



Politique de mobilisation des jeunes

Date de révision : Janvier 2018

La présente politique de mobilisation des jeunes vise à s'assurer que les valeurs, les [principes directeurs](#) et les [composantes centrales](#) du cadre de mobilisation des jeunes du Centre s'inscrivent dans le mandat, les politiques et le plan stratégique du Centre. Cela permettra d'assurer que la mobilisation des jeunes au Centre se déroule de façon significative.

Champ d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel et des bénévoles du Centre, y compris les personnes qui représentent le Centre dans des rôles de formation, d'animation et de consultation.

Définitions

Un **jeune** est défini comme une personne âgée de 12 à 24 ans.

La **mobilisation des jeunes** est un processus actif et permanent qui intègre la voix des jeunes à tous les niveaux. Il s'agit d'un ensemble de pratiques qui offre aux jeunes l'occasion d'établir des relations constructives avec des adultes, d'acquérir des compétences, de travailler sur des questions qui les passionnent et de contribuer au changement social (<http://www.troussemj.ca/content/définition>).

Objectif et raison d'être

Comme le Centre soutient les organismes de santé mentale des enfants et des adolescents en Ontario dans le renforcement de leurs capacités en matière de mobilisation des jeunes, la présente politique prévoit un cadre de mise en œuvre de la mobilisation des jeunes au sein du Centre.

La présente politique a été élaborée conformément au modèle de mobilisation des jeunes du Centre. La théorie du changement du Centre (qui comprend les principes fondamentaux de la mobilisation des jeunes) est intégrée aux pratiques et aux processus présentés dans la présente politique.

Le Centre s'engage à impliquer les jeunes dans la planification, la prestation et l'évaluation de ses services. En tant que chef de file de la mobilisation des jeunes, le Centre favorise également la mobilisation significative des jeunes parmi ses intervenants. En mobilisant les jeunes dans des projets qui sont importants pour eux, ils en retirent de nombreux avantages, de même que les organismes et les collectivités dans lesquelles ils vivent. Les jeunes possèdent un vécu et des connaissances quant aux façons de naviguer dans le système de santé mentale. Cela leur confère une capacité unique pour informer et conseiller les organismes en vue de créer des services et des partenariats qui les servent efficacement. La mobilisation des jeunes signifie qu'on leur donne le pouvoir d'influencer et de façonner leur vie dans la direction qu'ils jugent appropriée. Une excellente façon de stimuler cette mobilisation est de donner aux jeunes l'occasion de contribuer au changement positif. Cette stimulation peut survenir au niveau individuel, au niveau de la collectivité locale ou encore de la société ou du système.

Le Centre établit des partenariats constructifs avec les jeunes afin qu'ils puissent soutenir le changement au niveau du système de soins de santé mentale aux enfants et aux adolescents, et y contribuer. Bon nombre des produits et des services du Centre sont créés conjointement par des partenaires jeunes et adultes afin de refléter plus précisément les besoins des adolescents dans l'ensemble de l'Ontario. Les jeunes mobilisés ont ainsi l'occasion d'apprendre de nouvelles compétences, de tisser de nouveaux liens et de contribuer à quelque chose qu'ils estiment précieux.

Rôles et responsabilités

Tous les employés du Centre ont un rôle à jouer lorsqu'il s'agit de mettre en pratique la mobilisation significative des jeunes. Les rôles et les responsabilités précis se rapportant aux postes du Centre sont présentés ci-dessous.

Équipe de direction

Les membres de l'équipe de direction du Centre jouent un rôle essentiel dans le soutien de la mise en œuvre de la présente politique. Plus précisément, ils ont les responsabilités suivantes :

- assurer une représentation de la jeunesse au Conseil consultatif stratégique;
- examiner les besoins et les ressources (financiers et humains) en vue de satisfaire aux besoins du Centre au chapitre de la mobilisation des jeunes;
- tenir compte de la mobilisation des jeunes dans l'élaboration du plan stratégique du Centre;
- s'assurer qu'un soutien clinique est disponible pour tous les jeunes (aussi bien les membres du personnel que les bénévoles) tel que requis, plus précisément un centre de crise et d'orientation.

Personnel du Centre

Les membres du personnel du Centre ont les responsabilités suivantes :

- veiller à ce que les jeunes se sentent inclus et appréciés en tant que membres de l'équipe;
- donner une rétroaction constructive, le cas échéant;
- prendre conscience de la façon dont leur propre rôle est touché par la mobilisation des jeunes ou de l'impact de ce rôle sur leur mobilisation;
- cerner et résoudre les obstacles qui peuvent empêcher la participation des jeunes aux programmes et aux services du Centre, ou y nuire;
- mobiliser les jeunes dans l'élaboration de produits ou de services pour les jeunes.

Postes des jeunes

Le Centre mobilise les jeunes de diverses façons afin de s'assurer que leurs points de vue sont pris en compte dans la conception, la planification et la mise en œuvre des produits et des services. Les rôles des jeunes peuvent être diversifiés et comprendre notamment des conseillers jeunesse, des animateurs chargés de la mobilisation des jeunes, des membres de l'équipe d'évaluation du programme [Oser rêver](#), des jeunes qui élaborent conjointement des produits et des membres du Conseil consultatif stratégique. Les rôles et les responsabilités précis liés à ces postes sont présentés ci-dessous.

Consultants des jeunes (CJ)

Le Centre emploie des consultants des jeunes (CJ) à temps partiel pour des périodes déterminées. Ils sont responsables de différents services de mobilisation des jeunes (p. ex. des séances animées sur la mobilisation des jeunes, le programme Oser Rêver, etc.). Ils offrent également leur expertise aux organismes concernés dans le but de faire progresser leurs principes et leurs pratiques en matière de mobilisation des jeunes. Les CJ doivent se soumettre aux mêmes politiques et règlements du lieu de

travail que le personnel du Centre et que les employés du Centre hospitalier pour enfants de l'est de l'Ontario (CHEO).

Animateurs chargés de la mobilisation des jeunes

Les animateurs chargés de la mobilisation des jeunes aident à planifier et à faciliter les conversations critiques entre les jeunes et le personnel d'un organisme dans un secteur de services. Les animateurs chargés de la mobilisation des jeunes ont les responsabilités suivantes :

- participer aux séances animées sur la mobilisation des jeunes offertes par le Centre, y compris aux activités de planification et de synthèse;
- travailler avec des courtiers du savoir, le personnel de l'organisme et, dans la mesure du possible, des jeunes de la collectivité, afin d'élaborer des programmes personnalisés pour la séance;
- coanimer les séances animées sur la mobilisation des jeunes.

Équipe d'évaluation du programme Oser Rêver

L'équipe d'évaluation du programme Oser Rêver est composée d'un groupe diversifié de jeunes venant de partout en Ontario. Les membres de l'équipe d'évaluation ont les responsabilités suivantes :

- télécharger et passer en revue les demandes assignées avant la réunion de l'équipe d'évaluation;
- participer aux réunions de l'équipe d'évaluation, au besoin (une à deux fois par année);
- examiner les présentations avec d'autres membres de l'équipe d'évaluation et formuler des recommandations relatives au financement à l'intention de l'équipe de direction du Centre afin de donner vie aux projets.

Codéveloppeurs de produits

Le Centre s'adresse systématiquement aux jeunes possédant une expérience pertinente soit pour codévelopper un programme, un projet ou un service précis, soit pour les consulter à ce sujet.

Leurs principales responsabilités sont les suivantes :

- s'investir dans la responsabilité du soutien à la mise au point de produits et communiquer avec le chef de projet ou le consultant des jeunes si leur engagement change;
- participer pleinement à la consultation en apportant leurs connaissances et leur vécu au processus de codéveloppement.

Jeunes membres du Conseil consultatif stratégique du Centre

Deux jeunes ayant un vécu seront recrutés pour se joindre au Conseil consultatif stratégique du Centre pour un mandat de deux ans, lequel pourra être renouvelé pour une année supplémentaire. Les jeunes membres recevront une orientation approfondie avant de se joindre au Conseil, afin qu'ils soient bien préparés et qu'ils soient à même de participer pleinement. Leurs principales responsabilités seront les suivantes :

- tirer parti de leur vécu afin de donner des conseils stratégiques et de nourrir la réflexion à propos des points pertinents au travail du Centre;
- jouer le rôle d'ambassadeurs pour le Centre tout au long de leur mandat.

Procédures

Les dirigeants et le personnel du Centre sont tenus de prendre en considération et d'appliquer les procédures suivantes lorsqu'ils entreprennent des activités de mobilisation des jeunes au Centre.

1. Recrutement des jeunes

Les processus de recrutement des jeunes du Centre varient selon l'occasion de mobilisation ou le poste à pourvoir. Les principaux aspects liés au recrutement à prendre en considération sont énumérés à la page suivante, car ils ont trait aux différents postes des jeunes offerts au Centre (postes pour les employés et les bénévoles).

Tout le recrutement des jeunes est ciblé. Tout au long du processus de recrutement, le Centre s'efforcera de s'assurer que les compétences et les points forts des jeunes mobilisés conviennent aux activités pour lesquelles ils seront embauchés.

Le Centre se consacre au recrutement de jeunes à l'aide d'un cadre anti-oppressif, une façon de travailler qui reconnaît les inégalités sociales et les déséquilibres de pouvoir existants. Le Centre s'efforce de s'assurer que les jeunes ayant différentes identités marginalisées se mobilisent afin de refléter la démographie des jeunes accédant aux services de santé mentale.

Consultants des jeunes

- Le processus de recrutement des consultants des jeunes suit les mêmes processus généraux utilisés pour le recrutement et l'embauche de tout le personnel du Centre.
- Une offre d'emploi est préparée et publiée sur les sites Web internes et externes du Centre hospitalier pour enfants de l'est de l'Ontario (CHEO). L'offre est également transmise aux partenaires et aux réseaux communautaires; elle stipule aussi les exigences et les responsabilités du rôle de consultant des jeunes et elle décrit la procédure de candidature pour le poste. Les candidatures sont passées en revue et des entrevues sont organisées.
- Tous les jeunes candidats sélectionnés sont interviewés par des membres de l'équipe de direction, ainsi que par un jeune qui connaît bien le modèle de mobilisation des jeunes du Centre.

Animateurs chargés de la mobilisation des jeunes et membres de l'équipe d'évaluation du programme Oser Rêver

- Un appel à bénévoles est lancé auprès des réseaux provinciaux de mobilisation des jeunes du Centre. Le Centre veille à ce que la promotion cible les régions sous-représentées au sein du groupe existant d'animateurs chargés de la mobilisation des jeunes et de l'équipe d'évaluation du programme Oser Rêver.
- Les consultants des jeunes réalisent des entrevues téléphoniques informelles avec tous les candidats intéressés. Ces entrevues peuvent inclure des discussions concernant les intérêts, les connaissances de la santé mentale et des services en la matière, les compétences, les points forts, le travail en équipe, etc.

Jeunes codéveloppeurs de produits

- Le recrutement des jeunes codéveloppeurs de produits varie selon le produit à développer et l'expertise nécessaire. Consultez le plan de mobilisation des intervenants du Centre pour en savoir plus.

Jeunes membres du Conseil consultatif stratégique du Centre

- Consultez le mandat du Conseil consultatif stratégique du Centre pour en savoir plus au sujet du processus de recrutement.

2. Orientation relative à la mobilisation des jeunes

Personnel du Centre

Créée en décembre 2016

Les nouveaux membres du personnel du Centre sont tenus de suivre un processus d'orientation exhaustif (veuillez consulter le manuel d'orientation à l'intention du personnel du Centre pour en savoir plus). Le personnel est encouragé à passer en revue la trousse [De la parole à l'action : Une trousse d'outils pour mobiliser les jeunes en santé mentale](#) afin de se familiariser avec le modèle de mobilisation des jeunes du Centre. Il est encouragé à voir les consultants des jeunes et les jeunes bénévoles comme des atouts et des partenaires équitables, en mobilisant les jeunes dans leur travail et en encourageant leurs possibilités de perfectionnement autant que possible. Selon les fonctions précises du rôle, les nouveaux membres du personnel du Centre vont travailler avec leur superviseur pour déterminer le plan d'orientation approprié pour chaque individu.

Consultants des jeunes

Les nouveaux consultants des jeunes passent par le même processus d'orientation que l'ensemble du personnel du Centre. En outre, ils reçoivent un manuel d'orientation à l'intention des jeunes qui présente les rôles, les responsabilités et les procédures propres aux jeunes bénévoles au sein du Centre.

Des réunions sont organisées avec les principaux dirigeants et membres du personnel du Centre en vue de les aider à mieux comprendre les personnes, les rôles, les programmes et les services du Centre. Les consultants des jeunes sont également informés des membres du personnel sur lesquels ils peuvent compter pour obtenir un soutien.

Jeunes bénévoles

Tous les autres jeunes qui font du bénévolat au Centre reçoivent le manuel d'orientation à l'intention des jeunes et ils se voient attribuer un point de contact principal afin de pouvoir poser leurs questions à un employé du Centre, s'ils en ont.

3. Apprentissage et perfectionnement des jeunes

Dans le but de promouvoir l'évolution et l'apprentissage continu au cours de leur emploi, le Centre offre aux consultants des jeunes de nombreuses occasions de perfectionnement professionnel. Outre un encadrement régulier et des horaires flexibles pour poursuivre leurs études universitaires, les consultants des jeunes ont accès à certaines ressources financières, conformes à celles des autres employés du Centre, qu'ils peuvent appliquer à leur avancement professionnel (veuillez consulter la politique sur le perfectionnement professionnel du Centre pour en savoir plus).

Le Centre encourage également les nouvelles occasions pour les consultants des jeunes et les jeunes bénévoles à l'échelle de l'organisme et de la collectivité élargie, par exemple les présentations lors de conférences.

Le Centre est déterminé à garantir des ressources suffisantes dans son budget opérationnel annuel en vue de soutenir la mobilisation significative des jeunes dans tous les aspects de son travail, tel que présenté dans la présente politique. Il y a par exemple le temps du personnel, les honoraires, la rémunération des jeunes et le financement des activités de mobilisation des jeunes.

4. Compensation et reconnaissance des jeunes

Les consultants des jeunes et les jeunes bénévoles sont dûment rémunérés pour leur travail de soutien au Centre. Les consultants des jeunes, comme les autres employés du Centre, sont rémunérés pour leur temps par l'intermédiaire du service de la paie du CHEO. Les jeunes bénévoles reçoivent des honoraires correspondant au temps passé sur un projet (veuillez consulter le processus relatif aux honoraires du Centre pour en savoir plus). Des incitatifs non financiers sont également offerts aux jeunes sous forme d'une reconnaissance, d'une participation significative aux projets, de relations dans le domaine, etc.

Créée en décembre 2016

5. Des endroits positifs, sécuritaires et accessibles pour les jeunes

Le Centre s'efforce d'être un milieu intégrateur et accueillant pour toutes les identités, quels que soient l'ethnicité, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'âge ou la capacité. Nous reconnaissons que le fait d'être un milieu accessible qui aide les gens à se sentir en sécurité est une démarche continue de réflexion critique et d'ajustement. La section suivante présente certaines des techniques utilisées par le Centre pour créer des endroits positifs, sécuritaires et accessibles pour les jeunes.

Endroit positif ou (plus) sécuritaire

Le Centre s'enorgueillit de fournir un environnement de travail sécuritaire, confortable et positif pour tous ses employés. Le personnel du Centre est tenu de respecter les politiques connexes du CHEO. Voici certains principes fondamentaux qui sont fortement encouragés :

- Ne pas employer de langage discriminatoire.
- Être intégrateur et accueillant à l'égard des différentes identités.
- Se montrer respectueux des sensibilités des autres.
- Demander à la personne si elle utilise des pronoms masculins ou féminins, et les utiliser avec respect.
- Ne pas insulter ni rabaisser les gens.
- Ne pas se livrer à des commérages.

Pour en savoir plus au sujet des politiques connexes du CHEO, veuillez consulter la déclaration de principes en matière de santé et de sécurité du CHEO, la politique du CHEO en cas de conflit ou de plainte sur le lieu de travail, ainsi que la politique du CHEO sur le harcèlement au travail.

Sécurité clinique

La sécurité clinique renvoie aux mesures prises par le Centre pour veiller au bien-être des jeunes mobilisés. Le Centre a mis en place des plans destinés à offrir un soutien lors d'événements de plus grande ampleur où des jeunes sont présents, dans l'éventualité où un jeune soit en détresse ou provoqué. Le Centre veille ainsi à ce que les jeunes mobilisés aient accès à un soutien là, où et quand ils en ont besoin.

Arrangements

Les jeunes sont informés des choix d'arrangement qui s'offrent à eux s'ils ont besoin d'un soutien supplémentaire qui conviendrait à leur style d'apprentissage et à leurs besoins en matière de participation. Ces discussions ont lieu à la fois au moment de leur entrevue et lorsqu'ils travaillent sur un projet.

Le bureau du Centre est accessible à la majorité des personnes à mobilité physique réduite (c'est-à-dire qu'il n'y a pas d'escalier, que l'on peut accéder aux toilettes avec un fauteuil roulant). Le Centre s'efforce également de veiller à ce que tous les événements soient accessibles aux fauteuils roulants.

Le bureau du Centre ne compte qu'une seule toilette qui est partagée par tous indépendamment de leur sexe.

Santé et sécurité

Le Comité mixte sur la santé et la sécurité (CMSS) du Centre est dédié à la surveillance et au maintien des normes globales de santé et de sécurité des bureaux du Centre. Ces normes s'appliquent à tous les employés, y compris aux consultants des jeunes et aux jeunes bénévoles (veuillez consulter la déclaration de principes en matière de santé et de sécurité du CHEO pour en savoir plus).

6. Vérification des dossiers de police

Afin de préserver le bien-être des personnes vulnérables, les employés et les bénévoles travaillant au nom du Centre sont tenus de demander un rapport de vérification de leur dossier de police. Cette demande est conforme à la propre politique du CHEO, qui vise à minimiser le risque pour les employés, les patients et les familles, ainsi que les biens du CHEO grâce à une présélection appropriée des employés, des employés potentiels et des bénévoles. Veuillez consulter la politique du CHEO n° 136 pour obtenir les détails complets au sujet des exigences du CHEO en lien avec cette vérification du dossier de police. Le Centre peut fournir aux jeunes une copie de la politique sur demande.

Il remboursera aux jeunes bénévoles les coûts engagés pour obtenir ce rapport.

En accord avec la politique du CHEO, l'embauche et la sélection des bénévoles ne seront influencées par les conclusions d'une vérification du dossier de police que si cette dernière a un impact direct sur la sécurité en lien avec le travail auprès de personnes vulnérables. Les rapports liés à la vérification du dossier de police resteront confidentiels et ils seront conservés en sécurité.

Planification et évaluation stratégiques

Le Centre s'efforce d'être un milieu intégrateur et accueillant pour toutes les identités, quels que soient l'ethnicité, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'âge ou la capacité. Nous reconnaissons que le fait d'être un milieu accessible qui aide les gens à se sentir en sécurité est une démarche continue de réflexion critique et d'ajustement. La section suivante présente certaines des techniques utilisées par le Centre pour créer des endroits positifs, sécuritaires et accessibles pour les jeunes.

Outre la mobilisation de deux jeunes afin qu'ils participent activement en tant que membres du Conseil consultatif stratégique du Centre, le Centre mobilise également des jeunes qui vont éclairer et guider stratégiquement son travail sur des projets et des initiatives (veuillez consulter le plan de mobilisation des jeunes du Centre pour en savoir plus).

En tant qu'organisme d'apprentissage qui travaille avec des jeunes, le Centre collabore activement avec ses consultants des jeunes et ses jeunes bénévoles afin et d'améliorer les programmes et les activités. Les consultants des jeunes sont invités à formuler leur opinion et leurs remarques concernant ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et ce que nous pouvons améliorer sur le plan de la mobilisation des jeunes.

Communications, relations de presse et médias sociaux

En vue de s'assurer que la documentation du Centre soit facilement comprise par tous les intervenants, le Centre doit communiquer avec un large public. Tous les produits externes du Centre doivent être évalués par l'équipe des communications avant d'être partagés à l'externe. Tous les documents élaborés pour être utilisés par des intervenants externes sont rédigés conformément au guide de style du Centre. Avant d'utiliser le logo du Centre, tous les employés et bénévoles sont priés de consulter l'équipe des communications du Centre.

Pour les produits et les ressources spécifiques, le Centre peut choisir de cibler les communications en visant un jeune public (p. ex. le matériel du programme Oser Rêver). Lors de communications par écrit avec les jeunes ou par d'autres moyens, on met l'accent sur l'utilisation d'un niveau de langage qui convient à leur niveau de compréhension. Il faut donc s'abstenir d'utiliser des termes et du jargon trop académiques. Idéalement, cette démarche passe par la collaboration avec des jeunes.

Créée en décembre 2016

Le Centre est tenu de recueillir le consentement éclairé des jeunes mobilisés avant que leur identité ne soit partagée dans les médias. Il peut s'agir de photos ou de vidéos montrant leur visage, de mots écrits ou de toute chose pouvant les identifier par leur nom. Les jeunes âgés de moins de 18 ans sont tenus de fournir le consentement écrit d'un tuteur légal ou d'un soignant.

Concernant les médias sociaux, tous les jeunes représentant le Centre sont priés de protéger sa réputation et de ne pas utiliser l'organisme pour faire des déclarations politiques personnelles (veuillez consulter la politique sur les relations de presse du CHEO).

Les consultants des jeunes et les jeunes bénévoles sont soutenus et encouragés à faire part de leurs histoires de manière valorisante et sécuritaire (veuillez consulter la [fiche de conseils pour le partage stratégique](#)).