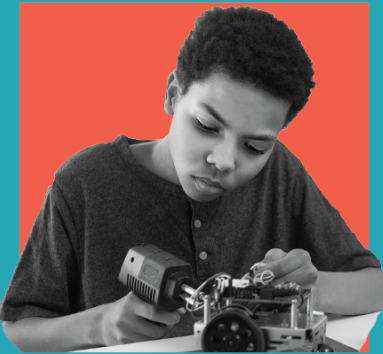


# CADRE DES RÉSULTATS

L'autonomisation économique des jeunes  
Noirs en Ontario



**YOUTHREX**  
Research &  
Evaluation eXchange

Ce projet a été produit par Youth Research and Evaluation eXchange (YouthREX) dans le cadre d'une collaboration avec le Network for the Advancement of Black Communities (NABC) et la Dream Legacy Foundation (DLF). Le but de cette collaboration, financée par le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires de l'Ontario, est d'aider les jeunes Noirs à réussir sur le plan éducatif et économique.

## AUTEURS

### **Uzo Anucha, M.S.S., Ph. D.**

Directeur académique provincial, YouthREX  
Professeur agrégé et chaire de recherche York pour les jeunes et les contextes d'inégalité  
École de service social, Université de York

### **Dorrie Fiissel, Ph. D.**

Responsable de la recherche et de l'évaluation, YouthREX

### **Kaushi Attygalle M.A.**

Associée de recherche principale, YouthREX

### **Cyril Cromwell, Ph. D. (c)**

Responsable de la recherche et du développement, YouthREX

### **Khadijah Kanji, M.S.S.**

Associée au soutien du programme pour les jeunes, YouthREX

### **Nkem Oradubanya, B.A.**

Associée de recherche, YouthREX

## CONCEPTION ET COMMUNICATIONS

### **Jennifer Gammad**

Responsable des communications et de l'implication numérique, YouthREX

### **Nathan Evangelista**

Assistant à la recherche, YouthREX

---



Ce travail est autorisé sous la licence canadienne d'attribution non commerciale 2.5 de Creative Commons. Ce document peut être imprimé ou distribué, y compris sur Internet, sans autorisation tant qu'il n'est pas à vendre, que le contenu n'est pas modifié et que la source est adéquatement citée.

**ISBN:** 9781550146820

# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>01 // INTRODUCTION : LE CONTEXTE DU CADRE</b> .....	6
1.1 Aperçu et objectif du cadre .....	6
1.2 Plan d'action pour les jeunes Noirs .....	7
1.3 Pourquoi un volet d'autonomisation économique au Plan d'action pour les jeunes Noirs est-il nécessaire? .....	8
<b>02 // DES CONCEPTS AUX RÉSULTATS</b> .....	9
2.1 Théorie du changement <b>CADO</b> de l'autonomisation économique des jeunes Noirs .....	10
Quadrant 1 : <b>C</b> hanger de conscience critique .....	12
Quadrant 2 : <b>A</b> ugmenter l'accès équitable aux ressources et possibilités pour les jeunes Noirs	12
Quadrant 3 : <b>D</b> émanteler les normes et les pratiques d'exclusion .....	13
Quadrant 4 : <b>O</b> bserver des politiques et lois équitables .....	13
<b>03 // LE CADRE DES RÉSULTATS</b> .....	15
3.1 Modèles logiques pour les trois piliers de l'autonomisation économique des jeunes Noirs.....	17
Pilier 1 : Renforcement du vivier de talent .....	19
Pilier 2 : Emploi et rétention de travail .....	21
Pilier 3 : Diversification des possibilités économiques .....	24
<b>04 // SYSTÈME D'ÉVALUATION ET DE SUIVI</b> .....	25
4.1 Le cadre d'évaluation pour le bien-être des jeunes de YouthREX .....	25
4.2 Indicateurs et sources de données possibles .....	26
<b>05 // CONCLUSION</b> .....	27
5.1 Limites du cadre .....	29
<b>06 // RÉFÉRENCES</b> .....	47

## LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1. Théorie du changement **CADO** de l'autonomisation économique des jeunes Noirs

Graphique 2. Cadre des résultats pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs

Graphique 3. Modèle logique pour le pilier 1 : Renforcement du vivier de talent

Graphique 4. Modèle logique pour le pilier 2 : Emplois et rétention de travail

Graphique 5. Modèle logique pour le pilier 3 : Diversification des possibilités économiques

Graphique 6. Cadre YouthREX pour l'évaluation du bien-être des jeunes

## LISTES DES TABLEAUX

Tableau 1a. Variables, indicateurs et sources de données au niveau du programme pour le pilier « Renforcement du vivier de talent »

Tableau 1b. Variables, indicateurs et sources de données au niveau provincial pour le pilier « Renforcement du vivier de talent »

Tableau 2a. Variables, indicateurs et sources de données au niveau du programme pour le pilier « Emplois et rétention de travail »

Tableau 2b. Variables, indicateurs et sources de données au niveau provincial pour le pilier « Emplois et rétention de travail »

Tableau 3a. Variables, indicateurs et sources de données au niveau du programme pour le pilier « Diversification des possibilités économiques »

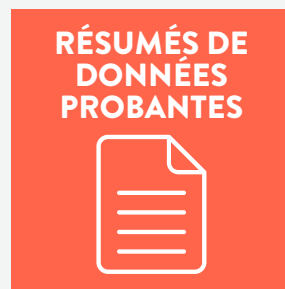
Tableau 3b. Sources des variables, indicateurs et données au niveau provincial pour pilier « Possibilités économiques »

# AUTRES RESSOURCES DÉVELOPPÉES DANS LE CADRE DE L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES JEUNES NOIRS EN ONTARIO

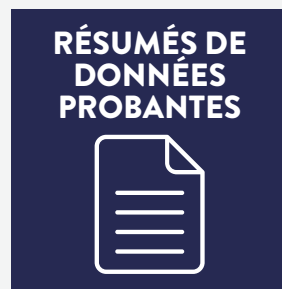
## INTERVENTIONS PROGRAMMATIQUES



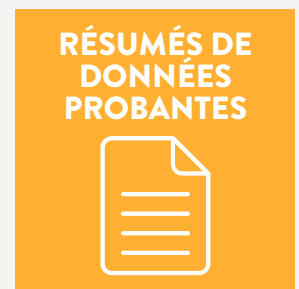
Cadre des résultats de l'autonomisation économique des jeunes Noirs



Interventions programmatiques pour le renforcement du vivier de talent



Interventions programmatiques pour l'emploi et le rétention de travail



Interventions de programmation pour la diversification des possibilités économiques



Aperçu du cadre des résultats



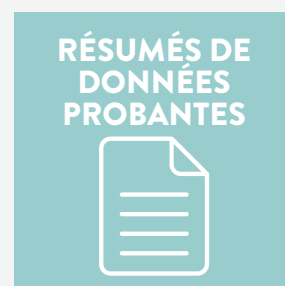
Glossaire des termes et concepts clés du cadre des résultats



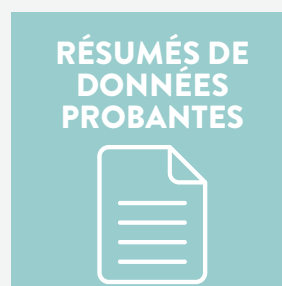
Inéquité économique et les jeunes Noirs en Ontario



Obstacles à l'autonomisation économique des jeunes Noirs



Pratiques prometteuses : Faciliter l'accès des jeunes Noirs aux études, à l'emploi et à l'entrepreneuriat



Pratiques prometteuses : Mesures institutionnelles contre le racisme anti-Noirs

# 01 // CONTEXTE POUR LE CADRE DES RÉSULTATS

« Le Plan d'action pour les jeunes Noirs de l'Ontario doit engager et impliquer des jeunes Noirs dans le développement et la mise en œuvre du plan, car cela est essentiel pour créer un effort et un héritage durables. Le fait de considérer que les jeunes Noirs ont un intérêt dans les questions qui ont un impact sur leur vie quotidienne et qu'ils ont les compétences et l'expérience nécessaires pour y contribuer est un moyen important de résister à la stigmatisation associée aux "jeunes Noirs à risque", une stigmatisation qui raconte à tort et à travers une seule histoire pour tous les jeunes Noirs dans les médias et les discours publics. »<sup>1</sup>

## 1.1 Aperçu et objectif du cadre

Le cadre des résultats de l'autonomisation économique des jeunes Noirs a été produit par Youth Research and Evaluation eXchange (YouthREX) dans le contexte d'une collaboration avec la Dream Legacy Foundation (DLF) et le Network for the Advancement of Black Communities (NABC), financée par le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires (MSESSC), sous le *Plan d'action pour les jeunes Noirs*.

Le cadre aidera les parties prenantes de la communauté ainsi que les institutions gouvernementales concernées<sup>2</sup> à établir une

<sup>1</sup>Anucha, U. (2017, March 17). Ontario launches Ontario Black Youth Action Plan. *REX Blog*. <https://youthrex.com/blog/ontario-launches-ontario-black-youth-action-plan/>

<sup>2</sup> Une stratégie réussie d'autonomisation économique des jeunes Noirs en Ontario demandera un effort coordonné par les parties prenantes clés du gouvernement comme le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires, le ministère de l'Éducation, le ministère des Collèges et Universités, le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences et la Direction générale de l'action contre le racisme.

compréhension commune des résultats attendus des interventions financées sous le volet de l'autonomisation économique du Plan d'action pour les jeunes Noirs.

Le cadre est façonné à l'aide de la *théorie du changement CADO* pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs développée par YouthREX, qui comprend quatre quadrants de changement fondés sur la compréhension qu'un volet pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs ne doit pas seulement offrir des possibilités de développement des compétences et habiletés, mais doit aussi inclure des stratégies de changement institutionnel qui s'attaquent aux obstacles systémiques auxquels ils sont confrontés. Le cadre adopte ainsi une approche multidimensionnelle à l'autonomisation économique qui implique des actions autant au niveau individuel qu'institutionnel au sein de divers canaux formels et informels.

## L'autonomisation économique des jeunes Noirs en Ontario exige des efforts coordonnés entre les secteurs et les communautés.

Le cadre inclut des modèles logiques pour trois piliers du volet de l'autonomisation économique du *Plan d'action des jeunes Noirs*, avec des suggestions d'interventions au niveau du programme et des politiques qui répondent aux besoins de stratégies de changement individuelles et institutionnelles. Les trois piliers sont :

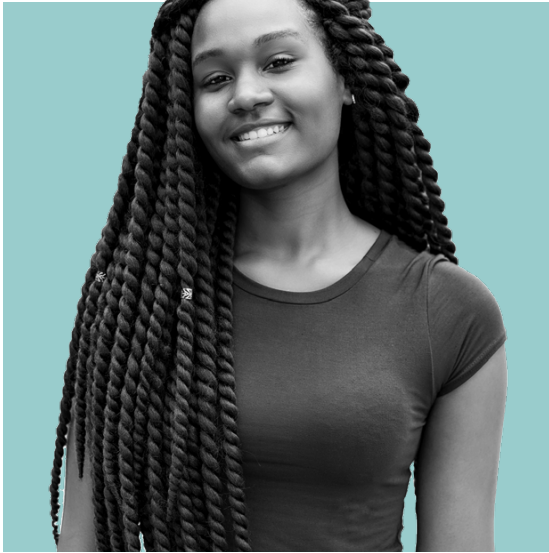
*Pilier 1 : Renforcement du vivier de talent*

*Pilier 2 : Emploi et maintien de l'emploi*

*Pilier 3 : Diversification des possibilités économiques*

Le cadre identifie des résultats importants parmi les trois piliers et décrit les indicateurs possibles pour évaluer le succès de l'atteinte des résultats identifiés au niveau provincial et du programme comme suit :

- Indicateurs au niveau provincial pour suivre les changements au fil du temps dans la province.



- Indicateurs au niveau du programme pour suivre les progrès vers les résultats désirés pour les jeunes Noirs à partir d'interventions dans les trois piliers sous le volet de l'autonomisation économique du Plan d'action pour les jeunes Noirs

Le cadre représente une approche complète et exhaustive avec des interventions réalisées et des résultats obtenus sur plusieurs niveaux. Le plein potentiel de la stratégie de l'autonomisation économique ne peut pas se réaliser sans la pleine force des changements de politique et les interventions au niveau du programme.

**Ainsi, ce cadre suppose que les interventions aux niveaux institutionnels, des politiques et du programme seront réalisées collectivement et simultanément, en travaillant ensemble pour créer les conditions nécessaires à la réalisation de l'autonomisation économique des jeunes Noirs.**

Le cadre des résultats pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs inclut aussi un système d'évaluation et de suivi afin de soutenir l'évaluation des résultats des programmes pour les jeunes Noirs financés par

le volet de l'autonomisation économique du Plan d'action pour les jeunes Noirs.

Le système d'évaluation et de suivi inclut une communauté de pratique (CdP) sur le Virtual Café REX<sup>3</sup> afin d'offrir aux initiatives financées un espace d'apprentissage collaboratif en ligne pour partager les connaissances, les processus et les expériences, ainsi que pour identifier les pratiques réussies.

## 1.2 Plan d'action pour les jeunes Noirs

En 2017, le gouvernement de l'Ontario a annoncé le Plan d'action pour les jeunes Noirs (PAJN) de l'Ontario, un plan sur quatre ans pour éliminer les disparités systémiques et basées sur l'ethnie en augmentant les possibilités pour les familles, les enfants et les jeunes Noirs de Toronto, Hamilton, Peel, York, Durham, Ottawa et Windsor.

Le PAJN adopte une approche « du berceau à la carrière » qui offre de l'aide aux familles, aux enfants et aux jeunes Noirs à plusieurs étapes de la vie. Le PAJN cherche à créer des voies vers l'école et l'enseignement postsecondaire, à réduire les disparités de revenu et d'emploi chez les jeunes et les jeunes professionnels et à diminuer la violence chez les jeunes.

Suite au succès du PAJN, le gouvernement de l'Ontario a annoncé le 5 novembre 2020 qu'il prolongera les programmes actuels du PAJN et développera un nouveau volet d'autonomisation économique pour aider les jeunes Noirs à réussir socialement et économiquement. Le volet de l'autonomisation économique a été lancé le 7 octobre 2020.

Afin de soutenir la mise en œuvre du volet d'autonomisation économique du PAJN, le MESSC a financé trois « organisations intermédiaires » intersectorielles, Youth Research and Evaluation eXchange (YouthREX), Dream Legacy Foundation (DLF) et Network for the Advancement of Black Communities (NABC), afin d'élaborer un cadre des résultats d'autonomisation économique et de constituer une base de données probantes pour

<sup>3</sup> [www.cafe.youthrex.com](http://www.cafe.youthrex.com)

soutenir la capacité des intervenants communautaires à concevoir et à mettre en œuvre des interventions susceptibles d'aider les jeunes Noirs à réussir sur le plan social et économique.

### 1.3 Pourquoi un volet d'autonomisation économique au Plan d'action pour les jeunes Noirs est-il nécessaire?

« Les disparités bien documentées dans les résultats obtenus par les jeunes Noirs coexistent avec une longue histoire où les jeunes Noirs sont étiquetés comme étant “troublés” et “troublants” – comme étant des “problèmes” et des “dangers” pour la société. La dévalorisation des jeunes Noirs, considérés comme remplaçables, comme des vies qui n'ont pas d'importance, a des conséquences dévastatrices pour les jeunes Noirs qui subissent des pratiques discriminatoires et racistes anti-Noirs. »<sup>4</sup>

Des recherches approfondies ont documenté les obstacles qui nuisent au progrès économique des Canadiens Noirs au Canada, et en Ontario plus particulièrement. Une fiche d'information de YouthREX<sup>5</sup> résume quatre obstacles significatifs à l'autonomisation économique des jeunes Noirs comme suit :

- Marginalisation économique
- Résultats asymétriques dans le système d'éducation
- Manque d'accès au capital social essentiel
- Discrimination en milieu d'emploi

Ces obstacles sont souvent intergénérationnels et se retrouvent dans plusieurs secteurs.

Une analyse des données secondaires pertinentes au sein des indicateurs économiques et éducatifs clés indique que les Ontariens Noirs sont moins enclins à avoir des qualifications d'enseignement postsecondaire, moins enclins à être des gestionnaires

<sup>4</sup> Anucha, U. (17 mars 2017). Ontario launches Ontario Black Youth Action Plan. *REX Blog*. <https://youthrex.com/blog/ontario-launches-ontario-black-youth-action-plan/> (en anglais)

<sup>5</sup> Consultez la fiche d'information *Obstacles à l'autonomisation économique des jeunes Noirs* par YouthREX.

ou de pratiquer des métiers qualifiés, plus enclins à être sans emploi ou d'avoir des revenus d'emploi plus bas et moins enclins à avoir des revenus d'investissements ou de biens familiaux que la population générale en Ontario.<sup>6</sup>

Les interventions sous les trois piliers du volet de l'autonomisation économique répondront aux inégalités économiques vécues par les jeunes Noirs en Ontario. Les trois piliers sont :

1. *Renforcement du vivier de talent* – Les interventions sous ce pilier offrent des occasions d'apprentissage et de développement des compétences pour les jeunes Noirs
2. *Emploi et maintien de travail* – Les interventions sous ce pilier vont créer des voies vers une participation durable au marché du travail pour les jeunes Noirs
3. *Diversification des possibilités économiques* – Les interventions sous ce pilier offriront de l'aide aux jeunes Noirs pour bâtir des carrières dans les secteurs en émergence/ en forte croissance pour diversifier leurs possibilités de revenus (p. ex., grâce à l'entrepreneuriat)

Ensemble, les interventions déployées dans les modèles logiques au sein de ces trois piliers devraient créer un contexte dans lequel les jeunes Noirs sont en mesure de participer pleinement et équitablement à l'économie canadienne.

<sup>6</sup> Consulter le portrait des données *Inéquité économique et les jeunes Noirs en Ontario* par YouthREX.



## 02 // DES CONCEPTS AUX RÉSULTATS

« Les initiatives axées sur les jeunes Noirs remettent en question la discrimination, les structures de pouvoir et la répartition inéquitable des ressources et offrent un espace pour remettre en question la reproduction des systèmes et de l'idéologie qui ont eu un impact négatif sur leurs vies et leurs communautés. Les jeunes ont une voix vraiment unique et ils trouvent des façons imaginatives et créatives de raconter de nouvelles histoires, de participer à des activités politiques, de répondre aux problèmes sociaux complexes et de prôner le changement. En participant à la vie de leurs communautés, les jeunes créent des changements au niveau personnel, tout en ayant une incidence sur le monde autour d'eux. »<sup>7</sup>

Pour comprendre les causes et les solutions à l'inégalité raciale persistante, Loury (2019) résume deux grandes narratives opposées qui apparaissent souvent dans l'arène politique nord-américaine : la première est que les Noirs ne peuvent pas avancer tant que des réformes systémiques n'ont pas lieu, et la seconde ignore les obstacles systémiques et fait entièrement reposer sur les individus Noirs la responsabilité d'acquérir les compétences, les traits et les habitudes qui leur permettront de réussir. Selon Loury, ces narratives opposées ont donné lieu à des interventions et à des solutions très différentes, et n'ont pas donné de résultats lorsque chaque narrative est poursuivie indépendamment.

Les initiatives d'autonomisation économique se concentrent souvent sur le développement de compétences et d'habiletés des individus, ce qui correspond à la deuxième narrative tout en ignorant

<sup>7</sup>Anucha, U. (2017, March 17). Ontario launches Ontario Black Youth Action Plan. *REX Blog*. <https://youthrex.com/blog/ontario-launches-ontario-black-youth-action-plan/>

les barrières systémiques. Mais une autonomisation qui est réellement « transformatrice » (traduit de Cornwall, 2016, p. 345) a aussi besoin « d'aborder la base structurelle profonde » (Cornwall, 2016, p. 345) des inégalités qui mènent à la désautonomisation en premier lieu.

**Ce cadre des résultats pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs est fondé sur la compréhension que même si les initiatives d'autonomisation économique pour les jeunes Noirs doivent offrir des occasions pour les jeunes Noirs de développer des compétences et des habiletés, elles demandent aussi des stratégies de changement institutionnel qui répondent simultanément aux obstacles auxquels font face les jeunes Noirs.**

Ce cadre des résultats est façonné à l'aide de la *théorie du changement CADO pour l'autonomisation économique* des jeunes Noirs, qui adopte une approche holistique et complète face à l'autonomisation économique des jeunes Noirs en reconnaissant que la destruction des obstacles systémiques et le renforcement des capacités doivent être menés conjointement. L'amélioration des résultats économiques pour les jeunes Noirs doit inclure un processus d'autonomisation multidirectionnel qui encourage le changement équitable aux niveaux individuels, interpersonnels et institutionnels.

La *théorie du changement CADO pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs* considère que l'autonomisation est fondamentalement liée au pouvoir et à un processus de changement des relations de pouvoir de manière à donner du pouvoir à ceux qui ont peu de pouvoir sur leur propre vie (traduit de Cornwall, 2016). Avoir du pouvoir veut dire avoir le contrôle sur les ressources (physiques, humaines, intellectuelles, financières et personnelles) et inclut

aussi avoir le contrôle sur les idéologies comme les croyances, les valeurs et les attitudes (traduit de Batliwala, 1993).

Rowlands (1997) note que pour que l'autonomisation prenne racine, elle doit « inclure les processus qui amènent les gens à se percevoir comme capables et habilités à occuper... les espaces de prise de décision... de sorte que les personnes concernées en viennent à se considérer comme ayant la capacité et le droit d'agir et d'avoir une influence » (p. 87). Ceci implique autant de bâtir une conscience critique que de considérer la nature relationnelle de l'autonomisation (Cornwall, 2016).

Alors que les programmes d'autonomisation visent à développer la capacité des individus ou des groupes à faire des choix et à transformer leurs choix en résultats désirés, l'autonomisation transformatrice a besoin de répondre aux causes fondamentales des inégalités qui mènent à la désautonomisation d'un groupe en premier lieu. Bien que cette transformation demande un accès aux ressources et aux possibilités pour les jeunes Noirs, elle ne peut pas s'enraciner tant qu'on n'aborde pas les changements des consciences sociales et les changements aux lois et aux pratiques formelles et informelles qui mènent à l'exclusion.

Finalement, il est important de se rappeler que l'autonomisation est un processus, mais aussi un résultat (traduit de Jones, 2017). Pour que la vraie autonomisation soit atteinte, le résultat doit refléter les valeurs de ceux qui sont responsabilisés. Ce doit être quelque chose que ces individus et communautés veulent et recherchent activement (Jones, 2017).

## **2.1 Théorie du changement CADO de l'autonomisation économique des jeunes Noirs**

La théorie du changement **CADO** pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs offre une compréhension multidimensionnelle de l'interaction complexe des facteurs aux niveaux individuels et institutionnels qui perpétuent formellement et informellement l'inégalité raciale et qui contribuent à la marginalisation des communautés Noires. Elle est fondée sur trois suppositions qui sont nécessaires pour que l'autonomisation économique des jeunes Noirs se

produise :

1. Des qualités mesurables du pouvoir doivent être échangées (par exemple les ressources, les possibilités et la propriété);
2. L'autonomisation transformatrice doit inclure un changement de conscience critique qui répond aux héritages et aux facteurs contemporains « structurels profonds » (Cornwall, 2016, p 345); et
3. Les jeunes Noirs doivent être les meneurs du processus multidirectionnel d'autonomisation (Jones, 2017).

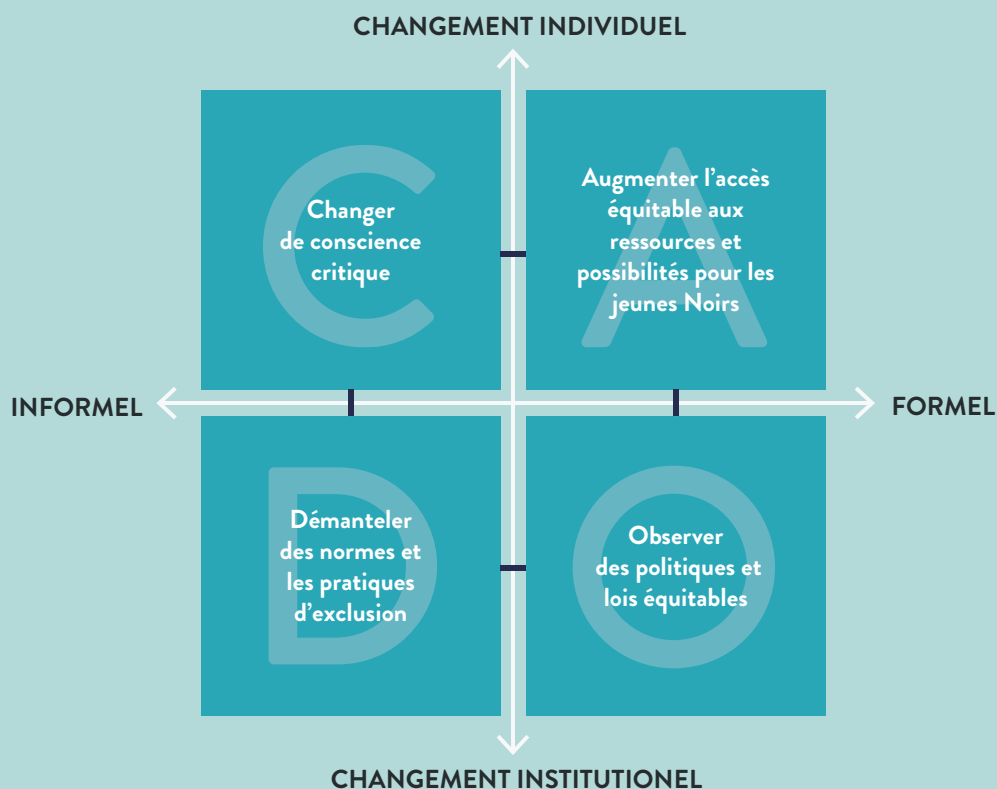
L'autonomisation économique des jeunes Noirs ne peut pas être séparée des contextes des réalités personnelles et sociopolitiques et doit inclure des changements autant dans les sphères informelles (consciencs individuelles et sociales) et formelles (politiques et distribution des ressources).

## **L'autonomisation économique des jeunes Noirs en Ontario demande des efforts coordonnés de la part des secteurs et des communautés.**

Le graphique 1 de la théorie du changement CADO inclut quatre « quadrants du changement » interconnectés pour une autonomisation économique équitable des jeunes Noirs :

- Quadrant 1 : Changer de conscience critique
- Quadrant 2 : Augmenter l'accès équitable aux ressources et possibilités pour les jeunes Noirs
- Quadrant 3 : Démanteler les normes et les pratiques d'exclusion
- Quadrant 4 : Observer des politiques et lois équitables

## Graphique 1 : « Théorie du changement CADO de l'autonomisation économique des jeunes Noirs »



Adapté du cadre de Gender at Work.<sup>8</sup>

**CADO** = **C**hanger + **A**ugmenter + **D**émanteler + **O**bserver

Quadrant 1 : **C**hanger de conscience critique implique le renversement des croyances et des attentes qui limitent les capacités des jeunes Noirs.

Quadrant 2 : **A**ugmenter l'accès aux ressources et aux possibilités pour les jeunes Noirs se concentre sur l'accès équitable à des ressources, ainsi que des possibilités, des connaissances, des compétences, une conscience et une voix accrues.

Quadrant 3 : **D**émanteler les normes et les pratiques d'exclusion se réfère aux règles institutionnelles/systémiques qui sont informelles (normes et pratiques de tous les jours).

Quadrant 4 : **O**bserver les politiques et les pratiques équitables répond aux règles formelles (politiques et lois) qui perpétuent ouvertement ou subtilement l'inégalité raciale.

Les quatre quadrants sont interconnectés, le changement dans un quadrant étant lié au changement dans les autres (Gender at Word, n.d.). Pour que les jeunes Noirs soient véritablement autonomes sur le plan économique, les changements en faveur de l'équité raciale doivent se produire simultanément dans les quatre quadrants. Les politiques et les pratiques dans les quatre quadrants sont requis simultanément pour avoir une incidence réelle sur les résultats.

<sup>8</sup> <https://genderatwork.org/analytical-framework/>

## **Quadrant 1 : Changer de conscience critique**

Le quadrant 1 de la *théorie du changement CADO* pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs souligne la nécessité de changer de conscience critique par le biais de processus qui renversent les croyances et les attentes qui limitent les capacités des Noirs, ainsi que les défis des normes culturelles et sociales restrictives qui soutiennent l'inégalité raciale. Ce quadrant comprend la lutte contre le racisme envers les Noirs, ainsi que la reconnaissance et la célébration de l'excellence des Noirs.

Le besoin de changer de conscience critique est souligné par les constats de la recherche comme ceux du rapport *Doing Right Together for Black Youth*<sup>9</sup> (Bien agir pour les jeunes Noirs) par YouthREX qui indique que le principal problème des jeunes Noirs et leurs familles en Ontario est le racisme envers les Noirs répandu au sein de toutes les institutions et les systèmes de l'Ontario (y compris les systèmes scolaires, de protection de l'enfance et de justice pénale, ainsi que le marché du travail). Le deuxième problème est que l'excellence des Noirs n'est pas reconnue en raison d'une vision basée sur les déficits des enfants et jeunes Noirs et de leurs communautés, ce qui amplifie leurs défauts et sous-évalue leurs qualités.

Grâce à l'éducation sur le racisme envers les Noirs, les idéologies anti-Noirs qui présentent les Noirs comme étant « moins que » peuvent être remises en question par la reconnaissance et la célébration de l'histoire, de la culture et de la réussite des Noirs. Les conséquences des idéologies anti-Noirs ne se manifestent pas seulement à l'extérieur, mais aussi à l'intérieur. L'intériorisation de comportements stéréotypés pourrait avoir une incidence sur les jeunes Noirs puisque ces croyances et interprétations raciales sont profondément ancrées dans le tissu social du Canada.

Pour déconstruire ces idées fausses socialement ancrées, les jeunes Noirs doivent être soutenus dans le déplacement de leur conscience critique par une réflexion sur les idéologies dominantes et les constructions sociales en jeu dans leurs environnements afin qu'ils puissent reconnaître les inégalités de pouvoir, affirmer leurs droits, plaider pour un changement systémique et se considérer à la fois comme capables et habilités à agir (Cornwall, 2016 ;

<sup>9</sup> Anucha, U., Srikanthan, S., Siad-Togane, R., & Galabuzi, G. E. (2017). *Doing Right Together for Black Youth: What We Learned from the Community Engagement Sessions for the Ontario Black Youth Action Plan*. Youth Research and Evaluation eXchange (YouthREX). <https://youthrex.com/report/doing-right-together-for-black-youth-what-we-learned-from-the-community-engagement-sessions-for-the-ontario-black-youth-action-plan/>

Rowlands, 1997). Les jeunes Noirs ont besoin de soutien pour adopter une vision historique et contemporaine d'espoir et de possibilités qui critique les idées racistes en reconnaissant l'excellence des Noirs.

Voici des exemples d'interventions ciblées dans ce quadrant :

- Mettre en œuvre une formation de lutte contre le racisme envers les Noirs dans les écoles et les lieux de travail
- Enseigner la connaissance de la riche culture et de l'histoire des communautés noires de l'Ontario afin de soutenir une identité positive pour les jeunes Noirs de l'Ontario
- Renforcer le sens individuel et collectif d'autonomisation des jeunes Noirs

## **Quadrant 2 : Augmenter l'accès équitable aux ressources et possibilités pour les jeunes Noirs**

Le quadrant 2 de la *théorie du changement CADO* pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs se concentre sur la nécessité d'une augmentation équitable de l'accès aux ressources et aux possibilités pour les jeunes Noirs d'apprendre, de gagner et de générer la richesse. Ceci inclut l'accès équitable à l'éducation, au renforcement des capacités, à la formation, aux possibilités d'emploi, à l'avancement professionnel, à l'acquisition de biens et à d'autres ressources et services afin de garantir que les jeunes Noirs ont accès à des ressources physiques, humaines, intellectuelles et financières, y compris des possibilités d'apprendre, de gagner et de générer de la richesse, comme l'accès à des parcours postsecondaires, à des possibilités d'emplois stables et valorisants, ainsi qu'à des ressources et à un capital financier.

Le quadrant 2 répond aux inégalités économiques y<sup>10</sup> vécues par les jeunes Noirs en Ontario :

- Le revenu d'emploi médian des jeunes Noirs en Ontario est de 4 901 \$ : un revenu de 2 146 \$ de moins par année comparativement à tous les jeunes en Ontario.
- Seulement 30 % des jeunes Noirs en Ontario ont un revenu dans la première moitié de l'échelle de la répartition des revenus, comparativement à 50 % de tous les jeunes en Ontario.
- Plus de la moitié des Ontariens noirs (entre 25 et 64 ans) vivent dans une propriété louée alors que moins d'un quart de la population est dans cette situation.

Voici des exemples d'interventions ciblées pour augmenter

<sup>10</sup> Consulter l'aperçu des données par YouthREX.

l'accès équitable aux ressources et opportunités pour les jeunes Noirs :

- Offrir des ressources financières pour le développement professionnel et l'éducation
- Améliorer les canaux pour bâtir le capital social (réseautage, mentorat)
- Fournir l'accès à l'information sur le paysage économique pour faciliter la prise de décision éclairée sur les poursuites d'études et d'emploi (par exemple sur les domaines émergents)
- Offrir de forts engagements financiers sous la forme de bourses, subventions, prêts et contributions en nature

### **Quadrant 3 : Démanteler les normes et les pratiques d'exclusion**

Le quadrant 3 de la *théorie du changement CADO* pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs se concentre sur le besoin de démanteler les normes et les pratiques d'exclusion. Ce sont des pratiques informelles au sein de tous les niveaux de la société qui contribuent à l'exclusion des jeunes Noirs à l'accès aux ressources et aux opportunités. Ce ne sont pas des politiques et des lois formalisées par les institutions, mais elles existent toujours au sein des institutions en tant que « croyances, compréhensions et idées normatives culturellement ancrées » (Cornwall, 2016, p. 346). Par exemple, les normes de professionnalisme sont souvent centrées sur la blancheur sur le lieu de travail. Une personne Noire qui décide de porter des tresses rastas peut être jugée non professionnelle selon de telles normes (Asare, 2021).

Le Conference Board du Canada (2017) conclut qu'il y a des pratiques discriminatoires qui contribuent à l'écart d'emplois et de rémunération. Un des facteurs lors du processus de recrutement incluait « avoir un nom à consonance ethnique ». En comparant des CV dont le contenu était similaire, mais dont les noms étaient différents, ils ont constaté que ceux dont le nom n'avait pas de consonance ethnique avaient 35 % plus de chances d'être rappelés.

Les efforts actuels des organisations pour lutter contre les préjugés inconscients doivent être encouragés, mais les formations sur les préconceptions inconscientes ne doivent pas être utilisées comme « une solution miracle, mais le début d'un processus continu et peut-être long de réflexion, de discussion et de sensibilisation, conformément aux approches d'apprentissage coopératif » (Noon, 2018, p. 206).

### **Quadrant 4 : Observer des politiques et lois équitables**

Le quadrant 4 de la *théorie du changement CADO* pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs demande l'observation de pratiques et de lois équitables qui soutiennent l'autonomisation économique des communautés Noires. Pour s'attaquer aux obstacles institutionnels à l'autonomisation économique des communautés noires, il faut appliquer des politiques et des lois équitables en matière de travail, centrées sur l'équité raciale et reflétant des réglementations plus strictes contre la discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion, le racisme au travail et les pratiques de prêt financier.

Une voie viable vers l'autonomisation économique nécessite des politiques et des lois officielles qui font passer l'équité raciale de la périphérie au centre des discussions politiques sur l'éducation, l'emploi, la richesse, la santé et le bien-être.

Fairlie (2013) a attiré l'attention sur les pratiques discriminatoires fondées sur l'ethnie des agences de prêt, affirmant que « les entreprises appartenant à des minorités ont plus de chances de se voir refuser un prêt et paient des taux d'intérêt plus élevés que les entreprises appartenant à des Blancs, même en tenant compte des différences de solvabilité et d'autres facteurs » (p. 163). La différence dans les taux d'approbation de prêt entre les Blancs et les Noirs est frappante.

La recherche indique que la catégorisation en éducation, pratiquée dans les commissions scolaires de l'Ontario aussi récemment qu'en 2020, affecte les vies des jeunes Noirs. Les jeunes Noirs étaient dirigés de manière disproportionnée vers des niveaux professionnels, collégiaux ou universitaires en fonction de la perception de leurs capacités (The Black Experience Project, 2017). Maintenant que cette pratique a été abolie, cela doit être observé dans tous les commissions scolaires de l'Ontario.

Voici des exemples de lois qui doivent être observées :

- Traiter les politiques, pratiques et procédures en lien avec l'embauche et l'avancement équitable qui sont déjà en place
- Observer les procédures pour répondre aux pratiques institutionnelles discriminatoires
- Assurer les processus équitables d'approbation pour les programmes de prêts et bourses
- Recueillir des données désagrégées basées sur l'ethnie

## 03 // UN CADRE DES RÉSULTATS

Le Plan d'action pour les jeunes Noirs annoncé par le gouvernement de l'Ontario en novembre 2020 et lancé le 7 octobre 2020 inclut un nouveau volet d'autonomisation économique qui aidera les jeunes Noirs à atteindre leur succès social et économique. Ce volet de l'autonomisation économique aura trois piliers d'intervention :

*Pilier 1 : Renforcement du vivier de talent* – offrir des occasions d'apprentissage et de développement des compétences pour les jeunes Noirs et s'assurer que les enfants et les jeunes Noirs aient les habiletés, les capacités et l'aide nécessaires pour avoir du succès sur le marché du travail

*Pilier 2 : Emploi et rétention de travail* – créer des voies vers une participation durable au marché du travail pour les jeunes Noirs et s'assurer que les jeunes et les jeunes adultes Noirs sont soutenus dans leur recherche d'emploi valorisant, aligné avec leurs aspirations professionnelles

*Pilier 3 : Diversification des possibilités économiques* – offrir du soutien aux jeunes Noirs dans les secteurs en émergence/en forte croissance pour diversifier leurs possibilités économiques et les aider à réussir en entrepreneuriat et dans les secteurs STIM.

En se concentrant sur les interventions et les résultats au sein de ces trois composantes du volet d'autonomisation économique avec des stratégies pour répondre aux normes et aux politiques formelles et informelles et les changements aux niveaux individuels et institutionnels, les jeunes Noirs en Ontario vivraient :

- Un emploi sécuritaire, valorisant et de grande qualité;
- Une plus grande richesse personnelle;
- Une résilience économique;
- Une capacité d'agir et une influence améliorée au sein de leurs communautés et de la société; et
- Un bien-être général amélioré.



## Figure 2. Outcomes Framework for the Black Economic Empowerment Project

Le racisme systémique et institutionnel historique et continu envers les Noirs a contribué à la marginalisation économique et à la pauvreté cyclique des communautés noires en Ontario. Une stratégie d'autonomisation économique des jeunes Noirs devrait se concentrer sur l'élimination des obstacles et la promotion de voies vers l'obtention d'un diplôme, le développement des compétences, un emploi valorisant et la sécurité financière. Cette stratégie permettrait de réaliser la prospérité économique des jeunes Noirs, améliorerait leur bien-être et, en retour, permettrait leur contribution au contexte socio-économique de la province.

### À QUOI RESSEMBLERAIT LE SUCCÈS À LONG TERME POUR LES JEUNES NOIRS?

Un emploi sûr, valorisant et de bonne qualité • La richesse personnelle • La résilience économique • Plus de pouvoir et d'influence • Une amélioration du bien-être

#### Pilier 1 : Renforcement du vivier de talent

#### Pilier 2 : Emploi et rétention de travail

#### Pilier 3 : Diversification des possibilités économiques

### RÉSULTATS AU NIVEAU PROVINCIAL

- › Personnel enseignant diversifié sur le plan ethnique
- › Réduction des mesures disciplinaires et autres résultats discordants dans les établissements d'enseignement
- › Accès amélioré à l'éducation
- › Accès amélioré à l'aide financière pour les études postsecondaires
- › Augmentation du nombre de jeunes Noirs avec un diplôme d'études secondaires
- › Augmentation du nombre de jeunes Noirs dans les programmes ou formations postsecondaires
- › Diminution du nombre de gens ni en formation, ni en emploi ni à l'école
- › Augmentation du nombre de jeunes Noirs avec un diplôme d'études postsecondaires ou une qualification

- › Réduction du nombre de jeunes Noirs avec des emplois précaires
- › Réduction du nombre de jeunes Noirs sans emploi
- › Réduction du nombre de jeunes Noirs pas à l'école, à l'emploi ou en formation
- › Accès et possibilités accrus en matière d'épargne et de revenus d'investissement

- › Accès amélioré à de l'aide financière
- › Augmentation du nombre d'entreprises appartenant à des Noirs
- › Augmentation du nombre de jeunes Noirs travaillant dans les domaines des STIM
- › Augmentation du nombre de jeunes Noirs dans les domaines à revenu élevé
- › Augmentation de l'épargne ou des revenus d'investissement

### CHANGEMENTS POLITIQUES ET INSTITUTIONNELS

- › Embauche et soutien aux éducateurs Noirs
- › Engagement à revoir et à développer la politique et les procédures des commissions scolaires pour lutter contre les pratiques discriminatoires
- › Inclusion de l'histoire et de l'excellence des Noirs dans les programmes scolaires
- › Engagement à recueillir des données ventilées en fonction de l'ethnie (comme les expériences et les résultats scolaires, les mesures disciplinaires, etc.)

- › Examen et traitement des politiques, pratiques et procédures discriminatoires sur le lieu de travail en matière d'embauche et d'avancement
- › Engagement de l'employeur à une paie et des prestations équitables (incluant les compensation pour la formation et les stages) et à offrir des occasions de développement professionnel

- › Investissement financier
- › Processus et politiques d'approbation de prêts équitables
- › Engagement à recueillir des données séparées par ethnie (ex. : taux d'approbation des prêts, taux de refus des prêts)

### 3.1 Les modèles logiques pour les trois piliers du projet d'autonomisation économique des jeunes Noirs

Le cadre des résultats pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs comprends des modèles logiques pour chaque pilier : Renforcement du vivier de talent (graphique 3), emploi et maintien de l'emploi (graphique 4) et diversification des possibilités économiques (graphique 5). Ces modèles logiques représentent visuellement comment une stratégie d'autonomisation économique des jeunes Noirs pourrait être développée et appliquée à un niveau programmatique afin d'améliorer l'autonomisation économique des jeunes Noirs.

Chaque modèle logique montre des exemples d'interventions (activités) possibles et les résultats sont les changements et les prestations attendus pour les jeunes Noirs qui pourraient en découler.

Tous les résultats ne découleront pas de toutes les activités, et certains résultats nécessiteront certainement une combinaison d'approches avant d'être atteints. En effet, un programme pourrait comprendre des éléments de plus d'un élément de stratégie. De plus, ces modèles logiques devraient être considérés conjointement aux politiques provinciales et aux changements institutionnels (graphique 2), dans une approche multidimensionnelle qui améliore les résultats obtenus.

Ensemble, les interventions déployées dans les modèles logiques devraient créer un contexte dans lequel les jeunes Noirs ont les qualifications, compétences, possibilités, ressources et connaissances essentielles nécessaires pour participer pleinement à l'économie canadienne.

La réalisation de ces interventions exige des ressources financières et humaines adéquates. Plus précisément, la programmation devrait être offerte par des organisations qui peuvent efficacement soutenir la jeunesse Noire selon les caractéristiques suivantes :<sup>11</sup>

<sup>11</sup>Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX). (2018). *Agir ensemble pour les jeunes Noirs*. <https://youthrex.com/factsheet/agir-ensemble-pour-bien-faire-pour-les-jeunes-noirs/>

- Leadership et direction des Noirs,
- Caractérisation diversifiée authentique,
- Durabilité,
- Réactivité et responsabilisation, et
- Accent sur le développement de la jeunesse

De plus, il est important que la participation des jeunes soit incorporée dans tous les efforts de programmation d'une manière qui donne la priorité à la voix des jeunes et inclut des possibilités rémunérées pour les jeunes Noirs.<sup>12</sup>

Enfin, les organisations doivent être soutenues dans le suivi et l'évaluation de leurs programmes, non seulement pour mesurer la réussite de leurs objectifs, mais aussi pour améliorer leurs programmes et partager les leçons apprises afin d'obtenir les résultats et l'impact souhaités pour les jeunes Noirs.

<sup>12</sup>Hosotsuji, A., Hall, D., & Mwanaisa, J. (2015). *10 ways to meaningfully engage underrepresented youth: Organizational & adult readiness in fostering youth leadership development*. Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX): <https://youthrex.com/factsheet/10-ways-to-meaningfully-engage-underrepresented-youth/>

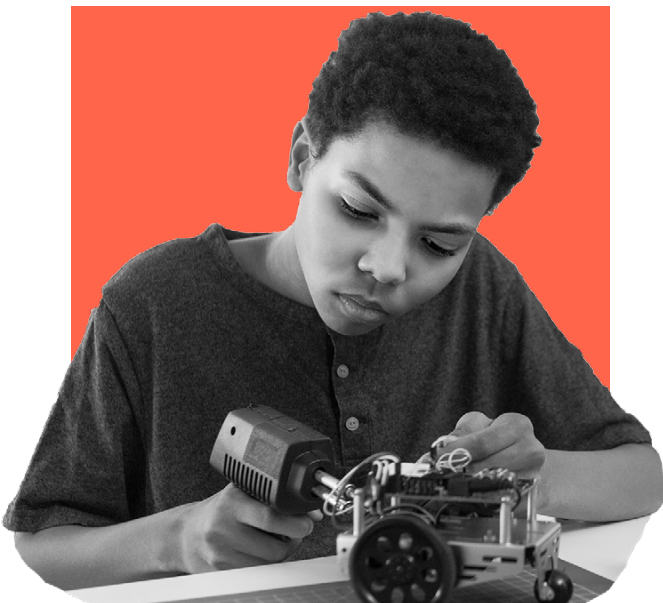


## Renforcement du vivier de talent

*Les jeunes Noirs font l'objet d'une discrimination manifeste et implicite dans leur poursuite d'études et ont donc besoin de programmes qui les aident à accéder équitablement aux possibilités d'études et de carrières, afin qu'ils aient les compétences, les aptitudes et le soutien nécessaires pour réussir sur le marché du travail et contribuer à la prospérité économique de l'Ontario.*

Les statistiques montrent que la marginalisation des communautés noires en Ontario se manifeste au niveau de l'accès à l'éducation, les jeunes Noirs étant moins susceptibles d'obtenir un diplôme d'études secondaires (James et Turner, 2017) et les travailleurs noirs de divers âges étant moins susceptibles d'avoir des titres de qualifications postsecondaires que leurs homologues non noirs.

Cet écart se creuse encore davantage lorsque



ces résultats sont filtrés pour les diplômes postsecondaires dans les domaines à haut revenu. Les statistiques<sup>13</sup> témoignent des effets de cet accès limité à l'éducation par des proportions plus basses de Noirs travaillant dans des professions spécialisées et dans les domaines requérant un diplôme universitaire.<sup>14</sup>

Étant donné le contexte, renforcer le talent par l'accès à une éducation significative et pertinente et des milieux d'apprentissage sûrs est un élément indispensable pour l'autonomisation économique des Noirs.

Le *Modèle logique du renforcement du vivier de talent* (graphique 3) décrit un complément de proposition d'interventions programmatiques pour renforcer les talents Noirs et développer leurs habiletés individuelles, et aborde les normes, présupposés et pratiques socio-culturelles, organisationnelles et institutionnelles qui interagissent pour causer un taux d'éducation plus faible chez les jeunes Noirs.

Les programmes de renforcement des talents Noirs devraient se concentrer sur une ou plusieurs des interventions suivantes :<sup>15</sup>

- › **Formation sur le racisme anti-Noirs pour les éducateurs**
- › **Aide aux éducateurs Noirs**
- › **Programmes de mentorat** (idéalement avec des mentors Noirs, dans des situations de groupe et avec des incitatifs et des compensations pour les mentors)
- › **Programmes de soutien scolaire et de**

<sup>13</sup> Les données de cette section sont fondées sur les données de l'enquête du formulaire long du Recensement du Canada de 2016, les plus récentes données d'enquête de recensement disponibles.

<sup>14</sup> Consulter l'aperçu des données *L'inégalité économique et les jeunes Noirs en Ontario* par YouthREX.

<sup>15</sup> Veuillez consulter le sommaire des preuves sur les interventions programmatiques : Renforcement du vivier de talent.

**préparation à la carrière dans le cadre et en dehors du cadre des établissements d'enseignement pour les jeunes Noirs**

- Tutorat
- Programmes de transition (pour combler les lacunes des prérequis en éducation postsecondaire (ÉPS), fournir des services d'aide scolaire, de l'aide financière, etc.)
- Orientation professionnelle (informations sur les carrières, les voies pour s'y rendre, le revenu par domaine, idéalement avec des opportunités de placement, qui corresponde aux aspirations académiques)
- Horaires des cours d'EPS flexibles
- Opportunités de réseautage (bénévolat et programmes d'engagement civique; programmes de réseautage axés sur la carrière, à l'école secondaire et aux EPS)

› **Formations, ressources et réseaux dédiés au soutien et à l'autonomisation des parents et des tuteurs pour défendre les intérêts des enfants**

- › **Soutien financier pour les jeunes Noirs**
- Bourses d'études, apprentissage en milieu de travail, prêts étudiants et programmes de capacité financière

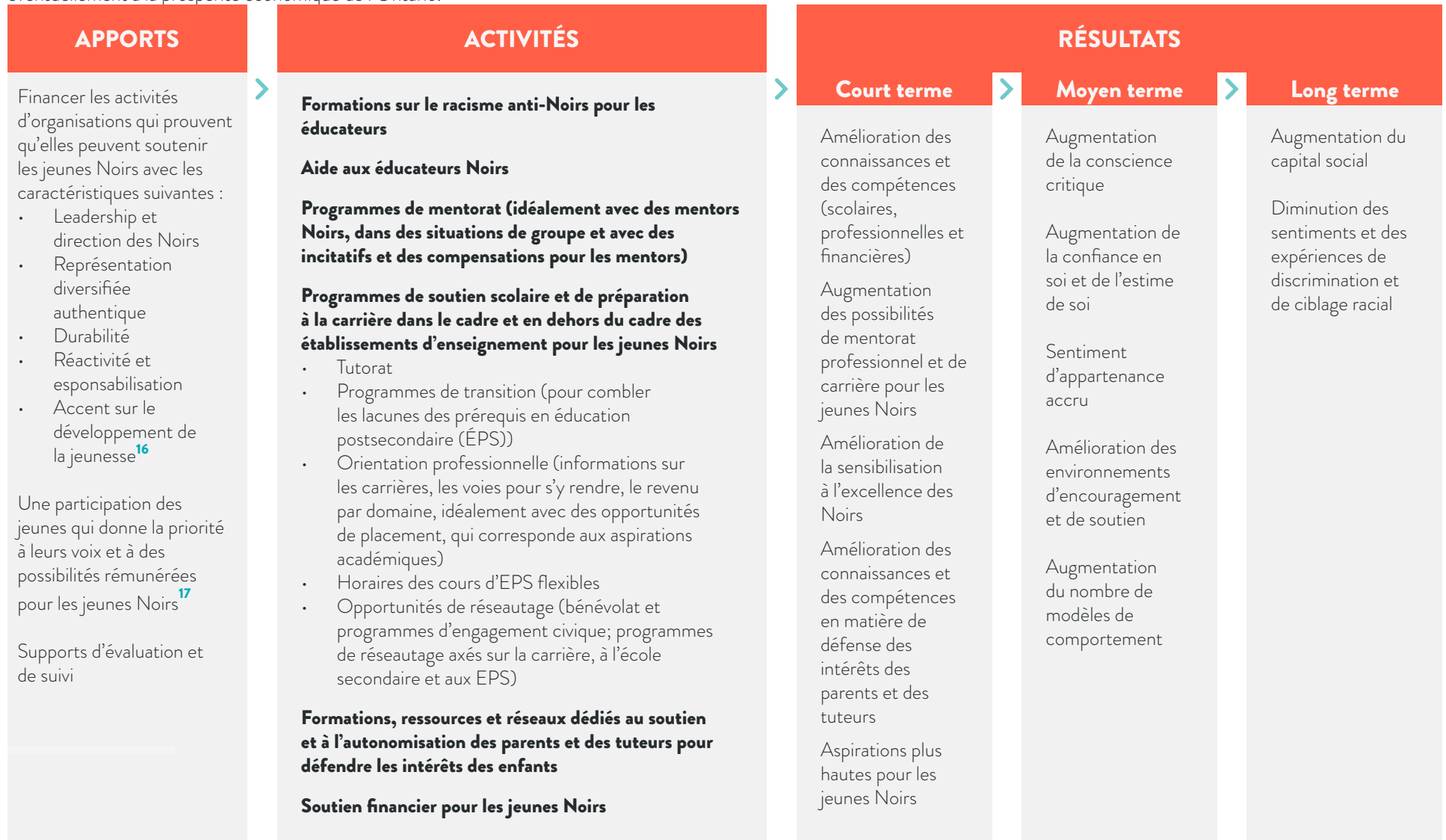
Ces interventions devraient, ensemble et au fil du

temps, contribuer à *augmenter le capital social des jeunes Noirs*, qui disposent des compétences et des capacités financières, sociales, académiques, professionnelles, psychologiques et émotionnelles nécessaires pour poursuivre leurs études et leur développement professionnel, et ainsi participer pleinement à leur économie et à leur société.

De plus, alors que les espaces scolaires et professionnels incluent de plus en plus de jeunes Noirs et offrent donc une meilleure représentation de la diversité ethnique de la population, les jeunes Noirs devraient *subir et ressentir moins de discrimination raciale et de ciblage*.

### Graphique 3. Modèle logique pour le pilier 1 : Renforcement du vivier de talent

**Situation:** Les jeunes Noirs subissent une discrimination manifeste et implicite dans leur quête d'éducation. Les programmes doivent leur garantir un accès équitable à des opportunités professionnelles et en éducation afin qu'ils obtiennent les compétences, la connaissance et le soutien nécessaire pour réussir leur éducation et dans le marché de l'emploi, contribuant éventuellement à la prospérité économique de l'Ontario.



<sup>16</sup> Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX). (2018). *Agir ensemble pour les jeunes Noirs*. <https://youthrex.com/factsheet/agir-ensemble-pour-bien-faire-pour-les-jeunes-noirs/>

<sup>17</sup> Hosotsuji, A., Hall, D., & Mwanaisha, J. (2015). 10 Ways to Meaningfully Engage Underrepresented Youth: Organizational & Adult Readiness in Fostering Youth Leadership Development. Toronto, ON: Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX): <https://youthrex.com/factsheet/10-ways-to-meaningfully-engage-underrepresented-youth/>

## Emploi et rétention de travail

*Les jeunes Noirs sont plus enclins à ne pas avoir d'emploi, sont sur-représentés dans les emplois précaires ou à faible revenu et font face à de la discrimination raciale lors de l'embauche et l'avancement, ainsi que parmi les employés. Ils ont ainsi besoin de programmes qui les soutiennent équitablement dans leur recherche d'un emploi gratifiant, sûr et sérieux, aligné avec leurs choix de carrière afin qu'ils réussissent sur le marché de l'emploi et qu'ils contribuent à la prospérité économique de l'Ontario.*

Les statistiques montrent que les travailleurs racisés et les femmes sont sur-représentés dans les emplois précaires et à faible revenu, que les hommes Noirs (et Arabes) présentent le plus haut taux de chômage et que les femmes racisées de tous les milieux présentent un plus haut taux de chômage que leur homologues blanches (Block & Galabuzi, 2018). Plusieurs facteurs économiques de classe et d'ethnie interagissent pour créer un faible revenu et une insécurité financière pour les jeunes Noirs.<sup>18</sup>

D'autres obstacles empêchent les jeunes Noirs d'avoir un taux d'embauche satisfaisant et valorisant, en plus des facteurs liés aux études, comme :

- Une inadéquation entre l'offre de compétences et la demande de compétences (Spaulding et al., 2015);
- Une tendance à avoir des emplois précaires et à faible revenu (Block & Galabuzi, 2018);
- De la discrimination raciale à l'embauche et à l'avancement (Conference Board du Canada, 2017; Black Experience Project, 2017);
- De la discrimination raciale au travail (Black Experience Project, 2017); et
- Un accès limité à des réseaux professionnels pertinents (Bird & Okoh, 2016).

<sup>18</sup> Consulter l'aperçu des données Inégalité économique et les jeunes Noirs en Ontario par YouthREX.

Le Modèle logique pour l'emploi et le rétention du travail (graphique 4) décrit le complément d'intervention programmatique qui facilite l'embauche et le maintien de l'emploi des jeunes Noirs, un pilier indispensable vers l'autonomisation économique des jeunes Noirs.<sup>19</sup>

Les programmes de ce pilier doivent être axés sur au moins un des domaines suivants ou de ces interventions :

- › **Service de soutien à l'embauche holistique**
  - Renseignement
  - Réseautage (ex : salons de l'emploi, programmes de formation ou de stage)
  - Basé sur la compétence (ex : recherche d'emploi, rédaction de CV, programmes de formation d'apprenti, par secteur)
- › **Formations sur le racisme anti-Noirs pour les employeurs et les employés pour offrir aux jeunes Noirs des conditions de travail dignes et sécuritaires**

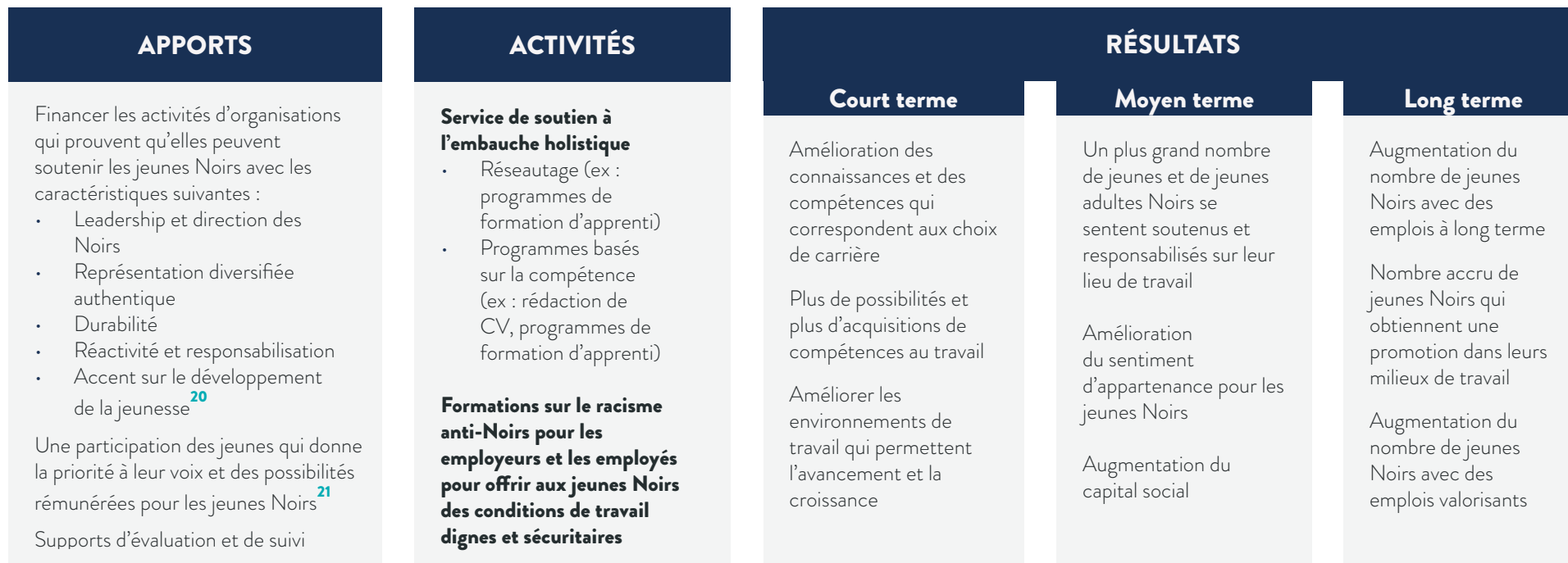
Au fil du temps et ensemble, ces interventions programmatiques proposées pour faciliter l'emploi et le maintien de l'emploi des jeunes Noirs devraient conduire à une augmentation du nombre de jeunes Noirs ayant un emploi valorisant.

<sup>19</sup> Veuillez consulter les résumés de données probantes sur les interventions programmatiques : Emploi et rétention de travail pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs en Ontario.



## Graphique 4. Modèle logique pour le pilier 2 : Emploi et rétention de travail

**Situation :** Les jeunes Noirs sont plus enclins à ne pas avoir d'emploi, sont sur-représentés dans les emplois précaires ou à faible revenu et font face à de la discrimination raciale lors de l'embauche et l'avancement, ainsi que parmi les employés. Ils ont ainsi besoin de programmes qui les soutiennent équitablement dans leur recherche d'un emploi gratifiant, sûr et sérieux, aligné avec leurs choix de carrière afin qu'ils réussissent sur le marché de l'emploi et qu'ils contribuent à la prospérité économique de l'Ontario.



<sup>20</sup> Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX). (2018). *Agir ensemble pour les jeunes Noirs*. <https://youthrex.com/factsheet/agir-ensemble-pour-bien-faire-pour-les-jeunes-noirs/>

<sup>21</sup> Hosotsuji, A., Hall, D., & Mwanaisha, J. (2015). 10 Ways to Meaningfully Engage Underrepresented Youth: Organizational & Adult Readiness in Fostering Youth Leadership Development. Toronto, ON: Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX): <https://youthrex.com/factsheet/10-ways-to-meaningfully-engage-underrepresented-youth/>

## Diversification des possibilités économiques

*Les jeunes Noirs sont sous représentés dans les secteurs en forte croissance et dans la propriété d'entreprises, alors, des programmes sont nécessaires afin d'aider les jeunes Noirs à avoir du succès entrepreneurial ainsi que dans les secteurs STIM pour qu'ils contribuent à la prospérité économique de l'Ontario.*



Une stratégie d'autonomisation économique qui vise à diversifier les opportunités économiques des jeunes Noirs devrait être basée sur un accès équitable à l'éducation et au développement des compétences (*pilier 1 : Renforcement du vivier de talents*), et améliorer l'équité en matière de possibilités d'emploi intéressantes (*pilier 2 : Emploi et maintien de travail*) en se concentrant sur les secteurs en forte croissance, comme l'entrepreneuriat et les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM).

En raison des difficultés à obtenir un emploi rémunéré qui soit également valorisant, et en réponse au racisme et à la discrimination omniprésents, l'entrepreneuriat peut permettre de développer et d'accroître la richesse des individus et des communautés (Baboolall et al., 2020; Bates et al., 2018; Singh, 2020). L'entrepreneuriat est souvent considéré comme une « voie pour sortir de la pauvreté » (Singh, 2020, p.17) et peut aider à créer plus d'opportunités d'emploi puisque les entrepreneurs Noirs ont tendance à engager plus de Noirs (Baboolall et al., 2020).

D'autres études ont démontré que les personnes noires ont une grande inclination pour l'entrepreneuriat : très motivées et intéressées à devenir propriétaires d'une entreprise. Comme le note Singh (2020), « une augmentation marginale de la proportion d'entrepreneurs Noirs résulterait en milliers de nouvelles compagnies et d'occasions

d'emploi, donnerait des l'espoir à des communautés historiquement dans le besoin et mettrait le pays sur la voie de la prospérité économique et de justice sociale » (p. 20). Malheureusement, les propriétaires d'entreprise Noirs sont toujours sous-représentés malgré leur volonté naturelle de s'engager sur la voie de l'entrepreneuriat.

Aider les jeunes Noirs à entrer dans des domaines de STIM pourrait leur donner l'occasion de se diversifier économiquement. Le secteur des STIM est le secteur le plus en croissance au Canada (Conference Board du Canada, 2020). Actuellement, il y a de nombreux postes en STIM et il y en aura de plus en plus (Barone, 2021), mais il n'y a pas assez d'individus avec les compétences requises pour les pourvoir. Les compétences en STIM sont très en demande et les emplois dans ces domaines peuvent rapporter gros, menant à des emplois durables et des carrières à long terme. Offrir aux jeunes Noirs une éducation et des compétences en STIM leur donne l'occasion de se sécuriser économiquement.

Comme l'a noté à juste titre Perry (2019) :

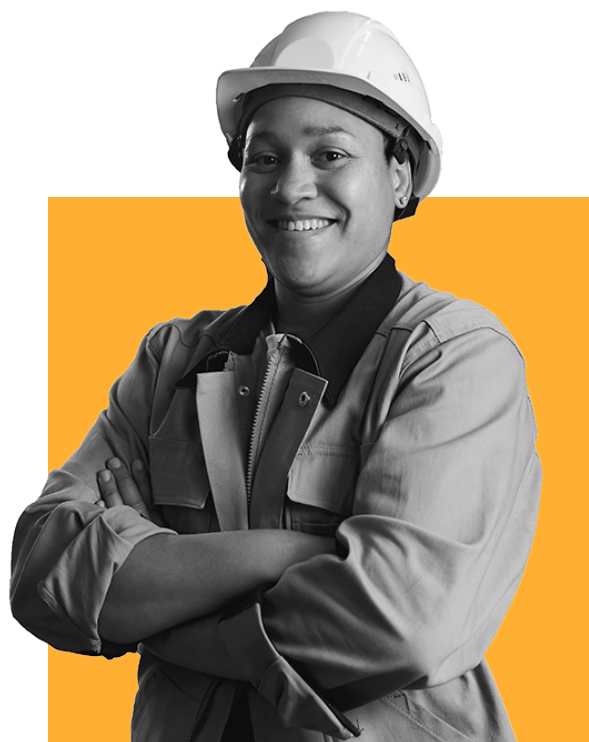
**« Si nous prospections, recrutons et encourageons les ingénieurs, les biologistes et les informaticiens Noirs et que nous investissons pour eux comme nous le faisons pour des quarts-arrière, des secondeurs et des receveurs, notre jeunesse pourrait participer au jeu de la vie en grandissant. »**

Le *Modèle logique pour la diversification des opportunités économiques* (graphique 5) décrit un complément d'interventions programmatiques pour augmenter l'implication dans l'entrepreneuriat et les STIM. Les programmes de ce pilier devraient se concentrer sur une ou plusieurs des interventions suivantes :<sup>22</sup>

- › **Investissement financier**
- › **Formation sur le racisme anti-Noirs (RAN)**
- › **Formation sur l'exploitation d'une entreprise**
  - Cours, programmes, ateliers, sessions d'information
- › **Programmation en STIM**
  - Programmes extrascolaires
- › **Programmes de tutorat**
- › **Réseaux et ressources**
- › **Évènements et couvertures médiatiques sur l'excellence des Noirs**
- › **Soutien en santé mentale**

<sup>22</sup> Veuillez consulter le sommaire des preuves sur la programmation d'interventions : Diversification des opportunités économiques pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs en Ontario.

Ces interventions programmées devraient, avec le temps et en étant appliquées de concert, éventuellement contribuer à une augmentation de la longévité des entreprises gérées par des Noirs, du capital social et du bien-être.



## Graphique 5. Modèle logique pour le pilier 3 : Diversification des possibilités économiques

**Situation :** Les jeunes Noirs sont sous représentés dans les secteurs en forte croissance et dans la propriété d'entreprises, alors, des programmes sont nécessaires afin d'aider les jeunes Noirs à avoir du succès entrepreneurial, ainsi que dans les secteurs STIM pour qu'ils contribuent à la prospérité économique de l'Ontario.



<sup>23</sup> Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX). (2018). *Agir ensemble pour les jeunes Noirs*. <https://youthrex.com/factsheet/agir-ensemble-pour-bien-faire-pour-les-jeunes-noirs/>

<sup>24</sup> Hosotsuji, A., Hall, D., & Mwanaisha, J. (2015). *10 Ways to Meaningfully Engage Underrepresented Youth*. Toronto, ON: Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX): <https://youthrex.com/factsheet/10-ways-to-meaningfully-engage-underrepresented-youth/>



# 04 // SYSTÈME D'ÉVALUATION ET DE SUIVI

**Un programme jeunesse consacré au bien-être des jeunes est réflexif, prêt à s'améliorer, changer et croître et s'assure que ses jeunes participants, sans exception, atteignent les résultats vers lesquels le programme travaille. Les évaluations aident les programmes jeunesse à s'améliorer.**

Une composante essentielle du *cadre des résultats de l'autonomisation économique des jeunes Noirs* est un système d'évaluation et de suivi qui aide les organisations offrant des programmes d'autonomisation économique pour les jeunes Noirs à mesurer et à suivre leur réussite dans la réalisation des résultats décrits dans les modèles logiques pour chacun des trois piliers : Renforcement du vivier de talent (graphique 3), emploi et rétention de travail (graphique 4) et diversification des possibilités économiques (graphique 5).

Un tel système d'évaluation et de suivi fournira aux parties prenantes de la communauté les outils nécessaires pour comprendre, mesurer et suivre si leurs programmes atteignent les résultats et les impacts escomptés pour les jeunes Noirs, tels que définis dans les modèles logiques.

De façon aussi importante, l'évaluation permettra de plus de comprendre de quelle façon leurs programmes réussissent et comment on peut les améliorer afin de partager les leçons apprises en cherchant les meilleurs résultats possibles pour les jeunes Noirs. Les évaluations aident les programmes jeunesse à s'améliorer.

## 4.1. Cadre d'évaluation

La stratégie d'évaluation pour le *cadre des résultats de l'autonomisation économique des jeunes Noirs* sera guidée par le cadre d'évaluation du bien-être des jeunes de YouthREX, un cadre d'évaluation spécialement développé pour les programmes pour les jeunes en Ontario (voir graphique 6). YouthREX définit un programme d'évaluation dans le contexte du secteur de la jeunesse comme :

« Un ensemble systématique d'activités menées en vue de comprendre comment, pourquoi et dans quelle mesure un programme pour les jeunes atteint ses processus et ses résultats en vue d'améliorer le bien-être des jeunes. »

Ce cadre d'évaluation observe l'évaluation à travers trois lentilles spécifiquement ajustées aux réalités organisationnelles, sociales et politiques dans lesquelles évolue le programme jeunesse.

Les trois lentilles du cadre d'évaluation sont :

### **Une lentille orientée sur l'apprentissage**

La première lentille du *cadre d'évaluation du bien-être des jeunes de YouthREX* souligne que l'évaluation d'un programme pour les jeunes doit être axée sur l'amélioration du programme plutôt que de simplement prouver la valeur du programme. YouthREX croit fermement qu'une « bonne » évaluation est celle qui produit des résultats et des idées qu'un programme peut utiliser pour apprendre et mieux faire son travail.

De la même façon, nous recommandons que la stratégie d'évaluation du *cadre des résultats de l'autonomisation économique des jeunes Noirs* mette l'accent sur le développement d'idées et de conclusions dont les organisations peuvent tirer des enseignements pour améliorer leurs initiatives et soutenir les jeunes Noirs dans leur réussite sociale et économique

### **Une lentille orientée sur la jeunesse**

La deuxième lentille du *cadre pour l'évaluation du bien-être des jeunes de YouthREX* reconnaît qu'impliquer les jeunes dans le processus d'évaluation en améliore

la qualité globale et peut être transformatrice pour les jeunes et leur communauté. Anucha, Srikanthan et Houwer (2020) suggèrent que l'implication des jeunes dans la recherche et l'évaluation contribue directement à valider les diverses expériences des jeunes et leur donne accès à des environnements de recherche privilégiés, des réseaux sociaux et un processus d'apprentissage et de recherche engagé.

Nous recommandons que la stratégie d'évaluation pour le *cadre des résultats de l'autonomisation économique des jeunes Noirs* priorise le recrutement, l'embauche et la formation de jeunes Noirs comme intervieweurs des pairs et leur implication dans les activités de mobilisation de connaissances et de communication.

### **Une lentille orientée vers les méthodes contextualisées**

La troisième lentille du *cadre pour l'évaluation du bien-être des jeunes de YouthREX* met l'accent sur les méthodes de recherche qui permettent à un programme jeunesse de raconter des histoires riches et nuancées sur ses processus et résultats. Ainsi, plutôt que de privilégier une approche expérimentale, qui voit la méthodologie d'évaluation expérimentale avec un groupe de contrôle aléatoire comme la seule vraie méthode d'évaluation, les évaluations des programmes jeunesse devraient inclure une approche multi-méthodes incluant à la fois des méthodes quantitatives (questionnaires avant et après l'enquête) et qualitatives (analyses de contenu thématiques des documents du programme, groupes de discussion et entrevues individuelles avec les jeunes, etc.). La combinaison de plusieurs méthodes permet aux



programmes de raconter des histoires de succès plus riches et nuancées, sur le comment et le pourquoi.

Nous recommandons que la stratégie d'évaluation pour le cadre des résultats de l'autonomisation économique des jeunes Noirs adopte les éléments contextuels riches que la combinaison de méthodes peut apporter à une évaluation.

Finalement, nous recommandons que le suivi et l'évaluation des programmes centrés sur le plan d'action d'autonomisation économique des jeunes Noirs inclut une évaluation du processus et des résultats.

L'évaluation du processus permet de bien décrire l'implantation du programme et si ses services sont fournis conformément au plan du programme, alors que l'évaluation des résultats mesure à quel point le programme parvient à accomplir ce qu'il doit et bénéficie à ses participants.

Le système d'évaluation et de suivi inclut une communauté de pratique (CdP) sur le Virtual Café de YouthREX afin d'offrir aux programmes offrant des interventions d'autonomisation économique aux jeunes Noirs un espace d'apprentissage collaboratif en ligne pour partager les connaissances, les processus et les expériences, ainsi que pour identifier les pratiques à succès.

### **EN APPRENDRE D'AVANTAGE**



Le modèle d'évaluation de YouthREX : [toolkit.youthrex.com](https://toolkit.youthrex.com)  
Virtual Café par YouthREX: [cafe.youthrex.com](https://cafe.youthrex.com)

## **4.2 Indicateurs et sources de données possibles**

Le *cadre des résultats de l'autonomisation économique des jeunes Noirs* fournit des indicateurs provinciaux et programmatiques pour chaque activité et résultat expliqués dans les modèles logiques de chaque pilier : Renforcer le vivier de talents, l'emploi et le maintien de l'emploi, et diversifier les possibilités économiques pour soutenir la mesure des résultats.

Voir les tableaux 1, 2 et 3 pour les indicateurs et les sources de données possibles.

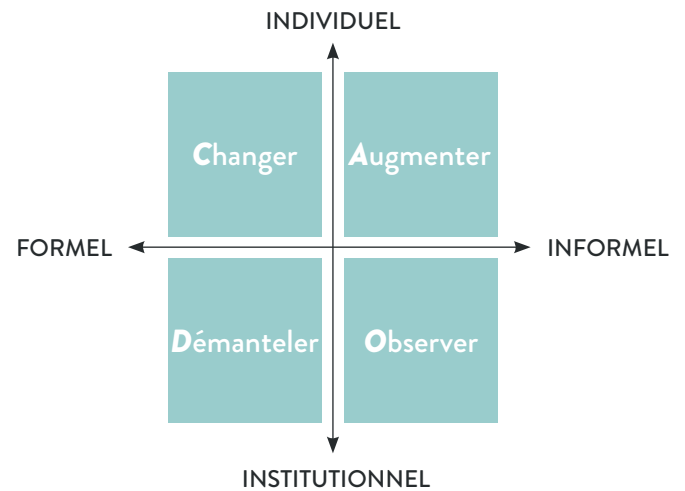
## 05 // CONCLUSION

**L'autonomisation économique des jeunes Noirs est une quête complexe et interdépendante qui ne peut pas être séparée des autres efforts pour améliorer les résultats physiques, psychologiques, culturels et collectifs de cette population racialement assujettie.**

Ce cadre des résultats pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs aidera les parties prenantes de la communauté ainsi que les institutions gouvernementales concernées<sup>25</sup> à fonder une compréhension partagée des résultats attendus des interventions financées sous le volet de l'autonomisation économique du Plan d'action pour les jeunes Noirs.

Bien que l'autonomisation économique puisse être isolée pour les interventions, sa concrétisation nécessite de s'attaquer à la nature cyclique de la déresponsabilisation. En effet, la marginalisation économique est un cercle vicieux, puisque le racisme dresse des obstacles externes à l'ascension économique des Noirs tout en minant leur confiance et leurs aspirations. Ces deux facteurs s'entraident pour reproduire un cycle infini de privation d'autonomie économique, qui comporte des éléments individuels, interpersonnels, communautaires et institutionnels.

<sup>25</sup> Une stratégie réussie d'autonomisation économique des jeunes Noirs en Ontario demandera un effort coordonné par les parties prenantes clés du gouvernement comme le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires, le ministère de l'Éducation, le ministère des Collèges et Universités, le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences et la Direction générale de l'action contre le racisme.



La théorie du changement **CADO** de l'autonomisation économique des jeunes Noirs mentionnée dans ce rapport fournit un cadre pour imaginer comment aborder ces composantes interactives variées afin d'accéder à l'autonomisation économique des jeunes Noirs. Plus précisément, elle considère deux axes distincts selon lesquels une intervention peut être définie en fonction du changement qu'elle génère : formel ou informel et individuel/interpersonnel ou institutionnel/systémique.

Il est à noter que pour réussir à éliminer les normes et croyances socioculturelles et les politiques et pratiques formelles qui affectent les individus et la société, minant la prospérité économique des Noirs, il faut qu'il y ait des interventions dans chacun des 4 quadrants.

Programmation et politique d'interventions pour le *Pilier 1 : Renforcement du vivier de talent* répond aux obstacles de l'éducation formelle qui sont responsables des niveaux inférieurs d'obtention du diplôme d'études secondaires et d'inscription et d'achèvement des études postsecondaires (en particulier celles qui alimentent des domaines à haut revenu) chez les jeunes Noirs. Qu'il s'agisse de la formation des éducateurs à la lutte contre le racisme envers les Noirs, des programmes de mentorat, de l'aide financière ou des bourses d'études, ces activités devraient s'attaquer à l'ensemble des



obstacles auxquels se heurtent les jeunes Noirs dans le domaine de l'éducation, qu'il s'agisse du racisme interpersonnel – qui se traduit par des taux plus élevés de mesures disciplinaires et un accès réduit à l'orientation professionnelle –, du racisme structurel – qui se traduit par un manque d'accès financier à l'enseignement postsecondaire – ou du racisme intériorisé – qui se traduit par des attentes réduites quant à son propre avenir.

Les interventions recommandées pour le *Pilier 2 : L'emploi et rétention de travail* cherche à éliminer les obstacles qui empêchent les jeunes Noirs de participer de façon active et complète à l'économie, plus que celles reliées à une lacune pédagogique. Le racisme interpersonnel à l'embauche et à l'avancement se combine au racisme systémique et bloque aux jeunes Noirs l'accès à de l'information et aux connexions sociales et professionnelles nécessaires à une promotion dans des industries prospères. Ils sont de plus particulièrement exposés à la tendance économique globale vers les emplois précaires à faible salaire.

Donc, les activités recommandées abordent ces deux sources de privation des droits d'emploi : elles cherchent à éliminer les normes en milieu de travail qui excluent les Noirs et à donner une chance égale aux jeunes Noirs en respectant les connexions de l'industrie et le savoir-faire.

Les interventions recommandées dans le *pilier 3 : Diversification des possibilités économiques* requièrent aussi une attaque sur les fronts du racisme individuel et du racisme systémique. En effet, la discrimination raciale lors d'accords de prêts accentue les effets de la pauvreté intergénérationnelle, du manque de mentorat et de l'absence de formation scolaire sur la possibilité des jeunes Noirs d'entrer dans des domaines prometteurs et d'avoir accès à une multitude de développements économiques. En offrant aux jeunes Noirs des ressources informatives et sociales, en célébrant publiquement l'excellence des Noirs et en contrant la discrimination implicite et explicite en financement, cette combinaison de programmes et de politiques d'intervention peut élargir l'éventail de possibilités économiques pour la jeunesse noire, notamment en entrepreneuriat et dans les STIM.

**En renforçant la capacité des jeunes Noirs de s'engager pleinement dans l'économie, tout en déconstruisant les obstacles qui affaiblissent toujours leur engagement, ces stratégies servent à retirer les obstacles et à créer de nouvelles voies vers le succès.**

Comme le suggérait la *Théorie du changement CADO pour l'autonomisation économique*, l'ensemble des activités participe simultanément à des pratiques formelles ainsi qu'à des normes non officielles, à des comportements et à des croyances et agit sur les plans individuel et sociétal. En association, la série de changements de programmes et de politiques proposée encadre l'actualisation de l'autonomisation économique des Noirs.

## 5.1 Limites du cadre

Il est important de se rappeler des limites de ce *Cadre des résultats pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs*.

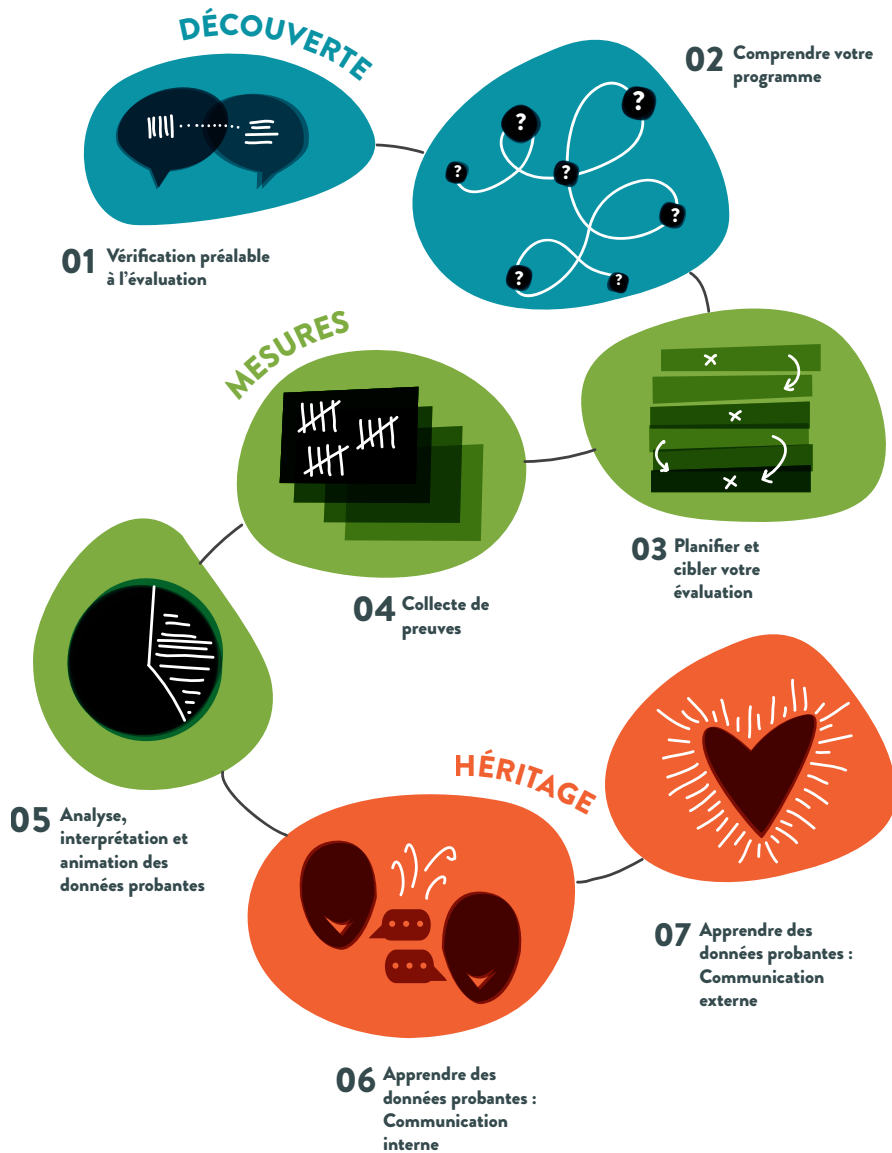
Bien que les trois piliers aient été catégorisés séparément, ils doivent être activés en parallèle et considérés conjointement, puisqu'ils interagissent entre eux et les résultats de l'un alimentent les résultats des autres : un emploi valorisant est impossible à obtenir sans une éducation adéquate, les normes et politiques d'exclusion doivent être démantelées pour permettre aux jeunes Noirs d'avoir du succès sur le marché de l'emploi, etc.

La réussite des interventions résumées dans le cadre dépend non seulement de l'efficacité de la stratégie, mais aussi des tendances économiques plus générales. De plus, bien que les politiques et les interventions programmatiques ont chacune leur catégorie, ces deux sortes de changements doivent eux aussi être activés en parallèle et considérés conjointement, puisqu'ils interagissent entre eux, et par conséquent la réussite de l'un dépend de celle de l'autre. Le plein potentiel de la stratégie d'autonomisation économique ne peut se réaliser sans la totalité des interventions de chacun des piliers, et ce sur les plans des politiques et des programmes.

En outre, la réussite des interventions soulignées dans le *Cadre des résultats pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs* dépend de variables au-delà de la portée et de l'influence de ceux qui ont la responsabilité de les administrer. En effet, l'autonomisation économique des jeunes Noirs ne dépend pas seulement de l'efficacité de la stratégie, mais aussi de tendances économiques plus générales qui touchent tout le monde, pas seulement les jeunes Noirs. De plus, la capacité de réaliser ces interventions dépend aussi de réalités extérieures, telles que le coût des droits de scolarité postsecondaire, qui par la suite affecte la capacité des jeunes Noirs de poursuivre des études postsecondaires.

Enfin, ce cadre des résultats pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs est conçu pour vaincre la marginalisation économique des jeunes Noirs appartenant à une communauté qui a subi de la discrimination raciale depuis plusieurs générations. Par conséquent, on s'attend à voir les résultats se dévoiler peu à peu avec le temps. En étudiant la réussite de la stratégie à l'aide des indicateurs, il est important de reconnaître la nature compliquée et interdépendante de ces interventions, et de par conséquent s'attendre à ce que les évaluations du progrès peuvent sembler contradictoires, irrégulières ou en retard.

Image 6. Le cadre pour l'évaluation du bien-être des jeunes de YouthREX



## Le Cadre YouthREX pour l'évaluation du bien-être des jeunes

Le Cadre YouthREX pour l'évaluation du bien-être des jeunes, un programme pour les jeunes, est un processus simple en trois étapes qui permet d'élaborer un plan d'évaluation, de le mettre en œuvre et d'utiliser les résultats pour améliorer le programme et promouvoir le bien-être des jeunes participants.

### PHASE 1 : DÉCOUVERTE

#### ÉTAPE 01 : VÉRIFICATION PRÉALABLE À L'ÉVALUATION

Où en est votre organisation dans votre parcours d'évaluation et quelle est votre capacité d'entreprendre ce parcours? Quels sont vos atouts en matière d'évaluation? De quelles ressources avez-vous besoin pour réussir ce parcours?

#### ÉTAPE 02 : COMPRENDRE VOTRE PROGRAMME

Quelle est la théorie de votre programme? Quelles sont les composantes de votre programme et les résultats escomptés? Un modèle logique est une représentation visuelle de votre programme et de son fonctionnement prévu.

### PHASE 2 : MESURES

#### ÉTAPE 03 : CIBLER ET PLANIFIER VOTRE ÉVALUATION

Avant de commencer votre parcours d'évaluation, rassemblez vos intervenants et élaborer une feuille de route (plan d'évaluation) pour votre parcours d'évaluation.

#### ÉTAPE 04 : COLLECTE DE PREUVES

Recueillir des données et des histoires pour répondre à vos questions sur le processus et l'évaluation des résultats.

#### ÉTAPE 05 : ANALYSE, INTERPRÉTATION ET ANIMATION DES DONNÉES PROBANTES

Cernez les thèmes dans vos données qualitatives, les tendances ou les tendances dans vos données quantitatives et donnez un sens à vos constatations..

### PHASE 3 : HÉRITAGE

#### ÉTAPE 06 : APPRENDRE DES DONNÉES PROBANTES : COMMUNICATION INTERNE

Transformez le bon sens en apprentissage qui renforce votre programme et améliore le bien-être de vos jeunes participants. Servez-vous de vos observations et de vos constatations d'évaluation pour éclairer les décisions qui améliorent votre programme.

#### ÉTAPE 07 : APPRENDRE DES DONNÉES PROBANTES : COMMUNICATION EXTERNE

Faire part de vos constatations d'évaluation dans une variété de formats oraux et écrits adaptés aux différents publics afin d'aider les intervenants à comprendre la RÉALITÉ de votre programme.

### Nos optiques directrices

#### Une optique axée sur l'apprentissage

Will the evaluation produce insights and findings that can be used by the youth program to improve and promote youth wellbeing?

#### Une optique axée sur l'engagement des jeunes

L'évaluation mobilise-t-elle vraiment les jeunes participants?

#### Une optique axée sur des méthodes contextualisées

La conception de l'évaluation et des méthodes permettent-elles à un programme pour les jeunes de raconter des histoires riches sur leurs processus et leurs résultats qui reconnaissent la complexité et le dynamisme du travail des jeunes?

**Tableau 1a. Sources des variables, indicateurs et données au niveau du programme pour le pilier 1 : Renforcement du vivier de talent**

Variables de traitement	Indicateurs	Sources de données possibles
Financement pour les organisations qui soutiennent efficacement les jeunes Noirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Montant des fonds dédiés à l'éducation et aux programmes de développement de compétences</li> <li>• Nombre d'organisations dirigées par des Noirs financées pour offrir les programmes</li> <li>• Nombre de programmes financés soutenant l'éducation et la formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation du ministère</li> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Engagement des jeunes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de jeunes Noirs employés par les programmes et les activités nouvellement financés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation du ministère</li> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Formations sur le racisme anti-Noirs pour les éducateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de formations et endroits où elles se donnent</li> <li>• Nombre de participants formés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données des programmes</li> </ul>
Aider les éducateurs Noirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage d'éducateurs Noirs qui rapportent des expériences de racisme envers les Noirs dans leur milieu de travail</li> <li>• Nombre et pourcentage d'éducateurs Noirs qui rapportent avoir obtenu une promotion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherche en milieux scolaires</li> </ul>

Variables de traitement	Indicateurs	Sources de données possibles
Programmes de tutorat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et types de programmes de tutorat</li> <li>• Nombre de mentors</li> <li>• Nombre de jeunes mentorés Noirs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation du ministère</li> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>
Programmes de soutien scolaire et de préparation à la carrière dans le cadre et en dehors du cadre des établissements d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et types de programmes</li> <li>• Nombre de jeunes Noirs bénéficiant des programmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation du ministère</li> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>
Formations, ressources et réseaux dédiés au soutien et à l'autonomisation des parents et des tuteurs pour défendre les intérêts des enfants	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et types de programmes dédiés aux parents et aux tuteurs</li> <li>• Nombres de parents bénéficiant des programmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation du ministère</li> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>
Soutiens financiers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de bourses accordées à des jeunes Noirs et leurs montants</li> <li>• Nombre de demandes de prêt étudiant accordées</li> <li>• Nombre de programmes d'apprentissage en milieu de travail</li> <li>• Nombre de programmes, d'ateliers et de cours sur la capacité financière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation institutionnelle subdivisée par ethnie</li> <li>• Documentation du ministère</li> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>



Variables de résultats	Indicateurs	Sources de données possibles
Connaissances et habiletés améliorées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent une amélioration de leurs connaissances liées à leur choix de carrière</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes qui rapportent une amélioration des compétences qui concordent avec leur choix de carrière</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent une amélioration de leur capacité financière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Augmentation du nombre d'occasions de mentorat professionnel et de carrières pour les jeunes Noirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent se sentir soutenu par le biais d'occasions de mentorat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Amélioration de la sensibilisation à l'excellence des Noirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent voir une sensibilisation accrue aux modèles de comportement noirs</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent avoir accès à un nombre accru de modèles de comportement noirs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Amélioration des connaissances et des compétences en matière de défense des intérêts des parents et des tuteurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de parents et de tuteurs Noirs qui sont à l'aise de défendre les intérêts de leurs enfants</li> <li>• Nombre et pourcentage d'étudiants Noirs qui se sentent soutenus par leurs parents ou leurs tuteurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Aspiration croissante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent une croissance de leurs aspirations scolaires et professionnelles</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent avoir de l'espoir pour leur avenir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Augmentation de la conscience critique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent une sensibilisation accrue au racisme envers les Noirs et comment elle renseigne et organise leur bien-être</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent une connaissance accrue de la résilience et de la résistance noires</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent une connaissance accrue du capital culturel offert pour soutenir leur réussite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>

Variables de résultats	Indicateurs	Sources de données possibles
Augmentation de la confiance en soi et de l'estime de soi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent une amélioration de leur estime de soi et de leur confiance en soi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes (p. ex., une échelle de mesure de l'estime de soi, une échelle d'auto-efficacité)</li> </ul>
Sentiment d'appartenance accru	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent le sentiment de voir leur histoire et leur culture dans leur programme d'études</li> <li>• Nombre d'étudiants qui se sentent épaulés par leurs éducateurs</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes qui rapportent un sentiment d'appartenance accru</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Amélioration des environnements d'encouragement et de soutien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage d'étudiants Noirs qui rapportent se sentir épaulés et être encouragés par leurs éducateurs</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent des sentiments de sécurité et d'appartenance renforcés en leur établissement d'enseignement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> <li>• Recherche en milieux scolaires</li> </ul>
Augmentation du nombre de modèles de comportement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent une sensibilisation accrue aux modèles de comportement noirs</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent avoir accès à un nombre accru de modèles de comportement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Augmentation du capital social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent avoir accès à un grand nombre d'individus qui peuvent les soutenir et les aider à atteindre leurs buts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Diminution des sentiments et des expériences de discrimination et de ciblage racial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent des expériences de micro-agressions, de discrimination et de ciblage racial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> <li>• Recherche en milieux scolaires</li> </ul>

**Tableau 1b. Sources des variables, indicateurs et données au niveau provincial pour le pilier 1 : Renforcement du vivier de talent**

Variables au niveau provincial	Indicateurs	Sources de données potentielles à surveiller
Personnel enseignant diversifié sur le plan ethnique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage d'enseignants Noirs</li> <li>• Nombres et pourcentage d'enseignants à temps plein permanents Noirs</li> <li>• Nombre et pourcentage de conseillers d'orientation Noirs</li> <li>• Number and percentage of Black guidance counsellors</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données institutionnelles subdivisées par ethnie</li> </ul>
Réduction des mesures disciplinaires envers les jeunes Noirs et autres résultats divergents dans les établissements d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage d'élèves Noirs suspendus</li> <li>• Nombre et pourcentage d'élèves Noirs expulsés</li> <li>• Expériences de mesures disciplinaires rapportées par des jeunes Noirs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dossiers scolaires</li> </ul>
Accès amélioré à l'éducation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage d'inscriptions de jeunes Noirs au secondaire dans des cours théoriques et pratiques</li> <li>• Nombre et pourcentage d'élèves Noirs inscrits dans un programme enrichi</li> <li>• Expériences rapportées par des jeunes Noirs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dossiers scolaires</li> <li>• Recherche en milieux scolaires</li> </ul>
Accès amélioré à l'aide financière pour les études postsecondaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de bourses accordées à des jeunes Noirs</li> <li>• Nombre de prêts étudiants accordés à des jeunes Noirs</li> <li>• Nombre de programmes d'apprentissage en milieu de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de bourses accordées à des jeunes Noirs</li> <li>• Nombre de prêts étudiants accordés à des jeunes Noirs</li> <li>• Nombre de programmes d'apprentissage en milieu de travail</li> </ul>
Augmentation du nombre de jeunes Noirs avec un diplôme d'études secondaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs avec un diplôme d'études secondaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recensement du Canada</li> </ul>
Augmentation du nombre de jeunes Noirs dans les programmes ou formations postsecondaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs inscrit dans un programme collégial</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs inscrit dans un programme universitaire</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs inscrit dans un programme de certificat d'apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recensement du Canada</li> </ul>

Variables au niveau provincial	Indicateurs	Sources de données potentielles à surveiller
Réduction du nombre de jeunes Noirs ni aux études, ni à l'emploi, ni en formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs ni aux études, ni à l'emploi, ni en formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recensement du Canada</li> </ul>
Augmentation du nombre de jeunes Noirs avec un diplôme d'études postsecondaires ou une qualification	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs ayant obtenu un diplôme collégial</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs ayant obtenu un diplôme universitaire</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs ayant un métier désigné Sceau Rouge comme profession principale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recensement du Canada</li> </ul>
Embauche et soutien aux éducateurs Noirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage d'enseignants Noirs engagés</li> <li>• Nombres et pourcentage d'enseignants Noirs à temps plein permanents</li> <li>• Nombre et pourcentage d'enseignants Noirs en formation pour obtenir un certificat d'enseignement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données institutionnelles subdivisées par ethnie</li> </ul>
Engagement à revoir et à développer la politique et les procédures des commissions scolaires pour lutter contre les pratiques discriminatoires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et types de nouvelles politiques développées pour aborder les pratiques discriminatoires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données institutionnelles subdivisées par ethnie</li> </ul>
Inclusion de l'histoire et de l'excellence des Noirs dans les programmes scolaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorations et changements signalés de l'histoire des Noirs et de l'excellence des Noirs</li> <li>• Nombre et types d'événements dans les écoles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse des programmes par la commission scolaire</li> </ul>
Engagement à l'analyse et à la collecte de données fondées sur l'ethnie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modifications de la disponibilité des données fondées sur l'ethnie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données institutionnelles</li> </ul>

**Tableau 2a. Sources des variables, indicateurs et données au niveau du programme pour le pilier 2 : Emplois et rétention de travail**

Variables de traitement	Indicateurs	Sources de données possibles
Financement pour les organisations qui soutiennent efficacement les jeunes Noirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Montant des fonds visant les programmes d'embauche</li> <li>• Nombre d'organisations dirigées par des Noirs financées pour offrir les programmes</li> <li>• Nombre de programmes financés soutenant l'embauche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation du ministère</li> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Engagement des jeunes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de jeunes Noirs employés par les programmes et les activités nouvellement financés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation du ministère</li> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Service de soutien à l'embauche holistique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et types de programmes</li> <li>• Nombre et types d'employeurs impliqués dans les programmes</li> <li>• Nombre de jeunes Noirs bénéficiant de chacun des programmes</li> <li>• Nombre d'événements et d'occasions de réseautage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>
Formations sur le racisme anti-Noirs pour les employeurs et les employés pour offrir aux jeunes Noirs des conditions de travail dignes et sécuritaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de formations et endroits où elles se donnent</li> <li>• Nombre de participants formés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>
Variables de résultats	Indicateurs	Sources de données possibles
Amélioration des connaissances et des compétences qui correspondent aux choix de carrière	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent juger avoir les compétences nécessaires pour travailler dans le domaine qu'ils ont choisi</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent une amélioration de leurs connaissances liées à leur emploi</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui jugent avoir les compétences nécessaires pour chercher et obtenir un emploi</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui trouvent un emploi grâce aux programmes</li> <li>• Temps pour trouver un emploi</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs ayant un emploi qui correspond à leurs champs d'intérêt et à leurs compétences</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui conservent leurs emplois</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes (p. ex., les rétroactions d'employeurs)</li> </ul>

Variables de résultats	Indicateurs	Sources de données possibles
Plus de possibilités et plus d'acquisitions de compétences (perfectionnement) au travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent se voir offrir par leur employeur une occasion de perfectionner leurs compétences</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent une amélioration de leurs compétences à la suite d'une telle occasion offerte par leur employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> <li>• Recherche dans les milieux de travail</li> </ul>
Améliorer les environnements de travail qui sont sûrs et respectueux et qui permettent l'avancement et la croissance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs rapportant se sentir en sécurité et respectés sur leur lieu de travail</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs rapportant se sentir épaulés et encouragés sur leur lieu de travail</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent des expériences de discriminations et de micro-agressions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Un plus grand nombre de jeunes et de jeunes adultes Noirs se sentent soutenus et responsabilisés sur leur lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent avoir l'indépendance nécessaire pour effectuer leur travail</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs rapportant se sentir soutenus et estimés par leurs collègues et par la gestion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> <li>• Recherche dans les milieux de travail</li> </ul>
Amélioration du sentiment d'appartenance pour les jeunes Noirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs rapportant se sentir respectés sur leur lieu de travail</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent un sentiment d'appartenance accru</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>

Variables de résultats	Indicateurs	Sources de données possibles
Augmentation du capital social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent avoir accès à un nombre accru de personnes-ressources dans les domaines qu'ils ont choisis</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent avoir accès à un nombre accru de personnes qui peuvent les soutenir et les assister dans les domaines qu'ils ont choisis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Nombre accru de jeunes Noirs avec un emploi à long terme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs avec de longs intervalles de temps entre deux emplois</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs avec un emploi continu</li> <li>• Durée pendant laquelle les jeunes Noirs restent en emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Nombre accru de jeunes Noirs qui obtiennent une promotion dans leurs milieux de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui croient avoir le soutien nécessaire pour avancer dans leurs carrières</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui croient avoir les compétences nécessaires pour avancer dans leurs carrières</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs ayant commencé par un emploi de débutant qui ont reçu une promotion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Augmentation du nombre de jeunes Noirs avec des emplois valorisants	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs satisfaits par leurs emplois</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs satisfaits de leurs revenus et prestations</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui trouvent un emploi qui satisfait à leurs normes de qualité et de sens</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui ont le temps et les moyens de s'adonner à des activités de loisir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> <li>• Recherche dans les milieux de travail</li> </ul>

**Tableau 2b. Sources des variables, indicateurs et données au niveau provincial pour le pilier 2 : Emplois et rétention de travail**

Variables au niveau provincial	Indicateurs	Sources de données potentielles à surveiller
Réduction du nombre de jeunes Noirs avec des emplois précaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs avec des emplois peu rémunérés</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs avec des emplois à temps partiel ou temporaires</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs ayant un emploi offrant des congés payés et des prestations de maladie</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs avec des emplois syndiqués</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs avec des emplois à haut risque d'autonomisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recensement du Canada</li> <li>• Données ouvertes de l'Ontario</li> </ul>
Réduction du nombre de jeunes Noirs sans emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs employés, sous-employés et sans emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recensement du Canada</li> </ul>
Réduction du nombre de jeunes Noirs ni aux études, ni à l'emploi, ni en formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs ni aux études, ni à l'emploi, ni en formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enquête sur les travailleurs</li> </ul>
Accès et possibilités accrues en matière d'épargne et de revenus d'investissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moyenne des salaires horaires des jeunes Noirs</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent un accès amélioré aux services financiers et une facilité de navigation des services</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent avoir un compte d'épargne ou un compte de placement</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent épargner de l'argent régulièrement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes (p. ex., l'outil de capacité financière de la Neighbor Works America and Citi Foundation)</li> </ul>
Révision et traitement des politiques, pratiques et procédures en lien avec l'embauche et l'avancement équitable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et types de nouvelles politiques et pratiques développées</li> <li>• Nombre d'employeurs qui prennent un engagement public de contre le racisme et la discrimination en milieu de travail</li> <li>• Nombre de comités d'embauche avec au moins un gestionnaire recruteur Noir</li> <li>• Nombre d'organisations avec un groupe de travail sur les questions de racisme et de discrimination</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherche auprès de la main-d'œuvre</li> </ul>



Variables au niveau provincial	Indicateurs	Sources de données potentielles à surveiller
Accès et possibilités accrues en matière d'épargne et de revenus d'investissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moyenne des salaires horaires des jeunes Noirs</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent un accès amélioré aux services financiers et une facilité de navigation des services</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent avoir un compte d'épargne ou un compte de placement</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent épargner de l'argent régulièrement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes (p. ex., l'outil de capacité financière de la Neighbor Works America and Citi Foundation)</li> </ul>
Révision et traitement des politiques, pratiques et procédures en lien avec l'embauche et l'avancement équitable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et types de nouvelles politiques et pratiques développées</li> <li>• Nombre d'employeurs qui prennent un engagement public de contrer le racisme et la discrimination en milieu de travail</li> <li>• Nombre de comités d'embauche avec au moins un gestionnaire recruteur Noir</li> <li>• Nombre d'organisations avec un groupe de travail sur les questions de racisme et de discrimination</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherche auprès de la main-d'œuvre</li> </ul>
Engagement de l'employeur à une paie et des avantages sociaux équitables (incluant la rémunération pour la formation et les stages) et à offrir des occasions de développement professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'organisations s'engageant à offrir une paie, des avantages sociaux équitables et des occasions de développement professionnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherche auprès de la main-d'œuvre</li> </ul>

**Tableau 3a. Sources des variables, indicateurs et données au niveau du programme pour le pilier 3 : Diversification des possibilités économiques**

Variables de traitement	Indicateurs	Sources de données possibles
Financement pour les organisations qui soutiennent efficacement les jeunes Noirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Montant des fonds dédiés aux programmes d'entrepreneuriat et d'études STIM</li> <li>• Nombre d'organisations dirigées par des Noirs financées pour offrir les programmes</li> <li>• Nombre de programmes financés qui soutiennent l'entrepreneuriat et les STIM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation du ministère</li> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Engagement des jeunes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de jeunes Noirs employés par les programmes et les activités nouvellement financés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation du ministère</li> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Investissement financier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Montant des fonds disponibles aux entrepreneurs Noirs et aux entreprises appartenant à des Noirs</li> <li>• Montant des fonds disponibles pour les jeunes Noirs étudiant les STIM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation du ministère</li> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Formation sur le racisme anti-Noir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de formations et endroits où elles se donnent</li> <li>• Nombre de participants formés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>
Formations sur l'exploitation d'une entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et types de formations développées</li> <li>• Nombre et types de formations offertes</li> <li>• Nombre de jeunes Noirs bénéficiant des formations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation du ministère à propos des programmes financés</li> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>
Programmation en STIM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et types de programmes développés</li> <li>• Nombre et types de programmes offerts</li> <li>• Nombre de jeunes Noirs bénéficiant des programmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation du ministère à propos des programmes financés</li> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>
Programmes de tutorat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et types de programmes de tutorat</li> <li>• Nombre de mentors</li> <li>• Nombre de jeunes mentorés Noirs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation du ministère à propos des programmes financés</li> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>
Réseaux et ressources	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et types d'activités de réseautage</li> <li>• Nombre d'individus appartenant à un réseau</li> <li>• Nombre de jeunes Noirs ayant accès à un réseau</li> <li>• Nombre de jeunes Noirs ayant accès à du soutien, à des ressources et à des individus</li> <li>• Nombre et types d'inventaires de ressources nouvellement créés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>

Variables de traitement	Indicateurs	Sources de données possibles
Évènements et créations multimédias sur l'excellence des Noirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'évènements</li> <li>• Nombre de jeunes Noirs assistant aux événements</li> <li>• Nombre et types de ressources médiatiques développées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>
Soutien en santé mentale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de nouveaux programmes financés pour soutenir la santé mentale des étudiants en STIM et des jeunes entrepreneurs Noirs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation du ministère</li> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>
Variables de résultats	Indicateurs	Sources de données possibles
Amélioration des connaissances et des habilités liées à l'exploitation d'une entreprise et aux concepts des STIM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs assistant aux programmes communautaires destinés aux étudiants en STIM et aux jeunes entrepreneurs Noirs</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent une amélioration de leurs connaissances liées à l'exploitation d'une entreprise et aux concepts des STIM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation des programmes et évaluation des données</li> </ul>
Amélioration des environnements d'encouragement et de soutien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent être dans un milieu encourageant qui les soutient</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent des expériences de discrimination</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes (p. ex., une échelle de discrimination quotidienne<sup>26</sup>)</li> </ul>
Meilleure connaissance des réussites des Noirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent voir une sensibilisation accrue aux modèles de comportement noirs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes et des événements</li> </ul>
Amélioration des aspirations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de jeunes Noirs qui rapportent une croissance de leurs aspirations scolaires et professionnelles</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent avoir de l'espoir pour leur avenir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes (p. ex., une échelle d'espoir<sup>27</sup>)</li> </ul>

<sup>26</sup> Seaton, E. K., Caldwell, C. H., Sellers, R. M., & Jackson, J. S. (2008). *The prevalence of perceived discrimination among African American and Caribbean Black youth*. *Developmental Psychology*, 44(5), 1288-1297.

<sup>27</sup> Abler, L., Hill, L., Maman, S., DeVellis, R., Twine, R., Kahn, K., MacPhail, C., & Pettifor, A. (2017). *Hope matters: Developing and validating a measure of future expectations among young women in a high HIV prevalence setting in rural South Africa* (HPTN 068). *AIDS and Behavior*, 21(7), 1-11.

Variables de résultats	Indicateurs	Sources de données possibles
Accès amélioré à l'aide en santé mentale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de jeunes Noirs bénéficiant des programmes de soutien en santé mentale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>
Amélioration du sentiment d'appartenance pour les jeunes Noirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes qui rapportent sentir avoir leur place dans le milieu des STIM</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes qui rapportent un sens identitaire fort lié au milieu des STIM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes (p. ex., une échelle du sentiment d'appartenance<sup>28</sup>)</li> </ul>
Accès amélioré à de l'aide financière	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombres de jeunes Noirs ayant reçu des soutiens financiers dédiés à la poursuite d'études en STIM ou en entrepreneuriat</li> <li>• Nombre et montant des prêts et bourses accordés à des entreprises appartenant à des Noirs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>
Augmentation du nombre de modèles de comportement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent connaître un nombre accru de modèles de comportement</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent avoir accès à un nombre accru de modèles de comportement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>
Connaissances et compétences en santé mentale améliorées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent une amélioration de leurs connaissances liées à la santé mentale</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent une amélioration de leurs compétences en santé mentale (p. ex., la capacité d'adaptation, la résilience)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>
Plus grande longévité des entreprises appartenant à des Noirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée des activités (en années) des entreprises appartenant à des Noirs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation des inventaires de ressources</li> </ul>
Augmentation du capital social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent avoir accès à un grand nombre d'individus qui peuvent les soutenir et les aider à atteindre leurs buts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>
Bien-être amélioré	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent des améliorations de leur bien-être général</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent une diminution de symptômes liés à l'anxiété et à la dépression</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'évaluation des programmes</li> </ul>

<sup>28</sup> Oseguera, L., Park, H. J., De Los Rios, M. J., Aparicio, E. M., & Johnson, R. (2019). *Examining the role of scientific identity in Black student retention in a STEM scholar program*. *The Journal of Negro Education*, 88(3), 229-248.

**Tableau 3b. Sources des variables, indicateurs et données au niveau provincial pour le pilier 3 : Diversification des possibilités économiques**

Variables au niveau provincial	Indicateurs	Sources de données potentielles à surveiller
Accès amélioré à de l'aide financière	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs obtenant de l'aide financière pour poursuivre des études postsecondaires ou pour le développement de nouvelles entreprises</li> <li>• Montant de l'aide financière accordée à des jeunes Noirs pour la poursuite d'études postsecondaires ou pour des démarches entrepreneuriales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation des programmes</li> </ul>
Augmentation du nombre d'entreprises appartenant à des Noirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux de travailleurs autonomes subdivisé par ethnie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recensement du Canada</li> </ul>
Augmentation du nombre de jeunes Noirs travaillant dans les domaines des STIM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs selon le type CNP de leur profession principale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recensement du Canada</li> </ul>
Augmentation du nombre de jeunes Noirs dans les domaines à revenu élevé	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs avec un diplôme remis par un établissement d'enseignement postsecondaire dans un domaine à revenu élevé</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs ayant un emploi avec un niveau de compétence CNP O, A ou B comme profession principale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recensement du Canada</li> </ul>

Variables au niveau provincial	Indicateurs	Sources de données potentielles à surveiller
Augmentation de l'épargne ou des revenus d'investissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs qui rapportent des revenus en provenance d'un compte d'épargne ou d'un compte de placement</li> <li>• Prévalence de travailleurs à faibles revenus subdivisée par ethnie</li> <li>• Revenu net des travailleurs autonomes subdivisé par ethnie</li> <li>• Taux d'accession à la propriété subdivisé par ethnie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recensement du Canada</li> </ul>
Investissement financier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de bourses accordées à de nouvelles entreprises appartenant à des Noirs</li> <li>• Nombre de prêts et bourses accordés à des entreprises appartenant à des Noirs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation des programmes</li> <li>• Données d'institutions financières subdivisées par ethnie et par âge</li> </ul>
Processus et politiques d'approbation de prêts équitables	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs ayant réussi à obtenir des prêts</li> <li>• Nombre et pourcentage de jeunes Noirs s'étant vu refusé des prêts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données d'institutions financières subdivisées par ethnie et par âge</li> </ul>
Engagement à l'analyse et à la collecte de données fondées sur l'ethnie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modifications de la disponibilité des données fondées sur l'ethnie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données institutionnelles</li> </ul>

## RÉFÉRENCES

- Anucha, U., Srikanthan, S., Siad-Togane, R., & Galabuzi, G. E. (2017). *Agir ensemble pour les jeunes Noirs : Ce que nous avons appris des séances d'engagement communautaire pour le Plan d'action pour les jeunes Noirs de l'Ontario*. Toronto, ON: Youth Research and Evaluation eXchange (YouthREX). <https://youthrex.com/report/agir-ensemble-pour-les-jeunes-noirs/>
- Asare, J. (2021) *4 Myths About White Supremacy That Allow It To Continue*, Forbes Media. <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2021/01/14/4-myths-about-white-supremacy-that-allow-it-to-continue/?sh=590825d17aac>
- Baboolall, D., Cook, K., Noel, N., Stewart, S. & Yancy, N. (2020). *Building supportive ecosystems for Black-owned US businesses*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/building-supportive-ecosystems-for-black-owned-us-businesses>
- Barone, R. (2021, April 23). *The state of STEM education told through 16 stats*. iD Tech. <https://www.idtech.com/blog/stem-education-statistics/>
- Bates, T., Bradford, W. D., & Seamans, R. (2018). *Minority entrepreneurship in twenty-first century America*. Small Business Economics, 50(3), 415-427.
- Batliwala, S. (1993) *Empowerment of Women in South Asia: Concepts and Practices*. Mumbai, India: Asian-South Pacific Bureau of Adult Education.
- Batliwala, S. (2007). *Taking the power out of empowerment: An experiential account*. Development in Practice, 17(4/5), 557-65.
- Bird, K., & Okoh, C. (2016). *Employment pathways for boys and young men of color*. [http://www.rwjf.org/content/dam/farm/reports/issue\\_briefs/2016/rwjf431300/subassets/rwjf431300\\_6](http://www.rwjf.org/content/dam/farm/reports/issue_briefs/2016/rwjf431300/subassets/rwjf431300_6)
- The Black Experience Project in the GTA: Overview Report* (2017) <https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/black-experience-project-gta--1-overview-report.pdf>
- Block, S. & Galabuzi, G. E. (2018, Dec 11). *Persistent Inequality: Ontario's Colour-Coded Labour Market*. <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/persistent-inequality>
- Conference Board of Canada. (2017). *Racial Wage Gap*. <https://www.conferenceboard.ca/hcp/provincial/society/racial-gap.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1>
- Conference Board of Canada (2020). *Conference Board of Canada Research Points to Benefits of STEM Education Reform*. <https://www.globenewswire.com/news-release/2020/10/13/2107473/0/en/Conference-Board-Research-Points-to-Benefits-of-STEM-Education-Reform.html>
- Cornwall, A. (2016). *Women's economic empowerment: What works?* Journal of International Development, 28, 342-359.
- Cornwall, A. & Edwards, J. (Eds.). (2014). *Feminisms, Empowerment and Development: Changing Women's Lives*. London, England: Zed Books.
- Fairlie, R. (2013). Minority and immigrant entrepreneurs: Access to financial capital. In A. Constant & K. Zimmerman (Eds.), *International handbook on the economics of migration* (153-175). Edward Elgar Publishing.
- Gender at Work. (n.d.). What is Gender at Work's approach to gender equality and institutional change? [http://gender.careinternationalwikis.org/\\_media/resource\\_3-rao\\_2006\\_gender\\_at\\_work\\_integrated\\_framework.pdf](http://gender.careinternationalwikis.org/_media/resource_3-rao_2006_gender_at_work_integrated_framework.pdf)
- Hosotsuji, A., Hall, D., & Mwanaisha, J. (2015). *10 Ways to Meaningfully Engage Underrepresented Youth*. Toronto, ON: Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX). <https://youthrex.com/factsheet/10-ways-to-meaningfully-engage-underrepresented-youth/>
- James, C. E. & Turner, T. (2017). *Towards race equity in education: The schooling of black students in the Greater Toronto Area*. Toronto, ON: York University.
- Jones, N. (2017). *Rhetorical narratives of Black entrepreneurs: The business of race, agency, and cultural empowerment*. Journal of Business and Technical Communication, 31(3), 319-349.
- Loury, G. (2019) *Why Does racial Inequality Persist? Culture, Causation and Responsibility*. Manhattan Institute.
- Noon, M. (2018). Pointless Diversity Training: Unconscious Bias, New Racism and Agency. *Work, Employment and Society*, 32(1), 198-209.
- Oseguera, L., Park, H. J., De Los Rios, M. J., Aparicio, E. M., & Johnson, R. (2019). Examining the role of scientific identity in Black student retention in a STEM scholar program. *The Journal of Negro Education*, 88(3), 229-248.
- Perry, A. (2019). *Let's invest in black kids who pursue STEM the way we do black kids on the football field*. The Hechinger Report, December 2019. <https://hechingerreport.org/lets-invest-in-black-kids-who-pursue-stem-the-way-we-do-black-kids-on-the-football-field/>
- Rowlands. (1997). *Questioning empowerment: Working with women in Honduras*. Oxfam Publishing.
- Singh, R. (2020). *The need for increasing Black entrepreneurship as a result of the COVID-19 pandemic*. *International Journal of Entrepreneurship and Economic Issues*, 4(1), 16-23.
- Spaulding, S., Lerman, R. I., Holzer, H. J., & Eyster, L. (2015). *Expanding economic opportunity for young men and boys of color through employment and training*. Urban Institute. <https://www.urban.org/research/publication/expanding-economic-opportunity-young-men-and-boys-color-through-employment-and-training>
- Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX). (2018). *Agir ensemble pour les jeunes Noirs*. <https://youthrex.com/factsheet/agir-ensemble-pour-bien-faire-pour-les-jeunes-noirs/>



**Youth Research and Evaluation eXchange (YouthREX)** est une initiative provinciale basée à l'École de service social de l'Université York.

**NOTRE MISSION** est de rendre les données de recherche et les pratiques d'évaluation accessibles et pertinentes au secteur de base de la jeunesse en Ontario par l'entremise du développement des capacités, du partage de connaissances et du leadership d'évaluation.

**NOTRE VISION** est un Ontario où les connaissances partagées se transforment en un impact positif pour tous les jeunes.

YouthREX est principalement financé par le Ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux communautaires de l'Ontario avec des contributions de la chaire de recherche York pour les jeunes et les contextes d'inégalité tenue par Dre Uzo Anucha à l'École de service social de l'Université de York.

## **YouthREX**

École de service social, Université de York  
4700 rue Keele, Toronto, Ontario M3J 1P3

[www.youthrex.com](http://www.youthrex.com)  
[info@youthrex.com](mailto:info@youthrex.com)



@REXforYouth



@REXforYouth



@YouthREX



REX TV  
by YouthREX