

Déclaration d'imputabilité

sur l'engagement éthique des jeunes et des adultes au sein des organisations canadiennes



Document préparé par :

Jordan Alderman

Shannon Balla

Nishad Khanna

Cindy Blackstock



Document préparé par:

Jordan Alderman, Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada
Shannon Balla, consultante
Cindy Blackstock, Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada
Nishad Khanna, Centre d'excellence pour l'engagement des jeunes

ISBN 0-9732858-8-5

© 2006

Premières impression: juillet 2006

Réimpression et modalités d'utilisation

La Déclaration d'imputabilité sur l'engagement éthique des jeunes et des adultes au sein des organisations canadiennes peut être utilisée au niveau international et imprimée à partir du format électronique. Le document peut également être copié pour des fins éducatives, de services ou de recherche sans le consentement préalable des auteurs. Toute autre utilisation requiert la permission écrite de Cindy Blackstock : Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada, Suite 1001, 75, rue Albert, Ottawa, ON, Canada, K1P 5E7.

Mode recommandé de citation des références (style de l'APA)

Alderman, J., Balla, S., Blackstock, C., & Khanna, N. (2006). *Déclaration d'imputabilité sur l'engagement éthique des jeunes et des adultes au sein des organisations canadiennes*. Ottawa, ON: Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada.

La Déclaration d'imputabilité sur l'engagement éthique des jeunes et des adultes au sein des organisations canadiennes peut être téléchargée sans frais à l'adresse suivante <http://www.fncaringsociety.com>

Table des matières

Remerciements	3
Contributions	3
Mise en contexte	3
Sommaire exécutif	4
Sommaire des principes	4
Préambule	5
Processus de révision des principes	6
Principes	7
Autosurveillance	12
Déclaration d'imputabilité	13
Ressources	15

REMERCIEMENTS

Merci à tous les membres du groupe de travail pour votre précieuse collaboration à l'élaboration de ce document :

SAE, un programme de la Société de l'aide à l'enfance d'Ottawa
Centre d'excellence pour l'engagement des jeunes
Ligue pour le bien-être à l'enfance du Canada
Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada
Alliance nationale pour les enfants
Réseau national pour les jeunes pris en charge
Aide à l'enfance Canada

Merci à Ginger Gosnell-Myers et Jocelyn Formsma pour avoir partagé votre savoir, votre sagesse et votre expérience. Votre contribution sera toujours profondément appréciée.

Merci à Mélanie Vincent pour la traduction en français.

CONTRIBUTIONS

Merci à toutes les personnes qui ont participé à la consultation par sondage écrit. Les commentaires formulés par les répondants du sondage ont été inclus tels quels afin d'introduire les thèmes principaux. Le nom des personnes n'est pas mentionné par souci de préserver leur anonymat.

MISE EN CONTEXTE

À la fin des années 90, le Centre pour l'organisation, la recherche et l'éducation des enfants autochtones (*Centre for Organisation, Research and Education (CORE) Network of Indigenous Children*) situé à Manipur en Inde a développé ses *Lignes directrices d'éthique pour la participation des enfants et des jeunes*. Ces lignes directrices ont été élaborées pour soutenir l'implication des enfants et des jeunes au sein de l'organisation, tout en leur permettant de s'exprimer et de relater leurs expériences vécues en tant qu'enfants et jeunes autochtones. Puisqu'il s'agissait d'un processus évolutif qui appuyait l'implication des enfants et des jeunes au changement, le Centre a développé un cadre de travail pour orienter leur participation tout en préservant leur bien-être.

Les lignes directrices du Centre ont inspiré la réflexion des organisations canadiennes à l'égard de la participation et de l'engagement des jeunes. Alors que le Canada est un pays où la liberté d'expression est un droit fondamental, une certaine exclusion sociale, économique et physique des enfants et des jeunes amenuise leur entière participation à propos de ce qui les touche directement. Avec la collaboration de plusieurs organisations nationales sans but lucratif, incluant des organisations où siègent des représentants des jeunes et des personnes intéressées par la participation des enfants et des jeunes, nous avons procédé à une consultation auprès des jeunes.

Les organisations nationales sans but lucratif ont dès lors élaboré les principes majeurs qui définissent un engagement significatif des jeunes. Pour effectuer la consultation, nous avons dans un premier temps rencontré certaines personnes en entrevue soit en face à face ou par téléphone. Nous avons également développé un sondage qui était disponible sur Internet et en format imprimé. Ce document présente le sommaire des valeurs éthiques principales énoncées par les répondants. Celles-ci représentent les pierres angulaires d'une relation respectueuse et bénéfique qui unit les jeunes et les organisations nationales.

SOMMAIRE EXÉCUTIF

La Déclaration d'imputabilité sur l'engagement éthique des jeunes et des adultes au sein des organisations canadiennes est un outil de réflexion qui permet aux organisations de développer ou de peaufiner les valeurs d'engagement des jeunes, les politiques et les pratiques. Pour les groupes font appel à l'implication des jeunes en ce moment ou pour ceux qui sont en voie de le faire, il est important de réfléchir sur les structures, la culture ainsi que la capacité humaine et financière d'une organisation afin d'engager les jeunes de façon respectueuse. Cet outil de travail permet aussi de soutenir les jeunes à maximiser leur engagement auprès des organisations.

SOMMAIRE DES PRICIPES

L'engagement des jeunes n'est pas un programme

L'engagement des jeunes devrait être naturel à l'intérieur d'une organisation, plutôt que d'être considéré comme un programme spécial.

Les contributions vont de pair avec l'organisation

Les jeunes adultes et les jeunes qui oeuvrent au sein d'une organisation devraient être recrutés pour leurs connaissances, leurs habiletés, leurs intérêts et leur engagement envers la mission d'une organisation.

Une seule personne ne peut représenter la majorité

Une seule personne ne doit pas être considérée comme « la voix des jeunes ». Il faut reconnaître que toute personne assise autour d'une table amène une perspective différente d'un enjeu.

Le débat: un outil d'apprentissage

Le débat est un élément fondamental de croissance personnelle et organisationnelle.

Dignité et sécurité

Sous aucune considération une organisation ne doit mettre un jeune ou un jeune adulte devant une situation où ce dernier ne se sent pas émotionnellement, spirituellement, physiquement ou cognitivement en sécurité.

Éviter de se créer de fausses attentes

Il est important d'être honnête à propos du rôle changeant des jeunes au sein d'une organisation. Il faut reconnaître qu'il existe des limites quant à l'âge, à l'expérience, à l'éducation et à la formation.

Équilibre et accessibilité

La plupart des gens, incluant les jeunes, ont besoin des meilleurs outils de travail pour leur permettre de maximiser leur potentiel au sein de l'organisation.

Je suis une leader aujourd'hui, pas seulement une leader de demain

~Jocelyn Formsma

Préambule

Depuis que les Nations Unies avaient déclaré l'année 1985 « Année internationale de la jeunesse » et depuis que la participation des enfants a été intégrée dans la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies, un nombre accru d'organisations nationales sans but lucratif embauchent des jeunes à titre de conseillers, d'employés, de bénévoles et de dirigeants. Les organisations canadiennes ont une longueur d'avance au chapitre de l'engagement des jeunes à plusieurs niveaux, notamment en termes de développement de programmes et de gouvernance. Cependant, le succès de ces efforts varie grandement d'une organisation à l'autre quoiqu'il existe des exemples positifs à l'intérieur d'organisations sans but lucratif. En effet, il appert que des jeunes ne se soient pas sentis respectés ou inclus. Certaines organisations souhaiteraient impliquer les jeunes mais elles ne savent pas comment s'y prendre pour que l'engagement soit significatif.

Cette déclaration établit les fondements de l'engagement respectueux des jeunes et des adultes dans les organisations nationales sans but lucratif. La série de principes et d'énoncés de réflexion a été élaborée pour illustrer le développement actif de relations entre les jeunes, les adultes et les organisations. Ce document est un outil pour soutenir les organisations qui sont en processus d'engagement des jeunes et celles qui réfléchissent actuellement à la question par rapport à leur structure organisationnelle, leur culture et à leur capacité financière et humaine. Ce document est également un outil qui permet aux jeunes de déterminer si l'organisation ou l'activité dans laquelle ils sont engagés comble efficacement et respectueusement leurs besoins.

Ultimement, un engagement véritable se traduit par la création d'une place significative pour les jeunes, qui met à profit leurs intérêts, leurs habiletés et leurs connaissances à l'intérieur d'une organisation. Il est nécessaire que l'environnement de l'organisation soutienne les jeunes et les adultes. Ces derniers doivent être mutuellement imputables, développant ainsi un processus de mentorat intergénérationnel qui se crée naturellement lorsque des jeunes et des adultes s'associent pour atteindre un but commun. Le mentorat intergénérationnel facilite la communication et génère un apprentissage mutuel et une maturation pour les jeunes et les adultes¹.

L'inclusion des jeunes et leur engagement civique dans leur communauté sont de sujets qui font l'objet d'un nombre grandissant de recherches et on y octroie de plus en plus de ressources. La courte liste suivante inclut des organismes pionniers de la recherche sur le sujet : le *Centre d'excellence pour l'engagement des jeunes*, la *Fondation Laidlaw* et *Aide à l'enfance Canada*. Ces organisations possèdent des ressources inestimables sur les outils d'engagement, les stratégies, les avantages, les défis et les succès du travail en partenariat entre des jeunes et des adultes. Toutefois, la valeur ajoutée de cette déclaration permet de mettre en place les principes fondamentaux sur lesquels les outils et les ressources peuvent reposer. Cette *Déclaration* se veut un catalyseur pour la croissance du mouvement d'engagement des jeunes en établissant des *Principes* que les adultes et les jeunes impliqués dans les organisations peuvent utiliser pour mesurer l'évolution de l'engagement et leur préparation à s'engager l'un envers l'autre de façon respectueuse et significative. De plus, on encourage les individus, les agences et les organisations à adhérer publiquement aux principes. La déclaration publique peut rappeler aux jeunes, aux employés et à la communauté que l'organisation s'investit dans un processus continu d'engagement et de participation des jeunes.

¹ Centre d'excellence pour l'engagement des jeunes

Processus de révision des principes et énoncés de réflexion

Après avoir lu les *Principes*, prenez connaissance des *Énoncés de réflexion*. Si vous utilisez ce modèle avec le jeune engagé dans votre organisation, vous êtes prêt à signer la *Déclaration*.

Si vous ne pouvez dit « Oui » à tous les énoncés, si vous êtes incertain ou encore si vous avez reçu des commentaires des jeunes et des adultes de votre organisation qui vous disent le contraire, passez en revue les *Principes*, discutez avec le personnel et les bénévoles et entamez courageusement une discussion pour faire changer l'état de la situation. Une fois que vous serez en mesure de dire « Oui », vous serez prêt à déclarer publiquement votre engagement.

En signant la *Déclaration*, vous exprimez votre leadership et vous acceptez d'évaluer les progrès. De plus, vous représentez un modèle de croissance qui utilise la discussion et le débat pour améliorer votre capacité à engager les jeunes et les adultes de façon efficace et significative dans votre organisation.

PRINCIPES

Principe 1 L'engagement des jeunes n'est pas un programme

Les jeunes au Canada contribuent de façon significative à la société, que ce soit par le bénévolat, l'emploi ou par leur perspective unique de la société. Dans le monde entier, les jeunes représentent la source des plus importants mouvements sociaux. De ce fait, il est fondamental que les organisations nationales soutiennent, alimentent et engagent des jeunes de façon respectueuse. Puisque la contribution des jeunes permet d'améliorer le travail d'une organisation à tous les niveaux, l'engagement des jeunes devrait être perçu comme étant un élément naturel dans les organisations, plutôt que d'être un programme spécial.

Énoncés de réflexion

_ Notre organisation et nos employés ont entamé un dialogue avec des jeunes à propos des obstacles à leur entière participation et nous avons pris les mesures nécessaires pour les éliminer. Ce dialogue se poursuivra au fur et à mesure de l'évolution de besoins.

_ Notre conseil d'administration a adopté une résolution ou une motion qui exprime clairement la compréhension de l'organisation à l'égard de la valeur de l'engagement des jeunes et notre organisation se porte garante du soutien à l'engagement des jeunes.

_ Nous encourageons le débat et les discussions respectueuses. Nous tenons compte de ce que les employés, les bénévoles et les directeurs expriment, peu importe leur âge.

_ Nous avons réfléchi sur les principes d'engagement et comment ils peuvent s'appliquer à l'intérieur de notre organisation. Nous travaillons constamment pour assurer que ces principes soient maintenus en place.

Principe 2 Les contributions vont de pair avec l'organisation

Les jeunes et les adultes qui travaillent au sein d'une même organisation devraient être recrutés pour leurs connaissances, leurs habiletés, leurs intérêts et leur engagement envers la mission de l'organisation et non uniquement en fonction de leur âge. Les employés et les bénévoles se sentent moins comme des numéros lorsque l'organisation tient compte de leurs connaissances et de leurs intérêts personnels.

Énoncés de réflexion

_ Notre organisation a engagé des jeunes et des adultes et continuera à le faire en respectant leur contribution en fonction de leurs connaissances, de leurs habiletés et de leurs intérêts et non en fonction de leur âge.

_ Le personnel, les adultes et les jeunes qui oeuvrent au sein de l'organisation comprennent comment ils peuvent contribuer à la mission de l'organisation.

_ Notre organisation est dotée de politiques et de procédures clairement définies pour évaluer comment les employés et les bénévoles adhèrent à l'organisation.

_ Nous élaborons des plans de développement professionnel pour les jeunes et les adultes, les employés et les bénévoles qui oeuvrent au sein de l'organisation.

_ Notre organisation célèbre le succès des jeunes et des adultes qui travaillent de concert pour atteindre des résultats positifs.

Principe 3 Une seule personne ne peut représenter la majorité

Tous les membres d'une organisation ont leur propre identité et amènent une perspective particulière mais les gens qui sont originaires de groupes culturels uniques ou qui possèdent une expérience de vie hors du commun ne devraient pas nécessairement se faire le porte-parole d'un groupe. Aussi, une seule et unique personne ne devrait pas être considérée comme étant la « voix des jeunes » autour d'une table. Toute personne devrait pouvoir apporter son point de vue sur les enjeux discutés. La diversité des opinions fait partie intégrale de la croissance, de l'inclusion et de l'engagement au sein d'une organisation.

Énoncés de réflexion

_ Notre organisation s'est dotée d'une politique claire qui indique qu'il n'est pas acceptable qu'une seule personne s'exprime au nom des autres membres d'un groupe dont fait partie cette personne.

_ Notre organisation s'est dotée d'un énoncé clair qui indique que les points de vue des jeunes sont pris en compte par rapport à tout ce qui concerne l'organisation (sauf lorsque clairement mentionné).

_ Notre organisation s'est dotée d'un énoncé clair qui indique que les points de vue des adultes sont pris en compte par rapport à tout ce qui concerne l'organisation et les discussions qui impliquent des jeunes (mis à part les enjeux clairement identifiés).

_ Nous avons identifié une panoplie d'organisations qui peuvent nous aider à améliorer notre capacité à représenter plusieurs groupes de jeunes et d'adultes engagés au sein de notre organisation.

_ Nous nous identifions comme une organisation qui peut être sollicitée par d'autres organismes afin de leur fournir du soutien et pour parler des mandats et enjeux sur lesquels nous travaillons.

Principe 4 Le débat: un outil d'apprentissage

Le débat et l'analyse critique constituent des éléments clés d'une organisation axée sur l'apprentissage et la croissance personnelle. Le débat et l'analyse critique des enjeux et des approches organisationnelles, adroitement et respectueusement dirigés, permettent de mettre au défi toute assumption et grâce à l'expérience d'experts, permettent d'apporter des solutions aux obstacles à l'inclusion et à l'engagement.

Énoncés de réflexion

_ Notre organisation est dotée d'une description du mode d'apprentissage et nous sommes en mesure de la communiquer clairement aux adultes et aux jeunes qui œuvrent au sein de l'organisation et à l'extérieur de l'organisation.

_ Notre organisation peut recueillir et analyser, par divers moyens, des idées ainsi que des résultats de nouvelles recherches, etc. qui sont différents de ce que l'organisation possède déjà.

_ Nous mentionnons clairement au personnel et aux bénévoles que leurs suggestions et leurs idées sont les bienvenues, incluant celles qui peuvent constituer un défi pour l'organisation et sa façon de faire. Si des limites s'imposent à ce chapitre, celles-ci doivent clairement être comprises par toute personne œuvrant au sein de l'organisation.

_ Nous avons développé une procédure pour répondre aux suggestions et idées provenant des employés et des bénévoles.

Principe 5 Dignité et sécurité

Sous aucun prétexte ni circonstance les jeunes et les adultes au travail ne devraient se sentir obligés par l'organisation de faire face à une situation mettant en péril leur sécurité et leur bien-être spirituel, cognitif ou physique. Cela inclut et ne se limite pas à : 1) partager des expériences personnelles ; 2) conditions de travail non sécuritaires ; 3) prise de responsabilités additionnelles que la personne n'est pas en mesure de gérer ; 4) exposition à des situations traumatiques sans formation ni soutien approprié. Quoique plusieurs organisations aient pris les mesures nécessaires pour faire face à ces situations, il arrive malheureusement que des jeunes et des adultes bien intentionnés ont exposé des jeunes à des situations à risque par manque d'évaluation des conséquences potentielles.

i. Le partage d'un vécu personnel

La dignité et la sécurité des individus qui partagent un vécu personnel sont protégées. Le partage d'expériences personnelles demeurera un choix de la personne. Personne ne devra se sentir obligé de partager son vécu pour faire entendre son point de vue ou pour provoquer des changements à plus grande échelle. Le partage d'un vécu personnel doit inclure la reconnaissance des conséquences potentielles pour la personne qui s'exprime, sa famille et ses amis. Ces impacts peuvent se faire sentir à plus ou moins long terme et doivent annihiler tout avantage possible pour l'organisation. Quoiqu'il soit reconnu que le partage d'histoires personnelles puisse changer le point de vue d'une personne, il est rare qu'il mène à un changement systémique. Donc, l'usage d'histoires vécues personnelles est réservé aux auditoires qui peuvent respectueusement les écouter et qui ont le pouvoir d'initier un changement. Par exemple, rarement une conférence permet ce genre de chose. Les motifs de la personne qui partage son vécu et l'organisation devront être clairs et discutés à l'avance. Des mesures doivent être en place pour soutenir la personne qui

partage un vécu et ce, avant, pendant et après avoir raconté son vécu. D'autres personnes peuvent avoir vécu une situation similaire et il faut ainsi le reconnaître.

ii. Sécurité en milieu de travail

Les jeunes et les adultes qui oeuvrent au sein des organisations devraient être au courant des normes de sécurité au travail ainsi que des dangers potentiels relatifs à la sécurité et tels que stipulés dans les lois et règlements. Cette information devrait inclure : 1) comment identifier et rapporter une situation dangereuse; 2) le droit de refuser de travailler dans des conditions non sécuritaires ou de manipuler des équipements et du matériel non sécuritaires et 3) les procédures de sécurité en cas d'urgence

iii. Non discrimination et harcèlement

Les jeunes et les adultes doivent être entièrement au courant des normes du travail et des procédures relatives à la discrimination et au harcèlement. Il est particulièrement important de dire aux jeunes que le harcèlement et la discrimination sous toutes leurs formes sont interdits sur les lieux de travail. Cela inclut et ne se limite pas à : la discrimination et le harcèlement basé sur la race, le genre, un handicap, la religion et l'orientation sexuelle. Tous les employés et les bénévoles doivent être avisés de la façon dont les actes peuvent être rapportés ainsi que de la façon dont une compensation est versée en cas de discrimination et/ou de harcèlement.

iv. Exposition à des situations ou des événements traumatisants

Il faut porter une attention particulière afin de s'assurer que les adultes et les jeunes ne soient pas exposés à des situations traumatisantes ou des événements qui vont au-delà de leur niveau de capacité de gestion ou de leur niveau de formation. Il est important que tous les employés qui travaillent dans certains secteurs où l'exposition à des situations traumatisantes est possible soient bien informés des protocoles en place servant à aborder les situations traumatiques ainsi que du soutien disponible fourni par l'organisation avant, pendant et après une crise.

Énoncés de réflexion

__ Notre organisation a clairement défini ses politiques en matière de sécurité en milieu de travail et de discrimination/harcèlement. Ces politiques sont à la portée de toutes les personnes oeuvrant au sein de l'organisation (employés et bénévoles) et tous peuvent bien les comprendre.

__ Nos politiques en matière de sécurité en milieu de travail comportent une section spéciale sur la sécurité et le bien-être des jeunes.

__ Notre organisation s'est dotée d'une politique qui indique clairement que les adultes et les jeunes ne sont pas requis d'exprimer en public leur vécu personnel sous toute forme que ce soit sans avoir au préalable été mis au courant des risques encourus suivants (la liste ne se limite pas à ces risques) :

__ Traumatismes personnels potentiels associés avec le partage d'une histoire de vie personnelle (par exemple, exprimer quelque chose sur vidéo quand une personne est jeune peut causer des difficultés à l'âge adulte)

__ Impact négatif sur la famille ou les amis.

__ Être identifié pour une expérience vécue une seule fois dans une vie (par exemple être victime d'abus sexuels) versus le fait d'être vu comme une personne à part entière.

__ Devoir de rapporter si la situation implique un crime ou un risque à la sécurité pour une jeune personne ou pour les autres membres du public.

__ Responsabilité civile si les autres personnes citées dans l'histoire ne sont pas d'accord avec la véracité du contenu.

_ Nous avons abordé la question du partage d'histoires personnelles comme étant un outil du processus de changement et nous nous sommes assurés que toute personne œuvrant au sein de l'organisation, incluant les jeunes, comprend les limites et les avantages du partage d'un vécu personnel.

Principe 6 Éviter de se créer de fausses attentes

Il est important d'être honnête à propos du rôle changeant des jeunes à l'intérieur d'une organisation. Il faut reconnaître les limites de l'âge, de l'expérience, de l'éducation et de la formation. Par exemple, certaines occasions peuvent se présenter pour les jeunes et qui ne sont pas offertes aux adultes. Il existe des normes différentes entre les qualifications requises pour un travail étudiant l'été et un travail à temps plein pour un adulte. Il est important de discuter honnêtement et clairement avec les jeunes à propos de ces limites. Il est aussi important que les jeunes réalisent que pendant qu'ils font la transition vers l'âge adulte, les qualifications pour des postes ou des carrières changeront et les jeunes doivent pouvoir bénéficier de soutien pour poursuivre leurs études et se diriger vers une carrière de différente nature.

Énoncés de réflexion

_ Nos activités et processus exigent un certain niveau d'éducation, de formation ou d'expérience clairement établi.

_ Si nous offrons des occasions uniques de mentorat pour les jeunes et que nous les exposons à des activités et des occasions normalement offertes aux personnes qui possèdent une formation et des qualifications spécialisées, nous avons clairement identifié le niveau de formation et d'expérience requis pour un jeune qui souhaite poursuivre ses études en vue d'atteindre ses objectifs de carrière.

_ Notre organisation engage des jeunes d'un certain âge ou qui font partie d'un groupe d'âge précis et nous avons clairement identifié les raisons qui motivent notre choix.

_ Notre organisation soutient activement les jeunes dans leur cheminement éducatif en leur offrant des heures de travail flexibles (incluant le bénévolat) et nous leur offrons d'inclure dans leur curriculum vitae la mention du crédit pour leur travail accompli au sein de l'organisation.

_ Notre organisation s'est dotée de politiques pour soutenir les jeunes en transition vers l'âge adulte, tout en les aidant à faire la transition lorsqu'ils quittent notre organisation.

“Le respect se reflète à travers les pensées, les mots exprimés verbalement et les actions d'une personne ou d'un groupe qui se soucie du mieux-être des autres. Pour un individu qui n'a aucun préjugé ni parti pris, le respect signifie l'égalité, l'équilibre, la sensibilisation et la reconnaissance ».

Principe 7 Équilibre et accessibilité

La plupart des gens ont besoin d'un milieu de travail accommodant pour que tous et chacun puisse exprimer son plein potentiel au sein d'une organisation et cela fait partie du développement de relations de travail saines. Les jeunes ne font pas exception à cette règle. Ces accommodements pour les jeunes peuvent prendre la forme d'horaires flexibles de réunion, du transport offert et du soutien pour les jeunes avant, pendant et après le temps consacré à l'organisation. Ces accommodements pour les jeunes doivent être perçus comme étant comparables à ceux offerts aux adultes au sein d'un organisme. Plusieurs organisations ont établi des accommodements pour les employés et les bénévoles afin de leur permettre d'atteindre leur plein potentiel (par exemple, des horaires de travail flexibles, du télétravail ou des congés sans solde pour suivre une formation). Une discussion sur les façons de combler les besoins de l'organisation et ceux des jeunes doit porter sur des objectifs concrets, mesurables, positifs et possibles à atteindre.

Énoncés de réflexion

_ Notre organisation travaille avec les jeunes pour identifier des accommodements qui leur permettraient d'atteindre leur plein potentiel.

_ Notre organisation s'est dotée d'une politique qui indique que les bénévoles et plus particulièrement les jeunes n'ont pas à payer de leur poche pour faire des activités, incluant le transport pour aller au travail et retourner à la maison.

_ Notre organisation s'est dotée d'une politique qui indique que nous rencontrons les jeunes afin de s'assurer que les activités et les heures de travail sont structurées d'une telle façon qu'elles soutiennent leur cheminement éducatif ainsi que leur sain développement, tout en s'assurant que nous leur laissons suffisamment de temps en famille et pour leurs loisirs.

_ Notre organisation s'est dotée d'une politique qui soutient la participation des gens souffrant d'un handicap et les jeunes de notre organisation connaissent cette politique.

Autosurveillance

Cette initiative a été formulée par un groupe de travail donc aucun mécanisme formel de surveillance n'a été mis en place. L'action de déclarer publiquement votre engagement est à l'avantage de tous les membres de la société canadienne. L'obligation morale de maintenir l'intégrité de cet engagement relève de la responsabilité de chacune des organisations signataires. Cet outil permet à tout individu, quel que soit son âge, de rendre imputable l'organisation pour lequel il travaille. De plus, cet outil permet de découvrir des occasions pour atteindre l'excellence en matière d'engagement des jeunes.

Déclaration d'imputabilité² 2

Les agences, les organisations et les individus qui adhèrent à la *Déclaration d'imputabilité sur l'engagement éthique des jeunes et des adultes au sein des organisations canadiennes* peuvent ajouter leur nom à la liste via le site Internet de la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations en remplissant le formulaire d'inscription à www.fncaringsociety.com ou en télécopiant une copie de l'énoncé suivant à (613) 230-3080. Pour de plus amples informations, veuillez communiquer avec:

Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations
1001-75, rue Albert Ottawa, ON K1P 5E7
tél: 613.230.5885
Courriel: youthengagement@fncfcs.com

Nous, [nom de l'organisation], adhérons à *l'engagement éthique des jeunes et des adultes au sein des organisations canadiennes* car il permet de déclarer publiquement notre excellence en matière d'engagement des jeunes.

Le (la) [nom de l'organisation] confirme avoir lu le préambule et les principes et a examiné tous les *énoncés de réflexion*. Nous sommes entièrement en accord avec ces principes. Nous nous engageons à aborder avec soin les jeunes qui souhaitent exprimer un vécu personnel.. Nous engageons à équilibrer les besoins et les attentes et nous nous engageons à soutenir le personnel, les jeunes et les bénévoles d'une manière respectueuse. Au meilleur de notre capacité, nous adhérons aux Principes énoncés dans la *Déclaration d'imputabilité*. Il est dès lors confirmé que chaque membre de l'organisation et ceux qui la gouvernent ont reçu une copie de la *Déclaration d'imputabilité* et qu'une copie sera remise à toute personne qui œuvre au sein de notre organisation à titre de membre du conseil d'administration, d'employé ou de bénévole.

Représentant de l'organisation :

Témoin :

AFFICHAGE

Vous pouvez exprimer votre support à la *Déclaration d'imputabilité* en affichant la note suivante sur votre site Internet.

Nous, [nom de l'organisation], avons adopté la *Déclaration d'imputabilité* et nous encourageons d'autres organisations à supporter le processus évolutif d'engagement et de participation des jeunes en adoptant la *Déclaration d'imputabilité*. Visitez www.fncaringsociety.com pour de plus amples informations.

² Cette déclaration s'inspire du Code d'éthique relatif à la collecte de fonds et à la responsabilité financière créé par le Centre canadien pour la philanthropie. Recouvert le 4 avril 2006 de http://www.imaginecanada.ca/page.asp?collecte_ethique&fr=1

RESSOURCES

La liste suivante ne constitue pas une liste exhaustive de ressources sur l'engagement des jeunes. Néanmoins, ces liens incluent des ressources qui peuvent assister votre organisation à fournir du soutien continu aux employés, aux bénévoles, aux jeunes et aux adultes.

Articles et rapports

Blackstock, C., Cross, T., George, J., Brown, I., & Formsma, J. (2006). *Reconciliation in child welfare: Touchstones of hope for Indigenous children, youth, and families*. Ottawa, ON, Canada: Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations. Recouvert le 4 avril 2006 de <http://www.reconciliationmovement.org>.

CASEY . (2004) *Effective Youth Engagement and Collaboration: Key Issues*. Prince George, BC: McCreary Youth Foundation. Recouvert le 4 avril 2006 de <http://www.myfoundation.ca/youth-collaboration.pdf>

Foster, J.W., & Wells, Pera. (2005). *Mobilizing for Change: Messages from Civil Society. We the Peoples- Special Report The UN Millennium Declaration and Bond*. Ottawa, ON: The North-South Institute. Recouvert le 4 avril 2006 de <http://www.wfuna.org/docUploads/wtp2005%5Feng%2Epdf>

Scheve, J., Perkins, D., & Mincemoyer, C. (2006) *Say Y.E.S. to Youth: Youth Engagement Strategies. Resource Packet*. Department of Agricultural and Extension Education. Prevention Research Center for the Promotion of Human Development: The Pennsylvania State University. Recouvert le 4 avril 2006 de <http://agexted.cas.psu.edu/cyfar/PDFs/yesbookweb.pdf> et <http://agexted.cas.psu.edu/cyfar/Resources.html>

Sites Internet

Canada 25
<http://www.canada25.com/collateral/Canada25%20Civic%20Engagement%20Issues%20Framework.pdf>

Centre d'excellence pour l'engagement des jeunes
http://www.tgmag.ca/centrefre/index_f.html

Société de l'aide à l'enfance d'Ottawa
<http://www.casott.on.ca/>

Ligue pour le bien-être de l'enfance du Canada
<http://www.cwlc.ca>

Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada
<http://www.fncaringsociety.com>

Laidlaw Foundation
<http://www.laidlawfdn.org/cms/>

McCreary Youth Foundation

<http://www.myfoundation.ca/transitions-program.html>

Alliance nationale pour les enfants

<http://www.nationalchildrensalliance.com/ane/index.htm>

National Youth In Care Network

<http://www.youthincare.ca>

Reconciliation in Child Welfare for Indigenous Children, Youth and Families

www.reconciliationmovement.org

Aide à l'enfance Canada

<http://www.savethechildren.ca/french/index.html>

Taking It Global

<http://www.takingitglobal.org/themes/mdg/youthinpolicy.html>

Association canadienne pour les Nations Unies

<http://www.unac.org>

Youth Engagement and Voice

<http://www.youthengagementandvoice.org/index.cfm?menuCat=2>

« Si je m'engage à impliquer les jeunes, je m'engage à entreprendre une relation qui va au-delà d'un projet ou d'un programme. »