



# I'DEA

## Plan stratégique

Inclusion, Diversité,  
Équité et Accessibilité

**2023-2027**

# Table des matières

Reconnaissance du territoire	3
Message du président du conseil d'administration et de la directrice générale	4
Préambule	5
<b>Plan quinquennal</b>	<b>6</b>
Qu'est-ce que l'IDEA?	7
Approche inclusive	9
Horizon de planification de cinq ans	9
Plan évolutif	9
<b>Principes directeurs</b>	<b>10</b>
<b>Plan stratégique</b>	<b>17</b>
Vision + Mission	18
Priorités stratégiques	20
Priorités, objectifs, initiatives et mesures principales	22
Priorité stratégique 1	23
Priorité stratégique 2	31
Priorité stratégique 3	35
Priorité stratégique 4	39
Termes clés et définitions	44

# Reconnaissance du territoire

Jeunesse, J'écoute reconnaît et respecte la relation que les Premières Nations, les Inuit et les Métis du Canada entretiennent avec la terre, les eaux et la faune. Nous respectons et affirmons les droits inhérents de tous les peuples Autochtones de ce pays.

Partout en Amérique du Nord, nous résidons sur des terres sur lesquelles habitent des peuples Autochtones depuis des temps immémoriaux et nous les remercions de leur intendance continue de ces terres, de ces eaux et de cette faune.

Nous reconnaissons que le bureau principal de Jeunesse, J'écoute est situé sur le territoire traditionnel des Hurons-Wendats et des Haudenosaunees ainsi que sur les terres et territoires visés par un traité de la Première Nation des Mississaugas de Credit.

Nous continuerons à orienter nos efforts en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (IDEA) de façon à soutenir un processus de réconciliation et nous renouvelerons notre engagement à cet égard chaque jour en mettant en œuvre le présent plan stratégique, ainsi que l'initiative Trouver l'espoir : Programme de Jeunesse, J'écoute pour soutenir les jeunes des Premières Nations, Inuit et Métis,  en partenariat avec les peuples Autochtones d'un bout à l'autre du pays.

Alors que nous continuons à prendre des mesures pour poursuivre notre cheminement commun vers la réconciliation, nous reconnaissons que les conséquences de la colonisation ne sont pas chose du passé et que cette histoire continue d'avoir des répercussions sur l'autodétermination, les moyens de subsistance et le bien-être des communautés Autochtones.

# Message du président du conseil d'administration et de la directrice générale

L'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité ne sont pas de nouvelles notions pour Jeunesse, J'écoute. À la suite du meurtre de George Floyd en mai 2020, de la découverte récente de plus de 2 000 tombes anonymes sur les sites d'anciens pensionnats au Canada et de l'injustice sociale persistante, nous avons décidé une fois pour toutes de transformer notre chagrin et notre colère en **action**. Pendant le reste de cette année, nous avons entrepris un parcours de désapprentissage dans toute l'organisation en débutant des conversations, en invitant des conférenciers, en partageant publiquement notre engagement en faveur de la lutte contre le racisme et en élaborant des plans. En 2021, ce travail fondamental a conduit à la création du groupe de travail de la PDG sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDEA), à la nomination d'une personne responsable de l'IDEA au sein de l'équipe de Jeunesse, J'écoute et, enfin, à l'élaboration d'un plan d'action qui aura un impact et un changement réels et significatifs.

**Ensemble, et grâce à ce plan stratégique sur l'IDEA, ces étapes ont permis d'officialiser et de faire progresser notre parcours continu vers l'antiracisme, l'anti-oppression et la réconciliation.**

En tant que seul fournisseur bilingue de services de santé mentale en ligne anonymes et confidentiels 24/7 pour les jeunes à travers le pays, nous reconnaissons l'importance de créer un environnement accueillant, inclusif et respectueux pour tous et toutes, et qui correspond à l'impact que nous voulons avoir sur la société. Au cours des derniers mois, notre équipe a travaillé avec diligence pour identifier les domaines dans lesquels nous pouvons améliorer nos programmes, nos pratiques et nos politiques liés à l'IDEA. Nous avons mené des recherches approfondies, engagé des conversations significatives avec plus

de 150 parties prenantes dans l'ensemble de l'organisation, des intervenant·e·s de première ligne jusqu'à notre équipe de direction opérationnelle, en passant par le conseil d'administration et l'équipe de direction, et nous avons élaboré des mesures concrètes pour guider notre travail à l'avenir. Ce plan représente notre vision collective pour l'IDEA, aujourd'hui et à l'avenir.

Nous reconnaissons que la création d'une organisation plus inclusive et plus équitable est un travail continu qui demande de l'attention et des efforts. Nous continuerons à évaluer nos progrès et à faire les ajustements nécessaires pour nous assurer que nous atteignons nos objectifs et que nous répondons aux besoins changeants des jeunes, des communautés et de nos collègues.

Nous nous réjouissons des possibilités qui s'offrent à nous dans le cadre de la mise en œuvre du plan stratégique de l'IDEA et nous invitons tout le monde à se joindre à nous dans cette tâche importante. Nous sommes convaincu·e·s qu'en nous rassemblant en tant que communauté, nous pouvons créer un monde où chacun·e peut s'épanouir.

Dans les pages qui suivent, ce plan stratégique présente les principes directeurs, les priorités stratégiques, les objectifs et les initiatives de Jeunesse, J'écoute et relie notre vision de notre environnement interne à l'impact global que nous cherchons à atteindre.

**Nous ne faiblirons pas sur la voie de la justice et de l'équité en matière de santé mentale pour tous les jeunes et nous ne reculerons jamais.**

Cordialement,



Brian Ross,  
Président du conseil  
d'administration



Katherine Hay,  
Présidente et  
directrice générale

# Préambule

## Le concept d'IDEA n'est pas nouveau pour Jeunesse, J'écoute.

Nous avons l'habitude de faire progresser l'IDEA grâce à nos programmes, services, politiques, initiatives et groupes de travail adaptés. En mars 2021, le groupe de travail sur l'IDEA de la directrice générale a été formé pour élaborer une stratégie d'action exhaustive dans le but exprès de faire progresser nos efforts d'une manière unifiée, spécialisée et mesurable. Plus précisément, l'objectif du groupe de travail était d'articuler notre mission en matière d'IDEA et de trouver une solution réalisable pour intégrer l'IDEA dans tout ce que nous faisons, que ce soit au sein de notre organisation ou ailleurs.

Le présent plan stratégique quinquennal sur l'IDEA s'appuie sur cette histoire tout en continuant à refléter nos engagements en matière de réconciliation, d'élimination du racisme envers les personnes Noires et de soutien aux personnes nouvellement arrivées au Canada grâce aux initiatives Trouver l'espoir : Stratégie d'action de Jeunesse, J'écoute pour soutenir les jeunes des Premières Nations, Inuit et Métis; Surmonter : Stratégie d'action de Jeunesse, J'écoute pour soutenir les jeunes Noir·e·s; et Nouveaux parcours : Stratégie d'action de Jeunesse, J'écoute pour soutenir les personnes nouvellement arrivées au Canada.<sup>7</sup> Nous nous dévouons également à renforcer la collaboration entre collègues à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation afin de contribuer à l'édification d'une société plus juste et plus équitable d'un bout à l'autre du pays.

**Chez Jeunesse, J'écoute, nous nous efforçons de mettre en pratique notre engagement commun en faveur de l'antiracisme et de l'anti-oppression, de l'humilité, de la responsabilité, de l'apprentissage continu et de la dignité humaine, et nous visons à apporter des changements réels et ressentis par les collègues, les communautés et les jeunes que nous soutenons partout au pays.**

Le présent plan stratégique repose sur la responsabilité collective et s'adresse à tout le monde chez Jeunesse, J'écoute. Il définit les priorités stratégiques, les objectifs, les mesures et les responsabilités visant à permettre aux équipes et aux dirigeant·e·s de l'ensemble de l'organisation de mettre en œuvre leurs propres initiatives pour nous aider à améliorer l'IDEA chez Jeunesse, J'écoute. La confiance mutuelle et l'autonomisation sont essentielles à ces initiatives.

Le présent plan stratégique a pour objectif de définir notre vision de l'avenir de façon concrète et mesurable et de servir d'outil d'orientation pour nos partenaires et nos collègues. Nous espérons que l'information contenue dans ce document pourra aider chaque personne, ainsi que le système, dans sa quête générale d'équité, de justice et d'amélioration du bien-être social.

# Plan quinquennal

Notre engagement envers les  
communautés, nos priorités et  
notre rendement



## **Qu'est-ce que l'IDEA?**

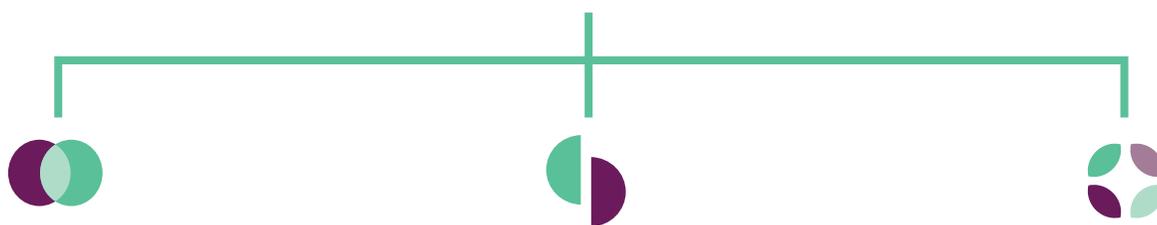
**L'inclusion, la diversité et l'accessibilité sont des concepts qui se renforcent mutuellement et qui, ensemble, permettent une approche holistique de l'équité et de l'impact.**

## Qu'est-ce que l'IDEA?



### ÉQUITÉ

L'équité correspond à l'**expérience mesurée** de la réussite et du bien-être individuel, interpersonnel et organisationnel de toutes les populations concernées, et à l'**absence de discrimination**, de maltraitance ou d'abus. L'équité est **obtenue en éliminant les obstacles structurels résultant d'inégalités historiques et actuelles**, et en répondant aux besoins particuliers de différentes communautés et personnes, et de différents groupes.



### INCLUSION

L'inclusion est un choix et non pas un résultat automatique de la diversité et de la représentation au sein d'une organisation. Il s'agit de l'environnement ressenti et perçu dans un cadre organisationnel où tous les groupes communautaires, en particulier les groupes mal desservis et marginalisés, ont un sentiment d'appartenance et savent qu'ils sont respectés. L'inclusion est obtenue par des actions qui s'opposent explicitement aux inégalités actuelles et historiques afin de répondre aux besoins uniques de toutes les populations. Il s'agit d'une culture qui mobilise chaque employé-e, bienveillante et partenaire et qui favorise le respect ainsi qu'une collaboration sincère.

### DIVERSITÉ

La diversité fait référence à la composition de notre main-d'œuvre au sein de laquelle les communautés, en particulier celles qui sont mal desservies et marginalisées, sont représentées. Ce concept désigne l'expérience d'une personne qui se sent vue et représentée dans un cadre social et organisationnel pour ses différences en matière d'identité, de religion, de nationalité, de forme ou de taille corporelle, d'âge, d'orientation sexuelle, de statut socio-économique et de handicap à travers toutes les formes d'intersectionnalité.

### ACCESSIBILITÉ

L'accessibilité est la pratique qui consiste à rendre l'information, les activités et les environnements pratiques, sensés et utilisables pour le plus grand nombre de personnes possible. Plus précisément, ce terme fait référence à la conception de produits, d'appareils, de services et d'environnements utilisables par les personnes ayant un handicap, dans le but exprès d'éliminer les barrières sociales et systémiques qui limitent leur participation. L'accessibilité permet à toutes les personnes de participer pleinement à tous les aspects de l'organisation et de l'environnement de service, ainsi que de s'y connecter, sans barrière ni obstacle.

## Approche inclusive

Les travaux du groupe de travail sur l'IDEA de la directrice générale, qui a été formé en 2021, ont donné lieu à des actions immédiates, notamment le lancement et l'élaboration continue des initiatives Trouver l'espoir, Surmonter et Nouveaux parcours ainsi que plusieurs formations liées à l'IDEA, des séries de conférences éducatives et un examen de notre base de référence.

Alors que nous continuons d'apprendre et de désapprendre, nous étions d'avis qu'il était important d'aller encore plus loin et de faire preuve d'encore plus d'audace pour s'assurer que nos efforts génèrent un changement réel et durable.

Le présent plan stratégique sur l'IDEA reflète les perspectives collectives et les idées de notre personnel. En 2022, nous nous sommes engagé-e-s, avec plus de 150 personnes à l'échelle de l'organisation, à élaborer un plan fondé sur des données probantes qui reflète notre vision commune, nos objectifs généraux et les mesures précises nécessaires pour constater des effets et un changement positif.

De plus, nous disposons de quatre conseils consultatifs qui collaborent avec nos équipes de direction et de prestation de programmes afin de s'assurer que nos politiques, nos programmes et nos pratiques tiennent compte des expériences vécues par les nouveaux-elles arrivant-e-s et par les communautés Noires et Autochtones.

1. Le Conseil consultatif Noir
2. Le Conseil consultatif Autochtone
3. Le Conseil national de la jeunesse
4. Le Réseau consultatif des personnes nouvellement arrivées au Canada

## Horizon de planification de cinq ans

Pour aborder efficacement les questions d'IDEA, il faudra procéder à une série de travaux et d'initiatives de grande envergure, en commençant par jeter les bases du changement, incorporer l'IDEA dans tout ce que fait notre organisation et entamer une transformation pour l'avenir.

Le plan stratégique sur l'IDEA a un horizon de cinq ans. Le travail relatif à l'IDEA ne prendra jamais vraiment fin, mais ce calendrier quinquennal nous aidera à concentrer nos investissements et à tenir nos engagements.

## Plan évolutif

Nous savons que les priorités pourront évoluer au cours des cinq prochaines années en fonction des progrès réalisés, des informations recueillies sur les répercussions et de l'évolution des circonstances et des contextes sociaux.

Nous surveillerons le rendement et mettrons régulièrement à jour les initiatives afin qu'elles continuent de refléter les progrès réalisés, les réalités changeantes et les besoins des communautés auxquels nous devons nous adapter.

**En tant que tel, ce plan stratégique doit être considéré comme un document évolutif qui représente nos priorités, nos objectifs et nos initiatives à un moment donné.**

# Principes directeurs



**Les principes directeurs servent de toile de fond aux stratégies, aux objectifs et aux mesures en matière d'IDEA. Ils revêtent une plus grande importance que les pratiques organisationnelles, et ils fournissent des orientations et éclairent les politiques et les procédures. De plus, ils nous aident à déterminer et à clarifier notre vision, notre mission, nos buts, nos objectifs et nos actions en fonction du rôle que nous voulons jouer et des effets que nous souhaitons entraîner.**

**Chez Jeunesse, J'écoute, nous savons que les efforts relatifs à l'IDEA ne se limitent pas à notre organisation. Nous croyons que les répercussions que nous avons sur notre personnel et sur les jeunes que nous soutenons entraîneront un changement social positif et durable dans nos communautés au sens large, et plus particulièrement pour les jeunes de partout au pays qui cherchent un espace où libérer leurs émotions.**

**Nos principes directeurs, ainsi que les termes clés<sup>1</sup>, créent un ensemble commun d'outils pour aider à faire avancer l'IDEA. Chacun de ces principes repose sur la pleine participation de toutes les personnes qui travaillent au sein de notre organisation et qui bénéficient de son soutien.**

---

<sup>1</sup> La liste des termes clés figure à la page 44 du présent document.

# Principes directeurs

**1**

**Nous ferons preuve d'empathie et d'humilité du début à la fin**

**2**

**Nous reconnâtrons et surmonterons les préjugés individuels et institutionnels**

**3**

**Nous placerons activement les expériences vécues par les communautés en quête d'équité au centre de nos efforts**

**4**

**Nous nous engageons à la réconciliation, à l'anti-racisme et à la pratique anti-oppressive**

**5**

**Nous ferons preuve de transparence et assurerons la responsabilité**





# 1

## NOUS FERONS PREUVE D'EMPATHIE ET D'HUMILITÉ DU DÉBUT À LA FIN

Le premier principe directeur consiste à aborder notre parcours d'IDEA en gardant en tête que nous ne savons pas tout et que nous ne pouvons pas tout savoir. Pour que les efforts relatifs à l'IDEA soient efficaces, nous devons nous ouvrir à l'inconfort que désapprendre et se faire reprendre peut créer. Nous sommes tous à des stades différents dans notre compréhension de l'identité, de l'intersectionnalité, de la discrimination, du racisme, de la réconciliation, de la solidarité, etc. Notre objectif est d'apprendre et d'éduquer avec humilité, empathie, gentillesse et patience en démontrant une réceptivité au changement.

# 2

## NOUS RECONNAÎTRONS ET SURMONTERONS LES PRÉJUGÉS INDIVIDUELS ET INSTITUTIONNELS

Le deuxième principe directeur consiste à baser nos efforts sur le fait que l'inégalité systémique peut prendre la forme de préjugés individuels et institutionnels. Cela signifie que les préjugés peuvent influencer de façon tangible et intangible les lieux de travail et d'autres espaces, en définissant directement la culture, les pratiques, les politiques, les façons d'être, etc. C'est pourquoi, dans le cadre de notre rôle d'organisation qui favorise l'IDEA, nous devons autant mettre l'accent sur des changements individuels que sur des changements systémiques.

**Pour que les efforts relatifs à l'IDEA soient efficaces, nous devons nous ouvrir à l'inconfort que désapprendre et se faire reprendre peut créer.**

### 3

## NOUS PLACERONS ACTIVEMENT LES EXPÉRIENCES VÉCUES PAR LES COMMUNAUTÉS EN QUÊTE D'ÉQUITÉ AU CENTRE DE NOS EFFORTS

Le troisième principe directeur consiste à reconnaître que les voix et les expériences des groupes méritant l'équité sont, et ont été, mises de côté et marginalisées lors de la conception et de la mise sur pied des institutions, des politiques, des programmes et des pratiques au Canada. L'objectif est de mettre davantage l'accent sur les expériences vécues par les communautés confrontées à la marginalisation et à la discrimination systémique en raison de leur identité. Axer nos efforts sur les expériences vécues est une mesure importante visant à éliminer les inégalités, à combler les écarts historiques et à orienter les politiques, les programmes et la prise de décision d'une manière qui garantit que les solutions sont adaptées aux défis existants. Concrètement, cela signifie que les personnes touchées directement par un problème participent à la conception de la solution ainsi qu'à son évaluation, pour savoir si des progrès sont réalisés ou non.



**Axer nos efforts sur les expériences vécues est une mesure importante visant à éliminer les inégalités, à combler les écarts historiques et à orienter les politiques, les programmes et la prise de décision d'une manière qui garantit que les solutions sont adaptées aux défis existants.**

## 4

## NOUS NOUS ENGAGEONS À LA RÉCONCILIATION, À L'ANTI-RACISME ET À LA PRATIQUE ANTI-OPPRESSIVE

Il ne suffit pas d'être non raciste. Les impacts omniprésents du racisme et de la colonisation au Canada exigent une approche active pour s'attaquer à ces deux problèmes. Réconciliation, anti-racisme et anti-oppression sont des termes intentionnels utilisés pour décrire les exigences de l'action visant à éliminer le racisme et les impacts de la colonisation. La Réconciliation est le processus qui consiste à reconnaître et à prendre en compte l'histoire de plus de 150 ans de la colonisation au Canada, ainsi que ses conséquences actuelles, en établissant et en entretenant activement des relations respectueuses et éthiques avec les populations Autochtones. L'antiracisme est défini comme le travail d'opposition active au racisme en préconisant des changements dans les sphères organisationnelles, politiques, économiques et sociales. L'oppression est un outil du racisme et se réfère à l'utilisation du pouvoir pour priver un groupe social de ses droits, le marginaliser, le réduire au silence ou le subordonner de toute autre manière. L'oppression sociale peut ne pas nécessiter un soutien organisationnel formel pour atteindre l'effet désiré. Elle peut être appliquée de manière plus informelle et individuelle. La lutte contre l'oppression est une introspection active et une action visant à éliminer les pratiques oppressives sous leurs formes formelles et informelles. Les pratiques antiracistes et anti-oppressives intègrent nécessairement des principes de Réconciliation et d'élimination du racisme anti-Autochtone.

## 5

## NOUS FERONS PREUVE DE TRANSPARENCE ET ASSURERONS LA RESPONSABILISATION

Comme nous jouons un rôle primordial dans le succès de l'IDEA, nous établirons des mesures précises pour orienter nos responsabilités et ajuster ouvertement les initiatives et les pratiques selon les informations et les points de vue recueillis.



**Le simple fait de ne pas être raciste ne suffit pas. Comme le racisme est omniprésent au Canada, il faut adopter une approche active pour y mettre fin.**

# Plan stratégique



## **l'IDEA Vision**

**Nous continuerons de cultiver un avenir où les jeunes de diverses communautés partout au pays ayant vécu différentes expériences pourront venir comme elles·ils sont pour recevoir des services et du soutien pour leur santé mentale et leur bien-être tout en jouant un rôle actif pour façonner notre avenir.**

## **l'IDEA Mission**

**Nous accueillons et célébrons la diversité, et encourageons activement l'inclusion dans tout ce que nous faisons. Nous apprendrons et nous nous adapterons de façon continue, dans la transparence et l'authenticité. Nous nous efforcerons continuellement de cultiver un lieu de travail qui représente la diversité et les expériences vécues de tout le monde afin de mieux refléter et comprendre les points de vue de nos collègues et des jeunes que nous soutenons.**

**Nous continuerons à surmonter les obstacles à l'accès et à accroître notre champ d'action grâce à des pratiques innovantes et réfléchies, tout en offrant un espace de soutien accueillant. Nous prendrons ces mesures en partenariat avec divers groupes de jeunes et diverses organisations dans les domaines social et juridique au sein des communautés avec lesquelles nous sommes en contact.**

# Priorités stratégiques



1

Un lieu de travail inclusif, diversifié, équitable et accessible



2

Un service clinique et un environnement opérationnel inclusif, diversifié, équitable et accessible



3

Des relations gouvernementales, des partenariats et un leadership éclairé qui font progresser l'IDEA



4

Un engagement communautaire inclusif et une responsabilité sociale au sein de Jeunesse, J'écoute



## Priorités, objectifs, initiatives et mesures principales

Notre plan stratégique sur l'IDEA, qui a un horizon de cinq ans, définit les priorités, les objectifs, les initiatives et les résultats visés.

Le plan énoncé dans cette section et aux pages suivantes reflète les travaux actuels et futurs de Jeunesse, J'écoute, et tient compte du fait qu'il faudra du temps pour instaurer l'IDEA de manière réfléchie et efficace.

Nombre de ces priorités et objectifs sont interdépendants, ce qui signifie que chaque initiative et mesure principale ouvrira la voie aux futurs efforts relatifs à l'IDEA.

**NOTE:** Toutes les actions clés ne sont pas exhaustives. JJE peut adapter ou modifier les actions clés en fonction des progrès réalisés et des leçons tirées.



# Stratégiques prioritaires + Objectifs



## PRIORITÉ STRATÉGIQUE 1

**Un lieu de travail inclusif, diversifié, équitable et accessible**

### OBJECTIFS

1. les dirigeant·e·s de JJ'E connaissent les principes et les pratiques d'IDEA, s'engagent à les adopter et en sont responsables.
2. la culture d'entreprise de JJ'E est fondée sur la confiance mutuelle, l'autonomisation et la responsabilité collective à l'égard de l'IDEA.
3. les pratiques d'attraction, de rétention et de perfectionnement des talents de JJ'E favorisent les groupes méritant l'équité au sein de l'organisation et du marché du travail en général au Canada
4. JJ'E a une culture d'apprentissage continu et collectif qui intègre les principes d'IDEA au sein de l'organisation
5. les communications de JJ'E sont claires, cohérentes et fondées sur une approche d'IDEA, lorsqu'il y a lieu

## PRIORITÉ STRATÉGIQUE 2

**Un service clinique et un environnement opérationnel inclusif, diversifié, équitable et accessible**

### OBJECTIFS

6. JJ'E crée des voies qui améliorent l'accès aux services pour les Noir·e·s, les Autochtones, les personnes racialisées, les membres de la communauté 2SLGBTQ+, les nouveaux·elles arrivant·e·s et les autres groupes qui font face à des préjudices supplémentaires en raison de facteurs identitaires qui se recourent.
7. JJ'E intègre les principes d'IDEA dans la conception des services et des opérations, l'expérience des utilisateur·rice·s et la mesure des répercussions.

## PRIORITÉ STRATÉGIQUE 3

**Des relations gouvernementales, des partenariats et un leadership éclairé qui font progresser l'IDEA**

### OBJECTIFS

8. JJ'E démontre son engagement à l'égard de l'IDEA sur le marché des vendeurs et des fournisseurs.
9. JJ'E façonne et permet la défense des politiques et le leadership éclairé en matière d'IDEA et de services numériques en santé mentale.
10. JJ'E continue d'établir des partenariats de financement stratégiques et des relations avec les donateur·rice·s qui font progresser les initiatives d'IDEA internes et externes.

## PRIORITÉ STRATÉGIQUE 4

**Un engagement communautaire inclusif et une responsabilité sociale au sein de JJ'E**

### OBJECTIFS

11. JJ'E favorise la défense de l'IDEA et des questions sociales connexes.
12. la marque de JJ'E reflète et représente les groupes méritant l'équité.
13. JJ'E s'engage à placer les expériences vécues au centre de ses efforts en augmentant et en renforçant son engagement auprès de communautés et de partenaires diversifiés.

**Le plan stratégique sur l'IDEA comporte quatre domaines stratégiques prioritaires, 13 objectifs et 38 initiatives.**



## PRIORITÉ STRATÉGIQUE 1

# Un lieu de travail inclusif, diversifié, équitable et accessible



**Pour Jeunesse, J'écoute, favoriser un milieu de travail inclusif, diversifié, équitable et accessible signifie s'assurer que l'ensemble du personnel ressent un fort sentiment d'appartenance. Une responsabilité collective est requise pour cultiver un lieu de travail où l'on maintient une volonté d'apprendre, de désapprendre et de changer tout en éliminant activement les inégalités systémiques et les obstacles à l'emploi et au développement.**

## OBJECTIF 1

### les dirigeant·e·s de Jeunesse, J'écoute connaissent les principes et les pratiques d'IDEA, s'engagent à les adopter et en sont responsables.

Initiative	Mesures principales
<p><b>1.1.</b> Permettre un leadership intentionnel et proactif basé sur l'IDEA en renforçant la connaissance et la compétence en matière de pratiques, de principes et de normes d'IDEA au sein de la direction et du conseil d'administration.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer les compétences et les aptitudes de base en matière d'IDEA pour que les dirigeant·e·s puissent étayer les possibilités de formation et d'apprentissage.</li> <li>• Créer des possibilités d'apprentissage pour les dirigeant·e·s afin qu'elles·ils disposent des informations et des compétences nécessaires pour suivre les principes d'IDEA.</li> <li>• Définir des attentes claires en ce qui concerne la formation obligatoire et continue des dirigeant·e·s (p. ex., apprentissages trimestriels).</li> </ul>
<p><b>1.2.</b> Mettre sur pied un comité d'IDEA pour soutenir la coordination, la responsabilité et l'échange de connaissances, ainsi que pour déterminer et valider les initiatives, les possibilités et les programmes liés à l'IDEA afin d'assurer une orientation et un soutien représentatifs à l'échelle de Jeunesse, J'écoute.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir un cadre de gouvernance avec des responsabilités claires pour assurer et évaluer les progrès d'IDEA.</li> <li>• Cibler des participants pour représenter le comité tout en assurant un équilibre et en délestant les groupes méritant l'équité.</li> </ul>
<p><b>1.3.</b> Établir des responsabilités et des objectifs de rendement en matière d'IDEA pour la haute direction et les transmettre aux échelons appropriés en mettant en œuvre un ensemble clair de principes, d'exigences et de critères d'IDEA qui serviront de base aux processus de planification opérationnelle et stratégique à tous les échelons de l'organisation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer des critères pour les orientations stratégiques de la direction qui nécessitent l'intégration de mesures d'IDEA et qui comprennent des objectifs mesurables ainsi que des exigences en matière de production de rapports trimestriels.</li> </ul>

**1.4.** Harmoniser la sélection et l'évaluation de la direction et du conseil d'administration, le perfectionnement professionnel des dirigeant·e·s ainsi que la gestion et l'évaluation du rendement avec les principes et les compétences d'IDEA.

- Définir le processus de planification de la relève du conseil d'administration en incorporant les critères d'IDEA.
- Accroître la diversité des candidats au conseil d'administration en élargissant les réseaux de recherche (p. ex., par l'intermédiaire d'associations professionnelles).
- Veiller à ce que les procédures d'entretien soient équitables et à ce que les pratiques visant à éviter les préjugés soient systématisées.

## OBJECTIF 2

### **la culture d'entreprise de Jeunesse, J'écoute est fondée sur la confiance mutuelle, l'autonomisation et la responsabilité collective à l'égard de l'IDEA.**

#### Initiative

#### Mesures principales

**2.1.** Soutenir la célébration et la reconnaissance des diverses pratiques et observances religieuses, spirituelles et culturelles au sein de la communauté de Jeunesse, J'écoute.

- Continuer à suivre et à mettre à jour le calendrier éditorial de Jeunesse, J'écoute afin de mieux faire connaître les diverses pratiques culturelles, religieuses et spirituelles.

**2.2.** Créer un mécanisme anonyme et officiel de rétroaction et de rapports en boucle fermée dans lequel les membres du personnel peuvent faire part de leurs préoccupations, de leurs problèmes, de leurs suggestions et de leurs besoins de soutien relativement à l'IDEA.

- Tirer parti de notre technologie existante pour créer des conversations franches et anonymes (pour accroître l'ouverture et la transparence).
- Mettre en œuvre un processus régulier d'évaluation et de rétroaction multisource (360°).
- Mener régulièrement des sondages de rétroaction anonymes relatifs à l'IDEA axés sur différents échelons de l'organisation.
- Former les dirigeant·e·s sur la manière de recevoir la rétroaction et les plaintes relatives à l'IDEA, d'y répondre et d'y donner suite.
- Améliorer les politiques de ressources humaines en y ajoutant une politique sur la dénonciation afin d'éliminer les préjudices subis par les personnes qui font part de préoccupations concernant l'IDEA.



**2.3.** Cultiver un sentiment d'appartenance et d'autonomisation dans un milieu de travail où la diversité des expériences et des contributions est valorisée, respectée et célébrée.

- Mettre en place des groupes d'affinité et de ressources pour les employé·e·s afin de cultiver un réseau de soutien au sein de la communauté de Jeunesse, J'écoute, basé sur les identités intersectionnelles et les expériences vécues.
- Fournir des informations sur les groupes de ressources des employé·e·s (GRE) existants lors de l'intégration des nouveaux·elles employé·e·s.

**2.4.** Renforcer les processus de collecte de données et d'échange d'information axés sur l'IDEA.

- Établir une base de référence pour les données relatives à l'équité de Jeunesse, J'écoute afin d'orienter les initiatives d'IDEA.
- Recueillir et examiner en permanence les données relatives à l'équité afin de dégager les tendances en matière d'effectifs et d'expériences en milieu de travail de l'ensemble du personnel.

**2.5.** Examiner et améliorer les pratiques et les politiques de Jeunesse, J'écoute afin de définir les possibilités d'amélioration continue de l'IDEA.

- Créer un plan d'équité en matière d'emploi et l'améliorer de façon continue *(un plan d'équité en matière d'emploi définit les politiques, les pratiques, les procédures et les initiatives visant à assurer la pleine représentation de tous les groupes désignés, y compris les femmes, les Peuples Autochtones, les membres des communautés racialisées, les personnes ayant un handicap et les membres de la communauté 2SLGBTQ+ dans le secteur concerné).*
- Intégrer les définitions, les principes directeurs et les termes clés d'IDEA dans les politiques et procédures pertinentes de Jeunesse, J'écoute.

### OBJECTIF 3

## les pratiques d'attraction, de rétention et de perfectionnement des talents de Jeunesse, J'écoute favorisent les groupes méritant l'équité au sein de l'organisation et du marché du travail en général au Canada.

Initiative	Mesures principales
<p><b>3.1.</b> Créer des possibilités de perfectionnement professionnel équitables pour la promotion, la rétention et l'avancement des membres du personnel méritant l'équité, afin de permettre une représentation plus diversifiée à tous les échelons de l'organisation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des possibilités directes et intentionnelles de mentorat et de détachement qui favorisent la diversité dans la planification de la relève ainsi que le développement des talents.</li> </ul>
<p><b>3.2.</b> Créer des possibilités de perfectionnement professionnel équitables pour soutenir la mobilité sociale des communautés méritant l'équité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tirer parti des partenariats existants pour continuer à créer des possibilités de mentorat pour des personnes d'origines et d'expériences diverses.</li> <li>• Établir des partenariats qui favorisent le placement de talents issus de communautés méritant l'équité au sein de Jeunesse, J'écoute.</li> <li>• Continuer à diversifier les partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur.</li> <li>• Créer des offres d'emploi ciblées afin d'accroître la représentation des groupes méritant l'équité au sein de la main-d'œuvre.</li> </ul>
<p><b>3.3.</b> Mettre à jour les processus d'évaluation du rendement du personnel afin d'y inclure des critères d'apprentissage, de perfectionnement et de contribution qui favorisent l'avancement de l'IDEA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer et mettre en œuvre les compétences et aptitudes de base en matière d'IDEA pour les rôles à tous les échelons de l'organisation.</li> <li>• Revoir et redéfinir les exigences et les instruments de mesure relatifs au rendement afin d'inclure les compétences et les aptitudes essentielles en matière d'IDEA.</li> </ul>



**3.4.** Continuer à mettre à jour les pratiques de recrutement et d'attraction des talents afin de s'assurer que l'IDEA fait partie intégrante du recrutement et de l'évaluation.

- Élaborer des lignes directrices pour s'assurer que les offres d'emploi sont équitables et inclusives.
- Veiller à ce qu'il y ait une déclaration d'équité dans toutes les offres d'emploi.
- Revoir le processus de présélection et de sélection des candidat·e·s afin d'éliminer les préjugés inconscients.
- Intégrer la compréhension de l'IDEA et l'expérience relative à celle-ci comme critère de compétence pour les dirigeant·e·s.
- Revoir le processus d'entrevue et d'évaluation et y apporter des changements au besoin.
- Élargir le modèle d'entrevue pour y ajouter les compétences en matière d'IDEA.

**3.5.** Garantir qu'il n'existe aucun écart de rémunération fondé sur l'ethnie pour des postes comparables.

- Évaluer l'état actuel de rémunération équitable afin d'établir une base de référence claire et de déterminer s'il existe actuellement des écarts de rémunération pour des postes comparables.

## OBJECTIF 4

### Jeunesse, J'écoute a une culture d'apprentissage continu et collectif qui intègre les principes d'IDEA au sein de l'organisation.

Initiative	Mesures principales
<p><b>4.1.</b> Développer et fournir un programme sur l'IDEA obligatoire et axé sur le renforcement des compétences (p. ex., l'humilité culturelle, les compétences en matière d'IDEA, la résolution de conflits, et les cadres antiracisme, anti-colonial et anti-oppression) afin de donner lieu à des pratiques, à une sensibilisation, à une compréhension et à un comportement inclusif relativement à l'IDEA à l'échelle de Jeunesse, J'écoute.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer un cadre global de compétences en matière d'IDEA pour chaque niveau au sein de Jeunesse, J'écoute.</li> <li>• Concevoir et proposer à l'ensemble du personnel un plan d'apprentissage complet en matière d'IDEA visant à faire connaître les formations liées à l'équité et à accroître la participation à ces formations.</li> <li>• Établir et communiquer des attentes et des compétences claires en matière d'IDEA à tous les échelons de l'organisation (p. ex., aux équipes d'intervention de première ligne et aux équipes de direction).</li> <li>• Fixer des buts clairs et établir un processus d'évaluation pour le personnel en tenant compte des buts fixés dans le cadre des objectifs de rendement, de l'intégration, des attentes relatives au rôle et des examens de rendement, et en définissant les répercussions du non-respect de la formation.</li> </ul>
<p><b>4.2.</b> Faire place de façon intentionnelle aux changements culturels et comportementaux en cultivant un environnement d'apprentissage collaboratif qui soutient et respecte l'autodétermination, l'établissement de la confiance et l'échange de connaissances axées sur l'IDEA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir des possibilités d'achèvement de la formation dans un cadre individuel et collectif (p. ex., dîners-causeries, modules d'apprentissage et cours à suivre).</li> <li>• Créer des tactiques d'apprentissage et d'échange de connaissances en collaboration avec les personnes qui s'identifient comme appartenant à des groupes diversifiés.</li> <li>• Mettre en œuvre des séries d'apprentissage et de formation dans lesquelles on trouve des conférencier·ère·s invité·e·s, des modèles de réflexion collective, des forums de discussion, des séances plénières ainsi que d'autres environnements d'apprentissage collectifs et fondés sur la discussion.</li> </ul>

**4.3.** Rationaliser l'apprentissage et le perfectionnement en regroupant les plateformes éducatives existantes afin de créer un centre d'apprentissage qui favorise un environnement d'apprentissage clair et accessible.

- Mettre en œuvre des plateformes d'apprentissage et des solutions technologiques en matière d'IDEA à l'échelle de l'organisation afin de soutenir la centralisation, l'uniformité et la normalisation des modules d'apprentissage.

## OBJECTIF 5

**les communications de Jeunesse, J'écoute sont claires, cohérentes et fondées sur une approche d'IDEA, lorsqu'il y a lieu.**

### Initiative

### Mesures principales

**5.1.** Renforcer toutes les communications en veillant à ce que l'approche d'IDEA soit prise en compte et en maintenant un rythme régulier d'échange d'information et de mise au point des progrès relativement à l'IDEA à l'échelle de l'organisation.

- Créer et mettre en œuvre une stratégie de communication en matière d'IDEA qui fait de la diversité et de l'inclusion une priorité stratégique et organisationnelle pour Jeunesse, J'écoute et qui définit clairement un rythme de communication et d'échange d'information.
- Rendre compte des leçons apprises en matière d'IDEA auprès de l'ensemble de la communauté de Jeunesse, J'écoute et apporter des améliorations afin de favoriser la responsabilisation et d'assurer une transparence.

**5.2.** Élaborer un cadre de réponse aux événements d'actualité afin d'éclairer les réponses aux événements majeurs qui touchent les jeunes au Canada.

- Définir un cadre de réponse aux événements d'actualité.
- Élaborer un plan de création de contenu pour chaque année qui précise les effets et la portée des médias (p. ex., site Web, médias numériques et médias sociaux) et qui reflète les principes d'IDEA de Jeunesse, J'écoute.



## PRIORITÉ STRATÉGIQUE 2

# Un service clinique et un environnement opérationnel inclusif, diversifié, équitable et accessible



**L'intégration de l'IDEA dans tout ce que nous faisons est un élément essentiel de notre vision de l'avenir. Baser notre service clinique et notre environnement opérationnel sur l'IDEA influencera l'intégration de nos principes dans tous les services que nous fournissons, la mise sur pied et la prestation de ces services, la manière dont les décisions sont prises et la façon dont les progrès et les effets sont suivis et mesurés.**

## OBJECTIF 6

**Jeunesse, J'écoute crée des voies qui améliorent l'accès aux services pour les Noir·e·s, les Autochtones, les personnes racialisées, les membres de la communauté 2SLGBTQ+, les nouveaux·elles arrivant·e·s et les autres groupes qui font face à des préjudices supplémentaires en raison de facteurs identitaires qui se recoupent.**

Initiative	Mesures principales
<p><b>6.1.</b> Améliorer l'accès aux services en santé mentale pour tout le monde au Canada en élaborant et en mettant en œuvre des plans d'action ciblés qui améliorent la prestation et les effets des services, ainsi que l'accès à ceux-ci, pour les groupes méritant l'équité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travailler en collaboration avec l'équipe des programmes d'équité et d'initiatives axées sur les Autochtones pour mettre en œuvre les principales recommandations énoncées dans les stratégies d'action Trouver l'espoir, Surmonter et Nouveaux parcours.</li> <li>• Continuer à collaborer avec des membres de communautés diverses pour cibler les obstacles à l'accès aux services et créer des possibilités d'amélioration et de conception conjointe des services.</li> <li>• Continuer à adopter une conception participative en travaillant avec le Conseil consultatif Noir, le Réseau consultatif des personnes nouvellement arrivées au Canada, le Conseil national de la jeunesse et le Conseil consultatif Autochtone afin d'examiner et de retravailler les recommandations et les stratégies d'action.</li> </ul>
<p><b>6.2.</b> Élaborer une stratégie d'action pluriannuelle pour améliorer l'accessibilité aux services pour les jeunes ayant un handicap.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuer à appuyer et à diriger les initiatives et les événements existants en matière d'accessibilité.</li> <li>• Veiller à ce que tous les documents d'accueil des nouveaux·elles employé·e·s soient offerts dans des formats accessibles.</li> <li>• Élaborer des lignes directrices pour s'assurer que les programmes d'apprentissage et de perfectionnement respectent les normes d'accessibilité.</li> <li>• Inclure des vidéos en American Sign Language (ASL) et en langue des signes québécoise (LSQ) dans notre contenu de sensibilisation des communautés sourdes.</li> <li>• Inclure des ressources en langue des signes (ASL et LSQ).</li> </ul>



**6.3.** Améliorer les processus de planification de la sécurité afin d'éliminer les préjudices systémiques subis par les jeunes racialisé-e-s qui communiquent avec Jeunesse, J'écoute.

- Élaborer un cadre et un guide pour soutenir la planification de la sécurité.
- Créer des partenariats au sein de Jeunesse, J'écoute afin d'établir des relations avec les équipes d'intervention en cas de crise qui travaillent au sein des communautés.

**6.4.** Poursuivre l'engagement en faveur de l'expansion des langues offertes.

- Évaluer les possibilités d'expansion linguistique afin d'inclure davantage de langues des Premières Nations.
- Évaluer les possibilités d'expansion linguistique afin d'inclure davantage de langues.
- Évaluer les possibilités et les obstacles relatifs à l'amélioration de la représentation interne et externe de Jeunesse, J'écoute en français et en anglais.
- Évaluer les possibilités d'améliorer l'accessibilité à nos services pour les communautés sourdes et malentendantes.

## OBJECTIF 7

### Jeunesse, J'écoute intègre les principes d'IDEA dans la conception des services et des opérations, l'expérience des utilisateur·rice·s et la mesure des répercussions.

Initiative	Mesures principales
<p><b>7.1.</b> Réaliser une évaluation des services et des programmes internes et externes de Jeunesse, J'écoute relativement à l'IDEA afin de déterminer les lacunes et les possibilités d'amélioration liées à la collecte de données, aux inégalités existantes ainsi qu'aux obstacles à l'accès et à la portée des services.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réaliser une vérification et un examen des médias numériques et des sites Web internes et externes de Jeunesse, J'écoute afin de déterminer les possibilités d'accroître l'engagement.</li> <li>• Poursuivre l'examen des voies d'accès aux services et des expériences des utilisateur·rice·s afin d'évaluer les lacunes existantes et les possibilités d'amélioration.</li> <li>• Travailler avec des membres de communautés diverses et les conseils consultatifs de Jeunesse, J'écoute pour cerner les possibilités d'améliorer l'expérience des utilisateur·rice·s en fonction des expériences vécues et des identités intersectionnelles des communautés.</li> <li>• Renforcer l'accessibilité des services et des programmes pour les jeunes ayant un handicap en évaluant l'accessibilité des services existants de Jeunesse, J'écoute.</li> <li>• Revoir les processus de conception des services afin d'y inclure des outils, des contrôles et des examens permettant de s'assurer que tous les services sont fondés sur une approche d'IDEA.</li> </ul>
<p><b>7.2.</b> Garantir une approche des données et de l'innovation fondée sur l'IDEA qui oriente toutes les prises de décision pour les fonctions internes (programmes, processus et opérations) et externes (services et programmes) afin de soutenir les pratiques de gestion des répercussions des données fondées sur l'IDEA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer une approche de mesure des répercussions totalement intégrée et ciblée qui permet d'analyser les tendances et de prendre des décisions importantes à l'échelle de l'organisation.</li> <li>• Veiller à ce que la mobilisation et la consultation des jeunes, ainsi que la collecte de données qualitatives s'appuient sur l'IDEA.</li> <li>• Élaborer un cadre de données exempt de préjugés qui décrit la manière dont nous concevons les sondages, analysons les données et développons des produits de données qui sont fondés sur l'IDEA de bout en bout.</li> </ul>



## PRIORITÉ STRATÉGIQUE 3

# Des relations gouvernementales, des partenariats et un leadership éclairé qui font progresser l'IDEA



**Les effets que Jeunesse, J'écoute peut avoir sur le Canada et sur l'écosystème des services de santé mentale reposent en partie sur des partenariats et sur notre capacité à communiquer les leçons apprises et les pratiques exemplaires en matière d'IDEA. La priorité stratégique 3 vise à renforcer les retombées sociales positives au-delà de Jeunesse, J'écoute par l'entremise de nos partenariats communautaires, de nos relations avec les donateur·rice·s et de nos liens avec le secteur public.**

## OBJECTIF 8

### JJ'E démontre son engagement à l'égard de l'IDEA sur le marché des vendeurs et des fournisseurs.

Initiative	Mesures principales
<p><b>8.1.</b> Établir des normes en matière d'IDEA qui soutiennent les pratiques d'approvisionnement et de participation au marché à l'échelle de l'organisation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Établir une liste de vendeurs et de fournisseurs diversifiés et travailler avec des fournisseurs de services diversifiés afin de réduire les obstacles et d'encourager l'IDEA dans l'approvisionnement en services.</li> <li>Élaborer un cadre et des exigences d'évaluation et d'analyse de l'IDEA afin d'éclairer les pratiques d'approvisionnement auprès de fournisseurs diversifiés.</li> <li>Élaborer un affichage accessible pour les documents d'approvisionnement.</li> <li>Élaborer des directives en matière d'IDEA pour informer les fournisseurs actuels et futurs sur la manière de favoriser l'IDEA.</li> </ul>

## OBJECTIF 9

### Jeunesse, J'écoute façonne et permet la défense des politiques et le leadership éclairé en matière d'IDEA et de services numériques en santé mentale.

Initiative	Mesures principales
<p><b>9.1.</b> Diriger, rendre possible et organiser l'échange de connaissances et les efforts de réflexion, en plus d'y participer, au sein des écosystèmes des secteurs public et à but non lucratif qui cherchent à promouvoir le bien-être mental, émotionnel et spirituel des jeunes, à cerner les obstacles à l'accès, à orienter nos initiatives en matière d'IDEA et à assurer une représentation diversifiée dans le leadership éclairé (dans la mesure du possible).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre sur pied une stratégie de leadership éclairé claire et fondée sur les principes et les pratiques d'IDEA.</li> <li>Cibler les possibilités de travailler avec des dirigeant·e·s du secteur public et de les rencontrer.</li> <li>Convoquer les responsables clés du secteur de la santé mentale pour leur transmettre des idées et des leçons apprises en matière d'IDEA afin d'améliorer la robustesse et l'équité des services de santé mentale au Canada.</li> </ul>



**9.2.** Travailler avec les différents ordres de gouvernement au pays pour comprendre et corriger les lacunes et les obstacles de la politique publique en matière d'accès aux services numériques en santé mentale pour les jeunes à travers le pays sur la base de diverses formes d'intersectionnalité.

- Définir et transmettre les leçons apprises à partir des données de Jeunesse, J'écoute qui peuvent soutenir les changements politiques dans les services en santé mentale.
- Créer des possibilités de partenariat relativement à l'amélioration des services selon les obstacles actuels (p. ex., rendre les services accessibles là où l'accès à Internet est limité ou inexistant).

**9.3.** Renforcer les relations avec les gouvernements et continuer à cultiver de nouvelles possibilités de partenariat qui font progresser l'IDEA avec le secteur public.

- Cerner les possibilités du secteur public liées aux initiatives d'IDEA et établir des liens avec les ordres de gouvernement concernés.
- Élargir les services et les partenariats avec les gouvernements francophones afin d'encourager le service bilingue de Jeunesse, J'écoute à toucher les jeunes francophones.

## OBJECTIF 10

### Jeunesse, J'écoute continue d'établir des partenariats de financement stratégiques et des relations avec les donateur·rice·s qui font progresser les initiatives d'IDEA internes et externes.

Initiative	Mesures principales
<p><b>10.1.</b> Continuer à diversifier la base de donateur·rice·s et le réseau philanthropique de Jeunesse, J'écoute et favoriser une philanthropie axée sur la communauté.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consulter les partenaires communautaires et commerciaux ainsi que les principaux défenseurs de l'écosystème des services numériques en santé mentale afin de faire connaître l'objectif et les efforts de Jeunesse, J'écoute en matière d'IDEA et d'établir de nouveaux partenariats.</li> <li>• Améliorer la communication externe et diffuser largement les principes d'IDEA sur les plateformes publiques de Jeunesse, J'écoute afin de favoriser le marketing incitatif.</li> <li>• Continuer à prioriser la diversité au sein du cabinet de campagne de Jeunesse, J'écoute afin d'encourager la diversification des donateur·rice·s.</li> </ul>
<p><b>10.2.</b> Veiller à ce que les partenariats, la collecte de fonds et les relations avec les donateur·rice·s soient fondés sur l'IDEA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir des lignes directrices et des formations relatives à la planification de la sécurité pour les membres du personnel de Jeunesse, J'écoute responsables de la collecte de fonds et des relations avec les donateur·rice·s.</li> <li>• Offrir au personnel participant à la collecte de fonds des formations sur l'antiracisme, l'oppression systémique, l'équité, la disparité de la richesse, l'intersectionnalité et d'autres domaines importants relativement à la justice sociale.</li> <li>• Veiller à ce que les événements pour donateur·rice·s ne tombent pas sur des fêtes culturelles, religieuses ou spirituelles.</li> <li>• Encourager les personnes qui soutiennent Jeunesse, J'écoute (p. ex., les donateur·rice·s et les partenaires) à réfléchir aux sujets ci-dessus et à leurs rôles et privilèges relativement à ces domaines (dans la mesure du possible), en gardant en tête que les gens se trouvent à des étapes différentes de leur parcours d'apprentissage et ont des expériences vécues différentes.</li> </ul>



## PRIORITÉ STRATÉGIQUE 4

# Un engagement communautaire inclusif et une responsabilité sociale au sein de Jeunesse, J'écoute



**Pour soutenir notre vision, il faut aborder l'IDEA selon une approche rigoureuse, connectée et engagée. La participation de la communauté et le sens de la responsabilité sociale permettront non seulement d'améliorer les résultats communautaires et de renforcer le bien-être de notre personnel et des jeunes que nous soutenons, mais aussi de garantir que, pour chaque solution que nous proposons, nous mettons activement l'expérience vécue au centre du progrès et des effets.**

## OBJECTIF 11

### Jeunesse, J'écoute favorise la défense de l'IDEA et des questions sociales connexes.

Initiative	Mesures principales
<p><b>11.1</b> Tirer parti des ressources, des outils de communication, des lignes directrices et du contenu interservices de Jeunesse, J'écoute pour mener à bien les possibilités de changement social à l'extérieur de l'organisation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les ressources existantes qui peuvent servir d'outils pédagogiques à l'interne et à l'externe.</li> <li>• Créer du contenu clair sur nos canaux internes et externes qui décrit les changements et les considérations linguistiques et fournit des lignes directrices sur la façon de communiquer pour faire progresser l'IDEA.</li> </ul>

## OBJECTIF 12

### la marque de Jeunesse, J'écoute reflète et représente les groupes méritant l'équité.

Initiative	Mesures principales
<p><b>12.1.</b> Veiller à ce que notre marque rejoigne et représente les diverses communautés du Canada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer et officialiser un cadre d'évaluation et d'accord fondé sur une approche d'IDEA pour les partenariats.</li> <li>• Veiller à ce que l'image de marque et les communications de Jeunesse, J'écoute reflètent la diversité des communautés et soient fondées sur des pratiques inclusives.</li> <li>• En tenant compte des publics diversifiés, créer d'autres initiatives de mobilisation et du contenu de sensibilisation supplémentaire pour les parties prenantes.</li> <li>• Collaborer avec le Conseil national de la jeunesse pour évaluer l'influence de la marque sur les jeunes au Canada.</li> <li>• Évaluer notre contenu chaque année pour s'assurer qu'il reflète la diversité des communautés.</li> <li>• Partager constamment du contenu qui reconnaît, célèbre et respecte les parties prenantes et les membres de communautés diverses.</li> </ul> <p><i>suite à la page suivante...</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluer le contenu numérique pour s’assurer qu’il reflète la diversité de nos parties prenantes.</li> <li>• Célébrer l’héroïsme dans les groupes méritant l’équité.</li> <li>• Démontrer l’intérêt et l’engagement de Jeunesse, J’écoute à l’égard des initiatives locales d’IDEA.</li> </ul>
<p><b>12.2.</b> Améliorer l’engagement social grâce à une approche multicanal qui rejoint les jeunes et les adultes qui les entourent, là où elles-ils se trouvent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place un programme de contenu généré par les utilisateur-ric-e-s centré sur la représentation.</li> <li>• Élaborer des lignes directrices pour les campagnes d’influence qui soutiennent l’IDEA et améliorent la représentation des groupes méritant l’équité.</li> <li>• Réaliser une évaluation des canaux de communication afin de déterminer les endroits où différents groupes préfèrent s’adresser à Jeunesse, J’écoute et recueillir des données sur l’engagement en fonction de la répartition démographique (tout en préservant la vie privée des jeunes qui accèdent à nos ressources).</li> </ul>
<p><b>12.3.</b> Continuer à mettre à jour et à respecter le <i>Guide de style et de rédaction</i> et le <i>Guide de marque</i> de Jeunesse, J’écoute comme ouvrages de référence pour s’assurer que le langage, la terminologie, les graphiques et les autres types de contenus soient inclusifs, pertinents et évolutifs, tant à l’interne qu’à l’externe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre des stratégies favorisant la compréhension et l’utilisation qui indiquent au personnel de Jeunesse, J’écoute comment utiliser le <i>Guide de style et de rédaction</i>.</li> <li>• Réviser annuellement le langage, la terminologie et les images utilisés dans le <i>Guide de style et de rédaction</i> et le <i>Guide de marque</i> de Jeunesse, J’écoute.</li> </ul>

## OBJECTIF 13

### **Jeunesse, J'écoute s'engage à placer les expériences vécues au centre de ses efforts en augmentant et en renforçant son engagement auprès de communautés et de partenaires diversifiés.**

Initiative	Mesures principales
<p><b>13.1.</b> Rechercher activement des partenariats avec des organisations, des communautés et des personnes qui soutiennent le bien-être mental et émotionnel des groupes méritant l'équité afin de placer l'expérience vécue au centre de nos efforts et de soutenir l'avancement général de l'IDEA au moyen d'un modèle centré sur la communauté.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer un cadre de partenariat communautaire pour permettre l'établissement de relations avec divers groupes communautaires.</li> <li>• Identifier les partenaires communautaires clés et collaborer avec eux-elles afin d'accroître la portée et les effets des services auprès des communautés marginalisées et racialisées.</li> <li>• Identifier les occasions de soutenir l'élimination des principaux obstacles liés à l'amélioration de la santé mentale chez les jeunes faisant partie de groupes méritant l'équité.</li> <li>• Élaborer des partenariats et des relations importantes pour identifier les connaissances issues d'expériences vécues révélant les lacunes dans les services de santé mentale.</li> <li>• Concevoir des solutions à l'intérieur et à l'extérieur de l'écosystème de services de Jeunesse, J'écoute, en collaboration avec des groupes communautaires (p. ex., les personnes défendant les intérêts des personnes ayant un handicap, les communautés Autochtones et les organisations dirigées par des personnes Noires).</li> </ul>
<p><b>13.2.</b> Renforcer et soutenir les efforts de réconciliation à l'intérieur et à l'extérieur de Jeunesse, J'écoute, et parmi les Peuples Autochtones et non-Autochtones du Canada.</p> <p><i>*Trouver l'espoir est la stratégie d'action de Jeunesse, J'écoute qui soutient la réconciliation et les jeunes des Premières Nations, Inuit et Métis du pays.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer et continuellement réviser et mettre à jour la stratégie et le plan d'action sur la réconciliation de Jeunesse, J'écoute.</li> <li>• Continuer à mener des actions de sensibilisation auprès des Premières Nations, des Inuit et des Métis au Canada et à nouer des relations avec ces personnes afin d'identifier d'autres occasions de renforcer les actions de réconciliation.</li> <li>• Créer et mettre en œuvre des occasions permettant de mieux communiquer avec les communautés éloignées et rurales.</li> <li>• Favoriser l'engagement à améliorer les relations avec les Peuples Autochtones et le territoire.</li> </ul>



**13.3.** Participer activement aux efforts visant à éliminer le racisme envers les personnes Noires dans les services sociaux et les institutions.

*\***Surmonter** est une stratégie d'action de Jeunesse, J'écoute qui soutient les jeunes Noir·e·s du pays.*

- Élaborer un plan d'action pour les jeunes Africain·e·s, Caribéen·ne·s, Noir·e·s ou faisant partie de la diaspora Africaine afin de soutenir l'équité en santé mentale et l'accès aux services.
- Établir des relations avec les organisations communautaires qui mènent des actions contre le racisme envers les personnes Noires et identifier les occasions de soutien.
- Créer et mettre en œuvre des occasions pour mieux communiquer avec les jeunes Noir·e·s au Canada afin de favoriser le bien-être dans l'ensemble du pays.

# Termes clés et définitions

*Cette section du document vise à présenter un ensemble de termes clés et de définitions qui alimentent et soutiennent le discours sur l'inclusion, la diversité, l'équité, l'accessibilité et la justice.*

*Les termes clés et les définitions présentés ci-dessous doivent être considérés comme un outil destiné à soutenir le dialogue et à améliorer la compréhension et la connaissance communes de l'IDEA.*

## **Antiracisme**

L'antiracisme est défini comme le travail consistant à s'opposer activement au racisme en préconisant des changements dans les sphères politiques, économiques et sociales. L'antiracisme est, de façon générale, une approche individualisée qui s'oppose aux comportements racistes individuels et à leurs effets.

## **Racisme envers les personnes Noires**

Le racisme envers les personnes Noires est constitué de préjugés, d'attitudes, de croyances, de stéréotypes et de discriminations à l'encontre des personnes Noires. Il est ancré dans l'histoire coloniale, ainsi que dans l'expérience de l'esclavage et ses conséquences. Le racisme envers les personnes Noires est profondément enraciné dans les institutions, les politiques et les pratiques du pays, au point tel qu'il est soit fonctionnellement normalisé, soit rendu invisible pour la population blanche. Ce type de racisme se manifeste par la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des personnes Africaines, Caribéennes et Noires, qui se traduit par une inégalité des chances, un statut socio-économique inférieur, un taux de chômage plus élevé, des taux de pauvreté importants et une surreprésentation dans le système de justice pénale.

## **Racisme envers les personnes Autochtones**

Le racisme envers les personnes Autochtones représente la discrimination continue fondée sur la race, les stéréotypes négatifs et les injustices que les Peuples Autochtones subissent. Il comprend les idées et les pratiques qui établissent, maintiennent et perpétuent les déséquilibres de pouvoir, les barrières systémiques et les situations d'iniquité qui découlent de l'héritage des politiques et pratiques coloniales au Canada. Le racisme systémique envers les personnes Autochtones est évident dans les politiques fédérales discriminatoires telles que la Loi sur les Indiens et le système des pensionnats. Il se manifeste également par la surreprésentation des Peuples Autochtones dans les systèmes provinciaux et territoriaux de justice pénale et de protection de l'enfance, ainsi que par des résultats inéquitables en matière d'éducation, de bien-être et de santé. L'augmentation des actes d'hostilité et de violence à l'encontre des Autochtones témoigne de l'expérience individuelle du racisme envers les personnes Autochtones.

## **Antisémitisme**

L'antisémitisme est une certaine perception du Peuple Juif, qui peut s'exprimer sous forme de haine. Les manifestations rhétoriques et physiques de l'antisémitisme sont dirigées

contre des personnes Juives et non-Juives ou contre leurs biens, ainsi que contre les institutions et les installations religieuses de la communauté Juive.

### Équité

Une approche fondée sur l'équité reconnaît que des groupes distincts peuvent avoir besoin d'un traitement différent pour bénéficier des mêmes avantages. Les initiatives en matière d'équité visent à créer des conditions où tout le monde est mis sur le même pied d'égalité en s'attaquant aux exclusions.

### Groupe méritant l'équité

Les groupes méritant l'équité sont des communautés dont la participation à la société est entravée par des obstacles collectifs importants. Il peut s'agir d'obstacles comportementaux, historiques, sociaux et environnementaux fondés sur l'âge, l'ethnicité, le handicap, le statut économique, l'identité et l'expression de genre, la nationalité, la race, l'orientation sexuelle, etc. Ces groupes n'ont pas accès à la même égalité d'accès, des chances et des ressources que d'autres groupes en raison du racisme, d'un désavantage et d'une discrimination, et ils cherchent activement à obtenir la justice sociale et la réparation qu'ils méritent.

### Discrimination fondée sur le sexe

Une discrimination fondée sur le sexe se produit lorsqu'une personne subit un traitement ou des répercussions négatives, de façon intentionnelle ou non, en raison de son identité ou de son expression de genre. Cette discrimination peut être directe et évidente ou subtile et cachée, mais elle n'en est pas moins dommageable. Elle peut également se produire à un niveau systémique plus vaste, comme lorsque des règles ou des politiques organisationnelles semblent neutres, mais excluent les personnes ayant des identités de genre différentes.

### Expression de genre

L'expression de genre est la manière dont une personne présente publiquement son genre. Pour ce faire, une personne peut se servir de son comportement et de son apparence physique, comme ses tenues vestimentaires, sa coupe de cheveux, son maquillage, son langage

corporel et sa voix. Le nom et les pronoms choisis par une personne sont également des moyens courants d'exprimer le genre.

### Identité de genre

L'identité de genre est l'expérience interne et individuelle de chaque personne en matière de genre. Une personne peut avoir le sentiment d'être une femme, un homme, les deux ou ni l'un ni l'autre, ou de se promener sur le spectre de l'identité de genre. L'identité de genre d'une personne peut correspondre ou non au sexe qui lui a été attribué à la naissance. Cette identité est fondamentalement différente de l'orientation sexuelle d'une personne.

### Marginalisation historique, persistante ou systémique

Les institutions du Canada ont été créées à une époque où certaines normes privilégiaient et incluait certains groupes, et en désavantageaient et en excluaient d'autres. Au Canada, ces groupes désavantagés ont été définis comme étant les Autochtones, les Noir·e·s, les femmes, les personnes ayant un handicap, les personnes racialisées et les membres de la communauté 2SLGBTQ+. Cette histoire est liée à l'héritage des obstacles quotidiens ayant contribué au passé et perpétuant les inégalités actuelles, qui s'aggravent au fil du temps. Les systèmes, sous la forme de politiques, de pratiques, de cultures, de comportements et de croyances, continuent de maintenir ces obstacles. Souvent, cette marginalisation ne provient pas d'une intention individuelle, mais plutôt d'un effort systématique de discrimination. Il s'agit généralement d'une pratique inconsciente et inaperçue qui consiste à faire les choses comme elles ont toujours été faites (et à recréer des exclusions historiques).

### Intersectionnalité

L'intersection, ou le croisement, de nos nombreuses identités influence notre expérience individuelle du monde. Ces intersections se produisent dans un contexte de systèmes et de structures de pouvoir interconnectés (p. ex., lois, politiques, gouvernements, syndicats politiques et économiques, institutions religieuses et médias). Chaque personne possède des identités multiples, ce qui fait qu'une personne peut être à la fois privilégiée et opprimée. Par

exemple, au Canada, une femme Noire ne vivra pas nécessairement les inégalités de genre de la même manière qu'une femme blanche et l'oppression raciale de la même manière qu'un homme Noir. Chaque intersection produit une expérience qualitativement distincte.

### **Islamophobie**

La peur, les préjugés, la haine ou l'aversion à l'égard de l'islam, des personnes Musulmanes ou de la culture et des pratiques islamiques.

### **Préjugés implicites et inconscients**

Également connus sous le nom de préjugés inconscients, les préjugés implicites sont des associations négatives que les gens entretiennent sans le savoir. On exprime ces préjugés automatiquement, sans en avoir conscience. De nombreuses études indiquent que les préjugés implicites d'une personne influencent ses attitudes et ses actions, créant ainsi des implications dans le monde réel, même si la personne n'est pas consciente qu'elle entretient ces préjugés. Il a notamment été démontré que les préjugés implicites éclipsent les déclarations d'engagement en faveur de l'égalité et de l'équité, produisant ainsi des comportements qui s'écartent des attitudes explicites que de nombreuses personnes prétendent adopter.

### **Inclusion**

L'inclusion consiste à reconnaître et à valoriser les différences entre les personnes afin d'enrichir la planification sociale, la prise de décision et la qualité de vie pour tout le monde. Dans une organisation inclusive, chaque personne ressent un sentiment d'appartenance et d'acceptation et est reconnue comme un atout précieux et utile. L'inclusion réelle a lieu lorsque les personnes qui font déjà partie du courant dominant apprennent de celles qui sont exclues et amorcent le changement.

### **Expérience vécue**

L'expérience vécue réfère directement à la description des expériences et des perspectives d'une personne ou d'une communauté, surtout dans la mesure où l'expérience de cette personne ou de cette communauté est influencée par son contexte social (y compris toutes les facettes de l'identité, de l'aptitude physique, de l'âge, de

la culture, du statut socio-économique et de l'éducation). Pour placer les expériences vécues des groupes méritant l'équité au centre de nos efforts, il faut mettre davantage l'accent sur les expériences vécues par les communautés confrontées à la marginalisation et à la discrimination systémique en raison de leur identité, afin de combler les lacunes historiques et d'orienter les politiques, les programmes, les évaluations et la prise de décision. Autrement dit, les personnes touchées directement par un problème participent à l'évaluation des solutions pour savoir si des progrès sont réalisés ou non.

### **Privilège**

Le privilège désigne l'expérience des libertés, des droits, des bénéfices, des avantages, des accès et des occasions offertes aux membres d'un groupe dominant dans un contexte donné.

### **Racisme**

Le racisme est différent des préjugés, de la haine ou de la discrimination raciale. Il se produit lorsqu'un groupe a le pouvoir de pratiquer une discrimination systémique en utilisant les politiques et les pratiques institutionnelles de la société et en façonnant les croyances et les valeurs culturelles qui soutiennent ces politiques et ces pratiques. Le racisme se caractérise par le fait qu'il s'agit d'un acte institutionnel et systémique : il représente la matérialisation des préjugés et de la haine d'un ou de plusieurs groupes sous la forme de politiques, de lois et de pratiques qui peuvent, entre autres, influencer l'accès à l'éducation, aux soins de santé, au logement, aux transports et aux services sociaux.

### **Racialisation/personnes racialisé·e·s**

La racialisation est le processus très complexe et contradictoire par lequel des groupes sont désignés comme faisant partie d'une « race » particulière et qui, pour cette raison, sont soumis à un traitement différentiel et inégal. Autrement dit, la racialisation est l'action de donner un caractère racial à quelqu'un ou à quelque chose. Il s'agit de l'acte de « racialiser » ou de percevoir une personne comme appartenant à une race particulière. Il s'agit d'un processus de catégorisation et de marginalisation en fonction de la race. Traditionnellement, la racialisation est fondée

sur la théorie critique de la race et exprime la fausse dichotomie entre « Blanc » et « non Blanc », faisant de la blancheur la norme et définissant l'identité raciale uniquement par rapport à la blancheur. Il est important de noter que si les personnes blanches sont également racialisées, ce processus est souvent rendu invisible ou normatif pour les personnes désignées comme blanches.

### Réconciliation

La réconciliation fait référence à un processus de prise en compte de l'histoire de colonisation du Canada, qui remonte à plus de 150 ans, par l'établissement et le maintien de relations respectueuses, éthiques et fondées sur une compréhension et un respect mutuels entre les Peuples Autochtones et le reste du Canada.

### Oppression structurelle ou institutionnelle

L'oppression structurelle ou institutionnelle est la normalisation et la légitimation d'un ensemble de dynamiques historiques, culturelles, institutionnelles et interpersonnelles qui avantagent couramment les groupes dominants (p. ex., personnes blanches, chrétiennes, hétérosexuelles et sans handicap) tout en produisant des effets négatifs cumulatifs et chroniques pour les groupes confrontés à l'oppression (p. ex., femmes, membres de la communauté 2SLGBTQ+, Noir·e·s et Autochtones). L'oppression structurelle est répandue dans tous les aspects du Canada, y compris dans son histoire, sa culture, sa politique, son économie et l'ensemble de son tissu social. Elle est plus difficile à situer dans une institution particulière, car elle implique les effets de renforcement de multiples institutions et normes culturelles, passées et présentes, qui reproduisent continuellement les anciennes formes d'oppression et qui en produisent de nouvelles. Le racisme structurel est la forme d'oppression la plus ancrée et la plus répandue.

### Barrières systémiques

Les barrières systémiques sont des obstacles qui excluent des groupes ou des communautés de la pleine participation à la vie sociale, économique et politique et des avantages qui en découlent. Elles peuvent être cachées ou involontaires, mais elles sont intégrées dans le fonctionnement de la société. Les politiques, pratiques et procédures existantes, ainsi que les suppositions et les stéréotypes, renforcent ces barrières.

### Oppression systémique

Ce type d'oppression est systémique et a des antécédents historiques. Ce processus désavantage intentionnellement des groupes de personnes selon certains aspects de leur identité (p. ex., l'identité et l'expression de genre, la race, la classe sociale, l'orientation sexuelle et la langue) tout en avantageant les membres d'un groupe dominant.

### Stéréotypes

Les stéréotypes sont des suppositions qui généralisent la façon dont toutes les personnes d'un groupe donné sont identiques, sans tenir compte des qualités et des différences individuelles. Les stéréotypes sont souvent fondés sur des idées fausses ou des informations incomplètes.

### Xénophobie

La xénophobie est une aversion, une hostilité, un dédain ou une crainte à l'égard des personnes d'origine « étrangère » ou de cultures différentes et des personnes que l'on ne connaît pas. La xénophobie est un terme général qui englobe toutes les formes de discrimination à l'égard des personnes que l'on qualifie d'« autres ».



**l'IDEA Plan stratégique 2023-2027**

**[JeunesseJecoute.ca](https://JeunesseJecoute.ca)**