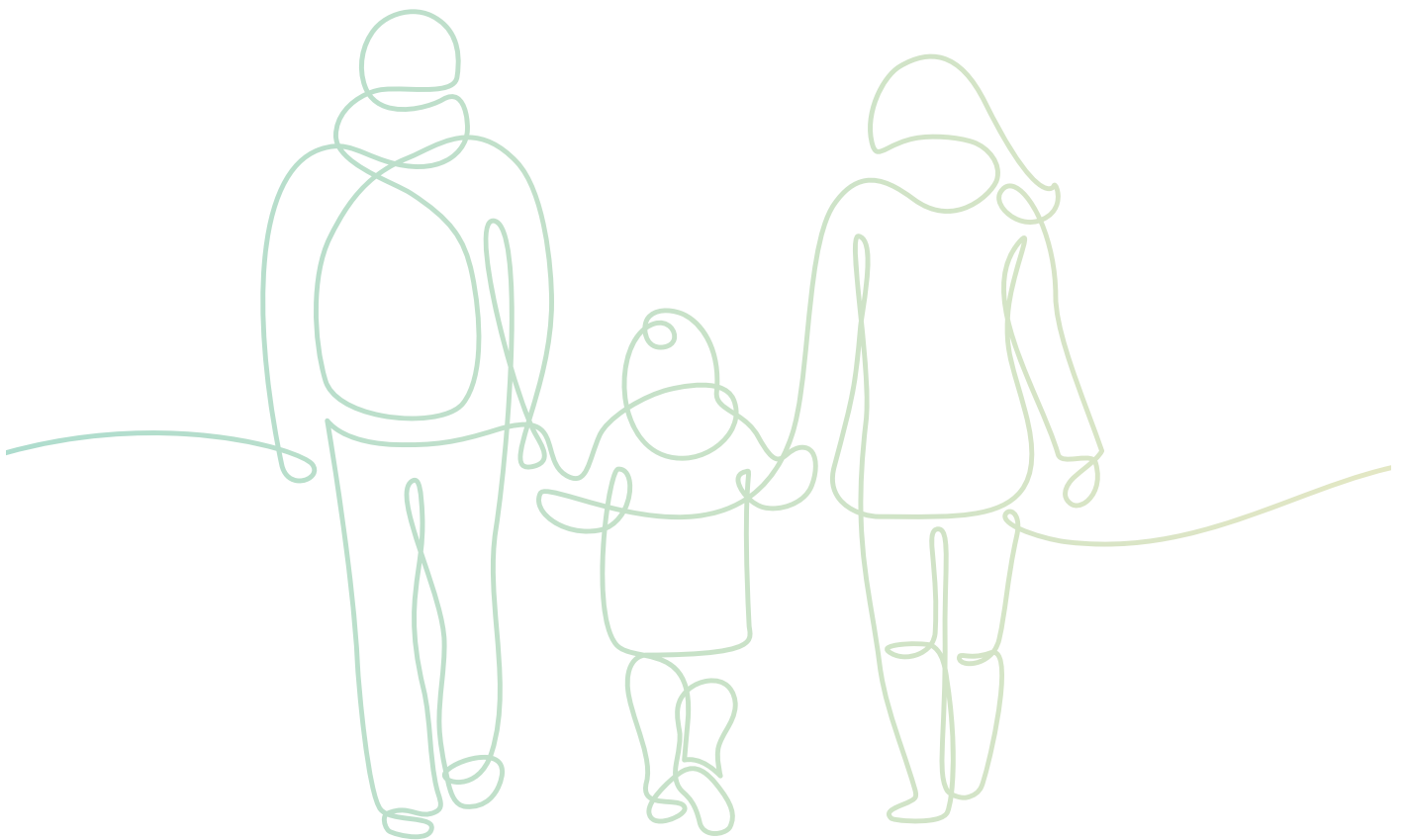


FAIRE PARTICIPER ACTIVEMENT LES VÉTÉRANS ET LES MEMBRES DE
LEUR FAMILLE AUX SERVICES ET AUX ORGANISMES DE SANTÉ MENTALE

Faits et conseils pratiques pour la collaboration



À qui cette ressource s'adresse-t-elle?

Cette ressource s'adresse aux fournisseurs de services de santé mentale et aux organismes qui servent les vétérans et les familles des Forces armées canadiennes (FAC) et de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Vous y trouverez des renseignements et des conseils pratiques sur la façon de faire participer activement les vétérans et leur famille à votre travail.

Les vétérans et leur famille pourraient également trouver cette ressource très utile lorsqu'ils réfléchissent à des façons de participer à l'élaboration des services de santé mentale et de soutien qui leur sont offerts. L'Institut Atlas définit la famille du vétéran comme étant les parents, les frères et sœurs, les partenaires/conjoints, les enfants à charge et adultes, ainsi que les aidants (apparentés ou non), les amis et les pairs, en tenant compte des personnes que le vétéran considère comme importantes pour son bien-être mental.

Ces renseignements s'inspirent des principes et des pratiques de mobilisation du cadre créé par l'Institut Atlas pour les vétérans et leur famille : **S'engager auprès des vétérans et de leur famille : Créer une nouvelle forme de collaboration** (le Cadre).

Le Cadre est fondé sur des données probantes à l'égard des éléments qui ont favorisé la participation des vétérans et des familles à l'élaboration des services de santé mentale et de soutien. Il a été élaboré conjointement avec des vétérans, des membres de leur famille, des fournisseurs de services et des chercheurs.

Les pages de référence sont indiquées tout au long du document pour faciliter le repérage de l'information dans le document du Cadre.

➤ **Téléchargez le Cadre à atlasveterans.ca/cadre-d-engagement-des-familles-des-veterans**

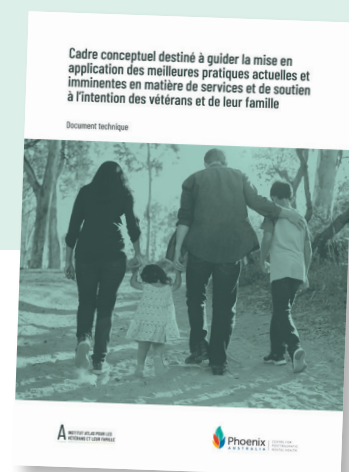
➤ **Pour de plus amples renseignements sur le contexte et l'objet du Cadre, consultez la page 5.**

« LE PROCESSUS EST LA PRATIQUE » – PROCESSUS D'ÉLABORATION CONJOINTE DU CADRE

Les vétérans et les familles ont dit qu'ils ont besoin d'un nouveau système de santé mentale, où ils sont au centre. Le **Cadre conceptuel** de l'Institut Atlas présente une vision pour ce nouveau système de services et de soutien. Cette vision consiste en grande partie à collaborer avec les vétérans et les familles ainsi qu'avec d'autres partenaires du système pour concevoir et améliorer les services.

Pour élaborer conjointement le cadre de mobilisation des vétérans et de leur famille, l'Institut Atlas a :

- Collaboré avec un comité consultatif externe (comprenant des vétérans et des membres de leur famille, des chercheurs et des fournisseurs de services);
- Tenu des groupes de discussion réunissant des groupes de référence composés de vétérans, de familles de vétérans, de chercheurs et de fournisseurs de services, ainsi que l'équipe axée sur l'expérience vécue de l'Institut Atlas;
- Utilisé les résultats de la revue de la littérature pour les données probantes sur ce qui a favorisé la participation des vétérans et des familles, et de la littérature liée à la mobilisation des personnes ayant des « expériences vécues » en matière de santé mentale.



POURQUOI LA PARTICIPATION ACTIVE DES VÉTÉRANS ET DE LEURS FAMILLES EST-ELLE IMPORTANTE?

Le système de santé mentale peut mieux répondre aux besoins des vétérans et de leur famille lorsque :

- Leurs voix sont entendues;
- Leurs expériences et leur expertise orientent la conception et l'amélioration des services;

Les vétérans et les membres de leur famille vivent les mêmes expériences à l'égard de leur propre santé, et ces précieuses connaissances leur permettent de participer à l'élaboration de leurs propres soins, d'aider les autres à s'orienter dans le système, de collaborer à la recherche en santé mentale et d'éclairer la conception des services et l'amélioration des soins.

Parmi les avantages de l'inclusion de l'expérience vécue, mentionnons des renseignements sur la santé plus faciles à utiliser, des questions de recherche axées sur les besoins et les préoccupations du monde réel et des services sans stigmatisation qui sont plus faciles à trouver et à utiliser.

Les adeptes de cette pratique utilisent l'expression « rien ne se fera pour nous sans nous » pour signifier que les décisions concernant les politiques, les programmes et les services de santé devraient être prises avec la participation des personnes touchées par ces décisions.

➤ Pour en savoir plus, consultez la section du Cadre sur les avantages et les résultats de la mobilisation (p. 37).

TRAVAILLER ENSEMBLE POUR RENFORCER LE SYSTÈME DE SANTÉ MENTALE : APPRENTISSAGE CONJOINT ET PRODUCTION CONJOINTE

L'apprentissage conjoint implique que les vétérans, les familles et les partenaires organisationnels apprennent ensemble par la pratique. Ils cherchent des façons de développer leurs connaissances et leurs compétences. Les organismes investissent dans la formation et le partage d'expériences.

La production conjointe implique que les vétérans et leur famille participent aux activités qui renforcent le système de santé mentale, Notamment à l'élaboration d'une nouvelle politique, à la recherche d'une nouvelle approche de traitement, à la conception d'un nouveau programme ou à l'amélioration de la prestation des soins.

L'apprentissage conjoint et la production conjointe exigent une bonne communication, des vérifications régulières avec tous les partenaires et la souplesse nécessaire pour s'adapter en fonction des commentaires. Il est important de décrire clairement la participation, c'est-à-dire l'objectif, ce qui peut et ne peut pas être changé, le processus décisionnel ainsi que le temps et les ressources disponibles.

Tableau 1 : Quelques stratégies d'apprentissage conjoint et de production conjointe

| Apprentissage conjoint | Production conjointe |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Faire correspondre les compétences et les intérêts des vétérans et des membres de leur famille aux activités requises dans le processus de participation ■ Préparer les vétérans et les membres de leur famille en leur fournissant les bons renseignements, la bonne formation et le bon encadrement afin qu'ils puissent participer sur un pied d'égalité ■ Former tous les partenaires sur l'inclusion de l'expérience vécue, la collaboration et l'expression de la voix des vétérans et des familles ■ Évaluer le processus de mobilisation ensemble à chaque étape et le modifier au besoin | <ul style="list-style-type: none"> ■ Travailler avec les vétérans et les membres de leur famille dès le début du processus pour déterminer les enjeux prioritaires, établir les objectifs et concevoir le processus ■ Solliciter la participation lorsqu'il y a un potentiel d'influence (pas de processus ou de résultat prédéterminé) ■ Solliciter des commentaires sur la meilleure façon de faire participer ces personnes à la prise de décisions et aux structures de gouvernance partagées ■ Recruter des vétérans ou des membres de leur famille pour diriger ou appuyer un projet ■ S'assurer que l'environnement permet une discussion psychologiquement sécuritaire qui est productive et respectueuse |

➤ Pour en savoir plus, consultez les sections du Cadre sur l'apprentissage conjoint (p. 31) et la production conjointe (p. 33).

De quelles façons les vétérans et les membres de leur famille peuvent-ils être mobilisés?

CADRE D'ENGAGEMENT AUPRÈS DES VÉTÉRANS ET DE LEUR FAMILLE

Le cadre d'engagement auprès des vétérans et de leur famille décrit différentes façons dont les vétérans et les membres de leur famille peuvent participer au système.

La façon dont une personne décide de participer est un choix personnel qui peut changer au fil du temps en fonction de sa situation personnelle ou de l'étape où elle se trouve dans son parcours de santé mentale.

Le tableau 2 montre un éventail de degrés de participation, allant d'une participation moins active à une participation plus active. Par exemple :

- Certains vétérans et membres de leur famille peuvent choisir de simplement recevoir de l'information sur les changements de politiques, les résultats de recherches ou les traitements.
- D'autres voudront peut-être participer à des études ou à des consultations (un sondage, une entrevue, un groupe de discussion) ou se joindre à un groupe consultatif et participer activement à l'établissement des priorités ou à la conception des services.
- D'autres encore peuvent choisir de collaborer d'égal à égal grâce à un leadership et à une prise de décisions partagés.

Tableau 2 – Cadre d'engagement auprès des vétérans et de leur famille

| | INFORMÉS | PARTICIPANTS | IMPLIQUÉS | PARTENAIRES ET LEADERSHIP PARTAGÉ |
|----------------------|--|--|--|--|
| | Des connaissances ou des ressources leur sont communiquées | Contribuent aux priorités et aux initiatives mises de l'avant | Collaborent afin de définir les priorités et les initiatives à mettre de l'avant | Collaborent d'égal à égal : influence, leadership partagé et prise de décisions |
| | Les vétérans et leur famille... | | | |
| POLITIQUES | <ul style="list-style-type: none"> ■ sont informés des changements dans les politiques qui les concernent | <ul style="list-style-type: none"> ■ participent à des consultations afin de discuter des politiques gouvernementales actuelles ou émergentes | <ul style="list-style-type: none"> ■ participent à l'élaboration de politiques par le biais de groupes consultatifs ou de groupes de travail | <ul style="list-style-type: none"> ■ s'associent au gouvernement afin d'imaginer et de concevoir de nouvelles politiques |
| RECHERCHE | <ul style="list-style-type: none"> ■ sont informés des conclusions de recherche et de ce qu'elles signifient pour la communauté | <ul style="list-style-type: none"> ■ participent à des études par le biais d'entretiens, de sondages et d'autres méthodes | <ul style="list-style-type: none"> ■ siègent à des groupes consultatifs afin d'aider à définir les objectifs, les priorités et les modèles de recherche | <ul style="list-style-type: none"> ■ font équipe avec des chercheurs afin de coétudier ou de codiriger des projets de recherche |
| ORGANISME | <ul style="list-style-type: none"> ■ sont informés des changements par courriel ou par le biais des médias sociaux | <ul style="list-style-type: none"> ■ participent à des consultations au sujet des priorités et des initiatives mises de l'avant | <ul style="list-style-type: none"> ■ siègent à une commission consultative afin de définir les priorités et les initiatives à mettre de l'avant | <ul style="list-style-type: none"> ■ codirigent un conseil consultatif afin de définir les priorités et les initiatives à mettre de l'avant |
| SOINS DIRECTS | <ul style="list-style-type: none"> ■ reçoivent des informations sur les traitements, les services et les mesures de soutien. | <ul style="list-style-type: none"> ■ participent à des discussions sur les traitements, les services et les mesures de soutien. | <ul style="list-style-type: none"> ■ font part de leurs préférences en matière de traitements. | <ul style="list-style-type: none"> ■ collaborent avec des fournisseurs de services afin de prendre des décisions en matière de traitement. |
| | ← PARTICIPATION PASSIVE | | PARTICIPATION ACTIVE → | |

Adapté du : [Levels of patient and researcher engagement in health research](#) (2017)

COMPRENDRE LA CULTURE MILITAIRE

Les cultures des FAC et de la GRC diffèrent de la culture civile. Les cultures des FAC et de la GRC accordent une grande valeur à la force émotionnelle et à la résilience, au travail d'équipe et au service aux autres. Il y a une chaîne de commandement très structurée avec une hiérarchie claire, des règles strictes et un langage et des termes uniques.

Les programmes et les services qui tiennent compte de la culture militaire et de la culture de la GRC répondent mieux aux besoins des vétérans et de leur famille et facilitent leur participation. Il est également important que les organismes tiennent compte des différences entre les FAC et la GRC. Ce qui fonctionne pour un groupe peut ne pas fonctionner pour les autres.

➤ **Pour en savoir plus, consultez la section du Cadre sur la sensibilisation culturelle (p. 17).**

EXEMPLE DE PRATIQUE : S'ADAPTER AU CONTEXTE DE LA CULTURE MILITAIRE (IMPLIQUER)

Grâce à la participation d'anciens combattants, un programme de réduction du stress fondé sur la pleine conscience a été adapté avec succès pour les membres de l'armée en service actif qui souffrent de douleurs chroniques.

Au début du processus de conception, un groupe consultatif de quatre vétérans a testé l'acceptabilité du programme adapté, son adaptation au contexte militaire et d'autres changements. Cette contribution s'est traduite par des adaptations fondées sur la culture militaire, un langage et des termes mieux formulés et des changements pratiques à la façon dont le programme a été mis en œuvre.

➤ **Pour en savoir plus sur cet exemple de pratique : S'adapter au contexte de la culture militaire (IMPLIQUER), voir p. 19 du Cadre.**

Comment collaborer avec les vétérans et les membres de leur famille

ÊTES-VOUS PRÊT À OFFRIR UNE PARTICIPATION SIGNIFICATIVE?

La participation doit être significative. Si vous ne savez pas pourquoi vous voulez faire participer les vétérans et les familles au système, vous n'êtes peut-être pas prêt à le faire. Vous pouvez évaluer à quel point vous êtes prêt à les faire participer pour éviter les cadres trop « rigides » où les vétérans et les familles n'ont pas vraiment la possibilité d'influencer la prise de décisions.

Voici quelques questions à vous poser avant chaque participation :

- Pourquoi voulez-vous faire participer les vétérans ou les membres de leur famille?
- Que peut-on changer?
- Comment les commentaires seront-ils utilisés?
- Quand avez-vous besoin des commentaires pour éclairer votre prise de décisions?
- Avez-vous le savoir-faire et les ressources nécessaires pour assurer une participation efficace? (personnel disponible pour appuyer le processus, argent pour compenser le temps des participants)

Les vétérans et les membres de leur famille peuvent également se demander si c'est le bon moment de s'impliquer dans le processus et comment ils se sentiraient le plus à l'aise. Cela peut dépendre de l'étape où ils se trouvent dans leur parcours de santé mentale et des autres responsabilités et exigences qu'ils ont.

➤ Pour en savoir plus, consultez la section du Cadre sur le leadership et la participation (p. 23).

OFFRIR UNE PARTICIPATION SÉCURITAIRE AUX VÉTÉRANS ET AUX MEMBRES DE LEUR FAMILLE

Les principes généraux de la participation soulignent à quel point il est important de créer un espace (virtuel et en personne) sécuritaire, accueillant et dénué de tout jugement. Cela est particulièrement important pour les vétérans qui vivent un stress post-traumatique et qui doivent s'adapter à la vie après le service.

« La stigmatisation constitue un obstacle à la mobilisation. »

UN MEMBRE DE LA FAMILLE D'UN VÉTÉRAN

Le partage d'expériences vécues peut être une expérience qui nuit aux vétérans ou aux membres de leur famille. Des souvenirs traumatisants ou de la détresse émotionnelle peuvent réapparaître lorsqu'ils racontent leur histoire ou entendent les expériences des autres.

Des processus de participation sécuritaires et tenant compte des traumatismes créent un espace sécuritaire, dénué de tout jugement et de stigmatisation pour les vétérans et leur famille. Ils aident à faire en sorte que les répercussions des traumatismes soient reconnues et que des mesures de soutien soient offertes. Pour assurer une participation sécuritaire et tenant compte des traumatismes, vous pourriez :

- Encourager les vétérans et les membres de leur famille qui souhaitent raconter leurs expériences à le faire;
 - Les préparer à ce qui pourrait suivre s'ils décident de raconter leur histoire personnelle;
 - Prendre le temps d'établir des relations authentiques et positives;
 - Travailler ensemble à la conception et à l'établissement de l'ordre du jour pour encadrer délicatement les discussions difficiles;
 - Conclure des ententes pour respecter la vie privée;
 - Désigner un membre de l'équipe ou un animateur pour surveiller la détresse et assurer le suivi.
- Pour en savoir plus, consultez la section du Cadre sur la participation sécuritaire et tenant compte des traumatismes (p. 27).

EXEMPLE DE PRATIQUE : DISPOSITION DES VÉTÉRANS À RACONTER LEUR EXPÉRIENCE (PARTICIPER) – RÉFLEXION D'UNE VÉTÉRANE CANADIENNE SUR SA PROPRE EXPÉRIENCE

Une vétérane qui a raconté publiquement son expérience vécue de traumatisme sexuel en milieu militaire a tenu compte de sa propre disposition à en parler avant de le faire. Le désir d'aider les autres lui a donné la force et la motivation nécessaires pour raconter son histoire.

La thérapie et le temps consacré à la guérison l'ont préparée à passer de la colère au partage de son expérience vécue et à la promotion du changement. Les vétérans et les membres de leur famille ont besoin de soutien pour réfléchir à leur rétablissement et à leur disposition à parler de leurs expériences vécues, ce qui peut les aider à éviter de revivre les traumatismes, de se sentir impuissants ou d'être blessés.

➤ Pour en savoir plus sur cet exemple de pratique : Disposition des vétérans à raconter leur expérience (PARTICIPER) – Réflexion d'une vétérane canadienne sur sa propre expérience, voir la page 29 du Cadre.

IMPORTANCE DE L'ÉTABLISSEMENT DE RELATIONS ET DE LA CONFIANCE

La mobilisation des vétérans et de leur famille exige un niveau élevé de confiance. Les vétérans et leur famille veulent s'assurer que ce qu'ils racontent sera traité avec respect, gardé confidentiel et donnera lieu à des mesures concrètes.

Il faut du temps et de l'énergie pour établir des relations de confiance qui motivent les vétérans et leur famille à se manifester, que ce soit en racontant leurs histoires, en se joignant à des groupes consultatifs ou en s'engageant activement par d'autres moyens.

De nombreux facteurs peuvent aider à établir la confiance, comme une communication transparente, une écoute sincère et le respect des engagements. Les vétérans et les membres de leur famille combattants veulent savoir que leurs commentaires aideront les autres. Ils veulent se sentir à l'aise d'apporter tout ce qu'ils ont à offrir, et pas seulement ce qui les concerne en tant que vétérans ou que membres de la famille d'un vétéran.

Le Cadre comprend des stratégies pour établir des liens, une communauté claire et transparente et des relations respectueuses et réciproques.

- Établir des relations (p. 7)
- Relations (p. 15)
- Communication claire et transparente (p. 30)
- Respect et relations réciproques (p. 25)

ÉTABLIR DES RELATIONS



« Les gens doivent savoir que nous accordons de l'importance à ce qu'ils ont à dire ainsi qu'à ce qu'ils peuvent nous apprendre, et nous devons leur donner les moyens de s'exprimer davantage. »

UN CHERCHEUR

QUI FAUT-IL MOBILISER?

Les vétérans ne forment pas un groupe homogène, et les familles de vétérans non plus. Ils ont des expériences diversifiées d'une génération à l'autre et des identités qui se recoupent. Les organismes peuvent prendre des mesures pour inclure une diversité de voix fondées sur les éléments suivants :

- **Expérience militaire et dans la GRC** : Grade, domaine de service (Armée de terre, Marine, Aviation), période et lieu du service actif
- **Facteurs sociodémographiques** : Âge, sexe, genre, orientation sexuelle, race, origine ethnique et culturelle, éducation, revenu, lieu de résidence
- **Soutien familial et social**

Voici quelques exemples de ce que vous pouvez faire pour renforcer la diversité et l'inclusion :

- **Concevoir le processus de mobilisation** de façon à inclure diverses voix et utiliser des processus qui équilibrent les pouvoirs.
- **Établir des relations à long terme** avec divers groupes de vétérans afin d'inclure la voix des groupes qui subissent une oppression structurelle, notamment les vétérans de sexe féminin, 2SLGBTQIA+, racialisés, autochtones, âgés, qui vivent avec un handicap, qui sont sans abri ou qui proviennent d'une minorité linguistique.
- **Utiliser des définitions ouvertes et non traditionnelles** de la famille du vétéran pour déterminer qui mobiliser (p. ex. partenaires hétérosexuels ou de même sexe, conjoints nouveaux ou différents, parents ou enfants adultes d'un vétéran, autres membres d'un cercle ou d'un réseau de soutien).
- **Pour en savoir plus, consultez la section du Cadre sur la mobilisation axée sur la diversité et l'inclusion (p. 20).**

Pratiques et principes en matière de mobilisation

Deux sources principales ont aidé à élaborer et à organiser les principes, les pratiques et les stratégies de mobilisation présentés dans le Cadre, ainsi que plusieurs sources propres aux vétérans. Les deux principales sources étaient :

- Les normes de qualité pour l'engagement des jeunes et des familles élaborées par l'Institut du savoir sur la santé mentale et les dépendances chez les enfants et les jeunes;
- Un rapport de 2019 de la National Mental Health Commission du gouvernement australien, intitulé *Sit beside me, not above me* (Travaillons côte à côte, comme des égaux), sur la participation sécuritaire et efficace des personnes ayant une expérience vécue.

Le tableau 3 décrit les nouveaux principes et les nouvelles pratiques pour la participation des vétérans et de leur famille au système de santé mentale. Les liens sont indiqués pour les données probantes, les stratégies et les exemples de pratique tirés du document du Cadre.

« Une véritable mobilisation consiste à inviter les gens à contribuer à l'élaboration d'une méthode d'intervention, à la création d'un volet éducatif, voire à la construction de tout processus que l'on souhaite mettre en place, et à faire en sorte que les membres de la communauté – notamment les vétérans – y participent activement. »

ALISON B. HAMILTON ET ERIN P. FINLEY (2016)

Tableau 3 – Pratiques et principes en matière de mobilisation

| Principe | Description | Liens |
|-----------------------------------|--|--|
| RELATIONS | Les processus de mobilisation favorisent l'établissement de relations, la communication, les échanges et l'habilitation. Les vétérans et leur famille entrent en contact avec d'autres personnes qui ont vécu des expériences similaires et qui comprennent ce qu'ils ressentent. | <ul style="list-style-type: none"> » Données probantes (p. 15) » Stratégies (p. 16) |
| SENSIBILISATION CULTURELLE | Les processus de mobilisation tiennent compte à la fois des cultures et des sous-cultures, des valeurs et des structures organisationnelles et hiérarchiques au sein des FAC et de la GRC, ainsi que de l'expérience du service et de la transition vers la vie après le service. | <ul style="list-style-type: none"> » Données probantes (p. 17) » Stratégies (p. 18) » Exemple de pratique : S'adapter au contexte de la culture militaire – Programme destiné aux militaires en service actif souffrant de douleurs chroniques aux États-Unis (p. 19) |
| DIVERSITÉ ET INCLUSION | Les pratiques en lien avec la mobilisation des vétérans et de leur famille sont inclusives. La diversité est valorisée et représentative des diverses identités que l'on retrouve au sein de la communauté des vétérans et de leur famille. | <ul style="list-style-type: none"> » Données probantes (p. 20) » Stratégies (p. 21) » Exemple de pratique : Renforcer la capacité d'inclure la voix des vétérans des régions rurales (p. 22) |

| Principe | Description | Liens |
|--|---|---|
| LEADERSHIP ET PARTICIPATION | Le leadership organisationnel est dévoué à favoriser la participation des vétérans et de leur famille. Les dirigeants sont responsables de l'intégration d'une telle participation dans la recherche, l'élaboration des politiques, la planification des services et les efforts d'amélioration de la qualité. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Données probantes (p. 23) ➤ Stratégies (p. 24) ➤ Exemple de pratique : Leadership et pratiques organisationnelles favorables (p. 24) |
| RESPECT ET RELATIONS RÉCIPROQUES | Tous reconnaissent et valorisent l'expertise et les connaissances expérientielles de chacun. Les vétérans et les familles sont considérés comme des experts en raison de l'expérience qu'ils ont vécue et de leur réalité. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Données probantes (p. 25) ➤ Stratégies (p. 26) |
| SÉCURITAIRE ET TENANT COMPTE DES TRAUMATISMES | Le processus de mobilisation est conçu de façon à créer un espace dédié aux vétérans et à leur famille qui soit à la fois sécuritaire et dénué de tout jugement et de toute stigmatisation. Les effets des traumatismes sont pris en compte et des mesures de soutien sont mises à la disposition des participants. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Données probantes (p. 27) ➤ Stratégies (p. 28) ➤ Exemple de pratique : Disposition des vétérans à raconter leur expérience (p. 29) |
| Pratique | Description | Liens |
| COMMUNICATION CLAIRE ET TRANSPARENTE | La communication est opportune, claire, transparente, respectueuse et accessible. La communication permet un échange bidirectionnel d'informations, de points de vue et d'expériences. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Données probantes (p. 30) ➤ Stratégies (p. 30) |
| APPRENTISSAGE CONJOINT | Les vétérans, les membres de leur famille et les partenaires organisationnels apprennent ensemble grâce à la pratique. Les organismes investissent dans la formation, le renforcement des capacités et la mise en commun des connaissances. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Données probantes (p. 31) ➤ Stratégies (p. 32) |
| PRODUCTION CONJOINTE | Les vétérans et leur famille participent à l'élaboration des activités et des processus en lien avec les travaux de recherche, l'élaboration de politiques, la planification des services et l'amélioration du système de santé mentale. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Données probantes (p. 33) ➤ Stratégies (p. 34) ➤ Exemple de pratique : Intégrer diverses voix dans la conception conjointe de ressources à l'intention des vétérans (p. 35) |
| ÉVALUATION CONTINUE | L'évaluation continue permet de soutenir l'apprentissage conjoint et d'aider à gérer la complexité et l'imprévisibilité de la participation collaborative. Les vétérans et leur famille participent à l'évaluation du processus de mobilisation ainsi qu'à l'élaboration des méthodes d'évaluation. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Données probantes (p. 36) ➤ Stratégies (p. 36) |

Les travaux de l'Institut Atlas pour les vétérans et leur famille sont rendus possibles grâce au financement d'Anciens Combattants Canada.

Avertissement : Les points de vue et opinions exprimés sont uniquement ceux de l'Institut Atlas pour les vétérans et leur famille et peuvent ne pas refléter ceux du gouvernement du Canada.