



TROUSSE À OUTILS DU PROJET DURABILITÉ DE L'ENGAGEMENT DES JEUNES

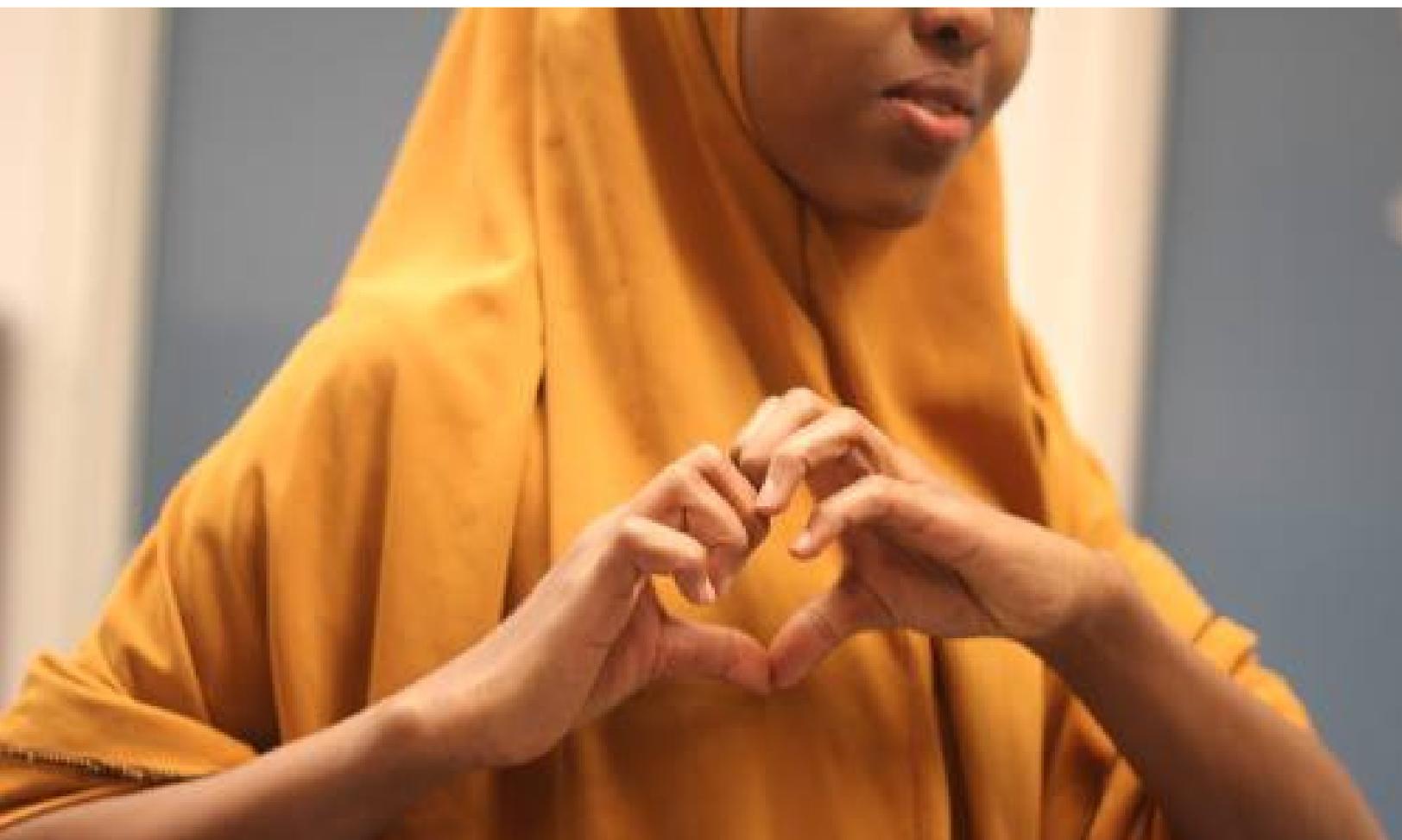


TABLE DES MATIÈRES

Introduction

Chapitre 1: L'engagement des jeunes

Chapitre 2: Le stress financier

Chapitre 3: La COVID-19

Chapitre 4: L'inclusion et l'autonomisation des jeunes

La communauté de pratique

Conclusion

Introduction

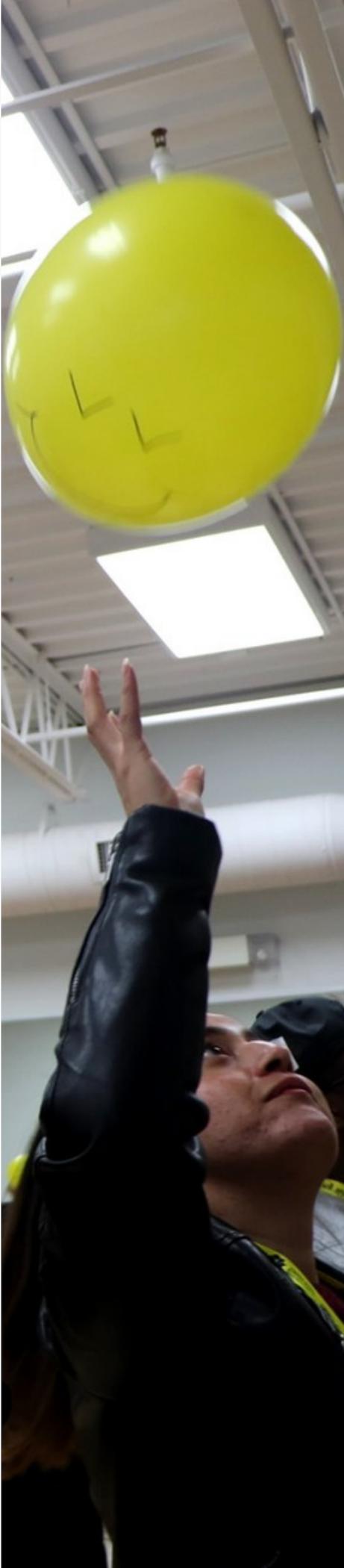
CHER(E) LECTEUR ET LECTRICE,

Merci de prendre le temps de lire notre trousse à outils! L'engagement des jeunes nouveaux arrivants est un principe qui guide notre travail au sein des communautés dont nous faisons partie et qui nous tiennent à cœur. Nous pensons que l'engagement des jeunes est une approche significative pour transformer les systèmes qui fonctionnent vu les déséquilibres de pouvoir. Nous espérons que vous trouverez certains aspects de notre trousse à outils utiles à votre travail, tant sur le plan personnel que professionnel, au sein de votre organisme et de vos communautés. La trousse à outils a été créée grâce à la contribution et au partage des connaissances d'une communauté de pratique composée de six dirigeants d'organismes à travers le Canada. L'objectif de la trousse est de partager les résultats, les réflexions concrètes et les outils pratiques avec nos communautés.

Cette trousse à outils a comme objectif d'accomplir ce qui suit :

- offrir un point de départ pour explorer les défis et les pratiques exemplaires afin d'obtenir un engagement significatif chez les jeunes;
- inclure les apprentissages clés et les aperçus critiques de l'engagement des jeunes offerts par les membres de la communauté de pratique (c.-à-d. des aperçus de conversations tenues lors des réunions et des réflexions apportées par les membres);
- explorer les questions d'actualité, notamment la gestion du stress, les conséquences de la COVID-19 sur l'engagement des jeunes, l'inclusion et l'autonomisation des jeunes;
- souligner la manière dont une approche axée sur l'engagement des jeunes interagit à la fois horizontalement au sein de nos communautés et verticalement par rapport à d'autres systèmes de pouvoir;
- offrir des exemples pratiques et des stratégies permettant de combler l'écart entre la théorie et la pratique dans le contexte d'un organisme.





Avant d'aller plus loin, nous voulons être transparents par rapport aux limites de notre trousse à outils. Tout d'abord, son contenu est basé sur quatre réunions mensuelles d'une heure et demie de la communauté de pratique. Par conséquent, nous reconnaissons que la trousse à outils ne fait qu'effleurer certains des sujets abordés. Considérez chaque chapitre comme une incitation à encourager une future exploration approfondie. Ensuite, elle n'est pas nécessairement un manuel pour suivre un processus d'engagement des jeunes. Toutefois, elle est destinée à éclairer les principes de base que les organisations doivent prendre en considération afin de promouvoir l'engagement des jeunes. L'une des principales limites lors de l'élaboration de la trousse à outils est le manque de participation des jeunes. À l'avenir, nous espérons intégrer une participation significative des jeunes dans la communauté de pratique. Pour aller de l'avant, nous voulons reconnaître que nous sommes en train d'apprendre, ce qui signifie que nous ne sommes pas parfaits et que nous ferons des erreurs en cours de route. Malgré tout, nous assumons nos responsabilités et apprenons de nos erreurs tout en démontrant une bonne volonté axée sur le côté humain. Enfin, nous espérons que la trousse à outils pourra offrir des approches plus radicales en vue de remettre en question et d'ébranler les structures de pouvoir qui ont un effet négatif sur le pouvoir et le bien-être des jeunes nouveaux arrivants.

Finalement, nous savons qu'en tant que lecteur, vous vous souciez de faire une différence en ce qui concerne l'engagement des jeunes. Nous espérons que cette trousse à outils vous fournira des outils et des éléments de réflexion qui vous permettront de travailler de manière à ce que votre action soit transformatrice et mutuellement bénéfique. Sachez simplement que vous n'êtes pas seul dans ce voyage de croissance et d'exploration continues.

En toute solidarité,

La communauté de pratique du projet Durabilité de l'engagement des jeunes du Conseil canadien pour les réfugiés

INTRODUCTION

Le Conseil canadien pour les réfugiés

Le Conseil canadien pour les réfugiés (CCR) est un organisme pancanadien de regroupement sans but lucratif qui se voue à la défense des droits et à la protection des réfugiés et d'autres migrants vulnérables, au Canada et dans le monde, et à l'établissement des réfugiés et des immigrants au Canada. Ses membres font partie d'organisations impliquées dans l'établissement, le parrainage et la protection des réfugiés et des immigrants. Le Conseil répond aux besoins des membres en matière d'échanges d'informations et d'expériences et de défense des droits.

Pour plus d'informations, consultez notre site web : <https://ccrweb.ca/fr/a-propos-ccr>

Le Réseau des jeunes

Le Réseau des jeunes (RJ) est la division jeunesse du Conseil canadien pour les réfugiés. Le RJ donne une voix aux jeunes nouveaux arrivants afin de s'attaquer aux enjeux auxquels ils font face tout en offrant un espace aux jeunes afin de partager et d'approfondir des pistes de solution à ces défis.

Le projet Durabilité de l'engagement des jeunes

L'objectif du projet était de créer un espace où les organisations membres du CCR pourraient partager leurs connaissances et développer leur capacité à appuyer l'engagement et le leadership des jeunes nouveaux arrivants dans les organisations. Lors de l'analyse des précédentes consultations du CCR, nous avons identifié des défis récurrents de l'engagement des jeunes : le manque de ressources et les contraintes de financement, le soutien aux jeunes sans-papiers, et la gestion de structures oppressives qui représentent une menace pour leur santé. Sans surprise, un grand nombre de défis ont été soulevés tout au long du projet. Le CCR a lancé un appel aux organisations souhaitant rejoindre une communauté de pratique. Il a reçu un nombre impressionnant de réponses de la part des organisations membres. Les participants ont dû choisir six organisations, qui ont été sélectionnées en fonction de leur représentativité, comme la nature, la taille, l'emplacement et le niveau d'engagement des jeunes. Ce faisant, nous espérons atteindre nos objectifs en partageant des idées et des outils liés au thème de la durabilité de l'engagement.

L'équipe du projet

Nous avons une petite équipe formée du personnel du CCR qui a développé et animé le projet :

Juliana Cortes, Coordinatrice du Réseau national des jeunes

Deborah Traore, Directrice exécutive associée

Tony Luong, Responsable de l'animation de l'engagement des jeunes

Matt Hundert, Conseiller en matière de projet



TERMINOLOGIE

Intersectionnalité: L'entrecroisement des identités sociales façonne notre unicité individuelle et oriente nos relations complexes avec le pouvoir, les privilèges et l'oppression. L'intersectionnalité invite alors à s'efforcer de comprendre l'individualisme de ceux qui nous entourent et à le valoriser plutôt que de faire des suppositions [traduction] (Définition de la trousse La jeunesse à vous).

Tokénisme: Pratique consistant à ne faire qu'un effort purement symbolique à l'égard d'une participation limitée des groupes sous-représentés afin de donner une fausse apparence d'inclusion [traduction] (Définition de la trousse La jeunesse à vous).

Approches globales: L'approche globale est une intervention fondée sur les forces de la personne, qui consiste à faire appel à une équipe de prestataires de soins (p. ex. éducateurs, travailleurs en santé mentale) et de personnes clés dans la vie de ladite personne (p. ex. famille, membres de la communauté, etc.) pour créer, mettre en œuvre et suivre un plan de soutien [traduction] (Définition de Homeless Hub).

Paternalisme: actions, comportements et attitudes qui renforcent les déséquilibres de pouvoir en se comportant de manière à restreindre et à limiter la liberté et les responsabilités des communautés qui subissent différents niveaux de marginalisation, le tout dans leur supposé intérêt.

Consultez la trousse à outils « La jeunesse à vous » de FCJ (en anglais seulement) :
https://www.fcjrefugeecentre.org/wp-content/uploads/2014/03/TOOLkit_FinalPrezied.pdf

Consultez le glossaire des termes relatifs à l'équité du 519 Community Centre (en anglais seulement) : <https://www.the519.org/education-training/glossary>

Consultez la trousse « Parlons Droits » et le guide « Projet d'action communautaire (PAC) » d'Equitas : <https://www.speakingrights.ca/national20-21>

Consultez la livraison globale de Homeless Hub :
<https://www.rondpointdelitinerance.ca/solutions/systems-approach-homelessness/wrap-around-delivery-and-other-team-based-models>

Consultez la Convention relative aux droits de l'enfant et aux droits de participation des enfants au Canada : <https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/autre-other/article12/p3a.html>

Consultez la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies aux droits de l'homme : <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>

CHAPITRE 1: L'ENGAGEMENT DES JEUNES

Habituellement, l'engagement des jeunes (EdJ) est perçu comme une prestation de services pour les jeunes. Cependant, les membres de la communauté de pratique (CdP) ont élargi le concept de l'EdJ afin de mettre l'accent sur ce qui suit :

- Rejoindre les jeunes là où ils se trouvent;
- établir des relations;
- encourager l'auto-efficacité;
- adopter un cadre fondé sur les droits;
- dénoncer le tokénisme, les inégalités, les déséquilibres de pouvoir et les oppressions structurelles;
- aider les jeunes à prendre conscience qu'ils peuvent changer les choses et faire partie d'une communauté;
- faire entendre la voix des jeunes lors de conversations importantes sur la politique, l'économie, le système scolaire, etc.;
- intégrer des jeunes membres pour qu'ils participent à part entière aux projets menés également par des jeunes, ou pour qu'ils joignent un comité consultatif sur la jeunesse ou un conseil d'administration;
- coconcevoir des programmes qui répondent aux besoins scolaires, sociaux et émotionnels des jeunes lors de leur intégration à la société canadienne; et,
- offrir aux jeunes les moyens de prendre les devants.

Comme vous pouvez le voir dans la liste de valeurs ci-dessus, l'EdJ va au-delà de la prestation passive de services. Nous espérons que les jeunes se sentiront motivés à se présenter.



En réalité, le succès des programmes destinés aux jeunes dépend de leur capacité à répondre aux besoins identifiés par ces derniers.

Une approche active axée sur l'engagement des jeunes est souhaitable afin d'éviter d'imposer ce que nous pensons être le mieux pour eux. Nous voulons plutôt permettre à leur voix d'influencer notre travail et de déterminer le temps passé ensemble, et ce, de façon volontaire. Quelques points centraux de l'engagement des jeunes reflètent les valeurs collectives de la CdP : les jeunes méritent d'être vus et entendus, ils sont aux commandes, et ils se voient offrir des possibilités de leadership pour concevoir et animer le programme. Bien qu'il n'y ait pas de « meilleure » façon d'aborder l'engagement des jeunes, il semble y avoir des valeurs qui sont exprimées de manière cohérente.

Comme la trousse à outils nous guide à réimaginer d'autres façons de favoriser l'engagement des jeunes, nous reconnaissons que les organismes communautaires fonctionnent avec des ressources et des contraintes de temps limitées.

Vous avez peut-être déjà entendu que les organismes « courent très vite pour rester au même endroit ». Conséquemment, un objectif important de la trousse à outils est de s'assurer d'avoir les moyens pour mettre en œuvre un engagement des jeunes durable. Il n'y a pas de définition concrète de l'EdJ, car ce concept est en constante évolution et se construit en collaboration avec nos collègues, nos communautés et les jeunes avec lesquels nous travaillons. Au cours de votre lecture, nous vous invitons à ajouter vos propres définitions et valeurs à notre liste.

En nous penchant plus attentivement sur le concept de l'engagement des jeunes, nous avons estimé qu'il était important d'identifier les problèmes et les défis qui surviennent.

Nous sommes en mesure de mieux comprendre les questions qui doivent être abordées afin de proposer une approche efficace qui répond à la fois aux besoins de notre travail et des communautés que nous soutenons. Pour illustrer ce point, un membre de la CdP a évoqué quelques mots d'Albert Einstein : « si j'avais une heure pour sauver le monde, je passerais 55 minutes à définir le problème et cinq minutes à trouver la solution. » Vous allez donc remarquer que les membres de la CdP ont acquis des connaissances en identifiant d'abord les problèmes pour ensuite développer des outils pratiques d'ici la fin de cette trousse.



UNE MEILLEURE FORMATION POUR CEUX QUI PARTICIPENT À L'ENGAGEMENT DES JEUNES

En examinant la façon dont les individus et les organisations s'engagent auprès des jeunes, il y a des questions importantes à soulever : à quoi devrait ressembler l'engagement des jeunes? Selon qui?

Nous pensons que ce sont des questions importantes à se poser lorsque nous nous penchons sur les préjugés que nous pouvons accidentellement véhiculer au sein de l'EdJ. Nous devons réfléchir à la manière d'explorer les visions opposées; les personnes et les systèmes avec lesquels nous travaillons sont le point de départ. Il est également nécessaire de mieux former les jeunes. Il faut comprendre ce que signifient travailler avec eux et identifier les obstacles auxquels nous sommes confrontés. Voici quelques questions importantes à poser :

- Quelles sont les raisons pour lesquelles les jeunes ne sont pas amenés à participer à mes activités ou dans notre communauté dès le début?
- Comment pouvons-nous mieux aider et former ceux qui souhaitent faire participer les jeunes, mais qui ne le font pas d'une manière respectueuse et adaptée à l'engagement des jeunes?

En ce qui concerne le dévoilement de ces questions, voici quelques aperçus de conversations entre les membres de la CdP :

- Une organisation envisage d'investir des ressources dans des formations d'animation ou des ateliers sur l'art de l'accueil pour:
 - (1) les jeunes leaders ont besoin de soutien pour améliorer leurs compétences, ou
 - (2) les travailleurs jeunesse qui ont besoin d'un rappel sur ce qu'est l'EdJ et comment le reconnaître.
- Dans de nombreux cas, l'engagement des jeunes dépend des alliés adultes ou des jeunes leaders qui s'engagent, puisqu'ils développent des relations et tissent des liens avec les jeunes.
- Il est important d'investir dans les ressources qui favorisent l'engagement des jeunes, telles que l'établissement de relations, la culture de l'empathie, les techniques de communication, etc.



PRIVILÉGIER ET PRIORISER LES MINORITÉS

Dans le cadre de l'engagement des jeunes, il arrive que les scénarios suivants se produisent : (1) les mêmes jeunes participent aux activités; (2) les mêmes voix sont mises de l'avant; (3) certaines possibilités de leadership sont offertes uniquement à certains jeunes (ceci peut arriver pour diverses raisons, mais, le plus souvent, ils ont eu l'occasion de démontrer leur leadership, alors que d'autres n'ont pas pu le faire en raison du point numéro 2.

Ce que tous ces points ont en commun est le fait que les mêmes jeunes sont sous les projecteurs alors que d'autres, qui méritent également de l'être, ne le sont pas. Certains pourraient avoir besoin d'encouragement ou de soutien supplémentaire, ou simplement de se voir offrir la possibilité de se présenter. Par exemple, une membre de la CdP a mentionné qu'elle remarque ce problème au Nouveau-Brunswick. D'après elle, il survient du fait que la communauté est très petite. En effet, cette dernière (a) crée des cercles particulièrement serrés et (b) a des liens sociaux avec les « bonnes » personnes pour accéder aux « bonnes » opportunités. Cependant, que faire si un jeune n'a pas de liens avec la communauté? Et s'il y a une barrière linguistique (même si le ou la jeune est en train d'apprendre la langue)? Que faire si un jeune n'a pas les outils et les ressources nécessaires pour montrer qu'il a le potentiel de s'engager et de faire une différence? Une partie de cette conversation est un débat plus large autour de « qui » ou de « quel type de jeunes » devrait être engagé et pourquoi nous pensons ainsi. Dans certains cas, il revient à chaque jeune de naturellement vouloir s'engager et d'explorer les options pour y parvenir. Dans d'autres cas, il revient à ceux investis dans l'EdJ d'explorer en dehors du cercle des quelques privilégiés afin de revendiquer leur propres voix et espace.



DES ENVIRONNEMENTS FLEXIBLES POUR L'ENGAGEMENT DES JEUNES

Il est préoccupant de constater que les environnements destinés à l'engagement des jeunes ne sont pas toujours inclusifs.

Parfois, une approche axée sur l'engagement des jeunes nécessite un certain type de compétences ou de jeunes, ce qui signifie qu'on ferme les yeux sur certains qui ne les ont pas encore acquises.

Il est nécessaire d'offrir des environnements flexibles dans un contexte qui permet à tous les jeunes d'être pleinement engagés de façon égale, indépendamment de la race, de la couleur de la peau, du milieu, de l'accent, de la langue, de la culture, de la religion, du sexe, de l'identité sexuelle, de la taille, des aptitudes ou de tout autre facteur ou marqueur d'identité. En d'autres termes, il est nécessaire d'établir un cadre transversal pour un engagement des jeunes anti-oppressif.

L'intersectionnalité

L'intersectionnalité est essentielle pour travailler avec une population dont le statut d'immigration est très précaire, car elle recoupe d'autres aspects de leur identité. Une autre façon d'appliquer l'intersectionnalité est de faire participer les jeunes nouveaux arrivants difficiles à rejoindre, en particulier ceux qui ont plusieurs niveaux d'identité, comme les jeunes queer ou les jeunes racialisés. Il est difficile de faire participer les jeunes nouveaux arrivants lorsqu'ils ne se sentent pas entendus ou inclus. Les comportements véhiculant de telles impressions peuvent engendrer des expériences et des sentiments différents qui ne sont pas exclusifs à l'appartenance, tels que « vous n'avez pas d'importance », « votre voix n'est pas valorisée », ou « vous n'avez pas de pouvoir ou de contrôle ». Être vu et être entendu sont des besoins fondamentaux qui, à notre avis, peuvent être comblés à l'aide d'une approche significative axée sur l'engagement des jeunes.

Il est difficile de remédier au fait que l'engagement des jeunes est souvent purement symbolique. Il n'est pas pris en compte de manière authentique et significative par les organisations.

En d'autres termes, il existe des organisations qui tiennent un discours, mais ne le mettent pas en pratique de manière efficace, excluant et dévalorisant continuellement les jeunes. Certaines façons d'aborder l'alliance inclusive performative consistent à observer comment les organisations peuvent créer un engagement continu qui permet aux jeunes de se prendre en charge. À ce titre, les jeunes doivent avoir accès à des outils et des ressources qui favorisent l'auto-efficacité, pour ainsi reconnaître et apprécier un ensemble de compétences diverses comme la langue, les expériences vécues, les intérêts, la sagesse et les connaissances. En outre, il est nécessaire d'expliquer comment l'étiquetage et les stéréotypes envers les jeunes constituent un problème qui doit être abordé de manière stratégique. Comment pouvons-nous contrer la rhétorique négative à laquelle les jeunes sont confrontés lorsqu'ils accèdent aux services et participent à la société canadienne? Comment pouvons-nous faire entendre leur voix lors de ces processus?

La mise en place d'un espace convivial pour les jeunes pose des défis pratiques liés à l'affairement et aux barrières linguistiques.

Il est difficile de trouver le moment idéal compte tenu des nombreux engagements des jeunes. Il faut s'efforcer de réduire et d'éliminer les obstacles liés aux contraintes budgétaires en matière de nourriture, de transport et de garde d'enfants. La langue est une barrière lorsque l'anglais est principalement utilisé pour communiquer avec les parents, les familles et parfois les jeunes. Sans interprètes ou traducteurs officiels, il peut être difficile d'évaluer le nombre de personnes qui lisent ou comprennent les documents de communication d'une organisation (c.-à-d. les mandats, les lignes directrices, les courriels ou les bulletins d'information). Il est utile d'instaurer un espace dédié aux jeunes; ainsi, les jeunes et leur famille savent qu'ils peuvent se réunir dans un endroit sûr, familial et fixe.

RECRUTER LES JEUNES ET PROMOUVOIR LEUR ENGAGEMENT

Il y a une lutte continue sur la façon d'entrer en contact avec les jeunes qui s'exprime par des préoccupations telles : « où trouver les jeunes » ou « les jeunes ne se présentent tout simplement pas ».

Ce sont là des préoccupations auxquelles sont confrontés de nombreux organismes dans l'ensemble du pays. Comment pouvons-nous favoriser l'implication des jeunes et quelles sont les stratégies pour les rejoindre? Et comment pouvons-nous promouvoir nos activités d'engagement afin de motiver les jeunes à vouloir en faire partie? Un membre de la CdP réfléchit aux difficultés à engager les jeunes hommes et à maintenir leur participation dans le programme. La participation des jeunes hommes est sporadique, tandis qu'un noyau de jeunes femmes se présente régulièrement. L'organisation se demande si le fait que les deux responsables du programme sont des femmes en est la cause, et s'il serait utile de (1) recruter davantage de modèles adultes ou de (2) proposer aux jeunes hommes d'autres activités ou programmes. Un autre aspect à considérer est de savoir si une binarité de genre est utile pour aborder une telle question. Par exemple, si des activités plus axées sur le sport étaient proposées pour attirer les jeunes hommes, y a-t-il de potentielles répercussions sur les stéréotypes patriarcaux? Encore une fois, nous reconnaissons qu'il n'existe pas de solutions « parfaites » et que nous sommes encore en train d'apprendre.

Un autre défi serait d'engager les jeunes grâce à un plus grand nombre d'ateliers axés sur l'apprentissage.

Par exemple, un membre de la CdP a remarqué que de nombreux jeunes participaient aux activités récréatives, car il est plus facile de rendre ce type de programme attrayant. Toutefois, il peut être difficile d'attirer les jeunes vers les activités plus structurées qui cultivent les compétences d'adaptation et ceux en leadership. Ainsi, comment trouver un équilibre entre offrir un environnement détendu et amical, entamer les conversations plus « sérieuses » et aborder les aptitudes à la vie quotidienne?

Il faut également trouver des moyens d'établir des relations solides avec les jeunes afin de les encourager à continuer à participer aux activités.

Par exemple, une organisation a instauré un camp d'été résidentiel d'une durée d'une semaine qui a lieu chaque année. Ce camp a permis aux jeunes d'établir des liens positifs entre eux et avec le personnel et les bénévoles. L'organisation a constaté que ce sont ces mêmes jeunes qui continuent à participer aux programmes grâce à ce sentiment de confiance et aux bonnes relations. Quels sont d'autres moyens significatifs de susciter ces sentiments dans les organisations?



CHAPITRE 2: LE STRESS FINANCIER

Il n'est pas surprenant que le stress financier soit souvent considéré comme un élément frustrant auquel sont confrontés les organismes communautaires. Nous ne sommes pas en mesure de modifier l'ensemble du système de financement. Toutefois, nous voulons encourager les interventions communautaires afin de simplifier la gestion des contraintes financières. En nous concentrant sur ce qui est sous notre contrôle au niveau micro, nous ouvrons la porte à la modification des structures et des politiques de financement au niveau macro.

Il est possible de voir les répercussions du financement sur l'engagement des jeunes par la structure et la gouvernance de l'organisation. Au sein de notre CdP, une membre d'une organisation gérée par des bénévoles nous a fait part de son point de vue sur leur fonctionnement et sur la multitude de défis qu'une organisation de ce genre doit relever. Le manque de financement fiable et le fait de dépendre des bénévoles et de la participation des jeunes pour mener les programmes en sont des exemples. La plupart des volontaires occupent des emplois à temps plein et sont donc limités pour animer, ce qui constitue un enjeu pressant. Néanmoins, les bénévoles et les jeunes disposent d'une certaine souplesse pour activement façonner la culture de l'organisation qui n'est pas influencée par des conditions de financement.

D'un autre côté, les organisations dotées d'une équipe rémunérée peuvent prendre de nombreuses années à établir des relations avec les bailleurs de fonds et les décideurs dans le but de définir leur rôle et de montrer la nécessité des programmes. Après avoir reçu un financement, un membre de la CdP a fait savoir que son organisation mène un processus de sélection dans le cadre duquel quelques jeunes sont sélectionnés pour participer à ses activités. Il est plus probable que les jeunes se présenteront, puisqu'ils ont travaillé sur leur candidature et démontré en quoi ils seraient un bon candidat. Une fois cette phase initiale terminée, on ne se préoccupe plus autant de promouvoir l'engagement des jeunes. Par contre, tout dépend du type de financement reçu et, sans ce financement, ce type d'organisation serait très probablement dans une position similaire à celle des organisations gérées par des bénévoles. Une réflexion critique importante s'en suit : de quelles façons l'engagement des jeunes est-il lié au financement et dépendant de celui-ci, et quels problèmes cela soulève-t-il?

Le fait que l'EdJ soit mobilisée par des financements dans la majorité des cas signifie peut-être que nous devrions commencer à réfléchir à la manière d'impliquer le secteur privé. Sinon, quels sont les facteurs ou les influences qui encouragent les jeunes d'une organisation gérée par des bénévoles à revenir dans leur programme? Quelles sont les différences par rapport à une équipe rémunérée dans laquelle les jeunes se présentent simplement parce qu'ils ont signé un engagement au début du programme et doivent continuer à se présenter? Est-ce que cela aide à être accessible et inclusif?

LA COMPÉTITION ENTRE LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

Le financement et l'accès aux ressources financières étant limités, la concurrence entre les organismes communautaires est souvent très forte.

Tous les organismes tentent d'accéder à la même source de financement limitée. Malheureusement, il s'agit d'une question difficile à aborder, car nous savons que ce type de financement est essentiel. Un point important à retenir est qu'un seul organisme ne peut pas répondre à tous les besoins des jeunes réfugiés. Les organismes doivent avoir une mission claire, être conscients les uns des autres, orienter les jeunes vers les services qui leur sont essentiels et collaborer de manière importante afin de couvrir les différents besoins. Il faut envisager s'il est possible ou non de favoriser les partenariats avec des organisations extérieures au gouvernement. Un membre de la CdP a exprimé qu'il serait intéressant de développer des partenariats avec des entreprises de technologie; elles peuvent aider à promouvoir les compétences en technologie des jeunes nouveaux arrivants et réfugiés, ce qui peut les aider à poursuivre ce type de carrière tout en affrontant les obstacles.



DES STRUCTURES NON DURABLES

La principale préoccupation concernant la budgétisation de nombreuses organisations est que celle-ci est fortement et historiquement dépendante du gouvernement.

Lorsqu'un nouveau gouvernement intervient, l'accord contractuel d'une organisation est à la merci des priorités du gouvernement en place, ce qui nuit à la continuité et à la durabilité du programme à long terme. Dans le même ordre d'idées, le fait que le financement soit souvent à court terme (un an ou deux) crée des programmes et des soutiens moins durables.

Il existe de nombreux modèles de financement « axés sur les jeunes », mais qui ne leur sont pas adaptés ou qui ne les impliquent pas. Les conditions rattachées au financement rendent difficile l'instauration d'une approche axée sur l'engagement des jeunes, par exemple :

- Un financement qui ne permet pas de couvrir les besoins essentiels du programme (la nourriture) ou dont les critères d'éligibilité sont très restrictifs (statut de jeune, âge, nombre d'années passées au Canada);
- Un financement ne répondant pas aux besoins des jeunes (priorités identifiées par le gouvernement) qui essaient de convenir à ce qu'on veut et à ce dont on a besoin avec des résultats prédéterminés qui ne correspondent pas;
- La duplication de services et de la compétition entre agences ou prestataires de services en raison du manque de volonté de collaborer, excepté s'ils reçoivent eux-mêmes le financement.

Le besoin d'un financement de base est très fréquent, car la plupart des bailleurs de fonds souhaitent financer de nouveaux projets spécifiques et ne prennent pas en compte les besoins financiers pour une administration adéquate et pour les frais généraux.

Il semble que ce problème touche l'ensemble du secteur à but non lucratif. Vu la pression accrue de proposer de nouveaux projets différents chaque année, il est difficile de joindre les deux bouts. Lorsque les bailleurs de fonds et leurs domaines prioritaires sont incohérents, il est difficile de continuer à offrir un programme fructueux et durable.

Généralement, le recrutement du personnel est de loin la dépense la plus importante et la moins « attirante » pour les bailleurs de fonds. Cela peut être très frustrant et limiter davantage la capacité d'une organisation à servir sa clientèle. Il serait utile aux organisations de communiquer entre elles les stratégies qu'elles emploient pour atténuer ces problèmes. De plus, collaborer pour sensibiliser les bailleurs de fonds à ces problèmes récurrents et promouvoir l'amélioration des protocoles de financement, tels que le financement de base et le financement pluriannuel, seraient également bénéfiques.



LES STRATÉGIES POSSIBLES

Pour faire face aux contraintes financières actuelles, il peut s'avérer utile de répartir les stratégies en deux catégories : (1) le soutien aux partenaires et relation de travail et (2) l'accès à des outils ou l'élaboration de ceux-ci pour créer des opportunités de financement. Ces catégories soulèvent d'importantes questions de réflexion :

- Quels sont les conseils ou les stratégies dont nous pourrions bénéficier pour établir des partenariats intersectoriels et accroître les sources de financement?
- Dans quelle mesure sommes-nous capables d'expliquer aux potentiels bailleurs de fonds où se situe le besoin?
- Dans quelle mesure nos efforts de sensibilisation sont-ils efficaces et sont-ils soutenus par des données clés?
- Nos rapports semblent varier d'un bailleur de fonds à l'autre. Les organisations pourraient-elles collaborer pour fournir des indications sur ce à quoi devrait ressembler un bon indicateur de succès, ou bien des mesures offrir des mesures axées sur le rendement d'investissements efficaces?

Un membre de la CdP a mentionné que son organisation avait investi du temps et des efforts pour créer des liens et bâtir des relations avec le secteur privé.

Ce faisant, ces partenariats sont non seulement envisagés pour des raisons de financement, mais aussi pour des mentorats et des possibilités de stages ou d'emplois d'été pour les jeunes. Un autre membre de la CdP a approuvé et partagé l'importance d'établir des liens avec les bailleurs de fonds, et même de simplifier l'introduction aux courtiers et faciliter les relations avec les jeunes qui veulent soumettre une demande de financement.

En vue de contourner les contraintes de financement, l'organisation d'un membre de la CdP a partagé des actifs avec d'autres organisations, ce qui s'est avéré bénéfique.

Par exemple, le fait de partager un bâtiment public avec plusieurs organisations à but non lucratif a favorisé le développement de partenariats. Ces partenariats à proximité immédiate ont permis le partage d'équipements, notamment du matériel de camping, des zones d'activités et d'autres installations. La minimisation des coûts de nombreuses activités a aidé à rediriger les fonds vers l'amélioration des programmes. Une approche similaire a été adoptée pour établir des liens avec les petites entreprises afin de réduire le coût des programmes grâce à des tarifs de groupe, des rabais et des cadeaux. Bien que les contraintes financières continuent d'être une source de stress, nous devons rester ouverts aux nouvelles idées, aux nouveaux programmes et bailleurs de fonds, et aux initiatives.



CHAPTITRE 3 : LA COVID-19

À l'heure de la COVID-19, il est évident que l'engagement des jeunes a connu des perturbations importantes.

Ce chapitre met en évidence tous les défis relatifs à la COVID-19 qui ont affecté notre travail. Ils ont été identifiés par les membres de la communauté de pratique. La plupart des conversations ont porté sur l'identification des enjeux qui ont aggravé les problèmes systémiques, notamment l'accès à la technologie, au logement, à la sécurité alimentaire, à la violence et à la sécurité individuelle et communautaire. Vous remarquerez peut-être que nombre de ces problèmes existaient avant la COVID-19. La seule différence est que certains sont devenus plus importants, et donc plus urgents que jamais à aborder dans le cadre de notre travail. Lorsque des circonstances difficiles se présentent, nous devons éviter de retomber dans des pratiques dans lesquelles les jeunes ont moins de contrôle et de pouvoir. Voici quelques réflexions importantes en ce qui concerne les répercussions de la COVID-19 :

- **Comment maintenir l'engagement des jeunes lorsqu'on ne peut pas se réunir physiquement en un seul endroit?**
- **Comment pouvons-nous permettre aux jeunes d'être vus et entendus malgré tous ces bouleversements sociaux?**



TECHNOLOGIE ET LITTÉRACIE

Dès l'implantation des mesures de quarantaine relatives à la COVID-19, les organisations ont dû trouver des moyens de s'adapter pour travailler avec les clients et les appuyer dans un environnement éloigné.

En cas de pandémie, les personnes sont touchées de différentes façons et ont besoin de temps et d'accès aux ressources pour surmonter une expérience collective traumatisante. Nous pouvons comprendre avec empathie que des familles luttent pour s'adapter aux nouveaux changements, sans compter à une culture et à une langue différentes. Autrement dit, la nécessité de participer à un programme virtuel n'est naturellement pas leur priorité absolue. Bien que la technologie semble être la prochaine étape logique, elle s'est tout de même révélée être un défi de taille.

En ce qui a trait à l'engagement des jeunes, les difficultés d'accès à la technologie sont courantes chez les jeunes et leurs familles. Certaines entreprises de télécommunications ont pris des mesures pour atténuer une partie de la pression. De plus, il faut également relever les défis concernant les connaissances en technologie et en informatique. Ces considérations sont importantes alors que les organisations transfèrent leurs programmes et leurs ateliers sur des plateformes virtuelles; il est crucial de continuer à améliorer la littéracie, la santé mentale et le renforcement des capacités de leadership. Une remarque intéressante a été énoncée, à savoir qu'une telle crise nous a incités à voir la technologie différemment; nous veillons à ce que nos ressources technologiques soient mises à jour et accessibles afin de pouvoir être proactifs et mettre en œuvre des interventions en temps opportun.

Limités, les programmes virtuels risquent de ne pas s'adapter aux différents styles d'apprentissage. En outre, les jeunes peuvent souffrir d'un épuisement causé par l'écran (la « fatigue Zoom »), ce qui risque les empêcher de s'engager pleinement.

Nous devons faire appel à notre créativité pour planifier des activités d'engagement alternatives à la fois significatives et amusantes, et éviter de rester assis devant un ordinateur pendant deux heures. La barrière de la langue et l'intimidation qu'elle peut engendrer lors de la participation à un espace virtuel suscitent également des inquiétudes. Alors que le système scolaire s'adapte à un environnement en ligne, les jeunes et leur famille peuvent éprouver des difficultés en raison d'une méconnaissance de la langue et du programme scolaire.

Une plateforme virtuelle offre plus de flexibilité aux organisations gérées par des volontaires pour leur permettre d'apporter un soutien plus important.

Une plateforme virtuelle offre plus de flexibilité aux organisations gérées par des volontaires pour leur permettre d'apporter un soutien plus important. Même si elle n'est pas facilement accessible à tous, la plateforme virtuelle offre l'accès aux services à certains jeunes qui ne pouvaient pas y avoir recours en personne avant la COVID-19 (en raison de la distance, des transports, etc.). D'après un membre de la CdP, l'implantation d'outils virtuels a rendu le programme plus flexible pour que les jeunes puissent accéder aux services dès qu'ils en ont besoin plutôt qu'à une heure fixe chaque semaine.



LES ESPACES COMMUNS COMME REFUGES

Les espaces communs étaient des refuges qui permettaient à certains jeunes de s'échapper d'environnements qui n'étaient pas propices à leur sécurité et à leur bien-être. Cependant, la COVID-19 a forcé les jeunes à passer tout leur temps dans un espace qui peut les plonger dans une crise ou en mode survie.

Il y a aussi le manque d'accès aux amis ou à l'école comme exutoire. Ainsi, de fortes émotions qui affectent la capacité et l'aptitude des jeunes à projet leur avenir, le développement de leurs compétences et leur plan de carrière peuvent ressortir. En mettant l'accent sur l'aide psychosociale, nous reconnaissons que l'amélioration du bien-être peut être obtenue à la fois par un soutien familial et un soutien individuel délibéré. L'intégration d'approches globales comporte des défis tels le temps requis et les personnes nécessaires pour y parvenir.

Une partie importante du programme est la disponibilité d'un lieu de rassemblement pour les jeunes afin de les déconnecter des défis et de la pression subis à la maison. Ils peuvent alors se concentrer sur leur bien-être personnel et le développement de leurs compétences. Il est important que les jeunes se sentent en sécurité et à l'aise chez eux. L'objectif que nous poursuivons tous est de faire en sorte que les jeunes continuent à s'engager et tout en étant capables de participer à diverses activités à distance. Le problème survient lorsque d'autres facteurs sont pris en compte. Voici quelques exemples évoqués par les membres de la CdP:

(1) « Je travaille avec quelques jeunes qui sont souvent chargés de s'occuper de leurs jeunes frères et sœurs et, lorsque nous parlons au téléphone, leur frère ou sœur pleure ou a besoin qu'on s'occupe de lui ou d'elle. La dynamique de nos conversations est ainsi affectée, ce qui rend plus difficile pour les jeunes d'être particulièrement attentifs au programme ou à l'activité offert pendant cette période. »

(2) « Un jeune a montré des attitudes et des comportements très différents lorsqu'il était à la maison avec son père par rapport à sa participation antérieure à nos activités de jeunesse en dehors de la maison. Dans certains cas, c'est comme s'il s'empêchait d'être heureux et pleinement engagé parce que son père traverse une période difficile. C'est presque comme s'il ne voulait pas se permettre d'être joyeux, de sourire ou de rire. Nous reconnaissons qu'il s'agit d'une dynamique compliquée qui est amplifiée pendant cette situation COVID-19. »



LES ESPACES COMMUNS COMME REFUGES

(3) « Il existe des moyens subtils par lesquels les jeunes se désengagent de l'espace virtuel; ils éteignent leur microphone ou leur caméra, et choisissent de ne pas se montrer. Cela devient difficile, car une rencontre virtuelle n'est pas la même chose qu'en personne. Ne pas avoir accès à un espace physique où des rencontres informelles peuvent avoir lieu avec d'autres pairs et des alliés adultes nuit à la cohésion du groupe. ».

(4) Il existe un lien entre les problèmes de logement des personnes vulnérables, qu'il s'agisse de familles ou de colocataires, et le recours à la police et à la surveillance. Les conséquences de l'obligation de présenter une pièce d'identité à la police font courir un risque plus élevé aux jeunes en situation précaire. Les effets du racisme systémique sont dangereux lorsque le pouvoir de l'autorité est mis entre les mains des policiers, de la sécurité des logements communautaires, des responsables de la santé publique et d'autres personnes pouvant cibler les jeunes. Il est urgent d'informer les jeunes du changement dans leurs droits et les outils qu'ils peuvent utiliser pour garantir d'être en contrôle et d'agir dans la lutte contre l'oppression et la violence systémiques.

Les exemples ci-dessus mettent en lumière que les façons dont les jeunes peuvent s'exprimer sont limitées pendant cette période. Il y a des enjeux de sécurité autant à l'intérieur et à l'extérieur de la maison et des espaces communautaires dans lesquels les jeunes évoluent. Bien que la technologie nous ait permis de rester connectés et de continuer à offrir nos programmes à distance, le bien-être psychosocial est tout de même limité ou retardé par rapport aux contacts humains.



LES CHANGEMENTS DANS L'ENGAGEMENT DES JEUNES (LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION)

Il existe des défis uniques pour attirer les jeunes à participer à la programmation virtuelle et les retenir.

Le fait de se rencontrer en personne est un facteur important pour motiver les jeunes à se présenter. Avant la COVID-19, nous vivions déjà dans un monde où la durée d'attention des jeunes est plus courte et où ils sont constamment bombardés de divers stimuli visuels. Aujourd'hui, la COVID-19 nous pousse à améliorer notre engagement de manière plus sélective, plus attrayante et plus compétitive pour non seulement attirer, mais aussi retenir les jeunes dans les programmes et les services. Parallèlement, il était plus facile de référer et de réorienter les jeunes vers d'autres services et réseaux en présentiel au sein de l'organisation grâce à une approche globale. Les programmes jeunesse qui se fondent sur des liens communautaires et des séances en personne nous renvoient à la case départ. Des réflexions essentielles pour aider à maintenir l'engagement des jeunes sont proposées aux organisations :

- Comment allons-nous recruter des jeunes et nous assurer que nous les atteignons tous au sein de la communauté afin que personne ne soit laissé pour compte?
- Comment allons-nous adapter nos programmes afin de pouvoir continuer à avoir des entretiens individuels avec les jeunes, durant lesquels nous partageons tant de connaissances et créons des liens?



LA REVENDICATION

L'identification des possibilités de revendication est essentielle pour consolider les services et offrir un meilleur soutien aux jeunes. Compte tenu de la COVID-19, de nombreuses conversations ont mis en évidence les inégalités en matière de santé découlant de la répartition injuste et inégale des ressources. Nous pouvons donc saisir l'occasion pour défendre les droits fondamentaux et les principes qui favorisent l'engagement des jeunes. Ce faisant, nous pouvons répondre aux besoins personnels des jeunes nouveaux arrivants en préconisant des changements systémiques. Par exemple, nous pouvons plaider en faveur d'enjeux tels:

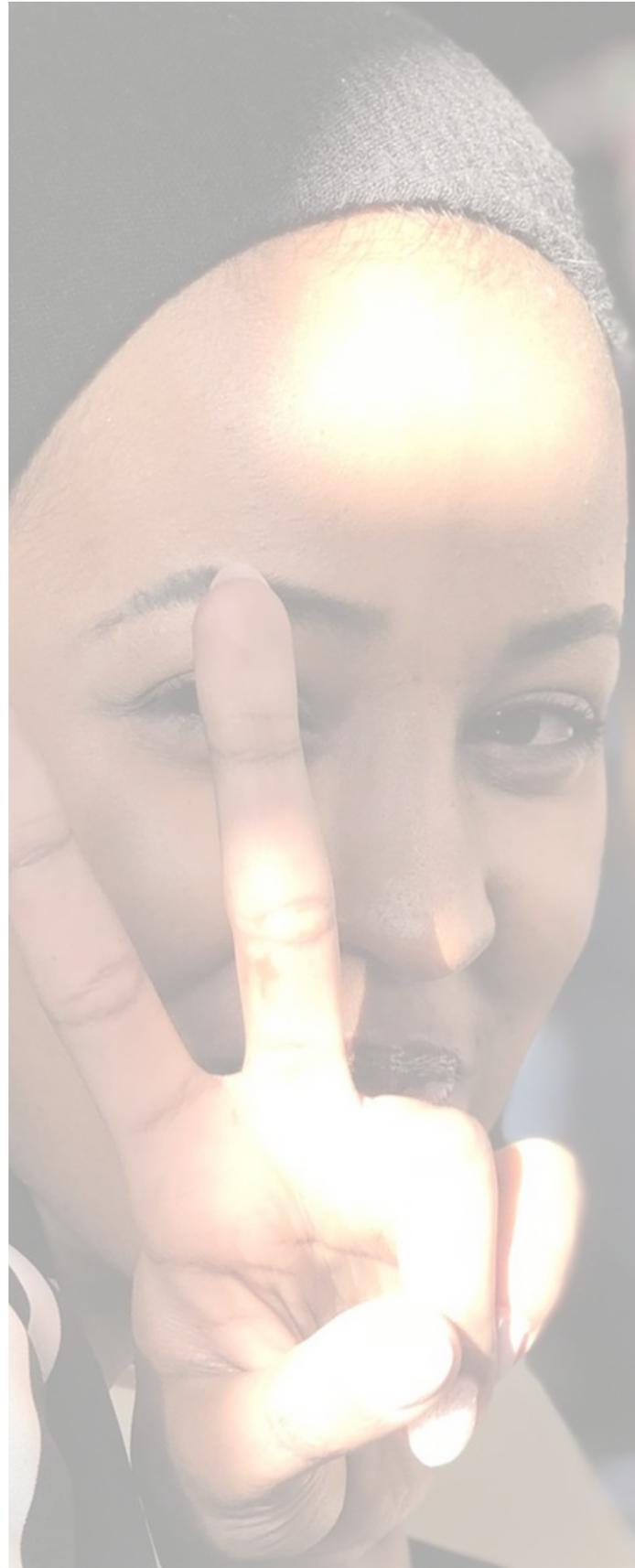
- Assurer une représentation diversifiée du personnel (c.-à-d. des personnes parlant des langues différentes pour rejoindre un public différent);
- Considérer la santé mentale comme une exigence plutôt qu'une option pour la conception de programmes;
- Avoir accès aux ressources en matière de langues, de styles d'apprentissage, d'outils technologiques et virtuels, et la mise en place d'un soutien individuel.

CHAPITRE 4 : L'INCLUSION ET L'AUTONOMISATION DES JEUNES

Les concepts d'inclusion et d'autonomisation des jeunes sont des aspects cruciaux dans la mise en œuvre d'une approche d'engagement des jeunes. Ils font allusion à un niveau plus profond d'engagement des jeunes, et les façons dont ils influencent notre travail méritent d'être explorées davantage. Bien qu'ils s'entrecroisent sur plusieurs points, il existe des distinctions importantes entre eux.

Pour commencer, nous devons aborder les conversations autour du concept d'inclusion : que voulons-nous dire lorsque nous utilisons ce mot? Il est souvent utilisé, mais comment pouvons-nous être vraiment, réellement inclusifs lorsque nous travaillons avec diverses populations?

Un membre de la CdP a partagé une citation qui l'a touché : « l'inclusion ne signifie pas que je prendrai votre chaise à la table, mais que j'apporterai ma chaise pour être à cette table également. » Elle a été dite la semaine dernière par l'un des organisateurs de la marche « Black Lives Matter » lorsque nous étions tous réunis à Fredericton pour montrer notre solidarité. Cette phrase s'est gravée dans ma mémoire. Elle est vraiment pertinente lors des conversations de groupe que nous avons eues autour de l'inclusion et de l'autonomisation des jeunes. Les majorités craignent souvent que leur voix soit ignorée lorsqu'on demande aux minorités de s'asseoir à la table. Cette façon de penser est tout le contraire de l'inclusion; la crainte de ce que pourrait dire une personne ayant une perspective et une expérience différentes vous éloignera de la conversation au lieu d'améliorer votre compréhension de celle-ci. Nous devons parler de la différence entre l'intégration et l'inclusion. L'intégration consiste à amener une autre chaise à la table, mais l'inclusion signifie que cette chaise s'intègre en fait au reste de la table (c.-à-d. avoir une voix).



L'INCLUSION

Voici quelques valeurs importantes qui, selon nous, se retrouvent dans le concept d'inclusion :

- Participer authentiquement sans être motivé par le tokénisme ou le paternalisme;
- Faire preuve de flexibilité vis-à-vis différentes capacités, compétences et réalités vécues, et apprécier les identités diverses et croisées;
- Créer un sentiment d'appartenance et de communauté pour que les jeunes puissent tisser des liens et apprendre les uns des autres;
- Créer des « brave spaces » (espaces de courage) pour permettre aux jeunes d'explorer, de se confier et d'apprendre ou désapprendre les concepts qui correspondent à leur propre situation;
- Aborder les préjugés chez les jeunes, telles les valeurs culturelles ou religieuses, qui peuvent créer des obstacles à la compréhension et au respect mutuels;
- Confronter le colonialisme de peuplement par l'enseignement de l'histoire autochtone et s'efforcer de parvenir à une véritable réconciliation entre les jeunes autochtones et les communautés.

L'autonomisation des jeunes

L'autonomisation des jeunes est un concept en évolution. Voici quelques valeurs qui, selon nous, sont fondamentales :

- Les jeunes méritent d'être vus et entendus. Il faut permettre aux jeunes de construire leur identité et leur capacité à s'épanouir, à acquérir de l'assurance et à avoir une voix;
- Aller au-delà du développement et ancrer un sentiment d'appropriation (autonomie), ce qui signifie mettre les jeunes aux commandes;
- Les approches holistiques centrées sur la personne, soit basées sur les droits et les forces;
- Remettre en question la perception selon laquelle l'engagement des jeunes consiste à offrir des programmes et à créer un espace pour être à l'écoute de leurs besoins afin d'avancer et de faire progresser leurs communautés;
- Permettre aux jeunes de développer leur propre trousse à outils pour tracer leur chemin de croissance en tant qu'expert de leur propre vie, et à leur propre rythme, plutôt que de laisser les alliés adultes imposer leurs points de vue sur ce qu'ils jugent meilleur;
- Être orienté vers la justice sociale : les dirigeants des organisations doivent partager le pouvoir avec les jeunes et lutter contre les inégalités systémiques en faisant preuve de solidarité et d'une alliance non performative;
- Les jeunes ont l'espace nécessaire à développer des outils pour prendre des initiatives et changer les choses;
- L'importance de continuer la conversation sur la réconciliation reliant les communautés de jeunes nouveaux arrivants aux communautés autochtones.



L'AUTONOMISATION DES JEUNES

Alors que nous réfléchissons au concept de l'autonomisation des jeunes, il est important de s'arrêter et de réfléchir sur ce que l'on entend par son application.

Selon une critique de l'autonomisation des jeunes, les jeunes n'ont pas de pouvoir en premier lieu, et ont donc besoin d'être autonomes. Les implications du partage de pouvoir peuvent alors provenir de préjugés personnels issus de ce dont nous croyons que les jeunes ont besoin et sur la façon dont nous devrions répondre à ceux-ci. Sans une compréhension critique de l'autonomisation des jeunes par rapport aux dynamiques et aux structures de pouvoir, ils risquent d'être découragés. C'est pourquoi la réflexivité de soi est une pratique courante et essentielle qui aide à identifier notre position et à saisir ce que nous projetons sur les jeunes que nous soutenons.

Nous comprenons que l'autonomisation des jeunes est façonnée par des perspectives et des expériences différentes, c'est pourquoi notre trousse à outils met en évidence nos propres perspectives. Cette définition n'en est qu'une parmi tant d'autres qui existent en dehors de cette trousse.



Bien que de telles conversations critiques soient bénéfiques, nous reconnaissons que nous devons comprendre ce que ces concepts signifient pour les jeunes avec lesquels nous travaillons. En fait, il est important de déterminer collectivement la signification de ces mots au sein de nos propres communautés. L'introduction des principes d'équité et de justice sociale peut consister à rejoindre les jeunes là où ils se trouvent en prenant le temps de les écouter, de s'intéresser à eux et d'établir des liens pour se soutenir.

Un cadre de responsabilisation des jeunes examine les obstacles en raison des systèmes de pouvoir qui sont imposés aux jeunes, ce qui les empêche d'être aux commandes. Il est possible de l'envisager comme un parcours extrêmement personnel qui se concentre sur le renforcement des capacités (dans le but d'être à un niveau d'autonomie nécessaire pour s'approprier leur parcours et exercer leur pouvoir dans la prise de décisions importantes) tout en transformant les conditions environnementales et structurelles autour d'où nous travaillons, vivons et jouons.

Afin de combler l'écart entre la théorie et la pratique, nous avons partagé nos expériences sur la façon dont nous mettons en œuvre l'inclusion et l'autonomisation des jeunes au niveau personnel, organisationnel et communautaire. Le reste de ce chapitre comprend des stratégies et des outils pratiques qui peuvent vous être utiles.

MOINS DE STRUCTURE

Avoir une structure moins rigide au sein d'un groupe de jeunes est une démonstration d'inclusion, car plusieurs jeunes viennent d'un environnement déjà structuré autour de nombreuses règles et d'horaires rigides.

Puisque les jeunes sont déjà bombardés d'une multitude de règles et de structures (tant à la maison qu'à l'école), il est essentiel de leur laisser de l'espace pour qu'ils puissent aller et venir à leur guise. Nous reconnaissons qu'il est difficile pour les organisations d'établir une telle liberté. En effet, il est rassurant d'être organisé et d'avoir une certaine stabilité. Cependant, il faut considérer que, lorsque les activités et les programmes sont trop rigides, les jeunes peuvent difficilement revendiquer pleinement leur espace.

Il est essentiel d'offrir cette flexibilité à une population qui a souvent une vie trop structurée. Une solution serait de s'assurer que les rencontres et les activités pour les jeunes n'aient pas de limite de temps ou de règles spécifiques. Au sein du programme, nous pouvons faire preuve de fluidité et de flexibilité en ne le limitant pas à une tranche d'âge spécifique ou à une date de début et de fin précise, et en permettant une ouverture naturelle. Dès le début, les organisations peuvent être transparentes à propos des types de soutien qui peuvent être offerts afin que les jeunes n'aient pas peur de demander de l'aide. Ainsi, nous devons être conscients de la manière d'atténuer les craintes que les jeunes peuvent ressentir suite aux expériences négatives qu'ils ont vécues en essayant d'obtenir de l'aide auparavant. Par exemple, une organisation gérée par des bénévoles peut faire preuve de transparence en exprimant que, même si le personnel n'est pas rémunéré, il choisit de se présenter parce que les aider lui tient à cœur. Au final, le message véhiculé aux jeunes est « vous êtes important et nous croyons en vous ».

Nous pouvons permettre aux jeunes de coconstruire l'espace; ils peuvent s'inspirer du nom du programme, de son objectif, des sujets dont ils aimeraient discuter et des personnes auxquelles ils veulent se confier.

Ce faisant, une telle approche change la façon dont nous devons travailler en fonction des expériences de différents types de programmes. Il s'agit d'une étape différente qui exige des compétences afin d'adopter une approche axée sur les participants qui soit à la fois flexible et modulable. Cependant, une excellente formation est nécessaire pour bien appliquer cette procédure. L'approche consiste à identifier ce qui est important pour les jeunes, ainsi que leurs besoins et leurs objectifs, plutôt que de leur imposer ce que nous pensons être le mieux pour eux.

Après la mise en œuvre d'un programme, les jeunes participants peuvent collaborer dans l'élaboration d'un contrat de groupe qui comprend les règles de base, les définitions de ce qu'est l'espace selon chacun, et les besoins personnels et communautaires à satisfaire (c.-à-d. s'écouter et se respecter, et nommer des exemples et contre-exemples).

Pour cocréer un espace inclusif, une compréhension claire de la responsabilité collective et de l'engagement est cruciale. Par la suite, un contrat communautaire peut être signé; de la sorte, tous garantissent de faire de leur mieux pour respecter ce contrat.



RÉFLÉCHIR ET ÉVALUER

Créer un espace de réflexion et d'évaluation continues sur la terminologie utilisée et vérifier que nous mettons en pratique nos valeurs dans ces programmes sont deux éléments importants.

En réfléchissant à notre relation avec les termes spécifiques (p. ex. l'autonomisation), nous pouvons vérifier comment chacun comprend et applique une théorie ou un principe dans son travail. Au lieu d'accepter les choses telles qu'elles sont, il est essentiel de s'interroger sur le sens des mots utilisés pour concevoir et animer les programmes. Plus précisément, remettre en question le sens d'un mot ne signifie pas que nous critiquons la personne qui l'a dit. C'est pourquoi un espace favorable à l'apprentissage, à la vulnérabilité et au renforcement de la confiance est le meilleur moyen d'organiser ce type de discussion. Tel que mentionné précédemment, le plus important n'est pas de s'attarder sur la terminologie, mais plutôt de considérer le poids de certains mots.

Un autre aspect important de la réflexion et de l'évaluation est de s'assurer que nous n'imposons pas des programmes que nous pensons être adéquats ou nécessaires aux jeunes.

Une solution alternative est de s'arrêter à plusieurs reprises afin de réfléchir aux objectifs et aux besoins exprimés des jeunes. Un membre de la CdP a souligné qu'elle aime avoir un jour réservé par mois pour évaluer ce qui a été accompli jusqu'à ce point, s'ils sont sur la bonne voie en vue de répondre aux objectifs et aux besoins des jeunes, et ce qui doit changer pour avancer s'ils ne progressent plus.

Dans le même ordre d'idées, un membre de la CdP a mentionné que nous discutons souvent de choses que nous avons vécues et dont nous avons été témoins, ou que nous trouvons rassurantes dans notre travail. Toutefois, nous ne sommes pas en mesure d'utiliser des mots pour définir ces expériences ou les décrire. Alors, le partage de nos idées, nos expériences et nos sentiments devient plus difficile. Ainsi, les pauses peuvent nous aider à partager notre travail et à réfléchir à ce que nous connaissons des concepts qui façonnent notre pratique. Cela dit, les organisations n'ont souvent pas cet espace de réflexion, car elles sont souvent bombardées d'autres tâches qui exigent leur attention immédiate. Nous espérons encourager nos communautés à faire de leur mieux pour inclure des moments de réflexion collective afin de s'assurer que tout le monde soit sur la même longueur d'onde.



REJOINDRE LES JEUNES LÀ OÙ ILS SE TROUVENT

Rejoindre les jeunes là où ils se trouvent signifie demander directement leur opinion et les inclure tout au long de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'animation et de l'évaluation des programmes.

Nous pouvons reconnaître et apprécier les compétences et les idées apportées par les jeunes en nous éloignant d'un cadre pernicieux. Une autre approche consiste à adopter un cadre de résilience qui reconnaît les obstacles et les difficultés auxquels les jeunes peuvent être confrontés, mais qui n'atténue pas la résilience, les désirs et les forces. L'adoption de ce cadre rejette l'hypothèse selon laquelle les jeunes sont meurtris. Au contraire, il célèbre les forces et les connaissances partagés avec nos communautés.

L'autonomisation signifie deux choses : non seulement d'être à l'écoute des jeunes, mais aussi de croire réellement en leur capacité et en leur créativité en matière de leadership et de mise en œuvre de changements significatifs.

Nous pouvons ouvrir des canaux d'une communication qui accentue la réciprocité. Par exemple, si les jeunes sont préoccupés par le marché du travail, nous pouvons adapter les programmes pour développer des outils de perfectionnement professionnel. Les perspectives des jeunes peuvent aider à déterminer comment le programme se déroulera. Les jeunes peuvent choisir avec quelles organisations et ressources ils aimeraient être mis en relation pour répondre à leurs besoins et avoir du succès. Dans le but de recueillir les informations pertinentes et les commentaires des jeunes concernant les programmes, nous pouvons commencer par leur demander directement les raisons pour lesquelles ils veulent rejoindre un espace :

- Quels sont leurs objectifs?
- Qu'espèrent-ils acquérir en se présentant?

Écouter ce que disent les jeunes nous permet de prendre un moment pour se demander si le soutien que nous offrons correspond aux objectifs des jeunes. Si ce n'est pas le cas, nous assumons nos responsabilités et effectuons des changements qui aideront à répondre aux besoins des jeunes le mieux possible.

Une autre façon de recueillir les commentaires des jeunes consiste à organiser des groupes de discussion composés de jeunes du groupe cible. De plus, il pourrait être utile d'inclure des jeunes plus âgés afin qu'ils puissent réfléchir à leurs expériences passées et partager ce qui a été utile et ce qui pourrait être amélioré. Un comité consultatif sur la jeunesse peut être bénéfique pour permettre aux jeunes d'identifier les obstacles qui les empêchent d'atteindre leur plein potentiel et, de ce fait, les organisations pourront les aborder. Une approche d'autonomisation des jeunes signifie également d'identifier ce dont ils ont besoin et de savoir où ils manquent de soutien. Ensuite, nous sommes en mesure de leur apporter le soutien nécessaire.

Pour réussir, il est important de nouer des relations avec les jeunes dès le début.

Être considéré seulement comme un animateur limite le potentiel de la puissante alliance entre les alliés adultes et les jeunes. Il est nécessaire de nouer de véritables amitiés qui montrent l'exemple de ce que peuvent être des relations saines.



LES « ESPACES DE COURAGE » AU LIEU DES « ESPACES SÉCURITAIRES »

L'idée des espaces de courage est profondément liée à la philosophie de « sortir de sa zone de confort pour grandir ». Souvent, les choses ne changent pas jusqu'à ce que quelqu'un soit assez courageux pour en parler.

Nous avons appris que ce n'est pas tout le monde qui considère chaque conversation ou espace comme étant sécuritaire, et que nous devons donc faire preuve de courage et ne pas nous sentir inconfortables au cours de notre cheminement. Se sentir inconfortable est un attribut important à développer, car de grandes choses peuvent en découler. Au sein même du groupe, des questions liées au respect de la diversité peuvent être posées. Un membre de la CdP a souligné l'importance de communiquer clairement que la différence entre nous n'est pas étrange; la différence est simplement différente. Forcément, les jeunes viennent de partout, représentant diverses cultures et religions. Par exemple, un membre de la CdP a partagé une expérience de gestion de conflit entre des jeunes de la même religion : « vous ne pratiquez pas cette religion de la bonne façon ». Une telle remarque et d'autres de ce genre mettent à l'épreuve l'établissement de bonnes relations. Nous devons garder un espace pour avoir des conversations difficiles et partager nos propres préjugés avant de perdre la cohésion du groupe. Ensuite, nous pouvons montrer qu'être différent est avantageux et améliore notre bien-être personnel et communautaire.



La notion d'inclusion dans les espaces jeunesse signifie d'être conscient du respect et de la valorisation des différences.

Bien qu'ils viennent d'endroits différents, les jeunes peuvent toujours être liés les uns aux autres s'ils comprennent bien leurs similitudes. L'objectif est de se rappeler que notre humanité commune nous rattache, ce qui peut créer un changement dans l'appréciation des différentes perspectives et des réalités vécues. Bien que le changement ne se produise pas rapidement, il vaut la peine de partager ces questions au fur et à mesure qu'elles se présentent plutôt que de les passer en revue. Un membre de la CdP a fait remarquer que même si de fortes tensions peuvent surgir lors de conflits, il est plus difficile de ne pas aimer quelqu'un avec qui on a grandi et en qui on tient.

LES JEUNES PRENNENT LES DEVANTS

Les moyens pratiques d'impliquer les jeunes au sein d'une organisation comportent la mise en place de projets dirigés par des jeunes, un comité jeunesse. Une autre façon serait d'inviter les jeunes en tant que membres du conseil d'administration.

Cependant, que signifie s'assurer que les jeunes soient véritablement impliqués? Autrement, le tokénisme perdure, soit la pratique de déguiser certaines actions comme inclusives sans remettre en question les dynamiques et les structures de pouvoir qui renforcent les pratiques oppressives existantes. Il est important que les jeunes fassent partie des espaces de pouvoir où les décisions sont prises et où la planification stratégique se déroule.

D'après un membre de la CdP, une manière efficace pour que les jeunes participent est qu'ils le fassent dès le début, par exemple avant de rédiger une demande de subvention ou de financement. En effet, il est difficile de transmettre un sentiment d'appropriation aux jeunes lorsqu'on leur demande de s'intégrer dans une boîte faite sur mesure. Donc, l'implication des jeunes dans le processus leur permet de s'appropriier le programme pour qu'il soit « fabriqué par eux et pour eux ». Un volet éducatif aide les jeunes à comprendre les systèmes de pouvoir en jeu. Bien que les alliés adultes peuvent avoir une pensée critique, les jeunes n'ont pas toujours la même chance.

Fournir aux jeunes des outils leur permettant d'identifier, d'analyser et de surmonter les obstacles, tels ceux imposés par les bailleurs de fonds, est un moyen efficace de collaborer. Permettre aux jeunes de partager leurs points de vue et leurs réactions peut aider les organisations à renforcer leurs efforts de sensibilisation.

Bien qu'il y ait des aspects logistiques à l'animation d'une session ou à la gestion d'un programme, les organisations peuvent quand même faire en sorte que les jeunes aient la possibilité de diriger un aspect du programme. Par exemple, un membre de la CdP a raconté qu'au cours d'une retraite de fin de semaine, certains jeunes ont été invités à jouer un rôle de leader (c.-à-d. choisir comment briser la glace, animer un compte-rendu et recueillir des informations pertinentes sur les programmes). De plus, lorsqu'il y avait des événements culturels spéciaux comme le ramadan et le Nouvel An lunaire, les jeunes étaient invités à faire une présentation de ces traditions. Ces présentations permettent aux jeunes de s'approprier leur origine et de choisir ce qu'ils veulent partager. Durant l'animation, les jeunes présentateurs changeaient de place avec les alliés adultes pour favoriser une expérience d'apprentissage mutuelle.

Nous devons volontairement remercier les jeunes d'avoir inculqué à nos communautés un but et un sens grâce au partage de leur savoir et de leurs histoires.



LES JEUNES AUX COMMANDES

Il est inspirant de voir les jeunes animés d'un sentiment d'appartenance et avoir de l'influence chaque fois qu'ils partagent certaines facettes de leur identité auprès d'organisations... Alors pourquoi ne pas leur offrir un plus grand rôle en tant que coanimateurs?



Nous sommes trop « habitués » de voir que les jeunes ne reçoivent pas exactement le même éventail de services offerts aux immigrants. De ce fait, ils doivent essayer de prendre les commandes afin de fournir ces services à leurs pairs et d'en bénéficier également. Que constitue le fait d'être plus conscient dans nos futures activités et la planification jeunesse dans le but d'abandonner l'idée que nous sommes (ou pouvons être) le seul animateur? Nous pouvons commencer à demander le soutien de différents jeunes pour mener certaines des activités. Afin de développer ces compétences chez les jeunes, nous devons garder à l'esprit qu'un mentorat, un soutien, une formation et une exploration des options seront de mise.

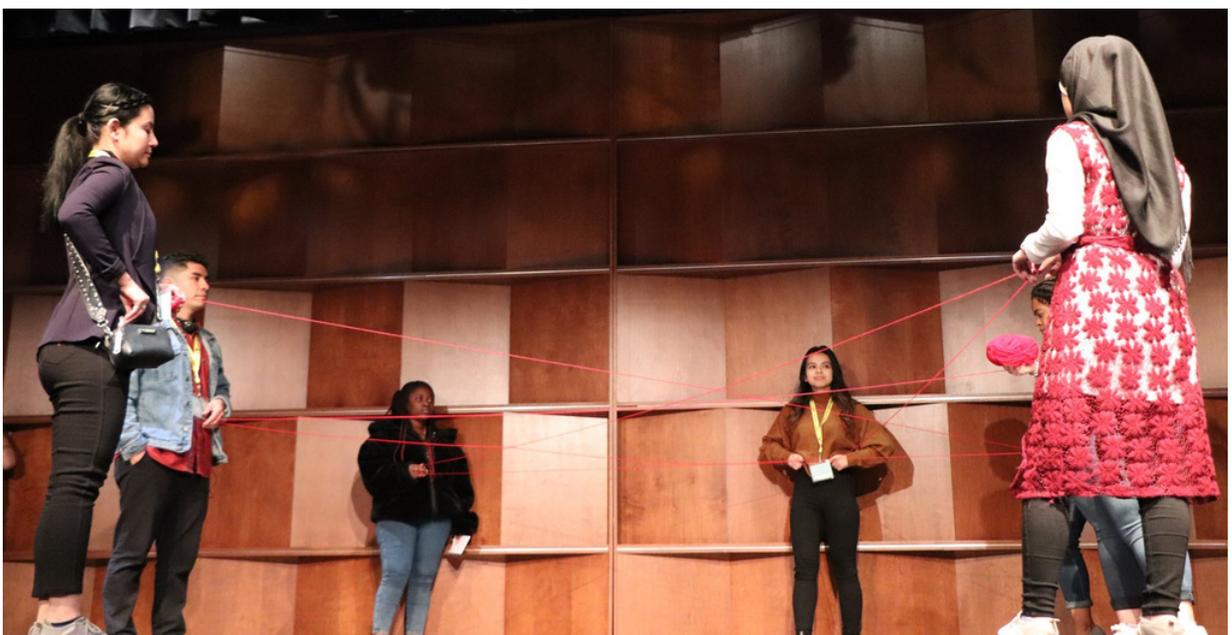
EXEMPLE DE MISE EN PLACE D'UN CONSEIL JEUNESSE

Un membre de la CdP a déclaré que la mise en place d'un comité consultatif sur la jeunesse (CCJ) a permis d'améliorer leurs programmes.

Auparavant, ils proposaient surtout des activités récréatives, avec quelques projets ponctuels qui reposaient sur la supposition de ce qui serait le plus attrayant pour les jeunes. Cependant, ils ont découvert que cette approche n'était pas efficace. C'est ainsi que l'idée de créer un CCJ est née. Sur le plan logistique, il y a eu des entretiens pour sélectionner les jeunes qui voulaient être plus actifs dans le groupe. Des honoraires ont été offerts pour souligner l'engagement des jeunes qui ont pris des responsabilités. Il y a une période de trois mois pour chaque cohorte du CCJ.

La création d'un CCJ a permis aux jeunes ayant le désir d'avoir davantage de responsabilités pour développer leurs compétences en matière de leadership.

Parmi les responsabilités, on compte l'animation de rencontres, la participation à des discussions de groupe et la prise de décisions en groupe concernant ce que les jeunes souhaitent voir dans les programmes. Ainsi, de nombreux jeunes se sont chargés de briser la glace, de poser des questions, de réfléchir à un calendrier pour les activités et les sujets à aborder, en plus de déterminer quels types d'orateurs inviter. Il s'est avéré que le CCJ était un excellent point de départ pour rendre les jeunes à l'aise de partager leurs idées avec enthousiasme, créativité et engagement. Cela a permis à l'organisation d'être à l'écoute des besoins des jeunes et d'y répondre de manière appropriée en modifiant et en actualisant les programmes qui étaient proposés auparavant. De plus, faire partie d'un CCJ peut être bénéfique à la rédaction d'un curriculum vitae et aux futures opportunités de perfectionnement de carrière. Parallèlement, il est important d'être transparent sur la capacité de l'organisation à mettre en œuvre les idées et les commentaires des jeunes. Jusqu'à présent, créer et implanter un CCJ au sein d'une organisation a été une réussite.



APPROCHE FONDÉE SUR LES DROITS

Pour commencer, une approche peut aider à nous guider et nous offrir un point de départ pour réfléchir à notre démarche plutôt qu'à nos actions.

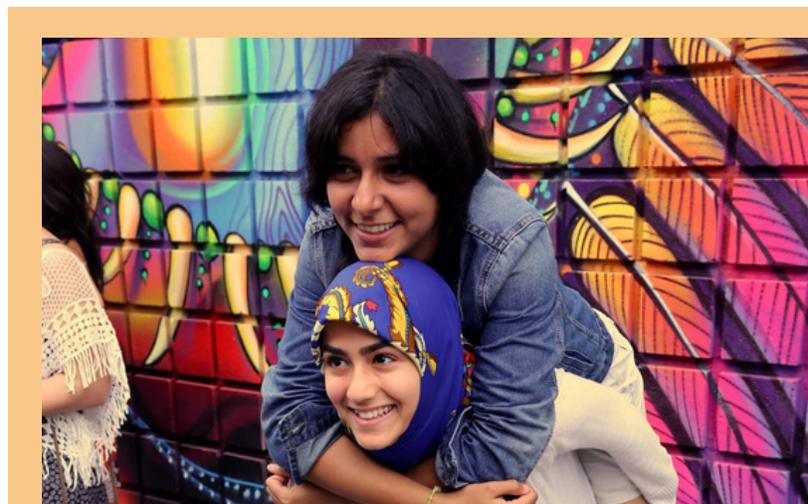
Les membres de la CdP ont proposé d'adopter une approche fondée sur les droits, un nouveau concept pour la plupart. Cette approche vient de la remise en question des cas où les alliés adultes ne respectaient pas les droits, les opinions, l'autonomie et les réalités vécues des jeunes.

Elle nous permet d'imaginer ce qu'est un espace axé sur les jeunes. Par conséquent, envisager d'adopter une approche fondée sur les droits est une façon de placer l'enfant au centre de tout travail ou de toute approche. Une telle approche reflète l'article 12 (sur la participation et le droit de l'enfant d'être entendu), et l'article 3 (sur les intérêts supérieurs des enfants) qui aborde la prise de décisions qui priorise les intérêts supérieurs des enfants. En effet, la participation signifie permettre aux enfants d'avoir des espaces pour exprimer leurs opinions qui ont un poids dans les décisions les touchant. Au sein des organisations communautaires, une telle approche appelle à la responsabilisation, ce qui signifie la responsabilité d'agir en fonction de ce que les enfants partagent avec nous. Il s'agit de reconnaître le partage fondamental du pouvoir qui accompagne la participation. Elle peut s'exprimer lorsque nous sommes activement conscients de l'apport des enfants et que nous le reconnaissons. En tant qu'adultes alliés, que ce soit en tant que parents, tuteurs ou mentors, nous accompagnons et soutenons les jeunes en établissant des relations.

L'approche fondée sur les droits est très intime. En effet, elle consiste à rejoindre les jeunes là où ils se trouvent et évaluer ce que l'allié adulte peut faire pour les soutenir tout en étant conscient que les jeunes ont du pouvoir et de l'autonomie. Il est clair que personne n'est indépendant et encore moins interdépendant alors que nous évoluons et grandissons ensemble. Il est donc vital d'avoir accès à des conseils et à un accompagnement sans imposer nos propres préjugés et projections aux jeunes.

La diversité de l'approche fondée sur les droits comprend le droit de s'exprimer, de s'identifier et de se sentir en sécurité. Elle valorise l'intersectionnalité et prend en compte les multiples aspects qui ont un effet sur le bien-être d'une personne, tels que le genre, la culture, le statut socio-économique, etc. Il y a également un élément de protection qui est appliqué grâce à un équilibre. Par exemple, l'un des membres de la CdP a déclaré que, même si l'objectif principal de son organisation est le programme d'apprentissage des langues, il reconnaît que les jeunes ont parfois besoin d'une approche plus personnelle de l'apprentissage. Des espaces peuvent ainsi établir des relations personnelles et soutenir les processus émotionnels que les jeunes peuvent subir.

Lors de l'adoption d'une approche d'apprentissage personnel, il est important pour les organisations d'offrir une formation et les ressources appropriées sur la meilleure façon de soutenir les jeunes.



LA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE

Qu'est-ce qu'une communauté de pratique?

Le Conseil canadien pour les réfugiés (CCR) a reçu un intérêt considérable pour la communauté de pratique de la durabilité de l'engagement des jeunes (DEJ), ce qui signifie que nous avons dû faire des choix en fonction des besoins pour obtenir une diversité au sein des organisations. Le CCR reconnaît qu'il n'était pas dans notre intention d'exclure les membres de nos organisations et tiendra compte sérieusement des critiques pour les projets futurs. Nous avons limité le processus de sélection à six organisations qui se sont réunies sur une base mensuelle entre février 2020 et juin 2020. La représentation régionale de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de l'Ontario, du Québec et du Nouveau-Brunswick était diversifiée. Les membres de la CdP ont partagé, appris et cocrétés des connaissances sur le thème de la DEJ. En conséquence, nous avons décidé de développer la trousse à outils DEJ pour partager nos connaissances avec nos communautés.

Selon les documents que nous avons étudiés, nous avons défini une communauté de pratique comme telle : un groupe de personnes qui partagent un intérêt sur un sujet et qui se réunissent pour atteindre des objectifs individuels et collectifs. En outre, les membres de la communauté de pratique partagent des pratiques exemplaires et co-crément des connaissances afin de faire progresser un domaine de la pratique professionnelle.

Nous avons présenté cette définition lors de la première réunion de la CdP et avons demandé aux membres de réfléchir et de partager leurs pensées et leurs sentiments. À partir de ce point, nous avons redéfini la CdP comme un groupe de personnes de la communauté ayant des valeurs similaires et une expertise variée dans le domaine de l'engagement des jeunes (EdJ), qui s'engagent à améliorer la DEJ en prenant du recul et en réfléchissant ensemble.

Les membres de la CdP interprètent les objectifs du projet DEJ en démontrant comment il s'applique à leurs approches évolutives envers l'EdJ dans leur travail et leur contexte local. Être engagé dans une pratique signifie que les membres se mettent d'accord sur un ensemble de connaissances. La CdP encourage ses membres à partager leurs histoires et à apprendre les pratiques exemplaires des autres. Quelques mots inspirants tirés de la réflexion d'un membre de la CdP : « Il était évident dès la première réunion de la CdP qu'il s'agit d'un groupe de personnes dévouées, talentueuses et passionnées qui possèdent une vaste expérience et grande expertise dans ce domaine; je suis vraiment impatient de connaître leurs points de vue et de travailler davantage eux. Selon moi, il est également évident que les personnes qui étaient présentes veulent en faire partie et qu'elles sont parfaites pour ce groupe. » La dynamique de groupe a été très positive, permettant à chacun de tenir un espace sécuritaire et rassurant pour les autres. Bien que le projet DEJ soit terminé, tous les membres de la CdP ont décidé de rester en contact et de faire l'animation des futures rencontres. Nous sommes très heureux d'entendre ce que l'avenir réserve à la CdP (il y a des rumeurs concernant le développement d'une deuxième trousse à outils qui approfondit les concepts que nous avons explorés dans celle-ci)!



LA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE



**Brittany Dunstan, Elle/She/Her (Victoria, C.-B.)
Le Enable Program for Children & Youth Victoria
La Immigrant and Refugee Centre Society (VIRCS), C.-B.**

Après avoir vécu dans différents pays, Brittany est maintenant reconnaissante d'appeler Victoria sa maison, où elle peut vivre, travailler et jouer librement. Elle s'est engagée pour la première fois à la Victoria Immigrant and Refugee Centre Society (VIRCS) en 2016, lorsqu'elle est revenue au Canada après avoir passé 20 ans à l'extérieur du pays! Elle a d'abord été bénévole, puis la VIRCS lui a permis d'être en contact avec des personnes de partout dans le monde, qui sont restées ses amis proches. Plus tard, elle a fait son stage à la VIRCS par le biais du Camosun College, et elle est maintenant heureuse d'y travailler en tant qu'animatrice du Enable Program for Children & Youth! Ces deux dernières années, Brittany a eu l'occasion unique de rencontrer et de travailler directement avec des jeunes nouveaux arrivants, immigrants et réfugiés de différentes cultures. Son rôle consiste à collaborer avec les membres de la communauté pour offrir des camps d'été, des activités et des ateliers aux jeunes nouveaux arrivants autour de sujets tels que le leadership, les connaissances autochtones, la sensibilisation culturelle, la nutrition et les relations saines. Un soutien scolaire hebdomadaire, des programmes d'art à l'école, un Club enfant créatif et des activités régulières pour les jeunes qui constituent une partie essentielle du programme Enable Youth. Le rôle de Brittany guide également un comité consultatif jeunesse pour façonner le programme des jeunes, ce que la VIRCS offre de façon unique. Cette année, le projet DEJ a obtenu une subvention pour créer des paniers de provisions pour 50 jeunes nouveaux arrivants afin de les garder actifs pendant l'été. C'est toujours très occupé, dynamique, et il y a beaucoup à apprendre sur les différentes façons de communiquer, de partager et de vivre sa vie!

www.vircs.bc.ca (en anglais seulement)

Facebook: /NewVIRCS/ et /EnableVIRCS

Instagram: @vircs_enable

**Mike Lally, Il/He/Him (Surrey, C.-B.)
La DIVERSEcity Community Resources Society**

Mike a plus de 18 ans d'expérience dans les organismes à but non lucratif et dans les secteurs de l'éducation qui soutiennent des initiatives aidant les nouveaux arrivants et leurs familles. Il a contribué à la conception et à la mise en œuvre de diverses possibilités d'enrichissement et d'élargissement de l'apprentissage ciblant diverses populations et communautés. Elles encouragent les membres à s'engager activement dans la croissance et le développement des communautés dans lesquelles ils vivent, travaillent et se divertissent.

Mike a rejoint la DIVERSEcity Community Resources Society au printemps 2019, et depuis son arrivée, il s'est concentré à soutenir et à développer les programmes et les stratégies pour les jeunes dans toute l'organisation. En effet, ils contribueront à éduquer et à encourager les jeunes membres locaux à devenir des membres actifs et des leaders de changements positifs dans leurs communautés respectives.



Téléphone : 604-547-2031 | Courriel : mlally@dcrs.ca

(préférence) Lien des sites web

- [1. https://www.dcrs.ca/languages/french/](https://www.dcrs.ca/languages/french/)**
- [2. https://www.dcrs.ca/our-services/youth-programs](https://www.dcrs.ca/our-services/youth-programs) (en anglais seulement)**

LA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE

Steffanie, Elle/She/Her (Edmonton, Alb.)

Steffanie est une intervenante passionnée du développement communautaire qui s'épanouit où elle peut être créative et en contact avec les gens. Elle travaille avec l'Edmonton Mennonite Centre for Newcomers (EMCN) depuis 2013. Elle a rejoint l'organisation après avoir travaillé pendant dix ans dans des organismes à but non lucratif et dans les secteurs de l'éducation privée. Actuellement, elle dirige une équipe qui renforce l'autonomie des dirigeants des communautés ethnoculturelles de tous âges. Elle a recours à l'amélioration d'identifier les capacités d'une approche fondée sur les forces dans des domaines tels que la planification stratégique et opérationnelle, le développement de fonds, la gestion de projet, le développement de programmes et la défense des intérêts.

Steffanie a eu le privilège de travailler en collaboration avec la communauté et d'autres intervenants pour développer et mettre en œuvre des programmes communautaires visant à réduire l'isolement social et à promouvoir la diversité et l'inclusion. Elle a été une collaboratrice essentielle dans le développement et l'exécution d'une douzaine de projets et de programmes communautaires tels que le Standing in HER power Showcase de Global Girls, My Journey Youth Art Project, 150 Stories : Connecting Us All, Brighter Futures Back Home, et bien d'autres.

Steffanie vient d'une famille de grands-parents immigrés, a travaillé dans un organisme d'aide à l'établissement pendant la crise des réfugiés syriens et a visité d'autres parties du monde. Elle a appris de première main le pouvoir des citoyens, de la culture et de la communauté. Elle se soucie profondément de la justice sociale et s'efforce de faire ce qu'elle peut dans tous ses rôles personnels et professionnels pour œuvrer à une société plus saine et plus équitable. Pendant son temps libre, elle aime voyager, essayer d'apprendre l'espagnol (ce qui a été un processus relativement lent pendant 5 ans, mais elle y arrivera un jour!), lire et passé avec sa fille. Elle participe également à plusieurs entreprises sociales et projets de développement international.

Téléphone: 780-423-9692 | Courriel: sbeekman@emcn.ab.ca

Philip Ackerman, Il/He/Him (Toronto, Ont.)

Philip est depuis longtemps un éducateur d'adultes qui s'est engagé à travailler avec les jeunes nouveaux arrivants dans un large éventail de contextes communautaires. Il a été un ardent défenseur de l'accès à l'éducation pour les jeunes nouveaux arrivants et les jeunes migrants, soutenant plusieurs interventions scolaires et communautaires autour cet enjeu au cours de la dernière décennie. Plus récemment, depuis qu'il a obtenu une maîtrise en éducation des adultes et développement communautaire à l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario, Philip a été le coordonnateur de programme du Social Service Worker : Immigrants and Refugees Program au Seneca College de Toronto, au Canada. En outre, il est actuellement le coordonnateur d'Equitas à Toronto, qui soutient l'éducation fondée sur les droits de l'homme des groupes de jeunes marginalisés au Canada.

Courriel: packerman@equitas.org



LA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE



Emilia Gonzalez, Elle/She/Her (Montréal, Qc) Say Ça!

Emilia est une jeune chercheuse qui s'intéresse au bien-être des jeunes nouveaux arrivants et à leur réinstallation. Son travail porte sur la résilience et la participation des jeunes par le biais d'une approche fondée sur les droits de l'enfant. Elle est actuellement étudiante à la maîtrise à McGill, où elle explore comment le soutien communautaire contribue aux expériences des jeunes migrants à Montréal. Son projet de thèse est une collaboration de recherche communautaire avec Say Ça!, un organisme communautaire qui offre un programme d'apprentissage linguistique et de mentorat individuel aux jeunes nouveaux arrivants à Montréal.

Emilia a également travaillé et été bénévole pour plusieurs autres organismes sans but lucratif au service des jeunes immigrants et réfugiés de la ville. Elle est née en Colombie et Montréal est maintenant son chez-soi. Elle aime tisser des liens avec les jeunes, écouter leurs histoires et développer des projets qui peuvent toucher à la fois les personnes impliquées que la société.

Courriel : emilia.gonzalez@mail.mcgill.ca

Site web : <https://saycamontreal.ca>

Instagram et Facebook : [@saycamontreal](#)

Arianne Melara, Elle/She/Her (Fredericton, N.-B.) Le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick

Arianne est née et élevée à El Salvador et vit maintenant au Nouveau-Brunswick. Elle est arrivée au Canada en tant qu'étudiante internationale en 2011 et possède un Baccalauréat ès arts spécialisé en sciences économiques et relations internationales à la St. Thomas University. Sa thèse de spécialisation portait sur la globalisation et les miniers canadiens au Guatemala dans les communautés autochtones. Elle est reconnaissante de vivre et de travailler sur les terres traditionnelles non cédées des Wolastoqiyik (Malécites).

Son parcours personnel et professionnel se caractérise par sa forte implication sociale et communautaire, et son dévouement au développement local et international. Elle est connue pour son enthousiasme optimiste et ses remarquables compétences de leader, de stratège et de collaboratrice. Elle parle couramment l'espagnol, l'anglais et le français, en plus d'être une communicatrice habile. Elle aime partager son expertise et rencontrer de nouvelles personnes.

Arianne est profondément passionnée par le travail avec les jeunes. Elle est convaincue que grâce à l'empowerment des jeunes et au développement de politiques appropriées qui tiennent compte de leur point de vue, le monde serait meilleur. Elle a été représentante régionale des jeunes de l'organisme Développement et Paix, mentor pour le programme étudiant Étudier Pour m'y Établir au Canada atlantique, et membre de la direction du Champions des Droits des Enfants N.-B.

Parmi les réalisations les plus remarquables d'Arianne, citons sa nomination pour le prix des 25 grands immigrants au Canada atlantique, comme « Jeunes Néo-Brunswickois à surveiller » [traduction] par Huddle Today et l'une des septes « Jeunes femmes de conviction » [traduction] de CBC.



Téléphone : (506) 453-1091 ext. 224. | **Courriel :** arianne.melara@nbmc-cmnb.ca

Sites web :

1. <https://nbmc-cmnb.ca/fr/>

2. <https://www.linkedin.com/in/arimelara/>

LA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE



Tony Luong, Iel/They/Them (Edmonton, Alb.) **Réseau des jeunes du Conseil canadien pour les réfugiés**

Tony Luong, artiste asiatique queer non-binaire, tisse des histoires communautaires à travers l'art de la performance, de la baladiffusion, de l'écriture et de la peinture. Iel est récemment diplômé de Dalla Lana School of Public Health, et s'intéresse beaucoup à l'autonomisation des jeunes et à la prévention de la violence sexuelle. Au sein du Conseil canadien pour les réfugiés, Tony a animé la communauté de pratique. Afin de rassembler l'ensemble des connaissances co-crées par la CdP, iel a développé et conçu la trousse à outils DEJ. Actuellement, iel s'occupe de la coordination de lutte contre la traite, qui soutient les organismes communautaires et les survivants de la violence sexuelle afin de créer des changements positifs qui font avancer nos communautés. Iel travaille et crée de l'art avec les communautés dont iel fait partie et dont iel se soucie profondément. Tony est également inspiré par des histoires d'amour, de libération, de relation et de guérison.

tluong@ccrweb.ca | tluong@ualberta.ca

Juliana Cortes, Elle/She/Her (Montréal, Qc) **Réseau des jeunes du Conseil canadien pour les réfugiés**

Juliana Cortes Lugo a vécu une vie extraordinaire et unique. Sa vie l'a prise de la banlieue de Bogota, en Colombie, où elle est née et a grandi, dans les rues de Montréal. Juliana, diplômée de l'Université de l'Alberta en 2014 avec un diplôme en science politique avec une mineure en sociologie, a appris, à travers ses lentilles académiques et personnelles, comment honorer les complexités de la vie humaine et la dimension sociopolitique avec lesquelles nous interagissons à tous les jours.

Juliana poursuit également un diplôme en Développement économique de communauté à l'Université Concordia. La conscience de Juliana de la relation entre les systèmes sociaux et la vie individuelle est ce qui l'aide à être une telle source intégrale de connaissances, de soutien et de solidarité pour les jeunes immigrants et les réfugiés qui sont contraints de naviguer dans de nouveaux environnements et des exigences émotionnelles complexes.

Juliana travaille avec des jeunes immigrants et réfugiés depuis plus de 7 ans. Juliana a constamment démontré sa valeur en tant que bâtisseur de communauté et connecteur. Elle est également une développeuse de programme expérimentée, animatrice d'ateliers qui est habile à centrer les voix des jeunes nouveaux arrivants. Juliana a une capacité spéciale à apporter sincérité, cœur et patience à chaque interaction, que ce soit au bureau, à la salle de classe ou dans la communauté au sens large.

jcortes@ccrweb.ca



CONCLUSION

Merci encore d'avoir pris le temps de lire notre trousse à outils!

Nous souhaitons vous laisser sur quelques mots que nous avons partagés dans notre introduction de cette trousse. L'engagement des jeunes nouveaux arrivants est un principe qui guide notre travail au sein des communautés dont nous faisons partie et qui nous tiennent à cœur. Nous croyons que l'engagement des jeunes est une approche significative qui pourrait transformer les systèmes qui fonctionnent sur les déséquilibres de pouvoir. Nous espérons que vous trouverez certains aspects de notre trousse à outils applicables à votre travail, tant sur le plan personnel que professionnel, au sein de votre organisation et de vos communautés. Elle a été élaborée grâce à la contribution et au partage des connaissances d'une communauté de pratique composée de six dirigeants d'organismes à travers le Canada. L'objectif est de partager les résultats, les réflexions concrètes et les outils pratiques avec nos communautés.

Enfin, nous savons qu'en tant que lecteur, vous vous souciez de faire une différence en ce qui concerne l'engagement des jeunes. Sachez simplement que vous n'êtes pas seuls dans ce voyage de croissance et d'exploration continues.





MERCI À

McConnell

VOUS VOULEZ VOUS IMPLIQUER?

Joignez-vous à une organisation membre du CCR :

<https://ccrweb.ca/fr/membres>

Devenir un membre du Réseau des jeunes offre la chance de :

créer des liens avec les jeunes nouveaux arrivants à travers le Canada, d'apprendre les uns des autres grâce à des moyens innovateurs afin de faire participer les jeunes et de promouvoir leur leadership

orienter le regard vers l'engagement des jeunes au sein de votre organisation

Écrivez-nous au : yn@ccrweb.ca

RESTEZ CONNECTÉS



<https://ccrweb.ca/fr/jeunes/accueil>



@ccryouthnetwork



@ccryouth