

# Rapport Annuel

**RAPPORT ANNUEL**

2022  
2023

LA SOCIÉTÉ DE  
L'AIDE À L'ENFANCE  
DE TORONTO





# Table des matières

Lettre de la présidente du conseil d'administration Yeugenia Kazantseva	2
Lettre de la directrice générale Lisa Tomlinson	3
Nos messages	4
Notre milieu de travail	5
Nos prestations de services	6
2022 2023 en chiffres	8
Conseil d'administration	10
Résumé financier	10



# Lettre de la présidente du conseil d'administration

## YEUGENIA KAZANTSEVA

**Bonjour,**

C'est avec grand plaisir que je m'adresse à vous en tant que présidente du conseil d'administration de la Société de

l'aide à l'enfance de Toronto et que je vous fais part de mes réflexions sur le travail important, les progrès remarquables et les réalisations notables de la dernière année.

Ce rapport annuel souligne le leadership exceptionnel et le dévouement indéfectible de chacun de nos employés.

La dernière année s'est avérée occupée et transformatrice pour la Société. Certains changements sont survenus au sein du conseil d'administration et de l'équipe de direction, ce qui nous a stimulé notre croissance et notre évolution, tout en nous offrant de nouvelles perspectives. Malgré ces changements, l'organisme, le conseil d'administration et le personnel ont fait preuve d'une résilience remarquable et d'un engagement à travailler ensemble pour assurer des transitions harmonieuses. C'est grâce à ce leadership fort et à cet esprit de collaboration que nous avons pu faire face aux changements avec succès, et je remercie tout le monde pour ses efforts considérables.

Tout au long de l'année, nos priorités en tant que conseil d'administration consistaient à accroître le nombre de membres, à offrir un soutien et une orientation stratégiques continus à l'équipe de direction de la Société ainsi qu'à élaborer et lancer le plan stratégique 2023-2025.

Le nouveau plan a nécessité des efforts collectifs et un engagement important de la part de nombreuses parties prenantes. Le dévouement et le travail acharné du conseil d'administration et de l'équipe de direction stratégique ont joué un rôle déterminant dans l'élaboration du plan stratégique final, nouveau et amélioré. Je suis extrêmement fière des résultats de ce processus de planification stratégique globale. Nos nouvelles priorités stratégiques, notre orientation claire et nos indicateurs de rendement clés améliorés serviront de feuille de route pour l'année prochaine et les années suivantes.

Je tiens à remercier sincèrement les membres du conseil d'administration et du Comité de direction du conseil pour leur dévouement et leur engagement continus envers la mission de la Société. Vos précieuses connaissances, votre expertise, votre leadership, votre dévouement et votre soutien ont joué un rôle crucial dans l'élaboration de notre orientation stratégique et dans la réussite de notre organisation. Votre leadership a également joué un rôle déterminant dans la création d'un environnement de collaboration.

J'aimerais également remercier sincèrement Lisa Tomlinson, directrice générale par intérim, et l'ensemble de l'équipe de direction. Leur intégrité foncière, leur leadership, leur vision stratégique et leurs efforts inlassables ont été essentiels pour faire progresser notre organisme malgré les défis et les obstacles en cours de route. Cet engagement envers l'excellence et le dévouement incroyable envers les enfants, les adolescents et les familles que nous servons a été une source d'inspiration pour nous tous.

De plus, je tiens à exprimer notre gratitude au ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires et à chacun de nos partenaires de la région du Grand Toronto. Votre collaboration et votre soutien ont été inestimables.

En tant qu'organisme, nous sommes conscients de l'importance de favoriser des partenariats solides avec les organismes communautaires. En établissant des liens et en collaborant avec les autres, nous renforçons notre organisation, notre équipe et les services que nous offrons.

À l'avenir, le conseil d'administration demeure déterminé à nous soutenir dans la mise en œuvre de notre plan stratégique et de nos trois principales priorités stratégiques.

Nous comprenons également qu'il est essentiel de refléter la diversité torontoise dans nos partenariats, qu'ils soient existants ou futurs. En favorisant ces relations, nous renforçons notre organisme et ce que nous pouvons alors offrir aux familles avec lesquelles nous travaillons.

En terminant, je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance et ma fierté pour le travail exceptionnel accompli au cours de la dernière année. Nos progrès et nos réalisations témoignent du dévouement, de la collaboration et de l'engagement de l'ensemble de notre organisation. Nos progrès et nos réalisations témoignent du dévouement et du soutien continus, de la collaboration et de l'engagement de l'ensemble de notre organisation.

Cordialement,

**Yeugenia Kazantseva**

Présidente du conseil d'administration  
La Société de l'aide à l'enfance de Toronto



# Lettre de la directrice générale LISA TOMLINSON

**Chers employés et  
membres du conseil  
d'administration de  
la Société de l'aide à  
l'enfance de Toronto, et et  
chers partenaires,**

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel 2022-2023 de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto. Ce rapport souligne le travail remarquable que nous avons accompli et les progrès importants que nous avons réalisés au cours de la dernière année, grâce au dévouement de notre personnel, au solide soutien de nos partenaires communautaires et aux conseils de notre conseil d'administration.

L'année qui vient de s'écouler a été une période de changement, de travail acharné et d'apprentissage pour notre organisme. Malgré les problèmes que nous avons rencontrés en cours de route, notre unité et notre esprit de collaboration nous ont permis de continuer à améliorer nos processus, nos services et notre soutien aux enfants, aux adolescents, aux familles et aux communautés que nous servons.

Nous sommes demeurés ouverts au changement et à l'amélioration, et nous avons continué de nous engager dans ce sens. Je tiens à souligner le travail de collaboration que nous avons entrepris avec nos partenaires du ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires et du Bureau de l'Ombudsman de l'Ontario. Ensemble, nous avons déterminé les points plus faibles et les moyens d'améliorer notre travail.

J'aimerais remercier tous les membres de notre personnel. Votre travail acharné, votre passion et votre leadership ont été exemplaires et votre volonté d'embrasser le changement et d'apprendre en cours de route nous ont distingués et nous ont propulsés vers l'avant au cours des douze derniers mois. Ensemble, nous nous sommes attaqués à des projets complexes, avons fourni des services de haute qualité et avons amélioré la vie de ceux que nous servons. Votre dévouement et votre esprit d'équipe exceptionnel ont été essentiels à notre progression.

Je tiens également à remercier sincèrement nos partenaires communautaires. Votre soutien continu, votre expertise, votre approche collaborative et vos rétroactions utiles ont été essentiels pour améliorer nos ressources et notre soutien aux utilisateurs du service. Ensemble, nous avons mis à profit nos forces respectives pour répondre aux divers besoins et problèmes des communautés que nous servons. Notre influence collective témoigne de la force de la collaboration et des partenariats. Le secteur de la protection de l'enfance ne peut pas faire ce travail seul.

De plus, je tiens à remercier notre conseil d'administration dévoué pour ses conseils remarquables et son soutien. Vos idées stratégiques et votre engagement indéfectible envers notre mission ont contribué à façonner notre orientation et à assurer notre succès à long terme. Un exemple de votre leadership et de votre expertise est illustré dans le nouveau plan stratégique 2023-2025. Ensemble, dans le cadre de ce processus de planification, le conseil et notre équipe de direction stratégique ont reconnu que la préparation des enfants, des adolescents et des familles à la réussite devrait se faire dès le début du service et à chaque étape du continuum du service. Nous appliquerons cette approche au cours du prochain exercice et par la suite. L'engagement de notre conseil d'administration envers notre mission et nos valeurs a été une source constante d'inspiration et de motivation pour nous tous et nous en sommes vraiment reconnaissants.

Maintenant que nous nous tournons vers l'année à venir, nous continuerons à tirer parti de nos apprentissages, de nos partenariats et de nos succès et à nous concentrer sur la mise en œuvre du plan stratégique amélioré. Je suis convaincue que le plan renforcera la prestation de services, notamment en nouant des partenariats avec des organismes qui sont des sources d'aiguillage importantes. En concentrant nos efforts et en tirant parti de notre expertise collective, nous continuerons d'améliorer encore la qualité du service, du soutien et des ressources que nous pouvons offrir aux enfants, aux adolescents et aux familles avec lesquels nous travaillons.

En conclusion, ce fut une année difficile. Ensemble, nous avons beaucoup appris, nous avons beaucoup évolué et nous avons franchi des étapes importantes en cours de route. Nous apportons un large éventail de perspectives au travail et nous ne sommes pas et ne devrions pas toujours être d'accord mais, en ce début d'exercice financier 2023-2024, je suis convaincue que, grâce à notre engagement et à notre dévouement communs, nous surmonterons les nouveaux défis qui se présenteront à nous, favoriserons un changement positif et continuerons à améliorer les services et le soutien à ceux que nous servons.

Merci encore à notre personnel dévoué, à nos partenaires et au conseil d'administration pour votre soutien continu.

Cordialement,

**Lisa Tomlinson**

Directrice générale par intérim  
La Société de l'aide à l'enfance de Toronto

# Nos messages



■ Au cours du dernier exercice, nos services généraux se sont associés à des équipes de la Société pour comprendre leurs besoins et les occasions de renforcer notre prestation de services.

L'accent que nous avons mis sur la rationalisation et l'efficacité de notre organisme nous a amenés à adopter de nouveaux logiciels et systèmes, y compris d'Office 365, à améliorer les rapports financiers et à offrir une formation complémentaire en culture financière. Dans le cadre de nos processus de gouvernance et en collaboration avec nos partenaires d'approvisionnement externes, nous avons embauché KPMG en tant qu'auditeur légal et BDO en tant qu'auditeur interne. Nous avons continué de renouveler chaque année nos plans



■ L'exercice 2022-2023 a été une année très importante pour nous, particulièrement en ce qui a trait aux services. Nous avons créé un poste de responsable de l'équité pour soutenir notre travail en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et nous avons conclu des partenariats

avec des organisations communautaires tout en continuant à renforcer et à développer nos partenariats existants. En collaboration avec nos partenaires du ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires, nous avons mis en œuvre le nouveau programme À vos marques, prêts, partez pour les jeunes qui sortent du système de prise en charge et nous nous sommes préparés aux prochains changements réglementaires du cadre des normes de qualité qui toucheront notre secteur.



■ Notre service des ressources humaines a le privilège et le plaisir de servir et de soutenir nos employés dévoués qui offrent des services exemplaires et essentiels ainsi qu'un soutien aux enfants, aux adolescents et aux familles de nos communautés. Dans le but de renforcer

l'engagement et l'équité dans notre milieu de travail, nous avons mis en œuvre de nouveaux programmes et initiatives d'embauche, de formation et de leadership au cours de la dernière année, tout en assurant la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés.

La pandémie s'est accompagnée de problèmes sans précédent que nos employés ont affrontés sans relâche et ont surmontés afin de défendre notre vision d'une ville où

de gestion des risques et de continuité des activités. Notre analyse financière et nos rapports financiers ont grandement contribué à promouvoir les efforts de financement de l'organisme. De plus, nous avons terminé la rénovation de nos locaux de l'avenue Logan, qui a suscité des réactions favorables de la part du personnel et des jeunes.

Sachant que la pandémie a créé une nouvelle façon de travailler, nous avons mené une étude sur le retour au bureau pour éclairer notre prise de décisions à la fin de 2022. Notre objectif est de mettre en œuvre un modèle de travail hybride qui répond aux besoins opérationnels et permet d'offrir un service rapide et pertinent aux enfants, aux adolescents et aux familles, tout en assurant le bien-être de notre personnel. ■

**Keshwer Patel, directrice financière**

De plus, nos équipes de service ont continué d'être motivées par un engagement à apprendre, à renforcer les occasions de rétroaction, à reconnaître les domaines à améliorer et à favoriser un environnement collaboratif pour améliorer notre travail. Prêts pour l'avenir grâce à notre/ nouveau plan stratégique, nous nous concentrerons sur le renforcement de la prestation de services, notamment en nouant des partenariats avec des organismes qui sont des sources d'aiguillage importantes. En concentrant nos efforts et en tirant parti de notre expertise collective, nous continuerons d'améliorer encore la qualité du service, du soutien et des ressources que nous offrons aux enfants, aux adolescents et aux familles avec lesquels nous travaillons. ■

**Nancy Ansong-Danquah, directrice de l'exploitation par intérim**

les enfants sont en sécurité, où les familles sont fortes et où les communautés sont soutenues. Nous en avons tiré de nombreuses leçons, notamment sur l'évolution de notre milieu de travail et la transition vers l'adoption de profils hybrides au bureau et à domicile qui favorisent l'harmonie entre le travail et la vie personnelle et qui optimisent notre prestation de services. De plus, nous avons une fois de plus été reconnus comme les meilleurs employeurs du Grand Toronto (11 années), les meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (8 années) et les meilleurs employeurs pour les jeunes diplômés au Canada (8 années).

Nous sommes ravis de renforcer davantage nos partenariats internes et externes ainsi que les occasions et le potentiel qui émergeront de notre parcours de succès continu! ■

**Colin Hill, chef des ressources humaines par intérim**

# Notre milieu de travail



**Sachant que nous sommes le plus important organisme de protection de l'enfance en Amérique du Nord, nos communautés comptent sur nous pour soutenir les enfants, les adolescents et les familles. En retour, nous soutenons notre personnel en créant un environnement de travail primé axé sur l'engagement, l'équité et l'apprentissage continu. Au cours de la dernière année, nous nous sommes concentrés sur l'amélioration de nos initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, l'expansion de nos programmes de leadership et l'évaluation des prochaines étapes de notre plan de retour au bureau.**

## Enquête sur le recensement en milieu de travail 2022

Depuis 2009, notre organisme mène une Enquête sur le recensement en milieu de travail et pose une série de questions à nos employés afin de mieux comprendre les différentes catégories auxquelles ils s'identifient, notamment dans les domaines de la race, des croyances, de l'appartenance religieuse ou spirituelle, du genre, de l'identité sexuelle et des handicaps. En 2018, les résultats de l'Enquête ont éclairé l'élaboration de notre stratégie d'embauche fondée sur l'équité qui aide notre organisme à avoir une main-d'œuvre plus diversifiée qui reflète les communautés et les identités des familles que nous servons.

En 2022, nous avons mené notre dernière Enquête en partenariat avec la section locale 2316 du Syndicat canadien de la fonction publique, qui nous a permis de mesurer les progrès que nous avons réalisés au cours des quatre dernières années. Nous sommes heureux de vous annoncer que les données de l'Enquête démontrent que notre stratégie d'embauche basée sur l'équité nous a permis d'accroître la représentation des groupes méritant l'équité dans de nombreux services et postes. Ces résultats nous ont également permis de savoir quels points il faut améliorer et comment faire évoluer notre stratégie d'embauche basée sur l'équité à l'avenir.

## Programme de perfectionnement en leadership

Ayant une ancienneté moyenne de plus de 14 ans, notre personnel bâtit sa carrière à la Société, qui lui offre des occasions d'apprentissage et de croissance continue. Au cours de la dernière année, nous avons terminé le programme de perfectionnement en leadership pour nos directeurs afin de renforcer leur capacité grâce à des séances de formation axées sur l'efficacité organisationnelle, les relations avec les employés, le coaching, la gestion du rendement, la communication et la gestion du changement.

Les connaissances et les apprentissages tirés de ces séances ont jeté les bases de notre programme de perfectionnement

en leadership pour les directeurs et les superviseurs de la Société, que nous mettrons en place au cours de l'année à venir. Les séances de formation ont été conçues en fonction des commentaires des gestionnaires et des superviseurs qui ont fait connaître leurs domaines d'intérêt et précisé quelles compétences ils voudraient améliorer.

## Lancement de groupes-ressources d'employés

En 2022, pour continuer à bâtir un environnement de travail plus inclusif et plus équitable, nous avons mis en place quatre groupes-ressources d'employés (GRE) pour les employés noirs, musulmans, asiatiques de l'Est et 2SLGBTQ+. Créés par des membres de notre personnel, les GRE constituent un forum par lequel nos employés peuvent se réunir dans un espace structuré, inclusif et officiel axé sur les liens, la représentation, le réseautage et le perfectionnement professionnel.

## Retour au bureau

Au cours de la pandémie, nous avons mis au point un modèle essentiellement hybride. Afin d'évaluer et de planifier l'avenir de notre milieu de travail, nous avons fait appel au cabinet d'experts-conseils indépendant Avison Young pour nous aider à évaluer et à repenser la structure de notre organisme. Pour soutenir l'élaboration de notre plan de retour au bureau, Avison Young a mené une étude approfondie auprès de tiers, notamment des enquêtes auprès du personnel, de la direction et des partenaires communautaires, et des entrevues dans les secteurs fonctionnels et des consultations syndicales.

Les résultats de cette étude nous aident à orienter notre futur modèle de travail en présentiel qui donnera la priorité aux besoins opérationnels et aux normes les plus élevées de prestation de services aux familles que nous soutenons, aux volumes de services, aux rôles d'équipes et de personnes en particulier, ainsi que de leur ordre de priorité, aux activités propres à chaque réunion, ainsi qu'à la santé et à la sécurité de notre personnel, des enfants, des adolescents et des parents.



# Nos prestations de services

**Chaque jour à la Société, notre personnel se rassemble pour maintenir notre vision de créer une ville où les enfants sont en sécurité, où les familles sont fortes et où les communautés sont soutenues. Nous y parvenons en favorisant la prestation de services, les partenariats et les interventions fondés sur l'équité, la diversité et l'inclusion, et conçus pour soutenir et renforcer les familles. Au cours de la dernière année, nos stratégies de service nous ont aidés à réduire le nombre d'enfants et d'adolescents pris en charge et à remédier aux disparités et aux disproportionalités dans la prestation de nos services.**

## Croissance de notre service de placement chez un proche

Conformément à notre priorité qui consiste à maintenir les enfants et les adolescents en contact avec leur famille, leur communauté et leur culture, nous avons contribué, en 2022-2023, au placement chez des membres de leur famille de plus de 500 enfants ou adolescents qui ne pouvaient plus rester chez eux pour des raisons de sécurité. De plus, un plus grand nombre d'organismes de protection de l'enfance de toute la province et du pays ont mené des recherches pour trouver des parents ou des amis prêts à prendre en charge des enfants.

Au cours des douze derniers mois, nous avons ajouté deux postes, pour un total de huit employés de Kinship Connections. La croissance de cette équipe a permis de réduire les temps d'attente pour les enfants et les adolescents qui ont besoin qu'on recherche leurs parents. On a ainsi élargi les options de placement, établi un contact ou créé un réseau familial ou communautaire. Nous avons également mis en place un système de soutien aux familles de placement chez un proche au début d'un placement d'enfants et d'adolescents grâce à un financement de la Fondation pour l'aide à l'enfance du Canada répondant aux besoins immédiats. De plus, chaque enfant et adolescent participant à un placement familial a reçu une trousse de réconfort comprenant des articles tels que des cartes-cadeaux, une tablette, des articles réconfortants et sensoriels, ou des livres.

## Partenariats en cours

Au cours de la dernière année, l'évolution de nos partenariats stratégiques témoigne des efforts exceptionnels de notre équipe chargée de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, et de ceux du gestionnaire des partenariats stratégiques, dont le poste a été créé en 2021. Le travail de l'équipe a permis de favoriser la création de relations avec les organisations communautaires, ainsi que l'intendance et le maintien de ces relations. Grâce à des efforts de collaboration, nous avons établi et fait évoluer nos

partenariats externes, y compris les exemples suivants, avec des organisations qui partagent notre objectif de soutenir les enfants, les adolescents et les familles au moyen de ressources et de soutiens adaptés à la culture.

### ► Journey to Zero

Journey to Zero était un programme pilote de quatre ans créé et mis en œuvre par la Société et soutenu par la Fondation pour l'aide à l'enfance du Canada, la fondation Balsam et la fondation de la famille Rossy. Ce programme de prévention a proposé des interventions et des ressources ciblées pour aider à renforcer les familles, empêcher les enfants et les adolescents de (ré)entrer dans le système de protection de l'enfance et les aider à prospérer au sein de leur communauté. Grâce à une série d'interventions rapides, telles que des réunions de partenariat familial, un soutien intensif à domicile pour les adolescents, un soutien culturel pour les familles noires et la création de réseaux familiaux, le programme Journey to Zero a aidé les familles à créer des plans de sécurité et de soutien qui ont permis aux enfants et aux adolescents de vivre avec leur famille ou leurs proches. En fait, dans 86 % des cas, il a directement empêché les enfants et les adolescents d'être pris en charge.

Le mandat de quatre ans du programme s'est récemment terminé et notre organisme évalue les résultats et l'incidence globale de l'initiative. Cette évaluation et les résultats nous aideront à déterminer les moyens les plus efficaces d'intégrer l'approche Journey to Zero dans notre modèle de service global.

### ► Black Agency Network

Au cours de la Semaine de la santé mentale des Noirs 2023, nous avons lancé l'initiative de partenariat appelée Black Agency Network (BAN). Cet effort de collaboration entre la Société, le Delta Family Resource Centre et Anchored Minds a pour but d'améliorer les services et le soutien offerts aux familles noires qui naviguent dans



le système de protection de l'enfance dans la région du Grand Toronto.

Le principal objectif du BAN est d'établir un lien continu entre les jeunes et les familles, ainsi qu'entre les ressources et les soutiens appropriés sur le plan culturel. En tirant parti de l'expertise collective d'organisme locaux, dirigés par ou pour des Noirs, le BAN facilite l'accès à une gamme diversifiée de services. Grâce à la coordination des familles noires collaborant aux activités de notre organisme, il cherche à renforcer et à rationaliser leurs réseaux de soutien, contribuant ainsi à favoriser leur bien-être général et leur résilience.

## **Numérisation de nos processus**

Pour améliorer notre prestation de services, nous examinons les possibilités de mettre en œuvre de nouvelles technologies et stratégies numériques qui rationaliseront et renforceront le soutien que nous offrons aux enfants, aux adolescents et aux familles que nous servons.

En février 2023, nous avons lancé notre programme pilote avec Convergence.Tech. Il offre aux jeunes pris en charge un portefeuille numérique les aidant à télécharger et à stocker des documents personnels et professionnels essentiels directement sur leur téléphone. Donnant un accès immédiat à des documents, y compris leur carte Santé, leur certificat de naissance, leur numéro d'assurance sociale, la preuve qu'ils touchent telle ou telle prestation gouvernementale, leurs relevés bancaires, etc., ce portefeuille leur offre un moyen organisé et fiable de montrer leurs renseignements d'identification avec plus d'autonomie et d'indépendance. Avant d'envisager son déploiement à l'échelle de l'organisme, le projet pilote nous permet de l'offrir à un groupe sélectionné de jeunes pris en charge afin de comprendre son utilisation, ses avantages et les possibilités d'amélioration.

## **À vos marques, prêts, partez**

Au début de 2023, le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires a lancé le programme À vos marques, prêts, partez, qui remplace le Programme de soins et soutien continus pour les jeunes. L'objectif de ce programme est d'offrir aux jeunes pris en charge et aux jeunes en transition des compétences essentielles à la vie quotidienne, des ressources supplémentaires et des systèmes de soutien complets pour les aider à poursuivre des études postsecondaires, à suivre une formation dans un métier spécialisé et à trouver un emploi.

Il offre un soutien prolongé aux jeunes jusqu'à l'âge de 23 ans, soit deux ans de plus que la limite d'âge précédente, avec une aide financière mensuelle accrue pour leur donner

suffisamment de temps et de ressources pour se concentrer sur leurs études ou leurs activités professionnelles. Il offre également des indicateurs de résultats pour les jeunes de 13 à 17 ans dans des domaines tels que la santé, l'éducation, l'emploi, les compétences de vie et les relations sociales et familiales.

Nos équipes ont fait preuve d'un dévouement remarquable et ont investi beaucoup de temps et d'efforts pour préparer le lancement du nouveau programme. Leur engagement indéfectible a joué un rôle essentiel dans sa mise en œuvre harmonieuse et contribue à l'améliorer pour les jeunes pris en charge.

## **Cadre des normes de qualité**

Le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires apporte des modifications réglementaires à la *Loi sur les services à l'enfance, à la jeunesse et à la famille*. Les nouveaux règlements adoptés en vertu du Cadre des normes de qualité visent à améliorer la qualité des soins offerts par les prestataires de services aux enfants et aux adolescents pris en charge. Ces modifications visent à donner la priorité aux placements en milieu familial et à améliorer les soins de groupe pour les enfants et les adolescents qui ne peuvent pas rester chez eux. Les principaux domaines comprennent les qualifications du personnel, la formation des parents d'accueil, les évaluations et les plans de sécurité, la planification des services, la mobilisation des jeunes, l'utilisation des moyens de contention, l'éducation et les mécanismes de plainte.

Notre organisme se prépare activement à la mise en œuvre du cadre des normes de qualité qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023. En adoptant ces modifications, nous nous efforçons d'offrir les normes les plus élevées en matière de soins et de soutien aux enfants et aux adolescents que nous servons.

## **Jardin sensoriel et centre d'activités du bureau de Scarborough**

En août 2022, nous avons officiellement ouvert notre jardin sensoriel et centre d'activités à notre bureau de Scarborough qui offre un espace extérieur interactif pour les enfants, les adolescents et les parents pendant leur temps ensemble.

Il permet aux familles de travailler ensemble pour prendre soin des semis tout en découvrant les avantages du jardinage sur les plans thérapeutique et de la santé, et en apprenant à manger sainement. Équipé de tapis de yoga, de bacs à eau ou à sable, de postes de bricolage ou de fabrication de bulles, de jardins de rocaille, etc., il encourage les jeunes à jouer, à acquérir des compétences, à développer leur confiance en soi et à se servir de leurs sens.

Du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023

# En chiffres

8

Appels de service de la **Société\***



reçus **19 452**

\*Au total, la Société reçoit plus de 30 000 appels par an par le biais de l'accueil téléphonique et des urgences après les heures de bureau..

**Aiguillages**

reçus

**16 454**



**5 753**

Total des enquêtes

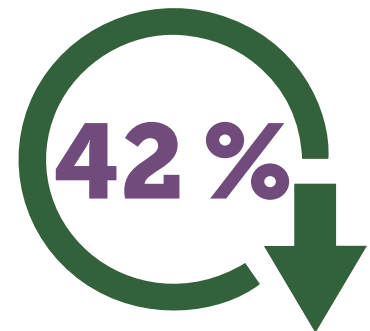
**terminées**



**223** enfants et adolescents confiés à la famille ou à un proche



au cours des **5 dernières années**, le nombre d'enfants pris en charge a **diminué**



**9 fois sur 10**

nous travaillons à domicile avec les enfants, les adolescents et les familles

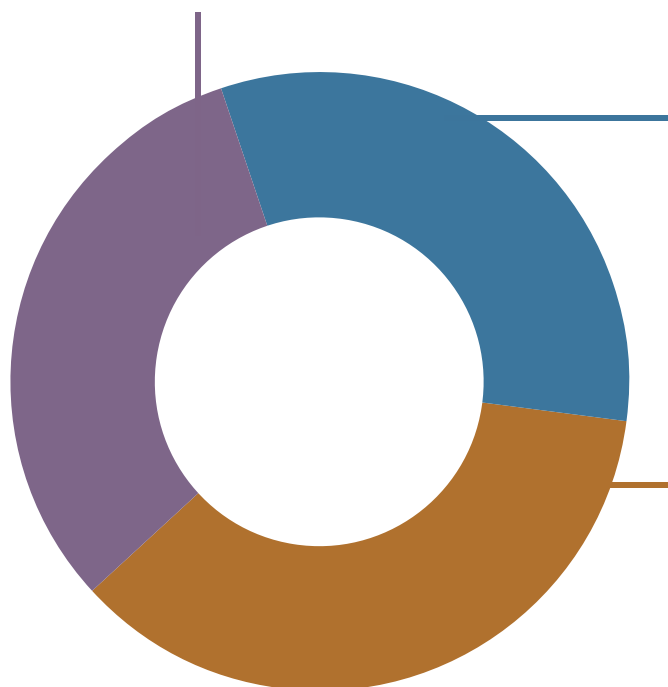
**Nombre total**  
de placements  
familiaux  
**500**



**Nombre total**  
d'adoptions  
**32**



**84 %** des familles estimaient que leur travailleur social les a aidées à élaborer un bon plan pour assurer la sécurité de leurs enfants



**82 %** des familles avaient l'impression de participer aux décisions

**84 %** des familles se sentaient traitées avec respect

# Conseil d'administration

## Membres de la direction

Yeugenia Kazantseva  
**Présidente du conseil  
d'administration**

Salim Somani  
**Vice-président du conseil  
d'administration**

Randy Carter  
**Trésorier**

Gerald Mak  
**Secrétaire**

## Membres du conseil d'administration

Iqbal Ali

Randy Carter

Eugene Choi

Silvie Crawford

Catharine Dutt

Derek Eng

Jennifer Eng-Yeboah

D<sup>re</sup> Evelyn Kissi

Gave Lindo

Gerald Mak

Greg McGovern

Marlon Merraro

Irene Mukasa

Shruti Paul

Cheyenne Ratnam

Julie Rezvani

Marshall Schnapp

Bruce Sinclair

# Résumé financier

(en milliers de dollars)	2022-2023	2021-2022
	\$	\$
<b>Revenus par source</b>		
Gouvernement de l'Ontario	164 267	163 341
Gouvernement du Canada	2 221	2 533
Fondation pour l'aide à l'enfance	5 014	3 950
Autre	2 313	1 621
<b>Revenus totaux</b>	<b>173 815</b>	<b>171 445</b>
<b>Gouvernement de l'Ontario Revenus par programme</b>		
Programme de bien-être de l'enfance	156 182	158 238
Autre	8 085	5 103
<b>Total</b>	<b>164 267</b>	<b>163 341</b>
<b>Dépenses</b>		
Salaires et avantages sociaux	89 434	87 598
Frais de pension	48 280	44 097
Autre	39 488	35 805
<b>Dépenses totales</b>	<b>177 202</b>	<b>167 500</b>
<b>Bilan des opérations</b>		
Revenus	173 815	171 445
Dépenses	177 202	167 500
<b>Excédent des revenus sur les dépenses</b>	<b>- 3 387</b>	<b>3 945</b>

Les états financiers audités sont disponibles sur demande.