



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Le mentorat pour les infirmières et infirmiers noirs – Une étude rétrospective



PARTENAIRES

Diversity Institute
Canadian Black Nurses Alliance



EMPLACEMENTS

Partout au Canada



PUBLIÉ

Septembre 2025



COLLABORATEUR

Auteur du rapport : Diversity Institute, Alliance des infirmières et infirmiers noirs du Canada

RAPPORT DE RECHERCHE

PD EN ANGLAIS
F SEULEMENT

Télécharger

Mentoring for Black Nurses – A Retrospective Report

☰ Sommaire

Au Canada, les infirmières et infirmiers noirs sont bien représentés dans les postes de première ligne, mais ils continuent de faire face à des obstacles systémiques qui nuisent à leurs expériences professionnelles et à leur progression de carrière. Le mentorat formel joue un rôle essentiel dans de nombreux contextes professionnels qui reposent sur « l'apprentissage par la pratique », où une personne plus expérimentée (mentore ou mentor) guide et soutient activement une personne apprenante (mentorée ou mentoré) par des expériences pratiques et l'application des compétences dans des situations réelles. Cela permet à la personne mentorée d'apprendre principalement par l'expérience directe et la rétroaction immédiate plutôt que par un enseignement théorique. Le mentorat est un élément essentiel de la formation formelle en soins infirmiers, de l'accès à l'emploi et de l'avancement professionnel, mais il peut être semé d'embûches. Le mentorat repose en grande partie sur les relations interpersonnelles, les évaluations subjectives et l'accès au capital social, des aspects qui peuvent tous être affectés par des préjugés raciaux.

Le projet a exploré le rôle du mentorat dans les voies d'accès aux soins infirmiers, y compris l'éducation, l'emploi et l'avancement, et la façon dont le racisme anti-noir se manifeste chez les professionnelles et professionnels formés à l'étranger et au Canada. Le projet comprend une étude de cas préliminaire des programmes de l'Alliance des infirmières et infirmiers noirs du Canada, qui visent à soutenir les infirmières et infirmiers noirs à diverses étapes de leur carrière afin de mieux comprendre les compétences et les processus.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1** Le mentorat est un mécanisme clé pour accéder à l'éducation et à l'emploi dans toutes les professions, mais il repose souvent sur des processus subjectifs qui peuvent être entachés de préjugés intégrés.
- 2** Le mentorat est largement reconnu comme un mécanisme de soutien essentiel dans le secteur des soins de santé, offrant des conseils, du développement professionnel et un soutien émotionnel. En soins infirmiers, le mentorat joue un rôle particulièrement essentiel dans le soutien de la transition de l'éducation à la pratique, l'intégration du personnel infirmier formé à l'étranger dans la main-d'œuvre canadienne et l'aide aux professionnelles et professionnels en milieu de carrière qui accèdent à des rôles de leadership. Toutefois, la littérature sur le mentorat dans les soins de santé a souvent négligé la façon dont l'identité raciale et les expériences vécues influencent les relations de mentorat.
- 3** Les infirmières et infirmiers noirs font face à de nombreux obstacles dans leur cheminement vers l'éducation, l'emploi et l'avancement, et ont besoin d'un mentorat qui tient compte de ces réalités.

► L'enjeu

La recherche sur les expériences des infirmières et infirmiers noirs révèle de nombreux défis : les étudiantes et étudiants en soins infirmiers noirs se sentent souvent isolés, exclus et insuffisamment soutenus tout au long de leur formation. Ces défis persistent lors de leur entrée dans les milieux professionnels, où les infirmières et infirmiers noirs sont souvent confrontés à des préjugés de la part de leurs collègues, de la clientèle et du personnel de supervision. Les préjugés se manifestent de diverses façons, notamment par un examen accru de leurs compétences et de leurs qualifications, un manque de confiance en leur expertise et des comportements discriminatoires qui érodent leur confiance. Pour aggraver le problème, de nombreux environnements de travail n'ont pas de mécanismes formels pour lutter contre le racisme ou les préjugés, laissant les infirmières et infirmiers noirs naviguer dans ces dynamiques complexes en ayant peu ou pas de soutien institutionnel. Même ceux et celles qui accèdent à des postes de direction sont confrontés à des obstacles supplémentaires, comme les préjugés raciaux dans les évaluations de performance, le soutien limité des pairs et la pression supplémentaire de tenir compte de leur identité raciale d'une manière qu'on ne demande pas à leurs collègues blancs de le faire.

De nombreux programmes de mentorat existants au Canada ne répondent pas adéquatement aux défis particuliers auxquels font face les infirmières et infirmiers noirs. Pour combler cette lacune, le programme de l'AIBC a élaboré des initiatives ciblées qui offrent aux infirmières et infirmiers noirs des possibilités de mentorat spécialement conçues pour relever leurs défis uniques.

Le rapport examine le contexte, les implications pour les processus de mentorat et les compétences requises pour les mentores et mentors et les mentorées et mentorés. Il s'appuie sur les résultats préliminaires du programme de l'AIBC pour proposer des recommandations pour un mentorat plus inclusif pour les infirmières et infirmiers et les médecins généralistes.



Ce que nous examinons

Ce rapport aborde le processus de mentorat dans le contexte des soins infirmiers sous l'angle du genre et de la diversité, en mettant l'accent sur les expériences des infirmières et infirmiers noirs et les stratégies nécessaires pour répondre à leurs besoins. Cela a des implications plus vastes pour le mentorat dans d'autres contextes et les facteurs qui doivent être pris en compte dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation du mentorat. Plus précisément, le rapport examine 1) les définitions et le rôle du mentorat dans la formation, l'emploi et l'avancement dans les soins infirmiers, 2) les expériences des infirmières et infirmiers noirs à chaque étape de leur carrière, 3) la façon dont les pratiques de mentorat en soins infirmiers doivent tenir compte des besoins des infirmières et infirmiers noirs (en s'appuyant sur les résultats préliminaires du projet pilote de l'AIBC, et 4) les implications pour le mentorat inclusif de manière plus générale.

Ce que nous apprenons

Bien que le mentorat soit largement considéré comme une stratégie importante pour le perfectionnement professionnel, la rétention et le bien-être, la plupart des programmes existants n'intègrent pas suffisamment les pratiques axées sur l'équité. Cette lacune est évidente même aux étapes de la conception et de la conceptualisation du mentorat. Il y a divers modèles de mentorat en soins infirmiers, y compris des approches de mentorat en dyade, par les pairs, en groupe et en constellation. Chaque modèle offre des avantages distincts, allant de l'accompagnement personnalisé dans le cadre d'un mentorat individuel (c.-à-d. une dyade) à l'entretien de réseaux professionnels et de systèmes de soutien en groupe.

Cependant, l'examen a révélé une lacune critique dans la façon dont chacun de ces cadres intègre les considérations de race et d'équité. Par exemple, bien que les modèles en dyade offrent un mentorat structuré et personnalisé par le biais de relations individuelles, ils dépendent souvent fortement de la compatibilité mentor/mentore-mentoré/mentorée. Les préjugés inconscients peuvent créer des obstacles à la confiance et à la communication ouverte, en particulier lorsque les mentores et mentors ne sont pas au courant ou ne comprennent pas pleinement les expériences uniques des infirmières et infirmiers noirs. Ce manque de compréhension peut faire manquer des occasions d'obtenir un soutien significatif, laissant les infirmières et infirmiers noirs sans le mentorat dont ils ont besoin pour faire face aux inégalités systémiques qu'ils sont susceptibles de vivre.

Black Nurses & Students Allied for Success et le programme national de mentorat pour les infirmières et infirmiers noirs canadiens de l'AIBC tentent de combler ces lacunes, et les premiers résultats sont positifs. Cependant, ces initiatives ne définissent pas de buts et d'objectifs officiels, de cadres de compétences et d'évaluations permettant de déterminer « ce qui fonctionne le mieux pour qui ».

★ Pourquoi c'est important

Bien qu'il faudra réaliser des recherches supplémentaires, les données préliminaires suivantes fournissent une première compréhension :

La représentation est importante

La recherche sur la concordance raciale, ainsi que le succès des programmes de l'AIBC démontrent que les relations de mentorat prospèrent lorsque les personnes offrant le mentorat et les personnes mentorées partagent des antécédents et des expériences similaires. Cet alignement favorise une confiance plus profonde, améliore la communication et crée un environnement favorable où les personnes mentorées se sentent comprises et valorisées.



État des compétences :
Travailler avec les communautés noires

Établir des programmes de mentorat formels et durables

Élaborer des initiatives de mentorat dédiées aux étudiantes et étudiants et aux professionnelles et professionnels noirs en sciences infirmières au sein d'organismes de soins de santé et d'associations professionnelles. Veiller à ce que ce soient des programmes à long terme, intégrés dans les établissements et soutenus par un financement et une infrastructure continus, au-delà des modèles informels ou bénévoles.

Renforcer le mentorat dans la formation en sciences infirmières

Offrir du mentorat aux étudiantes et étudiants noirs en sciences infirmières afin de favoriser la rétention, de réduire l'isolement et de favoriser le développement professionnel précoce.

Élaborer des parcours de mentorat axés sur le leadership

Créer des programmes de mentorat ciblés pour les infirmières et infirmiers noirs qui aspirent à des rôles de leadership en offrant des conseils sur l'avancement professionnel, la prise de décisions et le développement professionnel. Soutenir les infirmières et infirmiers noirs qui entrent dans des domaines spécialisés afin d'accroître leur représentation en pratique avancée et en leadership exécutif.

Renforcer l'évaluation des programmes de mentorat au moyen de cadres fondés sur les compétences

Élaborer des cadres fondés sur les compétences pour évaluer l'efficacité des programmes de mentorat pour permettre la croissance de carrière, la rétention et le développement du leadership chez les infirmières et infirmiers noirs. Des mesures ventilées par race sont essentielles pour suivre les taux de participation, mesurer l'impact et identifier les disparités.

Les Noirs du Canada sont victimes d'un racisme systémique anti-Noirs généralisé dans nos systèmes éducatifs et sur notre marché du travail. Il faut faire davantage pour nommer et combattre le racisme anti-Noir dans l'écosystème des compétences, notamment en s'efforçant de modifier le comportement des employeurs afin de rendre les lieux de travail plus inclusifs.

[Read Thematic Report](#)

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

Comment Citer Ce Rapport

Diversity Institute, Canadian Black Nurses Alliance (2025) Le mentorat pour les infirmières et infirmiers noirs — Une étude rétrospective. Toronto : Centre des Compétences futures.
<https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/mentoring-black-nurses/>

Le mentorat pour les infirmières et infirmiers noirs — Une étude rétrospective est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Remerciements aux communautés autochtones

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu'ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d'initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l'île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.