



RÉSUMÉ DES DONNÉES PROBANTES

Pratiques prometteuses pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs : Mesures institutionnelles contre le racisme anti-Noirs

Cet résumé des données probantes résume 11 pratiques fondées sur des données probantes pour soutenir les initiatives institutionnelles contre le racisme anti-Noirs en démantelant les normes et pratiques d'exclusion et en appliquant des politiques et des lois équitables qui favorisent l'autonomisation économique des jeunes Noirs.

Le contenu du présent résumé des données probantes est basé sur le rapport *Cadre des résultats : L'autonomisation économique des jeunes Noirs en Ontario*¹ élaboré par YouthREX. Il vise à aider les intervenants de la communauté ainsi que les institutions gouvernementales concernées à établir une compréhension commune des interventions et des résultats possibles dans le cadre du volet d'autonomisation économique du Plan d'action pour les jeunes Noirs.

Le cadre de résultats s'appuie sur la *Théorie du changement CADO pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs* qui comprend quatre quadrants de changement fondés sur la compréhension qu'un courant d'autonomisation économique pour les jeunes Noirs doit leur offrir des possibilités d'acquérir des compétences et des capacités, mais doit aussi inclure des stratégies de changement institutionnel qui abordent les obstacles systémiques auxquels ils sont confrontés.

01. CÉLÉBRER L'EXCELLENCE NOIRE

Les réalisations, les réussites, les contributions, les espoirs et les rêves des communautés Noires ne sont toujours pas reconnus. Souligner cette absence de reconnaissance et mettre en lumière l'excellence des Noirs peut **réécrire les discours basés sur les déficits** qui sous-estiment les atouts des jeunes Noirs et amplifient leurs défauts.² Les succès des entrepreneurs Noirs, par exemple, doivent être reconnus, soulignés et célébrés pour contrer le discours dominant qui est axé sur l'échec et la discrimination.³ En fait, de nombreux entrepreneurs Noirs considèrent leur entreprise comme un moyen d'autonomiser les autres, de montrer ce qui est possible

et de contrer les stéréotypes.³ L'excellence des Noirs doit être reconnue, soulignée et célébrée **au sein des programmes, lors des événements et dans les médias**. La célébration d'exemples d'excellence Noire dans tous les secteurs et domaines, en particulier ceux dans lesquels les Noirs sont historiquement sous-représentés, peut aider les jeunes Noirs à trouver des modèles et des mentors et à développer leur potentiel.

02. EMBAUCHER ET SOUTENIR DES ENSEIGNANTS NOIRS

Il est prouvé qu'un corps enseignant diversifié peut réduire les écarts en matière de résultats. La sous-représentation des Ontariens Noirs parmi les corps enseignants prive de nombreux jeunes Noirs de l'encadrement informel, de la possibilité de se modeler sur de mentors, de l'assimilabilité et de l'estime de soi qui découlent du fait d'être représenté visuellement par des mentors et des leaders et d'avoir partagé des expériences avec eux.⁴ Les élèves Noirs sont trois fois plus susceptibles d'être identifiés comme doués par un enseignant Noir que par un enseignant blanc.⁵ Affecter un enseignant Noir à un élève Noir pendant une seule année scolaire, en particulier dès l'école primaire, peut **nettement augmenter le taux d'obtention du diplôme d'études secondaires et la réussite scolaire globale** des élèves Noirs.^{6,7,8} Les enseignants Noirs au sein du système d'éducation de l'Ontario doivent bénéficier de mesures de soutien, car beaucoup ont vécu des expériences de racisme anti-Noirs. Par exemple, la moitié des enseignants Noirs sondés dans la province pensent que leur race a affecté leurs perspectives de promotion.⁴ Ces soutiens ciblés pour les enseignants Noirs pourraient à la fois **augmenter le nombre d'embauchés et assurer leur longévité, leur bien-être et leur réussite sur le terrain**.

03. FORMER LES ENSEIGNANTS AU RACISME ANTI-NOIRS

L'autonomisation est un processus relationnel,⁹ dans lequel les changements de conscience critique — chez les personnes au pouvoir comme chez celles qui devraient être autonomisées — jouent un rôle crucial. Les programmes de formation des enseignants devraient **outiller tous ces derniers** pour qu'ils soient sensibles à la culture de la population étudiante Noire de l'Ontario, qui est en pleine croissance. Soutenir les enseignants dans le développement d'une pratique critique antiraciste et anti-oppressive permettra **de cultiver une prise de conscience critique** en plus de contribuer au **démantèlement des normes d'exclusion et des préjugés** qui entraînent un traitement injuste des étudiants Noirs. Les jeunes Noirs pourraient alors bénéficier de l'aide nécessaire pour apprendre dans un environnement pédagogique inclusif et favorable, ce qui améliorerait leur sentiment d'appartenance et, en fin de compte, leurs résultats scolaires.

04. APPLIQUER DES POLITIQUES ÉQUITABLES DANS L'ENSEMBLE DU SYSTÈME ÉDUCATIF

Le combat contre le racisme anti-Noirs dans le système éducatif et l'amélioration des résultats des jeunes Noirs doit également prévoir le **démantèlement des pratiques et politiques d'exclusion** qui les visent de manière disproportionnée.^{2,8} Par exemple, les politiques disciplinaires, qui sont souvent axées sur la justice punitive, pourraient être revues pour mettre l'accent sur les stratégies préventives et les pratiques de justice réparatrice.

05. LUTTER CONTE LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI

a) Dans les pratiques d'embauche et de promotion

La discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion doit être combattue au sein des institutions, des entreprises, des organismes et des agences. Il faut encourager la diversité à l'embauche, mais les processus

de diversité, d'éducation et d'inclusion **doivent aller au-delà d'une collaboration purement symbolique**. Il faut donner la priorité aux efforts visant à lutter contre les préjugés inconscients, mais les formations sur ces derniers ne doivent pas être utilisées comme « une solution miracle plutôt que comme le début d'un processus continu et éventuellement long de réflexion, de discussion et de sensibilisation, conformément aux approches d'apprentissage coopératif ».¹⁰ Les entreprises dont la main-d'œuvre est la plus diversifiée sont celles qui demandent aux gestionnaires de montrer des gains réels en ce qui concerne la race et le sexe¹¹, une approche qui pourrait être encouragée dans une variété de secteurs sous-représentés. Les employeurs doivent également s'engager à offrir **un salaire et des avantages sociaux équitables** (y compris la rémunération des formations, des stages et des apprentissages) et **des possibilités de perfectionnement professionnel**.

b) Dans les cultures organisationnelles

Les organisations peuvent lutter contre le racisme anti-Noirs en **promouvant l'identité culturelle** et en **s'engageant dans la sensibilisation et l'activisme**.¹² Le changement culturel devrait également comprendre le démantèlement des normes d'exclusion, comme la compréhension commune du professionnalisme dans une optique centrée sur les blancs. Pour les Canadiens Noirs, les lieux de travail valorisants sont ceux qui encouragent des relations stimulantes entre collègues, ainsi que des fonctions, des perspectives et des incitations des plus intéressantes.¹²

c) Dans les lois et les politiques

Il faut appliquer des politiques et des lois du travail équitables, centrées sur **l'équité raciale** et tenant compte **des réglementations les plus strictes contre la discrimination** dans les pratiques d'embauche et de promotion, le racisme au travail et les pratiques de prêt financier.

06. OFFRIR DES AIDES FINANCIÈRES ET DES AMÉNAGEMENTS CIBLÉS

Les étudiants issus de milieux à faibles revenus sont moins susceptibles de fréquenter des établissements d'enseignement postsecondaire¹³, et compte tenu de

la relation entre la race et la classe,¹⁴ cette tendance se répercute disproportionnellement sur les jeunes Noirs. Afin d'aider ces derniers à poursuivre des études et une formation postsecondaires, les écoles et les organismes de services à la jeunesse doivent s'assurer qu'ils connaissent les aides financières à leur disposition. Les politiques qui **accroissent la disponibilité des prêts étudiants** (c'est-à-dire qui prévoient des obstacles moins élevés pour l'admissibilité, des délais de remboursement plus souples et plus indulgents, et des montants qui représentent plus fidèlement le coût de la vie) sont essentielles, tout comme **les bourses et subventions ciblées**. Il est important d'expliquer aux jeunes les choix qui s'offrent à eux pour financer leurs études, y compris le travail. Les établissements d'enseignement postsecondaire devraient tenir compte des besoins des étudiants qui doivent travailler pour subvenir à leurs besoins ou à ceux de leur famille en leur offrant **une plus grande souplesse dans l'organisation des cours**.¹⁵ **Les programmes d'apprentissage en milieu de travail** peuvent également permettre aux jeunes de gagner de l'argent et de suivre des études postsecondaires tout en développant des compétences professionnelles et en acquérant une expérience de travail précieuse.

Pour véritablement soutenir les jeunes entrepreneurs Noirs, les institutions doivent prendre des engagements financiers **solides sous forme de subventions, de prêts et de contributions en nature**.^{16,17,18} Il est essentiel de mettre en œuvre des processus et des politiques **équitable d'approbation des prêts**. Étant donné que les entrepreneurs Noirs peuvent avoir des difficultés à obtenir de l'aide financière^{16,17,18} en raison de la discrimination raciale, l'accès aux programmes de subventions est particulièrement important dans les premières étapes d'un projet commercial. L'entrepreneuriat Noir est souvent présenté comme un moyen d'accroître la richesse des individus et des communautés^{16,18,19} — une « voie de sortie de la pauvreté »¹⁸ qui peut créer davantage d'emplois dans la communauté, car les propriétaires d'entreprises Noires sont plus susceptibles d'embaucher des employés Noirs.¹⁶ **Ces entreprises pourraient être soutenues financièrement pour encadrer, former et employer de jeunes Noirs** — par le biais de stages rémunérés

ou de placements en alternance, par exemple — afin de générer de nouvelles perspectives. Les études suggèrent que les Noirs ont une plus grande propension à l'entrepreneuriat, et qu'ils sont plus motivés à devenir propriétaires de leur propre entreprise.¹⁸ Selon une étude des faits, « une augmentation marginale du taux d'entrepreneuriat Noir entraînerait des milliers de nouvelles entreprises et de possibilités d'emploi, donnerait de l'espoir aux communautés historiquement en détresse, et mettrait le pays sur la voie de la justice économique et sociale ».¹⁸

07. MOBILISER LES EMPLOYEURS

Les employeurs doivent être soutenus et encouragés à **recruter, embaucher, former, retenir et promouvoir les jeunes Noirs**. Pour ce faire, il faut procéder à plusieurs niveaux, avec la participation des décideurs politiques, des conseils de développement de la main-d'œuvre et des organismes communautaires.²⁰ Les employeurs peuvent s'engager directement auprès des organisations jeunesse pour aider les jeunes à acquérir des compétences non techniques (comme la communication, le travail d'équipe et la gestion du temps) et des compétences professionnelles, et leur offrir des possibilités d'apprentissage et de rémunération. Il faut encourager les jeunes à se prévaloir des possibilités de services communautaires pour qu'ils acquièrent des compétences qui peuvent leur permettre d'accéder à des études et des emplois.²¹ Parmi les pratiques exemplaires visant à améliorer l'engagement des employeurs, citons **l'établissement de critères de sélection clairs et axés sur les compétences, la création de mesures de soutien scolaire flexibles, l'apprentissage en cours d'emploi, la fixation d'attentes élevées et la prestation de services de soutien général**.²¹ Les partenariats entre les entreprises sociales et les prestataires de services peuvent aider les jeunes à recevoir une formation et acquérir une expérience correspondant aux besoins des entreprises locales.²² Les employeurs (et les employés) doivent **suivre une formation sur le racisme anti-Noirs** afin de s'attaquer à ce phénomène au sein même de leur organisation. Cette formation devrait faciliter la prise de conscience critique, remettre en question les préjugés intériorisés qui entraînent une discrimination injuste au niveau interpersonnel et politique, et faire naître une

prise de conscience de la dynamique du pouvoir et de la manière dont elle se manifeste sur les lieux de travail — et au-delà.

08. EMBAUCHER DE JEUNES NOIRS ET LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION DANS DES SECTEURS SOUS-REPRÉSENTÉS

Les jeunes Noirs ont besoin de se sentir à leur place là où ils étudient et travaillent,²³ donc **le fait d'encourager leur embauche dans les domaines sous-représentés** peut déboucher sur plus grande représentation et créer des voies d'accès aux perspectives d'avenir. Les travailleurs Noirs évoluant dans les secteurs des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM), par exemple, déclarent ressentir un manque d'appartenance à ces espaces, ce qui peut être attribuable à la fois à leur sous-représentation et à la discrimination découlant de la culture du lieu de travail. Une étude²⁴ a révélé que les travailleurs en STEM qui subissent des microagressions se sentent comme des étrangers dans cette communauté. La lutte contre le racisme anti-Noirs dans l'enseignement et les lieux de travail des STEM, et dans d'autres espaces sous-représentés, peut permettre aux jeunes de **ressentir un plus grand sentiment d'appartenance**, et de voir dans ces espaces des lieux **inclusifs et accueillants**.²⁵

09. FACILITER LA TRANSITION VERS L'ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE

Pour aider davantage de jeunes Noirs à entamer et terminer des études postsecondaires, il faut adopter une approche plus **holistique des mesures de préparation et de réalisation des études postsecondaires**. Les discours sur la préparation se sont largement concentrés sur l'amélioration des résultats aux examens, en partant du principe que cette amélioration se traduira par une augmentation des taux d'inscription et d'obtention de diplômes d'études postsecondaires.¹⁵ Cependant, il est important de s'assurer que les jeunes disposent également des connaissances, des compétences et des soutiens dont ils ont besoin pour réussir à l'école et

dans leurs études postsecondaires. Les établissements d'enseignement devraient accorder plus d'attention à la manière dont les étudiants apprennent, aux cours qu'ils suivent et à leur rendement dans les cours de niveau supérieur, plutôt que de se concentrer strictement sur les résultats des tests standardisés,¹⁵ qui désavantagent historiquement les étudiants non blancs.²⁶ Il faut aider les jeunes à comprendre l'importance de l'enseignement postsecondaire et à **connaître toutes les filières postsecondaires disponibles**. Les écoles secondaires et les organisations au service des jeunes devraient veiller à ce que ces derniers aient accès à des informations pertinentes sur les différents programmes postsecondaires et les résultats potentiels en matière d'emploi, y compris les revenus potentiels. Les jeunes doivent également disposer de renseignements sur les préalables des programmes, les processus de candidature, la vie sur le campus, les difficultés éventuelles et les aides disponibles.¹⁵

La recherche suggère que les programmes de **préparation à l'emploi peuvent aider les jeunes Noirs** en répondant à leurs besoins uniques et en leur offrant des services qui relient les institutions, les familles et les communautés. Les établissements peuvent élaborer des programmes de préparation à l'emploi efficaces en réalisant des évaluations des besoins et en recueillant des données pour comprendre les obstacles auxquels les étudiants sont confrontés dans leurs communautés.²⁷

10. RECUEILLIR DES DONNÉES DÉSAGRÉGÉES FONDÉES SUR LA RACE

Beaucoup ont fait valoir que la collecte de données désagrégées fondées sur la race dans l'ensemble des systèmes est essentielle pour lutter contre le racisme systémique.^{2,8,28,29} Lorsque les données sont dichotomiques (p. ex, « blanc » et « non-blanc »), cela crée automatiquement une « référence blanche » qui est particulièrement peu utile dans des villes comme Toronto, où plus de la moitié de la population est racialisée.²⁸ Les conseils scolaires, par exemple, ont été appelés à « collecter systématiquement des données ventilées en fonction de la race qui

permettent d'examiner les expériences et les résultats des élèves Noirs, y compris, mais sans s'y limiter, les suspensions (par motif et par jours), les expulsions, les programmes d'études, les taux de diplomation, les taux de décrochage, l'identification des services d'éducation spécialisée et la confirmation de la fréquentation d'un établissement postsecondaire ». ⁸ Comprendre les expériences uniques des jeunes Noirs dans divers systèmes et établissements et systèmes permettra la **création conjointe d'interventions efficaces qui ciblent leurs besoins**, en plus de favoriser une plus grande autonomie économique.

11. ADOPTER UNE DÉMARCHE AXÉE SUR L'EFFET COLLECTIF

Le Plan d'action pour les jeunes Noirs de l'Ontario reconnaît l'importance d'une approche axée sur l'effet collectif qui traduit l'attachement de tout un groupe d'intervenants provenant de différents secteurs à un ensemble de principes pour résoudre des défis sociaux complexes. Compte tenu des obstacles interreliés qui limitent l'autonomisation économique des jeunes Noirs, il sera difficile de susciter un changement

durable par des interventions portant sur un seul sujet. Si ces interventions « sont d'une importance capitale, [elles] ne peuvent pas, à elles seules, transformer les résultats d'une population en matière de qualité de vie ». ³⁰ Les approches à effet collectif peuvent accroître l'efficacité de la lutte contre les obstacles persistants, car elles peuvent soutenir le jeune à chaque étape de son parcours vers un emploi intéressant. Lorsqu'il peut être difficile de donner des services et du soutien tout au long des transitions de la vie d'un jeune, la **collaboration intersectorielle** entre les divers intervenants peut être bénéfique. Collaborer avec des intermédiaires à différents niveaux et faire appel à différentes parties prenantes peut accroître le rayonnement des programmes individuels. Les parties prenantes doivent comprendre les parents ou les soignants, les intervenants jeunesse, les programmes communautaires, les enseignants, les employeurs, les organisations, les décideurs politiques et, surtout, les jeunes Noirs. Cette approche peut également faciliter l'élaboration de **processus de responsabilisation partagés**, y compris des mesures pour la collecte et le partage des données et pour le suivi des réussites. ^{21,22}

NOTES DE FIN

- 1 Anucha, U., Fiissel, D., Attygalle, K., Cromwell, C., Kanji, K., et Oradubanya, N. (2021). **Cadre des résultats : L'autonomisation économique des jeunes Noirs en Ontario**. Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX). <https://youthrex.com/report/cadre-des-resultats-lautonomisation-economique-des-jeunes-noirs-en-ontario/>
- 2 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/>
- 3 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.
- 4 Ontario Alliance of Black School Educators. (29^e mai 2015). **Voices of Ontario Black educators: An experiential report**. http://onabse.org/ONABSE_VOICES_OF_BLACK_EDUCATORS_Final_Report.pdf
- 5 Nicholson-Crotty, S., Grissom, J. A., Nicholson-Crotty, J., & Redding C. (2016). Disentangling the causal mechanisms of representative bureaucracy: Evidence from assignment of students to gifted programs. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(4), 745-757.
- 6 The Black Experience Project. (2017). **The Black Experience Project in the GTA: Overview report**. <https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/black-experience-project-gta--1-overview-report.pdf>
- 7 Gershenson, S., Hart, C. M. D., Lindsay, C. A., & Papageorge, N. W. (2017). **The long-run impacts of same-race teachers** (Discussion Paper Series No. 10630). Institute of Labour Economics.
- 8 James, C. E., & Turner, T. (2017). **Towards race equity in education: The schooling of Black students in the Greater Toronto Area**. Université York. <https://youthrex.com/report/towards-race-equity-in-education-the-schooling-of-black-students-in-the-greater-toronto-area/>
- 9 Cornwall, A. (2016). Women's economic empowerment: What works? *Journal of International Development*, 28, 342-359.
- 10 Noon, M. (2018). Pointless diversity training: Unconscious bias, new racism and agency. *Work, Employment and Society*, 32(1), 198-209 (p. 206).
- 11 Wingfield, A. H. (2019, January 16). How organizations are failing Black workers — and how to do better. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2019/01/how-organizations-are-failing-black-workers-and-how-to-do-better>
- 12 Hasford, J. (2010). **Young, working and Black: A study of empowerment, oppression, race and gender in community settings** (1109) [Thèse de doctorat, Université Wilfrid-Laurier]. Theses and Dissertations (Comprehensive). <https://scholars.wlu.ca/etd/1109>
- 13 Ferguson, H. B., Bovaird, S., & Mueller, M. P. (2007). The impact of poverty on educational outcomes for children. *Pediatric Child Health*, 12(8), 701-706. <https://doi.org/10.1093/pch/12.8.701>
- 14 Colour of Poverty. (2019, March). **Fact sheet #2: An introduction to racialized poverty**. <https://colourofpoverty.ca/wp-content/uploads/2019/03/cop-coc-fact-sheet-2-an-introduction-to-racialized-poverty-3.pdf>
- 15 Balfanz, R., DePaoli, J., Ingran, S., Bridgeland, J. M., & Fox, J. H. (2016). **Closing the college gap: A roadmap to postsecondary readiness and attainment**. Civic Enterprises. <https://eric.ed.gov/?id=ED572785>
- 16 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>
- 17 Consumer News and Business Channel (CNBC). (3^e février 2021). **Why Black-owned businesses don't survive** [Vidéo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=MV4Nq1GalAA>
- 18 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.
- 19 Bates, T., Bradford, W. D., & Seamans, R. (2018). Minority entrepreneurship in twenty-first century America. *Small Business Economics*, 50(3), 415-427.
- 20 Bird, K., & Okoh, C. (2016). **Employment pathways for boys and young men of color**. Robert Wood Johnson Foundation. <https://youthrex.com/report/employment-pathways-for-boys-and-young-men-of-color-solutions-and-strategies-that-can-make-a-difference/>
- 21 The White House Council for Community Solutions. (2012). **Final report: Community solutions for opportunity youth**. https://aspencommunitysolutions.org/wp-content/uploads/2013/06/White_House_Council_For_Community_Solutions_Final_Report.pdf
- 22 The Expert Panel on Youth Employment. (2017). **13 ways to modernize youth employment in Canada – strategies for a new world of work**. <https://youthrex.com/report/13-ways-to-modernize-youth-employment-in-canada-strategies-for-a-new-world-of-work/>
- 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://youthrex.com/report/expanding-economic-opportunity-for-young-men-and-boys-of-color-through-employment-and-training/>
- 24 Brown, B. A., Henderson, B., Gray, S., Donovan, B., Sullivan, S., Patterson, A., & Waggstaff, W. (2016). From description to explanation: An empirical exploration of the African American Pipeline problem in STEM. *Journal of Research in Science Teaching*, 53(1), 146-177.

- 25 Sanchez, M. E., Hypolite, L. I., Newman, C. B., & Cole, D. G. (2019). Black women in STEM: The need for intersectional supports in professional conference spaces. *The Journal of Negro Education*, 88(3), 297-310.
- 26 Rosales, J., & Walker, T. (2021, March 3). *The racist beginnings of standardized testing*. National Education Association. <https://www.nea.org/advocating-for-change/new-from-nea/racist-beginnings-standardized-testing>
- 27 Stol, J., Houwer, R., & Todd, S. (2016). *Bridging programs: Pathways to equity in post-secondary education*. Youth Research and Evaluation eXchange (YouthREX). <https://youthrex.com/report/bridging-programs-pathways-to-equity-in-post-secondary-education/>
- 28 Robson, K., Anisef, P., Brown, R., & Parekh, G. (2014). The intersectionality of postsecondary pathways: The case of students with special needs. *Revue canadienne de sociologie*, 51(3), 193-215.
- 29 Robson, K., Anisef, P., Brown, R., & Parekh, G. (2018). Under-represented students and the transition to post-secondary education: Comparing two Toronto cohorts. *Revue canadienne de l'éducation*, 48(1), p. 120.
- 30 Philpart, M., & Bell, J. (2015). The boys and men of color framework: A model for community and systems change. *The Foundation Review*, 7(3), 98-114 (p. 100).