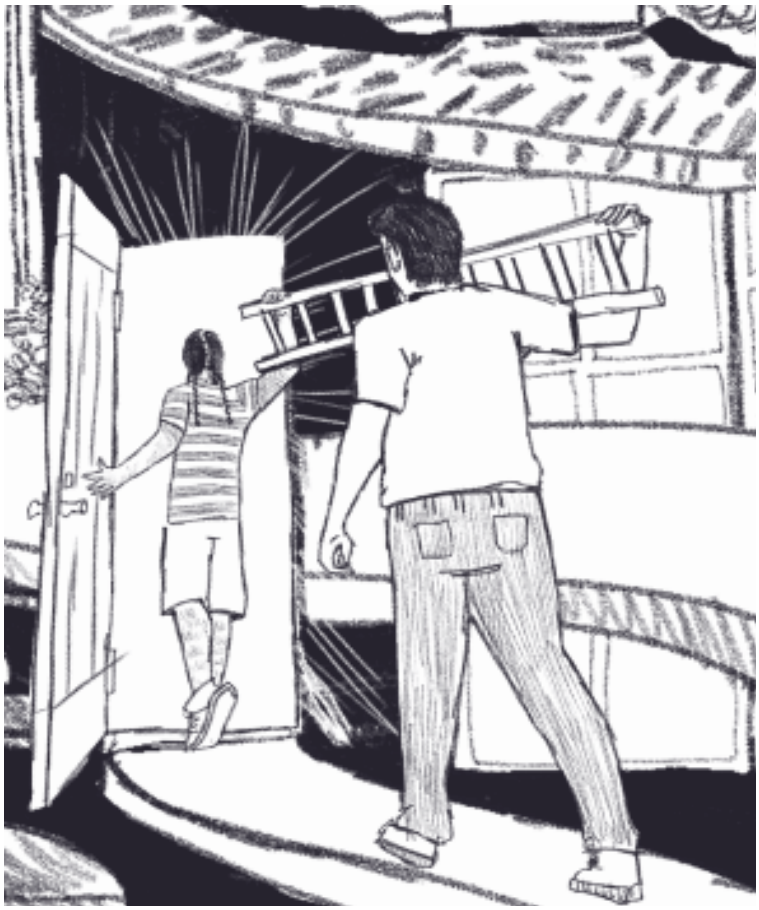
Pleins feux sur la jeunesse autochtone
Déverrouiller des opportunités :



Recherche sur le mentorat pour renforcer les compétences et soutenir le parcours professionnel des jeunes personnes racisées

Mentor Canada

SRDC SRSA
INNOVATION • EXPÉRIMENTATION • ÉVALUATION

SRSA

Dr. Audrey Appiah

Dr. Jessica McQuiggan

Dr. Jillian Paragg

Dr. Jennifer Rae

Mentor Canada

Dr. Véronique Church-Duplessis

Dr. Ben Dantzer

Chercheuses paires

Mahalia Johnna Baguio

Priscilla Wiafoah Twum

Conseillère externe

Dr. Beverly-Jean Daniel

Mise en page du rapport

Casper Slack

Mae Slack

Publié en 2025

Financé par le programme Compétences pour réussir, volet Recherche et innovation du gouvernement du Canada. Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles des auteures et auteurs et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

À propos de mentor canada

Mission et vision : Accélérer et développer le mentorat de calibre mondial au Canada.

Nous aspirons à un Canada où le mentorat est valorisé et accessible à tous – fondé sur des données probantes, ancré dans la collaboration et porté par un écosystème dynamique qui libère le potentiel, favorise les opportunités et renforce les communautés. Notre impact est évident et notre rayonnement s'étend à l'échelle nationale.

À propos de l'illustration de la couverture:

Il existe de nombreux chemins et opportunités dans la vie des jeunes, mais certains sont beaucoup plus difficiles d'accès que d'autres, notamment en raison des obstacles systémiques auxquels sont confrontés les jeunes PANDC. Les jeunes personnes racialisées devraient avoir l'autonomie nécessaire pour choisir les chemins à emprunter, les portes à ouvrir et les personnes avec lesquelles elles souhaitent entreprendre ce voyage. Pour mieux accompagner les jeunes, les mentors peuvent les aider à éclairer le chemin choisi et travailler ensemble pour surmonter les obstacles qui se dressent sur leur route. Cette illustration reprend les thèmes communs exprimés par les personnes participantes à l'étude : le jeune âge adulte est une période riche en opportunités, mais aussi en transitions, à la fois palpitantes et intimidantes. Les jeunes racisés expriment le désir d'avoir des mentors qui les accompagnent et les aident à ouvrir des portes. Une version préliminaire de cette illustration a été présentée aux personnes participantes à l'étude, qui ont convenu qu'elle reflétait fidèlement leurs expériences et leurs idées sur le début de l'âge adulte et le mentorat.

Nous exprimons notre profonde gratitude à toutes les participantes et à tous les participants qui ont généreusement consacré leur temps et partagé leurs expériences pour cette recherche. Vos contributions ont été essentielles à la réussite de cette étude.

Table des matières

Qu'est-ce que le mentorat et pourquoi est-ce important pour les jeunes autochtones? 1

Aperçu de la recherche 1

Sommaire de projet 2

Pourquoi un rapport axé sur la perspective autochtone? 3

Recommandations et implications 4

Résultats 5

Expériences vécues 5

Expériences de mentorat 8

Comment le mentorat peut soutenir la jeunesse autochtone 11

Perfectionnement et responsabilité des personnes mentores 16

Références 17

Qu'est-ce que le mentorat et pourquoi est-ce important pour les jeunes autochtones?

Le mentorat peut offrir un moyen de soutenir les jeunes personnes autochtones alors qu'elles évoluent dans le monde. Dans un contexte où les inégalités systémiques limitent trop souvent l'accès aux réseaux, à la représentation et aux possibilités, le mentorat peut créer des voies qui affirment l'identité et favorisent les possibilités. Alors que l'élan est donné par la recherche, le leadership communautaire et l'investissement politique, l'importance de centrer la jeunesse autochtone dans ce travail n'a jamais été aussi évidente.

Le mentorat peut être défini comme une relation dans le cadre de laquelle une personne bienveillante, de confiance et plus expérimentée fournit une orientation, du soutien et des conseils pour aider une jeune personne à acquérir des compétences, des connaissances et de la confiance et à s'adapter aux transitions de vie. Le mentorat peut être important pour la réussite des jeunes sur les plans personnel, scolaire et professionnel. Les deux principaux types de personnes mentores sont les suivants :

- **Personnes mentores naturelles** – Relations développées organiquement avec des personnes de confiance, comme des membres de la famille élargie, des membres du personnel enseignant, des leaders communautaires et des collègue
- **Personnes mentores de programme** – Relations structurées, adaptées sur le plan organisationnel avec des objectifs et des échéances fixess

Le mentorat peut également contribuer à lever les obstacles systémiques auxquels sont confrontées les jeunes personnes autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits) et racisées (personnes noires et autres personnes de couleur), en plus d'aider les jeunes à bâtir leur capital social, à préparer leur carrière et à renforcer leur résilience.

Il est important de se concentrer sur les jeunes autochtones et le mentorat en raison des facteurs historiques, sociaux et systémiques découlant du colonialisme de peuplement, qui ont une incidence sur l'accès au mentorat et les résultats pour les jeunes autochtones, ainsi que des problèmes liés à la représentation dans des contextes de mentorat formels et informels. En outre, la documentation existante sur le mentorat présente des lacunes, et peu de recherches portent précisément sur le mentorat pour les jeunes autochtones dans le contexte canadien. Bien que les travaux émergents au Canada intègrent l'analyse systémique à la conception des programmes et adoptent des approches décoloniales et antiracistes (Murry et coll., 2022), il est nécessaire de poursuivre les travaux, notamment en accordant plus d'attention au mentorat informel et naturel et à ses répercussions sur la vie des jeunes autochtones.

Aperçu de la recherche

Le présent rapport vise à communiquer les résultats d'une recherche mixte menée auprès de jeunes personnes âgées de 18 à 30 ans ayant des identités racisées. Il s'appuie sur une étude plus vaste

portant sur la façon dont le mentorat soutient les jeunes personnes racisées et se concentre sur les expériences vécues par les jeunes autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits) qui font partie de l'échantillon plus large de l'étude globale. Le rapport présente les résultats d'un sondage quantitatif et d'entrevues qualitatives menées auprès de jeunes au sujet de leurs expériences vécues (y compris leurs expériences scolaires et professionnelles) ainsi que de leurs expériences et préférences en matière de mentorat. Des entrevues ont également été menées auprès de personnes mentores et des parties prenantes. Ce qui suit est une vue d'ensemble du projet, de son objectif, de sa conception et des idées qu'il apporte à la conversation plus large sur le soutien aux jeunes autochtones au moyen du mentorat.

Sommaire de projet

Ce travail fait partie d'un projet national plus vaste qui explore la relation entre le mentorat, le renforcement et le maintien des compétences pour réussir, et l'accès des jeunes personnes racisées à un travail de qualité au début de leur carrière. Le projet a été lancé à la suite d'études nationales antérieures qui ont mis en évidence la nécessité d'adopter des approches plus adaptées sur le plan culturel pour aider les jeunes personnes racisées à trouver un emploi intéressant grâce au mentorat. L'objectif était de mieux comprendre les compétences requises sur le marché du travail actuel et de concevoir des programmes de mentorat qui, en plus de renforcer les compétences fondamentales et transférables, reflètent les forces et les expériences distinctes des jeunes personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC)La question de recherche globale qui a guidé le projet était la suivante : Quelle est la relation entre le mentorat, le renforcement et le maintien des compétences pour réussir, et l'accès des jeunes et des adultes PANDC à un travail de qualité en début de carrière?

L'équipe de recherche s'est inspirée du cadre analytique **The Grandmother Perspective**, *proposé par Gwen Phillips de la Nation Ktunaxa, championne de l'initiative de gouvernance des données des Premières Nations de la Colombie-Britannique par l'entremise du Bureau du commissaire aux droits de la personne de la Colombie-Britannique. Grâce à cette approche, « les données désagrégées ne sont qu'un outil [à utiliser en fonction du contexte et de l'objectif], et elles doivent être accompagnées d'un processus qui soutient l'objectif de réduction du racisme et de l'oppression systémiques et d'atteinte de l'équité » (BCOHRC, 2020, p. 9 [TRADUCTION]).2020, p.9)*

L'étude s'est appuyée sur des méthodes mixtes. Un sondage en ligne représentatif à l'échelle nationale (mené en anglais et en français en 2024 par Maru Matchbox) a atteint 3 110 jeunes et jeunes adultes (de 18 à 30 ans) de partout au Canada, dont 1 618 jeunes PANDC. Le sous-échantillon des jeunes autochtones, qui fait l'objet du présent rapport, comptait 178 personnes participantes. Le sondage a été créé conjointement par la SRSA, Mentor Canada et des pairs chercheuses à partir de mesures validées provenant d'études antérieures (p. ex. Who Mentored You?, Répertorier l'écart en matière de mentorat, Échelle de bien-être mental de Warwick Edinburgh, échelle d'épanouissement, mesures « Social Capital Assessment + Learning for Equity », adaptabilité professionnelle). De nouveaux éléments ont également été élaborés afin de tenir compte de la richesse culturelle communautaire et du capital de résistance (capacité à remettre en cause les iniquités). Le sondage portait sur six domaines : les données démographiques, les expériences scolaires et professionnelles, les compétences, les réseaux sociaux et les expériences de mentorat.

1 Il convient de noter que la combinaison des pondérations de l'enquête et des arrondis peut parfois donner lieu à des chiffres légèrement différents de ceux des données non pondérées de l'enquête ou à des proportions dont le total dépasse 100 %. Par ailleurs, l'échantillon était majoritairement urbain et comprenait une forte proportion de jeunes adultes 2SLGBTQIA+.

Des entrevues semi-structurées et des discussions ont été menées en ligne par des pairs chercheuses et la SRSA avec 23 jeunes et 13 personnes mentores et parties prenantes (individus/organismes travaillant avec des jeunes personnes autochtones et racisées). Le sous-ensemble autochtone des personnes interrogées comprenait deux jeunes personnes participantes et une partie prenante. Le recrutement s'est fait par l'entremise d'organismes de services aux jeunes, d'activités de promotion dans les médias sociaux, de réseaux de pairs et d'un échantillonnage en boule de neige. Les discussions avec les jeunes ont exploré les expériences de vie des personnes participantes depuis l'âge de 18 ans, leurs définitions personnelles du mentorat, les qualités d'une relation de mentorat efficace, les expériences avec ou sans personne mentore et les recommandations pour des programmes de mentorat efficaces.

Pourquoi un rapport axé sur la perspective autochtone?

Le présent rapport s'appuie précisément sur le sous-ensemble des jeunes autochtones de l'étude pour mettre en lumière des idées qui peuvent éclairer les prestataires de programmes et les personnes praticiennes. En se concentrant sur les jeunes autochtones dans le cadre de l'étude plus vaste sur les jeunes PANDC, on cherche avant tout à veiller à ce que les mesures de soutien au mentorat puissent être conçues et offertes de manière à répondre aux réalités, aux forces et aux besoins distincts des jeunes adultes autochtones. Veuillez consulter le rapport complet de l'étude pour connaître les résultats de l'étude dans son ensemble.

Les résultats ont été présentés pour la première fois lors du Summer Institute on Youth Mentoring (SIYM), axé sur le mentorat autochtone, le 31 juillet 2025 à l'Université de Calgary, où les discussions ont porté sur les limites de l'étude et les domaines prometteurs pour l'analyse future des données, y compris la façon dont les données peuvent soutenir les programmes de mentorat auprès des jeunes autochtones. Un grand merci aux personnes participantes du SIYM pour les commentaires et les conseils qu'elles ont fournis à l'équipe du projet.

Le présent rapport s'appuie sur cette présentation pour fournir un compte rendu plus complet de la recherche et de son incidence.

Il est important de noter que, bien que plusieurs jeunes des Premières Nations, métis et inuits (PNMI) aient participé à l'étude, les outils d'étude n'ont pas été conçus précisément pour la participation des jeunes autochtones. En outre, les membres de l'équipe d'étude n'étaient pas autochtones. De plus, les leaders ou les Aînées ou Aînés des communautés des Premières Nations, métis ou inuits n'ont pas été mobilisés dès le départ, de sorte que la conception de l'étude n'a pas été directement éclairée par les conseils de la communauté ou des personnes Aînées.

Recommandations et implications

- Les personnes mentores peuvent aider les jeunes à acquérir des compétences, à développer un sentiment d'identité positif et à renforcer leur capacité à comprendre le racisme et la discrimination et à agir face à ceux-ci.
- Il faut tenir compte des différents types de soutien dont les jeunes peuvent avoir besoin en tant que personnes mentorées. Il n'y a pas d'approche universelle ou homogène.
- Les personnes mentorées doivent être au centre des programmes de mentorat. Les personnes mentores doivent rencontrer les jeunes personnes là où elles se trouvent et donner la priorité au soutien qu'elles recherchent en tant qu'individus.
- Il faut comprendre l'incidence de la suprématie blanche sur les programmes de mentorat, notamment pour remettre en question les mentalités du sauveur blanc.
- Les personnes mentores et les programmes de mentorat doivent soutenir des pratiques qui remettent en cause le racisme envers les Autochtones dans de multiples espaces
- Il est important que les occasions de mentorat offrent aux jeunes des possibilités d'apprendre et de se rapprocher de leur culture.
- Lors de l'élaboration des programmes, les praticiennes et practiciens devraient s'inspirer des cadres de mentorat élaborés par les Autochtones, qui correspondent également en partie aux mesures de soutien offertes par les personnes mentores que les jeunes personnes autochtones interrogées ont déclaré rechercher, y compris le modèle de mentorat autochtone de Murry et coll. (2022), comme mentionné dans les conclusions du présent rapport. Voici d'autres cadres :
    - Cadre du Cercle de courage (Brendtro et coll., 2013)
        * Générosité : Le mentorat peut aider les jeunes à découvrir leur raison d'être, à faire preuve de bienveillance et de compassion et, au bout du compte, à développer leur caractère.
        * Appartenance : Le mentorat peut favoriser l'appartenance et les liens positifs avec les autres et la culture. Les personnes mentores peuvent aider leurs personnes mentorées à se sentir importantes.
        * Maîtrise : Le mentorat peut offrir aux jeunes personnes un environnement de soutien dans lequel elles peuvent découvrir et développer leurs forces, surmonter les défis et grandir.
        * Indépendance : Le mentorat peut responsabiliser les jeunes en leur offrant un environnement favorable au développement de leurs capacités de prise de décisions, ainsi qu'un espace sûr pour exercer leur responsabilité personnelle.
    - 4Rs Framework (Kirkeness et al., 2001)
        * Respect
        * Relevance
        * Reciprocity
        * Responsibility

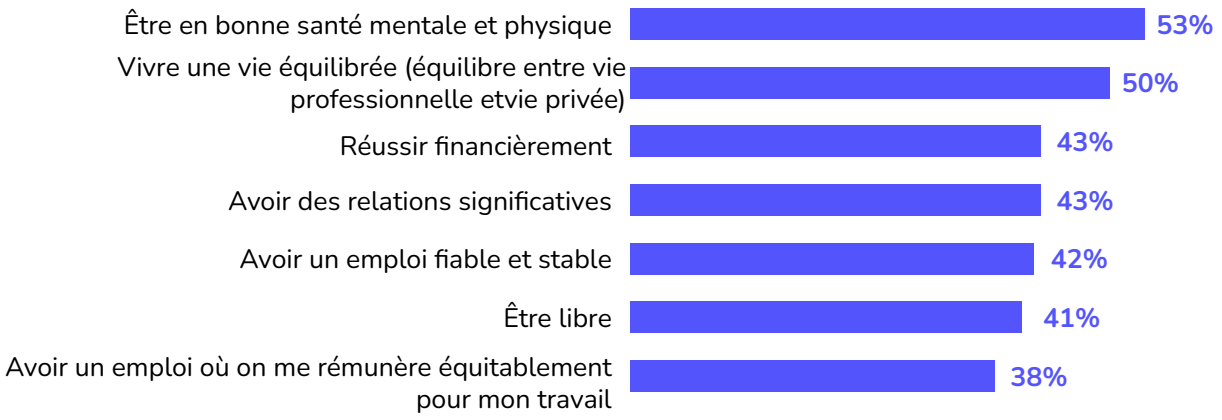
Résultats

Expériences vécues

Définitions de la réussite

Les jeunes autochtones conçoivent la réussite scolaire et professionnelle de différentes manières. Dans le cadre du sondage, lorsqu'on leur a demandé ce que signifie pour eux et elles la réussite scolaire et professionnelle, la réponse la plus fréquente des jeunes était « être en bonne santé mentale et physique », plus de 50 % des jeunes personnes autochtones ayant choisi cette option comme l'une des façons dont elles définissent la réussite. L'équilibre travail-vie personnelle et la réussite financière étaient aussi des réponses courantes.

Comment les jeunes autochtones définissent la réussite scolaire et professionnelle



Les définitions des jeunes PANDC de la réussite étaient également uniformes dans ces catégories, mais les jeunes autochtones ont choisi « entretenir des relations significatives » à un taux plus élevé que les autres groupes racisés. Les jeunes autochtones n'ont pas choisi les options de réponse suivantes à propos de la réussite dans des proportions plus importantes :

- Être en mesure d'aider la famille ou la collectivité
- Être un modèle ou une source d'inspiration pour les autres
- Renforcer mon lien avec ma culture

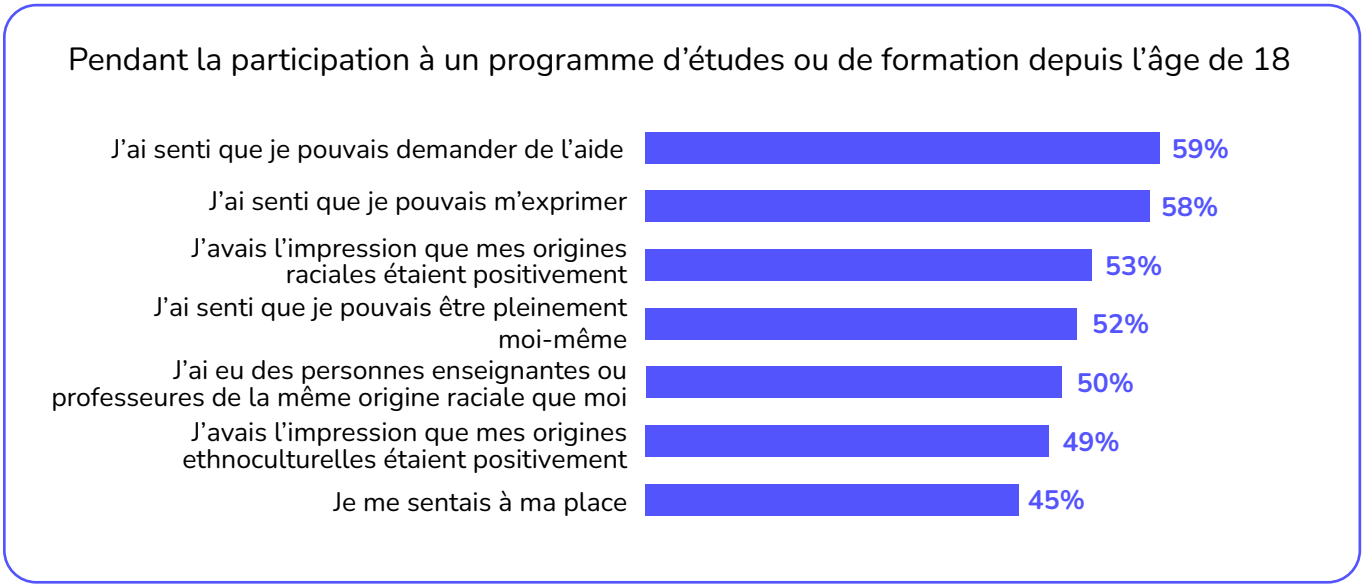
De plus, moins de 20 % des personnes autochtones interrogées définissent la réussite en fonction de leur sentiment d'appartenance et de leur contribution à leur collectivité. Cependant, les réponses des jeunes au sondage doivent être considérées en relation avec le contexte dans lequel la question à propos de la réussite a été posée. La question portait sur l'école et le travail, et elle a été posée dans le cadre d'un sondage qui avait pour but de soutenir les parcours professionnels des jeunes

Dans leur modèle de mentorat autochtone, Murry et coll. (2022) affirment qu'adopter ***une approche centrée sur la personne mentorée*** *suppose qu'il faut soutenir diverses définitions de la réussite.*

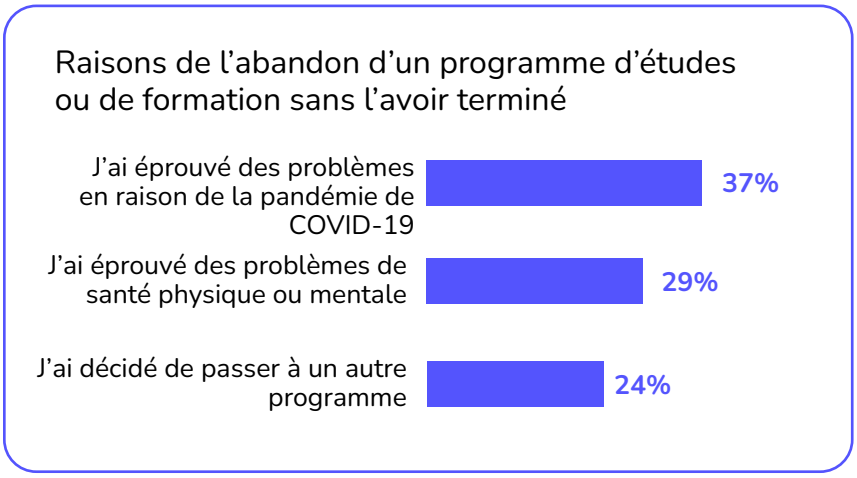
adultes, ce qui a probablement eu une incidence sur la façon dont les personnes interrogées ont à leur tour formulé leurs réponses. Dans les entrevues qualitatives, une jeune autochtone a parlé de la frontière qui existe entre sa carrière et ses expériences culturelles :

> ***J'ai besoin d'un lien avec ma culture. C'est vraiment le cas, et j'en ai toujours besoin. Mais je peux l'obtenir dans mon temps libre, quand je suis chez moi, quand je suis dans ma communauté. Je veux que mes expériences culturelles soient pour moi-même et non pas pour ma carrière.***

La frontière entre les expériences professionnelles et culturelles exprimées par la personne participante pourrait également expliquer l'une des raisons pour lesquelles les personnes participantes au sondage ont défini la réussite de la manière dont elles l'ont fait, ainsi que la raison pour laquelle l'étude dans son ensemble est axée sur les études et le travail.



Expériences éducatives



Les jeunes personnes autochtones ont fait état de divers sentiments d'appartenance lorsqu'lles suivaient des programmes d'éducation ou de formation après l'âge de 18 ans. Cependant, il convient de faire preuve de prudence dans l'interprétation de ces résultats relatifs à l'appartenance en milieu éducatif en raison de la petite taille de l'échantillon. Parmi les personnes suivant un programme d'éducation ou de formation depuis

l'âge de 18 ans, environ 59 % des personnes interrogées estimaient qu'elles pouvaient demander de l'aide. Environ 50 % d'entre elles estimaient qu'elles étaient bien représentées et incluses, qu'elles pouvaient s'exprimer et qu'elles pouvaient être pleinement elles-mêmes. Environ 50 % des jeunes autochtones interrogées ont déclaré avoir la même origine raciale qu'une des personnes qui leur enseignait dans le cadre de leur programme d'éducation ou de formation.

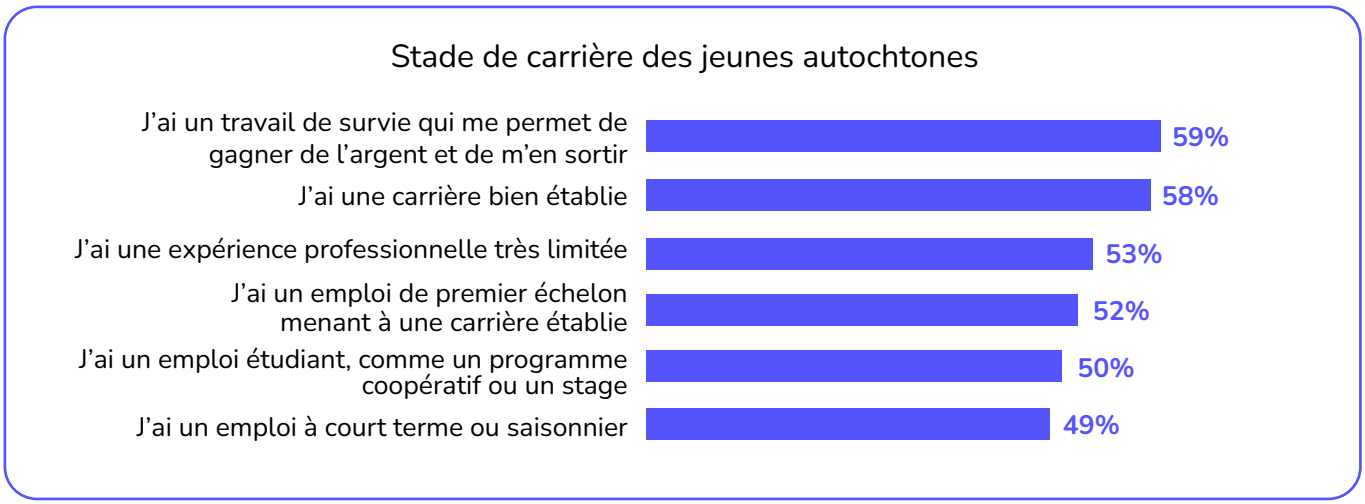
De plus, près des deux tiers des jeunes personnes autochtones ont déclaré être convaincues qu'elles atteindront le niveau d'éducation souhaité. En outre, un jeune sur quatre a quitté un programme d'éducation sans l'avoir terminé, notamment en raison de la pandémie, de problèmes de santé mentale ou d'un changement de programme.

Les jeunes apprennent continuellement à composer avec les institutions et les structures à prédominance blanche, le racisme interpersonnel et les spécificités du racisme envers les Autochtones. Une jeune autochtone interrogée a parlé du racisme dont elle a été victime de la part du personnel enseignant postsecondaire et de la pression qu'elle a ressentie pour démontrer à ces personnes qu'elles avaient tort :

> ***Je pense qu'au Canada, beaucoup de gens pensent que les personnes Autochtones sont désordonnées, désorganisées et paresseuses, et qu'elles ne parviennent pas à mener à bien leurs projets. Ce sont toutes des idées très enracinées que les gens ont à propos des Autochtones. C'est pourquoi j'ai l'impression de devoir démontrer tout le temps que ce n'est pas le cas et que je suis organisée, que je mène mes projets à terme, que je peux me lever tôt, que je n'arrive pas en retard.***

Confrontées au racisme dans les établissements d'enseignement, plusieurs jeunes personnes ont l'impression qu'elles doivent prouver aux gens qu'ils ont tort. Un autre récit connexe qui est ressorti des entrevues avec les jeunes est celui du désir de devenir un modèle et d'éliminer les obstacles pour les personnes qui suivront, et de montrer aux

Dans l'étude de Reddington et coll. (2021) portant sur le point de vue des jeunes autochtones sur leurs expériences dans le système d'éducation canadien, ***les jeunes ont souligné la nécessité de s'attaquer au racisme systémique*** *et aux stéréotypes ancrés dans les structures et les établissements d'enseignement coloniaux.*



autres qu'il est possible de le faire. L'idée de « prouver que les gens ont tort » est également ressortie des entrevues avec les personnes noires et les autres jeunes de couleur, mais il est important de reconnaître les spécificités du racisme envers les Autochtones et la manière dont il sévit au sein des institutions coloniales.

Expériences professionnelles

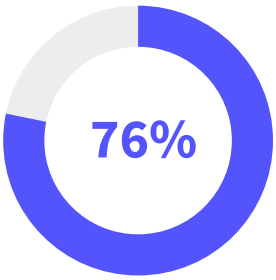
Les jeunes personnes autochtones interrogées dans le cadre du sondage ont fait état d'une grande variété d'expériences professionnelles, la majorité d'entre elles occupant un emploi de survie. La tranche d'âge des personnes interrogées se reflète probablement dans les stades de carrière déclarés par les jeunes, étant donné que plusieurs personnes interrogées sont jeunes et encore aux études et en formation. Il convient de noter que la taille de l'échantillon pour la question à propos du stade de carrière est celle de toutes les personnes interrogées.

Les jeunes autochtones ont fait état d'une expérience d'emploi positive dans l'ensemble. Plus de 69 % des personnes interrogées ont déclaré être satisfaites de leur emploi actuel et trouver leur travail significatif et gratifiant. Les personnes interrogées ont également fait état d'expériences positives sur leur lieu de travail, 70 % des jeunes personnes autochtones déclarant avoir l'impression d'être importantes au travail. Enfin, 73 % ont fait état d'un niveau élevé d'auto-efficacité dans la prise de décisions de carrière, ce qui signifie que les jeunes personnes se sentent confiantes dans la prise de décisions concernant leur parcours professionnel, par exemple en ce qui concerne leur capacité à accomplir des tâches telles que la collecte d'information, la planification et la résolution de problèmes.

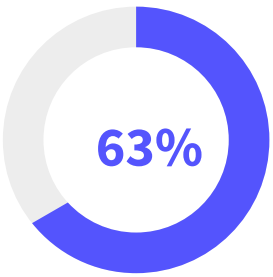
Expériences de mentorat

Accès et obstacles

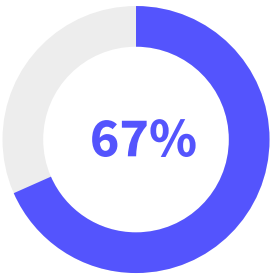
Dans le sondage, les jeunes personnes participantes ont fait part de leur expérience en matière d'accès au mentorat, qu'il s'agisse de personnes mentores d'un programme ou de personnes mentores naturelles. La majorité des jeunes autochtones ont déclaré avoir eu une expérience de mentorat à un moment donné de leur vie.



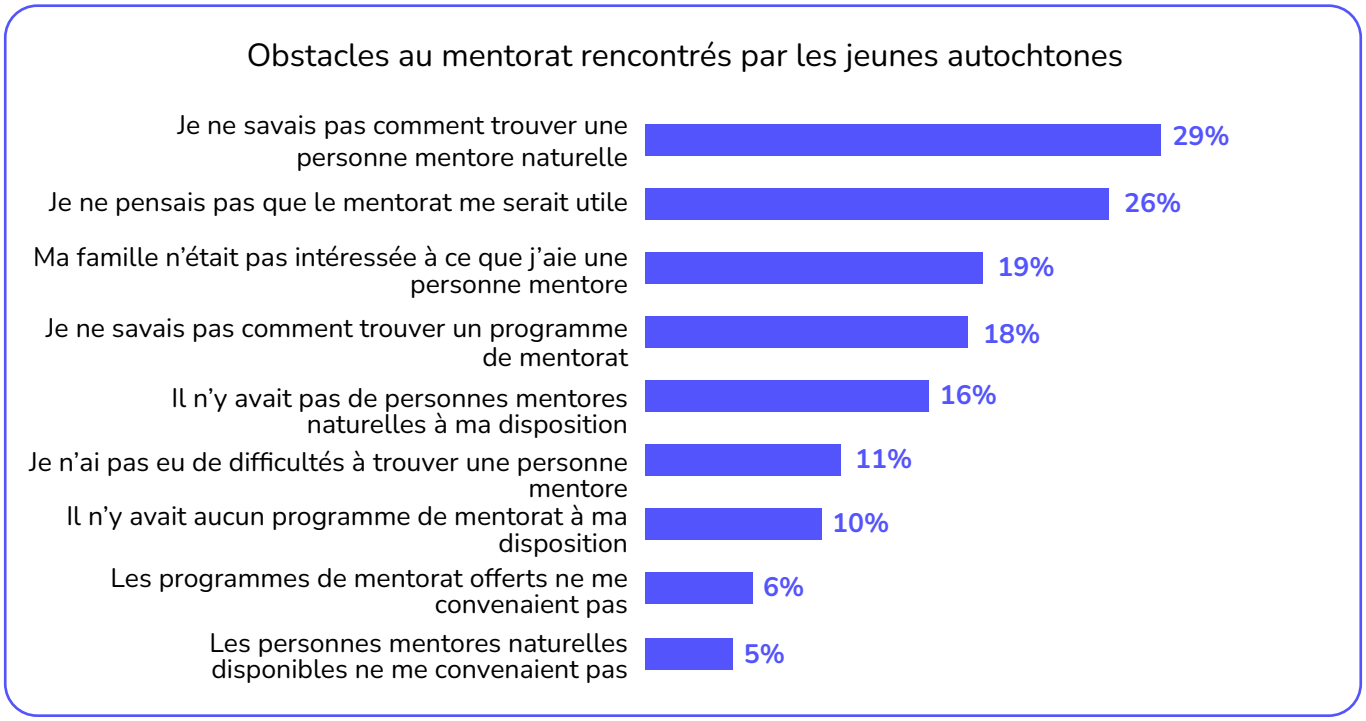
des jeunes autochtones **ont eu une expérience de mentorat au cours de leur vie**



des jeunes autochtones **ont eu une expérience de mentorat dans leur enfance**



des jeunes autochtones **ont eu une expérience de mentorat depuis l'âge de 18 ans**



Cette constatation est conforme à un sondage antérieur mené en 2020 qui portait sur les expériences de mentorat des enfants et adolescents. Dans cette étude précédente, 66 % des jeunes personnes autochtones avaient été accompagnées par au moins une personne mentore avant l'âge de 18 ans (Mentor Canada et SRSA, 2021).

Dans la présente étude, les jeunes personnes autochtones ont également cerné les obstacles au mentorat qu'elles ont rencontrés. L'obstacle le plus fréquent au mentorat signalé par les jeunes autochtones était de ne pas savoir comment trouver une personne mentore naturelle, puis de penser qu'une personne mentore ne serait pas utile. Onze pour cent des jeunes personnes autochtones interrogées ont déclaré n'avoir rencontré aucun obstacle au mentorat.

Les obstacles que rencontrent les jeunes autochtones pourraient être liés à un manque de sensibilisation et d'accessibilité aux possibilités de mentorat en raison de la façon dont les programmes de mentorat sont présentés et promus et de la manière dont les jeunes en prennent connaissance. Les jeunes personnes autochtones peuvent ne pas être au courant de l'existence des programmes ou les découvrir trop tard (c.-à-d. qu'elles ont vieilli ou qu'elles ont dépassé une étape de transition au cours de laquelle le mentorat aurait pu être utile). Cependant, un manque de confiance et de sentiment de sécurité peut constituer un autre obstacle pour les jeunes. Les jeunes autochtones ont des raisons historiques et actuelles de se méfier des institutions et des structures de mentorat qui ont été créées au sein des systèmes coloniaux et dans le cadre d'idéologies coloniales et de suprématie blanche, ce qui démontre la nécessité d'une mobilisation proactive de la part des organismes de mentorat afin d'établir des relations réciproques avec les communautés autochtones. De plus, une idée commune à propos des jeunes personnes autochtones et d'autres jeunes PANDC au sein d'institutions à prédominance blanche est qu'elles sont « timides » et doivent « sortir de leur zone de confort ». Cette perception généralisée à propos de la timidité est également quelque chose que les jeunes intériorisent, car c'est un discours que l'équipe de recherche a entendu à maintes reprises lors des entrevues qualitatives avec les jeunes. Cependant, les jeunes personnes

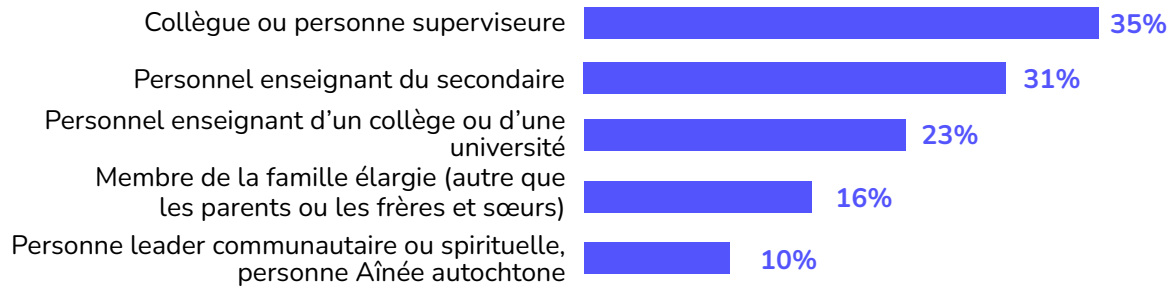
autochtones et les autres jeunes PANDC évoluent dans un monde où elles sont constamment mises mal à l'aise et en insécurité, et elles peuvent éviter de s'engager en raison de préjugés ou d'exclusions anticipés ou être continuellement rejetées lorsqu'elles demandent de l'aide au sein de structures et d'institutions à prédominance blanche. Cependant, il est également possible que le mentorat serve de tampon et de guide pour faire face au racisme (structurel et interpersonnel) envers les Autochtones dans les institutions à prédominance blanche, ce qui renforce davantage l'importance de travailler à mobiliser de manière proactive les jeunes autochtones et d'autres jeunes personnes racisées.

Qui sont les personnes mentores?

Parmi les personnes interrogées qui ont fait état d'une expérience de mentorat, la majorité des jeunes autochtones ont indiqué que leur personne mentore était leur collègue de travail ou une personne superviseure. Les jeunes personnes autochtones ont également décrit les caractéristiques qu'elles ont en commun avec leurs personnes mentores, les intérêts en matière d'éducation et de carrière et les expériences vécues étant les plus fréquemment mentionnés.

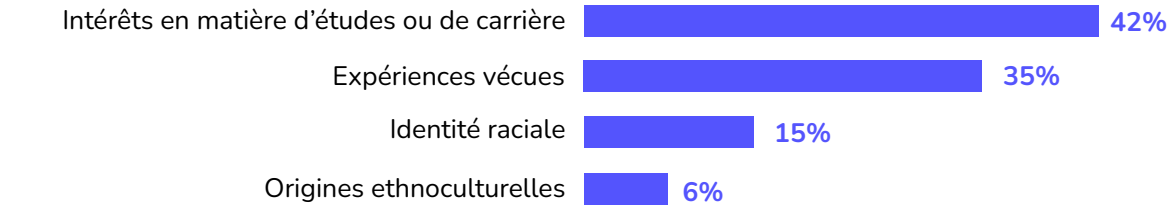
Six pour cent des jeunes autochtones ont déclaré avoir une personne mentore ayant la même origine ethnoculturelle, et 15 % ont déclaré avoir une personne mentore ayant la même identité raciale.

Types de relations que les jeunes autochtones entretiennent avec leurs personnes mentores



Encore une fois, il est possible que la façon dont les membres de l'équipe de recherche, en tant que non-Autochtones, ont formulé ces questions ait influencé les résultats des personnes autochtones interrogées. La question posée dans le sondage de l'étude était « Lesquels des repères identitaires suivants souhaiteriez-vous avoir en commun avec une personnes mentore? » et comprenait des options d'origine ethnoculturelle et d'identité raciale qui peuvent ou non avoir reflété la vision

Similitudes que les jeunes autochtones ont en commun avec leurs personnes mentores



qu'ont les jeunes autochtones de leur identité ou de leur relation avec une personne mentore autochtone. Si les jeunes personnes PNMI avaient en commun une même identité de Première Nation, de Métis ou d'Inuit avec leur personne mentore, elles ont peut-être choisi l'option « expériences vécues en commun » plutôt qu'« identité raciale ou origine ethnoculturelle en commun ».

Il est intéressant de noter que lors du sondage mené en 2020, 65 % des jeunes personnes participantes autochtones ont déclaré avoir une « origine ethnoculturelle » en commun avec leurs personnes mentores les plus importantes (Mentor Canada et SRSA, 2021b). Cependant, bien que le jumelage personne mentore-personne mentorée en fonction des identités raciales ou ethnoculturelles ou de leur caractère autochtone puisse être important pour les jeunes, les jeunes adultes ont également une forte préférence pour les personnes mentores ayant une formation ou des intérêts professionnels semblables lorsqu'il s'agit de l'éducation et du travail. Il n'y a pas d'approche unique en matière de jumelage personne mentor-personne mentorée pour le mentorat axé sur la carrière; la qualité du jumelage dépend des besoins individuels, des expériences en commun et du respect mutuel. Pour d'autres types de mentorat, comme le mentorat culturel, la compréhension et la représentation culturelles sont essentielles dans les décisions de jumelage. Le jumelage en fonction de la nation ou de la région peut également être important pour le mentorat axé sur les pratiques culturelles. Cependant, quel que soit le type de mentorat, les risques posés par l'inadéquation du jumelage comprennent la diminution de la confiance et la réduction de l'incidence de la personne mentore ou du programme sur la vie des jeunes.

Un mentor autochtone a parlé de l'importance du jumelage entre personnes mentores et personnes mentorées pour les jeunes autochtones, tout en soulignant qu'il encourage les jeunes personnes à trouver de la valeur dans toutes les relations qu'elles entretiennent :

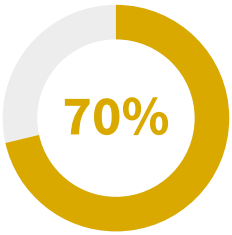
> ***J'essaie de dire aux jeunes que chaque enseignante ou enseignant vous apprendra quelque chose. Chaque personne vous apprendra quelque chose. Vous n'êtes pas obligé d'adhérer à ces enseignements. S'ils ne vous conviennent pas, vous pouvez les ignorer. Mais d'une manière ou d'une autre, s'ils améliorent votre vie, adoptez-les.***

Dans les entrevues qualitatives, les jeunes autochtones ont fait part de l'incidence du mentorat sur leur vie. Une jeune participante à l'entrevue a décrit comment une personne mentore l'a aidée à se rapprocher de son identité autochtone. Elle a insisté sur le fait qu'elle aimerait bénéficier davantage de ce type de mentorat axé sur la culture, car elle a expliqué qu'elle se sentait déconnectée de certains membres de sa famille autochtone en raison de son manque de connaissances culturelles. Dans l'ensemble, elle souhaiterait davantage de possibilités de mentorat culturel pour elle-même et d'autres jeunes métis, inuits et des Premières Nations.

Comment le mentorat peut soutenir la jeunesse autochtone

Parmi les jeunes personnes autochtones qui n'ont déclaré aucune expérience de mentorat depuis

l'âge de 18 ans, 70 % ont indiqué qu'elles aimeraient avoir une personne mentore si elles en avaient la possibilité.

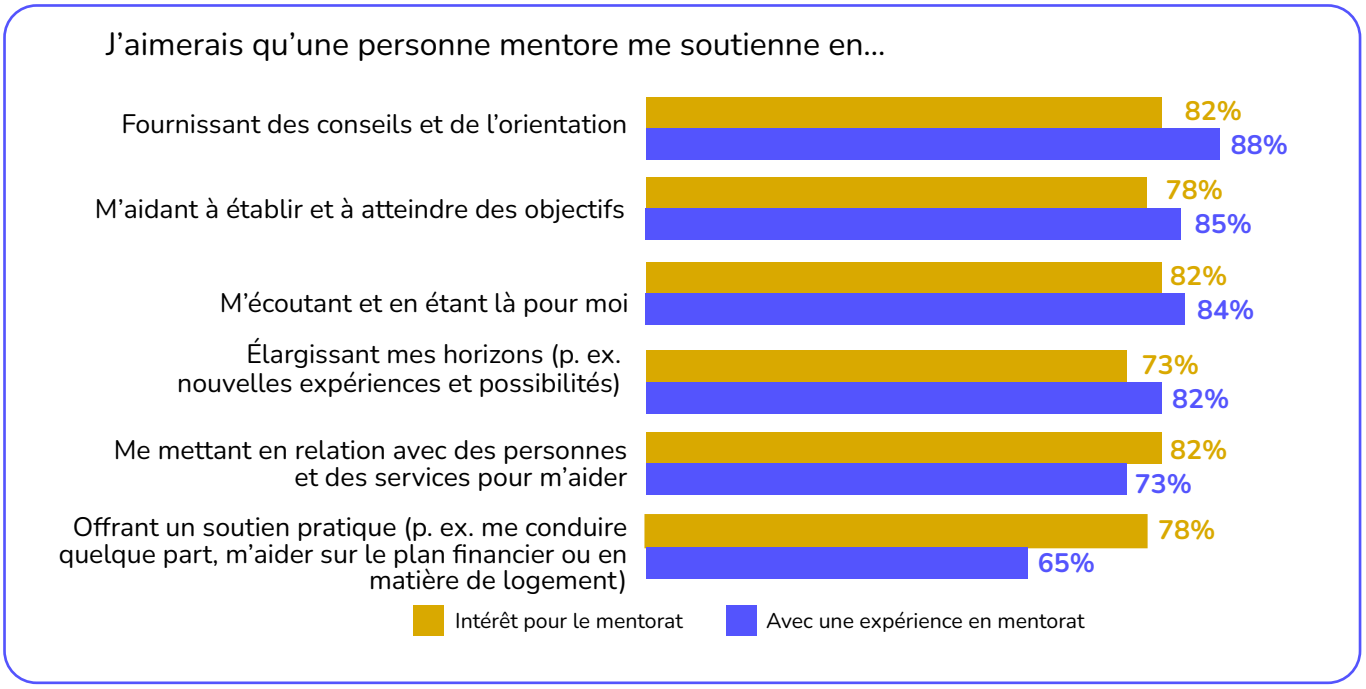


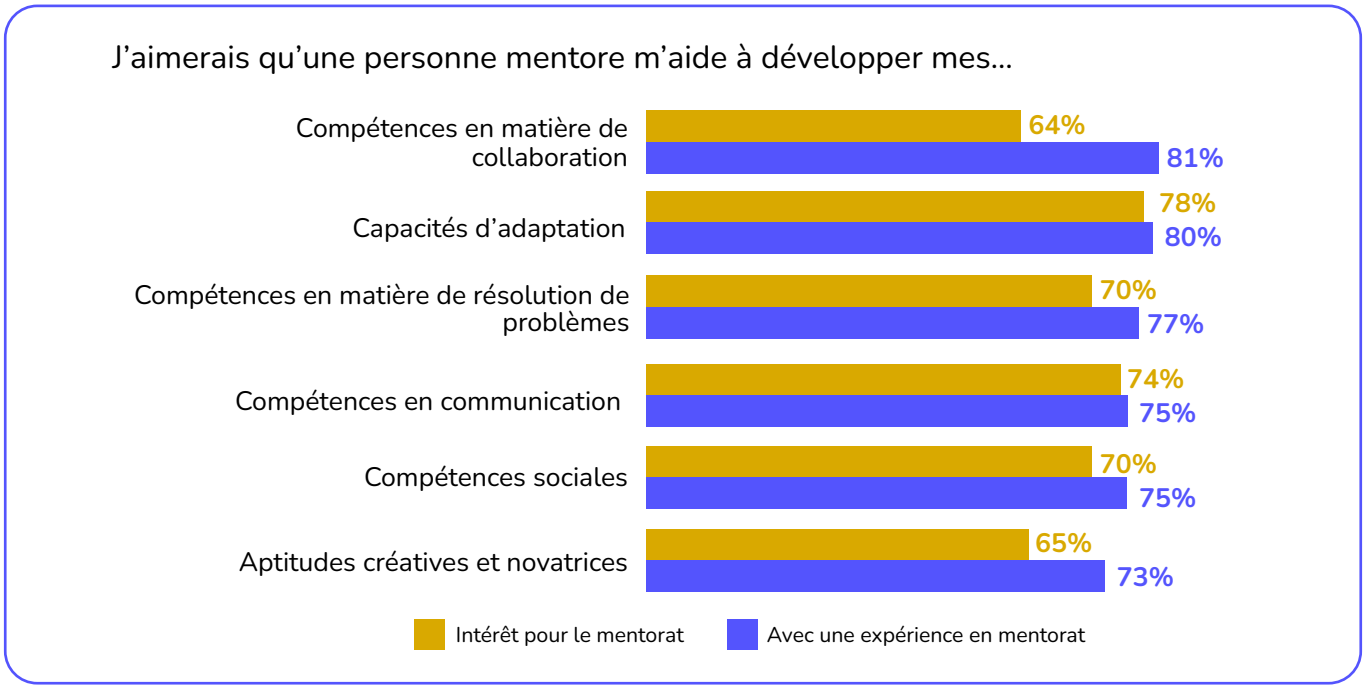
des jeunes autochtones qui n'ont déclaré aucune expérience de mentorat depuis l'âge de 18 ans **souhaitent avoir une personne mentore**.

Cependant, une jeune personne autochtone sur trois qui n'a pas déclaré d'expérience de mentorat antérieure ne s'est pas montrée intéressée à avoir une personne mentore à l'avenir. Il convient de noter que ces résultats proviennent d'un échantillon de petite taille. Toutefois, il est important de se demander pourquoi certains jeunes ne s'intéressent pas au mentorat; peut-être faut-il travailler davantage pour aider les jeunes à surmonter les obstacles à l'accès. Il faut aussi tenir compte des facteurs systémiques, et il est important de ne pas ignorer les raisons pour lesquelles les jeunes ne s'intéressent pas au mentorat. Par exemple, les expériences négatives antérieures de mentorat, y compris le racisme et le fait d'appartenir à des espaces à prédominance blanche ou de ne pas se sentir en sécurité pourraient jouer un rôle dans l'ouverture des jeunes au mentorat.

Peu importe leur expérience de mentorat antérieure, lorsqu'on leur a demandé comment une personne mentore pouvait le mieux soutenir les jeunes, les personnes autochtones interrogées ont déclaré qu'elles souhaitaient surtout que les personnes mentores leur donnent des conseils, les écoutent et soient là pour elles, et les aident à établir des liens avec des personnes et des services qui peuvent leur offrir du soutien. Parmi les jeunes ayant une expérience de mentorat, plus de 80 % ont également déclaré que leur personne mentore leur avait offert du soutien en les aidant à se fixer des objectifs et à les atteindre, ainsi qu'en les écoutant et en étant là pour eux et elles.

Dans l'ensemble, bien que le soutien à la carrière soit mis en évidence, l'essentiel est que les jeunes souhaitent que quelqu'un les écoute, leur donne des conseils et les aide à se fixer des objectifs. Dans une moindre mesure, des mesures de soutien plus pratiques sont souhaitées, ce qui pourrait indiquer que ce groupe de personnes interrogées se situe dans une tranche d'âge plus autonome.

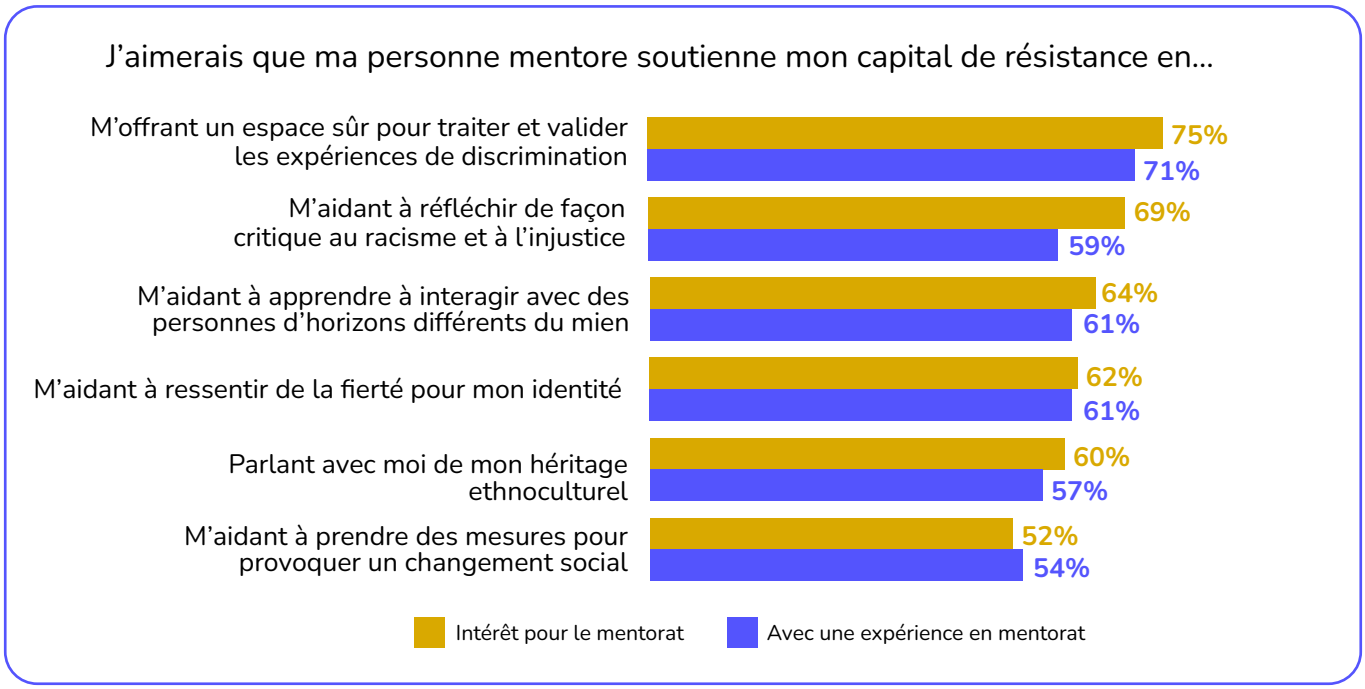




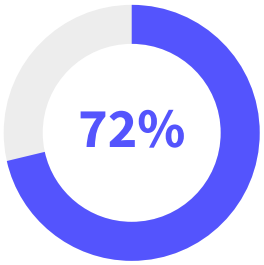
Les jeunes personnes autochtones qui ont une expérience de mentorat ou qui s'intéressent au mentorat ont également été interrogées sur les compétences qu'elles aimeraient développer avec l'aide d'une personne mentore. Les compétences les plus souvent mentionnées par les jeunes autochtones qui ont une expérience de mentorat concernaient la collaboration, comme le travail d'équipe et la valorisation de la diversité. Cependant, c'est la réponse la moins choisie par les personnes interrogées qui s'intéressent au mentorat, mais qui n'ont pas eu de personne mentore depuis l'âge de 18 ans. Un nombre égal de personnes interrogées qui ont une expérience du mentorat et qui s'intéressent au mentorat ont déclaré qu'elles aimeraient que les personnes mentores les aident à développer des compétences en matière de communication et des aptitudes sociales. Les compétences que les jeunes autochtones qui s'intéressent au mentorat souhaitent le plus développer avec l'aide d'une personne mentore est la capacité d'adaptation, et un nombre égal de personnes interrogées aimeraient qu'une personne mentore les aide à développer leurs compétences en matière de résolution de problèmes et leurs aptitudes sociales.

Ces résultats peuvent témoigner du désir des jeunes autochtones d'apprendre par leurs expériences de vie et d'une ouverture à l'apprentissage dans un contexte communautaire, ce qui peut être révélateur des possibilités pour les programmes de mentorat et les personnes mentores. Les programmes de mentorat peuvent être plus pertinents pour les jeunes s'ils mettent l'accent sur l'adaptabilité en tant que priorité et les compétences pouvant contribuer au renforcement de la résilience.

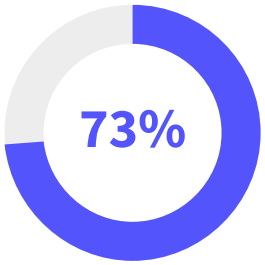
Il est important de noter que le fait d'avoir une personne mentore qui peut offrir un espace sûr pour traiter et valider les expériences de discrimination était la principale réponse des jeunes personnes autochtones interrogées. Une jeune personne autochtone sur cinq ayant une expérience de mentorat a déclaré que sa personne mentore l'avait aidée à réfléchir de manière critique à des sujets liés au racisme et aux injustices.



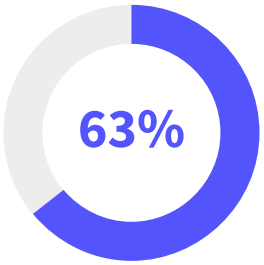
Cependant, les jeunes personnes ont également indiqué qu'elles disposaient d'un niveau élevé de capital de résistance, ce qui témoigne de leurs expériences vécues et des compétences qu'elles ont dû développer pour composer avec le racisme et une société coloniale blanche et suprémaciste.



des jeunes personnes autochtones déclarent **dénoncer les expériences de discrimination, de préjugés ou de racisme dont elles sont victimes**



des jeunes autochtones déclarent **avoir les compétences nécessaires pour gérer la discrimination tout en poursuivant leurs objectifs professionnels**



des jeunes autochtones déclarent **prendre des mesures pour créer une société plus juste et équitable**

Composer avec le racisme

Les jeunes ont décrit des niveaux élevés de capital de résistance et navigationnel, qui forment le modèle de richesse culturelle communautaire de Yosso (2005). Ce modèle fondé sur la théorie critique de la race remet en question les interprétations eurocentriques des colons blancs du capital social et culturel.

Les jeunes personnes PNMI sont confrontées aux spécificités du racisme envers les Autochtones, et les différentes mesures de soutien dont les jeunes autochtones peuvent avoir besoin en tant que personnes mentorées doivent être prises en compte, ce qui veut dire que les mesures de soutien ne peuvent pas être homogènes. Les personnes mentores peuvent aider les jeunes à acquérir des compétences, mais aussi un sentiment d'identité positif, la capacité de comprendre le racisme et la discrimination ainsi que la capacité d'agir face à ceux-ci.

Dans les entrevues qualitatives, les jeunes personnes autochtones ont expliqué comment le mentorat peut les aider à composer avec le racisme et à renforcer leurs liens culturels. Lorsqu'elles racontaient leurs expériences, il était également évident qu'en raison du racisme systémique au sein des structures et des institutions sociales coloniales canadiennes, les jeunes doivent continuellement évoluer dans des institutions et des structures à prédominance blanche et composer avec le racisme interpersonnel, y compris les spécificités du racisme envers les Autochtones.

Connexion culturelle

Certaines jeunes personnes autochtones ont souligné l'importance de séparer leur vie personnelle de leur carrière. Une jeune personne considérait la culture comme quelque chose de sacré qui ne devait pas être lié à sa carrière. Cependant, lorsqu'on lui a demandé de quel type d'orientation ou de mentorat elle avait besoin, une autre jeune a souligné qu'elle aimerait bénéficier d'un mentorat axé sur la culture.

Certaines jeunes personnes autochtones ont fait part de leur expérience de tentatives d'effacement des identités et des connaissances autochtones par l'État colonisateur, y compris les répercussions intergénérationnelles des pensionnats. Par exemple, une jeune a indiqué qu'elle était la première personne de sa famille, depuis plusieurs générations, à ne pas avoir été forcée de fréquenter un pensionnat, ce qui témoigne de la résilience intergénérationnelle et de la valeur que le mentorat culturel peut avoir pour les jeunes.

Une personne mentore a également indiqué qu'un programme de mentorat idéal pour les jeunes autochtones comprendrait la participation d'une Aînée ou d'un Aîné ainsi qu'une cérémonie culturelle. Elle a réfléchi à l'importance de s'engager dans des pratiques culturelles comme la purification par la fumée pour « donner le ton » au mentorat et favoriser un espace plus sûr. Cette personne mentore a reconnu l'importance d'aider les jeunes à être en paix avec eux et elles-mêmes et la façon dont cela peut être soutenu par des cérémonies et des pratiques culturelles.

Bien-être physique

Un autre domaine dans lequel le mentorat peut aider les jeunes, et qui est lié au lien culturel, est celui du bien-être physique des jeunes. Par exemple, une personne mentore a expliqué comment elle s'efforce d'améliorer le bien-être physique des jeunes dans le cadre de sa pratique du mentorat :

> ***Les aspects émotionnels et mentaux sont presque « surchargés » à cause de ce que nous voyons sur les médias sociaux. Tout le monde veut être célèbre. Tout le monde veut être créateur. C'est donc l'une des choses auxquelles nous devons revenir : comment faire participer les jeunes physiquement? Je me suis dit : « Allons cueillir des herbes. Allons construire une hutte de sudation. Allons faire un feu. Cela pourrait grandement améliorer leur vie. »***

Dans l'ensemble, les personnes mentores peuvent aider les jeunes à acquérir des compétences, mais aussi à développer un sentiment d'identité positif et à renforcer leur aptitude à comprendre le racisme et la discrimination et à agir face à ceux-ci. Il faut donc tenir compte des différents types de soutien dont les jeunes autochtones peuvent avoir besoin en tant que personnes mentorées, et il n'existe pas d'approche unique.

Perfectionnement et responsabilité des personnes mentores

Les personnes mentores et les parties prenantes ont souligné l'importance d'occasions d'apprentissage précises et ciblées, comme un sommet autochtone sur le mentorat ou une activité de formation axée sur les jeunes personnes prises en charge par l'État. Les personnes mentores ont besoin de temps et d'espace pour s'engager dans ces sujets de formation, car comme l'a dit l'une d'entre elles,

> ***il n'y a pas de raccourci pour comprendre cette expérience***

La formation et l'apprentissage ne peuvent pas être considérés comme un événement ponctuel. Il s'agit plutôt d'un processus continu dans lequel il faut s'engager activement au fil du temps. Il n'y a pas de solution miracle. Une formation et une éducation à la lutte contre le racisme sont nécessaires pour aider à comprendre l'incidence de la suprématie blanche sur les programmes de mentorat et remettre en question la mentalité de sauveur blanc que certaines personnes mentores peuvent apporter à la relation de mentorat. Les personnes mentores disposeraient ainsi d'un cadre leur permettant d'examiner, de cerner et de remettre en question le racisme et de s'engager dans leur développement personnel, ce qui les aiderait à se concentrer sur les besoins de leurs personnes mentorées, par opposition aux notions stéréotypées des communautés de jeunes. Dans l'ensemble, il est important que les personnes mentores et les programmes de mentorat soutiennent des pratiques qui remettent en cause le racisme envers les Autochtones dans de multiples espaces.

Sanchez et coll. (2021) soulignent l'importance de la formation et de l'éducation à la lutte contre le racisme pour les personnes mentores.

Références

Brendtro, L. K., Brokenleg, M., & Bockern, S. V. (2013). The Circle of Courage: Developing Resilience and Capacity in Youth. International Journal for Talent Development and Creativity 1 (1).

BCOHRC (2020). Disaggregated demographic data collection in British Columbia: The grandmother perspective. https://bchumanrights.ca/resources/publications/publication/datacollection/

Kirkness, V. J. and R. Barnhardt (2001). First Nations and Higher Education: The Four R's - Respect, Relevance, Reciprocity, Responsibility. In Knowledge Across Cultures: A Contribution to Dialogue Among Civilizations. R. Hayoe and J. Pan. Hong Kong, eds., Comparative Education Research Centre, The University of Hong Kong.

Mathew, D. D., Nishikawara, R. K., Ferguson, D. A. O., & Borgen, D. W. A. (2023). Cultural Infusions and Shifting Sands: What Helps and Hinders Career Decision-Making of Indigenous Young Adults. 22(1).

Mentor Canada and SRDC (2021). Mapping the Mentoring Gap Report: The State of Mentoring in Canada. https://mentorcanada.ca/en/state-of-mentoring/national-youth-mentoring-survey

Mentor Canada and SRDC (2021b). The Mentoring Effect: Indigenous Youth.

Murry, A. T., Barnabe, C., Foster, S., Taylor, A. S., Atay, E. J., Henderson, R., & Crowshoe, L. (Lindsay). (2022). Indigenous Mentorship in the Health Sciences: Actions and Approaches of Mentors. Teaching and Learning in Medicine, 34(3), 266–276. https://doi.org/10.1080/10401334.2021.1912610

Reddington, S., Theunissen, S., & MeDrano, J. (2021). Conditions for Success: Indigenous Youth Reflections on Their Experiences with Canadian Education Systems. INYI Journal, 11(1). https://doi.org/10.25071/1929-8471.73

Sánchez, B., Anderson, A. J., Weiston-Serdan, T., & Catlett, B. S. (2021). Anti-Racism Education and Training for Adult Mentors Who Work With BIPOC Adolescents. Journal of Adolescent Research, 36(6), 686–716. https://doi.org/10.1177/07435584211043288

Yosso, T. J. (2005). Whose culture has capital? A critical race theory discussion of community cultural wealth. Race Ethnicity and Education, 8(1), 69–91. https://doi.org/10.1080/1361332052000341006

Veuillez noter que l'ensemble des données issues de l'enquête quantitative menée auprès des jeunes dans le cadre de cette étude est mis à la disposition des chercheurs canadiens qui souhaitent réaliser des analyses complémentaires. Pour plus d'informations, veuillez contacter Reuben Ford, directeur de recherche à la SRSA, à l'adresse ***rford@srdc.org***.

Pour en savoir plus sur les recherches menées par Mentor Canada en matière de mentorat et sur le projet « Déverrouiller des opportunités », contactez ***info@mentorcanada.ca*** ***ou rendez-vous sur*** ***mentorcanada.ca***.