



**#CanadaWeWant**  
**#leCanadaquenous souhaitons**

NATIONAL YOUTH MOVEMENT | MOUVEMENT NATIONAL DES JEUNES



**MENTOR**  
**CANADA**

## Démarrer un mouvement de mentorat au Canada

Rapport de la conférence



La commission  
des étudiants  
*Le centre d'excellence pour  
l'engagement des jeunes*

Ce projet a été rendu  
possible en partie grâce au  
gouvernement du Canada

Canada



Objectif avenir RBC

# Table des matières

<b>Remerciements .....</b>	<b>3</b>
<b>Sommaire.....</b>	<b>4</b>
<b>Conférence #leCanadaquenoussouhaitons 2021.....</b>	<b>5</b>
<b>Journées de conférence.....</b>	<b>5</b>
Préparation de la conférence.....	5
Processus.....	8
<b>Espace sécuritaire .....</b>	<b>11</b>
<b>Diversité transnationale .....</b>	<b>12</b>
<b>Résultats clés .....</b>	<b>12</b>
Discussion .....	12
Étudier le problème :.....	12
Discuter du problème :.....	13
<b>Principes directeurs.....</b>	<b>18</b>
Discuter de l'expérience en régions rurales, éloignées et nordiques.....	18
Discuter du racisme structurel .....	18
La vérité menant à la réconciliation .....	19
Droits de l'enfant.....	20
<b>Arbre à rêves.....</b>	<b>21</b>
<b>Vision du changement — Recommandations de l'équipe thématique.....</b>	<b>23</b>
<b>Recommandations.....</b>	<b>24</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>27</b>

## Remerciements

Nous tenons avant tout à remercier pour leur courage les jeunes qui se sont joints à nous d'un océan à l'autre afin de bâtir une vision pour #leCanadaquenous souhaitons pour obtenir #leCanadadontnousavonsbesoin. Lors de notre rencontre virtuelle, nous reconnaissons les territoires traditionnels des communautés autochtones de Kanata sur lesquels nous sommes situés, et nous remercions ces communautés de partager cet espace et de continuer à protéger ces terres. Nous remercions notre Conseil des aînés de continuer à ancrer notre travail dans les pratiques autochtones et les partenariats intergénérationnels.

Nous tenons également à remercier nos commanditaires et partenaires communautaires qui ont fourni des fonds et du soutien pour que cette conférence ait lieu. Merci aux Forums jeunesse Canada du ministère du Patrimoine et à la stratégie d'Objectif avenir RBC pour leur soutien quant à l'organisation de cette conférence. Merci à la Commission des étudiants du Canada (CÉC), au Centre d'excellence pour l'engagement des jeunes, à UNICEF Canada, à Expérience internationale Canada, à People for Education, à Mentor Canada, au ministère du Patrimoine canadien et aux nombreux commanditaires de la conférence #leCanadaquenous souhaitons 2021.

Merci au comité d'organisation de la conférence de la Commission des étudiants, au personnel, aux organisatrices et organisateurs, aux bénévoles, aux adultes alliés et aux animatrices et animateurs pour tout leur travail acharné afin d'amplifier la voix des jeunes! Enfin, merci aux sept jeunes personnes participantes de Démarrer un mouvement de mentorat au Canada, qui ont partagé leurs expériences, leurs préoccupations et leurs idées pour ce rapport.

Noms des jeunes personnes participantes et des représentantes et représentants régionaux :

Jaymee (ON), Meghan (ON), Juliette (QC), Jaylyn (PE), Elsie (PE), Chi (BC), Christy (MB), Disha (NB), Cassandre Dion Larivière (animatrice) (QC) et Cat Delaney (animatrice) (ON).



## Sommaire

Ce rapport présente les conclusions de l'équipe de Démarrer un mouvement de mentorat au Canada au cours de la Conférence virtuelle des jeunes #leCanadaquenoussouhaitons 2021 qui a eu lieu en mars. Cette équipe thématique de la conférence s'est concentrée sur l'exploration du mentorat et surtout sur ce que signifie le mentorat pour les jeunes dans l'ensemble du Canada. L'équipe d'animation a utilisé le modèle des Jeunes décideurs (JD) de la CÉC pour étudier le mentorat et en discuter. Au cours de ces discussions, l'équipe a expliqué la différence entre le mentorat formel et informel, les expériences de mentorat positives et négatives, les compétences et les caractéristiques d'une personne qui fait du mentorat et les éléments qui, selon elle, devraient être pris en considération concernant un mouvement national de mentorat.

Il est important de souligner que les réflexions concernant la création de cette équipe thématique et le mouvement de mentorat sont en cours depuis 2018. Cette année-là, plus de 200 jeunes de partout au Canada (surtout les jeunes éloignés des possibilités) ont été invités à partager leurs opinions avec la Stratégie emploi jeunesse (SEJ). Ces jeunes personnes participantes ont expliqué que les besoins et les désirs en matière d'occasions de mentorat sont présents et que le mentorat devrait faire partie d'une conversation en constante évolution pour assurer l'épanouissement des jeunes. À noter que bon nombre des idées des jeunes en 2018 ont également été partagées par les jeunes de cette équipe thématique en 2021. Il est donc plus que jamais nécessaire de définir ce qui est requis au sein d'un mouvement national de mentorat.

Lors de la conférence, les jeunes personnes participantes ont identifié des caractéristiques et des compétences communes que possèdent les personnes les plus compétentes pour faire du mentorat et ont réfléchi à l'image de la parfaite personne qui fait du mentorat. L'équipe thématique a utilisé les quatre principes directeurs du mouvement jeunesse #leCanadaquenoussouhaitons pour explorer en détail les problèmes suivants : L'expérience des jeunes en milieux ruraux et éloignés, le racisme structurel, la vérité menant à la réconciliation et les droits de l'enfant.

L'équipe a conclu que #leCanadaquenoussouhaitons est un Canada qui aide les jeunes à se sentir en sécurité, acceptés et soutenus. Nous croyons fermement que le mentorat constitue un ingrédient clé pour assurer la présence de ces éléments chez les jeunes. Pour soutenir cette vision, l'équipe thématique et d'autres jeunes personnes participantes à la conférence ont identifié des recommandations relevant des catégories ou thèmes suivants : (1) lacune et place pour l'innovation, (2) groupes de jeunes ou comités consultatifs, (3) perspectives diverses, (4) milieu éducatif, (5) formation pour les personnes qui font du mentorat (6) concentration sur le mentorat informel, (7) occasions proactives de mentorat, et (8) capacités d'adaptation des personnes qui font du mentorat.

## Conférence #leCanadaquenoussouhaitons 2021

La Conférence des jeunes #leCanadaquenoussouhaitons de cette année a eu lieu sous forme de rassemblement virtuel en ligne, du 1<sup>er</sup> au 8 mars 2021 (elle a été adaptée pour suivre les directives de santé publique en place en raison de la pandémie de COVID-19). Durant la semaine, de jeunes personnes participantes et des adultes alliés d'un océan à l'autre se sont réunis en ligne pour partager leurs récits et anecdotes, leurs points de vue sur les enjeux de société, ainsi qu'une panoplie d'idées qui, selon eux, contribuent à faire du Canada un espace plus inclusif et diversifié.

Les jeunes personnes participantes ont commencé par assister aux cérémonies d'ouverture. Les jeunes personnes participantes ont été invitées à sélectionner l'une des huit équipes thématiques à explorer tout au long de la semaine. Elles ont rejoint leurs équipes thématiques respectives et ont commencé à tisser des liens avec leurs pairs et à travailler sur la question en compagnie des animatrices qui ont suivi le processus JD du Centre d'excellence pour l'engagement des jeunes (CEEJ). Certains groupes ont exploré leurs sujets de façon plus générale, en discutant des problèmes et des défis auxquels les jeunes sont confrontés et en identifiant les solutions possibles. D'autres équipes ont été chargées de travailler directement sur des questions particulières ou sur divers produits créatifs et livrables qui leur ont été présentés par différentes organisations ou différents services gouvernementaux désireux de connaître l'avis des jeunes. À la fin de la semaine, toutes les équipes thématiques ont émis un ensemble de recommandations pour aider à construire #leCanadaquenoussouhaitons. Ces recommandations ont été présentées à un public d'intervenantes et intervenants communautaires, de responsables politiques et de décideurs lors de la Vitrine nationale virtuelle organisée par la stratégie d'Objectif avenir RBC. Toutes les équipes ont également créé un rapport d'équipe thématique, comme celui-ci, pour présenter leur processus et donner un contexte aux recommandations émises concernant leur thème et leur problématique.

## Journées de conférence

### Préparation de la conférence

Il faut tenir compte du travail des animatrices et des animateurs avant la conférence. Nous avons comme objectif de créer un espace sécuritaire où les jeunes se sentiraient à l'aise pour partager leurs expériences personnelles, seraient ouverts et honnêtes à propos de leurs difficultés et se sentiraient habilités à travailler avec leurs pairs pour identifier des solutions potentielles. L'établissement de cet environnement nécessite une combinaison d'intentionnalité, d'expérience et de confiance envers le processus. Les animatrices de cette équipe thématique ont passé la semaine précédant la conférence à réfléchir à des moyens de faire participer les jeunes quant au problème en question, ainsi qu'à jeter les bases sur lesquelles le groupe pourrait créer un espace sécuritaire. Le rôle des animatrices et des animateurs est surtout d'animer et d'accompagner les jeunes

personnes participantes tout au long de la semaine, en s'adaptant à tout ce dont ils pourraient avoir besoin pour réaliser leur potentiel. Avant de rencontrer les jeunes personnes participantes qui constitueraient l'équipe thématique Démarrer un mouvement de mentorat, les animatrices ont examiné le modèle des Jeunes décideurs, ont sélectionné des activités de renforcement communautaire pour commencer la séance et ont choisi les moyens par lesquels elles prévoyaient de faire face aux imprévus. Les activités initiales ont été

sélectionnées  
permettre à

afin de  
la fois la



présentation

et

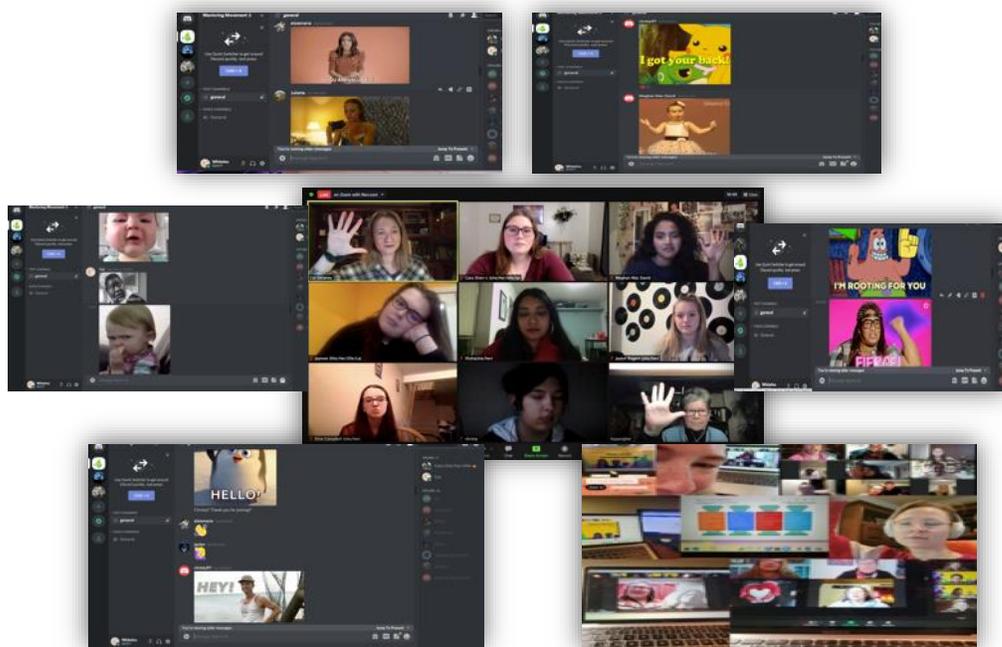
l'exploration plus approfondie du concept de mentorat. Bien que le processus soit parfois imprévisible, les animatrices étaient convaincues de ne pouvoir intervenir que pour favoriser, maintenir la sécurité de l'espace et respecter les quatre piliers : Respecter, Écouter, S'entendre, Communiquer™.



## Processus

L'équipe thématique de Démarrer un mouvement de mentorat au Canada à la conférence #leCanadaquenoussouhaitons était composée de sept jeunes personnes participantes et de deux animatrices. Le groupe s'est réuni tous les jours durant la semaine de conférence pour renforcer la confiance et la communauté, non seulement pour la durée de la conférence, mais également afin de maintenir une relation par la suite. À la fin de la semaine, les personnes participantes et les animatrices se considéraient comme une famille et se sont empressées de se suivre sur toutes les plateformes de réseaux sociaux imaginables.

Les membres de l'équipe ont participé à une série de suivis, d'activités et de jeux pour instaurer cet esprit familial et établir un lien de confiance les uns avec les autres tout au long de la semaine.



En général, les jeunes personnes participantes ont pu créer un lien fort entre elles en établissant à la fois la confiance et un sentiment de la communauté. Afin de demeurer en contact tout au long de la semaine en dehors des heures de conférence, le groupe a créé un serveur Discord qu'il a utilisé comme principal moyen de communication. Les jeunes personnes participantes et les animatrices se sont envoyés des messages tous les jours en clavardant sur Discord, pour se parler de leur journée, de ce sur quoi ils travaillaient, de ce qu'ils mangeaient et même du temps qu'il faisait chez elles. Discord a été utilisé pendant toute la durée de la conférence, car il a permis à l'équipe thématique de capter et d'imiter les interactions qui auraient eu lieu en personne, comme partager ses impressions au sujet du spectacle d'artistes amateurs et des séances plénières. Comme il a été mentionné précédemment, les jeunes personnes participantes et les animatrices se sont

également ajoutées sur diverses plateformes de réseaux sociaux comme Instagram, Facebook et Tiktok afin de garder contact après la conférence.

L'équipe thématique était également accompagnée de deux membres du Conseil des aînés de la CÉC pendant une partie de la semaine de la conférence. Leur présence a permis d'amorcer des discussions approfondies, significatives et souvent vulnérables au sein du groupe. Les animatrices ont eu le plaisir de constater que les personnes participantes se sentaient suffisamment à l'aise pour intervenir et aider nos personnes âgées à résoudre les problèmes technologiques qu'ils rencontraient afin qu'elles puissent aussi participer pleinement aux jeux et aux activités.

Afin de guider la discussion, l'équipe thématique a consacré beaucoup de temps à créer un espace sécuritaire (d'autres renseignements sur l'intentionnalité concernant les espaces sécuritaires se retrouvent dans la section suivante). Ceci a permis d'assurer la cohésion du groupe et une compréhension commune des principes directeurs de la CÉC ainsi que des quatre piliers, ces concepts étant connus sous le nom de thèmes clés tout au long de la semaine de la conférence. Le fait de passer du temps sur les définitions de ces concepts selon la CÉC, ainsi que sur l'expérience et la compréhension personnelles de chaque membre à leur sujet, a aidé les jeunes à les utiliser conformément à leurs propres expériences et pensées et à les appliquer au sujet du mentorat.

Les erreurs commises par les jeunes personnes participantes ou les animatrices ont également fait l'objet d'une discussion mettant l'accent sur l'importance de la transparence conformément aux quatre piliers. Ce processus a été conçu avec l'idée « d'appeler » plutôt que « d'interpeller » et ce dernier fait maintenant partie de l'apprentissage des membres du groupe, qui en sont satisfaits. Le concept de mentorat a été étudié en détail dans le cadre d'un processus au cours duquel les jeunes personnes participantes ont été appelées à partager leurs sentiments et leurs expériences personnelles. Les jeunes personnes participantes étaient également chargées de guider la discussion avec les animatrices qui ont fourni des questions-guides pour aider à entamer une discussion plus approfondie.

La principale force de la Conférence nationale des jeunes de la CÉC a été de vivre selon nos quatre piliers avec des jeunes et des adultes de chaque province et territoire qui représentent la diversité du Canada.

- Respecter : Les jeunes et leur capacité à changer le monde grâce à leur participation active quant au processus de la conférence. Respecter toutes les personnes ainsi que leurs dons et leurs forces uniques.
- Écouter : En petites équipes thématiques et en séances plénières plus larges. Écouter en explorant les enjeux d'ordre individuel, social et systémique. Écouter pour entendre diverses opinions et arriver à percevoir les choses du point de vue des autres.
- S'entendre : Comprendre tous les aspects des problèmes explorés au sein des équipes thématiques. Comprendre des points de vue qui peuvent être à l'opposé des vôtres. S'entendre pour bâtir un meilleur pays avec des gens différents de vous.
- Communiquer : Utiliser le processus et l'expérience de la conférence pour communiquer les changements que vous souhaitez voir dans le monde. Continuer à travailler ensemble à travers le mouvement jeunesse qui dure depuis un an pour s'assurer de concrétiser ces changements.



## Espace sécuritaire

La création d'un espace sécuritaire s'est avérée essentielle pendant la durée de la conférence et les animatrices de l'équipe thématique de ce groupe ont priorisé les espaces sécuritaires et le confort pour chacun. Comme il a été mentionné précédemment, les quatre piliers ont servi de moyen principal pour favoriser cet espace sécuritaire et de base pour le déroulement des conversations et des interactions au sein de l'équipe thématique. Tout cela a été mis en place dès le premier jour de la conférence. Les animatrices ont veillé à ce que les jeunes partagent ce que chacun des quatre piliers signifiait pour eux et que tous étaient sur la même longueur d'onde. La priorité des animatrices était d'identifier de manière respectueuse et discrète les besoins et les exigences technologiques, ainsi que les besoins en matière de langue et d'accessibilité. Elles ont remarqué que les expériences et les récits pouvaient être partagés par le biais de l'option de clavardage sur Zoom, par messages privés sur Discord ou par texto, si les gens voulaient partager leurs réflexions sur le sujet, mais ne pouvaient le faire ou ne se sentaient pas à l'aise de le faire en groupe.

Les activités visant à mettre en place et à maintenir un espace sécuritaire étaient essentielles au processus et facultatives pour les jeunes personnes participantes. Les animatrices ont expliqué que les caméras étaient facultatives et que les jeunes personnes participantes pouvaient prendre une pause pour manger quelque chose, s'étirer ou répondre à tout autre besoin. Pour qu'un espace sécuritaire soit établi, les animatrices devaient tenir compte des capacités des jeunes personnes participantes en matière d'engagement, mais aussi d'énergie physique, mentale et émotionnelle. Donc, si après une longue journée à l'école ou au travail, les jeunes personnes participantes voulaient prendre une pause de 10 minutes pendant la séance, elles pouvaient le faire. Si les personnes participantes souhaitaient éteindre leurs caméras pendant un certain temps, elles avaient le choix de le faire. Elles pouvaient également choisir de manger, de discuter ou de chahuter. Les animatrices ont estimé qu'il s'agissait de quelque chose de plus important que de se précipiter sur le sujet de manière forcée.

En général, il s'agissait surtout de favoriser un espace sécuritaire avant et après les séances de groupe tout au long de la semaine. Les animatrices ont souvent consacré plus de temps après la journée de conférence, pour s'assurer que les jeunes personnes participantes se sentaient en confiance et à l'aise avec la façon dont les choses se passaient durant la semaine. Le processus de la conférence a toujours été présenté comme étant flexible et ouvert à tout changement selon les expériences des jeunes. En créant un espace sécuritaire, il était évident que la magie de la conférence opérerait et que l'aspect le plus important de la conférence n'était pas la structure elle-même, mais plutôt la flexibilité et la capacité de coexister de façon authentique.

## Diversité transnationale

La grande diversité de perspectives et d'expériences naturellement présentes grâce au rayonnement de la CÉC et du mouvement #leCanadaquenoussouhaitons constituait une autre force importante de cette équipe thématique. Les jeunes de ce groupe représentaient des jeunes de l'Ouest, du Centre et de l'Est du Canada, mais surtout des individus de diverses identités, origines culturelles et ethniques, ainsi que des jeunes ayant vécu des expériences uniques. Les personnes participantes et les animatrices de l'équipe thématique de Démarrer un mouvement de mentorat au Canada représentaient divers groupes, soit des jeunes des PANDC, de jeunes personnes immigrantes, des étudiantes et étudiants internationaux, des membres de la communauté 2SLGBTQ+, des jeunes Autochtones et des Premières Nations, ainsi que des jeunes des communautés rurales, ainsi qu'un large éventail de groupes d'âge, de genres et de langues parlées à la maison. Le besoin d'espaces sécuritaires est devenu plus important compte tenu de ces expériences et perspectives uniques. Tout au long de la conférence, les jeunes personnes participantes ont partagé la façon dont ces perspectives uniques ont éclairé leurs perceptions et leurs expériences en matière de mentorat et ce qui leur était bénéfique, ainsi que ce qui aurait pu être fait autrement, à l'échelle nationale, pour les aider à s'épanouir.

## Résultats clés

Tout au long de la conférence, plusieurs sujets concernant le mentorat sont naturellement survenus durant la conversation. Différents points de vue et différentes perspectives et considérations ont permis aux jeunes personnes participantes de discuter de multiples problèmes qui les touchent au sein de leur communauté. Les sections de discussion suivantes visent à montrer la façon dont les jeunes ont défini et exploré le concept de mentorat.

### Discussion

Étudier le problème :

L'équipe thématique de Démarrer un mouvement de mentorat au Canada a consacré du temps à étudier et à discuter des occasions de mentorat pour les jeunes Canadiennes et Canadiens. Les animatrices ont posé des questions concernant la définition du mentorat et l'exploration des expériences personnelles, et le lien entre ces expériences et les attentes, les espoirs et les rêves concernant le mentorat. Voici quelques exemples : Qu'est-ce que le mentorat? Quelles sont nos expériences avec les personnes qui font du mentorat (en tant qu'animatrices et personnes participantes)? Quelles sont les expériences des jeunes avec les personnes qui font du mentorat? Pouvez-vous décrire des expériences positives et négatives de mentorat? En quoi étaient-elles positives ou négatives? Qu'auriez-vous souhaité à la place? Qu'est-ce qu'une personne formelle qui fait du mentorat et qu'est-ce qu'une personne informelle qui fait du mentorat? Qu'est-ce qui les caractérise? Qui est la meilleure

personne pour répondre à quels besoins particuliers? De quelle façon les programmes de mentorat en place répondent-ils à vos besoins?

La discussion qui a fait suite à ces questions générales a révélé que les jeunes personnes participantes avaient vécu des expériences de mentorat. Certaines ont mentionné qu'elles n'avaient jamais considéré certaines relations comme des relations de mentorat, mais qu'en discutant de ce sujet, elles se rendaient compte qu'elles l'étaient ou pouvaient l'être. D'autres ont vite répondu lorsqu'on leur a demandé qui étaient pour eux des personnes qui font du mentorat. Notamment, un jeune Autochtone a mentionné que sa grand-mère était une personne qui fait du mentorat pour lui et pour d'autres membres de sa communauté, et ces derniers tenaient compte de son opinion en tant qu'aînée. Dans l'ensemble, les jeunes personnes participantes semblaient ne pas savoir où trouver des occasions de mentorat, montrant ainsi le besoin d'une plus grande sensibilisation dans le cadre du mouvement.

#### Discuter du problème :

Dès le début, au sein de cette équipe thématique, il était évident que les jeunes avaient besoin de personnes qui font du mentorat semblables à eux en matière de race, d'ethnicité, d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Ils ont besoin de personnes qui font du mentorat ayant des compétences essentielles, surtout des compétences qui pourraient aider les jeunes à comprendre leurs propres difficultés ou qui pourraient être utiles pour leur avenir. Certaines jeunes personnes participantes ont expliqué que la parfaite personne qui fait du mentorat devrait également avoir des objectifs de carrière semblables aux leurs et réussir à atteindre ses objectifs. Les jeunes personnes participantes ont besoin de personnes qui font du mentorat qui représentent pour elles une source d'inspiration, des individus imparfaits et en constante évolution, mais qui partagent leur sagesse et leur expérience avec elles. Ces sentiments sont similaires à ceux que les jeunes personnes participantes ont partagés avec la SEJ en 2018. Les anciennes jeunes personnes participantes « ont déclaré que le fait d'offrir des occasions de côtoyer des personnes qui font du mentorat ayant des antécédents ou des expériences similaires pour promouvoir la responsabilisation et le renforcement des capacités chez les jeunes les plus éloignés des possibilités [favorise l'établissement d'une] relation [qui] permettrait de surmonter les obstacles ».

D'autre part, il importe de noter que les jeunes personnes participantes ont également exprimé leur besoin de personnes qui font du mentorat différentes d'elles et qui les aideraient à acquérir diverses compétences et à comprendre d'autres points de vue. Ces éléments sont devenus courants parmi les questions-guides incluses pour mener la discussion sur ce sujet; l'une d'entre elles était sous forme de séance de dessin décontractée avec de la musique, pendant laquelle les participants étaient invités à dessiner leur parfaite personne qui fait du mentorat pour représenter leur identité, ainsi que des caractéristiques qui ne sont pas nécessairement visibles physiquement. Les jeunes ont également été invités à annoter divers types de présentations et de tableaux, à participer à des discussions ouvertes, à des discussions par clavardage sur Zoom et Discord et à faire part de leurs idées dans un document Google partagé.

Grâce à Discord, les jeunes personnes participantes ont discuté de ces questions en détail. Une personne participante a décrit sa vision et sa compréhension de la relation et de la dynamique idéales entre les personnes mentorées et les personnes qui font du mentorat : Les relations entre les personnes mentorées et les personnes qui font du mentorat doivent être équitables; les personnes qui font du mentorat ont plusieurs rôles à jouer; elles sont confiantes et ouvertes, tout comme les personnes mentorées – la relation doit être fondée sur leur authenticité; une personne qui fait du mentorat s’occupe de sa propre santé mentale et physique; une personne mentorée peut admirer la personne qui fait du mentorat; la personne mentorée est résiliente, et la personne qui fait du mentorat peut le constater – elle peut lui rappeler cette caractéristique à l’occasion.

Au sujet du mouvement #leCanadaquenoussouhaitons, les expériences décrites par les jeunes personnes participantes ayant eu des personnes qui font du mentorat étaient plutôt similaires au sein de l’équipe thématique. Les jeunes personnes participantes ont expliqué avoir eu des relations de mentorat avec des conseillères, des conseillers, des enseignantes et des enseignants, ainsi qu’avec des entraîneuses et des entraîneurs. Comme il a été mentionné précédemment, de nombreuses personnes qui font du mentorat peuvent avoir un impact positif sur la vie d’un jeune, mais les jeunes peuvent aussi vivre des expériences de mentorat négatives. Les animatrices se sont assurées de le reconnaître et de prendre le temps d’identifier ce qui rendait les expériences négatives afin de savoir ce qui les rend positives. Les jeunes personnes participantes ont fait preuve d’ouverture à ce sujet et ont partagé des expériences qui ont montré que toutes les personnes qui font du mentorat n’ont pas forcément la formation ou les compétences nécessaires pour créer une relation positive et utile avec leurs personnes mentorées.

Des discussions ont également eu lieu sur le favoritisme indésirable de la part de personnes qui faisaient autrefois du mentorat. En discutant d’expériences positives et négatives avec les personnes qui font du mentorat, les jeunes personnes participantes ont abordé les concepts de mentorat informel et formel et ce que cela signifie pour elles. Herrbach et coll. (2011) expliquent les différences entre le mentorat informel et le mentorat formel ainsi que la manière dont ils peuvent être intégrés à différents moments de la vie d’une personne. D’une part, le mentorat informel est un mentorat naturel qui n’est ni organisé ni structuré; le mentorat formel, quant à lui, est structuré et généralement géré par une organisation (Herrbach et coll., 2011). Comme cela a été soutenu par la documentation et accepté par les jeunes personnes participantes de cette équipe thématique, les mentorats formel et informel ont été perçus comme ayant des forces d’engagement similaires en ce qui concerne l’établissement de relations de mentorat, mais en ce qui concerne l’efficacité de cet engagement, les relations de mentorat informel semblaient être plus fortes (Herrbach et coll., 2011) et plus susceptibles de durer au-delà de leur cadre au sein d’une organisation donnée.

Dans le cadre de la discussion sur Discord, les jeunes personnes participantes étaient souvent invitées à prendre plus de temps pour réfléchir à leurs réalisations et à leurs discussions antérieures et à préciser ce qu’une parfaite personne qui fait du mentorat fait ou devrait faire (c.-à-d. son éducation, sa profession, ce que vous faites ensemble, p. ex. conversation informelle ou conseils formels, etc.). Les jeunes personnes participantes ont également été invitées à réfléchir et à expliquer où et comment rencontrer la parfaite personne qui fait du

mentorat. Elles devaient repenser leur compréhension du mentorat formel et du mentorat informel et la question de savoir si elles souhaitaient rencontrer quelqu'un de façon naturelle ou être présentées à quelqu'un de manière plus formelle. Les réponses des personnes participantes à ces questions ont révélé leur bonne compréhension du mentorat. Les jeunes personnes participantes ont reconnu que la relation de mentorat idéale pourrait différer selon ce qu'elles recherchent; elles souhaiteront peut-être que les personnes qui font du mentorat aient un niveau d'éducation similaire à celui auquel elles aspirent, des personnes qui font du mentorat de manière formelle et informelle, des personnes qui font du mentorat avec lesquelles faire des activités comme entre amis, et des personnes qui font du mentorat avec lesquelles la relation est plus professionnelle.

La conversation la plus importante ayant résulté des questions-guides avait trait au fait que les jeunes personnes participantes aimeraient pouvoir choisir leurs personnes qui font du mentorat et explorer les qualités des relations de mentorat qui leur sont les plus utiles. Elles reconnaissent que tous les jeunes sont différents et que des relations de mentorat devraient être établies au cas par cas.

*« Pour moi, la parfaite personne qui fait du mentorat est ouverte à tous les niveaux et à tous les rôles (formels et informels), elle fait preuve de transparence, m'aide à gérer mes pensées négatives et est en mesure de faire sérieusement du mentorat. »*

*- Jeune personne participante, mars 2021*

De plus, l'activité pendant laquelle les jeunes devaient dessiner leurs parfaites personnes qui font du mentorat a donné lieu à une discussion entre toutes les personnes participantes (ainsi que les animatrices et les personnes âgées) sur la façon dont elles souhaitaient que leur personne qui fait du mentorat leur ressemble quant à certains aspects de leur identité, mais qu'elle soit aussi différente avec ses compétences et ses connaissances (afin d'apprendre d'elle et d'être dirigées par l'exemple). Certaines jeunes personnes participantes ont déclaré que leur parfaite personne qui fait du mentorat faisait déjà partie de leur vie en tant que personne qui fait du mentorat et d'autres personnes se sont dessinées d'elles-mêmes (dans le présent ou dans le futur). L'une de nos personnes âgées a affirmé qu'elle était ce qu'elle est aujourd'hui grâce à ses personnes qui ont fait du mentorat et que cela faisait d'elle sa propre parfaite personne qui fait du mentorat. Durant ces conversations, les gens touchés se sentaient parfois vulnérables et émotifs et le lien de groupe s'est resserré à la suite de cette activité.

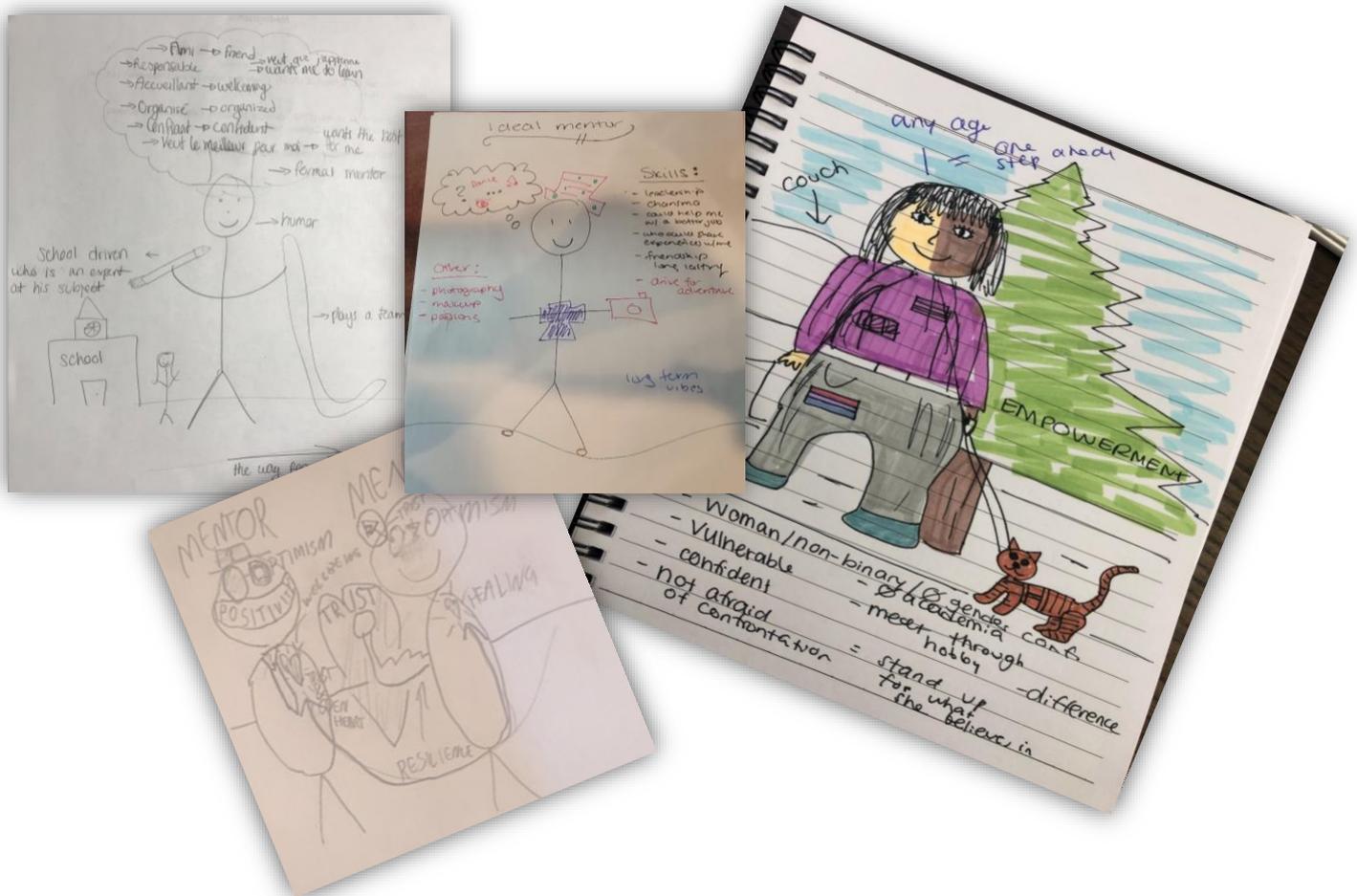
Pendant ce processus, les jeunes se sont fait poser des questions sur les compétences que les personnes qui font du mentorat devraient posséder. En général, les jeunes ont montré que leur parfaite personne qui fait du mentorat possède certaines compétences en lien avec les aspects suivants :

- Une personne qui peut donner des conseils pour apprendre et grandir.
- Une personne ouverte et compréhensive, prête pour un apprentissage continu.
- Quelqu'un qui comprend les défis liés aux communautés PANDC ou 2SLGBTQ+.
- Quelqu'un qui comprend la santé mentale.
- Une personne activiste passionnée ayant la volonté de défendre les causes liées à ces questions.
- Quelqu'un d'attentionné, de motivé, d'encourageant, qui ne juge pas, qui se montre vulnérable, qui est fiable, inspirant, extraverti, digne de confiance et qui croit en ses rêves.
- Une personne qui favorise la croissance de diverses manières.
- Quelqu'un possédant des qualités et des identités similaires à celles de la personne mentorée.
- Cette personne pourrait faire partie des nombreuses personnes qui font du mentorat qui représentent la diversité et la collaboration.
- Une personne qui fait du mentorat est débrouillarde, axée sur les objectifs, stimulante et compréhensive.

*« Je voudrais être influencé(e) par quelqu'un qui valorise tellement la vie et le bien-être des autres qu'il y consacre sa carrière et ses études. »*

*- Jeune personne participante, mars 2021*

Vous trouverez ci-dessous quelques-uns des dessins effectués par les membres du groupe et les animatrices durant l'activité de dessin. Les jeunes personnes participantes ont accepté de les partager dans ce rapport. Ces dessins ont été créés en lien avec la question au sujet de l'image de la parfaite personne qui fait du mentorat. Les dessins illustrent les caractéristiques mentionnées précédemment.



« Je crois [qu'une personne qui fait du mentorat] devrait nous aider et nous guider pour devenir une meilleure personne, peu importe ce que cela signifie pour nous, et nous permettre d'apprendre et de grandir. »

- Jeune personne participante, 2021

## Principes directeurs

La conférence #leCanadaquenoussouhaitons s'appuie sur quatre principes directeurs pour explorer les sujets de la conférence et formuler des recommandations. Ces principes ont été sélectionnés selon les thèmes récurrents qui ont émergé lors de précédentes conférences de jeunes et visent à encourager les jeunes à adopter une approche intersectionnelle pour comprendre et aborder leur sujet de façon à tenir compte des jeunes vivant des expériences uniques.

### Discuter de l'expérience en régions rurales, éloignées et nordiques

L'équipe thématique de Démarrer un mouvement de mentorat au Canada est composée de jeunes de partout au Canada. Des petites villes de l'Île-du-Prince-Édouard aux petites villes de l'Ontario, ce groupe a montré son positionnement et ses expériences grâce aux perspectives qu'il a partagées.

Sur le site Web du gouvernement du Canada, le ministère de la Justice discute des régions rurales et isolées, ainsi que des défis liés à la justice pour les jeunes de ces régions. Il explique que les services offerts aux jeunes vivant dans ces régions isolées sont insuffisants et de piètre qualité (gouvernement du Canada, 2015). Ces renseignements sont également pertinents pour le mentorat au Canada, car les jeunes de ces petites communautés n'ont pas le même accès aux services que les jeunes résidant en banlieue, augmentant ainsi l'inégalité et favorisant un accès inéquitable aux possibilités. Comme il a été indiqué précédemment, les expériences de mentorat positives peuvent être influentes et bénéfiques dans la vie d'un jeune et tout le monde devrait y avoir accès.

Cette prise en compte des expériences uniques des jeunes des communautés rurales, éloignées et nordiques a mené à la deuxième recommandation des équipes thématiques. Cette recommandation suggère que les organisations mettent en œuvre des programmes de mentorat et créent un comité consultatif jeunesse; cependant, ce dernier doit être inclusif. Il doit accueillir les jeunes vivant dans des communautés rurales, éloignées et nordiques.

### Discuter du racisme structurel

Le racisme structurel a souvent été abordé pendant les discussions au sein de l'équipe thématique et durant la conférence. Certains membres de ce groupe se sont identifiés comme PANDC, étudiantes internationales et étudiants internationaux et jeunes immigrantes et immigrants.

Une partie de la conférence s'est déroulée en dehors des petites équipes thématiques, où les personnes participantes ont pu assister aux séances plénières. Les personnes participant à la conférence ont entendu les membres de la CÉC et d'autres personnes participantes parler de leurs expériences en matière de racisme structurel en tant qu'individus autochtones, jeunes asiatiques et autres jeunes racialisés. KD Voss, qui fait de l'animation au sein du réseau de la CÉC et est l'une des personnes responsables de la conférence, a parlé de

son enfance à Thunder Bay, de la notoriété de divers types de racisme systémique et d'homophobie. Ces expériences lui ont donné envie d'entamer son parcours de leadership et ont suscité le désir de s'attaquer à de tels problèmes.

Lors d'une séance plénière, un aîné, Bernard, a déclaré : « *Le racisme comprend la violence, l'oppression et crée des obstacles supplémentaires pour les jeunes racialisés et autochtones* ». Durant la conférence #leCanadaquenoussouhaitons, quelqu'un a mentionné que cette volonté de changement nécessitait une collaboration et des efforts collectifs. Il est évident que nous devons toutes et tous nous opposer activement au racisme en établissant des partenariats intergénérationnels pour favoriser un dialogue, une réflexion, un apprentissage et des mesures visant à résoudre les problèmes. Comme le montre l'arbre à rêves ci-dessous, aucun jeune ne veut se sentir sans soutien ou en danger en raison de ses antécédents, de sa race, de son genre, de ses capacités ou de son origine ethnique.

Le principe directeur de la lutte contre le racisme structurel est important en matière de mentorat, car les personnes qui font du mentorat doivent s'opposer activement au racisme, en plus de respecter les expériences des personnes différentes d'elles et d'en tenir compte. Bimper (2017) a écrit sur la façon dont les personnes racialisées ont besoin d'un mentorat fort pour les guider vers une vie adulte positive et réussie. Bimper (2017) utilise l'exemple des élèves noirs dans une école à prédominance blanche, et explique comment un système de soutien solide qui encourage les Noirs ou d'autres personnes racialisées peut leur fournir les occasions nécessaires pour révéler leur plein potentiel. Lorsque les jeunes personnes racialisées ont accès à une personne responsable, à une personne collaboratrice et à une source d'inspiration active, tout comme leurs pairs blancs, elles peuvent reconnaître leur plein potentiel. Les oratrices et orateurs de la conférence ont déclaré que le fait de ne pas avoir accès aux ressources et à un espace sécuritaire a mené à des expériences négatives qui les motivent aujourd'hui plus que jamais à travailler pour un avenir meilleur.

*« Nous vivons toujours dans un pays où le racisme systémique existant comprend la violence, l'oppression et crée de nouveaux obstacles pour les jeunes racialisés et autochtones. »*

*– Kwaku Agyemang (Personne n'est né raciste 2.0 et responsable de la conférence)*

## La vérité menant à la réconciliation

Une partie intégrante de la promotion d'un espace sécuritaire est de permettre la reconnaissance sans mesure immédiate. L'une des priorités de ce groupe était de reconnaître le véritable impact de la colonisation et du génocide, qui constitue une partie importante de l'histoire du Canada, tout en s'abstenant de trouver des excuses ou en cherchant à se concentrer uniquement sur ce qui a été fait en vue d'une réparation et d'une réconciliation. Par conséquent, la philosophie de la CÉC consiste à considérer la vérité *menant* à la réconciliation.

Tout au long de la semaine, l'équipe thématique de Démarrer un mouvement de mentorat s'est assurée de reconnaître, malgré l'aspect virtuel de la conférence, que toutes les personnes participantes et les membres du groupe provenaient de terres et de territoires autochtones, qu'ils soient régis par des traités ou non cédés. Pour certaines jeunes personnes participantes, il s'agissait à la fois d'un nouveau renseignement et d'une nouvelle pratique à adopter lors du rassemblement. Les ressources ont été partagées avec tous les membres afin de s'assurer que tout le monde en savait davantage au sujet de la terre sur laquelle ils vivaient. Les animatrices et les membres du groupe se sont assurés d'expliquer l'importance de cette pratique et d'encourager les gens à l'utiliser dans d'autres sphères de leurs vies et dans d'autres groupes auxquels ils appartiennent. Comme nous l'avons appris grâce à nos collaborations avec des organisations autochtones, nous avons pris soin de veiller à ce que la reconnaissance des terres soit faite en toute sincérité, ainsi que par des non-autochtones pour leur éviter un fardeau supplémentaire.

L'une des jeunes personnes participantes de cette équipe thématique était autochtone et bien qu'elle n'ait pu être présente pendant toute la durée de la conférence, tout au long de la semaine, le groupe a tenu compte des expériences et des opinions qu'elle a partagées. Nous avons également eu la chance d'accueillir la grand-mère Kathy Bryant, membre du Conseil des aînés de la CÉC pour participer à l'une de nos séances. Sa présence et les expériences qu'elle a partagées avec le groupe au sujet de son éducation et de son mentorat se sont avérées pertinentes, car elles étaient guidées par ce principe.

## Droits de l'enfant

Tout au long de la conférence, l'équipe thématique a préconisé une représentation et une plateforme basée sur des valeurs pour conceptualiser le mentorat de manière à promouvoir des résultats dans l'intérêt des jeunes. Comme il est indiqué à l'article 29.1 de la Convention relative aux droits de l'enfant, les enfants ont le droit, grâce à l'éducation, « *d'être orientés vers l'épanouissement de leur personnalité, le développement de leurs dons et de leurs aptitudes mentales et physiques, dans toute la mesure de leurs potentialités* » (Convention relative aux droits de l'enfant, 1991, p. 7). Afin de défendre ce droit et de favoriser le plein potentiel des jeunes, l'équipe thématique a recommandé que les voix des jeunes, surtout de ceux qui sont les plus éloignés des possibilités, constituent une priorité et contribuent de façon importante aux étapes initiales de l'élaboration des programmes.

Le fait que les programmes de mentorat offrent aux jeunes un espace sécuritaire qui maintient la santé et le bien-être des jeunes Canadiennes et Canadiens a constitué un autre argument principal mentionné au cours de la conférence. Dans la convention des Nations Unies, l'article 27 1. énonce « le droit de tout enfant à un niveau de vie suffisant pour permettre son développement physique, mental, spirituel, moral et social » (Convention relative aux droits de l'enfant, 1991, p. 8). Au sujet de la santé des jeunes, il importe d'adopter une approche holistique afin de reconnaître les multiples facteurs qui constituent la santé d'une personne, y compris les déterminants sociaux de la santé. Cela coïncide directement avec les initiatives de l'équipe thématique pour maintenir la santé des jeunes en leur offrant un espace sans préjudice ni jugement, tout en leur permettant de

s'exprimer et de cultiver des compétences associées au capital social. Au cours de la conférence, une jeune personne participante a fait valoir l'importance de s'assurer que les groupes vulnérables ont accès à des relations de mentorat de qualité. Les groupes vulnérables en question comprennent les jeunes dans les centres de détention pour mineurs, les jeunes immigrants, les jeunes défavorisés et les jeunes handicapés.

*« Nous avons besoin de jeunes aux commandes et nous devons créer des espaces qui favorisent leur bien-être ».*

*– Jeune personne participante, mars 2021*

## **Arbre à rêves**

L'arbre à rêves est un outil utilisé pour synthétiser les idées des jeunes dans un modèle logique adapté à eux pour un sujet donné. Lors de la création d'un arbre à rêves, les racines représentent la base; les commentaires, les ressources et les valeurs nécessaires pour atteindre un objectif. Le tronc de l'arbre représente les activités nécessaires, tandis que les feuilles représentent les produits et les indicateurs mettant en lumière les résultats à la suite des activités. Les fruits représentent les résultats souhaités (le rêve!). L'image ci-dessous représente l'arbre à rêves sur lequel l'équipe thématique a travaillé.

# #LE CANADA QUE NOUS SOUHAITONS

## FRUITS: LE CHANGEMENT QUE NOUS VOULONS VOIR (NOTRE RÊVE)

- Les étudiants élisent des personnes qui les représentent correctement → Les adultes ont une confiance profonde dans le fait que les jeunes peuvent prendre part aux grandes décisions et qu'ils leur laissent des espaces et leur apportent leur soutien. (MENTORAT!!!), afin qu'ils soient à la hauteur et au-delà du défi..
- L'âge du droit de vote et la capacité d'entrer dans la sphère politique sont plus bas.
- Cadre ou accent mis sur des relations solides entre les jeunes et les adultes (mentors-mentors) - afin qu'il y ait un échange de connaissances, pour comprendre les besoins de chacun.
- QU'AUUCUN JEUNE NE SE SENTE NON SOUTENU OU EN INSÉCURITÉ EN RAISON DE SON SEXE, DE SA RACE, DE SON ORIGINE ETHNIQUE, BAGGAGE CULTUREL OU APTITUDES.

Affecter correctement les fonds/ressources pour aider les jeunes à créer le monde auquel ils aspirent. • Ce que les jeunes valorisent et priorisent est également ce que le gouvernement valorise - c'est-à-dire plus d'emplois. Alignement des jeunes et

## FEUILLES: RÉSULTATS ET INDICATEURS

- - Opportunité égale
- - Tout le monde se sent à l'aise, soutenu et en sécurité (émotionnelle et physique) dans sa communauté.
- Implication de la communauté/engagement des jeunes dans divers panels - panels BIPOC, panels LGBTQ+ - complètement un collectif... intersectionnalité ! Offrir un endroit où l'on peut être complètement et totalement entendu. Plus qu'un simple drapeau ou une icône.
- Les besoins fondamentaux de chacun sont satisfaits
- Des possibilités très claires de parler directement aux

## Tronc: Activités

- Inclure diverses voix dans les processus de prise de décision
- Plus de programmes/groupes et services pour les jeunes
- Des comités jeunesse dans tous les aspects du gouvernement
- Bâtir l'expérience
- Opportunités de jumelage
- - La formation des enseignants et le développement professionnel doivent être revus → formation obligatoire sur l'inclusion et l'accessibilité, politiques
- Possibilités de leadership et de développement des étudiants, gérées par des jeunes → Programmes menés par les jeunes dans le système éducatif !!!!
- Programmes ou initiatives au sein des entreprises ou des organisations (mentor, stagiaires, etc.) pour apprendre. Moins dépendant des notes et plus du processus réel d'engagement - rémunéré !
- Un accès facile à ce type de possibilités d'apprentissage
- Groupes basés sur l'action/la valeur et motivés/ axés sur le changement - nous voulons les deux.
- Pourrions-nous avoir des opportunités de résolution de problèmes dans la vie réelle dans le cadre du programme scolaire - avec des conseils et un mentorat

## FEUILLES: RÉSULTATS ET INDICATEURS (COMMENT NOUS SAVONS QUE CELA FONCTIONNE)

- Montant du financement et des ressources disponibles pour les groupes dirigés par des étudiants
- Transparence dans la formation et les opérations.
- Action garantie issue des recommandations et des critiques (même et surtout de la part des groupes minoritaires et marginalisés)
- Temps consacré à la compréhension de l'utilisateur - feedback et implication

## RACINES : APPORTS (RESSOURCES) ET VALEURS

- Inclusion, accès aux technologies et aux espaces physiques, financement, résilience, espaces sûrs, persévérance, égalité et équité, non-jugement, diversité, connaissances, communauté.

## Vision du changement — Recommandations de l'équipe thématique

Afin de créer le Canada que souhaitent les jeunes, les individus et les organisations doivent contribuer ensemble à la création d'un système qui permet à tous les jeunes de se sentir en sécurité, acceptés et reconnus. Les jeunes croient que la collaboration entre les jeunes et les adultes et les relations de mentorat constituent un facteur important pour faire participer les jeunes de tous les milieux et ayant vécu diverses expériences, à la création du Canada que les jeunes souhaitent.

Les jeunes personnes participantes qui ont pris part à la conférence et qui faisaient partie de cette équipe thématique ont réfléchi à ce à quoi cela ressemblerait ainsi qu'aux mesures à prendre pour concrétiser cette société idéale.

**Le mouvement sur une grande échelle** | **The Greater Movement**  
 - Plutôt que de parler de l'école

**Recommandations?**

- Programmes qui sont disponibles de différentes manières- pas uniquement en ligne ou en personne
- Financement et options de programmes ENCORE
- Créer des espaces sains et des jeunes bien adaptés qui ont une voix PLUS FORTÉ !
- sensibilisation, formation
- MENTORS HELP PLATFORM MARGINALIZED YOUTH
- Un mentorat ciblé - mentors qui cherchent la voix des jeunes pour mieux faire leur travail – relation qui bénéficie les deux partis
- Quelques chose sur la sensibilisation (connaissance des opportunités de mentorat autant pour les mentors que les mentorés)
- Formation des personnes en position de mentorat, par exemple des thérapeutes
- Établir des partenariats avec des établissements d'enseignement afin d'offrir un accès aux possibilités de mentorat et de les sensibiliser à ces possibilités.
- La recherche et la sollicitation des avis des jeunes à toutes les étapes du processus (pas juste des évaluations de besoins) – certaines initiatives menées par des jeunes idéalement!
- Situations/groupes/clubs qui ramènent ensemble des mentors et mentorés et qui se concentrent sur l'action et le changement (au-delà des carrières mais on veut garder celles-là aussi)
- Normaliser le mentorat comme un mouvement
- Rendre plus facile pour les jeunes d'accéder à des opportunités comme mentor – l'introduire dans des programmes ou ressources. Pourrait venir des enseignants ou de l'administration mais aussi d'autres ressources extérieures
- Proposer que des mentors et mentorés travaillent conjointement sur des projets
- Clareté sur comment la responsabilité est prise pour s'assurer que les mentors et mentorés se sentent en sécurité, pas jugés
- Technologie
- Rendre facile l'accès au mentorat partout au Canada
- On aime les rencontres de groupes dans le contexte de mentor (pas juste un à un - pour des groupes visés tels que lgbtq+ et bipoc) --> Groupes ciblés ET non ciblés

À la suite de cette séance de remue-méninges, les jeunes personnes participantes ont émis huit recommandations décrites dans la section ci-dessous. Les jeunes espèrent que ces recommandations accorderont non seulement aux jeunes les droits et les possibilités qu'ils croient mériter, mais qu'elles contribueront également au changement que les jeunes aimeraient constater dans la société en matière de soutien et d'épanouissement.

\* Veuillez noter que les recommandations de la section suivante ont été émises et rédigées par les jeunes eux-mêmes. Un contexte a été ajouté pour faire de ces recommandations des déclarations plus concrètes.

## Recommandations

1. **La première suggestion est basée sur un écart et une marge d'innovation : Les jeunes du Canada méritent d'avoir accès à des programmes de mentorat qui couvrent des compétences pratiques et essentielles. L'équité et l'inclusivité devraient constituer des facteurs déterminants pour assurer la santé et le bien-être des jeunes Canadiennes et Canadiens. Les jeunes personnes participantes recommandent que des programmes de mentorat soient offerts aux jeunes pour fournir du contenu utile à leur développement personnel, comme des compétences pratiques et essentielles.** Autrement dit, les jeunes aimeraient constater un accès accru à des occasions de mentorat adaptées à leurs compétences pratiques, à leurs propres identités et à leurs perspectives de manière à permettre l'établissement de relations qui vont au-delà de la concentration sur des objectifs scolaires ou de carrière. Pour assurer la santé et le bien-être des jeunes Canadiennes et Canadiens, l'intervention devrait traiter des principes d'équité et d'inclusivité pour s'assurer qu'elle englobe et représente toute la jeunesse canadienne et qu'elle lui convienne. Pour atteindre cet objectif, il est essentiel de créer des occasions de mentorat qui représentent les expériences pertinentes et uniques des jeunes dans différents contextes, y compris les familles d'accueil et le système de justice pour mineurs, en plus des jeunes vivant avec un handicap, des jeunes immigrants ou issus de milieux défavorisés.
2. **Les jeunes recommandent que les organisations de mentorat envisagent de s'étendre pour inclure des comités consultatifs jeunesse. Les comités consultatifs jeunesse DOIVENT reconnaître les principes d'équité, de diversité et d'inclusion de manière à inclure des jeunes de toutes les identités et ayant vécu diverses expériences.** Le fait de miser sur l'équité, la diversité et l'inclusion garantirait également que tout le monde a accès à des occasions de mentorat, y compris les personnes vivant avec un handicap, ainsi que les personnes vivant dans les collectivités rurales, éloignées et nordiques.
3. **Les jeunes doivent impérativement participer en partageant divers points de vue au début du processus d'élaboration du programme plutôt qu'à la fin d'un projet pour « confirmer » qu'il répond aux besoins des jeunes. La voix des jeunes est essentielle pour parler de la mesure, de l'objectif de la défense et des autres besoins fondamentaux relatifs aux programmes.** Afin de créer une ressource vraiment efficace pour les jeunes, il est important d'inclure des jeunes qui représentent diverses populations de jeunes et d'élaborer des programmes qui répondent à leurs différences individuelles. Par souci d'efficacité, il est essentiel que les jeunes soient présents durant le processus décisionnel qui précède la mise en œuvre des projets. Afin d'atteindre cet objectif, les jeunes doivent ressentir un véritable sentiment d'appartenance et établir des relations avec d'autres jeunes et adultes grâce à leur affiliation. Ainsi, les jeunes pourront se sentir habilités à participer de manière

significative à la prise de décision et se sentir accueillis, en sécurité et soutenus dans l'environnement. De cette façon, les jeunes auront l'occasion de prendre des initiatives et d'agir dans leur propre vie en contribuant directement à la création d'espaces qui ont leur intérêt à cœur pour les aider à réaliser leur plein potentiel et à poursuivre le changement avec succès à l'âge adulte.

4. **Les jeunes croient qu'il est essentiel que le mentorat ait lieu dans un contexte d'éducation publique, même s'ils estiment que cela devrait être dirigé par des organisations qui favorisent les occasions de mentorat en partenariat avec les écoles.** Afin de développer le capital social des jeunes, les jeunes doivent être exposés au mentorat et à l'établissement de relations dès le début de leur éducation. L'exposition des jeunes à des compétences telles que le leadership pratique dans un contexte connu, peut potentiellement faciliter la transition et encourager la participation en les rendant plus à l'aise et plus ouverts à l'idée de rejoindre un mouvement axé sur le mentorat ou tout autre mouvement qui défend les droits liés à leurs expériences et perspectives uniques et diverses.
5. **Les jeunes encouragent les organisations qui envisagent des programmes de mentorat à éduquer et à former des personnes qui font du mentorat et du personnel enseignant. Grâce cette formation, les personnes qui font du mentorat seront en mesure d'apprendre à créer un espace sécuritaire inclusif et favorable à la fois à la personne mentorée et à la personne qui fait du mentorat.** Ce faisant, le personnel enseignant et les personnes qui font du mentorat auront des connaissances accrues sur la façon d'utiliser leurs espaces pour attirer les jeunes en matière de sécurité ou d'inclusivité et pour leur procurer un sentiment d'appartenance et d'acceptation. De plus, une zone dépourvue de jugement protégerait les personnes qui s'identifient aux communautés PANDC et 2SLGBTQ+. Ce faisant, cet espace profitera à la fois à la personne mentorée et à la personne qui fait du mentorat.
6. **Se concentrer sur les relations informelles des personnes qui font du mentorat pour établir une meilleure relation entre la personne mentorée et la personne qui fait du mentorat.** En établissant les bases d'une relation plus informelle, la pression d'agir et de jouer un rôle précis selon les attentes diminue. Ainsi, la personne mentorée et la personne qui fait du mentorat pourront être elles-mêmes et authentiques. Cette façon de procéder est avantageuse, car elle permet aux individus de s'ouvrir et d'être honnêtes à propos de leurs propres sentiments ou expériences. Les personnes qui font du mentorat peuvent ainsi mieux comprendre les personnes mentorées et vice versa pour établir une relation de confiance. En établissant une relation, les jeunes seront plus susceptibles de respecter les conseils de leurs personnes qui font du mentorat, de reconnaître leur valeur et de les mettre en pratique. La concentration sur cet aspect devrait s'ajouter aux occasions de mentorat formel existantes et se trouver en parallèle avec les relations de mentorat formel, car ces dernières peuvent naturellement évoluer vers des relations de mentorat informel.

7. **Créer des occasions proactives de mentorat.** Plutôt que de fournir aux jeunes des espaces sécuritaires pour demander de l'aide et des conseils à une personne qui fait du mentorat durant un moment de détresse, les programmes devraient se concentrer sur la prévention des difficultés des jeunes en fournissant des ressources afin qu'ils puissent demander de l'aide avant que les situations ne surviennent. Cette façon de procéder contribuera à la normalisation et à la déstigmatisation des relations entre les personnes qui font du mentorat et les personnes mentorées et aidera à promouvoir les relations de mentorat.
  
8. **Les personnes qui font du mentorat devraient parfois être prêtes à s'adapter aux jeunes d'une manière qui favorise le respect de leur vie privée.** Les jeunes peuvent hésiter à demander de l'aide ou se sentir mal à l'aise lorsqu'ils s'ouvrent et se montrent vulnérables ou émotifs en partageant certains aspects de leur vie personnelle. C'est pourquoi, même s'ils ont besoin d'aide, les jeunes peuvent se sentir obligés de banaliser leur situation dans des scénarios où leurs problèmes et leurs préoccupations ne semblent pas importants. Pour inciter les jeunes à se confier, des infrastructures devraient être mises en place pour permettre l'accès à des personnes qui font du mentorat sous forme de présence en ligne où les jeunes peuvent garder l'anonymat tout en recevant de l'aide et des conseils grâce à une relation mutuelle. Ainsi, les jeunes pourront établir un lien, avoir une idée du programme et se sentir à l'aise pour que l'adhésion soit une tâche moins intimidante.

## Bibliographie

Bimper, A. (2017). *Mentorship of Black student-athletes at a predominately White American university: critical race theory perspective on student-athlete development*. *Sport, Education and Society*, 22(2), 175–193.  
<https://doi.org/10.1080/13573322.2015.1022524>

Gouvernement du Canada. (2015). Les défis à relever en vue de dispenser des services de justice aux adolescents dans les régions rurales et isolées du Canada. [https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jp-cj/jj-yj/rr03\\_jj5-rr03\\_yj5/p7.html](https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jp-cj/jj-yj/rr03_jj5-rr03_yj5/p7.html)

Herrbach, O., Mignonac, K. et Richebé, N. (2011). *Undesired side effect? The promotion of non-commitment in formal vs. informal mentorships*. *International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1554–1569.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561965>

Les Nations Unies. (1989). Convention relative aux droits de l'enfant. *Recueil des Traités*, 1577, 3