

Entraîneures noires : développer une communauté et des habiletés grâce au mentorat

En ligne

Juillet 2022, vol. 22, n° 3

Par Janelle Joseph

Aperçu

Il a été démontré que les programmes de mentorat peuvent aider les femmes sous-représentées à faire leur chemin dans leur milieu, mais peu de recherches ont été menées sur les entraîneures sous-représentées au Canada. Le Programme de mentorat d'entraîneures noires (PMEN), le premier en son genre au Canada, s'adresse aux femmes racisées traditionnellement exclues de l'entraînement. Créé par la Black Canadian Coaches Association (BCCA), en collaboration avec l'Association canadienne des entraîneurs (ACE), le programme accueille 27 mentores et mentorées lors de sa première édition en 2020-2021.

Grâce aux fonds de la subvention de jumelage du SIRC, une superviseure universitaire, Janelle Joseph, un étudiant de 2^e cycle, Alex I. McKenzie, et un organisme sportif, la BCCA, ont été jumelés pour mettre sur pied un projet de recherche visant à mieux comprendre l'expérience des entraîneures noires dans leur sport, leur organisme et le PMEN.

La recherche comportait entre autres des entrevues avec 15 mentores et mentorées et l'observation de 3 séances de mentorat. Les résultats présentés dans cet article indiquent que le programme de mentorat est avantageux pour les participantes, car il leur permet de partager leurs expériences, d'améliorer leurs compétences et de bâtir une communauté, pour ainsi se sentir moins « seules ». Tant les mentores que les mentorées disent avoir profité des liens créés. Il a été recommandé aux administrateurs sportifs de favoriser l'établissement de liens entre les entraîneures qui ont un vécu semblable.

Comprendre l'expérience des femmes noires en entraînement au Canada

Les entraîneures noires sont confrontées à des inégalités raciales et de genre intersectionnelles, structurelles et interpersonnelles qui limitent la progression de leur carrière. Ces disparités dans la représentation des femmes noires en entraînement par rapport à leur représentation dans la société en général ne reflètent pas tant un manque d'intérêt ou de talent que l'oppression et la discrimination en matière d'accès, ce qui a des répercussions sur l'embauche et l'avancement.

Il a été démontré que les femmes de couleur sont invisibles et réduites au silence dans le monde du sport, ce qui les empêche d'accéder à des occasions de sport comme participantes ou entraîneures et contribue à leur marginalisation au sein des institutions sportives, notamment dans les écoles secondaires, les collèges, les universités et les ligues professionnelles. La combinaison du racisme et du sexisme crée des expériences

d'« altérité », en particulier pour l'obtention de postes de leadership dans le sport où toutes les femmes rencontrent des obstacles. L'éthique de travail et les réalisations des femmes noires sont encore moins valorisées et les attentes envers les entraîneuses noires, lorsqu'elles sont incluses, sont plus élevées que celles envers leurs collègues blancs et masculins.

La discrimination en matière d'accès nuit non seulement aux femmes noires qui souhaitent occuper un rôle de leadership dans le sport, mais aussi aux joueurs et entraîneurs qui les entourent et aux organismes sportifs; tous sont perdants quand les femmes noires sont exclues. Les pratiques traditionnelles et contemporaines d'exploitation et d'exclusion reflètent les relations de pouvoir sociales et les climats de travail oppressifs qui font en sorte que peu de femmes noires accèdent à des postes d'entraîneuses dans divers contextes sportifs.

La marginalisation des femmes noires en entraînement crée une discrimination verticale qui limite l'accès à des postes supérieurs, comme entraîneuse-chef ou directrice des sports, au sein d'organismes sportifs. Selon l'étude, la perception d'un « plafond de verre » limite les chances de réussite pour les femmes noires dans le sport professionnel, car pour elles, l'entraînement est un objectif irréaliste.

Dans de nombreuses institutions traditionnellement blanches, les femmes noires n'ont pas de collègues ni d'entraîneuses ou administratrices seniors auxquelles elles peuvent s'identifier et ont souvent le sentiment d'être les seules à traverser des difficultés. Cet effet de « plafond de verre » entrave le recrutement, la promotion et la rétention d'entraîneuses noires, ce qui a des effets en aval sur les athlètes noires. L'appel à l'action lancé par Akilah R. Carter-Francique et Joyce Olushola est clair : il est impératif de créer des voies vers la réussite pour les entraîneuses noires afin de redéfinir les discours hégémoniques en entraînement qui privilégient les entraîneurs blancs par rapport aux personnes racisées et aux femmes. ([Inequalities for Black Women in Coaching, Mentorship and Academia - WiSP Sports | conversations from the world of women's sports](#)). Une de ces options est un programme de mentorat exclusif.

Un pas dans la bonne direction : le Programme de mentorat d'entraîneuses noires (PMEN)

En 2020, le PMEN a invité des participantes de partout au Canada à participer à l'apprentissage et à la communauté pour faire progresser la professionnalisation et les compétences, en plus d'augmenter l'accessibilité, le soutien et le développement du leadership pour les entraîneuses noires. L'étude comprenait des entrevues en ligne avec neuf mentores et six mentorées parmi les 27 premières participantes au programme et trois observations de séance



de mentorat en ligne. La formation consistait en des discussions sur la promotion de la santé mentale, les processus de certification en entraînement et le renforcement de la confiance. Des tendances ont émergé concernant les aspects importants pour les participantes. En effet, toutes ont dit être emballées d'avoir la chance de partager leur vécu et de découvrir les

réalisations et les difficultés des autres, ce qui leur a permis de tisser des amitiés, de bâtir une communauté et d'acquérir des compétences liées à l'entraînement sportif et à l'équité. L'intention était de briser le sentiment d'isolement, un aspect important tant pour les mentores que pour les mentorées.

Apprendre les pratiques exemplaires par des récits

Lors des séances de mentorat, les participantes ont passé beaucoup de temps à apprendre à se connaître, ce qui a permis aux participantes de partager leurs histoires et d'échanger sur la difficulté d'être une entraîneuse noire. Tiffany, entraîneuse de basketball de niveau provincial et mentore, affirme :

« Les plus gros obstacles sont la capacité limitée du personnel à répondre à la demande et le manque de représentation au niveau de la direction, ce qui nuit à la compréhension des complexités auxquelles sont confrontées les communautés racisées. »

Tiffany soutient de nombreuses athlètes racisées et ne veut pas avoir à expliquer les obstacles auxquels elles sont confrontées pour que les dirigeants, majoritairement blancs, procèdent à des changements.

Grâce au programme de mentorat, pour la première fois, Tiffany a pu élaborer des stratégies avec un groupe d'entraîneuses aux identités communes qui comprenaient son combat :

« Ce que j'ai le plus aimé, c'était de créer des liens avec des femmes qui, comme moi, apprenaient les pratiques exemplaires et de pouvoir célébrer les réalisations de tout le monde. »

En plus d'être conviviales, ces célébrations jouaient un rôle crucial. Par exemple, une entraîneuse a réussi à convaincre son organisme de payer les frais de gardiennage afin qu'elle puisse voyager avec son équipe et ses jeunes enfants. Une autre a mentionné avoir été bénévole dans un comité provincial, ce qui a attiré l'attention sur sa brillante carrière et lui a permis de créer des réseaux qui lui seront d'une aide précieuse dans de futurs rôles. Si elles n'ont pas connaissance de ces réalisations, certaines entraîneuses noires pourraient ne pas chercher à combler leurs besoins ni découvrir la valeur inattendue du bénévolat auprès d'organismes généraux.

Ella, mentorée provenant aussi du basketball, affirme avoir été transformée par les liens formés et les récits partagés, surtout parce que son organisme sportif ne comptait aucune femme noire en position de leadership avec qui elle pouvait échanger et que les discussions entre les différents sports et les différents rôles de direction étaient plutôt rares :

« J'ai beaucoup changé grâce au programme de mentorat, grâce aux conversations extraordinaires avec les mentorées et les mentores. Le programme m'a permis de mieux me comprendre, de mieux comprendre le monde et sa perception des femmes noires dans le sport. Ces femmes m'ont prodigué de sages conseils sur la façon de m'attaquer à ces perceptions négatives et de tirer parti de mon identité de femme noire pour me tailler une

place dans le sport. J'ai rencontré un groupe de femmes qui, grâce à leurs récits, ont eu une incidence incroyable dans ma vie. Jamais je n'aurais cru que le mentorat me serait aussi bénéfique. »

Plusieurs conversations dans le cadre du PMEN ont porté sur la façon de tirer son épingle du jeu dans un milieu sexiste et raciste. L'apprentissage de l'équité, notamment du vocabulaire lié aux *microagressions* (attaques et insultes subtiles fondées sur l'identité) et à la *misogynoir* (misogynie envers les femmes noires) était aussi important que la démystification des processus complexes de certification nationale des entraîneurs et des stratégies d'entraînement propre au sport. Tous ces apprentissages ont permis aux participantes de reconnaître la discrimination dont elles ont été victimes et d'acquérir les compétences pour mieux relever les prochains défis.

Bâtir sa confiance par les relations avec des femmes inspirantes



Tara Mrakić
Flag Football
Quebec



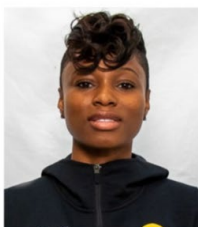
Christa Eniojukan
Basketball
Ontario



Cheryl Jean-Paul
Basketball
British Columbia



Safiya Muharuma
Ice Hockey
Ontario



Tenicha Gitten
Basketball
Quebec



Leslie Estwick
Track and Field
Ontario

Toutes les participantes ont indiqué s'être senties comme une impositrice à un moment ou un autre de leur carrière. Les mentores ont reconnu qu'au-delà des exercices ou des conseils d'entraînement pour un événement particulier, les mentorées avaient surtout besoin de perfectionnement professionnel axé sur l'épanouissement de la personne dans son ensemble, notamment l'amélioration de la santé et de la force mentales acquises par la confiance en soi, le développement et la perception de soi.

Lisa, mentore du PMEN et entraîneure d'athlétisme au niveau provincial et national, a normalisé les discussions sur le fait que la confiance se bâtit au fil du temps et non en un jour. Malgré sa vaste expérience dans un sport en particulier, elle n'avait que peu de contacts avec des entraîneuses noires d'autres sports. La création de liens entre les entraîneuses de différents sports était cruciale pour apprendre à « être » dans le monde du sport :

« Je n'ai pas beaucoup de contacts avec des entraîneuses universitaires à temps plein. C'était donc très utile pour moi de pouvoir discuter avec elles de leur point de vue et de leur expérience. »

Puisqu'il n'existe qu'une poignée de postes d'entraîneuse-chef et en l'absence de femmes noires dont elle pouvait s'inspirer, être entraîneuse-chef était pour Lisa un rêve inatteignable avant de rencontrer des membres PMEN qui occupaient un tel poste :

« Je n'avais jamais même espéré devenir entraîneuse à temps plein... Ce n'est même pas, disons, raisonnable d'entretenir ce rêve parce qu'il n'y a tout simplement pas de possibilités... Mais ces femmes ont réussi et en voyant ça, je me suis dit "Wow!". Quand je pense à ce qu'elles ont dû faire pour obtenir ce poste d'entraîneuse à temps plein, les obstacles qu'elles ont franchis... J'ai trouvé ça impressionnant. »

Le fait d'avoir un modèle qu'elle considère maintenant comme une amie pousse Lisa à viser encore plus haut.

De même, Nora, mentore du programme et entraîneuse de basketball au niveau provincial, avait peu confiance en elle-même, mais se sent aujourd'hui stimulée par la résilience de la communauté qu'elle a découvert grâce au programme de mentorat :

« Je doutais toujours de mes décisions, mais j'ai maintenant la confiance de lancer mes idées ou de demander conseil à une autre entraîneuse noire. Je me sens plus à l'aise d'aborder ces situations et, comme je l'ai déjà dit, plus en confiance. Aujourd'hui, je suis capable de dénoncer certaines choses, j'exprime beaucoup plus, disons, mes passions et mes convictions. »

Le fait de voir d'autres femmes dans un rôle de leader, découvrir comment elles transforment leurs institutions et les voir refuser de se taire a donné à Nora la confiance nécessaire pour faire de même.

Nika, joueuse de basketball et mentorée du PMEN, décrit le programme comme une expérience incroyable, efficace et inspirante; pour elle qui n'avait pas de modèles durant son enfance et sa carrière en entraînement, le PMEN a été une occasion de rencontrer des femmes qui incarnent ce qu'elle espère accomplir.

« Quand j'étais jeune, c'était dur de même m'imaginer dans un rôle aussi influent parce que je ne voyais personne d'autre comme moi, alors je ne savais même pas si je pouvais le faire. Donc, je pense que le fait d'avoir été entourée d'autant de femmes noires influentes et accomplies, ça m'a grandement inspirée et encouragée. Ça m'a certainement aidée à bâtir ma confiance et à me rendre compte de ma valeur. J'ai appris à rester moi-même, à prendre ma place et à m'affirmer. Il se passe beaucoup de choses dans ma vie cette année et le programme de mentorat était comme un refuge pour moi. Il m'a beaucoup apporté et de différentes façons... C'est incroyable de voir une femme noire dans un poste que je rêve d'occuper. »

Les joueuses aspirant à devenir entraîneuses, les entraîneuses mentorées et même les mentores qui se soutiennent mutuellement ont réitéré à plusieurs reprises l'importance d'avoir des modèles accessibles à qui on peut poser des questions et qui peuvent inspirer d'autres femmes noires.



Le PMEN fait avancer la recherche sur les entraîneuses noires et précise les multiples raisons pour lesquelles les programmes de mentorat sont si importants au Canada. Peu d'entraîneuses noires ont eu la chance d'avoir une entraîneuse noire ou ont eu facilement accès à des entraîneuses qui partagent les mêmes identités et expériences dans leur sport ou leur organisme.

Comme l'entraînement au Canada est un monde dominé par les hommes blancs, les femmes noires doivent apprendre à s'entraider pour faire leur place dans des systèmes qui n'ont pas été conçus par ou pour elles, et, en tant que modèles, à soutenir le mieux possible leurs athlètes racisés. Les résultats du projet de recherche sur le PMEN financé par le SIRC montrent que les participantes aux programmes de mentorat se sentent mieux outillées grâce aux connaissances acquises sur l'autogestion de la santé, la prise de parole, le renforcement de la confiance et sur l'importance de l'amitié, des relations et d'une communauté réseautée. Les recherches sur le féminisme noir ont surtout porté sur la valeur des solidarités intersectionnelle et intergénérationnelle comme éléments essentiels à la survie et à la réussite des femmes noires occupant des postes différents. Cette recherche met en lumière l'importance du mentorat formel pour développer des compétences en leadership essentielles au succès des entraîneuses noires dans le système sportif canadien (<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fspor.2022.884239/full>).

Trois principales recommandations pour les administrateurs de sport

1. Favoriser les occasions permettant aux entraîneuses ayant un vécu semblable de créer des liens. Ces occasions doivent allouer de l'espace et du temps à l'échange d'histoires pour tisser des liens, partager ses réussites et élaborer des stratégies pour se tailler une place dans les systèmes sportifs.
2. Améliorer la représentation des femmes noires en entraînement par un recrutement ciblé. Augmenter la visibilité de ces indispensables modèles en reconnaissant et en remettant en question la discrimination en matière d'accès dans les pratiques et structures de l'organisme.
3. S'informer sur la lutte contre le racisme afin de mieux soutenir les femmes noires qui sont entraîneuses ou pourraient le devenir. Le module de formation en ligne sur la lutte contre le racisme dans le sport de l'Association canadienne des entraîneurs est un bon point de départ : https://coach.ca/fr/lutte-contre-le-racisme-dans-l'entrainement?gclid=Cj0KCQjw1tGUBhDXARIsAIJx01IQWOxVzp8dxTo2JIIsjTRk6jtxA6b2vk5ODIyThIUJXoFVn1rxHLEaAiKTEALw_wcB.

À propos de l'auteure

Janelle Joseph est directrice et fondatrice du laboratoire de recherche IDEAS (indigénéité, diaspora, équité et antiracisme dans le sport) de la Faculté de kinésiologie et d'éducation

physique de l'Université de Toronto. Elle est aussi rédactrice en chef adjointe du *Sociology of Sport Journal*, directrice de la recherche pour la Black Canadian Coaches Association et coprésidente de l'Association d'études noires canadiennes. Auteure du livre *Sport in the Black Atlantic: Cricket, Canada, and the Caribbean Diaspora*, elle a également coédité le premier manuel de premier cycle à se pencher sur diverses formes de racisme historique et contemporain dans le sport : *Race and Sport in Canada: Intersecting Identities*.

Références disponibles sur demande.



COACHING BLACK HERSTORY
COACH HANGOUT AND Q&A

FEATURING THE INAUGURAL MEMBERS OF THE
BLACK FEMALE COACH MENTORSHIP PROGRAM
FEBRUARY 25 & 26, 8PM EST

ASSOCIATION OF BLACK & CANADIAN COACHES

coach.ca
Coaching Association of Canada
Association canadienne des entraîneurs