



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

# Attiser la flamme : Équité, inclusion et l'expérience noire dans le secteur des services d'alimentation



**PARTENAIRES**  
The Re-Seasoning Coalition



**EMPLACEMENTS**  
Partout au Canada



**FONDS VERSÉS**  
183 059 \$



**PUBLIÉ**  
Juin 2026



**COLLABORATEUR**  
Report author: Katie McLaren et Laura McDonough

## Sommaire

Le secteur canadien de la restauration joue un rôle essentiel en tant que tremplin vers l'emploi, en particulier pour les jeunes et les nouveaux arrivants. Cependant, le secteur continue de faire face à d'importantes pénuries de main-d'œuvre, avec près de 100 000 postes vacants en 2024 et des restaurants fonctionnant à environ 80 % de leur capacité. Le projet de recherche *Attiser la flamme*, mené par la Re-Seasoning Coalition, a examiné les obstacles persistants qui touchent les travailleurs et les consommateurs noirs dans ce secteur, s'appuyant ainsi sur les conclusions d'une étude nationale de 2022. Le projet repose sur une méthodologie mixte, combinant une enquête nationale auprès de plus de 2 000 répondants, des groupes de discussion et des entretiens individuels avec des acteurs du secteur, afin de mettre en lumière les défis systémiques et les pistes de solutions pour des pratiques plus équitables.

Les résultats révèlent une attente croissante du public à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) dans le secteur de la restauration; toutefois, un fossé subsiste entre ces aspirations et la réalité du milieu de travail. Les jeunes des communautés noires manifestent un vif intérêt pour ce secteur, mais se heurtent encore à des obstacles en matière d'embauche, d'avancement professionnel et d'accès aux postes de direction. Un travailleur noir sur deux déclare avoir été victime de discrimination, tout en signalant un accès limité à des mécanismes de plainte sécurisés, au mentorat et à l'avancement professionnel. Par ailleurs, les consommateurs noirs jouent un rôle clé sur le marché des services alimentaires. Affichant des taux de fréquentation et de livraison de repas parmi les plus élevés, ils sont également plus enclins à soutenir les entreprises qui s'engagent en faveur de l'ÉDI.

Cette étude souligne que la prise en compte des points de vue des personnes noires et la promotion de pratiques équitables sont essentielles pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre, améliorer les perspectives d'emploi et renforcer la viabilité du secteur. Cela souligne la nécessité d'une action coordonnée entre les employeurs, les décideurs politiques et les acteurs clés du secteur afin d'ancrer la responsabilisation, les pratiques inclusives et les mesures de soutien ciblées dans l'ensemble du secteur.

## PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Un employé noir sur deux dans le secteur de la restauration déclare avoir été victime ou témoin de discrimination raciale sur son lieu de travail, et près de la moitié d'entre eux indiquent ne pas se sentir en sécurité à l'idée de signaler ces incidents.
- 2 Bien que les travailleurs noirs intègrent le secteur de la restauration à un rythme comparable à celui de leurs homologues non noirs, ils se heurtent à des perspectives d'avancement professionnel nettement plus limitées.
- 3 Alors que 54% des travailleurs noirs manifestent un vif intérêt pour les formations en leadership et en gestion d'entreprise, moins d'un tiers d'entre eux déclarent y avoir accès.

## ► L'enjeu

Le secteur canadien des services alimentaires constitue un premier emploi pour de nombreuses personnes, en particulier pour les jeunes et les nouveaux arrivants. Cependant, ces derniers temps, l'industrie des services alimentaires peine à pourvoir ses postes vacants et à retrouver ses niveaux d'activité antérieurs à la pandémie. En 2024, le pays enregistrait près de 100 000 postes vacants à l'échelle nationale et, en moyenne, les restaurants fonctionnaient à 80% de leur capacité en raison de la pénurie de main-d'œuvre.

Cela s'explique en partie par des conditions de travail difficiles et des obstacles systémiques qui entravent la pleine participation des personnes racisées et des nouveaux arrivants dans le secteur des services alimentaires. Ce phénomène est particulièrement fréquent chez les employés noirs. Bien que les jeunes personnes noires à la recherche d'un emploi manifestent un vif intérêt pour le secteur des services alimentaires et constituent une population croissante prête à intégrer le marché du travail, ils continuent de se heurter à des obstacles en matière d'accès, de participation et d'avancement professionnel au sein de l'industrie. Les travailleurs noirs font état de discriminations flagrantes ainsi que de partis pris, tant lors de leurs évaluations de rendement que dans le cadre de leurs interactions avec la clientèle.

Ces défis sont aggravés par la mise en œuvre limitée d'initiatives et de politiques d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) destinées à soutenir le personnel au sein des restaurants et des organisations du secteur. On constate un écart dans l'élaboration et l'adoption de pratiques inclusives visant à soutenir les travailleurs noirs au sein du secteur. Cela met en évidence la nécessité de mettre en place des politiques et des programmes visant à lutter contre la discrimination et les inégalités raciales, tout en traçant des voies d'avancement professionnel pour les travailleurs noirs du secteur afin de pallier la pénurie de main-d'œuvre.



## Ce que nous examinons

Le projet de recherche *Attiser la flamme*, mené par la Re-Seasoning Coalition, s'est penché sur le vécu des Canadiens noirs travaillant dans le secteur des services alimentaires. S'inscrivant dans la lignée de [recherches antérieures](#), ce travail examine les changements survenus depuis le premier projet ainsi que les obstacles auxquels l'industrie des services alimentaires continue de faire face.

Ce projet de recherche visait à répondre à trois questions :

- Quels sont les obstacles socio-émotionnels et structurels qui empêchent les dirigeants des services alimentaires au Canada d'adopter des pratiques de leadership inclusives et antiracistes, et quels facteurs ont influencé les progrès, ou l'absence de progrès, réalisés par les PME dans l'intégration de ces pratiques depuis les manifestations pour la justice sociale de 2020 ?
- Quelles sont les réalités auxquelles sont confrontées les personnes noires dans le secteur de la restauration, et quelles sont les politiques ou les mécanismes de soutien spécifiques nécessaires

pour permettre aux employés noirs, en particulier aux jeunes, de s'épanouir et de progresser dans ce secteur ?

- Quelles sont les lacunes des pratiques actuelles en matière d'ÉDI lorsqu'il s'agit d'améliorer l'expérience au restaurant des Canadiens noirs ?

Le projet a adopté une approche de recherche mixte, comprenant une enquête nationale auprès de plus de 2 000 répondants, ainsi que des groupes de discussion et des entretiens approfondis menés en anglais et en français auprès d'acteurs du secteur en Ontario et au Québec.

Les données ont été analysées à l'aide de cadres conceptuels mettant en relief l'impact des choix quotidiens, qu'il s'agisse de recrutement, de planification des horaires, de formation, de supervision ou du comportement de la clientèle, sur le vécu des travailleurs et des entrepreneurs noirs. De plus, les résultats de l'enquête ont été comparés aux données de 2022 afin de mettre en évidence d'éventuelles évolutions.

## **Ce que nous apprenons**

### **L'adhésion publique à l'égard de l'ÉDI au sein des services alimentaires s'est intensifiée, bien qu'un écart subsiste entre les convictions déclarées et la pratique sur le terrain**

Les résultats de l'enquête nationale de 2025 révèlent qu'une majorité de Canadiens sont d'avis que les entreprises des services alimentaires devraient jouer un rôle actif en faveur de la justice raciale, plutôt que d'adopter une posture passive ou neutre. La perception positive s'est intensifiée au sein de plusieurs groupes, notamment chez les hommes blancs, où elle est passée de 35 % en 2022 à 50 % en 2025. L'adhésion est demeurée stable et élevée tant chez les hommes et les femmes noirs que chez les femmes blanches et les femmes racisées non noires. Par ailleurs, l'importance accordée à la priorisation des pratiques d'ÉDI a progressé au sein de la plupart des groupes, à l'exception des femmes blanches, chez qui un recul a été observé. Malgré ces progrès globaux, un écart persiste entre les attitudes individuelles et la manière dont l'ÉDI est concrètement intégrée dans les milieux de travail des services alimentaires.

### **La jeunesse noire manifeste un vif intérêt pour les carrières au sein des services alimentaires, mais leurs résultats sur le marché du travail demeurent inégaux**

La jeunesse noire continue de manifester un vif intérêt et un grand enthousiasme pour les carrières au sein des services alimentaires, mais elle se heurte à des obstacles tels que les partis pris dans les pratiques d'embauche et les lacunes en matière de soutien financier. Bien que les taux de rejet visant les personnes noires se soient légèrement améliorés au fil du temps, s'établissant à 11 % en 2025 contre 9 % en 2022, la croissance de l'emploi chez les travailleurs noirs est quant à elle demeurée relativement stagnante. En revanche, la hausse de l'emploi a été plus marquée chez les hommes blancs, passant de 4 % en 2022 à 14 % en 2025. Ces conclusions soulignent une rupture entre l'intérêt exprimé et l'équité en matière d'insertion professionnelle, confirmant ainsi la persistance de barrières systémiques.

## **Les obstacles à l'avancement continuent de freiner la progression de carrière des travailleurs noirs**

Bien que les travailleurs noirs intègrent le secteur de la restauration à un rythme comparable à celui de leurs homologues non noirs, ils se heurtent à des perspectives d'avancement professionnel nettement plus limitées. Depuis 2022, ce sont les travailleurs blancs et d'origine sud-asiatique qui ont bénéficié de la majeure partie de la croissance de l'emploi et de la mobilité ascendante au sein du secteur. Les travailleurs noirs restent surreprésentés dans les postes en première ligne. Par ailleurs, les résultats d'une enquête menée en 2025 révèlent que plus de la moitié (52 %) de la main-d'œuvre noire déclare se heurter à des freins à l'avancement professionnel, notamment en raison d'une sous-représentation dans les postes de direction et d'expériences liées aux partis pris raciaux. Si 54 % des personnes interrogées se disent intéressées par des formations en leadership et en gestion d'entreprise, moins d'un tiers d'entre elles déclarent avoir accès à de telles formations.

## **Les cas de discrimination restent fréquents et ont des répercussions sur l'inclusion au travail**

Un employé noir sur deux a déclaré avoir été victime ou témoin de discrimination raciale sur son lieu de travail, et près de la moitié d'entre eux ont indiqué ne pas se sentir en sécurité à l'idée de signaler ces incidents. Beaucoup ont également indiqué que leur avis n'était pas pris en compte dans les processus décisionnels, notamment en matière d'élaboration des politiques et des menus. Cette tendance se confirme chez les professionnels de la cuisine issus de la communauté noire, 71 % d'entre eux déclarant que leurs idées sont sous-estimées ou détournées. Ces expériences, combinées à un accès restreint aux mentors et aux promoteurs de carrière, accentuent les défis systémiques et nuisent au sentiment d'inclusion et d'appartenance au sein des services alimentaires.

## **Les consommateurs noirs constituent un moteur essentiel de l'industrie des services alimentaires et privilégient les entreprises qui s'alignent sur les principes d'ÉDI**

Les consommateurs noirs jouent un rôle clé dans la stimulation de la demande au sein des services alimentaires : 78 % d'entre eux déclarent manger au restaurant ou commander des plats à emporter au moins une fois par semaine, comparativement à 62 % des consommateurs blancs et à 51 % des consommateurs racisés non noirs. Cela fait des consommateurs noirs un segment de premier plan dans la consommation globale du secteur. De plus, une part importante des consommateurs affirme privilégier les entreprises engagées en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI), ce qui se traduit par un traitement juste des employés et une prise de position publique en faveur de la justice raciale. Ces résultats soulignent à la fois l'influence économique des consommateurs noirs et l'intérêt commercial de promouvoir des pratiques équitables.

## **★ Pourquoi c'est important**

Cette étude révèle que la prise en compte des besoins des travailleurs et des consommateurs noirs peut donner lieu à des stratégies plus efficaces et mieux adaptées dans l'ensemble des services alimentaires. Les conclusions révèlent que les consommateurs noirs sont non seulement fortement mobilisés au sein du marché des services alimentaires, mais qu'ils sont également plus enclins à soutenir les entreprises qui s'alignent sur les valeurs d'ÉDI. Cela démontre le lien direct qui existe entre les pratiques inclusives et les résultats économiques. Plus généralement, cela montre que les politiques et les programmes conçus dans un souci d'équité sont mieux à même de répondre aux besoins d'un personnel et d'une clientèle diversifiés. Cela permettra, à terme, de renforcer la durabilité, l'inclusivité et la compétitivité à long terme du secteur, tout en consolidant les arguments économiques en faveur de la promotion de l'équité.

Cette étude démontre également l'importance de placer les voix des personnes noires au cœur des priorités. Les personnes ayant une expérience vécue apportent des perspectives essentielles qui sont souvent négligées dans les études plus générales sur la main-d'œuvre. Bien que les tendances générales de la main-d'œuvre suggèrent des progrès en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, les conclusions soulignent que la population noire continue de se heurter à des défis particuliers et à des obstacles systémiques persistants. Cela souligne l'importance d'impliquer directement les populations cibles afin de garantir que les recommandations soient pertinentes et applicables. Cette réalité rappelle aux décideurs politiques et aux acteurs du milieu l'importance d'intégrer des démarches équitables et axées sur les communautés aux études sur la main-d'œuvre, aux choix de financement et à l'élaboration des programmes, renforçant ainsi la pertinence, la crédibilité et la portée des interventions.



### **État des compétences : Travailler avec les communautés noires**

Les Noirs du Canada sont victimes d'un racisme systémique anti-Noirs généralisé dans nos systèmes éducatifs et sur notre marché du travail. Il faut faire davantage pour nommer et combattre le racisme anti-Noir dans l'écosystème des compétences, notamment en s'efforçant de modifier le comportement des employeurs afin de rendre les lieux de travail plus inclusifs.

[Lire le rapport](#)

Ce projet souligne une fois de plus l'importance pour les employeurs d'adopter des pratiques d'embauche équitables et un environnement de travail inclusif. Au-delà des engagements généraux en faveur de l'ÉDI, les employeurs et les entreprises doivent mettre en œuvre des mesures concrètes et mesurables afin de soutenir une main-d'œuvre diversifiée. Cette étude souligne la nécessité d'une formation continue et d'une réflexion approfondie, tout en invitant les employeurs à examiner la manière dont les partis pris et les obstacles systémiques s'articulent au sein de leur organisation. Cela ouvre également la voie à la mise en place de normes et de mécanismes de responsabilisation à l'échelle du secteur, afin de favoriser des progrès constants. Dans leur ensemble, ces mesures sont essentielles non seulement pour soutenir les travailleurs à l'échelle individuelle, mais aussi pour bâtir une main-d'œuvre plus inclusive et résiliente.

## ► Prochaines étapes

Parallèlement à la publication de ce rapport, la [Re-Seasoning Coalition](#) a également conçu une boîte à outils spécialement destinée aux jeunes Noirs, afin d'aider les propriétaires de petites entreprises, les employeurs et les dirigeants d'équipe à mieux soutenir cette population active, qu'elle soit en poste ou à la recherche d'un emploi. La boîte à outils est disponible [ici](#).

Dans le prolongement de ce projet, la Re-Seasoning Coalition concevra également une autre boîte à outils spécialement destinée aux écoles culinaires de l'Ontario, afin de soutenir les étudiants et les diplômés noirs.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter [communications@fsc-ccf.ca](mailto:communications@fsc-ccf.ca).

### **Comment Citer Ce Rapport**

McLaren, K. (2026). Rapport sur les perspectives du projet : Attiser la flamme : Analyse de l'équité, de l'inclusion et de l'expérience des communautés noires dans le domaine de l'alimentation, The Re-Seasoning Coalition Toronto: Centre des Compétences futures.  
<https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/black-experience-foodservice/>

Attiser la flamme : Équité, inclusion et l'expérience noire dans le secteur des services d'alimentation est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

## Remerciements aux communautés autochtones

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu'ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d'initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l'île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures