

Gardner le cap

RAPPORT ANNUEL
2020-2021







TABLE DES MATIÈRES

- 02** Qui nous sommes / **04** Ce que nous faisons / **06** Comment nous le faisons
08 Message du chef de la direction / **09** Message de la présidente du conseil d'administration
10 Questions et réponses à l'intention du chef de la direction
13 Conversation avec notre équipe de direction / **15** Nos programmes
24 État des résultats / **24** Conseil d'administration et succursales

*Nous tenons à remercier les enfants des employés et des clients qui nous ont envoyé
les dessins de la couverture et des pages de notre rapport annuel.*



**En 2020,
année où la pandémie a changé
la manière de vivre
et de travailler de tous, nous
avons dû garder le cap
sur les enfants, les adolescents
et les familles que
nous servons.**



Nous créons la confiance, l'égalité, le respect, la diversité, l'ouverture et l'honnêteté.

Nous créons un environnement qui favorise la confiance, l'égalité, le respect, la diversité, l'ouverture et l'honnêteté. Nous soutenons et apprécions notre personnel, nos fournisseurs de soins, nos clients et nos bénévoles. Nous favorisons des relations durables chez les enfants et les jeunes. Nous nous montrons responsables et transparents. Nous faisons preuve d'excellence, de leadership, d'esprit d'équipe et d'innovation.








Dans notre approche, nous nous efforçons d'être audacieux.

Dans notre approche, nous nous efforçons d'être audacieux, sachant que les milliers d'enfants, d'adolescents et de familles qui travaillent avec nous sont audacieux dans l'expression de leurs besoins et ne s'attendent à rien de moins de notre part. Nous donnons la priorité aux besoins des enfants et des adolescents. Comme vous le verrez dans ce document, les répercussions de notre travail sont énormes – tant sur le plan des résultats que sur le plan du nombre d'enfants et d'adolescents que nous servons.



Nous nous soucions profondément du bien-être des enfants.

Nous nous soucions profondément du bien-être des enfants, des adolescents et des familles. Nous examinons tous nos processus pour nous assurer de tenir compte de l'opinion des enfants et des adolescents en prenant des décisions concernant leur vie, et nous établissons des partenariats avec les familles afin de trouver les meilleures façons de gérer leurs problèmes.





Au moment de la publication du présent rapport, tous les pays continuent de collaborer à la lutte contre une crise sanitaire dont les répercussions sans précédent se font sentir sur les organismes, les établissements, les entreprises et les économies de toute la planète. En outre, cette pandémie marquant profondément notre vie quotidienne et notre santé mentale sur les plans personnel et professionnel, nous devons trouver de nouveaux moyens de communiquer les uns avec les autres et d'aider nos employés et nos clients à surmonter les défis qu'elle représente.

Même si nous n'avons pas prévu les bouleversements qui se sont fait sentir dans notre milieu de travail, les stratégies que nous avons adoptées ces dernières années en matière d'exploitation et de prestation de services nous ont aidés à passer au travers de la crise et continueront à profiter aux enfants, aux adolescents, aux familles et aux collectivités que nous servons, ainsi qu'à notre organisation.

Ces développements surviennent à une époque où la pandémie a causé partout dans le monde une vague de haine et de xénophobie, qui se manifeste par la hausse galopante d'actes de violence ciblés et par la diffusion de la peur, de la désinformation et des stéréotypes raciaux. La Société de l'aide à l'enfance de Toronto se voit donc dans l'obligation de condamner l'injustice et la discrimination et de réaffirmer son engagement à respecter les valeurs qu'elle a adoptées et à accorder la priorité à l'égalité, à la diversité, à l'inclusion et à l'ouverture dans son milieu de travail. Comme l'a dit Martin Luther King, « *une injustice commise quelque part est une menace pour la justice dans le monde entier* ». Les membres de la Société et la Société dans son ensemble se doivent de condamner les actes d'intolérance et de racisme, de même que les comportements qui encouragent la division. C'est pourquoi nous n'acceptons aucune forme de haine, de racisme ou d'intolérance.

Le présent rapport illustre avec éloquence comment, en 2020, nous avons GARDÉ LE CAP sur nos nouvelles procédures qui nous permettent de donner aux enfants, aux adolescents et aux

familles torontois les ressources et les soutiens dont ils ont besoin pour s'épanouir et résoudre leurs problèmes. Nous croyons du fond du cœur que c'est la collaboration avec les familles qui produit les meilleurs résultats.

En outre, nous avons gardé le cap sur l'établissement de partenariats en vue d'encourager l'équité et de réduire la surreprésentation des enfants et des adolescents racisés confiés à nos soins. Notre projet de concertation avec les familles africaines, antillaises ou noires est l'une des initiatives audacieuses que nous avons lancées afin de réaliser nos objectifs avec elles. Il a pour but principal de diminuer la surreprésentation des enfants africains, antillais ou noirs dans le système en prenant une mesure de justice réparatrice, soit ce projet de concertation. Nous avons très hâte d'en voir l'effet sur ces familles.

Je tiens à remercier tous les employés de la Société pour le travail acharné et inspirant qu'ils ont accompli en 2020 et particulièrement Margot Trevelyan et le conseil d'administration très actif qu'elle préside pour les efforts louables qu'ils ont déployés pour la Société et les citoyens de la ville.

Dernière nouvelle : Mme Trevelyan et notre directeur de l'exploitation, Mahesh Prajapat, quitteront leur poste cette année. Je tiens à les remercier et leur souhaiter bonne chance dans leurs futurs projets au nom des enfants, des adolescents, des familles et des collectivités avec qui nous collaborons.

Merci.

Paul Rosebush
Chef de la direction

**MESSAGE DE
LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION**



Les événements de l'année écoulée ont souligné la nécessité de se concentrer sur des priorités, non seulement de la part de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto, mais également de la part de nos partenaires et des citoyens que nous servons. La pandémie a eu une incidence sur toutes les familles, tous les parents et tous les enfants.

Certains ont été plus durement touchés que d'autres. La pandémie de COVID-19 a durement mis en lumière les disparités entre les communautés. Certaines familles ont été dans l'impossibilité de respecter les protocoles en matière d'éloignement social. D'autres ont dû choisir entre payer le loyer ou tomber malade et peut-être mourir. Les écoles ont ouvert et fermé de façon sporadique, ce qui a laissé certains parents face à des choix impossibles.

Les pauvres et les personnes racisées ont fait les frais de cette pandémie. Il n'est donc pas surprenant que le conseil d'administration de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto estime qu'il ne peut remplir son mandat d'aider les enfants, les adolescents et les familles sans reconnaître le racisme systémique et s'y attaquer. Les problèmes découlant de la pandémie, plutôt que de nous distraire, ont renforcé notre détermination, ont rendu plus efficaces nos méthodes de travail et nous ont permis de nous pencher sur les problèmes systémiques qui exposent les enfants à des risques.

Bien que nous ayons encore beaucoup de progrès à accomplir, je suis très fière des mesures que nous avons prises. Nous avons fait des efforts concertés pour que des administrateurs racisés siègent au conseil d'administration afin qu'ils puissent se faire entendre et que leur point de vue soit pris en compte dans nos délibérations. Nous avons adopté un plan stratégique qui accorde la priorité à la réduction du nombre d'enfants noirs pris en charge et qui fixe des objectifs. Le directeur général et le personnel ont mis en œuvre ce plan qui est soutenu par des programmes de formation, des outils de surveillance et des recherches. Malgré les défis que nous devons relever, nous poursuivons notre travail tout en assurant la sécurité du personnel.

En complément de cette orientation, l'organisme cherche à participer à des programmes qui apportent un soutien aux familles confrontées à des difficultés d'une manière qui tienne compte de leur culture et de leur ethnicité, notamment « Journey to Zero », partenariat entre les secteurs public et privé offrant des soutiens personnalisés pour renforcer l'unité des familles afin que les enfants puissent demeurer à domicile.

En cette fin de mon mandat de présidente du conseil d'administration, je pense à la chance que j'ai eue d'avoir collaboré avec le directeur général Paul Rosebush pendant toute la durée de mes fonctions. Il nous a apporté un soutien inestimable à moi et au conseil d'administration. En outre, il a assuré un leadership solide pour l'organisation et des relations collégiales avec nos partenaires. En mettant l'accent sur la lutte contre le racisme anti-Noirs et sur l'élaboration d'indicateurs clés dans le cadre des programmes de la Société, il veille à ce qu'elle progresse dans la bonne direction en surveillant l'incidence des programmes et en apportant des changements le cas échéant. Elle est également très chanceuse de pouvoir compter sur un personnel compétent à tous ses échelons, tant pour la mise en œuvre de programmes que le soutien administratif.

Je suis enthousiaste quant à l'avenir de cet organisme qui continue de s'arracher à l'emprise de l'eurocentrisme et de se tourner vers le soutien des familles en crise. La Société est solide, elle est résolue et elle apprend sans cesse à s'adapter à un environnement complexe et en constante évolution.

Merci.

Margot Trevelyan

Margot Trevelyan
Présidente du conseil d'administration



Questions et

réponses

Chaque jour, je réfléchis à la façon dont nous
pouvons améliorer l'expérience client,
faire progresser la qualité de notre travail et éliminer
la disproportion et la disparité
entre les résultats à l'intention des familles.

Q : La pandémie ayant été au cœur de l'actualité au cours de la dernière année et la Société de l'aide à l'enfance de Toronto étant considéré par le gouvernement comme un service essentiel pendant la pandémie, de quoi êtes-vous le plus fier dans l'organisation?

Je suis vraiment fier de tous les membres de l'organisation qui ont continué à faire passer en premier les besoins des enfants et des adolescents, malgré le fait qu'ils aient dû travailler dans un environnement pandémique restrictif et surmonter d'innombrables obstacles qui ont rendu leur travail quotidien très difficile.

Pour en savoir plus sur les mesures que nous avons prises en réponse à la pandémie de COVID-19, consultez le site Web à l'adresse suivante : <https://torontocas.ca/news/covid-19-message-our-ceo>.

Q : Quels sont les enjeux actuels qui sont prioritaires pour vous et l'organisme?

Notre organisme met l'accent sur l'exécution de ses priorités stratégiques afin de mieux servir les enfants, les adolescents et les familles. Chaque jour, je réfléchis à la façon dont nous pouvons améliorer l'expérience client, faire progresser la qualité de notre travail et éliminer la disproportion et la disparité entre les résultats à l'intention des familles.

Je songe beaucoup également aux autres organisations ou organismes de services avec lesquels nous pouvons travailler en partenariat afin de garantir aux familles un accès rapide aux meilleures ressources disponibles pour répondre à leurs besoins.

Pour vous renseigner sur la mission, la vision et les valeurs de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto, consultez le site Web à l'adresse suivante : <http://torontocas.ca/vision-mission-and-values>.

Q : Que comptez-vous accomplir au cours de la prochaine année?

J'aimerais que nous obtenions d'excellents résultats en ce qui concerne nos objectifs en matière de service, par exemple que les enfants et les adolescents passent moins de jours à être pris en charge. Je veux réduire de manière sécuritaire les admissions

d'enfants et d'adolescents entièrement ou partiellement noirs. Je souhaite que nous concevions davantage d'options de prise en charge en milieu familial pour soutenir les enfants et les adolescents. Je tiens également à ce que nous travaillions plus efficacement avec les organismes communautaires pour mieux servir les enfants, les adolescents et les familles. Je veux que nous continuions à mettre l'accent sur les activités de prévention. Je souhaite aussi que l'organisme poursuive sans relâche le renforcement de son programme d'équité afin de devenir un leader dans le domaine des services à but non lucratif. En outre, j'aspire à ce qu'il établisse de nouvelles voies pour que les enfants, les adolescents et les familles nous fassent part des expériences qu'ils vivent au sein de notre organisme afin que nous puissions continuer d'améliorer notre façon de mobiliser et de soutenir les familles. Enfin, je tiens à m'assurer que tous les membres du personnel se sentent en sécurité et appuyés au sein de l'organisme, qu'ils continuent à travailler à distance ou qu'ils reviennent finalement au bureau.

Pour vous renseigner sur les services offerts par la Société de l'aide à l'enfance de Toronto à ses clients, consultez le site Web à l'adresse suivante : <http://torontocas.ca/services-clients>.

Q : La Société de l'aide à l'enfance de Toronto tient actuellement des consultations auprès de nombreux intervenants internes et externes. Pouvez-vous nous indiquer à quoi elles servent?

Depuis que je suis entré au service de cet organisme, il y a environ trois ans, il s'est consacré à promouvoir l'équité dans ses propres rangs et dans le cadre de notre travail auprès des citoyens et des familles que nous servons. Bien que nous soyons fiers des nombreuses mesures que nous prenons pour assurer l'équité et surmonter le racisme anti-Noirs, nous avons reconnu le besoin de vérifier de nouveau auprès de nos intervenants internes et externes la manière dont nous nous débrouillons dans ce domaine et d'obtenir leurs conseils sur d'autres mesures précises que notre organisation peut envisager d'adopter afin d'éliminer en interne les obstacles et de mieux servir les familles entièrement ou partiellement noires.



L'organisme continue d'investir considérablement dans son programme de lutte contre le racisme anti-Noirs en affectant de nouvelles ressources et de nouveaux employés à ce travail important.

Pour en savoir plus sur le travail en matière d'équité effectué actuellement par la Société de l'aide à l'enfance de Toronto, consultez le site Web à l'adresse <http://torontocas.ca/equity>.

Q : Pouvez-vous nous parler de la stratégie actuelle en matière de lutte contre le racisme anti-Noirs et des esures que nous prenons pour atteindre nos objectifs?

L'organisme continue d'investir considérablement dans son programme de lutte contre le racisme anti-Noirs en affectant de nouvelles ressources et de nouveaux employés à ce travail important. Nous espérons créer un environnement plus inclusif à l'intention de tous les employés noirs et réaliser des progrès significatifs dans l'élimination de la disparité et de la disproportion entre les résultats pour les familles, les enfants et les adolescents noirs qui font affaire avec notre organisme. De notre conseil d'administration à chaque membre de la Société de l'aide à l'enfance, en passant des partenaires communautaires formidables qui nous appuient, nous poursuivons tous le même objectif de réaliser des changements visibles.

La Société tire également profit de tous les moyens à sa disposition en vue d'atteindre ses objectifs en matière de lutte contre le racisme anti-Noirs, y compris la collecte de données fondées sur la race, la prestation d'une formation poussée au person-

nel, la diversification des membres du conseil d'administration, la facilitation de la rétroaction pour les citoyens et les clients, ainsi que la promotion des employés racialisés talentueux à des postes de haute direction.

Elle s'engage également à modifier ses pratiques de service qui contribuent au nombre démesuré de prises en charge. En outre, nous sommes déterminés à travailler en collaboration avec nos partenaires communautaires afin de pouvoir contribuer à renforcer les capacités des services communautaires visant à soutenir et à consolider les familles avant qu'elles n'atteignent une situation de crise où leurs problèmes de sécurité risquent de les briser.

Lors de l'élaboration de notre Plan stratégique 2019-2022, nous avons intentionnellement fait de la « promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion » l'un de nos trois piliers centraux afin de pouvoir communiquer clairement à la collectivité nos priorités dans ce domaine et d'être tenus responsables des résultats.

Pour vous renseigner sur le Comité consultatif communautaire de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto, consultez le site Web à l'adresse suivante : <http://torontocas.ca/index.php/community-advisory-committee-cac-services-black-african-caribbean-canadian-families-children-youth>.



Nous avons déployé beaucoup d'efforts au cours de la dernière année, mais le maintien d'effectifs capables de se réorienter et de s'adapter à une pandémie en constante évolution a été — et est toujours — l'un de nos principaux points forts.



Q : Comment pouvons-nous instaurer une culture dynamique et positive et la maintenir en cette période difficile?

Anthony : Tout d'abord, on doit être gentil et compréhensif les uns envers les autres et envers nous-mêmes. Il convient de reconnaître que les événements de la dernière année ont eu une incidence sur tout le monde dans diverses mesures, et ce, qu'il s'agisse de la pandémie, des mesures de confinement, des décrets ordonnant de rester à domicile, de l'école virtuelle, des cas très publics de racisme, en particulier du racisme anti-Noirs et anti-Asiatiques, ainsi que des affaires personnelles de chacun. Dans un moment pareil, il est important de faire preuve de souplesse et de compassion à l'égard de nos collègues et des personnes que nous servons afin de progresser.

Mahesh : Nous devons toujours nous concentrer sur le fait que nous servons une population qui a d'énormes besoins en ces temps difficiles. Notre travail a désormais encore plus de sens qu'auparavant. Nous devons toujours saluer l'engagement et le dévouement de notre personnel envers nos clients. En ces moments difficiles, la reconnaissance, l'appréciation et les remerciements constituent les piliers d'une culture positive.

Q : Selon vous, quelle a été la réalisation la plus importante de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto au cours de l'année écoulée?

Mahesh : Malgré la pandémie, nous avons pris l'engagement de ne pas passer à un modèle de service virtuel. Nous avons compris clairement que nous ne pouvons assurer de façon virtuelle aux enfants et aux familles vulnérables les services dont ils ont besoin en matière de sécurité et de bien-être. Notre personnel a reconnu ce principe et il y a consenti en faisant preuve d'un engagement et d'une bienveillance extraordinaires à l'égard des enfants et des familles que nous servons.

Anthony : Nous ne pouvons faire le bilan de l'année écoulée sans reconnaître que tous les membres de notre organisation ont fait preuve d'une résilience et d'une capacité d'adaptation incroyables afin de fournir en toute sécurité des services efficaces aux enfants, aux adolescents et aux familles de Toronto pendant la pandémie. Au cours de la dernière année, nous avons

dû adopter la technologie d'une manière que nous n'aurions jamais imaginée possible. De plus, notre organisation a pu se réorienter pour fournir des soutiens supplémentaires aux personnes qu'elle a servies, dont beaucoup ont été touchées de façon disproportionnée par la pandémie, y compris des soutiens financiers et des téléphones cellulaires destinés aux personnes isolées en raison de la pandémie.

Marnie : Nous avons déployé beaucoup d'efforts au cours de la dernière année, mais le maintien d'effectifs capables de se réorienter et de s'adapter à une pandémie en constante évolution a été — et est toujours — l'un de nos principaux points forts. Nous nous sommes ralliés aux idées novatrices pour accomplir notre travail pendant cette période difficile.

Q : Quelles sont les prochaines étapes?

Marnie : Nous mettons certainement l'accent sur la poursuite de l'élaboration de notre stratégie d'équité en matière de ressources humaines. Il s'agit notamment de la mise au point de programmes spéciaux à l'intention des représentant syndicaux ainsi que du renforcement de notre leadership en ce qui concerne non seulement le personnel chargé des questions d'équité, mais également nos dirigeants dans l'ensemble de l'organisation.

Nous avons récemment mis en œuvre notre premier programme de mentorat racialisé au sein du service « Diversité, équité et inclusion ». Nous poursuivons notre stratégie d'embauche d'employés non syndiqués axée sur l'équité, qui est à ce jour bien établie et qui fait naître au sein de notre organisme des idées plus variées et plus vastes et des perspectives différentes afin que nous puissions offrir de meilleurs services aux clients que nous servons.

Anthony : Pour ce qui est de l'avenir, nous continuons de rechercher des moyens d'utiliser la technologie pour mieux travailler et renforcer la capacité organisationnelle, et ce, qu'il s'agisse de la façon de rendre nos propres processus internes plus efficaces, d'améliorer la manière dont les personnes que nous servons peuvent avoir recours à nos services ou de mieux tirer parti des données dans le cadre de notre prise de décision quotidienne.

**En plaçant l'équité au cœur de notre travail,
nous voulons montrer aux citoyens que nous nous
investissons dans le maintien de l'unité
des familles en nous attaquant aux iniquités qui existent au
sein du système de protection de l'enfance.**

Mahesh : Nous voulons continuer à remettre en question les principes fondamentaux sur lesquels repose la protection de l'enfance et nous éloigner d'un modèle d'enquête. En plaçant l'équité au cœur de notre travail, nous voulons montrer aux citoyens que nous nous investissons dans le maintien de l'unité des familles en nous attaquant aux iniquités qui existent au sein du système de protection de l'enfance. Nous souhaitons surtout établir un modèle de service qui nous permette de travailler en partenariat avec les familles pour qu'elles reçoivent une aide concrète liée aux problèmes qui font que les enfants ne sont pas en sécurité.

Q : Qu'aimeriez-vous exprimer à l'équipe de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto à propos de la résilience dont elle a fait preuve au cours de l'année écoulée?

Anthony : Merci! Notre organisme n'aurait pas pu traverser l'année écoulée sans le dévouement de tous ses employés. Ils ont fait preuve au quotidien d'un engagement incroyable à soutenir les enfants, les adolescents et les familles de Toronto.

Q : Après 31 ans de travail dans ce secteur et après cinq ans au service de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto, Mahesh, vous prenez votre retraite. En rétrospective, dans quelle mesure la protection de l'enfance a-t-elle évolué au fil des ans et quel rôle la Société a-t-elle joué dans cette évolution?

Mahesh : Ce fut pour moi un privilège absolu de servir les enfants et les familles de Toronto au sein de la Société de l'aide à l'enfance. Je me considère vraiment chanceux de faire partie d'un groupe d'employés qui se soucient autant des enfants, des adolescents et des familles que nous servons. Je tiens à remercier tous les membres du personnel et nos partenaires communautaires pour tout ce que vous m'avez appris; ce fut un cheminement formidable.

Le secteur de la protection de l'enfance a connu des changements importants et c'est avec humilité que j'y ai participé. Nous sommes conscients que ce domaine a causé des préjudices involontaires à de nombreuses communautés marginalisées et nous devons assurer une norme de service plus élevée.

La Société a joué un rôle important dans l'amélioration de nos services et nous reconnaissons que nous avons encore beaucoup de progrès à accomplir afin de devenir plus responsables.

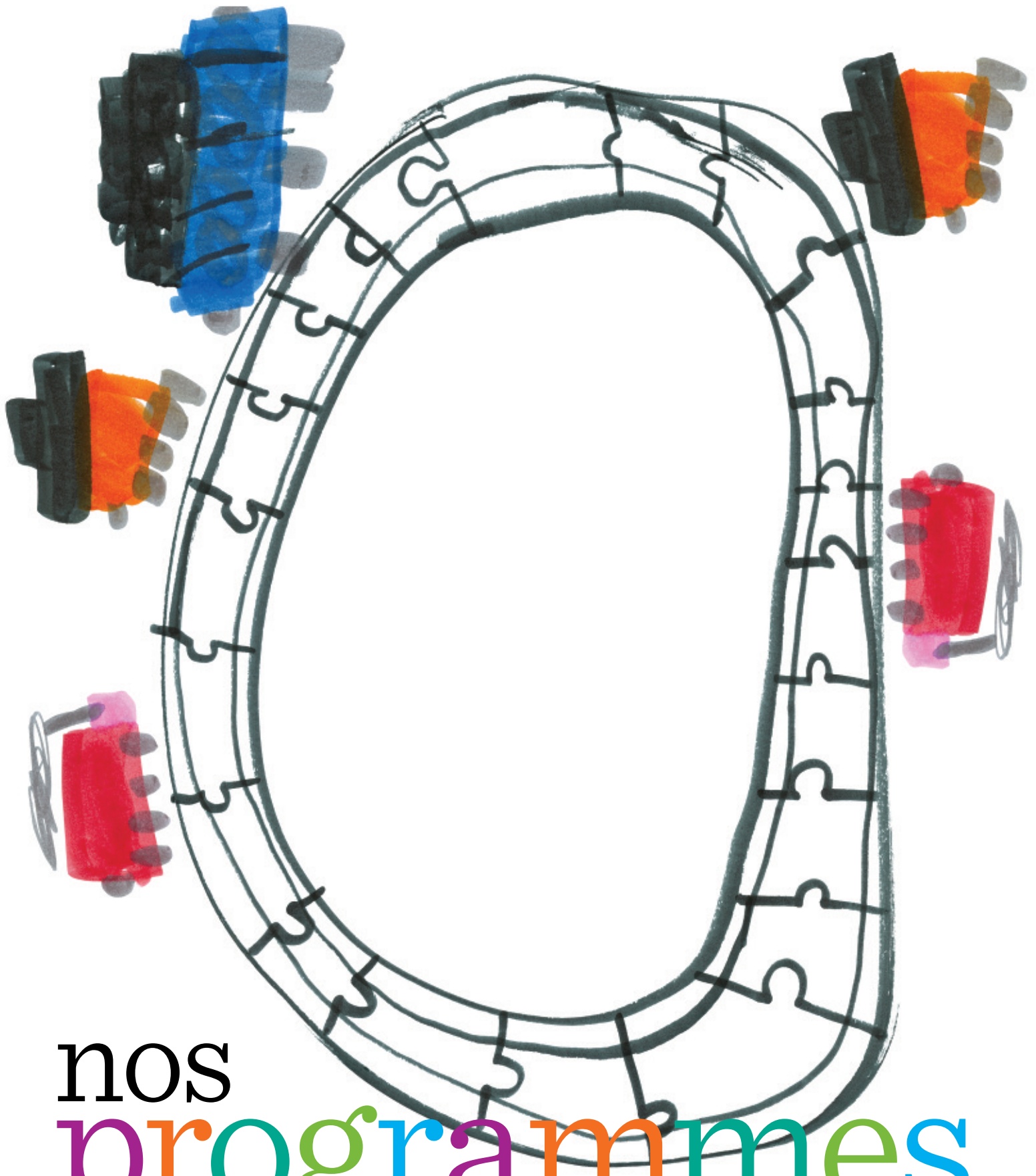
Cependant, nous savons que nous sommes dans la bonne voie et nous nous engageons à maintenir le cap dans la poursuite de nos objectifs.



Mahesh Prajapat
Dirigeant principal des opérations

Marnie Lynn
Dirigeante principale des ressources humaines

Anthony Battista
Dirigeant principal des finances



nos

programmes





8 902

Dépistage des cas ouverts (nombre total d'appels signalant des cas d'abus, de négligence, de recherche d'informations et de liens avec la communauté)

365 996

Impressions sur les réseaux sociaux

Projet de concertation des familles africaines, antillaises et noires

DORIAN KING

Le Projet de concertation des familles africaines, antillaises et noires (PCFAAN) est le fruit d'un partenariat conclu entre la Société de l'aide à l'enfance de Toronto, le Centre de santé communautaire Black Creek et l'Université de Toronto. Il cherche à s'attaquer au problème de la surreprésentation des enfants africains, antillais ou noirs au sein du réseau d'aide à l'enfance en prenant des mesures de justice réparatrice, soit en tenant des conférences à ce sujet.

Les coordonnateurs du PCFAAN se considéraient eux-mêmes Africains, Antillais ou Noirs, ont reçu une formation leur permettant de reconnaître le racisme anti-noir et d'en discuter, et comprennent le réseau d'aide à l'enfance. Bien que le modèle du PCFAAN s'inspire du modèle traditionnel de concertation des familles, on l'a adapté aux besoins des Africains, des Antillais et des Noirs. L'idée, c'est de tenir des séances réparatrices avec les familles, les gens qui les soutiennent et les organismes partenaires, afin de s'attaquer aux problèmes liés au bien-être des enfants et de dresser des plans à long terme assurant leur sécurité et leur bien-être.

En janvier 2020, la prestation de services a débuté sous la forme de conférences.

Avant la pandémie, on voulait tenir des conférences dans des endroits choisis par la famille (centre communautaire, église,

Dans cette section, les portraits des employés ont été faits par les adolescents jouant un rôle dans la vie de ces employés.

domicile familial, etc.). Compte tenu des circonstances, on a toutefois adopté la forme virtuelle. La Société de l'aide à l'enfance a donc fourni aux familles des tablettes qui leur permettent de participer aux conférences virtuelles.

À l'automne 2020, l'Université de Toronto a évalué le projet et publié les commentaires émis par les bénéficiaires du service et les employés de la Société qui y participent. Quatre-vingt-trois pour cent des membres des familles participants se sont déclarés d'accord avec l'affirmation selon laquelle ce projet était à leur écoute. Les clients ont dit qu'ils se sont sentis appuyés tout au long du processus et ont accordé une bonne note au travail accompli par le personnel. De plus, ils ont relevé la qualité des communications, ce qui les a aidés à sentir leur importance au sein du processus, et ont trouvé que les animateurs faisaient preuve d'une grande patience avec eux.

Les employés de la Société ont déclaré avoir l'impression que le PCFAAN était à l'écoute des clients lors de la création de plans pour les enfants, qu'il s'intéressait à leurs opinions et à leurs inquiétudes (et pas seulement aux résultats financiers de la Société), et qu'il favorisait leur habilitation. Très satisfaits des résultats, les travailleurs sociaux ont fait savoir que ces conférences ont aidé à réunifier des familles, à encourager l'autonomie des clients par rapport à la Société (puisque les clients font moins souvent appel aux travailleurs) et à faire en sorte que les personnes soutenant les familles leur viennent plus souvent en aide.

Bien que le PCFAAN ait surtout servi au bureau du Nord-Ouest, en 2021, il soutiendra aussi les autres bureaux communautaires ainsi que les services aux enfants et aux adolescents.

Canadian Heritage Mentorship Program

DEBORAH GOODMAN

En juin 2019, le Child Welfare Institute (CWI) de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto a reçu une subvention de 175 900 \$ afin qu'il mette en œuvre un programme de mentorat adapté à la culture des jeunes Noirs qui lui sont confiés. Appelé *Improving High School Graduation Rates & Long-Term Outcomes for Black Youth in Care Via Culturally Specific Mentorship* (Améliorer les taux de diplomation secondaire et les résultats à long terme chez les jeunes Noirs pris en charge en créant un programme de mentorat adapté à leur culture), cet important partenariat était le fruit d'une entente conclue entre, d'une part, le Delta Family Resource Centre (Delta) et, d'autre part, la Société, les représentants de l'enfance et de la jeunesse, le Pape Adolescent Resource Centre et le CWI. Établissant un cercle vertueux, ce programme poursuivait les objectifs suivants : établir des relations positives avec les jeunes et les mentors, aider les jeunes à améliorer leurs résultats scolaires et les aider à renforcer leur connexion avec leur communauté ou leur culture.

Les intervenants en services d'aide sociale à l'enfance de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto ont invité à participer à cette étude tous les adolescents de 12 à 17 ans qui étaient confiés à leurs soins et qui se considéraient complètement ou partiellement noirs. Le groupe étudié comportait 26 jeunes. À titre de comparaison, le groupe témoin se composait de 14 jeunes, qui avaient déjà un mentor, n'en voulaient pas ou n'en avaient nul besoin.



En cette période de pandémie, il y a eu une augmentation de la violence familiale dans le monde entier. Dads Connect est un groupe qui s'inscrit dans le cadre de l'approche centrée sur le père et de la lutte contre la violence entre partenaires.

La Société a recruté ses mentors parmi les bénévoles qu'elle avait déjà approuvés ou au sein d'organismes partenaires comme Delta. Bien que l'étude ait officiellement pris fin le 31 mars 2021, Delta a reçu du ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires une subvention qui l'aidera à maintenir pendant une année supplémentaire la coordination du programme et le jumelage des mentors aux jeunes. On explore aussi la possibilité de conclure une entente avec CHEERS, programme afrocentrique proposant trois mentorats aux jeunes qui font la transition vers une vie autonome.

Nous procédons en ce moment à l'analyse des données sur les jeunes et les mentors. Nous devrions en publier les résultats à la mi mai 2021. Le plan d'évaluation global portait sur les éléments suivants : les données sur l'aiguillage, les commentaires des intervenants après la fin du programme, les données sur le traitement et les données de comparaison antérieures et postérieures au test, les données sur les tests qu'ont subis les mentors avant et après avoir fourni le service, ainsi que les entrevues téléphoniques en profondeur ou les consultations en groupe destinées aux mentors et aux jeunes qu'ils encadrent. Ces résultats sont d'une importance cruciale, car ils renseigneront la Société et les autres organismes servant les jeunes Noirs sur la valeur et les répercussions des programmes de mentorat ayant pour but d'améliorer les résultats dans les cohortes de jeunes visées.

Dads Connect
DAWN MOHAMED ET JOHN TELFER

En cette période de pandémie, il y a eu une augmentation de la violence familiale dans le monde entier. Dads Connect est un groupe qui s'inscrit dans le cadre de

l'approche centrée sur le père et de la lutte contre la violence entre partenaires. Il permet de diminuer l'isolement des pères tout en offrant les soutiens nécessaires.

Nick Green, employé de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto et animateur du programme Caring Dads, a reconnu les lacunes en matière de services à l'intention des pères ayant des démêlés avec les organisations de protection de l'enfance en raison de conflits avec la mère de leurs enfants ou de la violence perpétrée contre elle. Par exemple, les pères qui ont manqué la date limite d'inscription au groupe Caring Dads doivent attendre des mois avant de pouvoir s'inscrire à la séance suivante. En outre, les pères ne peuvent pas participer au programme Caring Dads s'ils n'ont pas de droit de visite de leurs enfants au moment où on les recommande au programme.

La reconnaissance de cette lacune et de ce besoin a donné lieu à l'idée d'offrir un groupe d'accueil à l'intention des pères, animé par un personnel dévoué et sérieux s'occupant de la protection de l'enfance, qui a reçu l'appui de la Société. Le groupe d'accueil Dads Connect vise à contribuer à la sécurité des femmes et des enfants en faisant participer les hommes. Il aide les pères à comprendre et à reconnaître l'incidence de la violence familiale sur les enfants, à analyser leurs croyances et à établir des réseaux de soutien.

Les membres de ce groupe d'accueil, qui s'harmonise avec le plan stratégique de la Société, y participent volontairement. Ce plan consiste à renforcer les services et les soutiens axés sur le client, à travailler en collaboration en mobilisant des organismes communautaires pour soutenir les pères, et à promouvoir la diversité et l'équité en comprenant les diverses identités

intersectionnelles des pères dans leur rôle parental tout en les tenant responsables de leurs actes.

Dads Connect mène ses activités les mardis soirs, de 18 h à 19 h, par l'entremise d'une plateforme virtuelle avec deux animateurs. Les pères peuvent s'y rendre sans rendez-vous pour chercher du soutien, nouer des liens et disposer d'un espace leur permettant d'examiner leurs problèmes.

Animateurs : Nick Green; Roxanne Mathalon; Chan Nankoosingh; Beverly Yap; Majuri Sabaratnam

Journey to Zero
SHARON CABRERA

Journey to Zero est une initiative conjointe de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto, de la Children's Aid Foundation of Canada et de plusieurs fondations philanthropiques et donateurs canadiens. Ils l'ont officiellement lancée le 20 novembre 2019 en mettant en œuvre les deux premiers projets de démonstration : Early Response Family Partnership Meetings (rencontres avec les familles en cas de besoin d'intervention précoce) et Intensive In-Home Supports for Adolescents (soutien intensif aux adolescents à domicile).

Le 1^{er} février 2021, on a lancé deux autres interventions : Intensive Family Network Builders (créateurs de réseaux familiaux intensifs) et Mpatapo (Supporting Black Families in the Journey to Reconciliation — aider les familles noires dans leur cheminement vers la réconciliation). Chaque





Le Projet Kuponya a été nommé d'après le mot swahili qui signifie « guérison ». Travaillant dans un cadre afrocentriste et un cadre tenant compte des traumatismes, il offre des services aux familles noires qui participent aux activités de l'organisme.

l'intervention reflète un partenariat officiel entre la Société de l'aide à l'enfance de Toronto et un partenaire communautaire. Le George Hull Centre s'est associé à la Société pour organiser des rencontres avec les familles en cas de besoin d'intervention précoce, et YouthLink dispense aux travailleurs de proximité pour les jeunes une formation les aidant à accorder un soutien intensif à domicile aux adolescents et à leur famille. Strides Toronto offre des services de l'Intensive Family Network Builder, tandis que le Delta Family Resource Centre propose ces mêmes services aux enfants et aux adolescents entièrement ou en partie noirs, ainsi qu'à leur famille.

Le Child Welfare Institute de la Société et les partenaires communautaires ont conçu les plans d'évaluation pour tous les projets de démonstration en mettant l'accent sur les objectifs cliniques et en matière de services, ainsi que sur l'incidence sur les objectifs opérationnels et généraux du programme.

L'objectif principal de Journey to Zero est toujours de réduire le nombre d'enfants et d'adolescents pris en charge, de même que la durée de leur prise en charge. En effet, cette initiative donne la priorité à la prévention, qui est son service principal.

Projet Kuponya
ODELIA FRANCIS

Le Projet Kuponya a été nommé d'après le mot swahili qui signifie « guérison ». Travaillant dans un cadre afrocentriste et un cadre tenant compte des traumatismes, il offre des services aux familles noires qui participent aux activités de l'organisme. L'un des principaux objectifs du programme consiste à fournir des services répondant

aux besoins propres aux familles noires en tenant compte de manière sécuritaire de l'oppression qu'elles vivent et des obstacles systémiques auxquelles elles sont confrontées. Son objectif global consiste à s'attaquer à ces problèmes en respectant la culture des familles noires et à leur donner les moyens et le soutien nécessaires pour acquérir des compétences parentales positives. Le Projet Kuponya est axé sur la prévention de l'admission, l'intervention précoce, la surreprésentation et les disparités dans le cadre des services offerts.

Le Projet Kuponya est le fruit de la collaboration entre la succursale nord-ouest de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto, les Caribbean African Canadian Social Services (CAFCCAN) et le Jean Tweed Centre. Il propose une approche qui consiste à collaborer avec les familles de la communauté noire dans une perspective tenant compte des traumatismes et qui comporte les deux volets suivants :

- Deux groupes de soutien à l'intention des parents, intitulés *Trauma 101* et *Parenting Through Trauma*. On a conçu ces séances pour aider les parents à mieux comprendre la façon dont les événements traumatisants et les réactions qui s'en suivent peuvent avoir une incidence sur le rôle parental en vue d'élaborer des stratégies d'adaptation efficaces. Les employés de la protection de l'enfance et des CAFCCAN animent conjointement ces groupes qui sont offerts hors établissement.
- Un poste d'agent de liaison des ressources communautaires pour aider à orienter les familles vers des services cliniques et de soutien pertinents et adaptés à leur culture, et ce, sans tarder et de manière pratique. Il s'agit d'un modèle de mise en commun des services qui améliore les possibilités

de renforcement des capacités entre la Société et les CAFCCAN ainsi qu'avec l'ensemble de la communauté noire.

Au cours de cette année, la Société a continué de renforcer son partenariat avec les CAFCCAN et le Jean Tweed Centre en offrant des services dans le cadre de la lutte contre le racisme anti-Noirs et en faisant la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusivité des services.

En raison de la pandémie de COVID-19, on a reporté la date de lancement des séances Kuponya Trauma Groups, la première séance ayant débuté le 12 août 2020. Nous avons organisé deux séances de *Parenting Through Trauma* et une séance de *Trauma 101* par l'entremise d'une plateforme virtuelle. De plus, un agent de liaison des ressources communautaires a fourni aux familles des séances de consultation, de l'éducation, un soutien et une orientation vers d'autres services pertinents.

Le Projet Kuponya favorise la collaboration avec les familles et les partenaires communautaires pour fournir des services visant à obtenir des résultats positifs et équitables pour les familles qui font affaire avec l'organisme. Les données d'évaluation indiquent que les participants ont vécu une expérience enrichissante, qu'ils perçoivent la Société de manière plus favorable, qu'ils ont appris des stratégies pour faire face à leurs traumatismes et qu'ils disposent d'un espace pour interagir avec d'autres mères ayant un vécu et des antécédents de traumatisme semblables. En outre, les données et les constatations sont prometteuses et donnent lieu à penser qu'on aurait atteint la majorité des résultats attendus pour le programme.



644

Enfants et jeunes pris en charge

75 964 098

Impressions médiatiques

Santé et sécurité en période de pandémie

LEIGH LEPAGE ET
JULIANA DE MARCO

Tout au long de la pandémie de COVID-19, la Société de l'aide à l'enfance de Toronto a pris les mesures de précautions proactives nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de son personnel, de ses clients et de ses partenaires afin d'atténuer les risques liés à la pandémie et à la propagation du virus. Sous la direction du responsable de ses services de santé et de sécurité, des équipes spécialisées de l'organisme, y compris la direction et le comité mixte de santé et de sécurité, se réunissent régulièrement pour s'assurer qu'il respecte les directives du Bureau de santé publique, voire qu'il aille plus loin.

Assurant un service essentiel en période de pandémie, les employés de l'organisme doivent continuer à rencontrer les clients. Nous leur fournissons donc des équipements de protection individuelle obligatoires, du désinfectant pour les mains et des lingettes pour les visites à domicile et autres visites. Pour les protéger davantage, nous avons également mis en œuvre des questions de dépistage pour déterminer si le client a voyagé à l'étranger, s'il présente des symptômes potentiels ou s'il a été exposé à la COVID-19 avant de les rencontrer.

En passant à un modèle de travail principalement à distance, la Société a considérablement réduit le nombre d'employés au bureau. Pour les employés et les visiteurs qui doivent se rendre dans ses locaux, elle exige qu'ils répondent aux questions de dépistage, qu'ils portent un masque facial ou un couvre-visage, qu'ils pratiquent

l'hygiène des mains et qu'ils respectent les protocoles en matière d'éloignement social dans la mesure du possible. En plus de la désinfection fréquente des objets d'utilisation courante, elle a pris des mesures de sécurité, notamment des barrières en plexiglas, un nettoyage amélioré, des purificateurs d'air et des mesures « sans contact » comme des portes et des robinets automatiques.

Pour gérer les cas potentiels de COVID-19 et l'exposition présumée à cette maladie, la Société a élaboré des protocoles en matière de surveillance des symptômes, d'isolement volontaire et de résultats des tests de dépistage des employés et de leur famille immédiate. Elle a également mis en place des procédures de recherche des contrats pour toute exposition en milieu de travail entre les clients, le personnel, les visiteurs et le grand public.

Comme son personnel joue un rôle actif pour se protéger et protéger les autres, la Société lui fournit en temps réel des ressources, des renseignements et une formation en matière de risques, les protocoles du Bureau de santé publique ainsi que ses procédures. Toutes les réunions du personnel et les vérifications régulières des superviseurs sont autant d'occasions pour les employés de se tenir au courant, de formuler des commentaires, de faire part de leurs inquiétudes ou de poser leurs questions.

PARC CHERYL MANGAR

Le Pape Adolescent Resource Centre (PARC) propose une gamme de soutiens, de programmes de perfectionnement des compétences et de mesures d'aide financière aux jeunes faisant l'apprentissage de leur autonomie. Pendant la pandémie, des

adolescents éprouvaient des problèmes de logement, de santé mentale ou physique, d'insécurité alimentaire et de chômage, et devaient surmonter des obstacles à l'éducation.

La Children's Aid Foundation of Canada a accordé au PARC une subvention lui permettant d'aider les jeunes pendant la pandémie.

Concrètement, le programme de soutien au PARC pendant la pandémie a facilité les mesures suivantes :

- 251 adolescents ont reçu une subvention ponctuelle de 300 \$.
- 125 adolescents ont reçu une rétribution leur permettant d'assister virtuellement à la programmation du PARC.
- 48 jeunes noirs ont profité de programmes luttant contre le racisme anti-noir : Ahead of the Game, un atelier sur le traitement des cheveux spécialisé pour les Noirs, un atelier sur l'histoire des Noirs, en partenariat avec CHEERS, Out and Proud et l'activité que le PARC a organisée pour l'histoire des Noirs.
- 196 adolescents ont reçu des cartes-cadeaux ou un fonds d'urgence d'une valeur de 50 \$.

Selon ces jeunes, ces subventions auraient décreu leur stress financier et leur insécurité alimentaire, et les auraient aidés à se procurer un logement, à subvenir aux besoins de leur enfant, à se rendre à leurs





522 065

Au cours de la pandémie, nous avons 31 conducteurs et ils ont encore parcouru environ 522 065 km du 1er janvier au 31 décembre 2020.

292

Enfants noirs / biraciaux pris en charge

rendez-vous, à obtenir la technologie nécessaire, à accéder à des mesures de soutien en santé mentale, et à acheter des fournitures et les biens personnels dont ils avaient besoin. De plus, les ateliers virtuels du PARC les auraient aidés à se sentir moins seuls, à réduire leur insécurité alimentaire et à accéder aux cours et aux soutiens nécessaires pour acquérir des habiletés fondamentales et profiter des soutiens qui sont offerts hors établissement.

Ressources destinées aux enfants et aux adolescents, et partenariat conclu avec le centre 519

En 2019, un partenariat conclu entre le centre 519 et la Société de l'aide à l'enfance de Toronto a commencé à trouver des parents-ressources respectant l'identité de tous nos enfants et de nos adolescents et pouvant répondre à leurs besoins.

Grâce à ce partenariat, nous avons pu accorder à nos employés et aux parents de famille d'accueil une formation personnalisée sur les personnes LGBTQB+ et leurs identités intersectionnelles à Toronto, qui respecte nos directives stratégiques et les directives du secteur.

De plus, cette formation s'inscrit dans le cadre de notre stratégie de mobilisation des employés et de leurs demandes d'apprentissage visant à améliorer leur travail auprès des enfants et des familles.

Selon les employés ayant suivi cette formation, elle aurait amélioré leur esprit critique et leur autoréflexion, et elle les aurait aidés à désapprendre les croyances qui encouragent l'oppression.

Services communs

DEBBIE SMITH, PH.D.,
ET KAREN LEITH-WENTGES

Au début, les Services communs constitueraient pour les organismes d'aide à l'enfance une façon novatrice de mettre leurs ressources en commun et de collaborer en vue de rationaliser leurs processus en fondant un programme partagé au lieu d'avoir chacun son propre programme intitulé After Hours. Les Services communs sont un programme révolutionnaire dans le cadre duquel le programme After Hours de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto répond aux appels—urgents ou non—destinés à plusieurs organismes participants, dont Bruce Grey Child and Family Services, Halton et la Durham Children's Aid Society. La Société de l'aide à l'enfance de Toronto prend les appels de la Native Child and Family Services of Toronto, ce qu'elle faisait même avant la création des Services communs.

À l'origine, en 2019, année de fondation du projet, huit autres Sociétés d'aide à l'enfance y participaient. Or, il n'en reste plus que quatre aujourd'hui. En fin de compte, ce programme profite aux clients que nous servons et à leur famille puisqu'ils reçoivent un service intégré où les Services communs font le tri des appels. Au besoin, les organismes participants pourraient recourir à leur propre travailleur social en dehors des heures normales de travail, afin de réaliser les évaluations nécessaires.

Notre équipe, constituée de 35 travailleurs du Service d'urgence après les heures normales de travail, a dû apprendre toutes les polices et procédures de tous les organismes, afin de pouvoir bien répondre aux appels et de s'assurer qu'ils avaient les

connaissances nécessaires pour expliquer aux appelants les étapes suivantes. Les organismes participants jouissent des avantages suivants : service de réponse directe aux appels, uniformité du service, mise en commun des ressources des organismes, uniformité des normes opérationnelles, intégration des services pour les familles qui appellent et recours aux cadres de travail en matière de lutte contre le racisme anti-noir, d'équité et de signes de sécurité qui sont intégrés pour tous les cas d'admission dont s'occupent les employés du Service d'urgence après les heures normales de travail.

Surrey Place

NANCY ANDREWS

Juste avant le début de la COVID-19, il y a plus d'un an, la Société de l'aide à l'enfance de Toronto prévoyait qu'un employé de la planification coordonnée des services siègerait à notre Direction générale de l'admission pour offrir des consultations, des services et du soutien.

La pandémie ayant contrecarré nos projets, nous sommes passés au service et au soutien virtuels.

Surrey Place collaborera avec la Société de l'aide à l'enfance de Toronto en permettant à l'un de ses employés de la planification coordonnée des services de travailler avec le personnel de la Société pendant une heure chaque jour.

L'employé de la planification coordonnée des services sera disponible virtuellement pour fournir des conseils sur le soutien

Selon les jeunes, le financement aurait réduit leur stress financier et leur insécurité alimentaire, et il les aurait aidés à garder leur logement, à subvenir aux besoins de leur enfant et à accéder à des mesures de soutien en santé mentale et aux autres nécessités de la vie.



des enfants et des adolescents présentant des problèmes complexes. Dans le cadre de cette consultation, il établira si le cas justifie une admission complète et si l'on peut régler les problèmes en une seule réunion. Il travaillera avec le personnel de la Société pour décider du niveau de service nécessaire.

Ce projet a les objectifs suivants : permettre à Surrey Place et à la Société de mieux comprendre leurs organismes respectifs et la façon dont ils soutiennent les enfants et les adolescents; aider le personnel de la Société à accroître sa capacité d'appuyer les enfants et les adolescents ayant des besoins complexes; et permettre aux familles de bénéficier d'un soutien continu de la part du secteur de la protection de l'enfance et du secteur de la déficience développementale.

Young and Potential Fathers
BIANCA STEWART

Young and Potential Fathers (YPF) offre à l'Ujima House un accès thérapeutique surveillé et non surveillé aux familles complètement ou partiellement noires de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto. Le projet pilote Therapeutic Access Program (programme d'accès thérapeutique) a examiné la possibilité de fournir à partir de 2012 des services d'accès adaptés à la culture des pères afro-canadiens. Les mères d'enfants complètement ou partiellement noirs peuvent également avoir leurs visites surveillées à l'Ujima House, qui est située à l'angle de Weston Road et de l'avenue Lawrence. Les objectifs du programme sont les suivants :

- Observer les compétences parentales et les enseigner aux parents;
- Améliorer le lien affectif parent-enfant pendant les visites surveillées;
- Renforcer l'engagement et les interactions des pères grâce à la lecture d'histoires et de livres et aux jeux avec les enfants;
- Aider les pères à comprendre leur propre expérience d'avoir été encadrés par un adulte;
- Mettre en œuvre des méthodes de discipline qui n'entraînent pas de violence physique ni de blessures affectives;
- Inciter les pères à être des modèles exemplaires, des partenaires parentaux attentionnés et de bons leaders envers leurs enfants;
- Inviter les pères à changer leurs vieilles habitudes et à acquérir des compétences comportementales positives;
- Insister sur l'importance de prêter attention à la sécurité, aux risques et à la durabilité dans un cadre anti-oppressif;
- Inviter les enfants à reconnaître l'importance du père dans leur vie.

Le Therapeutic Access Program de YPF à l'Ujima House a été couronné de succès comme en témoignent les vécus suivants : les pères ont déclaré apprécier les moments privilégiés qu'ils ont passés en compagnie de leurs enfants; les participants se sentent plus à l'aise dans le cadre culturel, ce qui permet à leur visite de se dérouler sans problème; les familles ont la possibilité d'utiliser la cuisine pour préparer des repas à l'intention de leurs membres s'ils le souhaitent; et les pères travaillent avec un homme qui comprend leurs antécédents, les nuances qu'ils font et leur culture.

Partenariat entre la Yonge Street Mission et la Société de l'aide à l'enfance de Toronto
VIOLETA DUBOV

En juin 2019, la Société de l'aide à l'enfance de Toronto et la Yonge Street Mission (YSM) ont établi un partenariat de services. Le financement de la Teddy Bear Grant, par l'entremise de la Children Aid Foundation of Canada, a permis à ce partenariat d'embaucher un coordonnateur d'admission et de collaborer avec les travailleurs de la Société. Ce modèle de service multidisciplinaire permet à la YSM de fournir rapidement des services aux enfants et aux adolescents confiés aux soins de la Société, ainsi qu'à leur famille. Ce partenariat vise à remédier aux disparités dans les services offerts aux familles (entièrement ou partiellement) noires en leur proposant des services plus efficaces et mieux adaptés à leur culture. L'objectif global est de réduire le nombre de familles noires servies par la Société et de diminuer le nombre d'enfants et d'adolescents noirs qu'elle prend en charge. Si la Société a pris en charge des jeunes, la YSM et la Société travaillent avec les familles en vue de les réunir le plus rapidement possible. Au cours de l'année écoulée, 19 familles ont bénéficié des services de gestion de prise en charge de la YSM.

Le Child Welfare Institute s'est joint au partenariat et a contribué à l'adoption des critères d'évaluation uniformes afin de saisir l'incidence de ce partenariat et de l'évaluer, dans le but à long terme de favoriser l'idée d'un programme fondé sur des données probantes.



Elle doit absolument porter une attention particulière à leur santé mentale et, plus précisément, être prête à envisager les risques de suicide d'un jeune s'il est possible qu'il se débattre contre des idées suicidaires.

Au cours de la prochaine année de programme, la YSM cherchera à continuer de répondre aux besoins des familles noires que la Société recommande à ses bons soins, ainsi qu'à élaborer et à mettre en œuvre des moyens de faire connaître ses services aux familles. Il s'agit notamment de la participation à des activités d'apprentissage, comme le webinaire en direct qui a eu lieu en juillet 2020, au cours duquel la Société et la YSM ont discuté conjointement de l'initiative intitulée *Cornerstone Partnership* et du soutien global qu'elle offre afin de s'attaquer aux problèmes de pauvreté et de renforcer la capacité des familles noires à s'occuper de leurs enfants à leur domicile. Ce webinaire est disponible sur la chaîne YouTube de la Société.

Prévention du suicide à la société de l'aide à l'enfance de Toronto
PATSY HAMILTON

Un rapport récent publié par l'Université de Calgary et intitulé *Élever le Canada 2020* indique que le suicide serait devenu la cause principale de décès chez les jeunes de 10 à 14 ans. La pandémie de COVID 19 poursuivant ses ravages, on se soucie de plus en plus de la santé mentale de nos jeunes. Organisme servant les enfants, les adolescents et les personnes qui s'occupent d'eux, la Société de l'aide à l'enfance de Toronto connaît bien les séquelles de la pandémie sur ses clients et cherche donc à concentrer ses efforts sur ce problème.

Nous savons que beaucoup de jeunes profitant de nos services ont un vécu et un profil associés à un risque de suicide plus élevé : antécédents de mauvais traitements, antécédents familiaux de maladie mentale,

séparation, solitude, toxicomanie, etc. Il arrive que certains de ces facteurs soient exacerbés par la prise en charge par la Société.

En prodiguant des services aux jeunes et en faisant office de tuteur pour certains d'entre eux, la Société doit savoir que les jeunes ont souvent une opinion plus défavorable de leur santé mentale que leurs parents. Aussi doit elle être encore plus sensible à leur bien-être mental. Elle doit absolument porter une attention particulière à leur santé mentale et, plus précisément, être prête à envisager les risques de suicide d'un jeune s'il est possible qu'il se débattre contre des idées suicidaires.

C'est dans cette optique que la Société a formé son personnel à la prévention du suicide. En outre, des employés, des parents de famille d'accueil, un représentant des jeunes et un expert-conseil ont élaboré ensemble des pratiques exemplaires visant la prévention du suicide. Pendant que les membres du Groupe de travail pour la prévention du suicide poursuivent en ce sens, l'urgence du problème les a incités à mettre en œuvre leur première recommandation, soit de fonder un groupe interne appelé le Groupe de consultation sur la prévention du suicide.

Créé en collaboration avec le Child Welfare Institute, le Groupe de consultation est prêt à se pencher sur tout cas où un employé se demande si un jeune aurait des tendances suicidaires. À l'écoute des risques pour ce jeune et des inquiétudes de cet employé, il met sans tarder des consultations à l'horaire.

Au cours de la consultation, après avoir demandé au travailleur social et à son superviseur ce qu'ils pensent de la situation,

les membres du Groupe s'en inspirent pour entamer des conversations sur le suicide, évaluer les risques et renforcer les plans de sécurité.

Les membres du Groupe s'ajoutent à Brahm Goldenberg, à Patsy Hamilton-Diabo, à Darcy Koreen et à Robert Davidson, qui ont participé à la mise en œuvre du modèle. Voici la liste des membres du groupe pilote :

Michael Wilson, Tanja Corovic, Anusha Jaura, Kevin Yarde, Chrissy Adamopoulos, Mohsin Attique, Melissa Jewell, Stephanie Briskin, Maria Beck, Ann Morris

Le Groupe de travail poursuivra son œuvre et proposera des pratiques exemplaires supplémentaires les prochains mois. Le Groupe de travail et le Groupe de consultation ont pour objectifs d'accroître le soutien accordé aux travailleurs sociaux et aux superviseurs, d'améliorer le service pour les jeunes et les gens qui s'occupent d'eux, d'écarter le malaise associé aux discussions sur le suicide et d'atténuer les risques suicidaires chez les enfants et les adolescents servis par la Société.

De nouveaux programmes visent à assurer la sécurité des enfants torontois au sein de leur famille et de leur quartier
JOY JIN

Personne ne sera surpris d'apprendre que la séparation des enfants de leur famille peut constituer une expérience traumatisante même lorsque celle-ci posait un danger pour eux. Les jeunes peuvent éprouver des sentiments de confusion à leur arrivée en famille d'accueil, voire avoir peur de leur nouvel environnement et se méfier des

185

bénévoles actifs au total à l'heure actuelle.

308

Chaque année, environ 308 kits de confort sont distribués aux enfants et aux jeunes qui ont été placés dans des familles ou des familles d'accueil.

nouveaux adultes qui s'occupent d'eux. Dans certains cas, les enfants sont d'une race ou d'une culture différentes de celles de leur famille d'accueil, ce qui aggrave leur sentiment d'aliénation.

Pendant des années, la prise en charge de jeunes par des foyers d'accueil constituait souvent la méthode principale par laquelle la société assurait leur sécurité en cas de crise. Après avoir noué des partenariats philanthropiques et communautaires, la Société de l'aide à l'enfance de Toronto a fondé un programme alternatif intitulé Journey to Zero, qui vise à assurer la sécurité des enfants en évitant de les placer en famille d'accueil.

Créé en 2019, le programme préventif Journey to Zero est le fruit du partenariat conclu entre la Société de l'aide à l'enfance de Toronto, la Children's Aid Foundation of Canada et plusieurs œuvres de bienfaisance. Il contribue à aider les familles à protéger leurs enfants et à les inciter à le faire. Ainsi, ces derniers peuvent rester en milieu sûr parmi des gens qu'ils connaissent. Entre autres, il fournit aux familles un soutien intensif à domicile et vérifie si leurs parents plus lointains et les organisations communautaires peuvent les aider.

Le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires de l'Ontario soutient, lui aussi, ce programme. Il évaluera même la possibilité de l'élargir à la grandeur de la province à la lumière des résultats obtenus.

« Il vise à renforcer le système familial et la capacité des familles à assurer la sécurité de l'enfant à domicile, déclare Mahesh Prajapat, directeur de l'exploitation de la

Société de l'aide à l'enfance de Toronto. Nous voulons nouer des partenariats avec les familles, examiner leurs ressources et croire dur comme fer qu'elles peuvent s'occuper de leurs enfants et d'assurer leur sécurité. »

Jusqu'ici, le programme Journey to Zero a servi plus de 200 familles qui en avaient besoin. Grâce à lui, la Société a placé en famille d'accueil moins de 10 % des enfants qu'elle sert.

« Le placement en famille d'accueil ou en foyer collectif devrait constituer un dernier recours. En effet, nous avons réuni des données intéressantes qui nous disent que les enfants placés obtiennent des résultats moins brillants en grandissant, ajoute-t-il en citant la scolarité, l'emploi, la santé mentale, la toxicomanie et la traite des personnes parmi les facteurs influant sur ces résultats. Les enfants réussissent mieux au sein de leur famille et de leur collectivité. Il faudrait toutefois élargir ces deux concepts. »

En janvier 2020, la Société de l'aide à l'enfance de Toronto lançait un deuxième programme d'intervention auprès des familles. Le projet de concertation des familles africaines, antillaises et noires, partenariat conclu entre la Société, le Black Creek Community Health Centre et l'Université de Toronto, a pour objectif de continuer à réduire la surreprésentation des enfants africains, antillais et noirs au sein du réseau de protection de la jeunesse.

Les coordonnateurs du projet, qui se déclarent Africains, Antillais ou Noirs, ont reçu la formation nécessaire pour reconnaître le racisme anti-noir, en débattre et comprendre le système de protection de l'enfance.

« Ce projet fournit un service précis aux Africains, aux Antillais et aux Noirs en répondant à leurs besoins, affirme Dorian King, responsable de ce projet. Il est très important de garder les enfants dans leur communauté d'origine, de perpétuer leur culture et de maintenir leur identité. Les enfants ne réussissent pas très bien lorsqu'ils ont perdu contact avec leur culture, leur identité et leur famille. »

Depuis la création du projet, les interventions ont été accueillies favorablement par les familles, qui se sont dites soutenues et ont déclaré que ce processus tenait compte de leur opinion dans la réunification de leur famille.

« Dans le fond de notre cœur, nous savons tous que les systèmes ne peuvent vraiment élever des enfants », conclut M. Prajapat, qui ajoute que les programmes comme |Journey to Zero et la concertation des familles, qui investissent dans les familles en difficulté, donnent aux enfants de meilleures chances de prospérer et d'être heureux à long terme.

Pour en savoir plus sur ces deux initiatives ainsi que les autres partenariats et programmes visant à assurer la sécurité des jeunes au sein de leur famille et de leur collectivité, consultez le site de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto.

Membres de la direction	(milliers de dollars)	2020–2021	2019–2020
Margot Trevelyan <i>Présidente</i>		\$	\$
Mark Foerster <i>Premier vice-président</i>	Revenus par source		
Cheyenne Ratnam <i>Deuxième vice-présidente et responsable de la diversité</i>	Gouvernement de l'Ontario	160 022	161 241
Marlon Merraro <i>Secrétaire</i>	Gouvernement du Canada	3 212	3 744
Yeugenia Kazantseva <i>Trésorière</i>	Children's Aid Foundation	3 776	3 145
	Autre	1 872	2 873
	Revenus totaux	168 882	171 003
Membres du conseil d'administration	Gouvernement de l'Ontario		
Randolph (Randy) Carter	Revenus par programme		
Silvie Crawford	Programme de bien-être de l'enfance	157 621	157 999
Uppi Doshi	Autre	2 401	3 242
Catharine Dutt	Total	160 022	161 241
D ^{re} Evelyn Kissi	Dépenses		
Audrey Lee	Salaires et avantages sociaux	88 313	88 281
Gave Lindo	Frais de pension	47 067	43 590
Gerald Mak	Autre	29 756	35 181
Irene Mukasa	Dépenses totales	165 136	167 052
Marshall Schnapp	Résumé pour l'exploitation		
Salim Zufikar Somani	Revenus	168 882	171 003
	Dépenses	165 136	167 052
	Excédent des revenus sur les dépenses	3 746	3 951

États financiers audités disponibles sur demande



Instagram : @cas_toronto
Twitter : CAS_Toronto
TorontoCAS.ca

NOS SUCCURSALES



Centre
30, rue Isabella



Nord-Ouest
20, De Boers Drive



Scarborough
843, rue Kennedy