



## GLOSSAIRE

# Glossaire des termes du Cadre des résultats pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs

Ce glossaire définit les termes et les concepts clés mentionnés dans le Cadre des résultats pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs.

## Activités<sup>1</sup>

Actions prises ou travail effectué dans le cadre d'un programme ou d'une initiative à travers laquelle des ressources, comme des fonds, de l'aide technique et d'autres types de ressources sont mobilisées pour produire des résultats particuliers.

## Apprentissage<sup>2</sup>

L'apprentissage est une voie vers une carrière gratifiante dans les métiers. En tant qu'apprenti, vous suivez des cours et apprenez votre métier en travaillant sous la direction de travailleurs expérimentés, et ce, tout en étant payé.

## Autonomisation économique

L'examen de l'autonomisation économique sous-jacent à cet ensemble de travaux sur l'autonomisation économique des jeunes Noirs en Ontario adopte une compréhension multidimensionnelle de l'autonomisation économique qui tient compte de la personne, en plus des processus de changement institutionnels qui doivent exister avant qu'une autonomisation économique équitable puisse avoir lieu. Bien que le développement de compétences et de capacités soient un élément essentiel de l'autonomisation, il n'est assurément pas suffisant. Une autonomisation qui est réellement transformatrice a aussi besoin d'aborder la base structurelle profonde des inégalités qui ont mené à la désautonomisation en premier lieu. La compréhension de l'autonomisation économique adoptée ici est un processus qui a lieu dans quatre domaines clés de changement. Pour que les jeunes Noirs acquièrent une autonomie économique, les quatre éléments suivants doivent se rencontrer simultanément :

1. Le déplacement de la conscience critique vers une lutte contre le racisme envers les Noirs et une autonomisation des jeunes Noirs qui leur permettra de se voir comme capables et habilités à agir (voir la définition de conscience critique).

2. Favoriser un accès équitable aux ressources et aux opportunités pour les jeunes Noirs, y compris la possibilité d'apprendre, de même que de gagner et de générer de la richesse.
3. Le démantèlement des normes et des pratiques informelles d'exclusion qui ne sont pas formalisées par les institutions, mais qui sont culturellement ancrées (voir la définition de normes et pratiques d'exclusion).
4. L'application de politiques formelles et de lois équitables qui soutiennent l'autonomisation économique des communautés noires. (par exemple, des politiques d'embauche équitables, des processus d'approbation de prêts équitables, etc.)

## Barrières structurelles<sup>3</sup>

Les obstacles qui affectent collectivement un groupe de manière disproportionnée et perpétuent ou maintiennent un écart de résultats frappant. Les barrières structurelles peuvent être des politiques, des pratiques ou d'autres normes qui favorisent un groupe ayant un avantage et défavorisent systématiquement un groupe marginalisé.

## Cadre des résultats<sup>4</sup>

Un cadre des résultats est une structure, souvent affichée sous forme de tableau ou de court document, qui vous aide à définir les résultats les plus importants qu'une initiative ou qu'un programme d'initiatives pourrait obtenir, associés aux études sur lesquelles ces résultats sont fondés.



### VOUS VOULEZ EN SAVOIR PLUS?

Ce glossaire fait partie d'une collection de ressources élaborées par YouthREX en lien avec l'autonomisation économique des jeunes Noirs.

### **Capacités financières<sup>5</sup>**

L'union de l'attitude, de connaissances, de compétences et d'auto-efficacité nécessaires à la prise de décisions relatives à la gestion de l'argent d'une manière qui correspond bien à la situation et au vécu d'une personne donnée, au sein d'un environnement qui comprend, mais sans s'y limiter, l'accès à des services financiers appropriés.

### **Capital social<sup>6</sup>**

Un concept issu des sciences sociales qui implique le potentiel qu'ont les gens d'obtenir des bienfaits et d'inventer des solutions à des problèmes grâce à leur appartenance à des réseaux sociaux. Le capital social tourne autour de trois dimensions : des réseaux interreliés de relations entre personnes et groupes (liens sociaux ou participation sociale), des niveaux de confiance qui caractérisent ces liens, de même que des ressources ou des bienfaits qui sont à la fois obtenus et partagés par l'entremise du tissu social.

### **Chômage<sup>7</sup>**

L'offre de main-d'œuvre inutilisée au sein de la population active.

### **Conscience critique**

La capacité à reconnaître et à analyser les systèmes d'inégalité et l'engagement à prendre des mesures contre ces systèmes.<sup>8</sup> Cela comprend le soutien des jeunes Noirs qui émettent des réflexions critiques envers les idéologies dominantes et les constructions sociales en jeu dans leurs environnements afin qu'ils puissent reconnaître l'inégalité du pouvoir, revendiquer leurs droits et militer pour des changements systémiques.

### **Construction sociale<sup>9</sup>**

Une idée qui a été créée et acceptée par les gens d'une société.

### **Discrimination<sup>10</sup>**

L'inégalité du traitement des membres de divers groupes en fonction de la race, du genre, de la classe sociale, de l'orientation sexuelle, de la capacité physique, de la religion et d'autres catégories.

### **Diversité<sup>11</sup>**

L'éventail de qualités, d'expériences et d'identités visibles et invisibles qui façonnent notre personnalité, notre façon de penser ainsi que notre implication dans le monde et l'image qu'on dégage dans celui-ci.

Elles tiennent notamment compte des dimensions de race, d'ethnicité, de sexe, d'orientation sexuelle, de statut socio-économique, d'âge, de capacités physiques ou mentales, de croyances religieuses/spirituelles ou d'idéologies politiques. Elles peuvent également comprendre des différences sur le plan de la personnalité, du style, des capacités et des opinions/points de vue.

### **Données désagrégées<sup>12</sup>**

Données ventilées en éléments constitutifs ou en petites unités de données à des fins d'analyse statistique. Dans le contexte des données fondées sur la race, il s'agit de décomposer la catégorie composite (agrégée) « racialisée » en ses composantes, telles que Noir, Asiatique du Sud, Asiatique de l'Est/du Sud-Est, Latino, Moyen-Orient, Blanc, etc.

### **Écart de compétences<sup>13</sup>**

Un écart entre les compétences que recherchent les employeurs et celles que possèdent les gens. Plus simplement, il s'agit d'un écart entre les compétences et les emplois. Cela signifie que l'éducation et la formation ne donnent pas aux gens les compétences en demande sur le marché du travail, ou bien que l'économie ne crée pas assez d'emplois correspondant aux compétences des gens.

### **Emploi de haute qualité<sup>14</sup>**

Un emploi qui favorise le bien-être personnel plutôt que d'y nuire. Ce concept reflète la réalité selon laquelle les emplois varient dans leur contribution à la santé matérielle, physique, psychologique et sociale de leurs occupants. L'OCDE évalue la qualité de l'emploi selon la qualité de la rémunération, la sécurité sur le marché du travail et la qualité de l'environnement de travail.

### **Emploi précaire<sup>15</sup>**

Bien que le terme « emploi précaire » n'ait pas de définition juridique, il est employé pour faire référence à un type d'emploi qui est mal payé, sans protection et sans sécurité d'emploi. En pratique, cela inclut aussi les situations où les travailleurs ne connaissent pas leur statut d'emploi, n'ont pas de contrat de travail et n'ont pas accès à des droits de base en matière d'emploi, comme les pauses et les congés payés. Plus grave encore, cela inclut les travailleurs qui sont rémunérés en espèces non déclarées, en-deçà du salaire minimum, et qui travaillent peut-être sur le marché noir sans le savoir.

### **Entrepreneur<sup>16</sup>**

Une personne qui crée ou adopte rapidement de nouvelles technologies, formes d'organisation et autres opportunités.

### **Équité raciale<sup>17</sup>**

L'état qui serait atteint si l'on s'attaquait aux causes profondes des inégalités, telles que les politiques, les pratiques et les attitudes racistes, et si l'identité raciale d'une personne ne permettait plus de prédire, au sens statistique, comment elle s'en sort.

### **Évaluation de processus<sup>18</sup>**

Une évaluation de processus documente le processus de mise en place d'un programme. Les évaluations de processus aident les parties prenantes à voir comment une réalisation ou un impact du programme a été atteint. Une évaluation de processus se concentre sur les types et les quantités de services fournis, les bénéficiaires de ces services, les ressources utilisées par la prestation de services, les problèmes concrets qui se sont présentés et les manières dont ces problèmes ont été résolus. La mesure dans laquelle les parties prenantes sont satisfaites du programme ou de l'initiative est aussi évaluée lors d'une évaluation de processus.

### **Évaluation de programme<sup>19</sup>**

Un ensemble systématique d'activités menées afin de comprendre comment, pourquoi et dans quelle mesure un programme ou une initiative a atteint ses buts et ses objectifs.

### **Évaluation des réalisations<sup>20</sup>**

L'évaluation des réalisations évalue l'efficacité d'un programme par sa capacité à produire un changement des connaissances, des attitudes et des comportements des personnes qui participent au programme. L'évaluation des réalisations se concentre sur les questions difficiles, à savoir ce qui s'est produit chez les personnes ayant participé au programme et la mesure dans laquelle le programme a fait une différence pour elles. L'évaluation des répercussions ou des réalisations est effectuée lorsqu'il est important de savoir si les objectifs d'un projet ou d'un programme ont été atteints et à quel degré.

### **Extrants<sup>21</sup>**

Les extrants sont les produits d'un programme (la longueur du programme, le nombre de séances, etc.) et le public concerné (participants).

### **Habilitation des employés en milieu de travail<sup>22</sup>**

Se base sur l'idée que de fournir aux employés les ressources, l'autorité, les opportunités et la motivation de faire leur travail ainsi que de les responsabiliser face à leurs actions rendra les employés plus heureux et plus efficaces.

### **Identité culturelle<sup>23</sup>**

La définition de groupes ou de personnes (par elles-mêmes ou par d'autres) en fonction de catégories culturelles ou sous-culturelles (dont l'ethnicité, la nationalité, la langue, la religion et le genre).

### **Identité STIM<sup>24</sup>**

Un type d'identité sociale axé sur le fait que des personnes s'identifient à divers degrés comme membres d'un domaine particulier des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (couramment appelés «`STIM`») et se voient, eux-mêmes et entre eux, à travers le prisme des prototypes particulier du domaine STIM en question (p.`ex. «`les physiciens sont des intellos`»).

### **Idéologie dominante<sup>25</sup>**

Les idées, les attitudes, les valeurs, les croyances et la culture de la classe dirigeante d'une société, surtout lorsqu'elles servent à valider le statu quo.

### **Inclusif<sup>26</sup>**

Des processus, politiques, services, programmes et pratiques sont dits inclusifs s'ils sont accessibles et utilisables par le plus grand nombre de personnes possible, sans distinction de race, d'origine ethnique, de sexe, d'âge, de handicap, de langue, etc. Un environnement inclusif est ouvert, sûr, équitable et respectueux. Tout le monde peut bénéficier d'un sentiment de confiance, d'appartenance et d'engagement, et tout le monde est incité à contribuer et à participer pleinement. De cette façon, l'inclusion doit être active et favoriser l'accès et l'agentivité.<sup>27</sup>

### **Indicateur<sup>28</sup>**

Une mesure qui permet de suivre la progression vers un objectif. Par exemple, une initiative qui vise à réduire le risque d'infractions commises par les jeunes pourrait utiliser leur réussite scolaire comme indicateur.

### **Iniquité intergénérationnelle<sup>29</sup>**

La mesure dans laquelle les différences au sein de générations parentales sont transmises à la prochaine génération, tel que mesuré par

l'élasticité intergénérationnelle ou la corrélation intergénérationnelle.

### **Intersectionnalité<sup>30</sup>**

Terme mis de l'avant par Kimberlé Williams Crenshaw pour décrire les effets interactifs de diverses formes de discrimination, y compris les types spécifiques de défis rencontrés par les personnes appartenant à des groupes cibles dont les identités se chevauchent.

### **Marché du travail<sup>31</sup>**

Sur ce marché, les employeurs offrent un salaire aux personnes qui acceptent de travailler sous leur direction. Les économistes disent que les employeurs se trouvent du côté de la demande sur ce marché, tandis que les employés sont du côté de l'offre.

### **Marginalisation<sup>32</sup>**

Une processus structurel et à long terme de discrimination systémique qui crée une classe de minorités défavorisées. Les groupes marginalisés sont confinés de façon permanente en marge de la société. Leur statut est perpétué par de l'exclusion à divers niveaux, particulièrement sur le marché du travail, qui les empêche de participer pleinement à la société et d'y trouver un sens.

### **Mentorat<sup>33</sup>**

Une relation entre deux personnes qui vise le développement professionnel et personnel. Le « mentor » est habituellement une personne d'expérience qui partage ses connaissances, son expérience et des conseils avec une personne ayant moins d'expérience, soit le « mentoré ».

### **Microagression<sup>34</sup>**

Les gestes offensants, rejets et insultes de tous les jours, qu'ils soient verbaux, non verbaux ou de l'environnement, intentionnels ou non, qui communiquent des messages hostiles, désobligeants ou négatifs à des personnes ciblées sur la base du seul fait qu'elles font partie d'un groupe marginalisé.

### **Mobilité intergénérationnelle<sup>35</sup>**

Les changements dans le statut économique et social relatif entre parents et enfants. Une mobilité ascendante a lieu lorsque le statut d'un enfant dépasse celui de ses parents. Une mobilité descendante est l'inverse. Une mesure courante de mobilité intergénérationnelle est la corrélation entre la position des parents et celle de leurs enfants (par exemple, leur

niveau de scolarité ou leur revenu).

### **Modèle logique<sup>36</sup>**

Le modèle logique d'un programme fournit une description visuelle d'un programme ou d'une initiative et associe des réalisations (à court et à moyen terme) aux ressources et aux activités du programme et définit les hypothèses théoriques et les principes du programme.

### **Niveau de scolarité<sup>37</sup>**

Le plus haut niveau d'éducation qu'une personne a terminé avec succès.

### **Normes et pratiques d'exclusion**

Il s'agit de pratiques informelles au sein de tous les niveaux de la société qui contribuent à exclure les jeunes Noirs de 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. Par exemple, les normes de professionnalisme sont souvent centrées sur la blancheur; une personne noire qui décide de porter des tresses rastas peut être jugée non professionnelle selon de telles normes.

### **Oppression<sup>38</sup>**

L'union des préjugés et du pouvoir institutionnalisé qui donne lieu à la discrimination systémique envers certains groupes (souvent nommés « groupes ciblés ») et à des avantages pour d'autres groupes (souvent nommés « groupes dominants »), tout en permettant aux groupes dominants d'exercer et de maintenir le contrôle des groupes ciblés.

### **Parcours postsecondaires<sup>39</sup>**

Le parcours d'une personne en particulier, qui comprend l'apprentissage par l'expérience, le soutien scolaire et communautaire et les cours et programmes qui mènent à une transition réussie d'une année scolaire à l'autre et vers des études postsecondaires (l'apprentissage, le collège, la vie en société, l'université, le lieu de travail).

### **Parcours professionnels<sup>40</sup>**

Une série de programmes d'enseignement et de services de soutien structurés et reliés entre eux qui permettent aux étudiants, souvent pendant qu'ils travaillent, de progresser au fil du temps vers de meilleurs emplois et des niveaux d'enseignement et de

formation plus élevés.

### **Population active**<sup>41</sup>

Le nombre de personnes dans la population ayant l'âge de travailler qui travaillent à l'extérieur de la maison ou qui désirent le faire. Ces personnes sont soit en emploi (y compris les travailleurs autonomes) ou au chômage.

### **Pouvoir collectif**<sup>42</sup>

La capacité d'un groupe à réaliser ses objectifs communs; c'est la combinaison de l'organisation, de la coopération, du moral et de la technologie qui permet à un groupe ou à une nation de croître et de prospérer alors qu'un autre vacille.

### **Préjugés**<sup>43</sup>

Un jugement préalable ou une attitude injustifiable, habituellement négative, d'un type de personne ou d'un groupe envers un autre groupe et ses membres. De telles attitudes négatives se basent souvent sur des généralisations non fondées (ou stéréotypes) qui nient le droit qu'ont les membres de certains groupes d'être reconnus et traités comme des personnes ayant chacune ses propres caractéristiques.

### **Privilège de la peau blanche**<sup>44</sup>

Il s'agit de l'ensemble d'avantages, de droits, de bénéfices et de choix qui ne sont pas mérités ou remis en question, et qui sont conférés à des personnes par le seul fait que leur peau est blanche.

### **Race**<sup>45</sup>

Une classification de personnes en groupes fondée principalement sur des traits physiques, comme la couleur de la peau, qui ne sont pas fondés sur la science ou la biologie, mais plutôt sur des concepts socialement construits qui ont des répercussions importantes sur la vie des gens.

### **Racialisation**<sup>46</sup>

Le processus très complexe et contradictoire à travers lequel des groupes se voient désignés comme faisant partie d'une «race» particulière et, sur la base de cette désignation, traités différemment et/ou de manière inéquitable.

### **Racisme**<sup>47</sup>

Un système parmi lequel une race maintient sa suprématie sur une autre race par l'entremise d'un ensemble d'attitudes, de comportements, de structures sociales et de pouvoirs institutionnalisés.

### **Racisme envers les Noirs**<sup>48</sup>

Les préjugés, les attitudes, les croyances, les stéréotypes et la discrimination envers les personnes d'ascendance africaine, découlant de leur passé unique intimement lié à l'esclavage qu'elles ont vécu.

### **Racisme individuel**<sup>49</sup>

Les croyances, attitudes et actions de personnes qui soutiennent ou qui perpétuent le racisme. Le racisme individuel peut être délibéré, ou bien une personne peut agir d'une manière qui perpétue ou qui soutient le racisme sans s'en rendre compte.

### **Racisme institutionnel**<sup>50</sup>

Les manières dont les politiques et les pratiques des institutions donnent lieu à des résultats différents selon le groupe racial auquel une personne appartient.

### **Racisme intériorisé**<sup>51</sup>

Lorsqu'un groupe racial opprimé par le racisme soutient la suprématie et la domination du groupe dominant.

### **Racisme interpersonnel**<sup>52</sup>

Se produit entre personnes. Quand les croyances personnelles s'immiscent dans les interactions avec les autres, le racisme passe au domaine interpersonnel.

### **Racisme structurel**<sup>53</sup>

Un système dans lequel les politiques publiques, les pratiques institutionnelles, les représentations culturelles et d'autres normes fonctionnent de diverses manières, qui se renforcent souvent entre elles, pour perpétuer l'inégalité des groupes raciaux. Il identifie les dimensions de notre histoire et de notre culture qui ont permis aux privilèges associés à la «blancheur» et aux préjugés associés à la «couleur» de perdurer et de s'adapter au fil du temps.

### **Racisme systémique**<sup>54</sup>

Lorsque les institutions ou les systèmes créent ou maintiennent une iniquité raciale, souvent en conséquence de préjugés institutionnels dissimulés dans les politiques, les pratiques et les procédures qui favorisent certains groupes et en désavantagent d'autres.

### **Réalisations**<sup>55</sup>

Les réalisations sont les changements qui se produisent à la suite des activités d'un programme. Un programme devrait se concentrer sur des réalisations à court terme, mais donner lieu à une séquence logique allant

des réalisations à court terme (changement immédiat des connaissances, de la sensibilisation, des attitudes et des compétences) aux réalisations à moyen terme (changement des comportements) puis à long terme (changement au niveau de la communauté élargie ou de la population). Les réflexions sur les réalisations d'un programme doivent aussi passer par des réflexions sur les manières de mesurer l'étendue de ces réalisations.

### **Résilience économique**

La résilience est la capacité de se remettre rapidement d'un choc, d'une dépression ou de circonstances néfastes.<sup>56</sup> La résilience économique fait référence à la capacité de se remettre de chocs financiers et de fluctuations économiques. La résilience économique peut être développée au fil du temps par l'augmentation de l'épargne et des actifs.

### **Ressources<sup>57</sup>**

Toutes les ressources nécessaires à la réalisation des activités d'un programme ou d'une initiative. Par exemple, les finances, le personnel, l'équipement et les installations.

### **Santé mentale<sup>58</sup>**

La santé mentale est un sentiment de bien-être qui permet à une personne de réaliser son plein potentiel, de faire face aux sources de stress de la vie ordinaire, de travailler de manière productive et de contribuer à sa communauté.

### **Situation<sup>59</sup>** (tel qu'utilisé dans un modèle logique)

La situation est le contexte ou la réalité dans laquelle un programme œuvre. Elle comprend l'implication des parties prenantes, la définition du problème ou de l'enjeu principal à aborder par le programme et la reconnaissance des facteurs sociaux, politiques et économiques pertinents. La compréhension et la reconnaissance du contexte élargi devrait toujours être la première étape de la modélisation logique.

### **Sous-emploi<sup>60</sup>**

Le sous-emploi est une mesure qui examine le degré d'utilisation optimale de la main-d'œuvre par l'économie selon ses compétences, son expérience et sa disponibilité au travail. Les gens qui sont considérés

comme sous-employés comprennent les travailleurs qui sont hautement qualifiés mais ont un emploi mal payé ou peu spécialisé, de même que les travailleurs à temps partiel qui désiraient un emploi à temps plein. Contrairement à une personne en chômage, une personne en sous-emploi travaille, mais pas à sa pleine capacité.

### **Stéréotypie<sup>61</sup>**

Une croyance exagérée ou déformée selon laquelle des attributs caractérisent les membres d'un groupe particulier, ce qui les regroupe de manière simpliste et refuse de reconnaître les différences entre les membres du groupe.

### **Théorie du changement<sup>62</sup>**

Une théorie du changement définit les éléments de base nécessaires à la réalisation d'un objectif à long terme donné. Cet ensemble d'éléments de base interreliés est illustré sur une carte nommée « parcours du changement » ou « cadre du changement », qui est une représentation visuelle du processus du changement.

### **Travail ayant un sens<sup>63</sup>**

Du travail qui a un impact positif important sur le bien-être personnel, est associé à une vertu ou une valeur personnelle importante, a un impact qui va au-delà de l'immédiat ou crée un effet d'entraînement, et développe des relations positives et un sentiment d'appartenance au sein d'une communauté.

### **Variables au niveau provincial**

Contrairement aux variables au niveau du programme, qui se concentrent sur les activités et les réalisations d'un programme particulier, les variables au niveau provincial sont celles qui surveillent le progrès accompli dans la réalisation de stratégies de changement à plusieurs niveaux et peuvent être suivies dans tout l'Ontario. Elles ont une portée plus large que les variables et les indicateurs au niveau du programme.

## NOTES

- <sup>1</sup> Organisation de coopération et de développement économiques. (2010) *Glossaire des principaux termes relatifs à l'évaluation et la gestion axée sur les résultats*, récupéré le 9 mars 2021 de <https://www.oecd.org/dac/evaluation/2754804.pdf>
- <sup>2</sup> Gouvernement de l'Ontario. (26 janvier 2018). *L'apprentissage en Ontario*. Récupéré le 15 avril 2021 de <https://www.ontario.ca/fr/page/lapprentissage-en-ontario>
- <sup>3</sup> Simms, M. C., McDaniel, M., Fyffe, S. D. et Lowenstein, C. (octobre 2015). *Structural barriers to racial equity in Pittsburgh: Expanding economic opportunity for African American men and boys*. Urban Institute. <https://www.urban.org/sites/default/files/alfresco/publication-pdfs/2000518-Structural-Barriers-to-Racial-Equity-in-Pittsburgh-Expanding-Economic-Opportunity-for-African-American-Men-and-Boys.pdf>
- <sup>4</sup> Cabinet Office. (2014) *Outcomes Frameworks: A Guide for Providers and Commissioners of Youth Services*, récupéré le 9 mars 2021 de [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/391030/Outcomes\\_Frameworks\\_a\\_guide\\_for\\_providers\\_and\\_commissioners\\_of\\_youth\\_services\\_A.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/391030/Outcomes_Frameworks_a_guide_for_providers_and_commissioners_of_youth_services_A.pdf)
- <sup>5</sup> Stuart, G. (1<sup>er</sup> novembre 2013). *What is "financial capability?"* Center for Financial Inclusion. <https://www.centerforfinancialinclusion.org/what-is-financial-capability>
- <sup>6</sup> Poteyeva, M. (s.d.). *Social capital*. Encyclopaedia Britannica. <https://www.britannica.com/topic/social-capital>
- <sup>7</sup> Yarhi, E. (22 février 2009). *Chômage au Canada*. L'Encyclopédie Canadienne. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/chomage>
- <sup>8</sup> El-Amin, A., Seider, S., Graves, D., Tamerat, J., Clark, S., Soutter, M., Johannsen, J. et Malhotra, S. (4 février 2017). *Critical consciousness: A key to student achievement*. Phi Delta Kappan, 98(5), 18-23. <https://kappanonline.org/critical-consciousness-key-student-achievement/>
- <sup>9</sup> Merriam-Webster. (s.d.). *Social construct*. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/social%20construct>
- <sup>10</sup> Institute for Democratic Renewal & Project Change Anti-Racism Initiative. (2000). *A community builder's tool kit: 15 tools for creating healthy, productive interracial/multicultural communities*.
- <sup>11</sup> Gouvernement de l'Ontario. (25 mars 2021). *Plan directeur sur l'inclusion et la diversité*. Récupéré le 15 avril 2021 de <https://www.ontario.ca/fr/page/plan-directeur-sur-linclusion-et-la-diversite>
- <sup>12</sup> Gouvernement de l'Ontario. (29 février 2020). *Glossaire*. Récupéré le 15 avril 2021 de <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>
- <sup>13</sup> International Labour Organization. (1<sup>er</sup> avril 2020). *What is skills mismatch and why should we care?* [https://www.ilo.org/skills/Whatsnew/WCMS\\_740388/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/Whatsnew/WCMS_740388/lang--en/index.htm)
- <sup>14</sup> Organisation de coopération et de développement économiques. *Qualité de l'emploi*. <https://www.oecd.org/fr/statistiques/qualite-de-l-emploi.htm>
- <sup>15</sup> Work Rights Centre. (s.d.). *What is precarious work?* <https://www.workrightscentre.org/what-is-precarious-work>
- <sup>16</sup> CORE. (2017) *The Economy*, récupéré le 31 mai 2021 de <https://www.core-econ.org/the-economy/book/text/50-02-glossary.html>
- <sup>17</sup> Institute for Democratic Renewal & Project Change Anti-Racism Initiative. (2000). *A community builder's tool kit: 15 tools for creating healthy, productive interracial/multicultural communities*.
- <sup>18</sup> TSNE. (2018). *Process Evaluation vs. Outcome Evaluation*. Récupéré le 31 mai 2021 de <https://www.tsne.org/blog/process-evaluation-vs-outcome-evaluation>
- <sup>19</sup> Youth Research and Evaluation eXchange (YouthREX). (s.d.). *Evaluation Toolkit for Youth Programs*. <https://toolkit.youthrex.com/>
- <sup>20</sup> TSNE. (2018). *Process Evaluation vs. Outcome Evaluation*. Récupéré le 31 mai 2021 de <https://www.tsne.org/blog/process-evaluation-vs-outcome-evaluation>
- <sup>21</sup> Youth Research and Evaluation eXchange (YouthREX). (s.d.). *Evaluation Toolkit for Youth Programs*. <https://toolkit.youthrex.com/>
- <sup>22</sup> Jouany, V. (19 décembre 2019). *Employee empowerment in the workplace: Definition & best practices*. SMARP. <https://blog.smarp.com/empowerment-in-the-workplace-enable-your-employees>
- <sup>23</sup> Oxford Reference. (s.d.). *Cultural identity*. <https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803095652855>
- <sup>24</sup> Seyranian, V., Madva, A., Duong, N., Abramzon, N., Tibbetts, Y. et Harackiewicz, J. M. (2018). *The longitudinal effects of STEM identity and gender on flourishing and achievement in college physics*. *International Journal of STEM Education*, 5. <https://doi.org/10.1186/s40594-018-0137-0>
- <sup>25</sup> Oxford Reference. (s.d.). *Dominant ideology*. <https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803095725846>
- <sup>26</sup> Gouvernement de l'Ontario. (29 février 2020). *Glossaire*. Récupéré le 22 janvier 2021 de <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>
- <sup>27</sup> Slatin, P. (13 août 2019). *The trouble with inclusion*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/peterslatin/2019/08/13/the-trouble-with-inclusion/?sh=152230476860>
- <sup>28</sup> Cabinet Office. (2014) *Outcomes Frameworks: A Guide for Providers and Commissioners of Youth Services*, récupéré le 9 mars 2021 de [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/391030/Outcomes\\_Frameworks\\_a\\_guide\\_for\\_providers\\_and\\_commissioners\\_of\\_youth\\_services\\_A.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/391030/Outcomes_Frameworks_a_guide_for_providers_and_commissioners_of_youth_services_A.pdf)
- <sup>29</sup> CORE. (2017) *The Economy*, récupéré le 31 mai 2021 de <https://www.core-econ.org/the-economy/book/text/50-02-glossary.html>
- <sup>30</sup> Guobadia, O. (31 août 2018). *Kimberlé Crenshaw and Lady Phyll Talk intersectionality, solidarity, and self-care*. Them. <https://www.them.us/story/kimberle-crenshaw-lady-phyll-intersectionality>
- <sup>31</sup> CORE. (2017) *The Economy*, récupéré le 31 mai 2021 de <https://www.core-econ.org/the-economy/book/text/50-02-glossary.html>

<sup>32</sup> Gouvernement de l'Ontario. (29 février 2020). *Glossaire*. Récupéré le 22 janvier 2021 de <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>

<sup>33</sup> Mind Tools. s.n.d.). *Mentoring: A mutually beneficial relationship*. [https://www.mindtools.com/pages/article/newCDV\\_72.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newCDV_72.htm)

<sup>34</sup> Racial Equity Tools. (s.d.). *Glossary*. Récupéré le 31 mai 2021 de <https://www.racialequitytools.org/glossary>

<sup>35</sup> CORE. (2017) *The Economy*, récupéré le 31 mai 2021 de <https://www.core-econ.org/the-economy/book/text/50-02-glossary.html>

<sup>36</sup> W.K. Kellogg Foundation. (2004) *Logic Model Development Guide*, récupéré le 10 mars 2021 de <https://www.aacu.org/sites/default/files/LogicModel.pdf>

<sup>37</sup> Statistique Canada. (7 avril 2016). *Niveau de scolarité de la personne*. Récupéré le 15 avril 2021 de [https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var\\_f.pl?Function=DEC&Id=85134](https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=85134)

<sup>38</sup> *Power & privilege definitions*. (s.d.). <https://network.pillarnonprofit.ca/wp-content/uploads/2019/10/Understanding-Privilege-and-Oppression-Handout.doc.pdf>

<sup>39</sup> Durham Catholic District School Board. (s.d.). *What is a pathway?* <https://www.dcdsb.ca/en/programs-services/Post-Secondary-Pathways.aspx>

<sup>40</sup> Career Ladders Project. (2011). *A definition of career pathways*. <http://www.careerladdersproject.org/wp-content/uploads/2011/05/defining-career-pathways-ccp.pdf>

<sup>41</sup> CORE. (2017) *The Economy*, récupéré le 31 mai 2021 de <https://www.core-econ.org/the-economy/book/text/50-02-glossary.html>

<sup>42</sup> Domhoff, G. W. (avril 2005). *Basics of studying power. Who Rules America?* [https://whorulesamerica.ucsc.edu/methods/studying\\_power.html](https://whorulesamerica.ucsc.edu/methods/studying_power.html)

<sup>43</sup> Institute for Democratic Renewal & Project Change Anti-Racism Initiative. (2000). *A community builder's tool kit: 15 tools for creating healthy, productive interracial/multicultural communities*.

<sup>44</sup> McIntosh, P. (1988). *White privilege and male privilege: A personal account of coming to see correspondences through work in women studies*. Wellesley College Center for Research on Women.

<sup>45</sup> Gouvernement de l'Ontario. (29 février 2020). *Glossaire*. Récupéré le 22 janvier 2021 de <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>

<sup>46</sup> Alberta Civil Liberties Research Centre. (s.d.). *Racialization*. <https://www.aclrc.com/racialization>

<sup>47</sup> *Power & privilege definitions*. (s.d.). <https://network.pillarnonprofit.ca/wp-content/uploads/2019/10/Understanding-Privilege-and-Oppression-Handout.doc.pdf>

<sup>48</sup> Gouvernement de l'Ontario. (29 février 2020). *Glossaire*. Récupéré le 22 janvier 2021 de <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>

<sup>49</sup> Potapchuk, M., Leiderman, S., Bivens, D., et Major, B. (2005).

*Flipping the script: White privilege and community building*. MP Associates & Center for Assessment and Policy Development. <https://www.aecf.org/resources/flipping-the-script-white-privilege-and-community-building/>

<sup>50</sup> Potapchuk, M., Leiderman, S., Bivens, D. et Major, B. (2005). *Flipping the script: White privilege and community building*. MP Associates & Center for Assessment and Policy Development. <https://www.aecf.org/resources/flipping-the-script-white-privilege-and-community-building/>

<sup>51</sup> Bivens, D. (1995). *Internalized racism: A definition*. Dans M. Potapchuk, S. Leiderman, D. Bivens, & B., Major (Eds.), *Flipping the script: White privilege and community building* (pp. 43-52). MP Associates & Center for Assessment and Policy Development. <https://www.aecf.org/resources/flipping-the-script-white-privilege-and-community-building/>

<sup>52</sup> Lawrence, K. et Keleher, T. (2004). *Chronic disparity: Strong and pervasive evidence of racial inequalities*. <https://www.intergroupresources.com/rc/Definitions%20of%20Racism.pdf>

<sup>53</sup> Lawrence, K., Sutton, S., Kubisch, A., Susi, G. et Fullbright-Anderson, K. (2004). *Structural racism and community building*. The Aspen Institute. [https://www.aspeninstitute.org/wp-content/uploads/files/content/docs/pubs/aspen\\_structural\\_racism2.pdf](https://www.aspeninstitute.org/wp-content/uploads/files/content/docs/pubs/aspen_structural_racism2.pdf)

<sup>54</sup> Gouvernement de l'Ontario. (14 décembre 2017). *La Stratégie de lutte contre le racisme envers les Noirs de l'Ontario*. Récupéré le 15 avril 2021 de <https://www.ontario.ca/fr/page/la-strategie-de-lutte-contre-le-racisme-envers-les-noirs-de-lontario>

<sup>55</sup> Youth Research and Evaluation eXchange (YouthREX). (s.d.). *Evaluation Toolkit for Youth Programs*. <https://toolkit.youthrex.com/>

<sup>56</sup> Ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires. (2016). *Glossaire*. Récupéré le 31 mai 2021 de <http://www.children.gov.on.ca/htdocs/French/professionals/childwelfare/protection-standards/glossary.aspx>

<sup>57</sup> Organisation de coopération et de développement économiques. (2010) *Glossaire des principaux termes relatifs à l'évaluation et la gestion axée sur les résultats*, récupéré le 9 mars 2021 de <https://www.oecd.org/dac/evaluation/2754804.pdf>

<sup>58</sup> Organisation mondiale de la Santé. (s.d.) *Key terms and definitions in mental health*. Récupéré le 31 mai 2021 de <https://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/data-and-resources/key-terms-and-definitions-in-mental-health#health>

<sup>59</sup> Youth Research and Evaluation eXchange (YouthREX). (s.d.). *Evaluation Toolkit for Youth Programs*. <https://toolkit.youthrex.com/>

<sup>60</sup> Chen, J. (22 novembre 2020). *Underemployment*. Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/u/underemployment.asp>

<sup>61</sup> *Power & privilege definitions*. (s.d.). <https://network.pillarnonprofit.ca/wp-content/uploads/2019/10/Understanding-Privilege-and-Oppression-Handout.doc.pdf>

<sup>62</sup> Center for Theory of Change. (s.d.) *Glossary*. <https://www.theoryof-change.org/what-is-theory-of-change/how-does-theory-of-change-work/glossary/>

<sup>63</sup> *Meaningful work and well-being*. (s.d.). Palgrave Macmillan. <https://www.palgrave.com/gp/campaigns/happiness-and-wellbeing/>