

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

État de l'économie des Noirs : perspectives sur l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat



PARTENAIRES
Diversity Institute



EMPLACEMENTS
Partout au Canada



PUBLIÉ
Septembre 2025



COLLABORATEUR
Auteurs du rapport :
Mohamed Elmi, PhD –
directeur général de l'Institut
de la diversité
Nancy Mitchell, directrice de
la recherche et des projets
spéciaux, Institut de la
diversité
Betina Borova – Chargée de
recherche principale, Institut
de la diversité
Constitutrices:
Tamara Thermitus, Ad. E. –
Senior Boulton Fellow McGill
2023-2025
Mingxin Wang – Assistant de
recherche, Institut de la
diversité
Joy Wang – Assistant de
recherche, Institut de la
diversité



Sommaire

Les personnes noires représentent 4,3 % de la population canadienne, un nombre qui devrait dépasser 3 millions d'ici 2041. Le Rapport sur la situation économique des personnes noires (SOBER) 2026 synthétise les recherches menées par le gouvernement, le milieu universitaire, le secteur privé et les organismes communautaires afin de suivre la situation socioéconomique des Canadiens noirs dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, du leadership et de l'entrepreneuriat.

Les obstacles structurels influencent les résultats à chaque étape. Dans le domaine de l'éducation, les biais systémiques entraînent des mesures disciplinaires disproportionnées, alors que la plupart des établissements ne publient toujours pas de données ventilées selon la race. En matière d'emploi, les travailleurs noirs affichent un taux de chômage presque deux fois plus élevé que la moyenne générale (11,1 % contre 6,4 %), gagnent environ 17 % de moins que leurs collègues non racialisés et signalent de la discrimination au travail à un taux plus de deux fois supérieur à la moyenne nationale (47,3 % contre 18,5 %).

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Près de la moitié des travailleurs noirs (47,3 %) déclarent avoir subi de la discrimination au travail, soit plus du double du taux observé dans l'ensemble de la population (18,5 %), et cette disparité persiste quel que soit le genre ou le secteur d'activité.
- 2 Les Canadiens noirs sont tout aussi susceptibles que l'ensemble de la population d'avoir un diplôme universitaire (32,4 % chez les Canadiens noirs c. 32,9 % pour la population générale). Pourtant, ils sont nettement plus susceptibles d'occuper des emplois qui n'exigent généralement qu'un diplôme d'études secondaires (taux de surqualification de 26,7 % chez les Canadiens noirs c. 16,7 % pour l'ensemble de la population).
- 3 Les entrepreneurs immigrants noirs affichent un taux d'exportation de biens ou de services près de trois fois supérieur à celui des immigrants non racialisés (57,1 % c. 19,8 %), ce qui constitue un levier sous-exploité pour la stratégie de diversification commerciale du Canada.

► L'enjeu

Les personnes noires au Canada font face à des obstacles structurels persistants qui ont d'importantes répercussions sur le marché du travail canadien et la prospérité du pays. Les personnes noires représentent 4,3 % de la population canadienne, une proportion qui a plus que doublé depuis 1996. Même si certains écarts se réduisent, des obstacles à l'inclusion persistent dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, du leadership et de l'entrepreneuriat.

Malgré une attention et des efforts croissants, les jeunes Noirs continuent de se heurter à des obstacles dans leur parcours scolaire : ils sont plus susceptibles de faire l'objet de mesures disciplinaires et moins susceptibles d'obtenir leur diplôme que les autres élèves. Bien que les données demeurent limitées, des données probantes indiquent que des obstacles systémiques persistent, notamment la sous-représentation des enseignants et des cadres scolaires noirs dans le système éducatif.

Les personnes noires affichent un taux d'activité plus élevé que celui de l'ensemble de la population, mais font face à un taux de chômage près de deux fois supérieur à la moyenne nationale, touchent des revenus environ 17 % inférieurs à ceux des travailleurs non racialisés et sont surreprésentées dans les emplois précaires et faiblement rémunérés. Malgré la hausse du taux de diplômés universitaires, due en partie à l'arrivée d'immigrants hautement qualifiés, d'importants obstacles à l'emploi persistent.



Ce que nous examinons

Le Rapport sur la situation économique des personnes noires (SOBER) 2026 est la deuxième édition d'un document annuel qui synthétise les travaux de recherche du gouvernement, du milieu universitaire, du secteur privé et des organismes communautaires sur les réalités économiques des personnes noires au Canada. S'appuyant sur des travaux de recherche universitaires, des enquêtes nationales et des données institutionnelles, ce rapport examine la situation dans quatre volets interdépendants : l'éducation, l'emploi, le leadership et l'entrepreneuriat.

Le rapport 2026 s'appuie sur les données de référence de 2025 en approfondissant l'analyse dans les domaines où les données probantes pouvaient être enrichies ou mises à jour, en accordant une attention particulière aux secteurs clés de la transformation économique du Canada. Une perspective intersectionnelle est adoptée tout au long du rapport afin d'examiner comment la race interagit avec le genre, le statut d'immigration, le handicap, l'âge et d'autres facteurs identitaires pour influencer sur les résultats, dans la mesure où les données le permettent.

En matière d'éducation, un examen des données publiques provenant des plus grands conseils scolaires de l'Ontario et des établissements postsecondaires de l'ensemble du pays a été réalisé. En matière d'emploi, des données récentes issues de l'Enquête sur l'emploi et les compétences ont permis de mettre à jour les indicateurs nationaux du marché du travail, tout en réalisant une analyse sectorielle ciblée des soins de santé, des métiers spécialisés et des technologies de l'information et de la communication. En matière de leadership, l'analyse a porté sur un échantillon de grandes sociétés cotées à la Bourse de Toronto (TSX) et a examiné les expériences du secteur public. En matière d'entrepreneuriat, plutôt que de revenir sur les obstacles bien connus, l'accent a été mis sur la contribution économique et l'impact des entreprises détenues par des Noirs.

✓ **Ce que nous apprenons**

Le rapport SOBER 2026 met en lumière à la fois la résilience et l'exclusion des personnes noires au Canada dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de l'entrepreneuriat et du leadership. Pour les quatre piliers, les données révèlent une tendance constante : Bien que les personnes noires soient actives dans l'ensemble de ces systèmes, elles continuent de se heurter à des obstacles à leur avancement, à leur reconnaissance et à l'équité des résultats.

Dans le domaine de l'éducation, les disparités apparaissent très tôt et sont difficiles à cerner en raison du manque de données publiques. Les données accessibles auprès des conseils scolaires révèlent des taux de diplomation plus faibles chez les élèves noirs, une surreprésentation au chapitre des suspensions et des expulsions, ainsi qu'une majorité d'incidents racistes documentés découlant du racisme anti-Noir. Bien que l'Ontario ait éliminé le regroupement officiel par niveau en 9^e année, l'orientation informelle persiste, et le manque de données ventilées rend difficile l'évaluation de ses effets. Au niveau postsecondaire, la plupart des collèges ne publient aucune donnée désagrégée sur les personnes noires, tandis que les universités révèlent des écarts marqués et persistants entre la représentation des étudiants noirs et celle du corps professoral, du personnel et de la haute direction. Ce manque de représentation nuit au sentiment d'appartenance, à l'inclusion, à la rétention du personnel et à la confiance à long terme dans sa carrière.

En matière d'emploi, les personnes noires représentent 5,5 % de la population active et affichent un taux d'activité plus élevé (73,8 %) que celui de l'ensemble de la population (64,5 %), tout en faisant face à un taux de chômage près de deux fois supérieur (11,1 % c. 6,4 %). Chez les jeunes Noirs, le taux de chômage atteint environ 20 %, soit près de 9 points de pourcentage de plus que chez leurs pairs non racialisés. Le salaire horaire moyen des travailleurs noirs est inférieur d'environ 17 % à celui des travailleurs non racialisés, et les travailleurs noirs sont plus de deux fois plus susceptibles de se retrouver sous le seuil de faible rémunération. Malgré ces défis, les travailleurs noirs s'adaptent activement à l'évolution de la dynamique en milieu de travail, affichant des taux plus élevés de participation à la formation, d'apprentissage autonome en matière d'IA et d'utilisation de l'IA au travail que l'ensemble des Canadiens.

En matière de leadership, les progrès dans le secteur des entreprises ont ralenti et la divulgation d'information a diminué. Dans le secteur public, des entrevues qualitatives menées auprès de cadres fédéraux noirs font état d'obstacles majeurs, notamment le harcèlement, l'entrave à l'avancement professionnel, les évaluations de rendement biaisées et les plaintes à caractère raciste, les femmes noires en faisant état dans une proportion particulièrement élevée.

En matière d'entrepreneuriat, le rapport met en évidence à la fois une contribution importante et une grande vulnérabilité. On estime à 144 980 le nombre d'entreprises détenues par des personnes de race noire en activité partout au Canada. Parmi ceux-ci, les entrepreneurs immigrants noirs sont fortement axés sur l'international, plus de la moitié (57,1 %) exportant vers leur pays d'origine, comparativement à 19,8 % chez les immigrants non racialisés. Pourtant, les entrepreneurs noirs subissent de vives pressions économiques : la confiance des entreprises a chuté de 14 points de pourcentage en une seule année (passant de 80,5 % à 66,5 %), comparativement à un recul de 5 points pour l'ensemble des entrepreneurs. Cela reflète la vulnérabilité structurelle de nombreux entrepreneurs noirs, compte tenu de leur accès restreint au capital et de leurs coussins financiers limités.

★ Pourquoi c'est important

Les données probantes rassemblées dans le rapport SOBER 2026 comportent des incidences claires pour l'écosystème canadien des compétences, ainsi que pour la façon dont les organisations et les gouvernements conçoivent les politiques, financent les programmes et mesurent les progrès réalisés.

La conclusion qui ressort le plus clairement des quatre piliers est que le défi réside moins dans l'accès que dans l'avancement. Les personnes noires ont accès à l'éducation, s'intègrent en grand nombre au marché du travail et créent des entreprises à un rythme croissant. Les données révèlent qu'ils se heurtent à des obstacles systématiques une fois qu'ils y sont admis.

Alors que le Canada compose avec le vieillissement de la population et des pénuries de main-d'œuvre sectorielles, l'accroissement de la représentation des personnes noires dans les secteurs névralgiques et à forte demande, notamment dans des emplois plus stables et mieux rémunérés, à titre de travailleurs ou de propriétaires de petites entreprises au sein des chaînes d'approvisionnement canadiennes — est directement lié à la performance économique du pays. En raison d'obstacles persistants, les compétences, le niveau d'études et l'expérience ne se concrétisent pas par des résultats équitables en matière d'emploi, de rémunération et d'accès aux postes de direction.

Les principaux domaines d'action sont les suivants :

- L'amélioration de la collecte et de la diffusion publique des données désagrégées selon la race dans les systèmes d'éducation, les marchés du travail et les structures de direction, afin de renforcer la



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](#)

reddition de comptes et d'éclairer la planification de la main-d'œuvre.

- La mise en œuvre de stratégies ciblées de lutte contre le racisme anti-Noir au sein des conseils scolaires et des établissements postsecondaires, y compris la réforme des programmes d'études, ainsi que l'élargissement des voies d'accès pour les enseignantes, enseignants, cadres et dirigeants noirs.
- L'élargissement des parcours structurés d'accès et de progression dans les secteurs en croissance grâce à l'apprentissage, à la reconnaissance des qualifications professionnelles, à l'apprentissage en milieu de travail et à des initiatives de formation axées sur les besoins sectoriels.
- Comblar les lacunes en matière de leadership là où les disparités de représentation apparaissent très tôt et déterminent les perspectives d'avancement à long terme.
- Aligner les mesures de soutien à la main-d'œuvre et à l'entrepreneuriat sur les priorités sectorielles nationales et les stratégies d'exportation, notamment par le biais de mesures de soutien ciblées destinées aux entreprises ayant des liens internationaux et axées sur le commerce.
- Renforcer les programmes de mentorat, de parrainage et les réseaux de pairs afin d'appuyer les personnes noires et de consolider la formation axée sur le racisme anti-Noirs destinée aux décideurs.

Dans leur ensemble, ces mesures font de la participation économique des Noirs à la fois un impératif d'inclusion et un élément stratégique de la productivité, de la croissance sectorielle et de la résilience économique du Canada.

► Prochaines étapes

L'édition 2026 du rapport SOBER s'appuie sur les données de référence établies en 2025, et cette troisième édition continuera de suivre les résultats pour chacun des quatre piliers, en approfondissant l'analyse là où le perfectionnement des données permettra de dégager des constats plus fins et intersectionnels.

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

Comment Citer Ce Rapport

Diversity Institute (2026). Rapport de perspectives de projet : État de l'économie des Noirs : perspectives sur l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/sober-2025/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



État de l'économie des Noirs : perspectives sur l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat 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.

© Copyright 2026 – Future Skills Centre / Centre des Compétences futures