Pleins feux sur les jeunes noirs
Déverrouiller des opportunités :



Recherche sur le mentorat pour renforcer les compétences et soutenir le parcours professionnel des jeunes personnes racisées

Mentor Canada

SRDC SRSA
INNOVATION • EXPERIMENTATION • EVALUATION

SRSA

Dr. Audrey Appiah

Dr. Jessica McQuiggan

Dr. Jillian Paragg

Dr. Jennifer Rae

Mentor Canada

Dr. Véronique Church-Duplessis

Dr. Ben Dantzer

Chercheuses paires

Mahalia Johnna Baguio

Priscilla Wiafoah Twum

Conseillère externe

Dr. Beverly-Jean Daniel

Mise en page du rapport

Casper Slack

Mae Slack

Publié en 2025

Financé par le programme Compétences pour réussir, volet Recherche et innovation du gouvernement du Canada. Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles des auteures et auteurs et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

À propos de Mentor Canada

Mission et vision : Accélérer et développer le mentorat de calibre mondial au Canada.

Nous aspirons à un Canada où le mentorat est valorisé et accessible à tous — fondé sur des données probantes, ancré dans la collaboration et porté par un écosystème dynamique qui libère le potentiel, favorise les opportunités et renforce les communautés. Notre impact est évident et notre rayonnement s'étend à l'échelle nationale.

À propos de l'illustration de la couverture:

Il existe de nombreux chemins et opportunités dans la vie des jeunes, mais certains sont beaucoup plus difficiles d'accès que d'autres, notamment en raison des obstacles systémiques auxquels sont confrontés les jeunes PANDC. Les jeunes personnes racialisées devraient avoir l'autonomie nécessaire pour choisir les chemins à emprunter, les portes à ouvrir et les personnes avec lesquelles elles souhaitent entreprendre ce voyage. Pour mieux accompagner les jeunes, les mentors peuvent les aider à éclairer le chemin choisi et travailler ensemble pour surmonter les obstacles qui se dressent sur leur route. Cette illustration reprend les thèmes communs exprimés par les personnes participantes à l'étude : le jeune âge adulte est une période riche en opportunités, mais aussi en transitions, à la fois palpitantes et intimidantes. Les jeunes racisés expriment le désir d'avoir des mentors qui les accompagnent et les aident à ouvrir des portes. Une version préliminaire de cette illustration a été présentée aux personnes participantes à l'étude, qui ont convenu qu'elle reflétait

Nous exprimons notre profonde gratitude à toutes les participantes et à tous les participants qui ont généreusement consacré leur temps et partagé leurs expériences pour cette recherche. Vos contributions ont été essentielles à la réussite de cette étude.

Table des matières

Qu’est-ce que le mentorat et pourquoi est-ce important pour les jeunes personnes noires? 1

Aperçu de la recherche 2

Sommaire de projet 2

Pourquoi un rapport axé sur les jeunes personnes noires? 3

Principales conclusions et implications 4

Résultats 5

Expériences vécues 5

Expériences de mentorat 9

Références 19

Qu'est-ce que le mentorat et pourquoi est-ce important pour les jeunes personnes noires?

Le mentorat peut être défini comme une relation dans le cadre de laquelle une personne bienveillante, de confiance et plus expérimentée fournit une orientation, du soutien et des conseils pour aider une jeune personnes à acquérir des compétences, des connaissances et de la confiance et à s'adapter aux transitions de vie. Le mentorat peut favoriser la réussite des jeunes sur les plans personnel, éducatif et professionnel. Les personnes mentores comprennent les personnes mentores naturelles, qui sont des personnes de confiance comme des membres de la famille élargie, des membres du personnel enseignant, des leaders communautaires ou des collègues qui établissent naturellement des relations avec les jeunes, ainsi que les personnes mentores de programmes, qui sont jumelées à des jeunes dans le cadre de programmes structurés assortis d'objectifs et d'échéances fixes. Les personnes mentores, qu'elles soient naturelles ou associées à un programme, peuvent jouer un rôle dans la lutte contre les obstacles systémiques auxquels font face les jeunes personnes noires, en aidant les jeunes à bâtir leur capital social, à préparer leur carrière et à renforcer leur résilience.

La valeur du mentorat pour les jeunes personnes noires peut être illustrée par un exemple. Amina, une élève du secondaire, souhaite faire carrière dans le droit, mais ne connaît pas d'avocate ou d'avocat personnellement. À la maison, ses parents encouragent son ambition, mais n'ont pas de connaissances approfondies du système d'éducation ou des cheminements professionnels recommandés. Sans orientation, Amina ne dispose pas d'une feuille de route claire. Elle se heurte à des obstacles systémiques, comme des salles de classe où les étudiantes et étudiants noirs sont exclus de façon disproportionnée des cheminements scolaires, des milieux de travail où la représentation est limitée, et des réseaux professionnels où les possibilités sont transmises main à main dans des cercles qui, historiquement, excluent les jeunes personnes noires.

L'histoire d'Amina reflète la réalité de nombreuses jeunes personnes noires qui se trouvent devant des portes verrouillées. Derrière ces portes se cachent des stages, des bourses et l'accès à des possibilités. Les personnes mentores peuvent fournir une clé aux jeunes personnes noires en leur inspirant confiance en leur disant : « Je suis passée par là, et je te montrerai le chemin. » Le mentorat peut aider les jeunes personnes noires à transformer leur ambition en plan, à affirmer leur identité et à rendre visible et réalisable l'avenir qu'elles souhaitent.

Pour Amina, cela pourrait signifier l'accès à un programme de mentorat qui la mettrait en contact avec une avocate noire qui lui montrerait ce qu'est la réussite dans la profession juridique. Sa mentore pourrait lui expliquer les exigences d'admission et les possibilités de stage, et lui donner l'assurance que son rêve est réalisable et qu'elle n'est pas seule dans son parcours. Amina pourrait également bénéficier de l'accès à une personne mentore naturelle, comme une personne accompagnatrice qui fait le lien entre les leçons apprises sur le terrain et les compétences nécessaires dans la vie courante, ou une leader communautaire de confiance qui partage des conseils ancrés dans une expérience vécue pertinente. Collectivement, ces personnes mentores peuvent offrir à Amina un pont pour franchir les obstacles et un chemin pour transformer son potentiel en possibilité.

Aperçu de la recherche

Le présent rapport vise à présenter certains résultats d'une étude plus vaste portant sur la façon dont le mentorat soutient les jeunes personnes racisées âgées de 18 à 30 ans dans leur cheminement de carrière. Ce rapport met particulièrement l'accent sur les expériences vécues par les jeunes personnes noires au sein de l'échantillon plus vaste de l'étude globale. Ce qui suit est une vue d'ensemble du projet, de son objectif, de sa conception et des idées qu'il apporte à la conversation plus large sur le mentorat comme mesure de soutien aux jeunes personnes noires.

Sommaire de projet

Ce projet de recherche a été motivé par des études nationales antérieures, qui ont mis en évidence la nécessité d'adopter des approches plus sensibles à la culture pour aider les jeunes personnes racisées à trouver un emploi intéressant grâce au mentorat. L'objectif était de mieux comprendre les compétences requises sur le marché du travail actuel et de concevoir des programmes de mentorat qui, en plus de renforcer les compétences fondamentales et transférables, reflètent les forces et les expériences distinctes des jeunes personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC). La question de recherche globale qui a guidé le projet était la suivante : Quelle est la relation entre le mentorat, le renforcement et le maintien des compétences pour réussir, et l'accès des jeunes et des adultes PANDC à un travail de qualité en début de carrière?

L'étude s'est appuyée sur des méthodes mixtes. Un sondage en ligne représentatif à l'échelle nationale (mené en anglais et en français en 2024 par Maru Matchbox) a atteint 3 110 jeunes et jeunes adultes (de 18 à 30 ans) de partout au Canada, dont 1 618 jeunes PANDC. Le sous-échantillon des jeunes personnes noires, qui fait l'objet du présent rapport, comptait 338 personnes participantes. Le sondage a été créé conjointement par la SRSA, Mentor Canada et des chercheuses paires, à partir de mesures validées provenant d'études antérieures (p. ex. Who Mentored You?, Répertorier l'écart en matière de mentorat, Échelle de bien-être mental de Warwick Edinburgh, échelle d'épanouissement, mesures « Social Capital Assessment + Learning for Equity », adaptabilité professionnelle). De nouveaux éléments ont également été élaborés afin de tenir compte de thèmes comme la richesse culturelle communautaire et le capital de résistance. Le sondage portait sur six domaines : les données démographiques, les expériences scolaires et professionnelles, les compétences, les réseaux sociaux et les expériences de mentorat.

Des entrevues semi-structurées et des discussions ont été menées en ligne par des pairs chercheuses et la SRSA avec 23 jeunes et 13 personnes mentores et parties prenantes (individus/organismes travaillant avec des jeunes personnes racisées). Dans l'ensemble de cet échantillon, neuf jeunes personnes participantes se sont identifiées comme étant noires, et deux personnes mentores ont travaillé avec des jeunes personnes noires et/ou se sont identifiées comme des personnes noires Le recrutement qualitatif s'est fait par l'entremise d'organismes de services aux jeunes, d'activités de

1 Il convient de noter que la combinaison des pondérations de l'enquête et de l'arrondissement peut parfois donner lieu à des totaux légèrement différents de ceux des données non pondérées, ou à des proportions dont le total dépasse 100 %. Au sein de l'échantillon des personnes répondantes noires, 172 se sont identifiées comme des hommes et 160 comme des femmes. 27 personnes répondantes se sont identifiées comme trans. En raison de la petite taille des échantillons, nous ne présentons pas de données sur le nombre de personnes répondantes qui se sont identifiées comme non binaires ou 2E, ni sur celles qui ont préféré décrire elles-mêmes leur genre. Les personnes répondantes n'ont pas été interrogées sur leur sexe, mais uniquement sur leur genre.

promotion dans les médias sociaux, de réseaux de pairs et d'un échantillonnage en boule de neige. Les entrevues ont exploré les expériences de vie des personnes participantes depuis l'âge de 18 ans, leurs définitions personnelles du mentorat, les qualités d'une relation de mentorat efficace, les expériences avec ou sans personne mentore et les recommandations pour des programmes de mentorat efficaces.

Pourquoi un rapport axé sur les jeunes personnes noires?

Ce rapport s'appuie précisément sur les données des jeunes personnes noires et des personnes mentores qui ont participé à l'étude globale pour mettre en lumière des idées qui peuvent éclairer les prestataires de programmes de mentorat et les personnes praticiennes qui travaillent avec les jeunes personnes noires. En nous concentrant sur les jeunes personnes noires, nous cherchons avant tout à veiller à ce que les mesures de soutien au mentorat puissent être conçues et offertes de manière à répondre aux réalités, aux forces et aux besoins distincts des jeunes personnes noires. On constate un besoin important de cadres qui intègrent explicitement la lutte contre le racisme envers les personnes noires, la décolonisation et des approches sensibles à la culture dans les programmes de mentorat. Il est également nécessaire d'accorder plus d'attention au mentorat informel ou naturel, qui joue un rôle essentiel dans les communautés noires et offre des contributions uniques que les programmes structurés peuvent négliger.

Aux États-Unis, les conversations et la recherche sur le mentorat pour les jeunes personnes noires circulent depuis des décennies, façonnant à la fois la littérature universitaire et la conception de programmes. Au Canada, l'attention portée sur le mentorat auprès des jeunes personnes noires est récente. Les organisations, les programmes communautaires et les fondations mettent l'accent sur les jeunes personnes noires dans le cadre d'efforts de mentorat plus vastes, y compris des initiatives récentes, telles que le Black Youth Mentorship and Leadership Program de l'Université de l'Alberta. Dans le cadre de l'Initiative Appuyer les communautés noires du Canada (IACNC), près de 200 millions de dollars ont été versés à des organisations dirigées par des Noir(e)s ou au service des Noir(e)s. Ces investissements indiquent un virage vers la confiance dans les connaissances, le leadership et la vision des communautés noires pour concevoir des programmes, y compris des programmes de mentorat, qui peuvent réellement répondre aux besoins des jeunes. Comme l'a souligné le Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme, les solutions doivent respecter le principe « rien à propos de nous sans nous ».

Les résultats de la recherche sur le mentorat pour les jeunes personnes noires décrits dans ce rapport ont été présentés pour la première fois lors de la conférence du Black Child and Youth Wellbeing Conference en mai 2024 à l'Université de Calgary, où la discussion a mis l'accent à la fois sur les promesses du mentorat et sur les domaines dans lesquels des lacunes subsistent. Le présent rapport s'appuie sur cette présentation pour fournir un compte rendu plus complet de la recherche et de sa possible incidence.

Principales conclusions et implications

Les résultats de la recherche présentés dans le présent rapport ont plusieurs implications pour les politiques concernant le mentorat et sa pratique. En tirant des leçons des idées transmises par les jeunes personnes noires ainsi que les personnes mentores et parties prenantes du mentorat, le domaine du mentorat peut mieux s'harmoniser aux forces, aux besoins et aux priorités des jeunes.

- *Les personnes mentores peuvent aider les jeunes à acquérir des compétences, à développer un sentiment d'identité positif et à renforcer leur capacité à comprendre le racisme et la discrimination et à agir face à ceux-ci. Il faut tenir compte des différents types de soutien dont les jeunes peuvent avoir besoin en tant que personnes mentorées. Il n'y a pas d'approche universelle ou homogène. Il est important de tenir compte des relations de mentorat multiples à différents moments, en fonction des besoins et des choix des jeunes.*
- *Les personnes mentorées doivent être au centre des programmes de mentorat. Les personnes mentores doivent rencontrer les jeunes personnes là où elles se trouvent et donner la priorité au soutien qu'elles recherchent en tant qu'individus. Les programmes doivent tenir compte des préférences de certaines jeunes personnes en matière de limites et de séparation entre vie personnelle et vie professionnelle, et prendre le temps d'instaurer un climat de confiance.*
- *Les personnes mentores et les programmes de mentorat doivent soutenir des pratiques qui remettent en question le racisme dans de multiples espaces et connaître les effets du racisme sur la santé mentale des jeunes personnes noires.*
- *Il est important que les occasions de mentorat offrent aux jeunes personnes noires des possibilités d'apprendre, de se rapprocher de leur culture et d'affirmer leur identité.*
- *Les programmes devraient tenir compte du rôle de la famille dans la vie des jeunes personnes noires, et rechercher des moyens de faire participer directement la famille, comme stratégie pour instaurer la confiance et surmonter les obstacles auxquels certaines jeunes personnes font face pour accéder au mentorat.*
- *Le mentorat offert dans le cadre d'un programme et le mentorat naturel peuvent tous deux jouer un rôle important pour les jeunes personnes noires, et certaines personnes pourraient préférer l'un ou l'autre. Les programmes qui intègrent les personnes mentores dans la collectivité et encouragent l'établissement de liens quasi-familiaux peuvent reproduire certaines des forces uniques du mentorat naturel. Le mentorat collectif et communautaire constitue un attrait certain pour certaines jeunes personnes.*
- *Les jeunes personnes noires affirment clairement que toutes les personnes mentores doivent être informées sur les questions de racisme envers les personnes noires et qu'elles doivent être sensibles à leur culture et ne pas porter de jugement sur les jeunes.*
- *Les programmes devraient investir de manière proactive dans la sensibilisation et l'instauration d'un climat de confiance avec les jeunes personnes noires et valider leur identité et leurs expériences vécues, sachant que certaines jeunes personnes peuvent adopter une stratégie d'autoprotection en se retirant stratégiquement ou en évitant de participer. Les programmes doivent prévoir et éliminer les obstacles courants, notamment le fait que certaines jeunes personnes noires ne pensent pas qu'une personne mentore leur serait utile ou qu'elles ne connaissent pas l'existence d'un programme de moment lorsqu'elles en ont le plus besoin.*
- *Lors de l'élaboration des programmes, les praticiennes et praticiens devraient s'inspirer des cadres de mentorat établis par des personnes noires et faire confiance aux connaissances, au leadership et à la vision des communautés noires.*

« Il y a beaucoup de travail à faire, et ce n'est pas le travail que les jeunes doivent faire. C'est le travail que la société – les systèmes, les politiques, les gestionnaires d'embauche, les personnes dirigeantes d'organisations – doit faire pour les aider.

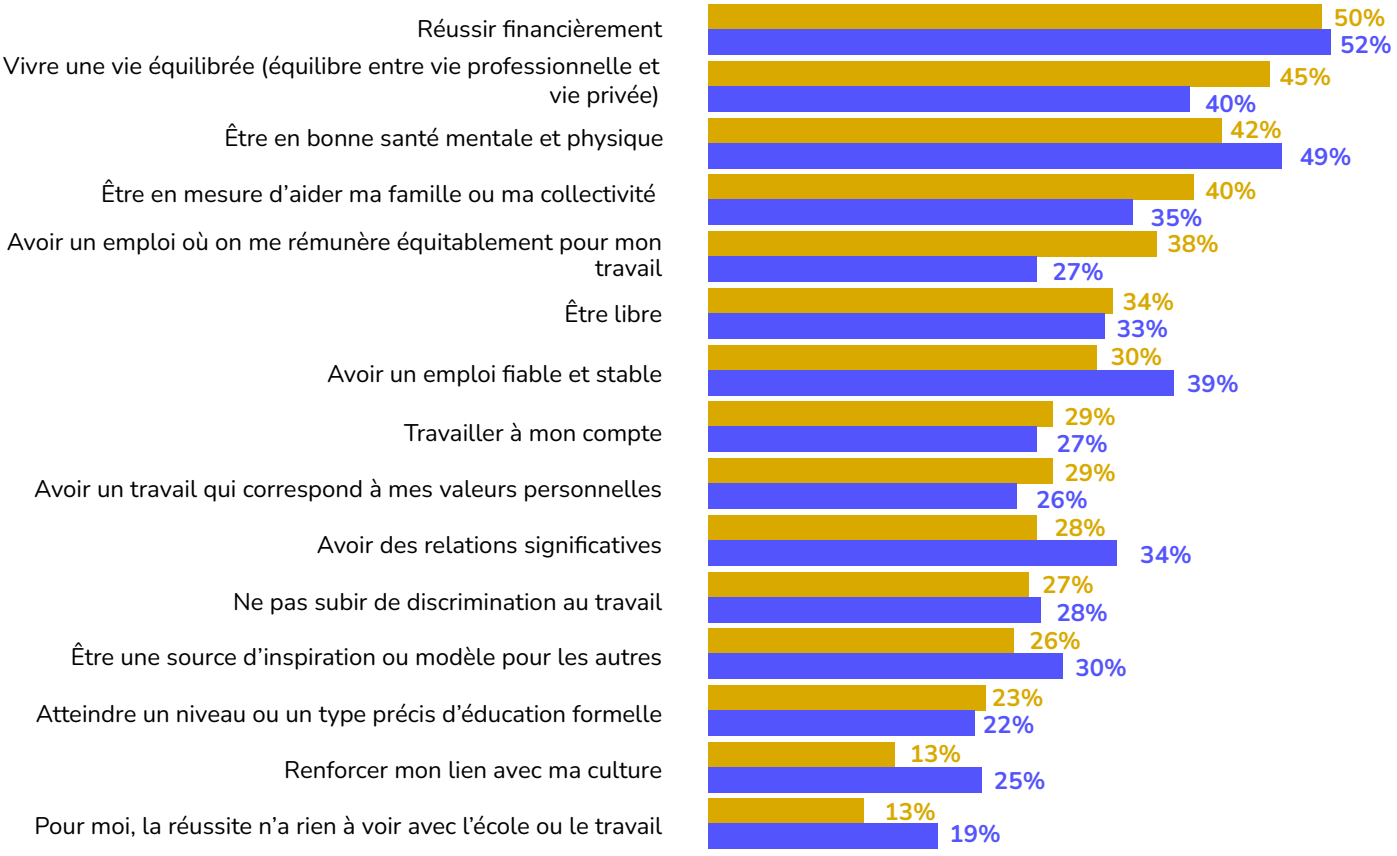
Résultats

Expériences vécues

Définitions de la réussite

Les jeunes personnes noires perçoivent la réussite scolaire ou professionnelle de différentes manières. Dans le sondage, lorsqu'on leur a demandé ce que la réussite scolaire et professionnelle signifiait pour eux, les jeunes ont répondu le plus souvent « réussir financièrement », plus de 50 % des jeunes personnes noires choisissant cette option comme l'une des façons dont elles définissent la réussite. L'équilibre travail-vie personnelle et la santé mentale et physique étaient aussi des réponses courantes. Pour les femmes noires, le fait d'être en mesure d'aider leur famille ou leur communauté et d'être rémunérées équitablement pour leur travail faisait partie des cinq réponses les plus fréquentes, alors que pour les hommes noirs, le fait d'avoir un emploi stable et fiable a été sélectionné plus souvent. Une petite proportion des personnes interrogées noires (moins d'une sur cinq) ont déclaré que leur idée de la réussite n'avait rien à voir avec l'école ou le travail.

Comment les jeunes personnes noires définissent la réussite scolaire et professionnelle



2 En raison de la faible taille des échantillons, les personnes interrogées s'identifiant comme non binaires, 2S ou préférant se définir elles-mêmes ont été exclues des données ventilées par genre.

Expériences éducatives

Les jeunes personnes noires ont fait état d'un degré variable de sentiment d'appartenance lorsqu'elles suivaient des programmes d'éducation ou de formation. Parmi les personnes ayant suivi un programme d'éducation ou de formation depuis l'âge de 18 ans, environ 60 % des personnes interrogées ont estimé qu'elles pouvaient demander de l'aide et qu'elles pouvaient être pleinement elles-mêmes dans les établissements d'enseignement. En général, les jeunes femmes noires ont déclaré des niveaux d'appartenance légèrement inférieurs à ceux des jeunes hommes noirs; alors que 72 % des jeunes hommes noirs avaient le sentiment de pouvoir s'exprimer librement dans le cadre scolaire, c'était le cas pour 63 % des jeunes femmes noires. Dans l'ensemble, environ 55 % des jeunes personnes noires estimaient que leur origine raciale était bien représentée et incluse dans les établissements d'enseignement, et 50 % d'entre elles ont déclaré avoir une origine raciale en commun avec une ou certaines des personnes qui leur enseignaient.

La majorité (72 %) des jeunes personnes noires ont déclaré avoir confiance qu'elles atteindront leur niveau d'éducation souhaité au cours de leur vie. Cependant, les interruptions et les revers étaient relativement fréquents. Environ 23% des jeunes personnes noires ont quitté un programme d'éducation sans l'avoir terminé, notamment en raison de la pandémie, de problèmes de santé mentale ou d'un changement de programme. .

Les aspirations en matière d'éducation demeurent élevées chez les jeunes, 94 % des personnes noires âgées de 15 à 25 ans exprimant le désir d'obtenir un diplôme de premier cycle ou supérieur, même si seulement 60 % d'entre elles pensent pouvoir atteindre cet objectif de manière réaliste (Statistique Canada, 2020).

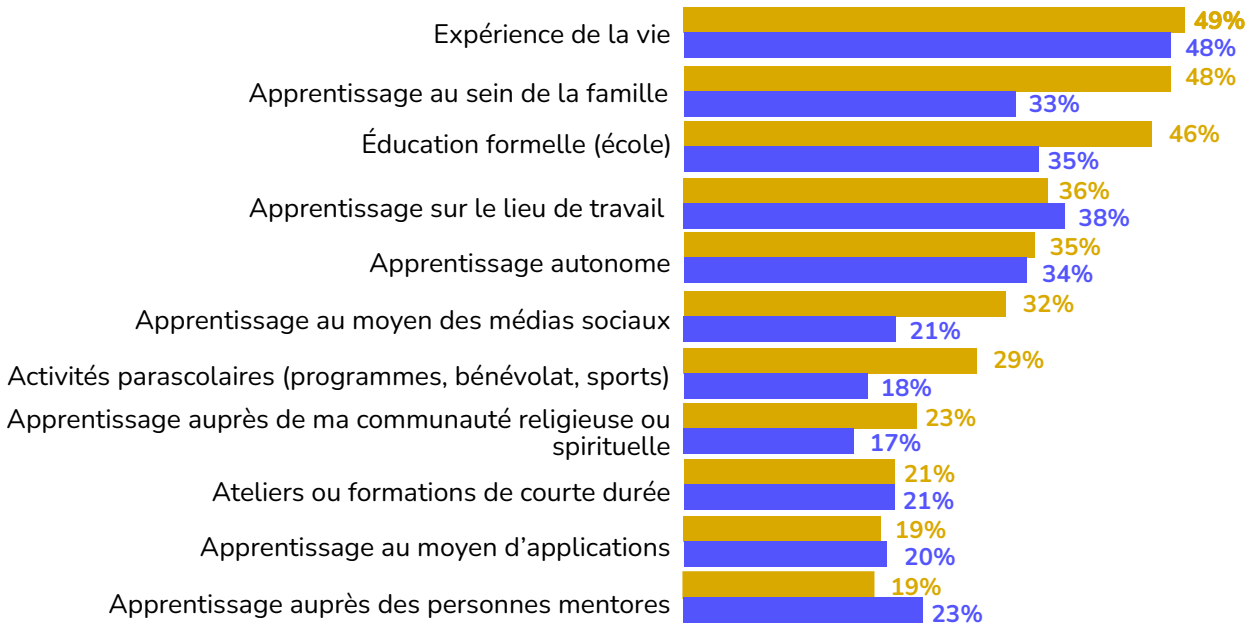
Il est bien établi dans la littérature que les jeunes personnes noires sont orientées vers des programmes « appliqués » à l'école, ce qui limite leurs possibilités scolaires et professionnelles (Paragg, 2023; Shizha, Abdi, Wilson-Forsberg et Masakure, 2020).

Dans les entrevues qualitatives, les jeunes personnes noires ont affirmé l'importance de l'éducation dans leur vie. Certaines jeunes personnes ont décrit la façon dont leur famille soutenait leurs objectifs en matière d'éducation. Par exemple, une jeune a indiqué recevoir une aide financière pour l'école de sa famille élargie. Parallèlement, les jeunes ont également parlé de la pression et de l'anxiété qu'ils et elles éprouvaient à l'égard de l'éducation, en particulier lorsqu'ils et elles ressentaient une pression familiale ou culturelle les incitant à suivre des parcours scolaires restreints menant à des carrières prestigieuses. Les résultats du sondage ont montré que les jeunes hommes noirs étaient plus susceptibles que les jeunes femmes noires à la fois de ressentir une pression familiale pour suivre un parcours scolaire ou professionnel particulier (31 % des jeunes hommes noirs contre 25 % des jeunes femmes noires) et de déclarer que leur famille leur parlait peu de leur éducation ou de leur carrière (15 % des jeunes hommes, 9 % des jeunes femmes).

Il convient de souligner que, bien que l'éducation ait joué un rôle important dans la vie des jeunes, les jeunes personnes noires interrogées dans le cadre du sondage ont également déclaré avoir acquis des compétences importantes par l'expérience (c.-à-d. par l'expérience de vie,

l'apprentissage en milieu de travail), par l'entremise de leur environnement social (c.-à-d. la famille, les médias sociaux et les activités parascolaires) et de manière indépendante. Comparativement aux hommes, les jeunes femmes noires étaient plus susceptibles de déclarer avoir acquis leurs compétences les plus importantes auprès de leur famille, d'une éducation formelle et des médias sociaux.

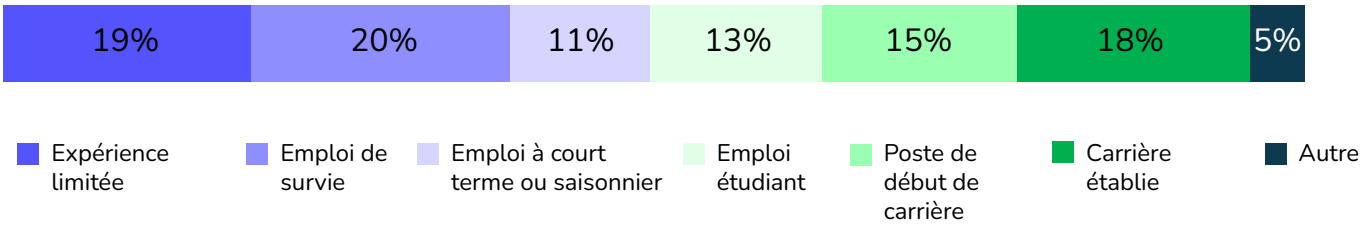
Où les jeunes personnes noires acquièrent leurs compétences les plus importantes



Expériences professionnelles

Les jeunes personnes noires interrogées dans le cadre du sondage ont fait état d'une grande variété d'expériences professionnelles actuelles, 40% d'entre elles occupant un emploi de survie ou ayant une expérience professionnelle limitée.

Étape de carrière des jeunes adultes noirs



Il convient de noter que la tranche d'âge des personnes interrogées a probablement une incidence sur les stades de carrière déclarés par les jeunes, puisque plusieurs des personnes interrogées sont jeunes et encore aux études et en formation. Environ la moitié des jeunes personnes noires ont déclaré avoir globalement vécu des expériences positives dans leur emploi actuel. Environ 50 % des personnes interrogées ont déclaré être satisfaites de leur emploi actuel, et 69 % ont indiqué qu'elles trouvaient leur travail significatif et gratifiant à l'heure actuelle. Les personnes interrogées ont également fait état d'expériences positives sur leur lieu de travail, 69 % des jeunes personnes noires déclarant avoir l'impression d'être importantes au travail. Enfin, 71 % ont fait état d'un niveau élevé d'auto-efficacité dans la prise de décisions de carrière, ce qui signifie que les jeunes personnes noires se sentent confiantes dans la prise de décisions concernant leur parcours professionnel, par exemple en ce qui concerne leur capacité à accomplir des tâches telles que la collecte d'information, la planification et la résolution de problèmes.

Le taux d'emploi des hommes et des femmes noirs demeure légèrement inférieur à celui de leurs homologues du reste de la population. Les personnes employées noires sont plus susceptibles de signaler un traitement injuste ou de la discrimination au travail, mais paradoxalement, déclarent également des niveaux plus élevés de satisfaction au travail (85 % des femmes et 90 % des hommes) et un sentiment d'appartenance comparable en milieu de travail (Statistique Canada, 2020).

Évoluer dans les espaces et les systèmes à prédominance blanche

Dans le cadre des entrevues qualitatives, les jeunes personnes noires ont fait part de réflexions nuancées sur leurs expériences vécues dans les espaces et les systèmes à prédominance blanche au cours de leur cheminement scolaire et professionnel. Les expériences continues de racialisation (la manière dont la race est socialement produite et perçue sur leur corps par les autres) et de racisme ont été indissociables des moments marquants que les jeunes personnes noires ont vécus dans leur parcours d'éducation et de carrière. En composant avec des systèmes biaisés qui privilégient certains groupes par rapport à d'autres, les jeunes apprennent à évoluer dans des espaces et des structures à prédominance blanche, avec le racisme interpersonnel et avec les spécificités du racisme envers les personnes noires.

Par exemple, une jeune Noire a expliqué qu'elle subissait les stéréotypes des autres sur l'agressivité des personnes noires, mais qu'en même temps, pour que les gens l'écoutent, elle devait s'affirmer, ce qui lui valait d'être qualifiée d'agressive (autrement dit, elle était à la fois invisible et hypervisible) :

> ***« Je pense qu'il est malheureux que, dès le plus jeune âge [en tant que fille noire], on vous donne l'impression que vous devez être très agressive et pousser les gens pour vous frayer un chemin. J'aimerais qu'il y ait plus d'espace pour être simplement une petite fille.***

Les personnes mentores ont également fait état des défis que doivent relever les jeunes personnes noires dans les établissements d'enseignement postsecondaire à prédominance blanche, une personne mentore décrivant comment les espaces sur le campus ne sont pas toujours des espaces sûrs et peuvent contribuer au sentiment d'isolement et d'aliénation chez les jeunes personnes noires. Elles ont également relevé des obstacles à l'accès et à la recherche de financement et d'occasions financières qui tiennent compte des expériences vécues et des identités des jeunes personnes noires. Une autre personne mentore a évoqué des situations où les jeunes personnes noires ne se voient pas représentées dans les cheminements d'études et de carrière qui les intéressent le plus, et éprouvent de la peur et de l'anxiété à l'idée qu'il n'y ait aucune possibilité pour elles.

Bien que ces expériences soient difficiles, les jeunes et les personnes mentores ont fait part de la résilience des jeunes personnes noires et de la façon dont leurs expériences vécues se traduisent également par des forces. Par exemple, une personne mentore a expliqué que les connaissances des jeunes personnes noires sur le racisme envers les personnes noires et d'autres problèmes systémiques ne proviennent pas seulement d'une compréhension théorique, mais reposent également sur des expériences réelles, ce qui les rend très informées et passionnées par la création de changements. Par conséquent, elles sont souvent mieux outillées pour comprendre les lacunes des systèmes et plus déterminées à les combler :

> ***On remarque souvent que les jeunes [personnes] sont très bien informées sur ces questions. Elles en ont probablement fait l'expérience, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de leur expliquer ce qu'est le racisme envers les personnes noires, par exemple, car elles le savent très bien. C'est dans cet esprit qu'elles s'inscrivent au programme et à leur formation professionnelle.***

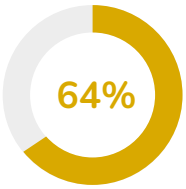
Expériences de mentorat

Accès

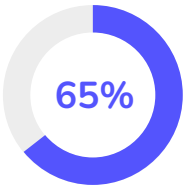
Dans le sondage, les jeunes personnes noires ont fait part de leur expérience en matière d'accès au mentorat, qu'il s'agisse de personnes mentores issues d'un programme ou de personnes mentores naturelles. Près des deux tiers des jeunes personnes noires ont eu au moins une personne mentore depuis qu'elles ont atteint 18 ans. Ce résultat se compare aux résultats d'un sondage mené en 2020 sur l'accès des jeunes au mentorat pendant l'enfance et l'adolescence. Dans cette étude précédente, 59 % des jeunes personnes noires avaient eu au moins une personne mentore avant l'âge de 18 ans (Mentor Canada et SRSA, 2021).

Dans les entrevues qualitatives, les jeunes personnes noires ont donné plus de détails sur leurs expériences et leurs préférences en ce qui concerne l'accès à la fois au mentorat formel/offert dans le cadre d'un programme et au mentorat informel/naturel. Une participante a expliqué qu'elle avait découvert le mentorat grâce à un programme de formation artistique communautaire, et qu'elle appréciait la possibilité de s'engager dans une expérience collective de mentorat communautaire, qui, selon elle, servait de base à la défense des intérêts et à la collaboration, et correspondait à ses

sa flexibilité et son environnement sûr. Elle estimait que le mentorat informel permettait de tenir des discussions honnêtes sans subir les pressions des cadres formels, ce qui permet aux jeunes personnes d'aborder ouvertement les défis auxquels elles sont confrontées, sans être jugées.



des femmes noires ont eu une personne mentore au début de leur vie adulte



des hommes nois ont eu une personne mentore au début de leur vie adulte

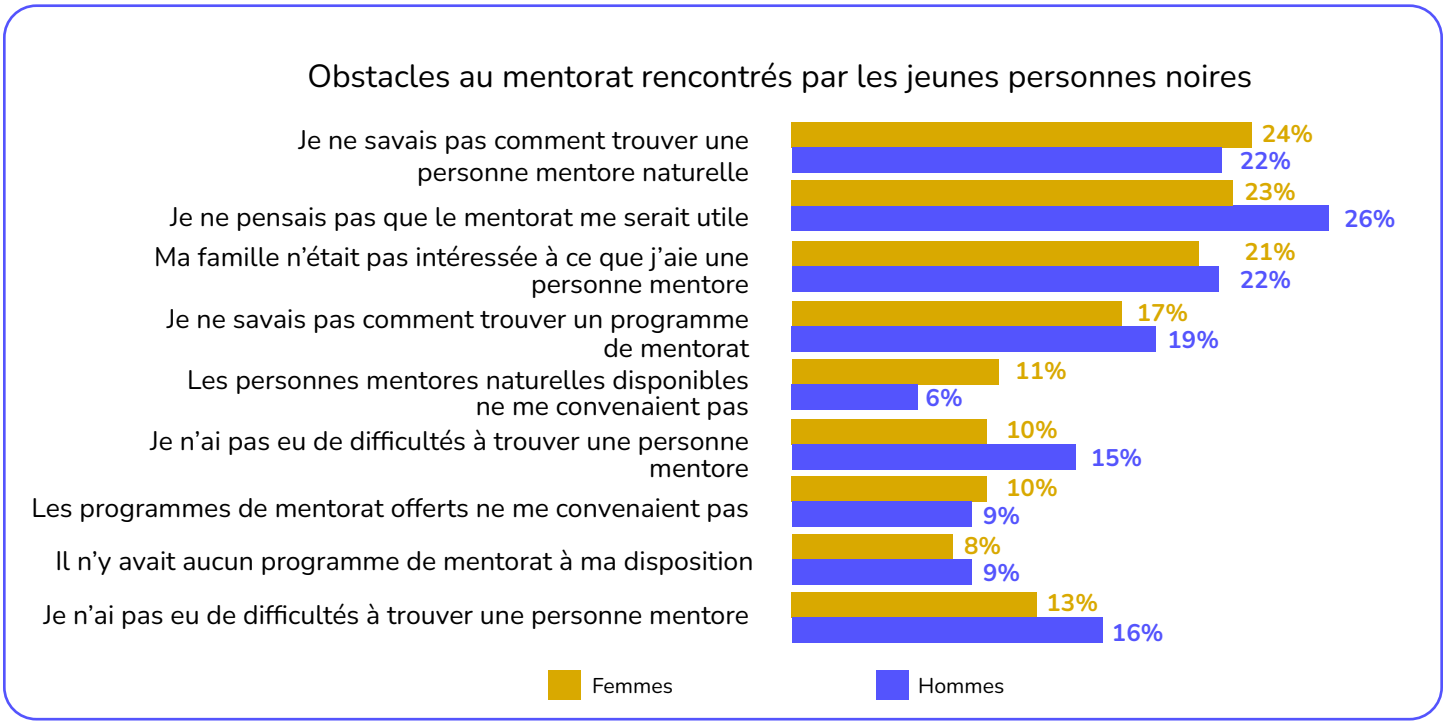
En revanche, certaines jeunes personnes noires ont expliqué qu'elles n'avaient pas accès à un mentorat informel/naturel efficace et qu'elles recherchaient plutôt un mentorat formel/offert dans le cadre d'un programme. Un jeune Noir a déclaré qu'il n'était pas à l'aise avec le fait qu'un ami ou un membre de sa famille lui apporte le type de soutien et de conseils qu'une personne mentore lui apporterait, parce qu'il avait précisément besoin de « conseils objectifs ». Un autre jeune Noir a déclaré qu'il ne pouvait pas compter sur les membres de sa famille pour le mentorat en lien avec ses études universitaires parce qu'ils ne connaissaient pas son domaine et qu'il était le premier de sa famille à aller à l'université. Il a cherché à obtenir des conseils en matière de compétences professionnelles et de possibilités de réseautage en accédant à un programme de mentorat formel.

Obstacles

Les jeunes personnes noires ont également cerné les obstacles au mentorat qu'ils ont rencontrés, comme le fait de ne pas penser qu'une personne mentore serait utile et de ne pas savoir comment trouver une personne mentore ou un programme de mentorat. Dans le sondage, les hommes et les femmes noirs ont fait état d'obstacles semblables au mentorat, mais les hommes étaient légèrement plus susceptibles de déclarer ne pas penser qu'une personne mentore serait utile (28 % comparativement à 23 % des femmes). En général, le fait que les personnes mentores ou les programmes de mentorat ne leur convenaient pas était un obstacle aussi fréquent pour les jeunes adultes que l'absence de personnes mentores ou de programmes. Seulement environ une jeune personne noire sur six a déclaré n'avoir rencontré aucun obstacle dans la recherche d'une personne mentore.

Parmi les jeunes personnes noires qui n'ont déclaré aucune expérience de mentorat depuis l'âge de 18 ans, 76 % ont indiqué qu'elles aimeraient avoir une personne mentore si elles en avaient la possibilité. Cependant, 24 % des jeunes personnes noires interrogées qui n'ont pas déclaré d'expérience de mentorat antérieure ne se sont pas montrées intéressées à avoir une personne mentore à l'avenir. Il convient de noter que ces résultats proviennent d'un échantillon de petite taille. Toutefois, il est important de se demander pourquoi certaines jeunes personnes noires

ne s'intéressent pas au mentorat; peut-être faut-il travailler davantage pour aider les jeunes à surmonter les obstacles à l'accès. Il faut aussi tenir compte des facteurs systémiques, et il est important de ne pas ignorer les raisons pour lesquelles les jeunes ne s'intéressent pas au mentorat. Par exemple, les expériences négatives antérieures de mentorat, y compris le racisme et le manque de sécurité ou de sentiment d'appartenance, pourraient jouer un rôle dans l'ouverture des jeunes au mentorat.



Malheureusement, parmi les personnes noires interrogées qui ont bénéficié d'un mentorat au début de l'âge adulte, une sur trois (33 %) a déclaré avoir vécu une expérience de mentorat négative.

Lors des entrevues qualitatives, les jeunes personnes noires ont approfondi ces thèmes. Certaines jeunes personnes ont indiqué qu'elles avaient constaté un décalage dans la manière dont les programmes de mentorat sont présentés et diffusés, en ce sens qu'elles ne savaient pas que des programmes de mentorat existaient ou qu'elles les ont découverts trop tard. Plusieurs jeunes personnes ont également vécu des expériences négatives qui les ont dissuadées de s'engager dans le mentorat. Par exemple, un jeune Noir a subi des mauvais traitements alors qu'il participait à un programme communautaire offrant une possibilité de jumelage d'emploi :

> ***Je n'ai pas été très bien traité dans le poste qu'on m'a confié. En fait, j'ai été confronté à du racisme en travaillant au café. Ils semblaient vouloir me faire croire que je serais embauché à temps plein à l'issue du programme de cinq mois. Et ensuite, ils ont inventé une histoire peu convaincante. C'est comme s'ils essayaient de me provoquer. Ils me manipulaient, ils étaient grossiers avec moi et ne m'autorisaient pas à participer au groupe de discussion. Ils agissaient comme si j'étais hostile.***

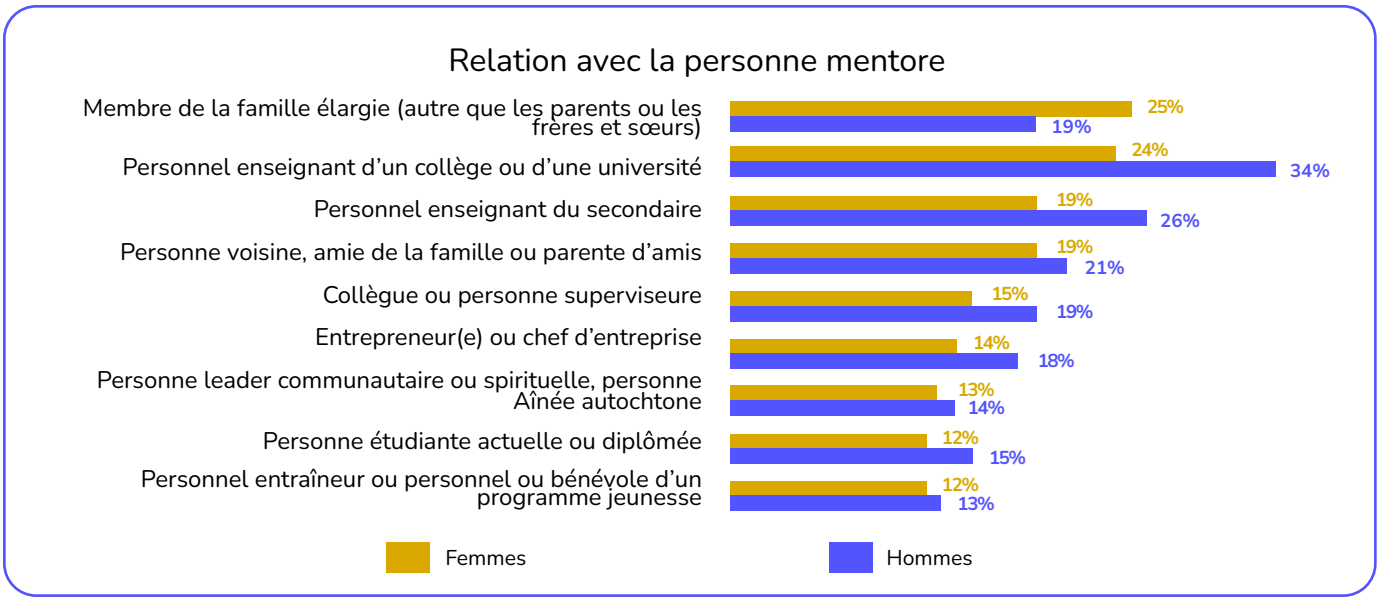
> ***Je ne sais pas ce qu'ils ont dit au responsable du programme communautaire, mais je n'ai pas été embauché pour travailler. C'était une expérience vraiment terrible et traumatisante pour moi personnellement. Je n'ai pas eu l'impression de bénéficier d'un grand soutien de la part du programme.***

Une autre idée qui est revenue souvent dans les entrevues était que les jeunes personnes noires sont timides et hésitent donc à prendre les devants pour entrer en contact avec des personnes mentores ou pour accéder à des programmes de mentorat. Un jeune Noir a parlé de l'importance qu'il accordait à l'autonomie, par exemple en effectuant lui-même des recherches pour prendre ses propres décisions de carrière. Ces thèmes de « timidité » perçue ou de préférence pour l'autonomie peuvent constituer une stratégie d'autoprotection fondée sur un manque de confiance et de sécurité bien réel pour les jeunes personnes noires qui ont été continuellement rejetées au moment de chercher de l'aide dans des espaces à prédominance blanche.

Pour combler ce fossé, les jeunes et les personnes mentores ont cerné un besoin de mentorat proactif plutôt que passif qui reconnaît l'incidence du racisme envers les personnes noires et de l'exclusion sur la santé mentale des jeunes personnes noires. Au lieu d'attendre que les jeunes cherchent de l'aide, les programmes devraient tendre activement la main aux jeunes personnes noires et être structurés de manière à reconnaître les barrières historiques et systémiques. Il est nécessaire d'adopter une approche ciblée qui tienne compte de ce qui arrive aux jeunes personnes noires dans les espaces systémiquement racistes et à prédominance blanche. Cela peut être considéré comme un autre aspect essentiel de l'humilité culturelle, qui consiste à chercher à comprendre les multiples façons dont le racisme systémique fonctionne et se développe. De plus, cette approche ne doit pas imposer aux jeunes personnes noires le fardeau de surmonter seules des barrières profondément enracinées, mais devrait chercher à les rencontrer là où elles se trouvent et à leur fournir les outils nécessaires pour évoluer dans les espaces qui les ont exclues.

> ***Un thème récurrent dans la littérature canadienne est la profonde méfiance que ressentent les communautés noires à l'égard des programmes de mentorat et des programmes institutionnels affiliés à l'État**. Les gouvernements et les entreprises qui parrainent des programmes de mentorat définissent souvent le mentorat en termes d'équité, de diversité et d'inclusion, ou encore d'image de marque, plutôt qu'en fonction d'un souci véritable pour les jeunes. Cela favorise le scepticisme et un sentiment d'extraction, où les corps et les expériences des personnes noires sont utilisés pour répondre aux critères institutionnels plutôt que pour offrir un soutien authentique. Pour que le mentorat soit fructueux, **les programmes doivent investir de manière proactive dans l'instauration d'un climat de confiance, en veillant à ce que les communautés noires, et non les organisations externes, définissent les priorités et les cadres**.*
>
> *Les données canadiennes montrent que les jeunes personnes noires sont souvent victimes de stéréotypes négatifs. Ces préjugés influencent la façon dont les jeunes se perçoivent et s'engagent dans les institutions. Les jeunes se retirent stratégiquement ou évitent de participer parce qu'ils anticipent des préjugés, une mauvaise reconnaissance ou l'exclusion. Lorsque le mentorat valide l'identité, il perturbe les récits intériorisés d'inadéquation et crée des conditions plus sûres pour que les jeunes puissent s'engager pleinement (Yuzyk et Wesley, 2025).*

Qui accompagne et offre du mentorat aux jeunes personnes noires?

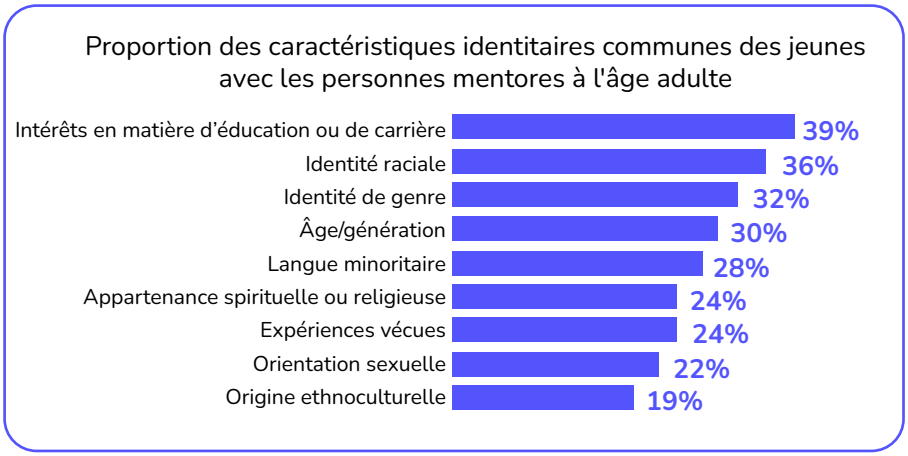


Les jeunes personnes noires ont fait état d'une variété de relations avec leurs personnes mentores. La plupart des jeunes personnes interrogées qui ont fait état d'une expérience de mentorat ont indiqué que leurs personnes mentores étaient des membres du personnel enseignant du postsecondaire ou du secondaire, des membres de la famille élargie, des amis de la famille, des collègues de travail ou des personnes superviseures. Il est à noter que les jeunes hommes noirs étaient plus susceptibles que les jeunes femmes noires de déclarer que leur personne mentore était un membre du personnel enseignant du postsecondaire ou du secondaire. Les jeunes femmes noires étaient plus susceptibles de déclarer que leur personne mentore était un membre de la famille élargie.

> ***Lorsque les personnes mentores sont considérées comme des « parents fictifs », c'est-à-dire des prolongements de l'unité familiale, elles constituent un tampon contre les effets d'isolement des espaces à prédominance blanche.*** *Les programmes qui intègrent les personnes mentores dans les contextes communautaires et encouragent les liens familiaux constituent un modèle de soutien plus holistique, guidant les jeunes non seulement à travers les défis interpersonnels, mais aussi à travers les inégalités structurelles (Mitchell, 2022).*

Jumelage personne mentore-personne mentorée

Dans le sondage de recherche, les jeunes personnes noires ayant eu une expérience de mentorat ont décrit les caractéristiques qu'elles avaient en commun avec leurs personnes mentores, les intérêts en matière



d'éducation et de carrière et les expériences vécues étant les plus fréquemment mentionnés. Près du cinquième (19 %) des jeunes personnes noires ont déclaré avoir eu une personne mentore ayant la même origine ethnoculturelle, et 15 % ont déclaré avoir une personne mentore ayant la même identité raciale.

Dans le cadre des entrevues qualitatives, les jeunes personnes noires ont fait part d'une vision nuancée de l'importance des caractéristiques personnelles des personnes mentores, y compris des aspects de l'identité. Plusieurs jeunes personnes ont expliqué l'intérêt qu'elles voyaient à avoir une personne mentore racisée, comme l'a fait remarquer un jeune :

> ***Il y a tellement d'expériences et d'obstacles dans mon parcours qui diffèrent de ceux d'une personne mentore blanche. Je ne pense donc pas qu'elle puisse offrir les mêmes conseils parce qu'il n'y a vraiment aucune chance que notre chemin vers le succès soit semblable ou le même. Venant d'une personne mentore PANDC, ces conseils seraient beaucoup plus utiles. Je comprends donc comment elle a franchi les obstacles. Parfois, on ne veut pas avoir à éduquer quelqu'un d'autre avant qu'il puisse fournir son aide. On préfère simplement avoir quelqu'un qui peut mieux nous comprendre et qui a vécu les mêmes expériences que nous. Je pense qu'il est vraiment utile de voir une sorte de reflet de soi-même dans ce qu'on aimerait voir comme réussite. Si vous voyez quelqu'un qui réussit, qui est comme vous, cela vous aide à vous voir devenir cela un jour.***

Une autre jeune femme noire vivant dans une petite ville a expliqué qu'elle hésitait à recevoir le soutien d'une personne mentore blanche :

> ***Avec une personne mentore blanche, en particulier dans les collectivités rurales, on reste un peu sur nos gardes parce qu'on ne sait pas d'où elle vient ni si certaines personnes sont racistes.***

Une jeune a expliqué que sa préférence pour une personne mentore noire dépendait du type de mentorat qu'elle recherchait. Lorsqu'elle cherchait une personne mentore susceptible de l'aider dans sa carrière, elle était moins préoccupée par le fait d'avoir une origine raciale en commun et souhaitait plutôt qu'elle ait une expérience professionnelle pertinente. En revanche, lorsqu'elle cherchait une personne mentore pour l'aider dans le domaine culturel, le fait d'avoir la même identité raciale importait :

> ***Avec le mentorat général, je serais ouverte à plus de domaines de carrière qui m'intéressent, mais avec le mentorat destiné aux personnes noires, j'imagine que ce serait plus limité à mes besoins.***

Cela renforce le concept de mentorat; les jeunes ont besoin de plusieurs personnes mentores, et le choix des jeunes est essentiel.

Il ressort clairement des entrevues qu'il n'y a pas d'approche unique en matière de jumelage

personne mentore-personne mentorée. Bien que les jumelages fondés sur l'identité raciale soient importants pour de nombreuses jeunes personnes, ces dernières ont également exprimé une forte préférence pour les personnes mentores ayant des intérêts semblables en matière d'éducation ou de carrière. Les jeunes estiment que la qualité du jumelage dépend des besoins individuels, des expériences communes et du respect mutuel, comme l'a fait remarquer un jeune :

> ***Cela dépendrait des valeurs et des intérêts de chacun et constituerait un facteur déterminant pour le jumelage.***

Certaines jeunes personnes noires ont fait l'expérience directe du mentorat par des personnes mentores blanches. Une jeune noire a expliqué :

> ***Je commence à cultiver une très belle relation avec cette femme blanche, et je pense que cela modifie certaines de mes idées préconçues selon lesquelles je ne peux être encadrée que par un certain type de personnes. Je pense que ce qui est intéressant et beau à ce sujet, c'est que ça ouvre ma réalité, et j'apprends aussi des choses d'elle que je n'avais jamais apprises auprès d'autres personnes auparavant.***

Un autre jeune noir a déclaré :

> ***Je suis ouvert à l'idée de ne pas toujours être accompagné par des personnes qui me ressemblent, car je crois qu'il est également bon d'être équilibré et d'apprendre différentes choses, même si on peut toujours être équilibré dans sa communauté.***

Une jeune en particulier a indiqué qu'elle préférait être accompagnée par une personne dont l'identité raciale était différente de la sienne en raison de la valeur qu'elle accordait au maintien des limites et de ses préoccupations quant aux jugements portés sur sa santé mentale. Elle a expliqué :

> ***Je remarque que parfois, si on me jumelle à quelqu'un qui est de la même race que moi, il peut se produire une rupture de professionnalisme ou un trop grand confort. On peut me dire des choses stigmatisantes au sujet de ma santé mentale, et je crois que ce confort est attribuable au fait que nous sommes tous les deux de la même race.***

La recherche a montré qu'après une année de mentorat, les jeunes personnes noires ayant une personne mentore de la même race ou de la même origine ethnique avaient une perception de leurs capacités scolaires légèrement plus élevée et des attitudes moins favorables à l'égard des comportements à risque comparativement aux jeunes qui avaient des personnes mentores de race ou d'origine ethnique différente, mais les différences étaient minimes (Champion et coll., 2021).

Dans l'ensemble, les jeunes et les personnes mentores ont souligné l'importance du choix et de la participation directe des jeunes au processus de sélection et de jumelage, par exemple en organisant une première rencontre pour voir si les attentes de la personne mentore et de la personne mentorée concordent. Dans l'ensemble, le mentorat « en fonction de la race » peut être particulièrement important pour aider les jeunes à faire face à des problèmes structurels comme le racisme systémique dans les institutions à prédominance blanche, mais peut être comparativement moins

important pour certaines formes de mentorat axé sur la carrière. Néanmoins, de nombreuses jeunes personnes participantes noires ont toujours convenu qu'elles accueilleraient favorablement les espaces de mentorat et les program qui leur sont spécifiquement destinés.

Formation des personnes mentores

Les jeunes personnes noires et les personnes mentores ont clairement souligné l'importance d'une formation et d'une éducation efficaces sur la lutte contre le racisme pour les personnes mentores. Bien qu'elles se soient montrées ouvertes au mentorat par des personnes mentores blanches, les jeunes personnes noires ont exigé que ces personnes mentores soient sensibles à la culture. Les jeunes personnes ont fait part des différentes façons dont les personnes mentores qui n'ont pas d'identité commune (c.-à-d. race, sexe, classe) peuvent établir une relation de confiance avec elles et de ce qu'elles peuvent leur offrir en tant que jeunes personnes noires. Tout d'abord, les jeunes ont souligné qu'il était important que les personnes mentores soient prêtes à les écouter, à apprendre et à les soutenir dans leurs expériences. Il est essentiel que les personnes mentores ne remettent pas en question ou n'invalident pas l'expérience des personnes mentorées : les jeunes personnes noires sont les expertes de leurs propres expériences. De plus, le fait de savoir que les personnes mentores ont un cadre antiraciste en commun peut créer un espace plus sûr pour les jeunes.

Un jeune a expliqué :

> ***Je pense que pour le mentorat, la personne pourrait vraiment être de n'importe quelle race. Cependant, je peux comprendre comment cela pourrait être un problème si quelqu'un n'est pas compétent sur le plan culturel.***

Une autre jeune a fait remarquer :

> ***Je pense que je suis ouverte à l'idée d'être encadrée par d'autres femmes qui ont des pratiques ou des intérêts semblables. Qu'elles soient de couleur ou blanches, il faut qu'il y ait un thème central de décolonisation ou qu'elles apprennent ou sachent comment offrir un espace sûr.***

Les parties prenantes du domaine du mentorat interrogées ont suggéré que les programmes de mentorat s'associent à des groupes ou à des organismes communautaires culturels qui pourraient soutenir et amplifier leurs programmes, afin que les jeunes puissent avoir une certaine assurance que le programme sera culturellement sûr. Elles ont également mis l'accent sur la formation aux compétences de base pour les personnes mentores, associée à une formation annuelle de « remise à niveau » axée sur l'incidence des événements actuels sur les jeunes PANDC. Les personnes mentores qui s'engagent dans un développement personnel essentiel sont considérées comme plus aptes à établir des relations authentiques avec les jeunes personnes noires. Ce développement personnel pourrait comprendre une autoréflexion guidée sur les privilèges et les préjugés, la reconnaissance de la façon dont le racisme systémique façonne l'identité et les possibilités des jeunes, et la capacité d'avoir des conversations ouvertes sur la race et la justice.

La méfiance culturelle est un obstacle constant pour les jeunes personnes noires, qui peuvent avoir de la difficulté à établir des relations significatives avec des personnes mentores blanches ou des personnes mentores d'une origine raciale ou ethnique différente. Les familles peuvent hésiter à adhérer pleinement aux programmes de mentorat s'il n'y a pas de preuve de sensibilité culturelle. Plusieurs études ont révélé que l'échec des relations découle du manque de sensibilisation des personnes mentores aux nuances culturelles. La participation de la famille est devenue essentielle pour surmonter ces obstacles, les jeunes percevant le mentorat comme étant plus digne de confiance et positif lorsque les personnes mentores mobilisent directement leurs parents ou leurs familles. Cela donne à penser que le renforcement proactif de la confiance par l'engagement ouvert des familles et le respect des pratiques culturelles n'est pas un ajout secondaire, mais une condition centrale pour un mentorat durable (Mitchell, 2022).

Les personnes mentores ayant de solides compétences multiculturelles sont mieux en mesure d'établir des liens efficaces, de déclarer une plus grande satisfaction et de soutenir le développement identitaire des jeunes. Lorsque des personnes mentores et des personnes mentorées de différentes origines raciales ou culturelles interagissent dans les bonnes conditions (c.-à-d. objectifs communs, égalité de statut, coopération et soutien institutionnel), les relations interraciales peuvent réduire les préjugés et promouvoir l'empathie, la tolérance et le respect. Mais cela nécessite une conception intentionnelle du programme; sans sensibilité culturelle, le mentorat interracial risque d'échouer. Il est important de noter que lorsque les personnes mentores reconnaissent et affirment l'identité raciale et ethnique de leurs personnes mentorées, par exemple en participant à des discussions culturelles ou à des activités comme la visite d'expositions sur l'histoire des Noirs, les jeunes personnes déclarent se sentir soutenues dans le développement de leur fierté et de leur résilience. Pourtant, de nombreuses personnes mentores évitent ou diminuent l'importance de la race dans la relation, laissant ainsi passer des occasions cruciales d'affirmer l'identité et d'aborder les réalités du racisme (Jones et coll., 2022).

Les disparités raciales persistantes ne concernent pas seulement la stigmatisation ou les facteurs socioéconomiques; elles sont également maintenues lorsque les personnes professionnelles en contact avec le public ne bénéficient pas d'une formation et d'un mentorat adaptés à la culture. Le mentorat et la formation des personnes mentores devraient être traités comme une intervention en faveur de l'équité, en accordant la priorité aux pratiques adaptées à la culture. Cela signifie qu'il faut évaluer si les personnes mentores font preuve de sensibilité culturelle, si elles s'engagent dans la défense des intérêts de leurs personnes mentorées et si elles utilisent des stratégies fondées sur des forces qui s'appuient sur les atouts culturels. Le mentorat peut fournir aux jeunes des outils concrets pour évoluer dans les systèmes racisés (Bernard, 2023).

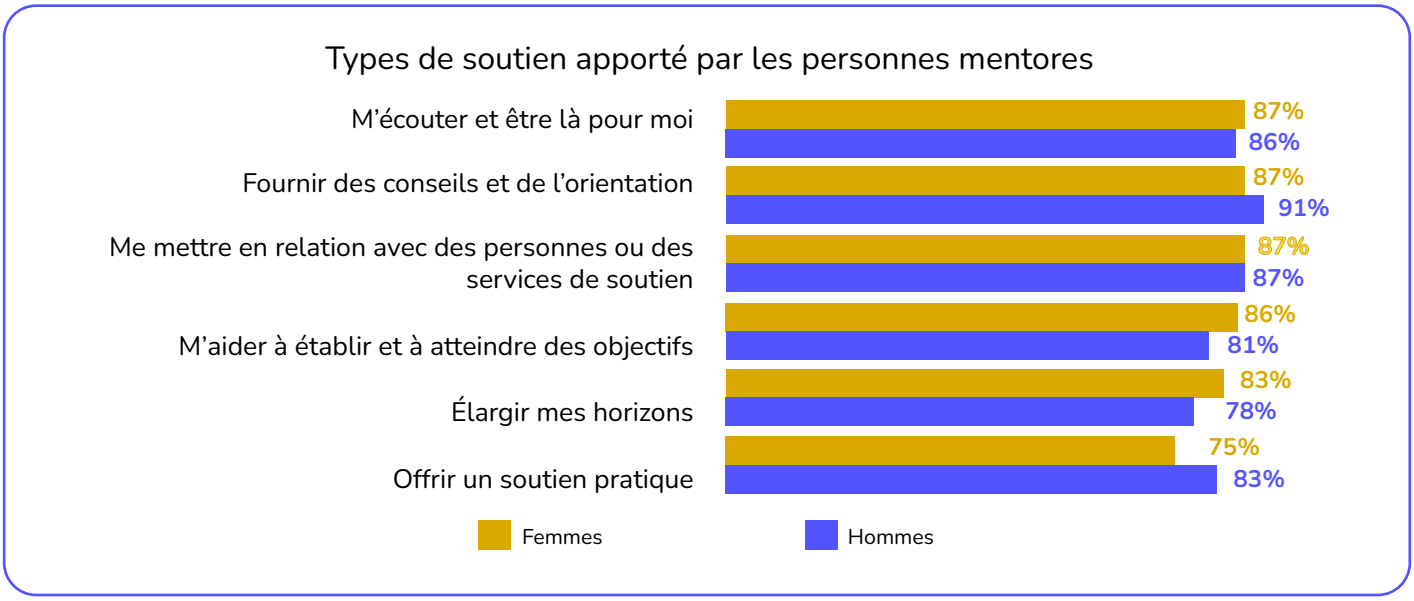
Comment les personnes mentores soutiennent les jeunes personnes noires

Les jeunes personnes adultes noires ont indiqué de nombreuses façons dont le mentorat leur a été bénéfique, notamment en ayant des personnes mentores qui les ont aidées à développer ou à renforcer des compétences telles que l'adaptabilité, la communication et la créativité, en les aidant à faire face aux défis quotidiens, en leur apportant un soutien moral et en leur offrant un soutien pratique et de l'information.

Différents types de soutien

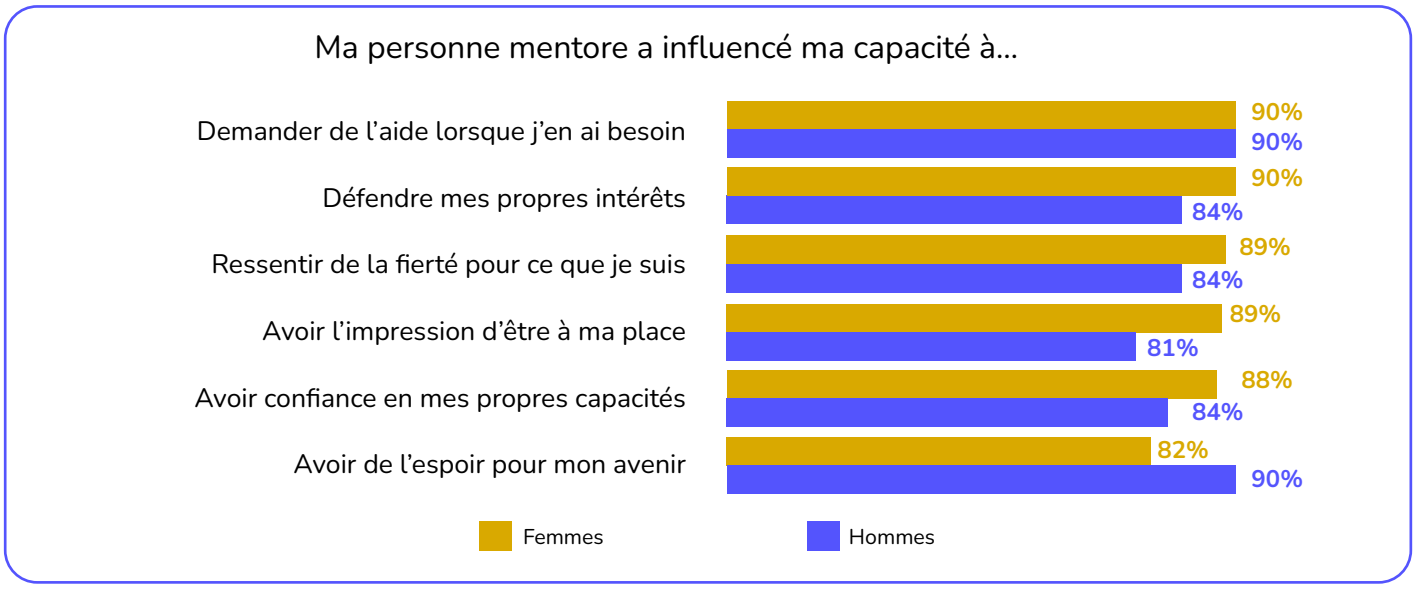
Les jeunes personnes noires ayant bénéficié d'une expérience de mentorat ont déclaré avoir reçu des niveaux élevés de soutien relatif au « capital social » de la part de leurs personnes mentores, ce qui signifie qu'elles ont quelqu'un dans leur vie qui les écoute, les aide à se comprendre et leur fournit de l'information et du soutien. Les jeunes qui avaient une personne mentore ont également déclaré

avoir reçu un niveau élevé de soutien informationnel de la part de leur personne mentore, comme une personne mentore qui les aiguillait vers des services de soutien, leur donnait des conseils et une orientation, et de soutien pratique, par exemple enles aidant à répondre à des besoins fondamentaux comme le logement.



Soutien psychosocial et capital de résistance

Parmi les évaluations du soutien psychosocial (comme la recherche d'aide ou la défense des intérêts), les jeunes hommes noirs étaient particulièrement susceptibles d'être « tout à fait d'accord » pour dire qu'une personne mentore avait influencé leurs capacités comparativement aux femmes (bien que les niveaux d'accord globaux soient semblables).



Entre 79 et 86 % des jeunes personnes noires ayant été mentorées sont d'accord pour dire que leur personne mentore leur offrait un espace sûr pour traiter et valider leurs expériences de discrimination, et pour réfléchir de façon critique au racisme et à l'injustice.

Ces thèmes ont également été abordés lors des entrevues qualitatives, où les jeunes personnes noires et les personnes mentores ont discuté de la valeur du mentorat pour aider les jeunes à lutter contre le racisme envers les personnes noires et à évoluer dans les espaces à prédominance blanche. Dans certains cas, le mentorat a servi de tampon en fournissant aux jeunes personnes noires des défenseurs et défenseuses qui les ont aidées à lutter contre le racisme tout en affirmant leur identité et leurs aspirations. Une personne mentore a expliqué comment le mentorat aidait les jeunes personnes noires à acquérir des connaissances sur le fonctionnement des systèmes avec lesquels elles interagissent, comme la compréhension des processus de demande d'emploi :

> ***Comprendre les subtilités de ce que cela signifie de passer par ce processus en tant que personne noire et racisée.***

En raison des obstacles qui entravent le parcours des jeunes personnes noires, les personnes mentores ont souligné l'importance d'aider les jeunes à savoir où chercher des bourses d'études ou des programmes travail-études, et comment s'y retrouver dans des systèmes tels que l'assurance sociale, Service Canada et la production de déclarations de revenus.

Oasis raciales

Les jeunes et les personnes mentores ont également cerné des façons dont le mentorat peut fonctionner comme un espace sûr et d'affirmation qui offre aux jeunes un répit par rapport aux espaces à prédominance blanche. Les jeunes personnes ont indiqué que des personnes mentores les ont fait sentir qu'elles étaient vues, validées et encouragées, et ont déclaré qu'elles avaient développé de la confiance en elles, des réseaux et des outils pour persévérer dans leur cheminement scolaire et professionnel. Par exemple, une jeune vivait dans une région rurale à prédominance blanche et a déclaré qu'elle ressentait souvent un manque de représentation et un sentiment de déconnexion et de manque d'appartenance :

> ***Je n'ai pas l'impression d'être à ma place dans l'espace blanc ou noir.***

Elle considérait le mentorat adapté à la culture comme un moyen de soutenir sa santé mentale et son cheminement vers l'acceptation de soi au moyen de conseils et de l'affirmation. D'autres jeunes personnes ont également parlé de leur désir de disposer d'espaces où elles pourraient s'exprimer et se sentir liées à leurs identités racisées. Une personne mentore a expliqué :

> ***Nous leur offrons un espace sûr pour parler de ces choses, être eux et elles-mêmes et échanger à propos de leurs histoires, alors que d'autres environnements professionnels ne leur permettraient peut-être pas de se sentir aussi à l'aise pour le faire. Ils et elles peuvent avoir l'impression de devoir cacher leurs vraies opinions ou leurs véritables motivations. Leurs récits peuvent ne pas être totalement appropriés***

dans tous les contextes professionnels. Mais dans celui-ci, on espère qu'ils et elles seront encouragés à en parler. Il se peut que vous ne puissiez pas parler de la discrimination dont vous avez été victime au travail avec une personne qui vous a enseigné, ou avec qui vous avez travaillé dans le passé. Mais vous pourriez le faire avec une personne mentore qui est jumelée à vous dans le cadre d'un programme de mentorat pour la justice sociale, n'est-ce pas? C'est un espace plus sûr pour échanger à propos de ces histoires.

Les familles, les communautés et les jeunes noirs sont victimes de violence fondée sur la race dans leur vie quotidienne en raison d'attitudes discriminatoires, de microagressions et de racisme manifeste. Contrairement à leurs pairs blancs, qui peuvent souvent se réfugier dans des milieux homogènes sur le plan racial, les étudiantes et étudiants noirs doivent continuellement évoluer dans des espaces à prédominance blanche, ce qui les expose davantage au stress racial et limite les possibilités de rétablissement. Une étude menée auprès d'élèves afro-canadiens de niveau postsecondaire a montré comment une oasis raciale – c.-à-d. un espace physique, virtuel ou symbolique – peut atténuer ces préjudices. Les oasis raciales permettent de discuter en toute sécurité des expériences de racisme, d'affirmer l'identité des jeunes et de les aider à développer leur confiance. Les oasis raciales sont décrites comme étant essentielles pour renforcer l'estime de soi, favoriser l'esprit communautaire et accéder à des réseaux de soutien qui aident les jeunes à persévérer sur le plan scolaire et social (Daniel, 2021).

Dans les entrevues et les groupes de discussion avec les personnes participantes au programme pour jeunes personnes adultes noires, les principaux thèmes abordés comprenaient l'importance d'exposer les jeunes à de multiples cadres et conceptions de l'identité noire (Daniel, 2018).

Références

Austin, L. J., Parnes, M. F., Jarjoura, G. R., et al. (2020). Connecting Youth: The Role of Mentoring Approach. Journal of Youth and Adolescence, 49, 2409–2428. https://doi.org/10.1007/s10964-020-01320-z

Bernard, D. L. (2023). Toward a Socioecological Model of Training and Mentoring to Reduce Disparities in Mental Health Service Use Among Black Youths. American Journal of Public Health, 113(S2), S133–S135.

Champion, B., Szlendak, Z., & Woodruff, C. (2021). Who Benefits Most from a Same-race Mentor? Evidence from a Nationwide Youth Mentoring Program. Discussion Papers in Economics. Working Paper No. 21-06. University of Colorado Boulder

Daniel, B. J. M. (2021). Racial Oases as Spaces of Positive Racial Identity Socialization Among African Canadian Post-Secondary Students. International Journal of Qualitative Studies in Education, 36(10), 2177–2195. https://doi.org/10.1080/09518398.2021.1982047

Daniel, B.M. (2018). The Bridge Program: Recasting Blackness, fostering resilience and transformative resistance through narratives of success. Journal of Global Citizenship & Equity Education, 6(1).

Hughes, HE (2022). Teacher AND Mentor: Exploring the Characteristics and Benefits of Informal Mentoring Relationships between Teachers and Students Considered ‘at Risk’ in Secondary School. Thesis. University of Toronto.

Hurd, N. M. (2024). Promoting Positive Development Among Racially and Ethnically Marginalized Youth: Advancing a Novel Model of Natural Mentoring. Annual Review of Clinical Psychology, 20, 259-284.

Jones, K., Parra-Cardona, R., Sánchez, B., Vohra-Gupta, S., & Franklin, C. (2022). All things considered: Examining mentoring relationships between White mentors and Black Youth in Community-Based Youth Mentoring Programs. Child & Youth Care Forum, 52(5), 997–1017. https://doi.org/10.1007/s10566-022-09720-x

Mitchell, L. (2022). Black Youths’ Perspectives: Importance of Family and Caregiver Involvement in the Mentor–Mentee Relationship. Healthcare, 10(11), 2181. https://doi.org/10.3390/healthcare10112181

Msofe, J. (2020). The importance of mentorship support for African refugee students in Ontario secondary schools. Diaspora, Indigenous, and Minority Education, 15(1), 10–21. https://doi.org/10.1080/15595692.2020.1795637

Paragg, J. 2023. Mixed Race Life Stories: The Multiracializing Gaze in Canada. Emerald Publishing.

Sanchez, B., Colón, Y., Feuer, R., Roundfield, K. E., & Berardi, L. (2005). Race, Ethnicity, and Culture in Mentoring Relationships. In Handbook of Youth Mentoring (pp. 191–204).

Scales, Boat, & Pekel (2020). Defining and Measuring Social Capital for Young People: A Practical Review of the Literature on Resource-Full Relationships. Search Institute. https://pub.search-institute.org/file/SOCAP-Lit-Review.pdf

Shizha, E., Abdi, A. A., Wilson-Forsberg, S., & 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), 67–86. https://doi.org/10.1353/ces.2020.0025

Shizha, E. & Makwarimba, E. (2024). Provision of Afterschool Programs: A Response to the Educational Needs and Outcomes of Newcomer Students in Canada. International Conference: The Future of Education. https://conference.pixel-online.net/files/foe/ed0014/FP/9251-ESOC6774-FP-FOE14.pdf

StatCan (2020). The Black Population: Education, Labour and Resilience. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-eng.htm

Yuzyk, S., & Wesley, J. (2025). Pharmakons: The Poison and Cure of Black Youth Mentorship in Canada. Journal of Black Studies, 56(5), 396-420.

Veuillez noter que l'ensemble des données de l'enquête quantitative auprès des jeunes de cette étude est accessible aux chercheurs souhaitant mener des analyses supplémentaires. Pour plus de détails, veuillez contacter Reuben Ford, directeur de la recherche à la SRSA à l'adresse ***rford@srdc.org***.

Pour en savoir plus sur les recherches menées par Mentor Canada en matière de mentorat et sur le projet « Déverrouiller des opportunités », contactez ***info@mentorcanada.ca*** ***ou rendez-vous sur*** ***mentorcanada.ca***.