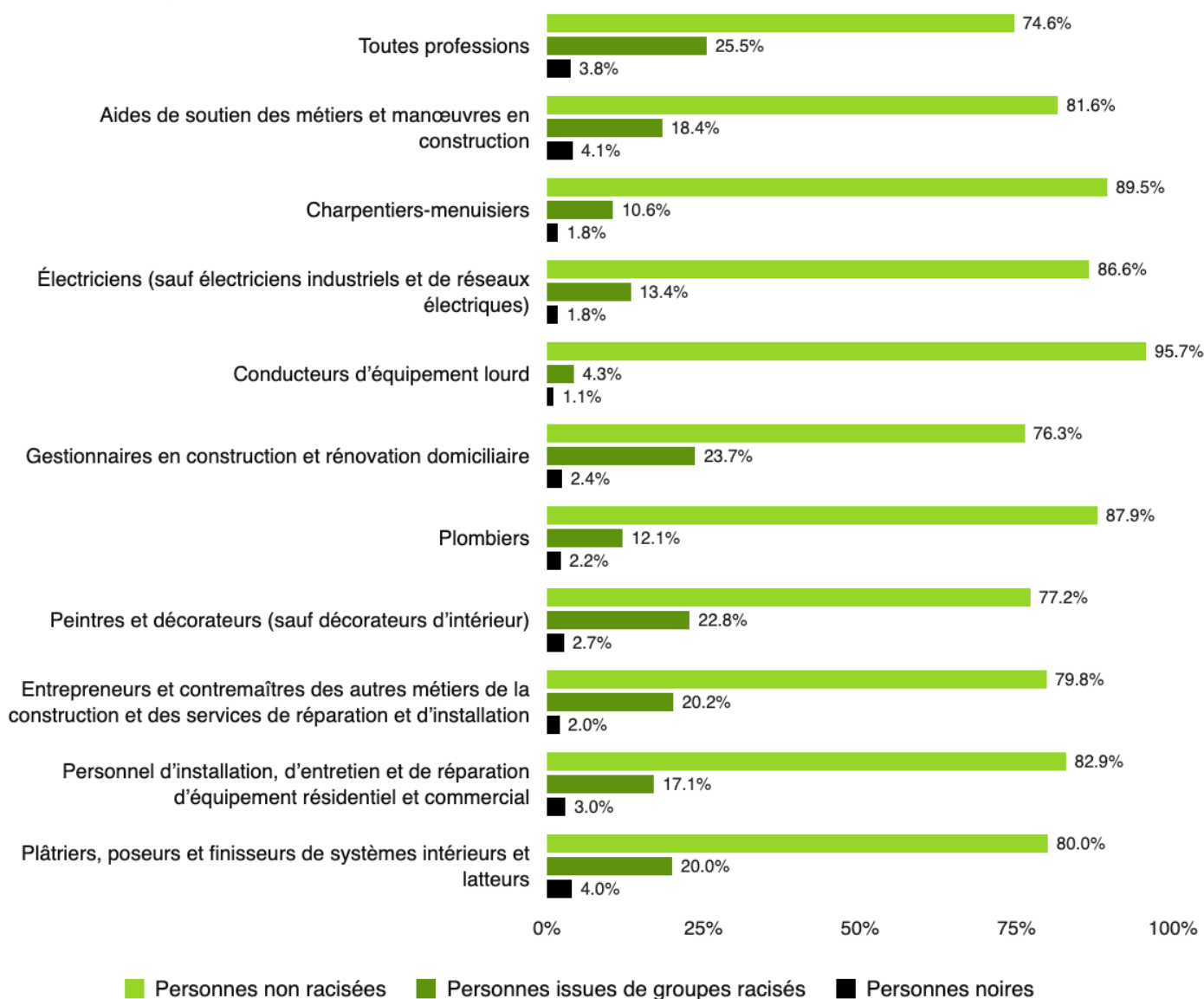
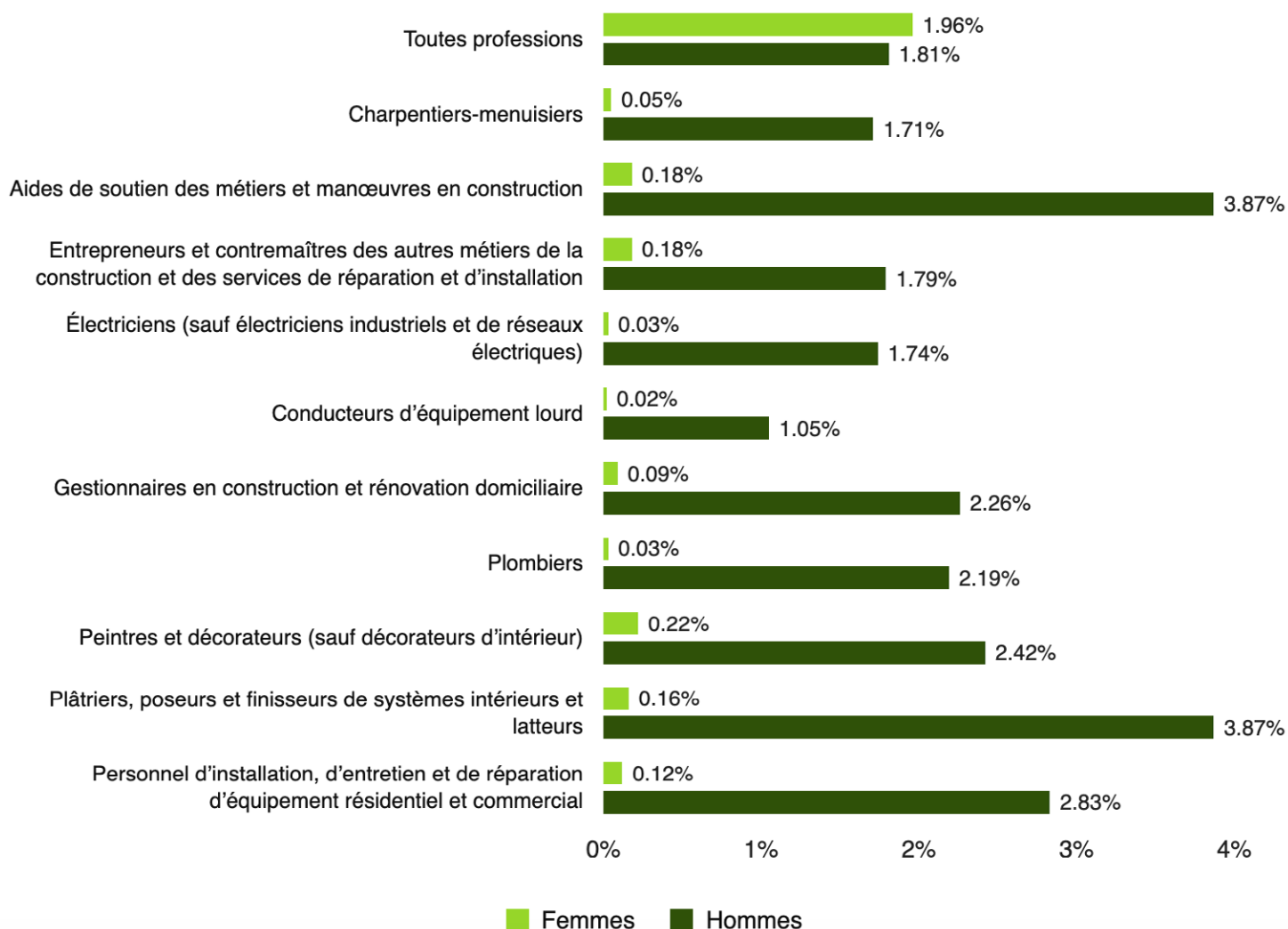


Figure 11.

Représentation des personnes noires dans les métiers spécialisés et les professions de la construction en tension selon le genre, 2021²⁰⁹



Technologies de l'information et des communications

- S'agissant des professions en forte croissance au sein du secteur des technologies²¹⁰, les personnes noires sont davantage présentes parmi les spécialistes de la cybersécurité (6,78 p. 100, contre 3,77 p. 100 toutes professions confondues), les spécialistes

en informatique (4,20 p. 100) ainsi que les spécialistes des systèmes commerciaux (4,17 p. 100).

- Les personnes noires sont moins bien représentées parmi les ingénieurs et concepteurs en logiciel (2,28 p. 100), les développeurs et programmeurs de logiciels (2,25 p. 100), ou les gestionnaires des systèmes informatiques (2,74 p. 100).

- La ventilation par genre au sein des professions des technologies de l'information et des communications en forte demande laisse généralement apparaître une plus forte représentation des hommes, l'écart entre les hommes noirs et femmes noires étant particulièrement prononcé chez les spécialistes de la cybersécurité (5,31 p. 100 contre 1,46 p. 100) (voir la figure 13).
- Les travailleurs noirs présentent la plus forte disparité de revenus au sein de ce secteur par rapport à l'ensemble des autres groupes racisés (70 955 dollars, contre 78 800 dollars)²¹¹.

Figure 12.

Représentation au sein des professions de les technologies de l'information et des communications en tension, 2021²¹²

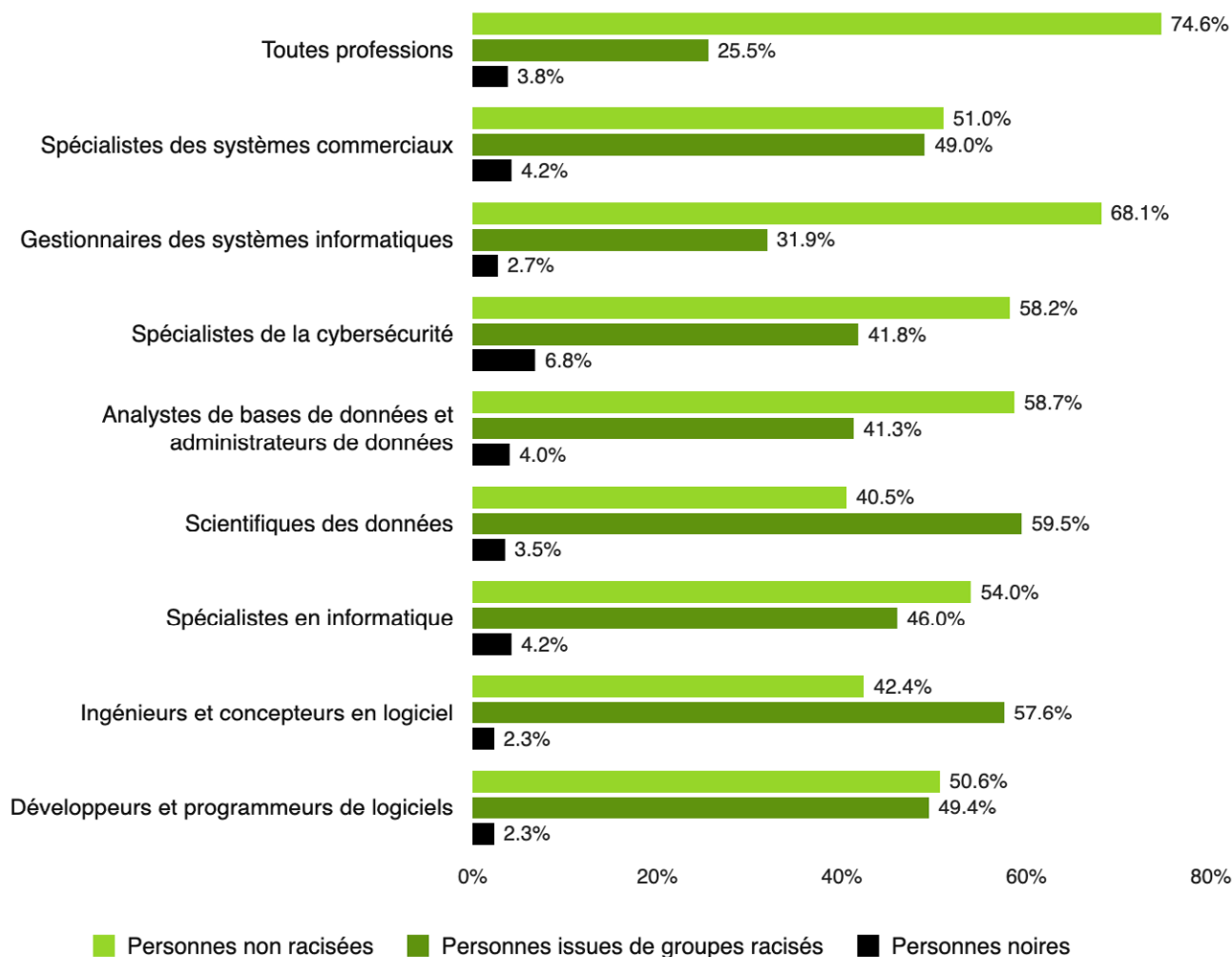
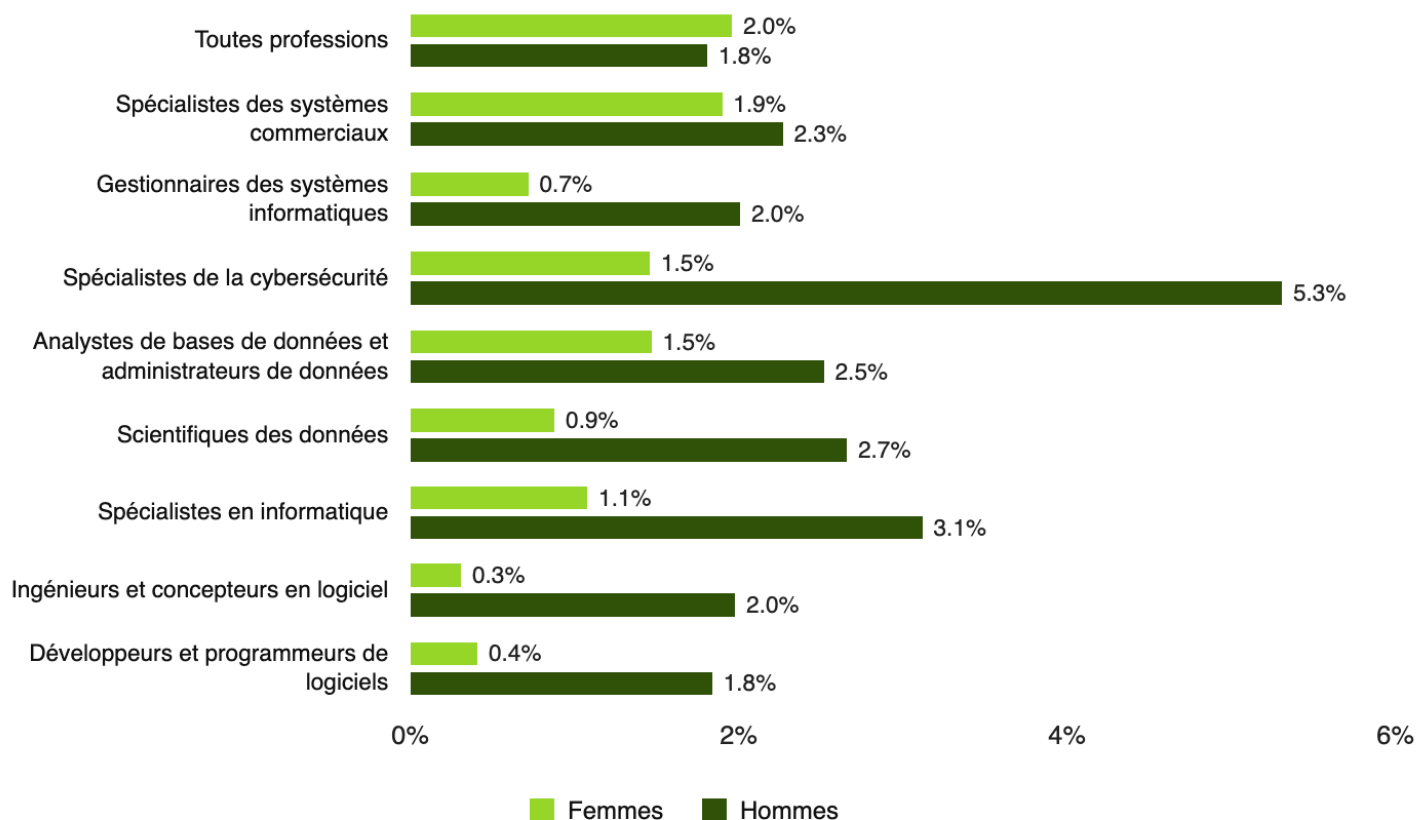


Figure 13.

Représentation des personnes noires au sein des professions de les technologies de l'information et des communications en tension selon le genre, 2021²¹³



De nombreux obstacles entravent l'intégration et l'évolution professionnelle au sein du secteur de la technologie. Avant même l'étape du recrutement, l'intérêt des jeunes noirs, filles comme garçons, pour les carrières technologiques peut être compromis par l'inégalité d'accès aux occasions d'apprentissage et aux ressources, par les stéréotypes, ainsi que par le manque de mentors ou de modèles dont ils pourraient s'inspirer²¹⁴. Du côté des recruteurs, les procédures d'embauche et de promotion laissent souvent apparaître des biais d'affinité, qui amènent les décideurs à privilégier les candidats qui leur ressemblent et à perpétuer ainsi une conception réductrice

des profils compatibles avec les postes à responsabilités²¹⁵. En outre, la focalisation sur le critère de compatibilité avec la culture institutionnelle peut entraîner la mise à l'écart de candidats noirs en raison de divergences supposées²¹⁶. S'agissant plus particulièrement des femmes noires, les stéréotypes fondés sur la race et le genre sont susceptibles d'exacerber les inégalités en matière d'embauche et d'avancement, de creuser les écarts de rémunération et de favoriser les manœuvres d'intimidation et le harcèlement en milieu de travail, avec pour conséquence un recul de la satisfaction et un taux élevé de rotation des effectifs²¹⁷. Ces stéréotypes empêchent de percevoir que les femmes

noires, par leur diversité et leur créativité, peuvent apporter une contribution à un secteur reposant sur l'innovation et la richesse des points de vue²¹⁸. En raison du manque de diversité aux échelons les plus élevés, il est plus difficile d'instaurer un climat dans lequel les employés noirs se sentent soutenus. Toutefois, la représentation, à elle seule, ne suffit pas. Lorsque les dirigeants noirs sont présents sans pour autant détenir de réelle autorité, accéder aux processus de décision et bénéficier d'un soutien institutionnel, cette représentation relève purement du symbole. Dans ce contexte, une plus grande visibilité ne se traduit pas nécessairement par une évolution des pratiques, des normes et des rapports de force qui perpétuent le racisme envers les Noirs en milieu de travail. Ces écueils sont amplifiés par un accès insuffisant aux possibilités de mentorat et de développement du leadership, ainsi qu'aux réseaux professionnels qui contribuent à l'avancement. À titre d'exemple, à Toronto, dans le secteur de la technologie, les travailleurs noirs ont enregistré les notes moyennes les plus faibles en matière d'inclusion, de diversité et d'appartenance, comparativement aux autres groupes²¹⁹.

Des travaux parallèles portant sur les parcours éducatifs dans le domaine des STIM ont par ailleurs mis en évidence des obstacles situés bien en amont. Statistique Canada révèle que les étudiants noirs sont moins susceptibles que certains autres groupes de s'inscrire dans une filière des STIM à forte composante mathématiques, et que parmi les hommes, ce sont les étudiants noirs qui ont le moins tendance à sélectionner ces programmes. De même, parmi les personnes qui entreprennent des études en STIM, les

hommes noirs figurent parmi les catégories les moins susceptibles d'obtenir un diplôme dans ce domaine dans un délai de six ans²²⁰. S'agissant des filles noires et des jeunes femmes noires, les stéréotypes sexistes et raciaux dans les formations en mathématiques et en informatique peuvent entamer leur assurance et leur intérêt pour les carrières du secteur des technologies, tandis que le manque de femmes mentores et de modèles noires peut nourrir un sentiment d'exclusion et une méconnaissance des carrières qu'elles peuvent y poursuivre²²¹. Bien que ces constatations concernent la population étudiante et non les actifs, elles tendent néanmoins à indiquer que les disparités de représentation au sein des professions techniques pourraient également trouver leur origine dans des obstacles antérieurs, qui entravent l'entrée et le maintien dans les domaines des STIM.

Initiatives et programmes de soutien

Les administrations publiques et les organismes communautaires jouent un rôle essentiel dans le soutien à l'emploi des personnes noires, notamment grâce aux initiatives comme le perfectionnement des compétences et la formation, mais la mobilisation des employeurs s'avère toutefois indispensable si l'on souhaite obtenir un changement profond et à grande échelle. Au niveau de la gouvernance et de la direction, les employeurs peuvent fixer des objectifs de représentation et recueillir des données ventilées pour suivre la démographie des employés, les tendances en matière d'embauche, les taux de rétention et les trajectoires de promotion.

Qu'il s'agisse de leurs effectifs ou de candidats à l'emploi, les employeurs peuvent réexaminer leurs pratiques en matière de recrutement, d'embauche et de promotion, le but étant de repérer les obstacles qui pénalisent les candidats noirs, y compris les biais à l'embauche. S'agissant de la culture organisationnelle, les employeurs peuvent renforcer leurs politiques de lutte contre la discrimination et favoriser les pratiques propices à l'inclusion des personnes noires. Les employeurs peuvent également donner la priorité aux partenariats avec des entités publiques et des intermédiaires qui font coïncider formation et occasions d'emploi, tout en soutenant des programmes qui associent la formation à des aménagements systémiques, comme des cadres stratégiques de lutte contre le racisme et des mesures de responsabilisation des employeurs.

Initiatives ciblées en faveur du perfectionnement des compétences et du renforcement des capacités

La situation des personnes noires en recherche d'emploi sur le marché du travail peut être améliorée moyennant des initiatives ciblées qui favorisent l'acquisition de compétences et offrent des dispositifs de soutien concrets facilitant l'accès aux



débouchés. Il s'agit, entre autres, de services de mentorat²²², d'orientation professionnelle²²³, de mise en relation avec des employeurs²²⁴, mais aussi de programmes de transition²²⁵, et de l'apprentissage intégré au travail²²⁶. Les plateformes de réseautage et de placement professionnel peuvent contribuer à rapprocher les demandeurs d'emploi et les employeurs; les programmes de transition sectoriels peuvent faciliter l'accès aux secteurs en forte demande; le mentorat peut contribuer à étoffer les réseaux professionnels; et les services d'orientation professionnelle et l'apprentissage intégré au travail peuvent faciliter l'acquisition d'une expérience pratique et favoriser l'employabilité.



Fonctions de direction

Qui prend les décisions ? Les conseils d'administration, les équipes de direction et la fonction publique.

4,1 %

des sièges aux conseils d'administration
des grandes sociétés cotées à la TSX

1,5 %

des postes de haute direction

Fonctions de direction

3,2 %

de tous les postes de gestion sont occupés par des personnes noires, une proportion inférieure à leur part de 4,3 % dans la population.

La représentation au sein des équipes de direction envoie un signal de légitimité, consacre l'excellence, engendre des modèles d'identification et influence les écarts de rémunération. Par ailleurs, la diversité au sein des instances de direction va de pair avec une meilleure performance organisationnelle. Bien que la représentation des dirigeants noirs ait connu une légère hausse, les personnes noires demeurent sous-représentées au sein des équipes de haute direction et des conseils d'administration, quel que soit le secteur. L'intersectionnalité vient considérablement amplifier ces obstacles : les femmes noires en particulier font face au double fardeau de la discrimination fondée sur la race et de celle

fondée sur le genre lorsqu'elles briguent des postes de direction, puisqu'elles se heurtent à la fois à un plafond de verre racial et à des discriminations sexistes qui, pris ensemble, pèsent sur leur rémunération et entravent leur avancement. Cette section présente une analyse des données relatives à la représentation aux fonctions de direction dans le secteur privé et le secteur public.

Secteur des sociétés

Les progrès en matière de diversité au sein des instances dirigeantes des sociétés canadiennes semblent marquer le pas, sur fond de relâchement en matière de transparence qui compromet directement le suivi de la représentation des personnes noires. Afin de comprendre la représentation au sein du secteur des sociétés au Canada, le Diversity Institute a procédé à ses propres analyses et examiné les 25 sociétés les plus performantes (selon leur capitalisation boursière) inscrites à la Bourse de Toronto (TSX). Bien qu'elle livre un aperçu de la représentation au sein de certaines grandes sociétés cotées du Canada, on ne saurait dire, étant donné la taille restreinte de l'échantillon considéré, que l'analyse est représentative



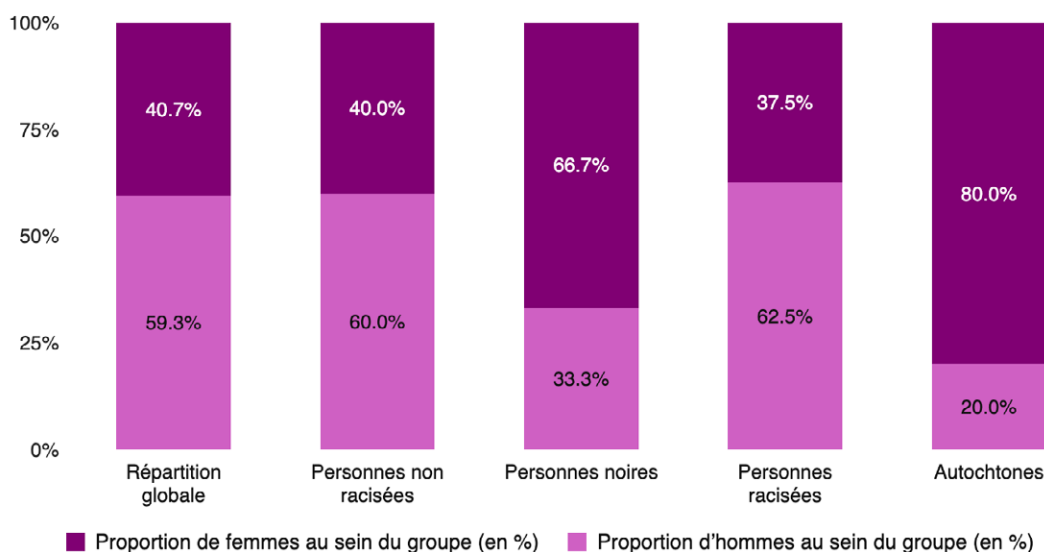
Bien que la représentation des dirigeants noirs ait connu une légère hausse, les personnes noires demeurent sous-représentées au sein des équipes de haute direction et des conseils d'administration, quel que soit le secteur.

de l'ensemble du secteur des sociétés. Les résultats indiquent que les personnes noires occupent 4,1 p. 100 des sièges des conseils d'administration, dépassant ainsi l'objectif fixé par la BlackNorth Initiative en 2020, qui était de 3,5 p. 100. Si ce taux est globalement proche de leur poids démographique dans la population nationale (4,3 p. 100 en 2021)²²⁷, la

figure 14 montre en outre que d'une manière générale, les conseils d'administration sont majoritairement masculins tant pour l'ensemble des administrateurs que pour les catégories non racisée et racisée, cette distribution s'inversant toutefois chez les administrateurs noirs et les administrateurs autochtones, où les femmes sont majoritaires.

Figure 14.

Répartition au sein des conseils d'administration par genre et par groupe de population, 2026



Note : Calculs réalisés par le Diversity Institute (2026). Données relatives aux 25 sociétés les plus performantes (selon leur capitalisation boursière) inscrites à la Bourse de Toronto (TSX).

Le Diversity Institute a également analysé la représentation au sein des équipes de haute direction. Au sein des 25 sociétés les plus performantes de la TSX, les personnes noires y sont présentes à hauteur de 1,5 p. 100, soit un déficit de 2,8 points de pourcentage par rapport à leur poids démographique et de 2,6 points de pourcentage par rapport à leur représentation au sein des conseils d'administration²²⁸. Ce constat laisse à penser que la représentation est plus faible chez les cadres dirigeants qu'au niveau des conseils

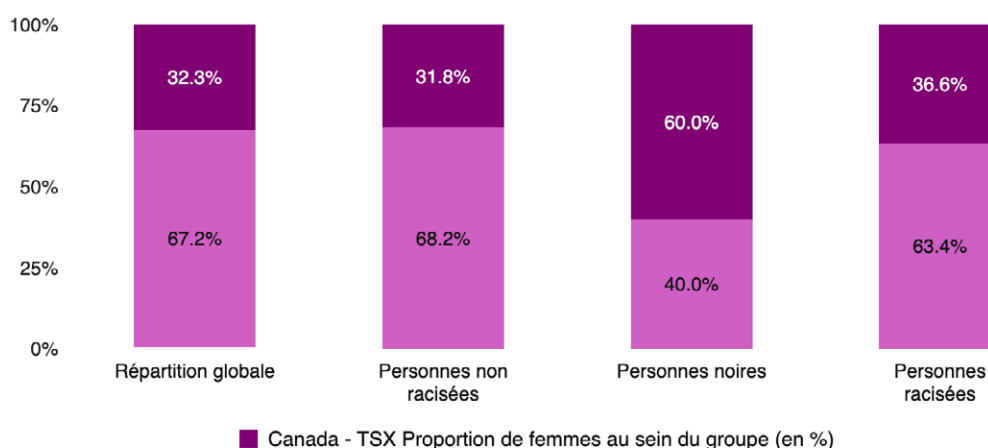
d'administration, mais là encore, l'échantillon considéré est restreint et les résultats ne sauraient être généralisés. La figure 15 montre la répartition par genre au sein des équipes de haute direction. Tout comme dans les conseils d'administration, les postes à responsabilités restent généralement l'apanage des hommes, mais une fois encore, cette distribution s'inverse chez les cadres dirigeants noirs, où les femmes sont majoritaires (60 p. 100 de femmes noires contre 40 p. 100 d'hommes noirs).

Désigner nommément les disparités de représentation est un préalable nécessaire, mais la réflexion mérite d'être approfondie. Les questions essentielles à se poser sont les suivantes : qui est visible au sein des instances de direction, à qui alloue-t-on des ressources, qui prend les décisions, et qui définit des règles? La présence à un conseil d'administration ne se traduit pas mécaniquement par l'exercice d'un pouvoir de gouvernance. Un administrateur qui dispose d'un siège, mais qui est privé de l'information, des relations et du relais institutionnel indispensables aux arbitrages est représenté,

mais dépourvu de capacité d'action. Les travaux à venir devront faire la distinction entre inclusion symbolique (présence de pure forme) et inclusion structurelle (habilitation en matière de répartition des ressources, maîtrise de l'ordre du jour et capacité à définir l'orientation générale). Il convient pour cela d'aller au-delà de la logique d'inventaire pour examiner des aspects comme la parité de rémunération, la durée d'occupation des postes et l'accès aux réseaux d'influence informels qui déterminent qui oriente véritablement les décisions institutionnelles.

Figure 15.

Répartition au sein de la haute direction par genre et par groupe de population, 2026



Note : Calculs réalisés par le Diversity Institute (2026). Données relatives aux 25 sociétés les plus performantes (selon leur capitalisation boursière) inscrites à la Bourse de Toronto (TSX).

Secteur public

Bien qu'il se présente comme un employeur valorisant le mérite et la responsabilité, le secteur public n'en perpétue pas moins les graves obstacles systémiques auxquels se heurtent les personnes noires qui briguent

des fonctions de direction²²⁹. Au sein de la fonction publique fédérale, les cadres noirs disent souvent faire face à un climat d'hostilité marqué par le harcèlement, l'intimidation et les atteintes constantes à leur autorité²³⁰. En outre, ces dirigeants subissent une stagnation professionnelle prolongée lorsqu'ils

assument des postes intérimaires qui ne mènent souvent nulle part, et pâtissent d'une répartition inégale de la charge de travail, de biais dans l'appréciation de leur rendement, et d'enquêtes disciplinaires disproportionnées. C'est chez les femmes noires, et ce point est fondamental, que ces défaillances systémiques se manifestent sous leur forme la plus aiguë, ce qui est révélateur de la manière dont la conjonction du racisme et du sexisme, désignée sous le terme « misogynoir »²³¹, se manifeste au sein des échelons hiérarchiques²³¹. Par ailleurs, les réseaux informels et le népotisme peuvent également interférer sur l'accès aux débouchés, à l'instar d'une affaire récente dans laquelle une sous-ministre a usé de ses fonctions pour aider une connaissance à obtenir un emploi pour lequel elle n'était pas qualifiée. Cet exemple montre comment la proximité des structures du pouvoir peut l'emporter sur le mérite et restreindre les perspectives d'autrui, notamment des employés noirs visant les fonctions de direction²³². Ces données montrent que l'avancement professionnel est entravé non pas par un manque de qualification, mais par des biais institutionnels et un racisme profondément ancrés qui privent les dirigeants noirs de la possibilité d'accéder aux plus hautes fonctions. Des initiatives fédérales récentes visant spécifiquement les cadres noirs donnent à penser que le gouvernement a pris certaines dispositions préliminaires pour traiter les inégalités récurrentes dans l'accès au vivier de futurs dirigeants²³³.

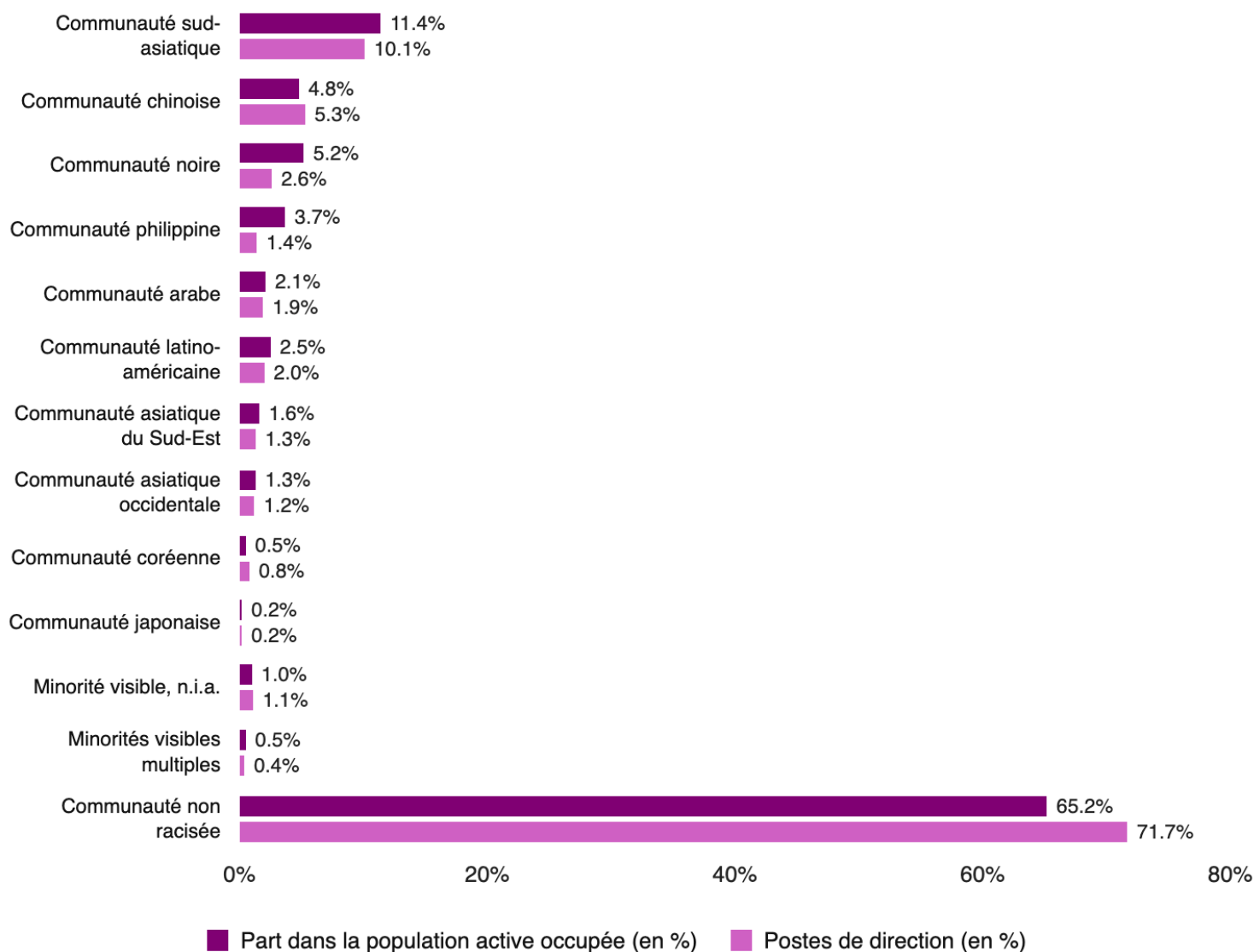
Environ 5,7 p. 100 des employés du secteur public s'identifient comme membres de la communauté noire, soit un niveau sensiblement équivalent à la part des personnes noires dans la population active (5,5 p. 100)²³⁴. On ne dispose que de très peu d'informations sur la représentation au sein des équipes de direction dans l'ensemble du secteur public, mais des données fédérales récentes laissent entrevoir une progression, quoique modeste. Au 31 mars 2024, 3 p. 100 des personnes occupant un poste de haute direction au sein de la fonction publique fédérale s'identifiaient comme membres de la communauté noire, contre 1,4 p. 100 en mars 2017. Néanmoins, la représentation des Noirs dans les rangs des cadres supérieurs reste en deçà de leur représentation parmi les fonctionnaires (3 p. 100 des cadres supérieurs contre 5 p. 100)²³⁵.

Fonctions de gestion

Dans de nombreux cas, la gestion constitue le point de départ des trajectoires vers la haute direction; par conséquent, les écarts à ce stade vont déterminer qui va acquérir l'expérience et la visibilité requises pour poursuivre son ascension. En 2025, les travailleurs noirs représentaient 5,17 p. 100 de la population active occupée, mais seulement 2,61 p. 100 détenaient un poste de gestionnaire, soit un écart de 2,56 points de pourcentage, la disproportion la plus criante parmi tous les groupes de population. En parallèle, les travailleurs non racisés se retrouvaient surreprésentés d'environ 6,55 points de pourcentage (voir la figure 16).

Figure 16.

Représentation au sein de la direction par rapport à la part dans l'emploi, par groupe de population, 2025²³⁶



Initiatives et programmes de soutien

1. Pour consolider les voies menant à l'échelon des gestionnaires intermédiaires et des cadres supérieurs, une action concertée doit être menée du point de vue des politiques, des pratiques organisationnelles, des soutiens ciblés et des mécanismes de responsabilisation.

En l'espace de plusieurs décennies, des programmes en matière d'exercice des responsabilités, des initiatives de mentorat, des modèles de parrainage et des cadres régissant la communication de l'information ont vu le jour sous l'impulsion des gouvernements, des employeurs et des organismes communautaires, mais la persistance des écarts donne à penser que ces mesures demeurent, en soi,

insuffisantes. Si l'on souhaite améliorer la représentation des personnes noires aux fonctions de direction, l'obligation de rendre compte des résultats doit être renforcée au moyen de l'établissement d'objectifs clairs en matière d'équité et de diversité, de la collecte de données ventilées permettant de suivre les progrès accomplis, ou de la mise en place de mécanismes visant à évaluer le rendement des dirigeants à l'aune de progrès tangibles dans la réalisation des objectifs d'équité en matière d'emploi.

Les approches réglementaristes et volontaristes peuvent encore jouer un rôle important, sous réserve qu'elles soient conçues pour susciter une dynamique d'action, et ne se contentent pas d'encourager la publication de données. La mise en place de mesures, comme les cadres exigeant soit la conformité, soit une explication en cas d'écart aux obligations, qui seraient appliquées à l'ensemble des secteurs et étayées par des données ventilées, peut contribuer à la transparence et à la responsabilisation.

Ces mesures n'auront toutefois d'impact que si les organismes utilisent ces données pour changer les processus de décision, pour s'attaquer aux obstacles à l'embauche et à l'avancement, et pour faire répondre les équipes de haute direction des résultats obtenus. Si des initiatives telles que la BlackNorth Initiative et le Défi 50-30 ont contribué à maintenir la diversité au sein des fonctions de direction à l'ordre du jour, un changement de culture institutionnelle s'impose néanmoins si l'on souhaite obtenir des progrès durables, en particulier en ce qui



concerne la recherche, le soutien, l'évaluation et l'avancement des professionnels.

Les programmes ciblés de consolidation du leadership demeurent une composante importante, en particulier lorsqu'ils sont assortis d'une formation professionnelle, d'un dispositif de mentorat et de parrainage, ainsi que d'occasions de réseautage propices à l'avancement professionnel. Néanmoins, ces programmes sont plus efficaces lorsqu'ils s'accompagnent de changements systémiques au sein des organismes, à savoir la mise en place de procédures d'avancement inclusives, de possibilités de parrainage par des cadres de direction, et de mécanismes de responsabilisation visant à ce que les objectifs d'équité en matière d'emploi et de diversité soient pris en compte dans les critères de rendement.



Entrepreneuriat

Les entreprises appartenant à des personnes noires comme moteurs de l'emploi, de l'innovation et du commerce.

3,53 %

de taux de travail autonome, contre 3,16 %
en 2024

>3M

de personnes noires prévues au Canada
d'ici 2041

Entrepreneuriat

76 %

des entrepreneures et entrepreneurs noirs considèrent l'accès au financement comme leur principal obstacle à la croissance.

Colonne vertébrale de l'économie canadienne, les petites et moyennes entreprises concentrent la majorité des emplois du secteur privé et stimulent la croissance et les exportations. L'entrepreneuriat est l'une des principales voies vers la constitution d'un patrimoine intergénérationnel, dont les Canadiennes et Canadiens noirs ont de tout temps été privés sous le joug de l'esclavage et de la discrimination. Bon nombre se tournent vers l'entrepreneuriat parce que les marchés du travail ont déçu leurs attentes^{237, 238}. Les femmes noires et les immigrants noirs se heurtent à un cumul d'obstacles indécélables dans les données non ventilées, en particulier pour ce qui est de l'accès aux capitaux, au mentorat et au développement des activités²³⁹. Leur inclusion économique n'est pas simplement une question d'équité sociale; il s'agit aussi d'un impératif économique national.

Impact des entrepreneurs noirs

Si l'on ne doit pas perdre de vue les obstacles auxquels font face les entreprises détenues par des personnes noires, le corpus de données factuelles dans ce domaine est

néanmoins déjà solide et les résultats récents ne font que conforter les constats établis^{240, 241}. Plutôt que de documenter de nouveau ces obstacles, il convient donc désormais de placer l'accent sur l'impact, c'est-à-dire sur la contribution apportée par ces entreprises et sur sa traduction concrète au sein des communautés et dans l'économie en général. Leur présence soutenue et leur croissance témoignent d'ailleurs d'une forte capacité de résilience. Les entreprises détenues par des personnes noires ont tenu bon et ont développé leurs activités tout en se frayant un chemin à travers les obstacles structurels et l'inégalité d'accès aux ressources^{242, 243}.

Alors même que la conjoncture économique se durcit, les entreprises détenues par des personnes noires continuent de jouer un rôle important dans l'activité économique quotidienne. En 2020, selon les estimations, on comptait au Canada 144 980 entreprises détenues par des personnes noires. Ces entreprises représentaient 2,4 p. 100 de l'ensemble des petites et moyennes entreprises canadiennes et généraient environ trois milliards de dollars par an^{244, 245}. Les propriétaires noirs détiennent 2,9 p. 100 des entités non constituées en société et 1,6

p. 100 de celles constituées en société, et exercent leurs activités dans la quasi-totalité des secteurs d'activité²⁴⁶. Bon nombre de ces entreprises proposent des biens et services ancrés dans une expérience vécue et qui répondent à des besoins souvent négligés par le marché. Les données indiquent que la clientèle de ces entités se compose en bonne partie de personnes issues de communautés noires (environ 27 p. 100), preuve qu'elles peuvent contribuer à combler les lacunes du marché²⁴⁷.

Les entrepreneurs immigrants noirs se démarquent également par leur dimension internationale. Plus de la moitié d'entre eux, soit 57,1 p. 100, déclarent exporter des biens ou des services du Canada vers leur pays d'origine, alors que ce taux s'établit à 36,0 p. 100 chez les autres immigrants racisés et à 19,8 p. 100 chez les immigrants non racisés²⁴⁸. Ces activités transfrontières peuvent ouvrir de nouveaux débouchés et resserrer les liens commerciaux hors du Canada.

L'entrepreneuriat est également important du point de vue de la constitution de patrimoine. De nombreux propriétaires d'entreprises noirs font figure de pionniers au sein de leur famille, puisque 84 p. 100 d'entre eux ont indiqué être les premiers à avoir fondé une entreprise^{249, 250}. À terme, le statut de propriétaire d'entreprise peut favoriser la stabilité des revenus, la constitution de patrimoine et l'investissement au sein des communautés, en particulier là où l'accès à l'emploi est hors de portée. Les entrepreneurs noirs qui ont réussi peuvent également rendre l'entrepreneuriat plus accessible aux yeux des membres de leurs communautés et contribuer à l'établissement de réseaux de pairs, de mentors et de futurs créateurs d'entreprise.



Pourtant, circonscrire l'entrepreneuriat des communautés noires à la dimension de l'inclusion c'est occulter une partie des enjeux. La faille structurelle la plus grave concerne non seulement l'accès aux marchés, mais aussi l'ancrage économique, notamment la présence dans les chaînes d'approvisionnement, les portefeuilles de fournisseurs et l'infrastructure de distribution. Les travaux consacrés à l'inclusion économique ne se sont que très marginalement penchés sur la question de savoir qui détient les réseaux logistiques, qui conçoit les plateformes et qui contrôle les circuits de distribution.

Évolution de l'entrepreneuriat au sein des communautés noires

Le taux de travail autonome chez les personnes noires a augmenté entre 2024 (3,16 p. 100) et 2025 (3,53 p. 100)²⁵¹, mais

il demeure néanmoins inférieur à leur poids démographique dans la population (4,3 p. 100)²⁵². Les données sur les propriétaires d'entreprise montrent un écart du même ordre : en 2020, on comptait 2,4 p. 100 de personnes noires parmi l'ensemble des propriétaires d'entreprise²⁵³. D'après les projections, la proportion de personnes noires parmi les entrepreneurs pourrait atteindre 3,2 p. 100 environ à l'horizon 2034²⁵⁴; ce niveau reste en deçà de leur poids démographique dans la population en 2021 et présente un décalage avec le rythme attendu de leur croissance démographique. Étant donné que ce poids devrait augmenter considérablement à mesure que la population noire croîtra pour dépasser trois millions d'individus d'ici 2041, la parité en matière d'entrepreneuriat ne pourra se matérialiser que si le rythme de progression s'accélère considérablement par rapport aux tendances actuelles²⁵⁵. D'où la nécessité d'un soutien ciblé et pérenne allant bien au-delà des interventions axées uniquement sur l'accès.

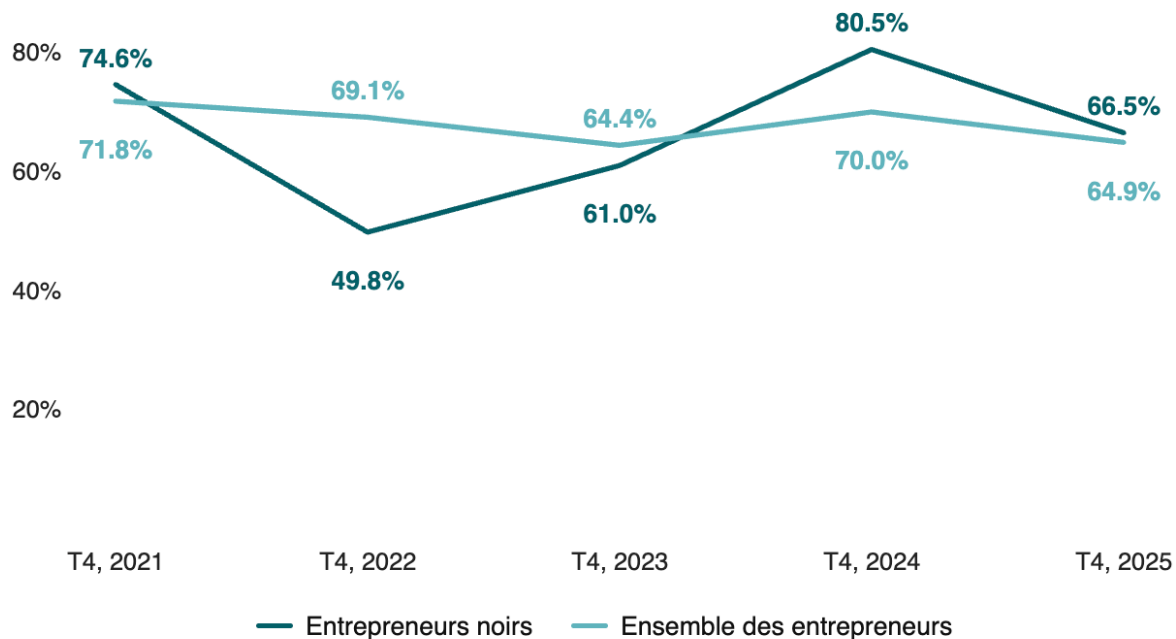
Les entrepreneurs noirs semblent plus durement éprouvés par les tensions économiques. Entre le quatrième trimestre de 2024 et le quatrième trimestre de 2025, leur optimisme s'est érodé, passant de 80,5 p. 100 à 66,5 p. 100, soit un repli de 14 points de pourcentage en une seule année (tandis que chez l'ensemble des entrepreneurs, il est passé de 70 p. 100 à 64,9 p. 100, ce qui représente une perte de 5,10 points de pourcentage). D'après Statistique Canada, 62,9 p. 100 des entrepreneurs noirs exercent sous le statut d'entreprise individuelle²⁵⁶, souvent en raison d'un accès insuffisant au financement, aux réseaux professionnels et aux dispositifs d'appui consultatif^{257, 258}. Étant donné ces difficultés, ils disposent

généralement de réserves financières limitées et recourent massivement au crédit personnel – plus de 80 p. 100 des entrepreneures noires puisent dans leurs fonds propres pour financer leurs activités^{259, 260}. Il se peut donc que leurs entreprises soient plus sensibles aux moindres fluctuations économiques, ce qui expliquerait pourquoi leurs perspectives d'activité tendent à présenter une plus grande irrégularité que celles de l'ensemble des entrepreneurs (voir la figure 17).

Ces difficultés structurelles s'avèrent plus prononcées encore dans les localités rurales et les zones reculées, où les entrepreneurs noirs se heurtent à de plus grands obstacles liés à la disponibilité des capitaux à l'échelle locale, aux grandes institutions territoriales et à l'accès aux débouchés²⁶¹. Les économies rurales s'inscrivent dans un contexte entrepreneurial singulier, marqué par des zones faiblement peuplées, une faible densité et l'éloignement des agglomérations, autant de facteurs susceptibles de freiner la croissance et la résilience des entreprises. D'après des données récentes émanant de Statistique Canada, les entreprises établies dans les régions rurales et les petites villes sont soumises à des pressions économiques de plus en plus fortes, à savoir l'augmentation des coûts des intrants, des pénuries de main-d'œuvre et le poids d'une dette trop lourde^{262, 263}. En 2024, 66,7 p. 100 des entreprises des régions rurales et des petites villes déclaraient appréhender avant toute chose les obstacles liés aux coûts, tandis que 44,3 p. 100 indiquaient que l'inflation était le principal problème à court terme. En outre, 19,9 p. 100 des entreprises comptaient augmenter les prix à court terme pour compenser la hausse des coûts de production.²⁶⁴

Figure 17.

Des perspectives optimistes au cours des 12 prochains mois, T4 2021 à T4 2025^{265, 266, 267, 268, 269}



Initiatives et programmes de soutien

Au cours de l'année écoulée, alors que partout dans le pays des initiatives en faveur de l'équité, de l'égalité et de la diversité (ÉDI) étaient démantelées, les pouvoirs publics et d'autres organismes ont tenu à maintenir leur soutien en faveur des entreprises des communautés noires. Le plus vaste dispositif à cet égard est le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires. Mis en place par le gouvernement du Canada en 2021, son financement a été reconduit à hauteur de 189 millions de dollars, qui seront alloués aux entrepreneurs noirs sur les cinq prochaines années^{270, 271, 271}. Toutefois, la question se pose toujours de savoir dans quelle mesure la répartition des fonds et

les critères d'admissibilité au programme tiennent bien compte de toute la diversité des entreprises appartenant à des Noirs. Actuellement, les seuils et les conditions de prêt favoriseraient les entreprises plus établies, au détriment des microentreprises et des entrepreneurs en phase de démarrage.

Afin d'accroître la portée et l'impact du dispositif de manière à couvrir l'ensemble des entreprises des communautés noires, il convient d'analyser la structure du financement et la répartition des fonds entre les programmes, tout en élargissant l'accès aux microcrédits et en simplifiant les critères d'admissibilité.

En complément du financement, divers programmes de soutien ont été mis en place pour répondre aux besoins des



entrepreneurs noirs par le perfectionnement des compétences et le renforcement des capacités, qui offrent notamment des occasions de mentorat et de réseautage, ainsi que des services de conseil pratique, y compris l'accompagnement nécessaire pour qu'ils puissent s'y retrouver dans les solutions de financement disponibles. Ces mesures de soutien sont particulièrement importantes au regard des lacunes tenaces en matière de formation, d'accompagnement et de connaissance des affaires qui risquent de laisser de nombreux entrepreneurs noirs insuffisamment outillés pour gérer

et développer leurs activités. Plus de la moitié (54 p. 100) d'entre eux déclarent ainsi ne pas être au courant des initiatives et programmes publics de financement²⁷³. En outre, selon un sondage national mené auprès de plus de 300 entrepreneurs noirs, 56 p. 100 des personnes interrogées étaient considérées comme des « entrepreneurs non autonomisés », c'est-à-dire qu'elles ne disposaient ni de l'accompagnement ni des compétences nécessaires pour gérer efficacement leur entreprise²⁷⁴. De même, selon une enquête menée auprès de plus de 250 entrepreneurs noirs en Alberta, 22 p. 100 d'entre eux seulement avaient suivi une formation en gestion d'entreprise, bon nombre indiquant également que leur connaissance des solutions de financement et des instruments financiers était limitée²⁷⁵. Ce constat montre que les dispositifs de soutien aux entreprises doivent être plus accessibles et mieux articulés entre eux, aller au-devant des entrepreneurs noirs et leur offrir des possibilités, des ressources et un niveau d'accompagnement équivalents à ceux offerts dans l'ensemble de l'écosystème de l'entrepreneuriat.

Conclusions et recommandations

Six domaines d'intervention : de l'accès à l'avancement

Améliorer la collecte de données désagrégées selon la race et la production de rapports publics

QUI

Gouvernements · conseils scolaires · organisations employeuses

POURQUOI

Favorise la reddition de comptes et une planification éclairée de la main-d'œuvre.

Mettre en œuvre des stratégies ciblées de lutte contre le racisme envers les personnes noires dans le secteur de l'éducation

QUI

Ministères · conseils scolaires · établissements postsecondaires

POURQUOI

Réduit les écarts qui apparaissent tôt et influencent les résultats ultérieurs.

Développer des parcours structurés vers les secteurs en croissance

QUI

Organisations employeuses · secteurs d'activité · organismes de formation

POURQUOI

Transforme les qualifications en emplois stables et mieux rémunérés.

Agir tôt pour réduire les écarts d'accès aux fonctions de direction

QUI

Organisations employeuses · conseils d'administration · fonction publique

POURQUOI

Les disparités apparaissent avant l'accès aux postes de haute direction et s'accroissent.

Harmoniser les mesures de soutien à l'entrepreneuriat avec les priorités sectorielles et en matière d'exportation.

QUI

Gouvernements · organismes de développement économique

POURQUOI

Renforce les entreprises appartenant à des personnes noires et axées sur le commerce.

Renforcer les programmes de mentorat, de parrainage et de formation à la lutte contre le racisme

QUI

Organisations employeuses · organismes sectoriels

POURQUOI

Renforce les réseaux et réduit les biais dans les processus d'évaluation.

Conclusions et recommandations

Plus de 150 G\$

de gain annuel potentiel pour l'économie canadienne que pourrait générer la réduction des écarts en matière d'emploi et de revenus des personnes noires — une opportunité que ces recommandations visent à concrétiser.

Pour améliorer la participation des personnes noires à la vie économique, il sera impératif d'intervenir à plusieurs niveaux imbriqués : au niveau de la société, au niveau des organismes et au niveau des individus. D'après les constatations, l'enjeu se noue moins autour de l'accès à l'éducation ou à l'emploi que dans l'inclusion, la fidélisation du personnel et l'avancement une fois le seuil franchi. Au chapitre de l'éducation, les disparités se manifestent très tôt et les évolutions sont difficiles à suivre en raison du nombre limité d'informations communiquées au niveau des collèges, d'où la nécessité d'une plus grande transparence et d'une plus grande homogénéité dans la publication des données. S'agissant du marché du travail, le fort taux d'activité va de pair avec une forte présence dans les fonctions faiblement rémunérées et les emplois de première ligne, ce qui signifie qu'une plus grande attention doit être prêtée à la question de la mobilité ainsi qu'à celle de la qualité de l'emploi. Les disparités de représentation émergent en amont des fonctions de direction, notamment à l'échelon des gestionnaires, ce qui suggère que les voies d'avancement, le mentorat et le parrainage sont tout aussi importants

que le recrutement. Pour ce qui est de l'entrepreneuriat, les entreprises détenues par des personnes noires apportent une contribution précieuse aux communautés et à l'économie, mais elles demeurent en première ligne face aux chocs économiques; il importe donc d'instaurer un écosystème de l'entrepreneuriat qui leur est favorable et accessible.

À l'heure où le Canada doit composer avec le vieillissement de sa population, la baisse de ses quotas d'immigration et les pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs du logement, des soins de santé, des infrastructures, de la croissance propre et du numérique, tout cela a des incidences économiques plus larges. L'inclusion professionnelle est directement liée à la productivité, aux capacités institutionnelles et à la capacité du Canada à concrétiser à grande échelle ses priorités en matière de transformation économique. Faire en sorte que les talents noirs aient des perspectives d'évolution au sein des secteurs en tension est certes une question d'équité, mais il s'agit aussi d'un levier de résilience et de compétitivité pour l'économie nationale.

Niveau sociétal

Le gouvernement et les administrations publiques jouent un rôle fondamental dans la définition des conditions structurelles qui facilitent ou limitent la participation des personnes noires à la vie économique. Pour enrayer ces disparités tenaces, il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures ciblées qui reposent sur des données probantes et se fondent sur une compréhension de l'histoire singulière et de la diversité des communautés noires au Canada.

- **Reconnaître les travailleurs noirs en tant que catégorie distincte parmi les groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.** Ainsi qu'il est recommandé dans le rapport intitulé *Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif* publié par le Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sous la présidence de M^{me} Adelle Blackett, cette reconnaissance permettrait de



À l'heure où le Canada doit composer avec le vieillissement de sa population, la baisse de ses quotas d'immigration et les pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs du logement, des soins de santé, des infrastructures, de la croissance propre et du numérique, tout cela a des incidences économiques plus larges.

prendre acte de l'histoire singulière des personnes noires et des séquelles du racisme, de l'esclavage, de l'exclusion et de la discrimination systémique dont elles ont été et sont victimes, séquelles qui sont souvent invisibilisées lorsque l'on inclut ces personnes dans les catégories plus générales des personnes racisées ou des « minorités visibles ».

- **Renforcer la collecte de données ventilées selon la race et d'autres facteurs croisés dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, des fonctions de direction et de l'entrepreneuriat.** Pour déterminer à quel niveau les obstacles apparaissent, il est impératif de disposer de données de meilleure qualité, de suivre l'évolution de la situation, d'appuyer l'élaboration des politiques et des programmes, et de déterminer si les interventions sont bénéfiques pour les communautés noires.
- **Investir en faveur de l'enfance et de la jeunesse noire dès les premières étapes des parcours menant de l'éducation à l'emploi.** Les gouvernements devraient étoffer l'offre de soutien dès les niveaux primaire et secondaire, améliorer les parcours menant aux études postsecondaires, imposer l'application de cadres disciplinaires stricts contre le racisme au sein des conseils scolaires placés sous autorité provinciale, et s'attaquer au nexus entre l'institution scolaire et la précarisation, dont les élèves noirs sont les premières victimes. L'apprentissage intégré au travail, la mise en contact avec la vie professionnelle et les parcours sectoriels devraient être

mis en œuvre à l'intention des jeunes noirs, notamment dans les secteurs non traditionnels à forte croissance.

- **Concilier les stratégies de perfectionnement de la main-d'œuvre et les priorités sectorielles fédérales et provinciales.** Les stratégies en faveur de l'emploi devraient comprendre des mesures visant à rapprocher les travailleurs noirs des emplois disponibles dans les domaines du logement, des soins de santé, de la défense, des infrastructures, de la transition vers une économie propre et de l'adoption des technologies numériques, entre autres secteurs prioritaires. Il faudrait notamment élargir et cibler l'offre de programmes d'apprentissage, mettre en place une aide à la reconnaissance des titres de compétences, proposer des formations en leadership au sein de la fonction publique et des professions réglementées, et instaurer des mesures inclusives en matière d'approvisionnement dans le cadre des grands investissements publics.
- **Aller au-delà du recrutement pour soutenir l'avancement, la fidélisation du personnel et le leadership.** Les mesures visant à pallier les pénuries de main-d'œuvre devraient mettre l'accent non seulement sur le recrutement d'effectifs venant d'horizons divers, mais aussi sur l'amélioration de la représentation aux fonctions d'encadrement et de direction, ainsi qu'aux postes plus stables et mieux rémunérés. Les gouvernements devraient renforcer les obligations en matière de transparence et de divulgation concernant la représentation aux fonctions de direction, et imposer notamment de ventiler les renseignements relatifs aux personnes noires.



- **Réaffirmer les engagements pris par le Canada en matière d'équité et consolider les récits publics sur la réussite des personnes noires.** Au niveau fédéral, les orientations devraient réitérer explicitement les engagements pris par le Canada en faveur de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la lutte contre le racisme, tout particulièrement au regard du démantèlement survenu dans d'autres territoires. Les organismes publics et privés devraient déconstruire les stéréotypes et mettre activement à l'honneur l'excellence des personnes noires afin de neutraliser les biais, nourrir les aspirations et faire évoluer les mentalités à l'égard de la participation des personnes noires dans les secteurs non traditionnels à forte croissance.
- **Tirer parti des savoirs, des réseaux et du potentiel commercial des diasporas noires immigrées.** Les gouvernements et les institutions devraient prendre conscience que les communautés d'immigrants noirs sont porteuses de possibilités à l'international par leur savoir-faire, leurs entreprises, leurs relations commerciales et les passerelles qu'elles offrent vers les nouveaux débouchés.

Niveau organisationnel

Les employeurs, les établissements d'enseignement et les ordres professionnels exercent une influence décisive sur l'inclusion. Tout changement organisationnel requiert un engagement tangible de la part des directions, la refonte des procédures ainsi que des interventions ciblées visant à briser les principaux goulets d'étranglement qui entravent le parcours des personnes noires.

- **Élever l'équité, la diversité, l'inclusion et la lutte contre le racisme au rang de priorités stratégiques.** La haute direction doit montrer clairement la voie à suivre depuis le sommet, établir un lien entre les engagements en faveur de l'équité et la stratégie organisationnelle, et veiller à ce que les démarches destinées à améliorer l'emploi, l'avancement et les débouchés commerciaux des communautés noires ne soient considérées ni comme secondaires ni comme symboliques.
- **Réformer les pratiques de recrutement, d'embauche et de reconnaissance des titres de compétences.** Les organismes devraient supprimer les critères d'évaluation susceptibles d'induire des biais involontaires, renforcer et structurer les activités de sensibilisation, et assurer la formation continue des responsables du recrutement, des membres des commissions de promotion, et d'autres acteurs qui exercent une fonction de sélection. Par ailleurs, les employeurs, les établissements d'enseignement, les autorités de réglementation et les ordres professionnels devraient élargir la portée des programmes de transition, les procédures d'évaluation des acquis et les

réformes des professions réglementées de manière à lever les obstacles auxquels se heurtent les personnes noires formées à l'étranger.

- **Renforcer les dispositifs de fidélisation du personnel et de parrainage, de même que les trajectoires de promotion.** Les organismes devraient remédier aux obstacles à l'avancement professionnel en établissant des critères transparents, des programmes structurés de mentorat et de parrainage, ainsi que de passerelles vers les fonctions de niveau intermédiaire. Les dirigeants noirs doivent également bénéficier d'un accompagnement à leur prise de fonctions, comme le parrainage par un membre de la haute direction ou une prise en charge psychosociale qui prend en considération les multiples contraintes liées au fait d'évoluer au sein d'institutions qui n'ont pas été prévues pour eux.
- **Traduire l'intersectionnalité en termes opérationnels dans le milieu de travail.** Les organismes devraient entreprendre des vérifications de la conformité à l'équité salariale et à l'avancement comprenant une analyse spécifique et croisée de la race et du genre, désigner nommément la misogynie et la considérer comme un phénomène institutionnel singulier, et prendre des mesures sexospécifiques de lutte contre le racisme plutôt que d'englober ces enjeux au sein d'un programme général en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.
- **Adapter les mesures de soutien à l'entrepreneuriat aux réalités des entreprises détenues par des**

personnes noires. L'appui au financement et à l'approvisionnement, et les programmes d'incubation, d'accélération, d'enseignement et de formation doivent être différenciés selon le niveau de maturité de l'entreprise, les secteurs dans lesquels elles évoluent et l'ampleur de leurs activités. Les programmes doivent couvrir tout l'éventail des entreprises appartenant aux communautés noires, en privilégiant les microentreprises, la simplification des critères d'admissibilité et l'élargissement de l'accès aux microcrédits.

Niveau individuel

Un changement systémique et organisationnel est impératif, mais les mesures de soutien ciblées en faveur des personnes noires peuvent également contribuer à résorber les disparités et à renforcer les capacités.

- **Faire coïncider la montée en compétences, le mentorat et le renforcement des capacités de direction avec les besoins du marché de l'emploi.** Les programmes doivent intégrer des dispositifs de soutien complets et rapprocher les bénéficiaires des parcours sectoriels (par exemple, les initiatives d'insertion dans les métiers agréés, aux fonctions de direction dans la

santé, dans les métiers du numérique et de l'intelligence artificielle, ainsi que dans l'entrepreneuriat à vocation exportatrice). L'objectif est de faire en sorte que le développement au niveau individuel concorde avec les besoins de main-d'œuvre attendus.

- **Consolider l'apprentissage par les pairs et le réseautage professionnel.** La mise en commun des savoirs entre entrepreneurs et professionnels noirs peut contribuer à atténuer l'isolement, à améliorer l'accès aux renseignements informels et à donner une plus grande visibilité aux possibilités à exploiter qui sont plus souvent diffusées par l'intermédiaire des réseaux que par des voies officielles.
- **Offrir des services d'appui différenciés au sein des communautés noires.** Les soutiens individualisés doivent prendre en compte les différences liées au genre, à l'origine nationale, au statut de génération, aux antécédents en matière de migration et à d'autres facteurs d'identité croisés. Étant donné que les trajectoires et les obstacles diffèrent sensiblement au sein de la population noire, il y a peu de chances qu'une approche générique contribue à résoudre les difficultés propres à chaque individu.

Appendice A

Le présent appendice répertorie des exemples d'initiatives qui visent à favoriser l'avancement des personnes noires au Canada dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la représentation aux fonctions de direction, ainsi que de l'entrepreneuriat. Les résultats obtenus y sont précisés, le cas échéant. Si certaines initiatives récentes n'ont pas encore donné lieu à la publication de résultats, elles n'en témoignent pas moins des mesures qui sont prises en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) alors que l'on observe une hostilité croissante au sein de certains organismes dans tout le pays. Chaque tableau comprend une sélection d'initiatives et de mesures de soutien mises en œuvre par des organismes publics, des institutions, des employeurs et des organismes communautaires. Ces exemples illustrent la diversité des interventions et des domaines d'activité visés, sans prétendre aucunement à l'exhaustivité.

Tableau A1 : Initiatives et programmes de soutien en faveur de l'éducation

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Programme de formation numérique et professionnelle avancée (ADaPT, Advanced Digital and Professional Training) pour les jeunes Noirs	Diversity Institute, Université métropolitaine de Toronto	Depuis 2022	Programme d'apprentissage intégré au travail qui apporte un soutien aux jeunes noirs par des ateliers de renforcement des compétences, de préparation à la recherche d'emploi, de réseautage, de participation communautaire, ainsi que des services de soutien généraux. Entre avril 2024 et mars 2025, 232 participants ont suivi une formation, 175 ont achevé le parcours et 149 ont obtenu un placement professionnel, parmi lesquels 85 p. 100 ont accédé à un emploi. Par ailleurs, les participants ont fait état de progrès dans la réalisation de leurs objectifs éducatifs, professionnels et personnels (89 p. 100), et la plupart ont estimé que le programme respectait les spécificités culturelles (95 p. 100). Les principales compétences acquises portent sur la planification de carrière (89 p. 100), la communication (88 p. 100) et les compétences numériques (82 p. 100) ²⁷⁶ .

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Afro-Caribbean Mentorship Program (ACMP) ²⁷⁷	Afro-Caribbean Mentorship Program	Depuis 2018	Menée à Ottawa, cette initiative est axée sur la réussite des étudiants africains, caribéens et noirs du premier cycle et des cycles supérieurs. Elle vise à consolider leur confiance, leurs connaissances financières et leurs réseaux professionnels afin d'encourager leur participation à la vie citoyenne.
AI Education for Black and Indigenous Youth ²⁷⁸	CultureLink	Depuis 2025	Dispositif offrant aux jeunes noirs et aux jeunes autochtones un accès sans frais à des formations en intelligence artificielle par l'intermédiaire de la plateforme Coursera, la possibilité d'obtenir une certification par Google, des séances individuelles de mentorat et des ateliers de préparation à l'emploi. Les résultats ne sont pas encore disponibles.
All That Kids Can Be Mentorship Program ²⁷⁹	African Communities of Manitoba Inc. (ACOMI)	En cours	Programme de développement en faveur des jeunes, en particulier des nouveaux arrivants, qui propose des services de mentorat, des activités après l'école, des stages d'été, ainsi que des bourses ou des allocations d'études aux élèves d'ascendance africaine.
Bigs on Campus et Black Youth Mentorship Program ^{280, 281}	Collège Sheridan; Big Brothers Big Sisters of Peel	Depuis 2020	Met en relation des étudiants noirs du Collège Sheridan et des jeunes noirs pour inciter ces derniers à planifier leur carrière et leur donner les moyens de la concrétiser. À ce jour, tous les participants au Black Youth Mentorship Program ont indiqué avoir acquis une meilleure compréhension des parcours postsecondaires, ainsi que de la culture et de l'histoire des Noirs, et l'ensemble des mentorés accompagnés dans le cadre du programme Bigs on Campus ont évoqué leur relation avec leur mentor en termes positifs ²⁸² .
Black Achievers Mentorship Program ²⁸³	YMCA of Greater Toronto	Depuis 2021	Programme apportant un soutien aux jeunes noirs de la région du grand Toronto par l'intermédiaire de services de mentorat, de développement social et d'orientation assurés par des professionnels et des modèles d'identification noirs. D'abord mis en œuvre à Scarborough, il a été étendu à North Etobicoke et Brampton en 2025. Il mobilise actuellement 173 jeunes et 43 mentors; à ce jour, 74 élèves ont obtenu leur diplôme et poursuivent des études postsecondaires, exercent un métier spécialisé ou ont obtenu un emploi ^{284, 285, 286} .

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Black Student Summer Leadership Program (BSSLP) ²⁸⁷	Toronto District School Board/ Centre of Excellence for Black Student Achievement	Depuis 2019	D'une durée de sept semaines, ce stage rémunéré destiné aux élèves noirs de la 10e à la 12e année est axé sur l'apprentissage par l'expérience, le mentorat, le bien-être et le développement des communautés fondés sur des approches afrocentriques et communautaires. En 2023, le programme a reçu plus de 200 candidatures et accompagné 106 élèves. Les participants ont indiqué avoir renforcé leurs capacités relationnelles, leurs aptitudes professionnelles et leurs compétences de recherche, en particulier en matière de prise de parole en public, de communication, de travail en équipe, de gestion du temps, d'éthique professionnelle et d'orientation professionnelle ²⁸⁸ .
Black Youth AI Fellowship ²⁸⁹	Tribe Network	Depuis 2025	Programme en ligne sans frais d'une durée de huit semaines qui permet aux étudiants noirs inscrits dans une université au Canada d'acquérir des compétences pratiques en intelligence artificielle, de bénéficier d'un encadrement et d'accéder à un réseau national. Les résultats ne sont pas encore disponibles.
Black Youth Mentorship and Leadership Program ²⁹⁰	Université de l'Alberta	Depuis 2020	Déployée en Alberta et destinée aux élèves noirs des 10 ^e et 11 ^e années, cette initiative met l'accent sur l'autonomisation économique, le sentiment d'appartenance, l'affirmation de soi et la valorisation de l'identité culturelle. Les participants ont indiqué avoir acquis une meilleure connaissance des ressources postsecondaires, une plus grande capacité à faire face au racisme et à la discrimination, et une meilleure compréhension des parcours professionnels ²⁹¹ . La confiance à l'égard de leurs aspirations de carrière a progressé, passant de 73,9 p. 100 en début de programme à 85,7 p. 100 à son achèvement ²⁹² .
Black Youth School Success Initiative ²⁹³	Peel District School Board	Depuis 2018	Initiative de collaboration qui fournit un appui aux élèves noirs de la région de Peel par l'intermédiaire du tutorat, du mentorat, du développement de l'affirmation de soi et de services de soutien aux familles. Elle vise à améliorer les résultats scolaires, la participation à l'école et les parcours d'éducation à long terme.

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
The African Nova Scotian Freedom School (ANSFS) ²⁹⁴	The African Nova Scotian Freedom School	Depuis 2020	Programme d'été destiné aux jeunes enfants et aux adolescents noirs en Nouvelle-Écosse qui propose une formation ancrée dans la culture et axée sur l'histoire des Noirs, sur le leadership, sur la justice sociale et sur le bien-être. Il vise à consolider les atouts des jeunes noirs tout en renforçant leurs connaissances, leur confiance et leur participation au sein de la communauté.
Black Youth Visionary program ²⁹⁵	Université Ontario Tech	Depuis 2025	Programme apportant un appui aux candidats étudiants et aux étudiants noirs de l'Université Ontario Tech par des activités de sensibilisation, une aide financière et des services de soutien complets, en vue de leur ménager un meilleur accès aux études postsecondaires et à l'emploi dans leur domaine. Depuis la mise en place du programme, en janvier 2025, les inscriptions progressent régulièrement, signe d'une demande soutenue et de la pertinence du programme ²⁹⁶ .
CEE Centre for Young Black Professionals Programs ²⁹⁷	CEE Centre for Young Black Professionals	Depuis 2024	Dispositif proposant des programmes ciblés d'orientation professionnelle aux jeunes noirs âgés de 18 à 30 ans dans les secteurs de la technologie, du divertissement, de la finance, des services sociaux et des métiers spécialisés. En 2024, le CEE a mené à bien 15 programmes, mobilisé 182 participants, atteint un taux d'achèvement de 85 p. 100, et faisait état d'un taux d'insertion sur le marché du travail de 61 p. 100.
Programme d'apprentissage expérimental en innovation, technologie et entrepreneuriat (ELITE) pour la jeunesse noire ^{298, 299}	Université de l'Alberta; InnoTech Alberta	Depuis 2021	Programme offrant aux jeunes noirs âgés de 15 à 22 ans la possibilité d'effectuer un stage pratique rémunéré au sein des services de recherche et d'innovation d'universités, d'entreprises et d'organismes publics. Il a accompagné plus de 200 élèves et étudiants et a été étendu à l'Université Carleton en 2022. En 2024, un partenariat a été établi avec le programme DiscoverE afin de permettre à un premier groupe de jeunes élèves noirs du primaire de participer à ses camps d'été en sciences et en génie, et en 2025, le partenariat a été étendu afin de soutenir 90 élèves supplémentaires par an sur une période de trois ans.

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Interac Experiential Learning Program	The Centre of Excellence for Black Student Achievement; Interac	Depuis 2022	Destiné aux élèves noirs des établissements secondaires relevant du Toronto District School Board, ce programme vise à pallier la sous-représentation dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) et de l'informatique, en renforçant les compétences en matière de programmation, d'innovation, d'identité numérique et d'image de marque professionnelle, et en mettant les élèves en relation avec des professionnels noirs. Le programme a contribué à mieux faire connaître les STIM, la gestion d'entreprise et l'informatique : 79 p. 100 des élèves ont déclaré avoir enrichi leurs connaissances, 71 p. 100 avoir acquis une meilleure compréhension des métiers concernés, et 50 p. 100 ont jugé très probable ou hautement probable qu'ils embrassent une carrière dans ces domaines ³⁰⁰ .
Jamaican Canadian Association Scholarship Program ³⁰¹	Jamaican Canadian Association	Depuis 2002	Programme de bourses et d'allocations d'études destiné à soutenir les étudiants d'ascendance caribéenne et africaine poursuivant des études postsecondaires à temps plein dans les collèges et les universités de l'Ontario. Le programme vise à promouvoir l'excellence à l'université, le leadership, la participation à la communauté et l'accès à l'enseignement postsecondaire, tout en contribuant à lever les obstacles financiers.
L.E.A.R.N. Mentorship Program ³⁰²	Centre de santé communautaire TAIBU	Depuis 2019	Fondé sur une approche afrocentrique, le programme apporte un soutien aux jeunes âgés de 7 à 13 ans et de 14 à 19 ans par l'intermédiaire de séances individuelles de mentorat, d'activités d'aide aux devoirs et d'un encadrement pédagogique global. Le programme a accompagné 150 élèves et leurs parents, intensifié les activités en présentiel en 2023-2024 et mobilisé 61 mentors ³⁰³ .
Leadership By Design (LBD) ³⁰⁴	Lifelong Learning Institute	Depuis 2016	Initiative pluriannuelle reposant sur la collaboration avec les jeunes, les parents et les partenaires communautaires noirs afin de développer l'esprit d'initiative, et de favoriser l'ambition et la réussite scolaire. En 2024, 57 élèves de la 10 ^e à la 12 ^e année ont bénéficié d'un appui. Les diplômés ont intégré des universités très sélectives au Canada et aux États-Unis, notamment des cursus de médecine, d'ingénierie et d'architecture. Plusieurs d'entre eux se sont vu attribuer des bourses d'un montant substantiel.

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Mentorship & Leadership Program ³⁰⁵	Africa Centre	En cours	Destinée aux jeunes noirs de l'Alberta âgés de 12 à 30 ans, cette initiative de mentorat à plusieurs niveaux les met en relation avec de jeunes adultes, des professionnels et des responsables locaux. Résultat : 303 jeunes africains, caribéens et noirs ont participé à l'initiative; 36 ont suivi une formation sur le renouvellement professionnel et le renforcement des compétences et parmi eux, 33 ont par la suite accédé à un emploi; 24 étudiants ont obtenu une bourse Edmonton Refugee & Emerging Community (EREC), pour un montant cumulé s'élevant à 50 000 dollars.
Programme national Jeunes Noirs en STIM ³⁰⁶	Actua	Depuis 2022	Programme offrant aux jeunes noirs la possibilité d'explorer de manière volontaire le domaine des STIM en participant à des camps, des clubs, des ateliers et des manifestations, tout en leur donnant davantage d'occasions de côtoyer des modèles auxquels ils pourront s'identifier, et de bénéficier d'environnements d'apprentissage plus favorables. Chaque année, le programme accompagne 10 000 jeunes noirs ³⁰⁷ .
Programmation pour les jeunes de NDC ³⁰⁸	Neighbourhood Developing Careers (NDC)	En cours	Dispositif mettant à la disposition des jeunes noirs, des jeunes racisés et des jeunes ayant droit à l'équité, ainsi que de leurs familles, des informations sur les perspectives de carrière dans les métiers spécialisés du secteur de la construction.
Onyx Initiative ³⁰⁹	Onyx Initiative	Depuis 2020	Organisme sans but lucratif qui soutient les étudiants noirs et les jeunes diplômés au début de leur parcours professionnel en proposant des placements professionnels, des services de mentorat et de perfectionnement professionnel, par l'entremise de partenariats avec des sociétés, des établissements d'enseignement et des organismes communautaires à travers le Canada. La participation a presque doublé entre les première et deuxième cohortes, et certains participants se sont vu proposer un emploi par des entreprises partenaires ³¹⁰ . La sixième cohorte (2025) a rassemblé 450 participants ³¹¹ .

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Pathways to Public Health	The Centre of Excellence for Black Student Achievement; Dalla Lana School of Public Health	Depuis 2023	Programme proposant aux élèves noirs de la 10 ^e à la 12 ^e année une immersion dans le domaine de la santé publique dans le cadre d'ateliers hebdomadaires, de discussions de groupe, d'activités et de services de mentorat encadrés par des professionnels noirs et des animateurs de la même origine ethnoculturelle. Au cours de la période 2023-2024, l'ensemble des participants se sont dits satisfaits de leur expérience, et 77,8 p. 100 ont indiqué que le programme avait stimulé leur intérêt à l'égard des professions de la santé publique ³¹² .
PLUG Project ^{313, 314}	Centre de santé communautaire TAIBU	2020-2021	Dans le cadre de ce projet, un soutien a été apporté aux élèves et aux parents au moyen d'ateliers et d'outils destinés à atténuer le risque de conflit au sein du système éducatif et à encourager les élèves à poursuivre leur scolarité. En 2023-2024, grâce au projet PLUG, l'intégralité des élèves pris en charge a bénéficié de l'annulation des décisions de suspension et de renvoi qui avaient été prononcées à leur rencontre, et les mentions correspondantes ont été effacées de leur dossier ³¹⁵ . Les services d'appui proposés comprennent l'orientation vers des services de soutien en santé mentale, un soutien aux écoles, des programmes en faveur de la jeunesse, des services juridiques et des soutiens aux parents et aux familles.
Study Buddy ³¹⁶	Université Ontario Tech; Jean Augustine Centre; Lifelong Leadership Institute; Diversity Institute	2020-2023	Dans le cadre de ce dispositif, des séances de tutorat individuelles en ligne ont été offertes sans frais à des élèves racisés de la maternelle à la 12 ^e année, notamment des jeunes noirs, Autochtones et nouveaux arrivants. Le programme a accompagné 684 élèves issus de 451 familles et mobilisé 331 tuteurs, lesquels ont animé plus de 8 600 heures de tutorat réparties sur plus de 12 800 sessions. Les parents ont fait état d'une diminution du niveau de stress et se sont déclarés plus confiants en l'avenir de leurs enfants, tandis que les élèves ont eu accès à des ressources pédagogiques de qualité et ont pu nouer des liens concrets avec leurs pairs.

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Programme de soutien à l'apprentissage des élèves ³¹⁷	Fédération des Canadiens Noirs	2020-2021	Programme d'activités après l'école sans frais proposant des services de mentorat, des ateliers, des séances de tutorat et des séances d'activité physique aux jeunes noirs afin de les accompagner dans leur transition vers le palier postsecondaire. Un investissement total de 250 000 dollars a été réalisé pour lever les obstacles financiers, ce qui représente un soutien direct à 180 jeunes répartis dans pas moins de six communautés.
Together We Can Youth Mentorship Program ³¹⁸	Tropicana Community Services	Depuis 2017	Programme apportant un appui aux jeunes noirs, africains et caribéens à haut risque en les mettant en relation avec des mentors adultes bienveillants, afin de favoriser leur progression en matière d'éducation, d'emploi, d'entrepreneuriat, d'engagement citoyen, de leadership et d'identité culturelle. Depuis 2020, 180 jeunes ont participé à des séances de mentorat individuelles ou collectives et ont fait état d'expériences positives, en soulignant avoir renforcé leur confiance et leur estime de soi ^{319, 320, 321} .
Western BLUE ³²²	Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion de l'Université Western	Depuis 2022	Dispositif offrant aux étudiants noirs des stages pratiques rémunérés à temps partiel axés sur le développement des compétences en leadership par l'intermédiaire d'organismes communautaires de la région de London, y compris de l'Université Western. Chaque stage donne lieu à une rémunération à hauteur de 6 300 dollars, pour un engagement de cinq mois. Les missions proposées par le London Health Sciences Centre comprenaient notamment des projets relatifs à l'équité en matière de dépistage du cancer du poumon et aux lésions de pression chez les personnes à la peau foncée. Cette expérience a permis aux étudiants de consolider leurs aptitudes professionnelles, leur confiance et leurs réseaux, et de mieux se préparer à l'emploi.

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Programme des intervenants auprès des jeunes (Programme des IAJ) ³²³	African Community Services of Peel; ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires	En cours	Programme mettant à la disposition des jeunes noirs et de leurs familles une panoplie de services et de soutiens visant à faciliter leur accès aux services et à améliorer leur situation.
Youth Taking Flight ³²⁴	Youth Taking Flight	Depuis 2017	Initiative ciblée d'apprentissage des STIM destinée aux jeunes noirs et aux jeunes ayant droit à l'équité qui propose une formation en aérospatiale et en aéronautique, ainsi que des activités de mentorat, de renforcement des compétences en leadership et d'apprentissage pratique. L'initiative met l'accent sur le coût par rapport aux moyens des jeunes et sur l'accès afin de pallier les obstacles liés au coût et à la sous-représentation dans le secteur.
Black Youth Excellence ³²⁵	Afrodescendant Leadership Alliance	Depuis 2022	Dispositif apportant un soutien aux étudiants noirs inscrits dans les collèges d'enseignement général et professionnel (cégep) ainsi qu'à l'université au moyen de services de mentorat, de formations professionnelles et de réseautage en vue de faciliter leur transition vers la vie active. À ce jour, le programme a accompagné plus de 60 étudiants, qui ont pu se préparer à l'emploi, renforcer leur confiance, nouer des contacts avec des professionnels et effectuer des stages.
Empowerment Program ³²⁶	ABLE Autism Inc.	En cours	Programme de formation pratique d'une durée de six mois visant à aider les jeunes noirs ayant des besoins particuliers à s'insérer sur le marché du travail. Le programme entend renforcer leur confiance, leur autonomie et leur épanouissement personnel grâce au mentorat et à l'apprentissage fondé sur la communauté.

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Micro-Internship Program ³²⁷	The Prep Academy	Depuis 2022	Programme conçu pour aider les élèves africains de la Nouvelle-Écosse à renforcer leurs aptitudes professionnelles, leurs atouts en matière d'employabilité et leurs compétences en exploration de carrière par l'intermédiaire de stages de jumelage, d'une aide à l'amélioration de leur curriculum vitae et de la mise en relation avec des mentors noirs. Le programme s'est révélé très bénéfique pour les élèves participants : 92 p. 100 d'entre eux ont déclaré avoir amélioré leurs aptitudes, leurs connaissances et leurs compétences et prévoient de maintenir le lien avec leur mentor, tandis que 84 p. 100 ont estimé que les informations transmises dans le cadre du programme avaient été d'une grande utilité dans la planification de la suite de leur parcours.
College & University Expo ³²⁸	The Prep Academy	Depuis 2022	Dispositif mettant en relation des étudiants africains de la Nouvelle-Écosse avec des collèges et universités du Canada atlantique afin de leur permettre de s'informer sur l'offre de formation, de s'entretenir avec les équipes des services et de permettre de découvrir les possibilités offertes au niveau postsecondaire. Au cours de la période 2024-2025, le programme a accompagné 115 étudiants ³²⁹ .

Tableau A2 : Initiatives et programmes de soutien en faveur de l'emploi

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
ArtWorksTO ³³⁰	Toronto Arts Foundation; Ville de Toronto; Remix Project; Université de l'École d'art et de design de l'Ontario	Depuis 2022	Programme d'une durée de deux ans (2020-2022) qui visait à constituer un vivier de talents pour pallier l'exclusion des artistes autochtones, noirs et de couleur (PANDC) ainsi que bispirituels, lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queers et autres (2SLGBTQ+) se trouvant en début de carrière, en les mettant en relation avec des clients institutionnels en quête de profils créatifs. Le programme a facilité la conclusion de contrats artistiques rémunérés avec des services de la Ville de Toronto, et offert un accompagnement à l'élaboration de portfolios et de propositions de services, des prestations individuelles de coaching et une formation accréditée auprès de l'Université de l'École d'art et de design de l'Ontario. Il a accueilli 61 participants, tous s'identifiant comme membres des communautés autochtones ou noires, ou comme personnes de couleur. Plus de la moitié s'identifiaient comme des personnes 2SLGBTQ+. Parmi les bénéficiaires, 84 p. 100 ont obtenu un emploi concret, 68 p. 100 ont eu accès à des travaux de création rémunérés complémentaires, et des contrats de création artistique ont été conclus pour un montant global de 244 000 dollars. Depuis son achèvement, ArtWorksTO a mis en place des programmes annuels spécialisés à l'intention des nouveaux arrivants et des jeunes.
Black Youth Fellowship Program ³³¹	Diversity Youth Fellowship	Depuis 2021	Programme de développement professionnel et de renforcement des compétences décisionnelles visant à façonner la prochaine génération de fonctionnaires noirs. Axée sur la consolidation des connaissances politiques et sur la compréhension du processus démocratique, la bourse est assortie d'un programme de perfectionnement intensif de huit mois comprenant une formation, un accompagnement par le mentorat, un projet d'intérêt collectif, ainsi qu'un stage de 12 semaines auprès d'un membre d'un conseil municipal.

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Black Professional Network	Banque de développement du Canada ³³²	Depuis 2025	La Banque de développement du Canada a pris plusieurs initiatives en faveur de l'ÉDI afin de soutenir ses effectifs. En 2025, elle a notamment mis en place le réseau professionnel des personnes noires (Black Professional Network) pour pallier les obstacles auxquels se heurtent les professionnels noirs et pour soutenir leur avancement professionnel.
Programme de mentorat de médecins noirs du Canada ³³³	Médecins noirs du Canada	Depuis 2021	Programme proposant aux médecins en résidence noirs et aux médecins noirs en début de carrière un système de mentorat fondé sur la concordance raciale, combinant un soutien individuel et l'apprentissage interethnique. Au cours de la première année, le programme comprenait 58 paires de mentors-mentorés, et 95 p. 100 des participants ont décrit l'expérience en termes positifs ³³⁴ .
Canadian Black Nurses Alliance Mentorship Program ³³⁵	Alliance des infirmières et des infirmiers noirs du Canada	Depuis 2022	Programme mettant en relation de futurs infirmiers noirs et des élèves-infirmiers noirs avec des leaders noirs du secteur, dans l'ensemble du Canada. Dans leurs retours, les participants ont souligné l'importance de ces modèles de référence, que ce soit au regard des conseils professionnels et du soutien émotionnel reçu, ou du gain de confiance en soi obtenu ³³⁶ .
Bourses de journalisme JFC pour les personnes noires ^{337, 338, 339}	La Fondation pour le journalisme canadien	Depuis 2021	Dispositif offrant aux journalistes noirs en début de carrière un stage d'immersion d'une durée de six mois au sein d'une salle de rédaction grâce à des partenariats noués avec des médias, ainsi qu'un accompagnement par le mentorat, des activités de perfectionnement professionnel et une allocation à temps plein. En 2024, 92 p. 100 des bénéficiaires ont poursuivi leur parcours dans le journalisme ou dans des domaines connexes, et plusieurs ont accédé à un emploi de journaliste professionnel à l'issue du programme.

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Programmes de la Financière IGM en faveur de l'ÉDI ^{340, 341}	Financière IGM	Depuis 2019	Séries d'initiatives en faveur de l'ÉDI axées sur le perfectionnement et l'avancement professionnels des employés noirs et assorties d'objectifs en matière de représentation aux niveaux de la direction, du conseil d'administration et de la communauté étudiante. En décembre 2024, l'ensemble de ces objectifs avaient été atteints ou dépassés, puisque l'entreprise comptait 3,7 p. 100 de personnes noires aux fonctions de direction et au sein du conseil d'administration, 5 p. 100 au sein des effectifs étudiants, et 86 p. 100 de personnes issues de communautés ayant droit à l'équité parmi les stagiaires.
Programme pour les nouveaux arrivants et les jeunes NEET ³⁴²	Fédération des Canadiens Noirs	2025-2026	Destinée aux jeunes noirs nouvellement arrivés et aux jeunes noirs qui ne se trouvent ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET), cette initiative hybride associe des activités de renforcement des compétences, des services de soutien complets, un dispositif de mentorat et des ateliers. Elle a permis à des jeunes de l'ensemble de l'Alberta et de l'Ontario d'améliorer leur employabilité, de consolider leurs réseaux de pairs et d'être plus confiants à l'égard de leur parcours éducatif et professionnel.
Obsidi ³⁴³	Black Professionals in Tech Network	Depuis 2022	Plateforme de réseautage et de carrière permettant aux professionnels noirs d'assister à des événements, de se former, de rencontrer des recruteurs et d'être mis en relation avec des membres de réseaux de haut niveau. La plateforme a apporté un appui à plus de 120 000 professionnels et compte 70 p. 100 de cadres intermédiaires ou supérieurs parmi ses membres.
Propel Mentorship Program ^{344, 345}	Black Mentorship Inc.	Depuis 2020	Programme de mentorat d'une durée de six mois destiné aux professionnels noirs en début et en milieu de carrière, qui associe mentorat individuel, orientation professionnelle, ateliers et réseautage. En l'espace de six ans, plus de 10 000 professionnels ont été accompagnés, pour un taux de réussite de 98 p. 100, et des partenariats ont été noués avec plus de 75 organismes. Dans leurs retours, les anciens bénéficiaires indiquent avoir pu préciser leurs objectifs professionnels, consolider leurs réseaux et bénéficier d'un appui pour obtenir un stage ou un emploi.

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Transformer l'acquisition des compétences et des talents dans le domaine de la cybersécurité au Canada ³⁴⁶	Rogers Cybersecure Catalyst	2021-2023	Initiative qui visait à diversifier le bassin de candidats dans le secteur de la cybersécurité au Canada en ouvrant des parcours pour les groupes ayant droit à l'équité, notamment les Canadiens noirs et les Canadiens racisés. Elle a permis de concevoir et de mettre à l'essai des modèles de recrutement et de gestion des talents et des compétences destinés aux employeurs, et ainsi démontré que l'adoption de pratiques équitables de développement de la main-d'œuvre est non seulement réalisable sur le plan pratique, mais constitue également un impératif dans les domaines techniques spécialisés.
AWA Career Advancement ³⁴⁷	Delta Family Resource Centre (DFRC)	Depuis 2024	Dispositif proposant aux jeunes noirs et aux jeunes adultes noirs (personnes âgées de 17 à 30 ans), en particulier aux jeunes à risque ou à ceux ayant affaire à la justice, d'acquérir des compétences recherchées dans les domaines du numérique et de la gestion des entreprises grâce à des formations pratiques en cybersécurité, en technologies réseau, en langage de programmation Python, en développement commercial et en préparation à l'emploi. Le programme, qui a enregistré des résultats solides (selon le Delta Family Resource Centre, le taux de réussite des étudiants en informatique ayant suivi la formation certifiante de Cisco a atteint 95 p. 100), a aidé les participants à obtenir des titres de compétences reconnus par les professionnels et à accéder à des voies d'insertion vers une carrière dans le secteur des technologies ^{342, 349} .

Tableau A3 : Initiatives et programmes de soutien en faveur de la représentation aux fonctions de direction

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
ACCÉLÉRER Leadership ^{350, 351}	Coalition of Innovation Leaders Advancing Respect (CILAR), en partenariat avec KDPM Consulting Group, la Banque TD ET MaRS Discovery District	Depuis 2023	Mise en place en février 2023, cette initiative en faveur d'une meilleure représentation aux fonctions de direction apporte un soutien aux cadres supérieurs travaillant dans le secteur de l'innovation au Canada, l'objectif étant de renforcer l'inclusion au sein de ces instances au moyen de l'accompagnement des cadres et d'un dispositif de mentorat. Les participants à la phase pilote ont souligné la grande efficacité des outils et des cadres proposés, tout en indiquant que l'apprentissage entre pairs et le renforcement des liens avaient été particulièrement bénéfiques. L'initiative a depuis été reproduite à plus grande échelle.
Black Leaders of Tomorrow Program ³⁵²	Roots Community Services	Depuis 2018	Programme de mentorat en entrepreneuriat en faveur de la jeunesse qui propose un jumelage entre de jeunes noirs et des mentors afin de leur permettre de consolider leurs compétences en gestion d'entreprise, en communication, en leadership et en gestion financière.
BlackNorth Initiative (BNI)	BNI	Depuis 2020	L'initiative BlackNorth mobilise des dirigeants d'entreprises autour d'objectifs quantifiables afin de lutter contre le racisme envers les Noirs et d'améliorer la représentation des personnes noires au sein de la haute direction et des organes de gouvernance. En 2025, plus de 500 organismes avaient souscrit à cet engagement. D'après une analyse du Diversity Institute, la représentation des personnes noires au sein des conseils d'administration des signataires inscrits à la Bourse de Toronto (TSX) s'élève à 3,3 p. 100, contre 1,6 p. 100 au sein des conseils des non-signataires, et 24,3 p. 100 des signataires comptaient au moins un administrateur noir, contre 12,6 p. 100 parmi les non-signataires. Par ailleurs, la proportion de femmes noires siégeant aux conseils d'administration est plus de deux fois supérieure dans les entreprises associées à l'initiative (2,6 p. 100 contre 1,0 p. 100 pour les non-signataires) ³⁵³ .

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
CivicMatch ³⁵⁴	CivicAction	2021-2023	CivicMatch a mis en relation des cadres dirigeants noirs, racisés et autochtones en devenir avec des cadres dirigeants chevronnés dans l'ensemble de la région du grand Toronto et de Hamilton en organisant des entrevues en petits groupes pour créer des possibilités d'accès aux postes à responsabilités. Rien qu'en 2021, plus de 150 leaders en devenir ont pris part au programme : 99 p. 100 d'entre eux ont estimé que ces entrevues avaient été riches d'enseignements et 97 p. 100 ont indiqué qu'ils recommanderaient le programme. Selon CivicAction, plus de 450 leaders en devenir se sont mis en rapport avec plus de 110 cadres dirigeants depuis 2021 ³⁵⁵ .
FutureBUILDS NEXT ³⁵⁶	FutureBUILDS	Depuis 2025	Programme de bourse de perfectionnement destiné aux professionnels noirs en début de carrière, FutureBUILDS NEXT est centré sur le secteur du logement sans but lucratif de Toronto. Il met l'accent sur développement des compétences en matière d'exercice du leadership et sur l'élargissement du vivier de talents. Mise en place en 2025, l'initiative s'inscrit dans la continuité de la première cohorte, au cours de laquelle 98 p. 100 des participants ont pu nouer de nouveaux liens professionnels, 83 p. 100 ont modifié leur projet à la lumière des enseignements tirés pendant le programme, 24 p. 100 ont étendu la portée de leur projet et 35 p. 100 ont mené leur projet jusqu'au stade de l'autorisation auprès des services de la ville ³⁵⁷ .
Initiative de Loblaw en faveur du leadership	Loblaw	2024	Loblaw s'était engagé à accroître la diversité raciale au sein de son équipe dirigeante (de 20 p. 100 à 25 p. 100) et parmi ses postes de direction (de 21 p. 100 à 30 p. 100) d'ici à la fin de 2024 ³⁵⁸ . En 2024, l'entreprise a dépassé les cibles qu'elle s'était fixées pour les deux niveaux de responsabilité, avec 28 p. 100 de personnes racisées au sein de l'équipe dirigeante et 34 p. 100 de personnes racisées aux fonctions de direction ³⁵⁹ .

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque ^{360, 361}	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Centre sur la diversité et l'inclusion	Depuis 2021	Fruit d'une collaboration, le programme Mosaïque aide depuis 2021 les fonctionnaires du niveau EX-01 issus de groupes ayant droit à l'équité à se préparer en vue de leur accession à l'échelon des cadres supérieurs, en s'appuyant sur le parrainage, l'enrichissement des connaissances, l'acquisition d'expérience et l'évaluation. Au printemps 2024, le programme Mentorat Plus couvrait 57 ministères et organismes de la fonction publique fédérale et recensait près de 700 relations de parrainage à l'échelle de l'administration fédérale ³⁶² . Sur les 38 participants de la première cohorte, 36 ont achevé le cursus et 25 avaient déjà été nommés à titre permanent ou intérimaire à des postes de niveau EX-01 ou à des postes équivalents en 2025. Au sein de cette cohorte, sept personnes (18 p. 100) s'identifiaient comme membres de communautés noires. La deuxième cohorte, qui a entamé le programme le 13 septembre 2023, comptait 50 participants, dont 15 s'identifiaient comme membres des communautés noires ³⁶³ .
Operation Black Vote Canada ³⁶⁴	Operation Black Vote Canada	Depuis 2004	Dispositif promouvant la participation des personnes noires à la vie politique et aux responsabilités publiques par l'organisation de formations, d'ateliers et d'activités de sensibilisation et de mobilisation. Plus de 100 Canadiens noirs ont ainsi été formés en vue d'accéder à un emploi dans la fonction publique. Selon un sondage réalisé en 2025, 20 p. 100 des personnes ayant suivi une formation de candidat en prévision d'une élection ont indiqué que leur formation était soutenue par Operation Black Vote Canada ³⁶⁵ .
R.I.T.E.S. for Black and African Canadian Youth ³⁶⁶	Central Toronto Youth Services	En cours	Le programme R.I.T.E.S. apporte un appui aux jeunes Canadiens noirs et africains en mettant l'accent sur le développement de l'identité, et sur le renforcement des aptitudes en matière de leadership, de résilience, de règlement des conflits et de résolution des problèmes, au sein d'un environnement bienveillant.

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Parcours vers l'inclusion économique de la TD	Groupe Financier Banque TD	Depuis 2023	Stratégie institutionnelle globale mise en œuvre par la Banque TD afin d'améliorer l'accès à l'emploi, aux services financiers et au logement, et de renforcer la diversité au sein de la réserve de candidats aux fonctions de direction. La représentation des personnes noires, racisées et autochtones aux postes du niveau de la vice-présidence et des échelons supérieurs est ainsi passée de 24,3 p. 100 en 2023 à 25,7 p. 100 en 2024 ³⁶⁷ .

Tableau A4a : Initiatives de financement en faveur de l'entrepreneuriat mises en place depuis 2025

Programme	Présentation	
Initiatives publiques		
Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires (PECN)	En octobre 2025, le gouvernement du Canada a réaffirmé son engagement en faveur de l'équité dans l'entrepreneuriat en reconduisant le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires (PECN), qui bénéficiera d'un important financement complémentaire de 189 millions de dollars sur cinq ans, destiné aux chefs d'entreprise noirs ^{368, 369} .	
	1. Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires	Accorde des prêts d'un montant maximal de 250 000 dollars aux propriétaires d'entreprise et aux entrepreneurs noirs dans tout le pays afin de les aider à créer leur entreprise, et à développer et à maintenir ses activités. Le Fonds de prêts est administré par la Fédération africaine canadienne de l'économie (FACE), en partenariat avec la Banque de développement du Canada.
	2. Fonds pour l'écosystème	Géré par les agences de développement régional, le Fonds pour l'écosystème aide les organisations commerciales à but non lucratif dirigées par des membres de la communauté noire dans l'ensemble du pays à fournir des services de soutien tels que le mentorat, la planification financière et la formation en gestion d'entreprise aux entrepreneurs noirs.
	3. Carrefour du savoir pour l'entrepreneuriat des communautés noires	Mène des travaux de recherche sur l'entrepreneuriat au sein des communautés noires au Canada afin de cerner les obstacles à la réussite des propriétaires d'entreprise et des entrepreneurs noirs, ainsi que leurs possibilités de croissance. Le Carrefour du savoir est dirigé par la Sprott School of Business de l'Université Carleton et la Dream Legacy Foundation.

Programme	Présentation
Agence canadienne de développement économique du Nord – Nouvel investissement d'un montant de 1,2 million de dollars	Dispositif de financement de 1,2 million de dollars déployé sur quatre ans, à compter de l'exercice 2026-2027, afin d'aider les organismes du Nunavut, des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon dans les démarches qu'ils mettent en œuvre pour aider les entrepreneurs noirs à accéder aux ressources nécessaires à la création, au développement et à la réussite de leur entreprise ³⁷⁰ .
Black Entrepreneurship Alliance (BEA) initiative – Nouvel investissement d'un montant de 2,4 millions de dollars	Cet investissement contribuera à l'exécution de plusieurs nouvelles initiatives, parmi lesquelles un programme de formation de 11 semaines consacré à l'amélioration des processus opérationnels, un programme de 12 semaines visant à aider les entreprises à se préparer à l'exportation, ainsi qu'un forum annuel organisé en partenariat avec l'Université York, des villes partenaires et Exportation et développement Canada. Le forum vise à permettre aux entreprises dirigées par des Noirs d'échanger des idées et de tisser des relations. En complément des programmes existants, ces activités ont pour objectif d'apporter un soutien aux entreprises dirigées par des Noirs, par le renforcement des capacités numériques, l'élargissement de l'accès à des marchés plus vastes et la dynamisation de l'activité économique de la région. Plus de 350 entreprises seraient soutenues dans le cadre du projet, et plus de 350 professionnels dans la région du grand Toronto devraient bénéficier de services de mentorat ou de formations ³⁷¹ .
Step-Up Program de IDEA Mississauga	IDEA Mississauga a obtenu un financement par l'intermédiaire du fonds fédéral des Écosystèmes d'innovation régionaux, en partenariat avec le Black Creek Community Health Centre, la Black Entrepreneurship Alliance (BEA) et l'Université York. Un montant total de 2,4 millions de dollars sera octroyé sous forme de subventions dans le cadre de cette initiative, dont une enveloppe de 60 000 dollars attribuée à IDEA Mississauga au titre du soutien au Step-Up Program. D'une durée de six mois, celui-ci vise à aider les entreprises innovantes et inclusives à faire face aux obstacles à leur croissance, à renforcer leurs capacités et à accroître leur impact, notamment sur les plans social et environnemental ³⁷² .

Programme	Présentation
Subventions et financements en faveur des organismes locaux à but non lucratif dirigés par des personnes noires^{373, 374, 375}	
Subvention pour accélérer les grandes idées des communautés noires (S.A.G.I) 3.0 – 2025	Financement souple d'un montant de huit millions de dollars accordé aux organismes dirigés par des personnes noires. Axé sur leurs besoins et œuvrant à leur service, le dispositif d'une durée d'un an couvre l'ensemble du Canada et apporte un soutien aux initiatives qui luttent contre le racisme envers les Noirs, contribuent à améliorer leur situation sociale ou élargissent leurs débouchés économiques.
Initiative Appuyer les communautés noires du Canada (IACNC)	Financement visant à renforcer les capacités des organismes locaux sans but lucratif qui accompagnent les communautés noires au Canada.
Black Youth Leadership Program de l'Africa Center	Microsubventions d'un montant plafonné à 5 000 dollars à destination d'initiatives locales menées par des jeunes dont l'objectif est de donner aux jeunes d'ascendance africaine les moyens de concevoir des projets dans les domaines du leadership, de la participation à la vie citoyenne et du patrimoine culturel.
Subvention aux restaurants DoorDash #BlackFoodEnergy – 4 ^e édition	Trente restaurants canadiens appartenant à des membres de la communauté noire recevront une contribution non remboursable à hauteur de 10 220 dollars, destinée à soutenir l'innovation dans le secteur des services alimentaires.
LEVEL BIPOC Grants	Subvention de fonctionnement globale et flexible d'un montant de 150 000 dollars (décaissée sur trois ans) allouée directement aux organismes de bienfaisance enregistrés et aux sociétés sans but lucratif enregistrées qui mènent leurs activités en Colombie-Britannique et qui sont dirigés par des personnes ou des jeunes autochtones, noirs ou de couleur, ou qui œuvrent en faveur de ces jeunes.
Subvention d'innovations des systèmes (Fonds Perspectives Jeunesse) de la Fondation Trillium de l'Ontario	Financement pluriannuel (2-5 ans) destiné à soutenir des projets collaboratifs visant à induire un changement profond – l'accent étant placé sur l'amélioration de la prise en charge des jeunes, en particulier les jeunes autochtones et les jeunes noirs, ou d'autres jeunes racisés qui se heurtent à des obstacles systémiques, au sein des systèmes (éducation, justice, protection de l'enfance, services sociaux, emploi, etc.).

Programme	Présentation
Autres initiatives et programmes de financement	
BKR Capital ³⁷⁶	BKR Capital est un fonds de capital-risque canadien qui investit exclusivement dans des jeunes pousses et des entreprises dirigées par des personnes noires. L'équipe accompagne principalement des structures en phase de démarrage qui proposent des innovations de rupture dans le secteur des technologies.
Black Youth Entrepreneurship Program ³⁷⁷	Programme comprenant des ateliers, des colloques et des séances de formation couvrant divers aspects de l'entrepreneuriat, comme l'élaboration du plan d'activités, la commercialisation, la gestion financière et le réseautage. Ces modules pédagogiques visent à doter les jeunes entrepreneurs des compétences requises pour créer leur propre entreprise et la gérer avec succès. Le programme offre également des subventions ou des prêts de faible montant aux jeunes noirs désireux de fonder leur propre entreprise. Pour financer ces initiatives, des partenariats ont été établis avec des établissements financiers (Groupe Financier Banque TD, Banque de développement du Canada et Banque Royale du Canada), des organismes publics et des fondations communautaires.
Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires ^{378, 379}	Le Fonds de prospérité pour l'avancement des communautés noires (FPACN) est un organisme de bienfaisance canadien d'initiative communautaire qui a pour mission de faire en sorte que les communautés noires au Canada soient robustes et prospères, en luttant pour cela contre le racisme envers les Noirs et en remédiant au sous-investissement chronique dont elles font l'objet. Le Fonds facilite l'accès aux capitaux pour les entreprises dirigées par des personnes noires et il accorde des subventions aux organismes sans but lucratif et aux organismes de bienfaisance dirigés par des Noirs. Dans le cadre de son mandat, qui consiste à fournir un financement et un soutien au renforcement des capacités aux entreprises canadiennes dirigées par des Noirs, le FPACN a mis en place le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires, qui propose aux entrepreneurs noirs canadiens des formations axées sur la gestion d'entreprise, les connaissances financières et le renforcement des compétences, ainsi que des mesures de soutien visant à leur donner les moyens et les compétences nécessaires pour gérer leurs entreprises et les amener à maturité.

Programme	Présentation
Programme d'accès au crédit pour les entrepreneurs noirs de la TD ³⁸⁰	Le Programme d'accès au crédit pour les entrepreneurs noirs vise à offrir à ces derniers un accès au crédit afin de soutenir le développement de leurs activités. Le programme offre une procédure d'évaluation de la solvabilité plus adaptée comprenant un examen global des demandes de crédit, ainsi que des conseils en matière bancaire, des dispositifs de planification financière et d'emprunt, et des solutions hypothécaires, entre autres services.
Programme de financement des entreprises dirigées par des Noirs de la Banque Scotia ³⁸¹	Mis en place par la Banque Scotia, le Programme de financement des entreprises dirigées par des Noirs vise à octroyer aux entrepreneurs noirs admissibles des fonds destinés à financer les dépenses d'immobilisation ou les besoins en fonds de roulement. Les entreprises peuvent ainsi solliciter un prêt à terme d'un montant maximal de 250 000 dollars pour financer des projets d'immobilisations.
Programme de démarrage pour entrepreneur.e.s noir.e.s de Futurpreneur ³⁸²	Dans le cadre du Programme de démarrage pour entrepreneur.e.s noir.e.s de Futurpreneur, un partenariat a été établi avec la Banque Royale du Canada (RBC) en vue d'octroyer des fonds aux entrepreneurs noirs âgés de 18 à 39 ans sous la forme de prêts de démarrage, assortis d'une offre d'accompagnement. Le programme accompagne les bénéficiaires à chaque étape de l'élaboration de leur plan d'activités, depuis le financement jusqu'à la création de l'entreprise. Il comprend un financement plafonné à 75 000 dollars, un dispositif de mentorat, l'accès à un réseau, ainsi qu'un financement complémentaire.

Tableau A4b : Initiatives et programmes d'appui en faveur de l'entrepreneuriat

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
B.E.S.T. Program ³⁸³	Université technologique de l'Ontario; Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	2022-2024	Programme de développement des compétences entrepreneuriales dans le domaine des métiers spécialisés, destiné aux jeunes âgés de 16 à 39 ans qui s'identifient comme membres de la communauté noire et résident dans le Sud de l'Ontario. Le programme met l'accent sur la création et la gestion de l'entreprise, et le développement des activités. Dans leurs retours, les participants ont indiqué avoir gagné en confiance, avoir renforcé leurs compétences entrepreneuriales et avoir obtenu un accès à de nouveaux réseaux et à de nouveaux débouchés.

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes (BACEL) ³⁸⁴	Black Business & Professional Association (BBPA); Diversity Institute	2021-2023	Initiative nationale de formation aux compétences entrepreneuriales destinée aux entrepreneurs noirs, qui proposait un apprentissage séquentiel, un encadrement par le mentorat, des possibilités de réseautage et des services de soutien complets. Le programme a accompagné 563 participants, dont des femmes, des hommes et des jeunes, lesquels ont indiqué avoir amélioré leurs connaissances financières, étoffé leurs réseaux et renforcé leurs compétences en technologie.
Business Advisory Implementation Development Services (BAIDS) ³⁸⁵	Black Business & Professional Association (BBPA)	Depuis 2020	Programme de soutien personnalisé destiné aux entrepreneurs noirs, offrant des services professionnels dans des domaines comme la commercialisation, la gestion du personnel, la fiscalité et le conseil aux entreprises. Le programme a reçu 816 candidatures, offert 331 services, mobilisé 28 fournisseurs de services issus de la communauté noire, et orienté plus de 2,07 millions de dollars vers des entreprises détenues par des personnes noires.
Black Founders Network (BFN) ³⁸⁶	Université de Toronto	Depuis 2021	Initiative de réseautage et de soutien aux entreprises destinée aux entrepreneurs noirs, proposant un accompagnement par le mentorat, un dispositif de parrainage, l'accès à une communauté et des services de soutien à la croissance afin d'aider les fondateurs à créer et à financer leur entreprise, et à développer ses activités. L'initiative a soutenu plus de 15 000 membres de la communauté; les entreprises participantes ont obtenu plus de 50 millions de dollars sous forme de financement et réalisé un chiffre d'affaires de plus de 45 millions de dollars.
Black Innovation Programs (programmes innovation pour les personnes noires) ³⁸⁷	DMZ	Depuis 2019	Destiné aux entrepreneurs noirs du secteur de la technologie et aux jeunes pousses appartenant à des personnes noires, ce programme de soutien comprend des activités de perfectionnement professionnel, un accompagnement par le mentorat, des possibilités de mise en relation avec des investisseurs, la mise à disposition d'un espace de travail, ainsi que des événements visant à consolider l'écosystème. Depuis sa mise en place, plus de 2 500 fondateurs noirs ont été accompagnés, et plus de trois millions de dollars ont été distribués sous forme de subventions et de services. En 2025, plus de 400 000 dollars ont été attribués dans le cadre du concours de présentation de projets du Black Innovation Summit ³⁸⁸ .

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Capital Skills Program ³⁸⁹	Black Business & Professional Association (BBPA); Diversity Institute	2022-2024	Programme visant à renforcer l'accès des entrepreneurs ayant droit à l'équité, notamment des entrepreneurs noirs, aux ressources financières. Par l'entremise de la BBPA, les participants ont amélioré leur planification stratégique et la préparation en vue des demandes de financement : 88 p. 100 d'entre eux ont estimé que le programme leur avait permis d'élaborer leur plan d'activités et 65 p. 100 ont déclaré avoir obtenu un financement de plus de deux millions de dollars.
The Mwanzo Program ³⁹⁰	Black Business Ventures Association	Depuis 2022	Destiné aux entrepreneurs noirs en phase de démarrage, ce programme en ligne d'une durée de quatre semaines propose des formations à la demande ainsi qu'un accompagnement individuel pour aider les participants à mettre à l'essai leurs concepts et à consolider les fondations de leur entreprise. Le programme a accompagné plus de 60 sortants et 274 participants, tout en offrant des possibilités de mentorat et un accès à un réseau élargi d'entrepreneurs.
NewLife Youth ReGeneration Program ³⁹¹	Realize Your Potential	Depuis 2020	Programme de mentorat et de développement qui s'adresse aux jeunes noirs âgés de 9 à 24 ans, et qui mise sur l'entrepreneuriat et sur l'initiation à la science, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques (STIM) pour renforcer leurs compétences et leur confiance et pour leur offrir des bases solides en vue de leur parcours vers l'innovation et l'entrepreneuriat.
Retail Entrepreneurship Acceleration Program (REAP) + iLaunchHER product ³⁹²	de Sedulous Women Leaders	2021-2024	Programme de préparation aux activités de commerce de détail destiné aux entrepreneures noires, racisées et immigrantes, et déployé sur trois cycles (entre 2021 et 2024). Dans le cadre du programme, 13 classes de maître animées par des spécialistes ont été organisées, de même que des mises en relation formelles avec des acheteurs. Au total, 285 entrepreneures ont achevé le programme : les participantes ont indiqué avoir gagné en confiance et acquis une meilleure compréhension de l'écosystème commercial canadien et 56 p. 100 ont estimé que leur participation leur avait permis d'entrer en contact avec des acheteurs de la grande distribution canadienne.

Programme	Organisme	Dates	Présentation et résultats (le cas échéant)
Entrepreneurship Program ³⁹³	Black Girls Gather	Depuis 2018	Programme d'une durée de trois mois visant à aider les entrepreneures noires du Canada atlantique à créer et à développer leurs entreprises, moyennant des activités de sensibilisation, un accompagnement par le mentorat, des activités de formation professionnelle et un système de réseautage. Depuis 2021, le programme a aidé 75 entrepreneures noires à progresser vers leurs objectifs et à renforcer leurs compétences en gestion d'entreprise. Parmi les participantes, environ 40 p. 100 ont commencé le programme avec un simple concept et ont en définitive acquis les connaissances nécessaires pour créer une entreprise pérenne. Les autres participantes (60 p. 100) se trouvaient déjà à la tête d'une jeune pousse ou d'une entreprise en phase de démarrage, qu'elles ont pu porter au palier suivant ³⁹⁴ .
Concours de présentation Rise Up Women's+ (Rise Up) ³⁹⁵	Black Business & Professional Association (BBPA); CASA Foundation; Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE)	Depuis 2021	Rise Up est un concours de présentation de projets et un programme de mentorat qui vise à soutenir et à faire rayonner les entrepreneures noires du Canada, tout au long de leur parcours. Le programme propose aux participantes un accompagnement sous forme de mentorat et de conseils individualisés, d'évaluation de plans d'activités, d'ateliers collectifs et de formations aux compétences entrepreneuriales essentielles (conception de modèles d'activités, planification financière et présentation de projets). Il offre en outre des possibilités de financement, et aide les entrepreneures à développer leur réseau et à dialoguer avec des spécialistes pour faire face aux obstacles à la croissance et à la viabilité de leur projet. En 2024, Rise Up a enregistré près de 1 000 candidatures, 27 spécialistes ont examiné les plans d'activités, 27 professionnels ont animé 10 heures d'ateliers auxquels ont pris part 222 entrepreneures, et sept conseillers ont prodigué aux 24 demi-finalistes des conseils personnalisés en vue de la préparation de leur argumentaire. Les huit lauréates et les seize vice-lauréates ont reçu ensemble un montant total de 96 000 dollars en numéraire, un soutien financier qui devrait leur permettre de mettre en œuvre leur plan d'activités et d'accélérer leur entrée sur le marché ou le développement de leurs activités.



Références

1. Macklem, T. (5 février 2026). *Changements structurels – Le Canada à la croisée des chemins*. Banque du Canada. <https://www.banqueducanada.ca/2026/02/changements-structurels-le-canada-a-la-croisee-des-chemins>
2. Williams, E. (15 février 2025). *How some organizations are changing course on equity, diversity and inclusion initiatives*. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/how-some-organizations-are-changing-course-on-equity-diversity-and-inclusion-initiatives-1.7456341>
3. Aguinis, H., Ashcraft, K., Benschop, Y., Blancero, D. M., Cheng, C., Cornelius, N., Davidson, M., Ford, D., Hebl, M., King, E., Stone, D., Hennekam, S., Holmes IV, O., Konrad, A. M., Kossek, E. E., Ozbilgin, M., Powell, G. N., Pullen, A., Roberts, L. M. [...] et Zanoni, P. (2025). Éditorial : « Voices from the academy: a response to President Donald Trump’s anti-DEI policies. » *Equality Diversity and Inclusion: An International Journal*, 44(2), p. 151-157. <https://doi.org/10.1108/edi-03-2025-550>
4. Domey, N. et Patsiurko, N. (25 octobre 2024). *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>
5. StatsCAN Plus (12 août 2024). *Un aperçu des données sur les jeunes canadiens et la technologie*. Statistique Canada. <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/6782-un-aperçu-des-données-sur-les-jeunes-canadiens-et-la-technologie>
6. *Le Quotidien* (2 février 2026). *Mois de l’histoire des Noirs... en chiffres*. Statistique Canada. <https://www.statcan.gc.ca/fr/quotidien/en-chiffres/mois-histoire-noirs>
7. Ministère de la Justice Canada (1982). *Charte canadienne des droits et libertés, partie I de la Loi constitutionnelle de 1982*. Gouvernement du Canada. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/page-12.html>
8. Ministère de la Justice Canada (1985). *Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. (1985), ch. H-6)*. Gouvernement du Canada. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>
9. Ministère de la Justice Canada (1995). *Loi sur l’équité en matière d’emploi (L.C. 1995, ch. 44)*. Gouvernement du Canada. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/>
10. Business and Human Rights Centre (17 avril 2026). *Quebec court approves \$2.1-million settlement in migrant worker class action*. <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/quebec-court-approves-21million-settlement-in-migrant-worker-class-action/>
11. Philpott, L. (12 janvier 2026). *ESA Updates 2026: The New Rules Reshaping Ontario Workplaces*. Mann Lawyers. <https://www.mannlawyers.com/resources/esa-updates-2026-the-new-rules-reshaping-ontario-workplaces/>
12. Cukier, W., Kasimov, A. et Parkin, A. (2025). *Réaction négative envers l’équité, la diversité et l’inclu-*

- sion ? Ce que les travailleuses et travailleurs canadiens pensent vraiment. Diversity Institute. <https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/edi-backlash/edi-backlash-report-fr.pdf>
13. Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S. et Dolan, K. (mai 2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Diversity%20and%20Inclusion/Diversity%20wins%20How%20inclusion%20matters/Diversity-wins-How-inclusion-matters-vF.pdf>
 14. Hewlett, S. A., Marshall, M. et Sherbin, L. (décembre 2013). « How Diversity can drive innovation. » *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation>
 15. Université Dalhousie et Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (2019). *Étude comparative nationale sur la diversité et l'inclusion*. <https://new-api.ccdi.ca/wp-content/uploads/2025/06/20190715-recherche-etude-comparative-nationale-sur-la-diversite-et-linclusion.pdf>
 16. Mayer, R., Warr, R. et Zhao, J. (2018). « Do pro-diversity policies improve corporate innovation? » *Financial Management*, 47(3), p. 617-650. <https://doi.org/10.1111/fima.12205>
 17. DeMattia, A. (2023). *A mature approach to diversity, equity, and inclusion delivers real results*. Enterprise Strategy Group by TechTarget et AWS. https://d1.awsstatic.com/executive-insights/en_US/esgamatureapproachtoDEI.pdf
 18. Lorenzo, R., Voigt, N., Schetelig, K., Zawadzki, A., Welp, I. et Brosi, P. (26 avril 2017). *The mix that matters: Innovation through diversity*. Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/publications/2017/people-organization-leadership-talent-innovation-through-diversity-mix-that-matters>
 19. Elias, H. (16 janvier 2020). *Diversity is the bridge on which we can cross the skills gap*. Forum économique mondial. <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/diversity-tech-skills-gap-4ir-digital-revolution/>
 20. Jauhari, H. et Singh, S. (2013). « Perceived diversity climate and employees' organizational loyalty. » *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(3), p. 262-276. <https://doi.org/10.1108/EDI-12-2012-0119>
 21. Choi, S. (2008). « Diversity in the US federal government: Diversity management and employee turnover in federal agencies. » *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(3), p. 603-630. <https://doi.org/10.1093/jopart/mun010>
 22. Pitts, D. (2009). « Diversity Management, Job Satisfaction, and Performance: Evidence from U.S. Federal Agencies ». *Public Administration Review*, 69(2), p. 328-338. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2008.01977.x>
 23. McKay, P. F., Avery, D. R., Tonidandel, S., Morris, M. A., Hernandez, M. et Hebl, M. R. (2007). « Racial differences in employee retention: Are diversity climate perceptions the key? » *Personnel Psychology*, 60(1), p. 35-62. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00064.x>
 24. Armstrong, C., Flood, P. C., Guthrie, J. P., Liu, W., MacCurtain, S. et Mkamwa, T. (2010). « The impact of diversity and equality management on firm performance: Beyond high performance work systems. » *Human Resource Management*, 49(6), p. 977-998. <https://doi.org/10.1002/hrm.20391>
 25. Ministère de la Justice Canada (2022). *Fiche d'information : Principaux faits historiques concernant le racisme et la discrimination envers les personnes noires au Canada*. Gouvernement du Canada. <https://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/scjn-cbjs/fait2-fact2.html>
 26. Commission ontarienne des droits de la personne (2025). *Rêves repoussés : Faire face au racisme et à la discrimination envers les Noirs dans le système d'éducation publique en Ontario*. [https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Rêves repoussés - Faire face au racisme et à la discrimination envers les Noirs dans le système d'éducation publique en Ontario.pdf](https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Rêves%20repoussés%20-%20Faire%20face%20au%20racisme%20et%20à%20la%20discrimination%20envers%20les%20Noirs%20dans%20le%20système%20d'éducation%20publique%20en%20Ontario.pdf)
 27. Adegoke, K., Adegoke, A., Dawodu, D. et Kayode, T. (2025). « Systemic racism in Canadian health-care: A policy and equity analysis. » *Journal of Primary Care & Community Health*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12586877/>

28. Dryden, O. et Nnorom, O. (2021). « Time to dismantle systemic anti-Black racism in medicine in Canada. » *Canadian Medical Association Journal*, 193(2), p. E55-E57. <https://www.cmaj.ca/content/193/2/e55>
29. Société canadienne d'hypothèques et de logement (22 mai 2025). *Personnes noires et accession à la propriété : les obstacles*. <https://www.cmhc-schl.gc.ca/strategie-nationale-sur-le-logement/profils-de-projets-de-la-strategie-nationale-sur-le-logement/2025-nhs-projects/personnes-noires-et-accession-a-la-propriete-les-obstacles>
30. DasGupta, N., Shandal, V., Shadd, D. et Segal, A. (14 décembre 2020). *La réalité omniprésente du racisme anti-Noirs au Canada*. Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/fr/publications/2020/reality-of-anti-black-racism-in-canada>
31. Chuol, N. (2024). « The exploitation of Black labour as experienced by the Black loyalist. » *Waterloo Historical Review*, 10, p. 99-116. <https://doi.org/10.15353/whr.v10.6150>
32. McCullough, S. et McRae, M. (22 août 2018). *L'esclavage noir dans l'histoire canadienne*. Musée canadien pour les droits de la personne. <https://droitsdelapersonne.ca/histoire/lesclavage-noir-dans-lhistoire-canadienne>
33. Ministère de la Justice Canada (1960). *Déclaration canadienne des droits* (S.C. 1960, ch. 44). Gouvernement du Canada. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-12.3/page-1.html>
34. Commission ontarienne des droits de la personne (s.d.). *Annexe 2 : Le contexte historique des droits de la personne*. CODP. <https://www.ohrc.on.ca/fr/teaching-human-rights-ontario-guide-ontario-schools/annexe-2-le-contexte-historique-des-droits-de>
35. Anderson, N. (10 juillet 2021). *The Black wealth gap in Canada*. Canadian Family Offices. <https://canadianfamilyoffices.com/wealth/the-black-wealth-gap-in-canada/>
36. Adebayo-Oyetero, J. (s.d.). *Generational trauma: The present-day impact of slavery, racism, and erasure of Black excellence in Canada*. Moyo Health & Community Services. <https://www.moyohcs.ca/blog/generational-trauma-the-present-day-impact-of-slavery-racism-and-erasure-of-black-excellence-in-canada>
37. Ministère de la Justice Canada (1995). *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.C. 1995, ch. 44). Gouvernement du Canada. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/TexteCompleet.html>
38. Blackett, A. (2024). *Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/groupe-examen-loi/introduction.html>
39. Mugambi, D. A., Keshavjee, K., Aygun, O. E., Mbinda, T. K. et Guergachi, A. (2025). « Workplace inequities and health outcomes among Black professionals in Canada. » *PLoS ONE*, 20(4), e0311729. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0311729>
40. Zellars, R. (2024). *Une étude sur la communauté des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale*. https://wiki.gccollab.ca/images/f/f3/Une_p.100C3p.100A9tude_sur_la_communaup.100C3p.100A9_des_cadres_Noirs_dans_la_fonction_publique_fp.100C3p.100A9dp.100C3p.100A9rale_compressed_2MB.pdf
41. Domey, N. et Patsiurko, N. (25 octobre 2024). *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>
42. *Le Quotidien* (22 septembre 2025). *Résultats sur le marché du travail des populations noires au Canada, 2020 à 2025*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250922/dq250922c-fra.htm>
43. James, C.E., Anane-Bediakoh, B., Harriott, A., Lewis, N., Pinnock, T., Tecle, S. et Abdulkarim, F. (11 mars 2019). *We rise together*. Université York. <https://www.werisetgether.ca/documents/f0b4e54b-72c7-46cf-b88c-a5d73f37df39/We%20Rise%20Together%20report%20-%20Carl%20E%20James%20June%202019.pdf>

44. Wexler, D., Salgado, R., Gornik, A., Peterson, R. et Pritchard, A. (8 juillet 2021). « What's race got to do with it? Informant rating discrepancies in neuropsychological evaluations for children with ADHD. » *The Clinical Neuropsychologist*, 36(2), p. 264-286. <https://doi.org/10.1080/13854046.2021.1944671>
45. Osibodu, O. (2025). « What's Black got to do with it? Unsettling antiblack logics in secondary mathematics education. » *Revue canadienne de l'enseignement des sciences, des mathématiques et des technologies*, 25(2), p. 552-569. <https://doi.org/10.1007/s42330-025-00347-3>
46. Centre mondial du pluralisme (2021). *De la réflexion à l'action : Aborder le racisme anti-Noirs dans les écoles canadiennes*. <https://web.archive.org/web/20251204180102/https://www.pluralism.ca/wp-content/uploads/2021/02/Aborder-racisme-anti-Noirs-ecoles-canadiennes-FINAL.pdf>
47. Commission ontarienne des droits de la personne (2023). *Racisme envers les Noirs dans l'éducation : Recueil de recommandations*. <https://www.ohrc.on.ca/fr/rapport-sur-ce-que-nous-avons-entendu-tables-rondes-sur-la-lutte-contre-le-racisme-envers-les-noirs>
48. Henry, E. D. (août 2025). *Anti-racism initiatives in K-12 schools in Canada*. Voies vers la prospérité. <https://p2pcanada.ca/wp-content/blogs.dir/1/files/2025/09/Anti-Racism-Initiatives-in-K-12-Schools-in-Canada.pdf>
49. Andrews, D. J. C., Brown, T., Castro, E. et Id-Deen, E. (2019). « The impossibility of being “perfect and white”: Black girls' racialized and gendered schooling experiences. » *American Educational Research Journal*, 56(6), p. 2531-2572. <https://www.jstor.org/stable/45220717>
50. Stephenson, M., Barkova, L., Rahbari, A. et Gordon, M. (2024). *Les conseils scolaires de l'Ontario : État des bâtiments scolaires, capacité d'accueil des élèves et budgétisation des immobilisations*. Bureau de la responsabilité financière de l'Ontario. <https://fao-on.org/wp-content/uploads/report/school-boards-capital-2024/school-boards-capital-2024-fr.pdf>
51. Domey, N. et Patsiurko, N. (25 octobre 2024). *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>
52. Levy, G. (23 juin 2022). *We need to take dramatic measures': Why Ontario needs more Black teachers*. TVO. <https://www.tvo.org/article/we-need-to-take-dramatic-measures-why-ontario-needs-more-black-teachers>
53. Cénat, J. M., Manoni-Millar, S., David, A., Moshirian Farahi, S. M. M., Jacob, G., Darius, W. P., Beogo, I. et Dalexis, R. D. (5 avril 2025). « Racism in education among Black youth in Canada and its association with depression, anxiety, stress, and post-traumatic stress disorder. » *Research on Child and Adolescent Psychopathology*, 53(7), p. 999-1015. <https://doi.org/10.1007/s10802-025-01316-y>
54. Skelton, L. (2025). « Applying critical race theory to enhance the racial inclusivity of teachers in Canada: A review of the literature and facilitative programming. » *Critical Education*, 16(1), p. 24-48. <https://doi.org/10.14288/ce.v16i1.186850>
55. Peel District School Board (2022). *We rise together 2.0: Black student success strategy*. https://www.peelschools.org/documents/bc7d6565-3d02-4653-9465-a5fe7482d176/PDSB_Anti-Racism_Strategy_Sept_30_2022.pdf
56. Buyinza, A. (20 mars 2026). *Black school counselors are a necessity. We don't have enough*. Word in Black. <https://wordinblack.com/2026/03/black-school-counselors-we-dont-have-enough/>
57. St. Louis, A. (mars 2022). *Sous la peau*. Commission de la santé mentale du Canada. <https://commissionsantementale.ca/vecteur/sous-la-peau/>
58. Dufferin-Peel Catholic District School Board (2022). *The DPCDSB student census 2022*. <https://www.dpcdsb.org/download/531837>
59. Toronto District School Board (29 octobre 2020). *Employment equity - Addendum to annual report 2020*. Toronto District School Board. <https://www.tdsb.on.ca/Leadership/Boardroom/Agenda-Minutes/Type/A?Folder=Agenda/20201029&Filename=eee.pdf>

60. Toronto District School Board (décembre 2023). *Appendix D: Employment equity report*. Toronto District School Board. <https://pub-tdsb.escribemeetings.com/filestream.ashx?DocumentId=16522>
61. Dufferin-Peel Catholic District School Board (2022). *The DPCDSB student census 2022*. <https://www.dpcdsb.org/download/531837>
62. Toronto District School Board (29 octobre 2020). *Employment equity - Addendum to annual report 2020*. Toronto District School Board. <https://www.tdsb.on.ca/Leadership/Boardroom/Agenda-Minutes/Type/A?Folder=Agenda/20201029&Filename=eee.pdf>
63. Peel District School Board (décembre 2023). *PDSB student census 2023: Overall board report (kindergarten to grade 12)*. https://www.peelschools.org/documents/d56b31ac-a7b4-479f-b73c-0c35f2045771/CountMeInPeel_StudentCensus2023_BoardReport_Final.pdf
64. Peel District School Board (26 août 2022). *Count me in! 2021-22 PDSB workforce census. Final report*. <https://www.peelschools.org/documents/e1a72651-7f6a-44fb-8884-795364a27b0b/PDSB%20Workforce%20Census%20Report%20-%20FINAL%20REPORT%20-%20August%2026.2022%5B70%5D.pdf>
65. Dufferin-Peel Catholic District School Board (2022). *The DPCDSB student census 2022*. <https://www.dpcdsb.org/download/531837>
66. Peel District School Board (28 février 2024). *Graduation rates and non-graduates 2024*. <https://www.peelschools.org/documents/2cd1b93e-b420-46ce-9350-1b7bc147d348/14.4%20Graduation%20Rates.pdf>
67. York Region District School Board (février 2025). *York Region District School Board's dismantling anti-Black racism strategy annual report: Year 3 (2023-2024)*. <https://www2.yrdsb.ca/sites/default/files/2025-02/YRDSB-DABRS-Annual-Report-Year-3-2023-2024.pdf>
68. Dufferin-Peel Catholic District School Board (2022). *The DPCDSB student census 2022*. <https://www.dpcdsb.org/download/531837>
69. Durham District School Board (2023). *Compendium of action for Black student success 2.0*. <https://www.dds.ca/media/3g2jxxqj/black-student-compendium-revised-april-2024-accessible.pdf>
70. Ottawa-Carleton District School Board (s.d.). *Student achievement: Focus on grade 10 credit accumulation*. <https://pub-ocdsb.escribemeetings.com/filestream.ashx?DocumentId=9444>
71. Appia, V. et Kurek, D. (17 juin 2019). *Closing the gap: Why are Black students in Toronto less likely to thrive?* Toronto.com. https://www.toronto.com/news/closing-the-gap-why-are-black-students-in-toronto-less-likely-to-thrive/article_9980a973-bc75-5ad0-83ef-411f42c0ad3b.html
72. Wexler, D., Salgado, R., Gornik, A., Peterson, R. et Pritchard, A. (8 juillet 2021). « What's race got to do with it? Informant rating discrepancies in neuropsychological evaluations for children with ADHD. » *The Clinical Neuropsychologist*, 36(2), p. 264-286. <https://doi.org/10.1080/13854046.2021.1944671>
73. Tam, G. et Armson, S. (décembre 2022). *Trends in Toronto District School Board special education data: 2016-2022*. Toronto District School Board. <https://www.tdsb.on.ca/Portals/research/docs/reports/SpecialEducation%20in%20TDSB%20-%20Trends2016-2022%20-%20change%20to%20part%203.pdf>
74. Toronto District School Board (2020). *Appendix C: System data for Black student school experiences*. <https://pub-tdsb.escribemeetings.com/filestream.ashx?DocumentId=5984>
75. Dufferin-Peel Catholic District School Board (2022). *The DPCDSB student census 2022*. <https://www.dpcdsb.org/download/531837>
76. Peel District School Board (novembre 2024). *Annual equity accountability report card: Fall 2024*. https://www.peelschools.org/documents/b74fb19c-0a3f-4905-a7ba-fe0181468cb5/EARC_Report-Fallp.100202024_Final_web.pdf
77. Chebaro, L. et Aujla, H. (12 février 2025). *De-streaming: Progress report*. Peel District School

- Board. <https://www.peelschools.org/documents/af4a0377-55c8-44ca-aa6a-7095bfa48b43/7.2%20De-streaming%20-%20Progress%20Report.pdf>
78. Peel District School Board (novembre 2024). *Annual equity accountability report card: Fall 2024*. https://www.peelschools.org/documents/b74fb19c-0a3f-4905-a7ba-fe0181468cb5/EARC_Report-Fall%202024_Final_web.pdf
 79. York Region District School Board (février 2025). *York Region District School Board's dismantling anti-Black racism strategy annual report: Year 3 (2023-2024)*. <https://www2.yrdsb.ca/sites/default/files/2025-02/YRDSB-DABRS-Annual-Report-Year-3-2023-2024.pdf>
 80. Bisceglia, R. et Glisic, M. (2022). *Student census special education data disaggregated by student identities and experiences* [Google Slides]. Halton District School Board. https://docs.google.com/presentation/d/1xuQ5XamY0ox2kjo8lrrXJopzypNe_zxS_oFQBmvsFug/edit?slide=id.p1#slide=id.p1
 81. Toronto Catholic District School Board (2022). *Black voices of students, staff and families of TCDSB*. <https://www.tcdsb.org/o/communityrelations/article/1049921>
 82. Wexler, D., Salgado, R., Gornik, A., Peterson, R. et Pritchard, A. (8 juillet 2021). « What's race got to do with it? Informant rating discrepancies in neuropsychological evaluations for children with ADHD. » *The Clinical Neuropsychologist*, 36(2), p. 264-286. <https://doi.org/10.1080/13854046.2021.1944671>
 83. Cénat, J. M., Manoni-Millar, S., David, A., Moshirian Farahi, S. M. M., Jacob, G., Darius, W. P., Beogo, I. et Dalexis, R. D. (5 avril 2025). « Racism in education among Black youth in Canada and its association with depression, anxiety, stress, and post-traumatic stress disorder. » *Research on Child and Adolescent Psychopathology*, 53(7), p. 999-1015. <https://doi.org/10.1007/s10802-025-01316-y>
 84. James, C.E., Anane-Bediakoh, B., Harriott, A., Lewis, N., Pinnock, T., Tecle, S. et Abdulkarim, F. (11 mars 2019). *We rise together*. Université York. <https://www.werisettogether.ca/documents/f0b4e54b-72c7-46cf-b88c-a5d73f37df39/We%20Rise%20Together%20report%20-%20Carl%20E%20James%20June%202019.pdf>
 85. Ransome, N. (15 septembre 2025). *U of T Scarborough researcher looks at how racial stereotypes follow Black girls into the classroom*. Black Research Network, Université de Toronto. <https://brn.utoronto.ca/u-of-t-scarborough-researcher-looks-at-how-racial-stereotypes-follow-black-girls-into-the-classroom/>
 86. Ilmi, A. A. (2025). « Say-Walahi diaspora youth, Islamophobia and anti-Black racism: Implications for education. » *Urban Education*, 61(6). <https://doi.org/10.1177/00420859251369723>
 87. Toronto District School Board (5 juin 2025). *Caring and safe schools: Annual report 2023-24*. Toronto District School Board. <https://www.tdsb.on.ca/Portals/0/CSS%20Annual%20Report%202023%2024.pdf>
 88. Stubbings, M. et Logan, C. (29 janvier 2025). *Suspension, expulsion and safe schools data – Semi annual update report January/June*. Peel District School Board. https://www.peelschools.org/documents/8fe2facf-b8df-49e1-9265-51127ab6b10b/11.1-Suspension_Expulsions_and_Safe_School_Data_Semi_Annual_Update_Report.pdf
 89. York Region District School Board (février 2025). *York Region District School Board's dismantling anti-Black racism strategy annual report: Year 3 (2023-2024)*. <https://www2.yrdsb.ca/sites/default/files/2025-02/YRDSB-DABRS-Annual-Report-Year-3-2023-2024.pdf>
 90. Ottawa-Carleton District School Board (5 mars 2024). *Report on student suspensions for the 2022-2023 school year*. <https://weblink.ocdsb.ca/WebLink/DocView.aspx?id=12211486>
 91. Dufferin-Peel Catholic District School Board (2022). *The DPCDSB student census 2022*. <https://www.dpcdsb.org/download/531837>
 92. Durham District School Board (novembre 2023). *Compendium of action for Black student success 2.0*. <https://www.ddsb.ca/media/3g2jxxqj/black-student-compendium-revised-april-2024-accessible.pdf>

93. Halton District School Board (4 novembre 2025). *Multi-year strategic plan monitoring report*. <https://pub-hdsb.escribemeetings.com/filestream.ashx?DocumentId=917>
94. Dufferin-Peel Catholic District School Board (2022). *The DPCDSB student census 2022*. <https://www.dpcdsb.org/download/531837>
95. James, C.E., Anane-Bediakoh, B., Harriott, A., Lewis, N., Pinnock, T., Tecle, S. et Abdulkarim, F. (11 mars 2019). *We rise together*. Université York. <https://www.werisetgether.ca/documents/f0b4e54b-72c7-46cf-b88c-a5d73f37df39/We%20Rise%20Together%20report%20-%20Carl%20E%20James%20June%202019.pdf>
96. Durham District School Board (2018). *Compendium of action for Black student success*. <https://www.ddsb.ca/en/about-ddsb/resources/Documents/Equity/Black-Students-Compendium.pdf>
97. Tam, G. et Armson, S. (décembre 2022). *Trends in Toronto District School Board special education data: 2016-2022*. Toronto District School Board. <https://www.tdsb.on.ca/Portals/research/docs/reports/SpecialEducation%20in%20TDSB%20-%20Trends2016-2022%20-%20change%20to%20part%203.pdf>
98. Toronto District School Board (2020). *Appendix C: System data for Black student school experiences*. <https://pub-tdsb.escribemeetings.com/filestream.ashx?DocumentId=5984>
99. York Region District School Board (février 2025). *York Region District School Board's dismantling anti-Black racism strategy annual report: Year 3 (2023-2024)*. <https://www2.yrdsb.ca/sites/default/files/2025-02/YRDSB-DABRS-Annual-Report-Year-3-2023-2024.pdf>
100. Durham District School Board (novembre 2023). *Compendium of action for Black student success 2.0*. <https://www.ddsb.ca/media/3g2jxxqj/black-student-compendium-revised-april-2024-accessible.pdf>
101. Bisceglia, R. et Glisic, M. (2022). *Student census special education data disaggregated by student identities and experiences* [Google Slides]. Halton District School Board. https://docs.google.com/presentation/d/1xuQ5XamY0ox2kjo8lrrXJopzypNe_zxS_oFQBmvsFug/edit?slide=id.p1#slide=id.p1
102. Parekh, G. (25 septembre 2024). *Research review: Special and inclusive education*. Ottawa-Carleton District School Board. <https://pub-ocdsb.escribemeetings.com/filestream.ashx?DocumentId=21791>
103. Chebaro, L. et Aujla, H. (12 février 2025). *De-streaming: Progress report*. Peel District School Board. <https://www.peelschools.org/documents/af4a0377-55c8-44ca-aa6a-7095bfa48b43/7.2%20De-streaming%20-%20Progress%20Report.pdf>
104. Toronto Catholic District School Board (novembre 2022). *Black voices of students, staff and families of TCDSB*. <https://www.tcdsb.org/o/communityrelations/article/1049921>
105. Dufferin-Peel Catholic District School Board (2022). *The DPCDSB student census 2022*. <https://www.dpcdsb.org/download/531837>
106. Human Rights Office (2023). *Annual report 2022-2023*. Toronto District School Board. <https://www.tdsb.on.ca/Portals/0/aboutus/HumanRights/Human%20Rights%20Office%20C%20Annual%20Report%202022-2023.pdf>
107. York Region District School Board (février 2025). *York Region District School Board's dismantling anti-Black racism strategy annual report: Year 3 (2023-2024)*. <https://www2.yrdsb.ca/sites/default/files/2025-02/YRDSB-DABRS-Annual-Report-Year-3-2023-2024.pdf>
108. Universités Canada (18 novembre 2021). *Charte de Scarborough contre le racisme anti-Noir et pour l'inclusion des Noirs*. <https://univcan.ca/fr/news/charte-de-scarborough/>
109. Diversity Institute (2025). *Sondage sur les compétences et sur l'emploi [calculs internes]*.
110. Diversity Institute (3 septembre 2025). *Canadians twice as likely to recommend job-oriented trades or apprenticeship training over a general university program to young people*. Université métropolitaine de Toronto. <https://www.torontomu.ca/diversity/news-events/2025/08/canadians-twice-as-likely-to-recommend-job-oriented-trades-over-university/>

111. Statistique Canada (10 juin 2026). *Nouveaux inscrits canadiens aux études postsecondaires selon le groupe de minorités visibles, le titre scolaire, le domaine d'études (regroupements STIM et SACHES (non-STIM)), le genre et l'âge*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3710029201&request_locale=fr
112. Cranston, J. et Bennett, A. (2024). « Systemic racism in Canadian higher education: A rapid scoping review of 22 years of literature. » *La Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 54(1). <https://doi.org/10.47678/cjhe.v54i1.190069>
113. Centre des Compétences futures (décembre 2025). *Mapping youth pathways from education to employment: What we know and how to strengthen supports across Canada*. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2026/04/Mapping-Youth-Pathways-Blueprint-2025.pdf>
114. Diversity Institute (3 septembre 2025). *Canadians twice as likely to recommend job-oriented trades or apprenticeship training over a general university program to young people*. Université métropolitaine de Toronto. <https://www.torontomu.ca/diversity/news-events/2025/08/canadians-twice-as-likely-to-recommend-job-oriented-trades-over-university/>
115. Statistique Canada (10 juin 2026). *Nouveaux inscrits canadiens aux études postsecondaires selon le groupe de minorités visibles, le titre scolaire, le domaine d'études (regroupements STIM et SACHES (non-STIM)), le genre et l'âge*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3710029201&request_locale=fr
116. Domey, N. et Patsiurko, N. (25 octobre 2024). *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>
117. Humber Polytechnic (18 novembre 2025). *Humber student success survey (HSSS) dashboard*. <https://public.tableau.com/app/profile/humber.college/viz/HumberStudentSuccessSurvey2018-2025/1-TitlePage>
118. Office of Human Rights & Harassment (2024). *2024 employment equity report*. Humber Polytechnic. <https://humber.ca/peoples-and-culture/assets/files/human-rights/2024-employment-equity-report.pdf>
119. Statistique Canada (9 décembre 2022). *Plus haut niveau de scolarité, selon l'année de recensement, la minorité visible et le statut de génération : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810042901&request_locale=fr
120. William, M., Nepton, A., Olaoluwa, I. et Farahani, H. (2025). *Experiences of racism among students of colour at the University of Ottawa*. Université d'Ottawa. <https://ruor.uottawa.ca/items/231b8277-d306-4451-98cf-caa3265f8ae5>
121. Sangmen, A. A., Ofori, D. et Botchey, G. (2024). « Black students in Canada's higher education system: A systematic literature review ». *Revue canadienne des jeunes chercheur(e)s en éducation*, 15(2), p. 244-257. <https://journalhosting.ucalgary.ca/index.php/cjnse/article/view/79906>
122. Université York (janvier 2026). *Employment equity dashboard*. <https://app.powerbi.com/view?r=e-yJrljoiMzQzZjNhNzYtMGJkZi00Yjc4LThtNjMtZmY2OWM3OGQyN2QxliwidCI6ljMONTMxMzE4LTcw-MTEtNGZkNC04N2YwLWE0MzgXNmM0OWJkMCMJ9>
123. Jarrett, T. (12 février 2025). *Action plan to address anti-Black racism. Annual report | Year 4: 2023-2024*. Université McGill. https://www.mcgill.ca/senate/files/senate/d24-57_annual_report_on_the_action_plan_to_address_anti-black_racism.pdf
124. Downing, G. (14 mars 2023). « Toward flourishing for Black profs at McGill. » *The Tribune*. <https://www.thetribune.ca/opinion/toward-flourishing-for-black-profs-at-mcgill-03142022/>
125. Jarrett, T. (12 février 2025). *Action plan to address anti-Black racism. Annual report | Year 4: 2023-2024*. Université McGill. https://www.mcgill.ca/senate/files/senate/d24-57_annual_report_on_the_action_plan_to_address_anti-black_racism.pdf
126. Université Western (mars 2022). *Western equity census report*. <https://www.edi.uwo.ca/img/pdfs/>

[western-equity-census.pdf](#)

127. UBC Equity & Inclusion Office (mars 2025). *Report on UBC's Black excellence ecosystem*. Université de Colombie-Britannique. https://equity3.sites.olt.ubc.ca/files/2025/07/UBC-Black-Excellence-Ecosystem-Report_March-2025.pdf
128. Office of the Vice-Provost, Students (s.d.). *Student equity census dashboard*. Université de Toronto. <https://www.viceprovoststudents.utoronto.ca/news-initiatives/u-of-t-student-equity-census/student-equity-census-dashboard/>
129. Research, Planning and Assessment Office of the Vice-President, Equity and Community Inclusion (2024). *Employee diversity data centre*. Université métropolitaine de Toronto. <https://www.torontomu.ca/diversity-self-id/diversity-data-centre/employee-diversity-data-centre/>
130. Research, Planning and Assessment Office of the Vice-President, Equity and Community Inclusion (2024). *Full-time faculty, librarian and staff representation by faculty or division*. Université métropolitaine de Toronto. <https://www.torontomu.ca/diversity-self-id/diversity-data-centre/employee-diversity-data-centre/full-time-faculty-librarian-staff-representation-by-faculty-division/>
131. Research, Planning and Assessment Office of the Vice-President, Equity and Community Inclusion (2024). *Representation by employee group*. Université métropolitaine de Toronto. <https://www.torontomu.ca/diversity-self-id/diversity-data-centre/employee-diversity-data-centre/representation-by-employee-group/>
132. Universités Canada (s.d.). *Effectifs par université*. <https://univcan.ca/fr/a-propos/faits-et-statistiques/effectifs-par-universite/>
133. Office of the Vice-Provost, Students (s.d.). *Student equity census dashboard*. Université de Toronto. <https://www.viceprovoststudents.utoronto.ca/news-initiatives/u-of-t-student-equity-census/student-equity-census-dashboard/>
134. The Division of People Strategy, Equity & Culture (s.d.). *Employment equity dashboard*. Université de Toronto. <https://people.utoronto.ca/inclusion/eedash/>
135. UBC Equity & Inclusion Office (mars 2025). *Report on UBC's Black excellence ecosystem*. Université de Colombie-Britannique. https://equity3.sites.olt.ubc.ca/files/2025/07/UBC-Black-Excellence-Ecosystem-Report_March-2025.pdf
136. Université York (janvier 2025). *Employment equity dashboard*. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoIMzQzZjNhNzYtMGJkZi00Yjc4LTlhNjMtZmY2OWM3OGQyN2QxliwidCI6IjM0NTMxMzE4LTcwMTetNGZkNC04N2YwLWE0MzgXNmM0OWJkMCMJ9>
137. Université de l'Alberta (décembre 2024). *Student demographic census report*. <https://www.ualberta.ca/en/access-community-belonging/media-library/edi/survey-and-reports-page/2024studentcensusreportfinal.pdf>
138. Université de l'Alberta (août 2023). *Census results for equity, diversity and inclusion update*. <https://www.ualberta.ca/en/access-community-belonging/media-library/edi/survey-and-reports-page/publicstaffedi-report-r06-23.pdf>
139. Université Western (mars 2022). *Western equity census report*. <https://www.edi.uwo.ca/img/pdfs/western-equity-census.pdf>
140. Research, Planning and Assessment Office of the Vice-President, Equity and Community Inclusion (2024). *Employee diversity data centre*. Université métropolitaine de Toronto. <https://www.torontomu.ca/diversity-self-id/diversity-data-centre/employee-diversity-data-centre/>
141. Research, Planning and Assessment Office of the Vice-President, Equity and Community Inclusion (2024). *Full-time faculty, librarian and staff representation by faculty or division*. Université métropolitaine de Toronto. <https://www.torontomu.ca/diversity-self-id/diversity-data-centre/employee-diversity-data-centre/full-time-faculty-librarian-staff-representation-by-faculty-division/>
142. Jarrett, T. (12 février 2025). *Action plan to address anti-Black racism. Annual report | Year 4: 2023-2024*. Université McGill. https://www.mcgill.ca/senate/files/senate/d24-57_annual_report_on_the

[action_plan_to_address_anti-black_racism.pdf](#)

143. Downing, G. (14 mars 2023). « Toward flourishing for Black profs at McGill. » *The Tribune*. <https://www.tribune.ca/opinion/toward-flourishing-for-black-profs-at-mcgill-03142022/>
144. York Region District School Board (8 mars 2021). *Dismantling anti-Black racism strategy: Creating anti-racist and Black-affirming learning and working environments*. <https://www2.yrdsb.ca/sites/default/files/2023-01/ABR-STRATEGY-Part2.pdf>
145. Dufferin-Peel Catholic District (s.d.). *Strategic plan to dismantle anti-Black racism 2023-2027*. <https://www.dpcdsb.org/download/532535>
146. Peel District School Board (2022). *We rise together 2.0: Black student success strategy*. https://www.peelschools.org/documents/155fef26-3b1f-4542-bb97-d2ccdc445990/PDSB_BlackStudent-SuccessStrategy.pdf
147. Université de Colombie-Britannique (s.d.). *Black faculty cohort hiring initiative*. <https://academic.ubc.ca/faculty-recruitment-retention/black-faculty-cohort-hiring-initiative>
148. Dufferin-Peel Catholic District (s.d.). *Strategic plan to dismantle anti-Black racism 2023-2027*. <https://www.dpcdsb.org/download/532535>
149. Toronto District School Board (s.d.). *Centre of Excellence for Black Student Achievement*. <https://www.tdsb.on.ca/CEBSA>
150. Peel District School Board (2022). *We rise together 2.0: Black student success strategy*. https://www.peelschools.org/documents/155fef26-3b1f-4542-bb97-d2ccdc445990/PDSB_BlackStudent-SuccessStrategy.pdf
151. York Region District School Board (s.d.). *Centre for Black Student Excellence programs*. <https://www2.yrdsb.ca/student-support/centre-black-student-excellence/centre-black-student-excellence-programs>
152. Ahmed-Aden, A. (2024). *Social inclusion and participation of Black and racialized youth in higher education*. Université Mount Royal. <https://canadacommons.ca/artifacts/12513596/april-2024/13411716/>
153. Mentor Canada (2022). *The mentoring effect for Black youth*. https://mentorcanada.ca/sites/default/files/2022-08/The%20Mentoring%20Effect%20for%20Black%20Youth%20EN_new.pdf
154. Ministère des Affaires civiques et du Multiculturalisme (14 août 2025). *Soutien aux enfants et aux jeunes*. Gouvernement de l'Ontario. <https://www.ontario.ca/fr/document/rapport-detape-annuel-2025-plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme/soutien-enfants-jeunes>
155. Shizha, E., Abdi, A. A., Wilson-Forsberg, S. et Masakure, O. (2020). « African immigrant students and postsecondary education in Canada: High school teachers and school career counsellors as gatekeepers. » *Canadian Ethnic Studies*, 52(3), p. 67-86. <https://doi.org/10.1353/ces.2020.0025>
156. Wesley, J., Yuzyk, S. et Moges, M. (s.d.). *Advancing Black youth mentorship programs in Canada*. Université de l'Alberta. https://www.ualberta.ca/en/social-sciences-humanities/media-library/by-si/508500-advancing-black-youth-mentorship-programs-in-canada_2024.pdf
157. Youth Research and Evaluation eXchange (2019). *Evidence brief: Seven considerations & recommendations for mentoring programs serving Black youth*. <https://youthrex.com/wp-content/uploads/2019/12/YouthREX-EB-Seven-Considerations-Recommendations-for-Mentoring-Programs-Serving-Black-Youth.pdf>
158. Magnet (3 septembre 2025). *Generation in limbo: Canada's youth employment crisis*. <https://magnet-network.ca/generation-in-limbo-canadas-youth-employment-crisis/>
159. Williams, S. (23 octobre 2025). *Gen Z sees biggest AI potential in education, survey finds*. <https://itbrief.ca/story/gen-z-sees-biggest-ai-potential-in-education-survey-finds>
160. Diversity Institute (2025). *Sondage sur les compétences et sur l'emploi [calculs internes]*.

161. Université technologique de l'Ontario (s.d.). *Elementary school programs*. <https://engineering.ontario-techu.ca/outreach/elementary-programs/index.php#E-BYP>
162. Statistique Canada (18 janvier 2023). *Un portrait du niveau de scolarité et des résultats professionnels au sein des groupes de population racisés en 2021*. Gouvernement du Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021011/98-200-x2021011-fra.cfm>
163. Agarwal, A., Odegbile, O., Parent, A.-M., Fowler, H. S. et Wray, P. (mars 2024). *Gaps in active measures programs among Black people in Canada*. Société de recherche sociale appliquée. <https://www.srdc.org/wp-content/uploads/2023/10/Participation-Gaps-in-Active-Employment-Final-Report.pdf>
164. Commission canadienne des droits de la personne (2025). *Vérification horizontale dans la fonction publique : L'emploi des personnes racisées dans les postes de gestion et de direction*. <https://www.ccdp-chrc.gc.ca/resources/publications/verification-horizontale-emploi-des-personnes-racisees>
165. *Le Quotidien* (22 septembre 2025). *Résultats sur le marché du travail des populations noires au Canada, 2020 à 2025*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250922/dq250922c-fra.htm>
166. Mugambi, D. A., Keshavjee, K., Aygun, O. E., Mbinda, T. K. et Guergachi, A. (2025). « Workplace inequities and health outcomes among Black professionals in Canada. » *PLoS ONE*, 20(4), e0311729. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0311729>
167. Ensemble de données internes (2025). Sondage sur les compétences et sur l'emploi [calculs du Diversity Institute].
168. *Le Quotidien* (2 février 2026). *Mois de l'histoire des Noirs... en chiffres*. Statistique Canada. <https://www.statcan.gc.ca/fr/quotidien/en-chiffres/mois-histoire-noirs>
169. Statistique Canada (5 juin 2026). *Caractéristiques de la population active selon le groupe de minorités visibles, moyennes mobiles de trois mois, données mensuelles non désaisonnalisées*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410037301&request_locale=fr
170. Statistique Canada (5 juin 2026). *Caractéristiques de la population active selon le groupe de minorités visibles, moyennes mobiles de trois mois, données mensuelles non désaisonnalisées*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410037301&request_locale=fr
171. Statistique Canada (5 juin 2026). *Caractéristiques de la population active selon le groupe de minorités visibles, moyennes mobiles de trois mois, données mensuelles non désaisonnalisées*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410037301&request_locale=fr
172. Le Conference Board du Canada (16 novembre 2023). *Uniformiser les règles du jeu pour les Canadiens noirs*. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2023/11/uniformiser-les-regles-du-jeu_2023.pdf
173. Statistique Canada (9 janvier 2026). *Caractéristiques de la population active selon le groupe de minorités visibles, données annuelles*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410044001&request_locale=fr
174. Statistique Canada (9 janvier 2026). *Caractéristiques de la population active selon le groupe de minorités visibles, données annuelles*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410044001&request_locale=fr
175. Ng, W., Khan, S. et Stanford, J. (août 2024). *The importance of unions in reducing racial inequality: New data and best practices*. Centre for Future Work. <https://centreforfuturework.ca/wp-content/uploads/2024/08/Union-Advantage-for-Racialized-Workers.pdf>
176. Gill, J. (18 août 2025). *Employés ayant un faible taux de rémunération, 2024*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2025001/article/00002-fra.htm>
177. Ng, W., Khan, S. et Stanford, J. (août 2024). *The importance of unions in reducing racial inequality:*

New data and best practices. Centre for Future Work. <https://centreforfuturework.ca/wp-content/uploads/2024/08/Union-Advantage-for-Racialized-Workers.pdf>

178. Statistique Canada (18 janvier 2023). *Un portrait du niveau de scolarité et des résultats professionnels au sein des groupes de population racisés en 2021*. Gouvernement du Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021011/98-200-x2021011-fra.cfm>
179. Statistique Canada (23 septembre 2025). *Caractéristiques sociodémographiques et résultats sur le marché du travail pour certaines populations noires âgées de 25 à 54 ans, Canada, 2021*. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250922/t001c-fra.htm>
180. Statistique Canada (18 janvier 2023). *Un portrait du niveau de scolarité et des résultats professionnels au sein des groupes de population racisés en 2021*. Gouvernement du Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021011/98-200-x2021011-fra.cfm>
181. Ensemble de données internes (2025). Sondage sur les compétences et sur l'emploi [calculs du Diversity Institute].
182. Statistique Canada (9 janvier 2026). *Caractéristiques de l'emploi selon le groupe de minorités visibles, données annuelles*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410043801&request_locale=fr
183. Statistique Canada (9 janvier 2026). *Salaire des employés selon la profession, données annuelles*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410041701&request_locale=fr
184. Statistique Canada (9 janvier 2026). *Employment characteristics by visible minority group, annual*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410043801&request_locale=fr
185. Statistique Canada (9 janvier 2026). *Caractéristiques de l'emploi selon le groupe de minorités visibles, données annuelles*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410043801&request_locale=fr
186. Le Quotidien (22 septembre 2025). *Résultats sur le marché du travail des populations noires au Canada, 2020 à 2025*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250922/dq250922c-fra.htm>
187. Statistique Canada (23 septembre 2025). *Caractéristiques sociodémographiques et résultats sur le marché du travail pour certaines populations noires âgées de 25 à 54 ans, Canada, 2021*. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250922/t001c-fra.htm>
188. Statistique Canada (23 septembre 2025). *Caractéristiques sociodémographiques et résultats sur le marché du travail pour certaines populations noires âgées de 25 à 54 ans, Canada, 2021*. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250922/t001c-fra.htm>
189. Ensemble de données internes (2025). Sondage sur les compétences et sur l'emploi [calculs du Diversity Institute].
190. Statistique Canada (9 janvier 2026). *Caractéristiques de l'emploi selon le groupe de minorités visibles, données annuelles*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410043801&request_locale=fr
191. Statistique Canada (10 mai 2023). *Minorité visible selon la profession, le plus haut niveau de scolarité et le statut des générations : Canada, provinces et territoires*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810033001&utm=&request_locale=fr
192. Diversity Institute (28 février 2025). *Mentoring for Black nurses – A retrospective report*. Université métropolitaine de Toronto. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2025/09/Mentoring-for-Black-Nurses-A-Retrospective-Report.pdf>
193. Statistique Canada (10 mai 2023). *Minorité visible selon la profession, le plus haut niveau de scolarité et le statut des générations : Canada, provinces et territoires*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810033001&utm=&request_locale=fr

194. Brouillette, K., Yansa, A., Kengneson, C.-C., Abdoulay, A. H. S., Louis-Aimé, L.-S., Domecq, M.-C., Founjouom, R. et Fotsing, S. (juin 2026). « The impact of physician-patient ethnic concordance and discordance on the health of Black and Indigenous patients: A systematic review of the literature. » *Social Sciences & Humanities Open*, 13. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102329>
195. Statistique Canada (10 mai 2023). *Minorité visible selon la profession, le plus haut niveau de scolarité et le statut des générations : Canada, provinces et territoires*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810033001&utm=&request_locale=fr
196. Diversity Institute (28 février 2025). *Mentoring for Black nurses – A retrospective report*. Université métropolitaine de Toronto. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2025/09/Mentoring-for-Black-Nurses-A-Retrospective-Report.pdf>
197. Université de Toronto, Temerty Faculty of Medicine (février 2022). *Black at Temerty Medicine: Addressing anti-Black racism at Temerty Medicine accountability report*. <https://black-at-temertymedicine.ca/wp-content/uploads/2022/02/Addressing-Anti-Black-Racism-at-Temerty-Medicine-Accountability-Report-February-2022.pdf>
198. Jefferies, K., Aston, M. et Murphy, G. T. (2018). « Black nurse leaders in the Canadian healthcare system. » *Nursing Leadership*, 31(4), p. 50-56. <https://doi.org/10.12927/cjnl.2019.25756>
199. L'Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario. *Black nurses task force report: Acknowledging, addressing and tackling anti-Black racism and discrimination within the nursing profession*. https://rnao.ca/sites/default/files/2022-02/Black_Nurses_Task_Force_report.pdf
200. Cox, G., Sobrany, S., Jenkins, E., Musipa, C. et Darbyshire, P. (2021). « Will nurse leaders help eradicate “hair racism” from nursing and health services? » *Journal of Nursing Management*, 29(7), p. 2014-2017. <https://doi.org/10.1111/jonm.13286>
201. Prendergast, N., Boakye, P., Bailey, A., Igwenagu, H. et Burnett-Ffrench, T. (2023). « Anti-Black racism: Gaining insight into the experiences of Black nurses in Canada. » *Nursing Inquiry*, 31(2). <https://doi.org/10.1111/nin.12604>
202. Statistique Canada (9 janvier 2026). *Caractéristiques de l'emploi selon le groupe de minorités visibles, données annuelles*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410043801&request_locale=fr
203. Kaida, L., Boyd, M. et Dubash, S. (2026). « Black–white occupational segregation in Canada: Insights from socio-economic factors, gender and place. » *Population, Space and Place*, 32(3). <https://doi.org/10.1002/psp.70258>
204. Statistique Canada (10 mai 2023). *Minorité visible selon la profession, le plus haut niveau de scolarité et le statut des générations : Canada, provinces et territoires*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810033001&utm=&request_locale=fr
205. Gismondi, A. (11 août 2021). *Raising awareness of ‘invisible trades’ in the Black community*. Daily Commercial News. <https://canada.constructconnect.com/dcn/news/labour/2021/08/raising-awareness-of-invisible-trades-in-the-black-community>
206. Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (s.d.). *Soutenir un système d'apprentissage et des métiers spécialisés accessible et inclusif en Ontario : Constatations détaillées*. Gouvernement de l'Ontario. <https://www.ontario.ca/fr/document/soutenir-un-systeme-dapprentissage-et-des-metiers-specialises-accessible-et-inclusif-en-ontario/constatations-detaillees>
207. Lee-Shanok, P. (31 janvier 2021). *New construction association takes aim at anti-Black racism in the industry*. CBC. <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/afro-canadian-construction-association-officially-launches-for-black-history-month-1.5894555>
208. Statistique Canada (10 mai 2023). *Minorité visible selon la profession, le plus haut niveau de scolarité et le statut des générations : Canada, provinces et territoires*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810033001&utm=&request_locale=fr
209. Statistique Canada (10 mai 2023). *Minorité visible selon la profession, le plus haut niveau de scolarité et le statut des générations : Canada, provinces et territoires*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810033001&utm=&request_locale=fr

- té et le statut des générations : Canada, provinces et territoires*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810033001&utm=&request_locale=fr
210. CompTIA (juin 2025). *State of the tech workforce Canada*. <https://lecbyo.files.cmp.optimizely.com/download/23d628a86cae11f0ad11e26102c2ebd7>
 211. Lockhart, A. & Vu, V. (juin 2024). *Canada's got tech talent: Diversity of Canada's tech workers*. The Dais. <https://dais.ca/reports/canadas-got-tech-talent-chapter-2/>
 212. Statistique Canada (10 mai 2023). *Minorité visible selon la profession, le plus haut niveau de scolarité et le statut des générations : Canada, provinces et territoires*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810033001&utm=&request_locale=fr
 213. Statistique Canada (10 mai 2023). *Minorité visible selon la profession, le plus haut niveau de scolarité et le statut des générations : Canada, provinces et territoires*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810033001&utm=&request_locale=fr
 214. Momoh, A. O. et Oraka, P. O. (2022). *Black women in tech: A desk research report identifying and addressing the systemic barriers to the participation of Black women and girls in western Canada's tech ecosystem*. Black Women Business Network. https://blackwomencanada.org/wp-content/uploads/2022/06/Black-Women-in-Tech_Summary-report_.pdf
 215. Celestin, M. et Vanitha, N. (2023). « Unmasking unconscious bias: The silent killer of workplace diversity. » *Indo American Journal of Multidisciplinary Research and Review*, 7(2), 92–101. https://www.iajmrr.com/uploads/674d8519c8561_205.pdf
 216. Black Women Business Network (2024). *Improving Black representation in tech occupations in Alberta and British Columbia*. <https://blackwomencanada.org/wp-content/uploads/2024/01/Improving-Black-Representation-In-Tech-Report-Brief-Jan-2024-2.pdf>
 217. Momoh, A. O. et Oraka, P. O. (2022). *Black women in tech: A desk research report identifying and addressing the systemic barriers to the participation of Black women and girls in western Canada's tech ecosystem*. Black Women Business Network. https://blackwomencanada.org/wp-content/uploads/2022/06/Black-Women-in-Tech_Summary-report_.pdf
 218. Gouvernement du Canada (25 septembre 2025). *De consommatrices de technologie à créatrices : Le Black Women Business Network*. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/financement/egalite-action/consommatrices-technologie-creatrices.html>
 219. Vu, V., Lamb, C., Zafar, A., Doyle, S., Do, A., Malli, N. et Pogue, M. (janvier 2019). *Who are Canada's tech workers?* The Dais. <https://dais.ca/wp-content/uploads/2023/10/FINAL-Tech-Workers-ONLINE.pdf>
 220. Handler, T., Bonikowska, A. et Frenette, M. (22 mai 2024). *Parcours des populations noire, latino-américaine et d'autres groupes de population inscrits à des programmes de baccalauréat*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024005/article/00003-fra.htm>
 221. Momoh, A. O. et Oraka, P. O. (2022). *Black women in tech: A desk research report identifying and addressing the systemic barriers to the participation of Black women and girls in western Canada's tech ecosystem*. Black Women Business Network. https://blackwomencanada.org/wp-content/uploads/2022/06/Black-Women-in-Tech_Summary-report_.pdf
 222. Obetta, C., Menezes, A., Chandran, N., Egbedeyi, O., Taghavi, M., Tunde-Byass, M., Yu, C., Kalocsai, C., Najeeb, U., Swaleh, R. et Norris, M. (2024). *Mentoring matters: Evaluating the Black Physicians of Canada mentorship program*. MedRxIV. <https://doi.org/10.1101/2024.12.07.24318652>
 223. Black Mentorship Inc. (s.d.). *Propel Mentorship*. <https://blackmentorshipinc.ca/programs/propel-mentorship>
 224. BlackNorth (s.d.). *Programme BlackNorth Connect*. <https://blacknorth.ca/programs/blacknorth-connect-program/>
 225. Fédération des Canadiens Noirs (s.d.). *Programme pour les nouveaux arrivants et les jeunes NEET*. <https://fbcfcn.ca/fr/programme-pour-les-nouveaux-arrivants-et-les-jeunes-neet/>

226. Diversity Youth Fellowship (s.d.). *BYF: Empowering future leaders*. <https://www.youthfellowship.ca/about-byf>
227. Gagnon, S., Cukier, W., Oliver, A., et Mo, G.Y. (2024). *Priorité Diversité – 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/Priorit%C3%A9%20Diversit%C3%A9.pdf>
228. Curry, G.D., Thermitus, T., Elmi, M., et Pintard-Newry, G. (2026). *Priorité Diversité – Monde : Analyse du leadership des personnes noires en entreprise et en politique au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Australie*. Diversity Institute. <https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/diversityleads-global/diversity-leads-global-fr.pdf>
229. Comité sénatorial permanent des droits de la personne (2023). *Racisme anti-Noirs, sexisme et discrimination systémique au sein de la Commission canadienne des droits de la personne*. Sénat du Canada. https://sencanada.ca/content/sen/committee/441/RIDR/reports/RIDR_CHRC_Report_f.pdf
230. Zellars, R. (2024). *Une étude sur la communauté des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale*. https://wiki.gccollab.ca/images/f/f3/Une_%C3%A9tude_sur_la_communit%C3%A9_des_cadres_Noirs_dans_la_fonction_publique_f%C3%A9d%C3%A9rale_compressed_2MB.pdf
231. Bailey, M. (2016). « Misogynoir in medical media: On Caster Semenya and R. Kelly. » *Catalyst: Feminism, Theory, Technoscience*, 2(2), p. 1-31. <https://doi.org/10.28968/cftt.v2i2.28800>
232. Yakabuski, K. (16 avril 2026). « A deputy minister's ethics violation will further sap morale in the Canadian public service. » *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/opinion/article-deputy-minister-ethics-violation-will-further-sap-morale-in-public/>
233. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (25 février 2026). *Mises à jour sur les initiatives visant à soutenir le personnel noir de la fonction publique*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/nouvelles/2026/02/mises-a-jour-sur-les-initiatives-visant-a-soutenir-le-personnel-noir-de-la-fonction-publique.html>
234. Statistique Canada (9 janvier 2026). *Caractéristiques de l'emploi selon le groupe de minorités visibles, données annuelles*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410043801&request_locale=fr
235. Gouvernement du Canada (27 mai 2025). *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada Exercice financier 2023-2024*. <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/equite-emploi-rapports-annuel/equite-emploi-fonction-publique-canada-2023-2024.html>
236. Statistique Canada (9 janvier 2026). *Emploi selon la profession et le groupe de minorités visibles, données annuelles*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410043803&request_locale=fr
237. Portail de connaissance pour les femmes en entrepreneuriat (15 avril 2021). *La plus grande étude menée au Canada sur les femmes entrepreneures noires révèle des défis importants, mais aussi de la résilience et de l'optimisme*. <https://wekh.ca/fr/la-plus-grande-etude-menee-au-canada-sur-les-femmes-entrepreneures-noires-revele-des-defis-importants-mais-aussi-de-la-resilience-et-de-loptimisme/>
238. Galliot, M. et Ratté, S. (14 février 2025). *L'entrepreneuriat chez les personnes noires au Canada: un potentiel inexploité*. Banque de développement du Canada. <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/entrepreneuriat-chez-personnes-noires-canada-potentiel-inexploite>
239. Adewusi, O. (avril 2025). *Social indicators of disparity for Indigenous, Black and people of colour (IBPOC): Representation in business*. Chambre de commerce des femmes canadiennes. https://canwcc.ca/wp-content/uploads/2025/08/CNERJ-Report_Representation-in-Business_O.Adewusi_CanWCC_Apr2025.pdf

240. Innovation, Sciences et Développement économique Canada. (19 août 2025). *Rapport sommaire : Ce que nous avons entendu - Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/isde/fr/programmes-initiatives/programme-pour-lentrepreneuriat-communautes-noires/rapport-sommaire-nous-avons-entendu>
241. Carrefour du savoir pour l'entrepreneuriat des communautés noires (2025). *Entrepreneuriat des communautés noires au Canada: Résultats et perspectives de l'étude nationale du CSEN de 2024*. <https://borealisdata.ca/dataset.xhtml?persistentId=doi:10.5683/SP3/UMZTVG>
242. Galliot, M. et Ratté, S. (14 février 2025). *L'entrepreneuriat chez les personnes noires au Canada: un potentiel inexploité*. Banque de développement du Canada. <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/entrepreneuriat-chez-personnes-noires-canada-potentiel-inexploite>
243. Black Business and Professional Association. (2021). *Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA_Elevation.pdf
244. Statistique Canada (5 octobre 2023). *Entreprises appartenant à des personnes noires au Canada, 2020*. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2023052-fra.htm>
245. Canada Entrepreneurship & Business School Vision-2030 (21 décembre 2024). *Black Canadian entrepreneurs: Challenges, contributions, and the path ahead*. <https://cebsp.ca/black-canadian-entrepreneurs-challenges-contributions-and-the-path-ahead/>
246. Carrefour du savoir pour l'entrepreneuriat des communautés noires (s.d.). *Révéler l'impact économique : L'essor des entreprises appartenant à des Noirs au Canada*. <https://www.bekh.org/resources-french/rvler-limpact-conomique-lessor-des-entreprises-appartenant-des-noirs-au-canada>
247. Carrefour du savoir pour l'entrepreneuriat des communautés noires (2025). *Entrepreneuriat des communautés noires au Canada: Résultats et perspectives de l'étude nationale du CSEN de 2024*. <https://borealisdata.ca/dataset.xhtml?persistentId=doi:10.5683/SP3/UMZTVG>
248. Gueye, B. (22 février 2023). *Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>
249. Brown, J. (1er février 2024). *Black History Month survey: Innovation thriving, but signs of economic uncertainty*. Intuit Quickbooks. <https://quickbooks.intuit.com/r/small-business-data/black-history-month-survey-2024/>
250. Galliot, M. et Ratté, S. (14 février 2025). *L'entrepreneuriat chez les personnes noires au Canada: un potentiel inexploité*. Banque de développement du Canada. <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/entrepreneuriat-chez-personnes-noires-canada-potentiel-inexploite>
251. Statistique Canada (9 janvier 2026). *Caractéristiques de l'emploi selon le groupe de minorités visibles, données annuelles*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410043801&request_locale=fr
252. Domey, N. et Patsiurko, N. (25 octobre 2024). *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>
253. Statistique Canada (5 octobre 2023). *Entreprises appartenant à des personnes noires au Canada, 2020*. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2023052-fra.htm>
254. Galliot, M. et Ratté, S. (14 février 2025). *L'entrepreneuriat chez les personnes noires au Canada: un potentiel inexploité*. Banque de développement du Canada. <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/entrepreneuriat-chez-personnes-noires-canada-potentiel-inexploite>
255. Domey, N. et Patsiurko, N. (25 octobre 2024). *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>
256. Statistique Canada (5 octobre 2023). *Entreprises appartenant à des personnes noires au Canada*

- da, 2020. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2023052-fra.htm>
257. Coletto, D. (26 mai 2021). *Pan-Canadian survey finds Black entrepreneurs face significant barriers to success*. Abacus Data. <https://abacusdata.ca/black-entrepreneurs-canada-inclusive-entrepreneurship/>
258. Adewusi, O. (avril 2025). *Social indicators of disparity for Indigenous, Black and people of colour (IBPOC): Representation in business*. Chambre de commerce des femmes canadiennes. https://canwcc.ca/wp-content/uploads/2025/08/CNERJ-Report_Representation-in-Business_O.Adewusi_CanWCC_Apr2025.pdf
259. Loppie, D. (28 février 2024). *New study says many Black Canadian businesses are under charging*. ByBlacks.com. <https://byblacks.com/news/item/3644-new-study-says-many-black-canadian-businesses-are-under-charging>
260. Black Business and Professional Association (2021). *Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA_Elevation.pdf
261. Smith, S. (22 avril 2021). « BIPOC entrepreneurs tackle systemic barriers in Atlantic Canada. » *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/business/article-bipoc-entrepreneurs-tackle-systemic-barriers-in-atlantic-canada/>
262. Statistique Canada (2025). *Les perspectives des entreprises rurales, quatrième trimestre de 2024*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/21-006-x/21-006-x2025001-fra.htm>
263. Statistique Canada (9 décembre 2024). *Les petites et moyennes entreprises des régions rurales et des petites villes du Canada, 2022*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/241209/dq241209d-fra.htm>
264. Statistique Canada (2025). *Les perspectives des entreprises rurales, quatrième trimestre de 2024*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/21-006-x/21-006-x2025001-fra.htm>
265. Statistique Canada (26 novembre 2021). *Perspectives d'avenir au cours des 12 prochains mois, quatrième trimestre de 2021*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310042601&request_locale=fr
266. Statistique Canada (25 novembre 2022). *Perspectives d'avenir au cours des 12 prochains mois, quatrième trimestre de 2022*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310063001&request_locale=fr
267. Statistique Canada (27 novembre 2023). *Perspectives d'avenir au cours des 12 prochains mois, quatrième trimestre de 2023*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310075201&request_locale=fr
268. Statistique Canada (25 novembre 2024). *Perspectives d'avenir au cours des 12 prochains mois, quatrième trimestre de 2024*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310091401&request_locale=fr
269. Statistique Canada (25 novembre 2025). *Perspectives d'avenir au cours des 12 prochains mois, quatrième trimestre de 2025*. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310109401&request_locale=fr
270. Innovation Sciences et Développement économique Canada (20 octobre 2025). *La ministre Valdez annonce un investissement de 189 millions de dollars pour aider les entrepreneurs noirs à lancer et à faire croître leur entreprise de même qu'à renforcer l'économie nationale*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/innovation-sciences-developpement-economique/nouvelles/2025/10/la-ministre-valdez-annonce-un-investissement-de-189-millions-de-dollars-pour-aider-les-entrepreneurs-noirs-a-lancer-et-a-faire-croitre-leur-entrepre.html>
271. Campbell, J. (20 octobre 2025). « Black entrepreneurs to the front: Canada renews funding for Black businesses with \$189M pledge. » *NOW Toronto*. <https://nowtoronto.com/news/canada-renews-funding-for-black-businesses-with-189m-pledge/>

272. Gouvernement du Canada (20 octobre 2025). *Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires*. <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/fr/programmes-initiatives/programme-pour-l'entrepreneuriat-communaut-es-noires>
273. Galliot, M. et Ratté, S. (14 février 2025). *L'entrepreneuriat chez les personnes noires au Canada: un potentiel inexploité*. Banque de développement du Canada. <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/entrepreneuriat-chez-personnes-noires-canada-potentiel-inexploite>
274. Coletto, D., Deacon, C. et Burgessson, A. (mai 2021). *Entrepreneuriat inclusif : Examen des obstacles auxquels se heurtent les entrepreneurs noirs du Canada*. Groupe canado-africain du Sénat. https://abacusdata.ca/wp-content/uploads/2021/06/Entrepreneuriat-inclusif-Senateur-Deacon-Presentation-Francais_FINAL.pdf
275. Africa Centre (janvier 2023). *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
276. ADaPT Program (2025). [Données internes, non publiées]. Université métropolitaine de Toronto.
277. ACMP (s.d.). *Homepage*. <https://www.weareacmp.com/who-we-are>
278. CultureLink (10 janvier 2025). *CultureLink launches AI education for Black and Indigenous youth*. <https://www.culturelink.ca/culturelink-launches-ai-education-for-black-and-indigenous-youth/>
279. Acomi Manitoba (s.d.). *Youth program: All-That-Kids-Can-Be (Inspiring, empowering and building the next generation of leaders)*. <https://acomimanitoba.ca/all-that-kids-can-be/>
280. Kataoka, K. (13 avril 2021). *Mentorship unites youth and Sheridan volunteers in BIGS On Campus*. Collège Sheridan. <https://www.sheridancollege.ca/newsroom/articles/community/mentorship-unites-youth-and-sheridan-volunteers-in-bigs-on-campus>
281. Big Brothers Big Sisters of Peel York (s.d.). *Our programs*. <https://peelyork.bigbrothersbigsisters.ca/what-we-do/our-programs/>
282. Collège Sheridan (2023). *2023 annual report*. <https://media-www.sheridancollege.ca/-/media/project/sheridan/shared/files/about/administration-and-governance/institutional-plans/youth-amplified/2023-youth-amplified-report.pdf>
283. YMCA of Greater Toronto (s.d.). *Black Achievers Mentorship Program*. <https://www.ymcagta.org/youth-programs/Black-Achievers-Mentorship-Program>
284. YMCA of Greater Toronto (s.d.). *YMCA of Greater Toronto Annual Impact Report 2024-2025*. <https://www.ymcagta.org/about-us/annual-report#:~:text=Read%20our%202024-2025%20Annual%20Impact%20Report%20to%20see,an%20overview%20of%20our%20progress%20over%20the%20years>
285. YMCA of Greater Toronto (s.d.). *Anti-Black racism*. <https://www.ymcagta.org/about-us/anti-black-racism>
286. Vita Magazine (30 janvier 2025). *Empowering the next generation: A double Q&A on YMCA's Black Achievers Mentorship Program*. <https://vitamagazine.com/2025/01/30/empowering-the-next-generation-a-double-qa-on-ymcas-black-achievers-mentorship-program/>
287. Toronto District School Board (s.d.). *Black Student Summer Leadership Program*. <https://www.tdsb.on.ca/CEBSA/Black-Student-Leadership-Program>
288. Munroe, T., Gyamerah, K., Walker, A., Douglin, M., Opondo, W., Igbu, S., Hardware, S. et Newell, N. (2024). *The Centre of Excellence for Black Student Achievement: 2023 Black student summer leadership report*. Toronto District School Board. https://www.tdsb.on.ca/Portals/research/docs/reports/2023BlackStudentSummerLeadershipReport2023_2024.pdf
289. Tribe Network (s.d.). *Black Youth AI Fellowship*. <https://www.tribenetwork.ca/programs>
290. Université de l'Alberta (s.d.). *Black Youth Mentorship and Leadership Program*. <https://www.ualberta.ca/en/nursing/research/research-chairs-and-units/health-and-immigration-policies-and-practices/black-youth-mentorship-program/index.html>

291. Université de l'Alberta (février 2021). *Black Youth Leadership and Mentorship Program*. <https://www.ualberta.ca/en/nursing/media-library/research/health-immigration/black-youth-mentorship-program-final-report.pdf>
292. BYMP (2024). *2024 annual report*. <https://cumming.ucalgary.ca/sites/default/files/teams/396/BYMLP%20Digital%20Report%202024.pdf>
293. Black Youth School Success Initiative (s.d.). *Homepage*. <https://www.byssi.ca/>
294. The African Nova Scotian Freedom School (s.d.). *Homepage*. <https://freedomsschoolns.wixsite.com/ansfs>
295. Université Ontario Tech (s.d.). *Black Youth Visionary Program*. <https://studentservices.ontariotechu.ca/black-youth-visionary-program/index.php>
296. Université Ontario Tech (1er avril 2025). *Ontario Tech launches Black Youth Visionary Program with \$500,000 investment from Scotiabank*. <https://news.ontariotechu.ca/archives/2025/04/ontario-tech-launches-black-youth-visionary-program-with-500,000-investment-from-scotiabank.php>
297. CEE Centre for Young Black Professionals (2024). *Annual report*. https://drive.google.com/file/d/1evYtw0-XzteMHxCY5_kJPA8uXfhEKk/view
298. Programme d'apprentissage expérimental en innovation, technologie et entrepreneuriat (ELITE) pour la jeunesse noire (s.d.). *Program*. <https://www.eliteprogram.ca/fr/programme/>
299. McDonald, A. (11 juillet 2025). *Histoire d'impact : Renforcer l'avenir en favorisant les occasions pour les jeunes Noirs en STIM*. Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/blog-elite/>
300. Munroe, T., Gyamerah, K. et Newell, N. (2023). *Interac Experiential Learning Program*. Toronto District School Board. https://www.tdsb.on.ca/Portals/research/docs/reports/TheInteracExperientialLearningProgramExecutiveReport2023_2024.pdf
301. Jamaican Canadian Association (s.d.). *About the Scholarship Program*. <https://jcaontario.org/jca-scholarships/>
302. Centre de santé communautaire TAIBU (s.d.). *L.E.A.R.N.* <https://taibuyouth.ca/l-e-a-r-n/>
303. Centre de santé communautaire TAIBU (2024). *Annual report 2023-2024*. <https://www.taibuchc.ca/wp-content/uploads/2024/10/TAIBU-2024-annual-report.pdf>
304. Lifelong Leadership Institute (s.d.). *Empowering Black youth to unlock their potential and thrive*. <https://lileaders.com/lbd-admissions/>
305. Africa Centre. (s.d.). *Youth programs: Mentorship & Leadership Program*. <https://africacentre.ca/mentorship-leadership/>
306. Actua (s.d.). *Notre engagement envers l'EDIA*. <https://actua.ca/fr/equite-diversite-inclusion-et-accessibilite-chez-actua>
307. Actua (2024). *Rapport annuel Actua 2023/2024*. <https://actua.ca/wp-content/uploads/2024/08/Actua-Rapport-Annuel-202324-.pdf>
308. NDC (s.d.). *NDC programs*. <https://www.ndctrades.ca/ndc-programs>
309. ONYX (s.d.). *Notre but*. <https://www.onyxinitiative.org/fr/>
310. Technation (s.d.). *Onyx Initiative helping to expand Black talent pipeline in Canada*. <https://technationcanada.ca/fr/news/onyx-initiative-helping-to-expand-black-talent-pipeline-in-canada/>
311. Onyx Initiative (2025). *Onward: The Onyx Initiative newsletter*. <https://onyxinitiative.org/news/onward/onward-springsummer2025.pdf>
312. Munroe, T., Gyamerah, K. et Igbo, S. (juin 2023). *Exploring pathways to public health careers: The Dalla Lana School of Public Health Program*. Toronto District School Board. https://www.tdsb.on.ca/Portals/research/docs/reports/ExploringPathwaystoPublicHealthCareersTheDallaLanaSchoolofPublicHealthProgram2023_2024.pdf

313. Centre de santé communautaire TAIBU (s.d.). *The PLUG Project*. <https://taibuyouth.ca/the-plug-project/>
314. Centre de santé communautaire TAIBU (2021). *Annual report 2020-2021*. <https://www.taibuchc.ca/wp-content/uploads/2021/11/TAIBU-Annual-Report-2021-Web-version.pdf>
315. Centre de santé communautaire TAIBU (2024). *Annual report 2023-2024*. <https://www.taibuchc.ca/wp-content/uploads/2024/10/TAIBU-2024-annual-report.pdf>
316. Cukier, W., Elmi, M., Mo, G. Y., Smajda, A., et Wilson, B. (2023). *Tutoring in the age of COVID-19: A case study of the Study Buddy program*. Diversity Institute. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/Di-FSC_Tutoring-in-the-Age-of-COVID-19_418.pdf
317. Fédération des Canadiens Noirs (s.d.). *Programme de soutien à l'apprentissage des élèves*. <https://fbcfcn.ca/fr/programmes-de-soutien-a-lapprentissage-des-etudiants/>
318. Tropicana Community Services (s.d.). *Together We Can Youth Mentorship Program*. <https://mytropicana.ca/mentor/>
319. Tropicana Community Services (2021). *Annual report 2020-2021*. <https://mytropicana.ca/wp-content/uploads/2021/09/Tropicana-Annual-Report-2020-2021.pdf>
320. Tropicana Community Services (2022). *Annual report 2021-2022*. <https://mytropicana.ca/wp-content/uploads/2022/08/Annual-Report-2021-2022.pdf>
321. Tropicana Community Services (2023). *Annual report 2022-2023*. <https://mytropicana.ca/wp-content/uploads/2023/11/2022-2023-Annual-Report-2.pdf>
322. London Health Sciences Centre (12 février 2025). *Black student leaders gain health care experience through hospital placement*. Western News. <https://news.westernu.ca/2025/02/western-blue/>
323. African Community Services (s.d.). *Our youth programs*. <https://africancommunityservices.org/youth-programs>
324. Youth Taking Flight (s.d.). *Homepage*. <https://www.youthtakingflight.ca/>
325. Afrodescendant Leadership Alliance (s.d.). *Black Youth Excellence*. <https://www.theala.ca/fr/blackyouthexcellence>
326. Autism Black Lives Enablement (s.d.). *A-B-L-E Programs*. <https://ableautism.ca/program/talent-management/>
327. The Prep Academy (s.d.). *Micro-Internship Program*. <https://www.theprepacademy.ca/prep-programs/micro-internship/>
328. The Prep Academy (s.d.). *PREP's College & University Expo*. <https://www.theprepacademy.ca/expo/>
329. The Prep Academy (2025). *Annual report 2024-2025*. https://www.canva.com/design/DAGwiXk0cbU/6d4PuGr0Kt6xaBfjZBW5zw/view?utm_content=DAGwiXk0cbU&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=uniqueilinks&utlId=ha9277b0c67#1
330. ArtWorksTO (11 juin 2024). *ArtWorksTO Impact Report 2023*. Toronto Arts Foundation. <https://torontoartsfoundation.org/news/artworksto-impact-report-2023/>
331. Diversity Youth Fellowship (s.d.). *BYF: Empowering future leaders*. <https://www.youthfellowship.ca/about-byf>
332. Yerema, R. et Leung, K. (17 novembre 2025). *Banque de développement du Canada*. MediaCorp. https://reviews.canadastop100.com/top-employer-bdc?_gl=1*1e16tr5*_ga*MTg2Mjl1MTk1Ny4xNzY4MjQ0NTgx*_ga_H481FDLVWD*czE3NjgyNDQ1ODAKbzEkZzEkdDE3NjgyNDQ1OTckajQzJGwwJGgw#diversity
333. Médecins Noirs du Canada (s.d.). *Vision*. <https://fr.blackphysicians.ca/à-propos-de-nous-1>
334. Obetta, C., Menezes, A., Chandran, N., Egbedeyi, O., Taghavi, M., Tunde-Byass, M., Yu, C., Kalocsai, C., Najeeb, U., Swaleh, R. et Norris, M. (2024). *Mentoring matters: Evaluating the Black Physi-*

- cians of Canada mentorship program*. MedRxIV. <https://doi.org/10.1101/2024.12.07.24318652>
335. Alliance des infirmières et des infirmiers noirs du Canada (s.d.). *Mentoring*. <https://canadianblack-nursesalliance.org/mentoring/>
 336. Diversity Institute et Alliance des infirmières et des infirmiers noirs du Canada (2025) *Le mentorat pour les infirmières et infirmiers noirs — Une étude rétrospective*. Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2025/09/le-mentorat-pour-les-infirmieres-et-infirmiers-noirs-une-etude-retrospective-1.pdf>
 337. SRC (s.d.). *Cap sur le succès : Plan sur l'équité, la diversité et l'inclusion 2022-2025*. https://site-cbc.radio-canada.ca/documents/impact-and-accountability/diversity-inclusion/plan-2021-2023/cap_sur_le_succes_plan_ei_2022-2025.pdf
 338. La Fondation pour le journalisme canadien (2024). *Impact report 2024 : Where your support goes: Our impact in action*. <https://cjf-fjc.ca/fr/impact-report-2024/>
 339. Quon, V. (23 mai). *Journalism alumni among the CJF Black Journalism Fellowship recipients*. Université métropolitaine de Toronto. <https://www.torontomu.ca/journalism/news-events/2022/05/journalism-alumni-among-cjf-black-journalism-fellowship-recipient/>
 340. Yerema, R. et Leung, K. (17 novembre 2025). *Financière IGM*. MediaCorp. https://reviews.canadastop100.com/top-employer-igm-financial?_gl=1*1pdd4bd*_ga*MTg2MjI1MTk1Ny4xN-zY4MjQ0NTgx*_ga_H481FDLVWD*czE3NjgyNDQ1ODAKbzEkZzEkdDE3NjgyNDQ5MTEkajU4J-GwwJGgw#diversity
 341. Financière IGM (2024). *Rapport sur le développement durable 2024*. <https://www.igmfinancial.com/content/dam/igm-financial/fr/public-sites/documents/sustainability/igm-sustainability-report-2024-fr.pdf>
 342. Fédération des Canadiens Noirs (s.d.). *Programme pour les nouveaux arrivants et les jeunes NEET*. <https://fbcfcn.ca/fr/programme-pour-les-nouveaux-arrivants-et-les-jeunes-neet/>
 343. Obsidi (s.d.). *Where the best talent connects*. <https://obsidi.com/>
 344. Black Mentorship Inc. (s.d.). *Propel Mentorship*. <https://blackmentorshipinc.ca/programs/propel-mentorship>
 345. Black Mentorship Inc. (s.d.). *Homepage*. <https://blackmentorshipinc.ca/>
 346. Rogers Cybersecure Catalyst (2023). *Transforming skills and talent acquisition in Canadian cybersecurity: Project insights report*. Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/projects/canadian-cybersecurity/>
 347. Delta Family Resource Centre (s.d.). *AWA (IT learning network, business incubator hub)*. https://dfrc.ca/our_programs/awa-it-learning-network-business-incubator-hub/
 348. Delta Family Resource Centre (2023). *Annual report 2022-2023*. <https://dfrc.ca/wp-content/uploads/2024/09/Delta-Annual-Report-2023.pdf>
 349. Delta Family Resource Centre (s.d.). *95% success rate for our IT students!* <https://dfrc.ca/95-success-rate-for-our-it-students/>
 350. Coalition of Innovation Leaders Advancing Respect (s.d.). *ACCELERATE Leadership*. Centre des Compétences futures. <https://cilar.ca/accelerate-leadership>
 351. Centre des Compétences futures (2024). *Favoriser l'innovation par l'inclusion : ACCÉLÉRER Leadership*. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/accelerate/>
 352. Roots Community Services (s.d.). *Developing resilient youth*. <https://rootscs.org/youth-program>
 353. Cukier, W., Elmi, M., Mitchell, N., et Thermitus, T. (2025). *Rapport 2025 sur la situation économique des personnes noires*. Diversity Institute. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/state_of_black_economics_canada/
 354. Civic Action (s.d.). *CivicMatch*. <https://civicaaction.ca/initiative/civicmatch/>

355. Civic Action (2024). *Annual report 2022/23*. <https://civicaaction.ca/wp-content/uploads/2026/01/Impact-Report-2022-23.pdf>
356. FutureBuilds (s.d.). *FutureBuilds Next*. <https://futurebuilds.ca/next/>
357. Monumental (juillet 2025). *Incubateur de promotion immobilière : Un modèle de participation équilibrée*. Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/real-estate-development-incubator/>
358. Loblaw Companies Limited (25 mai 2021). *Nous soutenons toujours la communauté noire*. <https://www.loblaw.ca/fr/were-still-standing-with-the-black-community/>
359. Loblaw Companies Limited (s.d.). *Culture et inclusion*. <https://www.loblaw.ca/fr/dei/>
360. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (21 février 2024). *Plan d'action du gouvernement du Canada pour soutenir le personnel noir de la fonction publique*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/nouvelles/2024/02/plan-daction-du-gouvernement-du-canada-pour-soutenir-le-personnel-noir-de-la-fonction-publique.html>
361. Emploi et Développement social Canada (20 mars 2026). *Priorités de la fonction publique en matière de diversité et d'inclusion*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/priorites-fonction-publique-matiere-diversite-inclusion.html>
362. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (21 février 2024). *Plan d'action du gouvernement du Canada pour soutenir le personnel noir de la fonction publique*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/nouvelles/2024/02/plan-daction-du-gouvernement-du-canada-pour-soutenir-le-personnel-noir-de-la-fonction-publique.html>
363. Gouvernement du Canada (20 mars 2026). *Priorités de la fonction publique en matière de diversité et d'inclusion*. <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/priorites-fonction-publique-matiere-diversite-inclusion.html>
364. Operation Black Vote Canada (s.d.). *About OBVC*. <https://obvc.ca/about/>
365. Tolley, E., Andrews, B. et Gallant, K. (janvier 2025). *Black on the ballot: What Black Canadians told us about running for and serving in elected office (Final report)*. Université Carleton. <https://blackcanadianpolitics.ca/wp-content/uploads/2025/01/BCEP-Black-on-the-Ballot.pdf>
366. Central Toronto Youth Services (s.d.). *R.I.T.E.S for Black and African-Canadian youth*. <https://ctys.org/services-programs/r-i-t-e-s-program/rites-for-black-and-african-canadian-youth/>
367. Groupe Financier Banque TD (2024). *Rapport sur la durabilité 2024*. <https://www.td.com/content/dam/tdcom/canada/about-td/pdf/esg/2024-sustainability-report-fr.pdf>
368. Campbell, J. (20 octobre 2025). *Black entrepreneurs to the front: Canada renews funding for Black businesses with \$189M pledge*. NOW Toronto. <https://nowtoronto.com/news/canada-renews-funding-for-black-businesses-with-189m-pledge/>
369. Gouvernement du Canada (20 octobre 2025). *Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires*. <https://ised-isde.canada.ca/site/isde/fr/programmes-initiatives/programme-pour-lentrepreneuriat-communautes-noires>
370. Agence canadienne de développement économique du Nord (20 octobre 2025). *Fonds pour l'écosystème du Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires (PECN)*. <https://www.can-nor.gc.ca/fra/1760627511978/1760627534507>
371. Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario (3 septembre 2025). *Le gouvernement du Canada soutient l'amélioration des programmes destinés aux entrepreneurs noirs*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/developpement-economique-sud-ontario/nouvelles/2025/09/le-gouvernement-du-canada-soutient-lamelioration-des-programmes-destines-aux-entrepreneurs-noirs.html>

372. Ville de Mississauga (4 septembre 2025). *IDEA Mississauga empowering Black entrepreneurs with federal grant*. <https://www.mississauga.ca/city-of-mississauga-news/news/idea-mississauga-empowering-black-entrepreneurs-with-federal-grant/>
373. Fédération des Canadiens Noirs (9 octobre 2025). *October 2025 – Grants and funding opportunities for Black-led and community-based nonprofits*. <https://fbcfcn.ca/2025/10/09/october-2025-grants-and-funding-opportunities-for-black-led-and-community-based-nonprofits/>
374. Fédération des Canadiens Noirs (4 novembre 2025). *November 2025 – Grants for Black-led/Black serving nonprofits in Canada*. <https://fbcfcn.ca/2025/11/04/november-2025-grants-and-funding-opportunities-for-black-led-and-community-based-nonprofits/>
375. Fédération des Canadiens Noirs (8 décembre 2025). *December 2025 – Grants and funding opportunities for Black-led and community-based nonprofits*. <https://fbcfcn.ca/2025/12/08/december-2025-grants-and-funding-opportunities-for-black-led-and-community-based-nonprofits/>
376. BKR Capital (s.d.). *À propos de BKR Capital*. <https://www.bkrcapital.ca/fr/about>
377. ACANEA Youth Program (s.d.). *About the youth programs*. <https://youthprogram.acanea.ca/about/>
378. Fonds de prospérité pour l'avancement des communautés noires (s.d.). *Programmes de financement*. <https://fr.blackopportunityfund.ca/programmes-de-financement/>
379. Fonds de prospérité pour l'avancement des communautés noires (s.d.). *À notre sujet*. <https://fr.blackopportunityfund.ca/a-notre-sujet/>
380. Groupe Financier Banque TD (s.d.). *Entrepreneurs noirs*. <https://www.td.com/ca/fr/entreprises/petite-entreprise/entrepreneurs-noirs>
381. Banque Scotia Canada (s.d.). *Programme de financement des entreprises dirigées par des Noirs*. <https://www.scotiabank.com/ca/fr/services-bancaires-aux-entreprises/solutions-bancaires/prets-et-credit-bail/pfedn.html>
382. Futurpreneur (s.d.). *Programme de démarrage pour entrepreneur.e.s noir.e.s*. <https://futurpreneur.ca/fr/offering/demarrage-entrepreneures-noires/>
383. Université technologique de l'Ontario (28 février 2023). *Empowering Black youth through Ontario Tech's Brilliant Catalyst B.E.S.T. Program*. <https://news.ontariotechu.ca/archives/2023/02/empowering-black-youth-through-ontario-techs-brilliant-catalyst-b.e.s.t-program.php>
384. Centre des Compétences futures (octobre 2024). *Programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes (BACEL) : Rapport de perspectives de projet*. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2024/11/programme-de-formation-a-lentrepreneuriat-et-au-leadership-des-communautes-noires-dafrique-et-des-caraibes-bacel-3.pdf>
385. Business Advisory Implementation Development Services (s.d.). *Page d'accueil*. <https://baid.s.bbpa.org/fr/>
386. Université de Toronto (s.d.). *Black Founders Network*. <https://entrepreneurs.utoronto.ca/for-entrepreneurs/black-founders-network/>
387. Salle de presse du gouvernement de l'Ontario (24 février 2021). *L'Ontario soutient les jeunes entrepreneurs noirs*. <https://news.ontario.ca/fr/release/60444/lontario-soutient-les-jeunes-entrepreneurs-noirs>
388. DMZ (31 octobre 2025). *Black-led startups secure record \$400,000 at DMZ's largest Black Innovation Summit to date*. <https://dmz.torontomu.ca/press-releases/black-led-startups-secure-record-400-000-at-dmzs-largest-black-innovation-summit-to-date>
389. Cukier, W., Borova, B., et Mo, G. (2025). *Capital Skills evaluation report*. Diversity Institute <https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/capital-skills-evaluation-report/capital-skills-evaluation-report.pdf>
390. Black Business Ventures Association (s.d.). *Annual report 2024*. <https://cdn.prod.website-files.com/6>

[5eb7a9f662e944b6be72d81/66c641981ccbb69ddc7ff332_ALT%202324%20BBVA%20Annual%20Report%20-compressed.pdf](#)

- 391. Realize Your Potential (s.d.). *What we do*. <https://rypcanada.com/what-we-do/>
- 392. Cukier, W., et Borova, B. (2025). *Retail Entrepreneurship Acceleration Program + iLaunchHERproduct program evaluation report*. Diversity Institute. <https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/retail-entrepreneurship-acceleration-program-ilaunchherproduct-program-evaluation-report.pdf>
- 393. Black Girls Gather (s.d.). *Empowering Black women entrepreneurs*. <https://www.bggather.org/entrepreneurship-program>
- 394. Black Girls Gather (2026). *Black women uplifting Black women. Impact report 2018-2025*. <https://www.bggather.org/impact-reports>
- 395. Black Business and Professional Association (2024). *Rise Up Pitch Competition final report 2024*. <https://bbpa.org/wp-content/uploads/2024/06/2024-rise-up-pitch-competition-final-report-4.pdf>

