



Alliance contre la violence et l'adversité (AVA) : Plateforme de formation à la recherche sur les services sociaux et de santé pour la transformation des systèmes et des populations en matière de santé des filles et des femmes.

Directives pour le mentorat triadique AVA

Principes directeurs de l'AVA

- **Renforcer et développer la capacité** à transformer les services sociaux et de santé de la population (communauté) pour promouvoir la santé et le bien-être des filles, des femmes et des personnes de genre différent, à risque/affectées par la violence et l'adversité tout au long de leur vie ;
- **Utiliser une** plateforme de formation **collaborative, innovante**, intersectorielle/disciplinaire/juridictionnelle pour former des centaines de prestataires de services et d'universitaires canadiens dans le domaine des services sociaux/santé communautaire travaillant avec cette population.
- **Avoir un impact sur les générations et les populations**, et promouvoir une durée de vie positive pour les filles, les femmes et les personnes de genre différent.

AVA s'engage également à lutter contre les inégalités et les disparités en matière de santé qui ont un impact disproportionné sur les filles, les femmes et les personnes de sexe différent ayant des identités croisées. Ceci inclut, mais n'est pas limité à, la (dis)capacité, la race, l'ethnicité, et l'identité de genre. AVA s'appuie sur des initiatives d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA), et l'analyse comparative entre les sexes et les genres (ACS+) est au cœur de l'atteinte de l'objectif d'AVA. Voir l'annexe A pour plus de détails.

Section 1 : Aperçu du programme

Contexte

L'objectif de ce programme d'AVA est de compléter/renforcer la préparation du programme éducatif existant du chercheur (c'est-à-dire l'étudiant diplômé ou le boursier post-doctoral) avec l'accent innovateur de classe mondiale d'AVA sur la formation pour transformer la santé de la population (communauté) et les services sociaux, en particulier pour améliorer la santé des filles, des femmes et des personnes de genre différent exposées aux expériences négatives de l'enfance (ACE) et à la violence.

Le programme de mentorat triadique est un programme de mentorat entre un boursier, un mentor communautaire AVA (c'est-à-dire un chef d'agence partenaire de la communauté), et un mentor académique AVA (c'est-à-dire un superviseur diplômé). Ce programme sera la base

pour tous les boursiers AVA de haute qualité recrutés. Le programme de mentorat comprendra un plan de développement individualisé (voir l'annexe C pour un exemple) établi en collaboration avec le boursier et ses mentors, et des sessions de mentorat mensuelles (ou plus souvent si nécessaire). Le mentorat travaillera également en parallèle avec le programme d'études de l'AVA sur le système de gestion de l'apprentissage (LMS) de l'AVA, Raising Interdisciplinary Scientist Excellence (RISE), afin de fournir des opportunités éducatives pour assurer la réalisation des objectifs d'apprentissage individualisés du boursier.

Le programme accueillera au moins deux cohortes par an. Au cours de la première année du programme, AVA pilotera deux cohortes distinctes par an - la première cohorte commencera fin janvier 2023, et la seconde fin septembre 2023. Chaque cohorte sera composée de six triades au départ. Il est prévu que le nombre de triades augmente les années suivantes. Le processus de demande de participation à ce programme AVA est décrit ci-dessous.

Être un érudit dans le mentorat triadique

En tant que boursier de ce programme, vous serez guidé à travers une série de possibilités et d'options de la plate-forme de formation AVA.

Responsabilités des boursiers

- Rencontrer vos mentors sur une base mensuelle (au minimum) pendant environ 18 mois.
- Développer un plan de développement individualisé et fixer des objectifs de recherche et de carrière avec le soutien de vos mentors.
- Participer à des formations telles que AVA Online et *éventuellement* un stage dans une agence communautaire.
- Participer au développement de la stratégie de l'AVA, à la gestion et à l'évaluation (c'est-à-dire la planification stratégique), et aux programmes de formation en sciences de la mise en œuvre.
- Suivre les cours de base du programme d'études en ligne AVA et les cours facultatifs qui correspondent à votre plan d'apprentissage et à vos objectifs de recherche ou de carrière.
- Assister à deux sessions virtuelles de "check-in" par trimestre avec votre triade et les autres triades AVA de votre cohorte.

Admissibilité des boursiers

Les boursiers postuleront pour faire partie du programme de mentorat triadique d'AVA et seront sélectionnés sur la base des critères suivants:

- Considérations sur l'EDIA;
- Qualifications et excellence (par exemple, notes, prix, bénévolat dans la communauté);
- Alignement de leurs recherches et de leurs objectifs/intérêts professionnels sur la santé et le bien-être des filles, des femmes et des personnes de genre différent, ainsi que sur l'objectif d'AVA (voir les principes directeurs ci-dessus); et
- Statut d'étudiant diplômé ou de boursier post-doctoral à temps plein.

Être un mentor dans le cadre du mentorat triadique (partenaire communautaire et universitaire)

Les mentors sont issus du réseau d'universitaires et de collaborateurs/partenaires d'organismes communautaires d'AVA à travers le Canada. L'objectif du mentorat est de guider le boursier à travers un éventail de possibilités et d'options de la plate-forme de formation AVA.

Attentes des mentors

Il est prévu que les activités ci-dessous prennent de 2 à 6 heures par mois.

- Rencontrer le boursier tous les mois (au minimum) pendant environ 18 mois.
- Orienter le boursier vers le processus de planification du développement individualisé, de recherche et de définition des objectifs de carrière d'AVA.
- Soutenir le boursier pour identifier les possibilités de formation dans des programmes tels que AVA Online et Community Agency Internship.
- Participer au développement de la stratégie de l'AVA, à la formation en gestion et en évaluation (c'est-à-dire la planification stratégique) et aux programmes de formation en sciences de la mise en œuvre.
- Compléter les cours de base du programme d'études en ligne de l'AVA et se familiariser avec les cours supplémentaires facultatifs afin de pouvoir recommander des cours qui s'alignent sur le plan d'apprentissage et les objectifs de carrière de recherche de votre mentoré.
- Participez à deux sessions de contrôle et de partage en ligne tous les 4 à 6 mois avec votre triade et les autres triades AVA de votre cohorte.
- Les mentors sont encouragés à discuter des projets que les étudiants pourraient entreprendre s'ils postulent et obtiennent un stage dans le cadre du programme de stages des agences partenaires de la communauté AVA.
- Les mentors des partenaires communautaires sont encouragés à contribuer à l'inventaire des projets potentiels que les stagiaires peuvent entreprendre au cours de leur stage.

Compensation monétaire pour les agences de mentorat des partenaires communautaires.

Les agences des mentors communautaires recevront une compensation monétaire pour permettre la participation en compensant divers coûts, par exemple le remboursement par l'agence de l'absence des mentors communautaires de leur travail régulier. Veuillez vous référer au dossier de financement des partenaires communautaires pour plus de détails sur cette compensation.

Section 2 : Lignes directrices et processus pour la création de mentorats triadiques

Mise en relation des mentors et des boursiers

Bien qu'il soit souhaitable que le(s) mentor(s) et/ou les chercheurs aient déjà établi tous les membres de la relation triadique, afin d'assurer l'égalité des chances pour tous les chercheurs intéressés, les triades préétablies ne sont pas nécessaires pour participer au programme de mentorat triadique AVA.

Il y a 3 façons de créer une triade.

- 1) La triade est déjà établie et se compose d'un étudiant boursier, d'un mentor d'une agence communautaire et d'un mentor universitaire.
- 2) Deux des trois personnes qui composent la triade sont déjà connectées, mais elles ont besoin du soutien de l'équipe AVA pour être jumelées avec un troisième membre (par exemple, un mentor partenaire communautaire, un mentor universitaire, un étudiant boursier).
- 3) Il y a une personne (mentor ou boursier) qui aimerait participer à ce programme, et elle a besoin du soutien de l'équipe AVA pour créer une triade et être jumelée avec les deux autres membres...

IMPORTANT : Pour faciliter le jumelage, tous les membres de l'AVA sont encouragés à s'inscrire comme membre de l'AVA sur le portail des membres de l'AVA et à créer un profil.

Comment participer au programme de mentorat triadique?

Pour participer à ce programme AVA, un processus en deux étapes est nécessaire.

Étape 1: À partir de l'automne 2022, il y aura un appel à candidature (RFA) pour recruter des mentors et des étudiants boursiers pour ce programme. L'avis sera d'abord envoyé au réseau actuel des membres de l'AVA et, au besoin, à d'autres réseaux au Canada. Les mentors et les étudiants-boursiers seront invités à répondre à l'appel à candidatures en remplissant un formulaire en ligne pour informer les responsables de l'AVA de leur intérêt à participer au programme et s'ils ont établi la totalité ou une partie de leurs triades, ou s'ils ont besoin d'aide pour créer un ou plusieurs jumelages (voir la section ci-dessus pour plus de détails). Si vous rencontrez des difficultés pour remplir le formulaire en ligne, veuillez contacter Carrie.Pohl@ucalgary.ca.

Étape 2: Les personnes qui soumettent leur intérêt à participer au programme de mentorat triadique AVA seront invitées à remplir une demande en ligne pour le programme. Pour la première cohorte, seules 6 triades se verront attribuer une participation au programme. Ceux qui ont exprimé leur intérêt à l'étape 1 et qui n'ont pas été sélectionnés pour participer au programme, seront ajoutés à une base de données/liste d'attente pour les cohortes futures.

Critères d'évaluation

Les candidatures des mentors et des boursiers seront examinées par la directrice scientifique de l'AVA, le Dr Nicole Letourneau, le chef de projet, Carrie Pohl, et d'autres membres du groupe de travail triadique sur le mentorat et les stages ou d'autres chefs d'équipe de l'AVA, si nécessaire. Les décisions sont basées sur l'engagement envers les principes de l'EDIA (Annexe B) et les critères d'éligibilité mentionnés ci-dessus. Si la formation d'une triade s'avère difficile, le candidat peut être pris en considération pour une cohorte ultérieure si un jumelage approprié a été trouvé à ce moment-là.

Section 3 : Activités de mentorat triadique

Les cohortes de la première année du programme piloteront les activités de mentorat suivantes.

Mois 1	<ul style="list-style-type: none">• Présentations - Apprenez à connaître les antécédents et les intérêts des participants de votre triade (mentors universitaires et communautaires et mentorés).• Développer et revoir le plan de développement individualisé du boursier.• Planifier la formation de mentorat requise (achèvement du module spécifiquement conçu pour ceux qui participent au programme de mentorat triadique).
Mois 2	<ul style="list-style-type: none">• Établissement de relations tripartites - Comment votre travail en tant que partenaire universitaire ou communautaire correspond aux activités/intérêts de l'AVA ?• Quelles activités d'apprentissage seraient bénéfiques à votre stagiaire, compte tenu de ses intérêts ?• Préparation au partage d'activités d'apprentissage bénéfiques lors du premier atelier virtuel des spécialistes de l'information.
Mois 3	<ul style="list-style-type: none">• Comment les activités d'apprentissage de l'AVA ont-elles, à ce jour, éclairé la réflexion de l'universitaire sur l'adversité et la violence affectant les filles et les femmes et les personnes de genre différent.• Quelles sont les activités qui pourraient permettre à l'organisation du partenaire communautaire de mieux lutter contre l'adversité et la violence qui touchent les filles et les femmes et les personnes de genre différent?
Mois 4	<ul style="list-style-type: none">• Envisager/appliquer une expérience de stage triadique.• Comment les activités d'apprentissage de l'AVA alimentent-elles la réflexion de l'universitaire sur l'adversité et la violence qui touchent les filles, les femmes et les personnes de genre différent?• Discutez d'un éventuel projet de stage dirigé par une agence communautaire.
Mois 5	Examinez les résultats des modules d'apprentissage de base de l'AVA et discutez de la manière dont les connaissances se prêtent à un prochain apprentissage et des mesures à prendre pour faire face à l'adversité et à la violence qui touchent les filles et les femmes et les personnes de genre différent.
Mois 6	<ul style="list-style-type: none">• Préparez/participez à l'atelier virtuel de l'érudit en partageant les connaissances acquises à ce jour.• Envisager/appliquer une expérience de stage triadique.
Mois 7	<ul style="list-style-type: none">• Réfléchir à la manière dont les activités d'apprentissage de l'AVA ont jusqu'à présent alimenté la réflexion de l'universitaire sur l'adversité et la violence affectant les filles et les femmes et les personnes de genre différent et le travail des étudiants dans les études supérieures ou en tant que PDF (cours ou projet de recherche) ?• Réfléchir à la manière dont les expériences d'apprentissage du boursier dans le cadre de son programme d'études supérieures ou de

	<p>sa bourse post-doctorale lui ont permis de comprendre les mesures et les méthodes de lutte contre l'adversité et la violence qui touchent les filles et les femmes et les personnes de genre différent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Envisager des opportunités supplémentaires pour renforcer les possibilités d'éducation du boursier en AVA, par exemple un atelier à Harvard.
Mois 8	<ul style="list-style-type: none"> • Examen de l'achèvement des micro-certifications et des opportunités de la première année d'AVA • Examiner et fixer de nouveaux objectifs pour l'obtention de micro-crédits pour l'année à venir. • Réfléchir à l'attention portée par le boursier au bien-être et à l'auto-soin.
Mois 9	<ul style="list-style-type: none"> • Discuter des autres possibilités d'apprentissage dans RISE
Mois 10	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier une conférence à laquelle participera l'universitaire pour partager les résultats de l'apprentissage à ce jour.
Mois 11	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner le PAI du boursier et la réalisation des objectifs pendant la première année du programme de mentorat AVA et discuter des objectifs pour la deuxième année du programme.
Mois 12	<ul style="list-style-type: none"> • Participez au webinaire virtuel AVA Scholar au cours de la deuxième année du programme.
Mois 13	<ul style="list-style-type: none"> • Exploration de carrière -Discuter des options de planification de carrière, y compris des différents parcours professionnels liés à l'adversité et à la violence affectant les filles et les femmes et les personnes de sexe différent.
Mois 14	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner et évaluer l'atteinte des compétences fondamentales de l'AVA par le boursier.
Mois 15	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et combler les lacunes dans l'acquisition des compétences fondamentales de l'AVA ou dans les domaines d'intérêt particulier et revoir le PDI.
Mois 16	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et combler les lacunes dans l'acquisition des compétences fondamentales de l'AVA ou dans les domaines d'intérêt particulier et revoir le PDI.
Mois 17	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer la réunion virtuelle finale de toutes les triades de la cohorte, y compris la croissance professionnelle et personnelle et les objectifs atteints.
Mois 18	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion finale de la cohorte AVA avec présentation de l'ensemble des apprentissages et des expériences en tant que participant à l'AVA.

Principes directeurs de l'AVA

Objectifs de l'AVA

- **Renforcer et développer la capacité** à transformer les services sociaux et de santé de la population (communauté) afin de promouvoir la santé et le bien-être des filles, des femmes et des personnes de genre différent, à risque/affectées par la violence et l'adversité tout au long de leur vie ;
- **Utiliser une** plateforme de formation **collaborative, innovante,** intersectorielle/disciplinaire/juridictionnelle pour former des centaines de prestataires de services et d'universitaires canadiens dans le domaine des services sociaux/santé communautaire travaillant avec cette population.
- **Avoir un impact sur les générations et les populations,** et promouvoir une durée de vie positive pour les filles, les femmes et les personnes de genre différent.

Les principes directeurs suivants soulignent l'engagement de l'équipe AVA en faveur de politiques et de pratiques justes et équitables.

Quels sont les principes directeurs d'AVA ?

- AVA s'engage à lutter contre les inégalités et les disparités en matière de santé qui ont un impact disproportionné sur les filles, les femmes et les personnes de sexe différent ayant des identités croisées. Cela inclut, mais n'est pas limité à, (dis)capacité, la race, et l'identité de genre. AVA s'appuie sur des initiatives d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA), et l'analyse comparative entre les sexes et les genres (SGBA+) est au cœur de la réalisation des objectifs d'AVA.
- AVA cherche à assurer l'EDIA dans tous les aspects de la plate-forme de formation AVA en s'engageant avec les partenaires patients et les champions désignés par AVA qui se spécialisent dans l'EDIA, le savoir indigène, SGBA+ et les personnes noires et autres personnes racialisées.
- L'AVA vise à renforcer et à développer la capacité à aborder les intersections entre le sexe, la race, la (dis)capacité, les lieux sociaux, la diversité des genres et d'autres identités, tout en reconnaissant (dans la mesure du possible) les impacts du colonialisme, du classisme, du racisme et de la culture canadienne (tout en reconnaissant que l'AVA peut influencer, mais ne peut pas changer ces choses).
- AVA reconnaît que les voix diverses des experts de la communauté, ainsi que des autochtones (Premières nations, Inuits et Métis), des Noirs et des autres personnes racialisées, continuent d'être minimisées dans la recherche universitaire ; par conséquent, notre objectif est d'avoir des universitaires, des membres de la communauté, des autochtones, des Noirs et d'autres personnes racialisées, comme partenaires, co-crédant un apprentissage culturellement sûr, favorable et réciproque pour tous les membres de l'équipe.
- Tous les membres de l'équipe, qu'il s'agisse de partenaires universitaires ou communautaires, ou de mentorés, sont considérés comme des stagiaires engagés dans un apprentissage réciproque.

Comment l'AVA va-t-elle s'y prendre ?

- AVA cherche à assurer l'EDIA dans tous les aspects de la plate-forme de formation AVA en s'engageant avec les partenaires patients et les champions désignés par AVA qui se spécialisent dans l'EDIA, le savoir indigène, SGBA+ et les personnes noires et autres personnes racialisées.

- L'EDIA influencera la sélection des participants qui prendront part aux programmes de l'AVA (p. ex. stage dans une agence communautaire ; congé d'enseignement pour les chercheurs en début de carrière).
- Il sera demandé à tous les membres de l'équipe AVA de participer à la formation annuelle obligatoire EDIA.
- AVA Online comprend des cours spécialement conçus pour améliorer les connaissances et la pratique des stagiaires et des membres de l'équipe en matière d'EDIA.
- SGBA+ et l'intersectionnalité sont des composantes essentielles du programme AVA Online. Les membres de l'équipe AVA, en particulier les dirigeants, sont formés à SGBA+, à l'intersectionnalité et aux connaissances en matière de recherche sur les personnes racialisées.
- AVA donne la priorité à l'inclusion des autochtones, des noirs et des autres personnes racialisées dans l'équipe d'AVA et dans le recrutement des stagiaires.
- Dans toutes les activités de formation, y compris les activités d'apprentissage par l'expérience, les stages, la mise en réseau et/ou d'autres opportunités de formation innovantes, on veillera à ce que les principes directeurs de l'AVA soient respectés (par exemple en incluant les évaluations de l'EDIA dans les ordres du jour des réunions)
- Les champions EDIA, Indigenous Knowledge et Black and Other racialized people sont représentés au plus haut niveau en faisant partie du comité consultatif de la plate-forme (PAC). L'avis de ces champions est sollicité fréquemment et selon les besoins.
- L'appel à candidatures donnera la priorité aux identités raciales, (dis)handicapées, de genre différent et autres.
- Nous utiliserons les meilleures pratiques en matière de recrutement d'EDIA et d'adjudication des candidatures, avec nos champions EDIA, du savoir autochtone et des personnes noires et autres personnes racialisées qui examineront et apporteront leur contribution au processus et aux documents écrits sous toutes leurs formes.
- Nous rechercherons l'équité en supprimant les obstacles et les préjugés systémiques au recrutement en veillant à ce que tous les membres du CCP, qui approuveront les appels à candidatures et l'évaluation finale des candidatures, aient une formation sur les préjugés inconscients (individuelle) mais aussi sur une approche systémique (systémique).
- La plateforme de formation AVA développera un large éventail de compétences en matière de recherche et fournira une formation sur les approches émergentes pour faire progresser la recherche rigoureuse et responsable (par exemple, l'analyse fondée sur le sexe et le genre (SGBA+), la gestion des données de recherche, la recherche impliquant les peuples autochtones, l'éthique, les préjugés inconscients).
- Les efforts de recrutement des stagiaires AVA viseront à garantir que les diverses perspectives et expériences vécues (par exemple, la race, le lieu d'origine, la religion, les immigrants et les nouveaux arrivants, l'origine ethnique, les capacités, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, et l'âge) sont représentées parmi les stagiaires AVA. Un exemple de la façon dont cela sera fait est la publicité des possibilités de formation par l'intermédiaire des partenaires communautaires et des universitaires qui fournissent des services et un soutien aux personnes diverses.
- Les activités de base obligatoires d'AVA porteront sur l'AEDI (y compris les préjugés inconscients évalués avec le Harvard Implicit Association Test et la formation avec le Canadian Centre for Diversity and Inclusion, qui comprend une formation à la reconnaissance des préjugés

inconscients/implicites), l'analyse comparative entre les sexes et les genres (ACSG+), l'intersectionnalité et les méthodes de recherche indigènes.

- Les champions de l'équipe AVA réviseront et éditeront ces principes et définitions chaque année.

Principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) d'AVA

Définitions de l'EDIA

Actions

Signifie l'équité ; les personnes de toutes les identités étant traitées équitablement. Cela signifie s'assurer que les processus d'allocation des ressources et de prise de décision sont équitables pour tous et ne font pas de discrimination sur la base de l'identité. Il est nécessaire de mettre en place des mesures pour éliminer les discriminations et les inégalités qui ont été bien décrites et signalées et garantir, dans toute la mesure du possible, l'égalité des chances. L'équité est nécessaire pour atteindre l'égalité. Par exemple, traiter les gens comme des égaux dans un environnement où des désavantages historiques et systémiques empêchent les gens de fonctionner comme des égaux peut être inéquitable - il manque l'équité d'une situation vraiment équitable (CRSNG, 2017).

Diversité

Constitue les conditions, les expressions et les expériences de différents groupes identifiés par l'âge, l'éducation, l'orientation sexuelle, le statut/la responsabilité parentale, le statut d'immigrant, le statut autochtone, la religion, le handicap, la langue, la race, le lieu d'origine, l'ethnicité, la culture, le statut socio-économique et d'autres attributs. La reconnaissance et la valorisation de la diversité doivent s'accompagner d'efforts concertés pour assurer l'inclusion des diverses populations, c'est-à-dire que les personnes sont et se sentent valorisées, respectées et soutenues de manière égale (CRSNG, 2017).

Inclusion :

Exige la création d'un environnement dans lequel toutes les personnes sont respectées équitablement et ont accès aux mêmes opportunités. Sur le plan organisationnel, l'inclusion exige l'identification et la suppression des obstacles (p. ex. physiques, procéduraux, visibles, invisibles, intentionnels, non intentionnels) qui empêchent la participation et la contribution des [candidats]. Les valeurs et les principes de l'inclusion comprennent l'impartialité, la justice, l'équité et le respect, en étant ouvert à différentes voix et perspectives, en développant une compréhension des différentes cultures, expériences et communautés, et en faisant un effort conscient pour être accueillant, utile et respectueux envers tout le monde (CRSNG, 2017).

Accessibilité :

"L'apport de flexibilité pour répondre aux besoins et aux préférences, et fait référence à la conception de produits, d'appareils, de services ou d'environnements pour les personnes en situation de handicap. Elle peut également être comprise comme "un ensemble de solutions qui permettent au plus grand nombre de personnes de participer aux activités en question de la manière la plus efficace possible"" (Baker & Vasseur, 2021).

Les principes d'EDIA de l'AVA

- 1) La priorité sera accordée aux autochtones, aux Noirs et aux autres personnes racialisées, ainsi qu'aux personnes handicapées, aux personnes de sexe différent et aux autres identités.
- 2) Nous rechercherons l'équité en éliminant les obstacles et les préjugés systémiques dans les processus de recrutement, de candidature et de participation (voir les principes directeurs d'AVA pour des exemples).
- 3) Nous veillerons à ce que diverses perspectives et expériences vécues (par exemple, races, lieux d'origine, religions, immigrants et nouveaux arrivants, etc.) soient représentées au sein de l'équipe AVA.
- 4) Nous nous concentrerons sur l'inclusion en valorisant et en respectant toutes les contributions, en éliminant notamment les hiérarchies, en traitant les membres de l'équipe de manière égale.
- 5) Chercher à répondre aux 2 objectifs clés du plan d'action des trois organismes de l'EDI du gouvernement du Canada pour 2018-2025 en assurant un accès équitable aux ressources des trois organismes et en assurant une participation équitable au recrutement des stagiaires (c'est-à-dire le programme de mentorat des trois organismes).
- 6) Tous les membres de l'AVA participeront à la formation EDIA et celle-ci fera partie des cours de base de l'AVA sur AVA Online.

Annexe C

Plan d'apprentissage du développement indépendant d'AVA (IDP)

En cours de développement

Annexe D

Demande de mentorat triadique AVA (formulaire du mentor)

Intention de postuler en tant que MENTOR (mentor d'une agence communautaire ou mentor universitaire)

Pour remplir cette demande en ligne (de préférence), [cliquez ici](#).

1. Votre nom (la personne qui a l'intention d'être le mentor)

2. Pronoms préférés du mentor

3. Quel type de mentor avez-vous l'intention d'appliquer au Programme de mentorat triadique en tant que ?

Agence communautaire partenaire Mentor

Mentor du partenaire académique

4. Parlez-nous de vous.

Agence partenaire communautaire affiliée ou institution principale

Formation

Domaine d'expertise ou de pratique

Votre adresse électronique

5. Avez-vous un boursier (c'est-à-dire un étudiant de troisième cycle ou un boursier post-doctoral) que vous souhaitez mentor dans ce programme ?

Je n'ai pas de personne en tête, mais j'aimerais quand même être un mentor. J'exigerai un jumelage si ma candidature au programme est acceptée.

Oui (veuillez préciser leur nom, leur établissement d'enseignement et leurs coordonnées ci-dessous)

6. Avez-vous en tête un mentor avec lequel vous aimeriez vous associer pour encadrer un boursier ? Par exemple, si vous nous informez de votre intention de poser votre candidature en tant que mentor universitaire, connaissez-vous un organisme communautaire partenaire qui pourrait encadrer un boursier en partenariat avec vous (ou l'inverse) ?

Non

Oui (veuillez préciser leur nom, leur établissement d'enseignement et leurs coordonnées ci-dessous)

7. Si vous êtes un membre du personnel d'une agence communautaire partenaire, avez-vous ou prévoyez-vous de demander le financement d'une agence communautaire partenaire de l'AVA pour participer au programme de mentorat triadique ?

Oui, j'ai postulé.

Oui, j'ai l'intention de postuler.

Non, je ne l'ai pas fait. S'il vous plaît, dites-m'en plus à ce sujet.

Non applicable

8. J'ai lu et compris l'intégralité des lignes directrices du mentorat triadique et des annexes.

Oui, et je n'ai pas de questions.

Oui, mais j'ai des questions, et j'aimerais que quelqu'un me contacte pour en discuter.

Non

9. Veuillez nous indiquer les compétences ou l'expertise (par exemple, la recherche communautaire, la rédaction de subventions, l'adversité de la petite enfance, etc.) que vous

10. Avez-vous de l'expérience en tant que mentor ?

Oui

Non

Si oui, veuillez décrire.

11. Êtes-vous en mesure de vous engager à participer à des réunions mensuelles (au minimum) avec le boursier que vous accompagnez ? le mentorat ?

Oui

Non

12. Pouvez-vous vous engager à participer aux programmes de formation de l'AVA en matière de développement de stratégies, de gestion et d'évaluation (c'est-à-dire la planification stratégique) et de science de la mise en œuvre (si vous ne l'avez pas déjà fait) ?

Oui

Non

13. Pouvez-vous vous engager à suivre les cours de base (c.-à-d. les bases de l'AVA), qui font partie du programme AVA en ligne, et à vous familiariser avec les cours optionnels supplémentaires afin de pouvoir recommander des cours qui correspondent au plan d'apprentissage de votre boursier et à ses objectifs de carrière en matière de recherche ?

Oui

Non

14. Pouvez-vous vous engager à participer à deux sessions virtuelles de "check-in" par trimestre avec votre triade et les autres triades AVA de votre cohorte ?

Oui

Non

Objectifs de l'AVA

- **Renforcer et développer la capacité** à transformer les services sociaux et de santé de la population (communauté) pour promouvoir la santé et le bien-être des filles, des femmes et des personnes de genre différent, à risque/affectées par la violence et l'adversité tout au long du cycle de vie ;

- **Utiliser une** plateforme de formation **collaborative, innovante,** intersectorielle/disciplinaire/juridictionnelle pour former des centaines de prestataires de services et d'universitaires canadiens dans le domaine des services sociaux/santé communautaire travaillant avec cette population.

- **Avoir un impact sur les générations et les populations,** et promouvoir une durée de vie positive pour les filles, les femmes et les personnes de genre différent.

15. Veuillez nous dire comment vous/votre organisation et votre travail actuel sont en accord avec les objectifs AVA ci-dessus. (100 mots maximum). Veuillez joindre une page séparée si nécessaire.

Les questions suivantes nous aideront à nous assurer que nous respectons les principes directeurs d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) de l'AVA. En ce qui concerne le recrutement, les principes directeurs EDIA de l'AVA sont les suivants :

- 1) La priorité sera accordée aux autochtones, aux Noirs et aux autres personnes racialisées, ainsi qu'aux personnes handicapées, aux personnes de sexe différent et aux autres identités.
- 2) Nous rechercherons l'équité en éliminant les obstacles et les préjugés systémiques dans les processus de recrutement, de candidature et de participation.
- 3) Nous veillerons à ce que les diverses perspectives et expériences vécues (par exemple, les races, les lieux d'origine, les religions, les immigrants et les nouveaux arrivants, etc.) soient représentées au sein de l'équipe AVA.
- 4) Nous nous concentrerons sur l'inclusion en valorisant et en respectant toutes les contributions, en éliminant notamment les hiérarchies, en traitant les membres de l'équipe de manière égale.
- 5) Chercher à répondre aux 2 objectifs clés du plan d' action des trois organismes de l'EDI du gouvernement du Canada pour 2018-2025 en assurant un accès équitable aux ressources des Tri Councils et en assurant une participation équitable au recrutement des stagiaires (c'est-à-dire le programme de mentorat triadique).

16. Quelle est votre identité de genre ?

17. Dans quelle ville et quelle province vous trouvez-vous ?

18. Quelles sont les langues que vous maîtrisez ?

19. Si vous vous identifiez comme une personne racialisée, veuillez nous dire comment vous vous identifiez.

20. Avez-vous une (dis)capacité ?

Oui

Non

Si oui, veuillez nous dire si vous avez besoin d'aménagements (veuillez préciser).

21. Si vous avez d'autres perspectives diverses ou expériences vécues que nous devrions prendre en considération, veuillez utiliser le champ ci-dessous pour nous en parler (par exemple, nouvel arrivant, immigrant, identités multiples qui se croisent, etc.

22. Y a-t-il autre chose que vous voudriez que nous considérions concernant votre intérêt à participer au programme de mentorat triadique AVA en tant que mentor ?

22. Veuillez nous dire si vous avez des commentaires sur le processus de mentorat triadique.

Annexe E

Formulaire de demande de mentorat triadique AVA (formulaire de l'universitaire)

Intention de postuler en tant que SCHOLAR

Pour remplir cette demande en ligne (de préférence), [cliquez ici](#).

1. Quel est le nom de la personne qui a l'intention de poser sa candidature en tant que boursier? (Prénom, Nom)
(Prénom, nom)

2. Quels sont les pronoms préférés de la personne qui a l'intention de poser sa candidature en tant que boursier ?

3. Quel type de boursier êtes-vous ?

Étudiant diplômé (à temps plein)

Boursier post-doctoral

Autre

4. Parlez-nous de vous.

Dans quelle institution êtes-vous boursier ?

Quel diplôme préparez-vous ?

Quel est votre domaine d'intérêt en matière de recherche ou de pratique ?

Votre adresse électronique

5. Avez-vous établi tout ou partie d'une triade ? (c.-à-d. un mentor universitaire et/ou un mentor d'une agence communautaire) Cochez toutes les cases qui s'appliquent.

- Je n'ai pas de mentor en tête, mais j'aimerais quand même être un boursier de la Triade AVA. J'aurai besoin de correspondances si ma candidature au programme est acceptée.
- Je n'ai qu'un mentor de l'agence communautaire établi pour le programme de mentorat triadique.
- J'ai seulement un mentor académique établi pour le programme de mentorat triadique.
- J'ai les deux mentors établis pour le programme de mentorat triadique.

Si vous avez déclaré avoir un ou deux mentors établis, veuillez nous communiquer leur nom, leur établissement/organisme d'enseignement et leurs coordonnées.

6. J'ai lu et compris l'intégralité des lignes directrices du mentorat triadique et des annexes.

- Oui, et je n'ai pas de questions.
- Oui, mais j'ai des questions et j'aimerais que quelqu'un me contacte pour en discuter.
- Non

7. Veuillez nous parler de vos qualifications et de toute excellence applicable (par exemple, notes, prix, bénévolat dans la communauté).

8. Veuillez nous dire quelles connaissances ou expériences vous espérez tirer de la relation de mentorat triadique (100 mots maximum). Veuillez joindre une page séparée si nécessaire.

9. Pouvez-vous vous engager à participer à des réunions mensuelles (au minimum) avec vos mentors?

Oui

Non

10. Êtes-vous en mesure de vous engager à participer au programme de développement, de gestion et d'évaluation de la stratégie d'AVA?

Formation en évaluation (c'est-à-dire planification stratégique) et programmes de formation en sciences de la mise en œuvre (si vous ne l'avez pas déjà fait)?

Oui

Non

11. Êtes-vous en mesure de vous engager à suivre les cours de base (c'est-à-dire les bases de l'AVA) et les cours de niveau intermédiaire et avancé, qui font partie du programme AVA Online?

Oui

Non

12. Pouvez-vous vous engager à participer à deux sessions virtuelles de "check-in" par trimestre avec votre triade et les autres triades AVA de votre cohorte ?

Oui

Non

Objectifs de l'AVA

- **Renforcer et développer la capacité** à transformer les services sociaux et de santé de la population (communauté) pour promouvoir la santé et le bien-être des filles, des femmes et des personnes de genre différent, à risque/affectées par la violence et l'adversité tout au long du cycle de vie ;

- **Utiliser une** plateforme de formation **collaborative, innovante,** intersectorielle/disciplinaire/juridictionnelle pour former des centaines de prestataires de services et d'universitaires canadiens dans le domaine des services sociaux/santé communautaire travaillant avec cette population.

- **Avoir un impact sur les générations et les populations,** et promouvoir une durée de vie positive pour les filles, les femmes et les personnes de genre différent.

13. Veuillez nous dire comment vos objectifs/intérêts de recherche et/ou de carrière s'alignent sur les objectifs AVA ci-dessus. (200 mots maximum). Veuillez joindre une page séparée si nécessaire.

Les questions suivantes nous aideront à nous assurer que nous respectons les principes directeurs d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) de l'AVA. En ce qui concerne le recrutement, les principes directeurs EDIA de l'AVA sont les suivants :

- 1) La priorité sera accordée aux autochtones, aux Noirs et aux autres personnes racialisées, ainsi qu'aux personnes handicapées, aux personnes de sexe différent et aux autres identités.
- 2) Nous rechercherons l'équité en éliminant les obstacles et les préjugés systémiques dans les processus de recrutement, de candidature et de participation.
- 3) Nous veillerons à ce que les diverses perspectives et expériences vécues (par exemple, les races, les lieux d'origine, les religions, les immigrants et les nouveaux arrivants, etc.) soient représentées au sein de l'équipe AVA.
- 4) Nous nous concentrerons sur l'inclusion en valorisant et en respectant toutes les contributions, en éliminant notamment les hiérarchies, en traitant les membres de l'équipe de manière égale.
- 5) Chercher à répondre aux 2 objectifs clés du plan d' action des trois organismes de l'EDI du gouvernement du Canada pour 2018-2025 en assurant un accès équitable aux ressources des Tri Councils et en assurant une participation équitable au recrutement des stagiaires (c'est-à-dire le programme de mentorat triadique).

14. Quelle est votre identité de genre ?

15. Dans quelle ville et quelle province vous trouvez-vous ?

16. Quelles sont les langues que vous maîtrisez ?

17. Si vous vous identifiez comme une personne racialisée, veuillez nous dire comment vous vous identifiez.

18. Avez-vous une (dis)capacité ?

Oui

Non

Si oui, veuillez nous dire si vous avez besoin d'aménagements (veuillez préciser).

19. Si vous avez d'autres perspectives diverses ou expériences vécues que nous devrions prendre en considération, veuillez utiliser le champ ci-dessous pour nous en parler (par exemple, nouvel arrivant, immigrant, identités multiples qui se croisent, etc.

20. Y a-t-il autre chose que vous voudriez que nous considérions concernant votre intérêt à participer au programme de mentorat triadique AVA ?