

# Rapport annuel 2025-26



CHILDREN'S  
AID SOCIETY  
*of* TORONTO

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



# Table des matières

Message de la présidente du conseil d'administration	3
Message de la directrice générale	4
Nos messages	5
Notre milieu de travail	6
Nos prestations de services	7
Nos activités	9
L'année 2025-2026 en chiffres	10
Conseil d'administration	11
Résumé financier	11

## Message de la présidente du conseil d'administration SALIM ZULFIKAR SOMANI



### Chère communauté de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto,

Après neuf ans en tant qu'administrateur et deux ans à la présidence du Conseil d'administration, c'est avec une profonde gratitude et beaucoup d'humilité que je vous adresse ce dernier message en tant que Président du Conseil d'administration (PCA) de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto (Société).

L'année écoulée a été marquée à la fois par des défis et des transformations. Partout en Ontario, le secteur du bien-être à l'enfance a dû faire face à des pressions financières et opérationnelles croissantes tout en continuant à répondre aux besoins grandissants et en constante évolution des enfants, des adolescents et des familles. Tout au long de cette période, notre Conseil d'administration est resté guidé par un principe simple mais important : chaque décision de gouvernance doit contribuer à de meilleurs résultats pour les enfants et les familles que nous avons le privilège de servir.

En juin 2025, la Société a lancé son Plan stratégique 2025-2030, qui témoigne d'un engagement renouvelé en faveur d'une vision à long terme, de la responsabilisation et de la viabilité organisationnelle. Au cours de l'année, le Conseil d'administration a continué à travailler en étroite collaboration avec la direction alors que la Société commençait à mettre au point des indicateurs clés de rendement et des mesures de responsabilisation destinés à orienter et à évaluer les progrès réalisés dans le cadre des orientations stratégiques au cours des années à venir.

En tant que PCA, j'ai également encouragé une réflexion plus large sur l'avenir du bien-être à l'enfance, l'évolution des besoins de nos communautés et l'importance de la prévention, de l'innovation et du soutien proactif aux familles, ainsi que sur la manière dont nous pourrions continuer à explorer des moyens de mieux mesurer les résultats liés à l'espoir, à la stabilité et au bien-être des enfants, des adolescents et des familles après leur prise en charge.

La gestion financière est restée une priorité centrale. À l'instar de nombreux organismes du secteur, la Société a continué de faire face à d'importantes pressions financières. Cependant, grâce à un partenariat solide entre le Conseil d'administration, la direction de la Société et le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires, des progrès importants ont été réalisés pour établir une voie claire et réalisable vers la viabilité financière. Ces efforts reflètent un engagement commun à protéger les services, à renforcer la responsabilisation et à positionner la Société pour une stabilité à long terme.

Au cours de l'année écoulée, nous avons également poursuivi le renforcement de la gouvernance et de la supervision organisationnelle au sein de la Société, notamment par la maturation continue de la fonction de vérification interne, une initiative que j'ai lancée en 2018 et qui fonctionne aujourd'hui selon une charte officielle tout en soutenant à la fois la supervision de la gouvernance et les efforts d'amélioration de la gestion. Son évolution reflète l'engagement de la Société envers la responsabilisation, l'amélioration continue, le renforcement des opérations, une saine gestion et un leadership réfléchi.

Rien de tout ce travail ne se fait de manière isolée. Je tiens à adresser mes sincères remerciements à mes collègues membres du Conseil d'administration pour leur sagesse, leur engagement bénévole et leur gestion avisée. Je tiens également à rendre hommage et à remercier leurs familles, dont le soutien discret rend ce service possible, tout comme c'est le cas pour tant de bénévoles qui contribuent à l'important travail de la Société. Ma profonde gratitude s'étend également à notre PDG, Lisa Tomlinson, aux équipes de direction et de leadership stratégique, au personnel de la Société, aux intervenants, aux bénévoles, au Ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires, à la Fondation pour l'aide à l'enfance du Canada et à nos partenaires communautaires, pour leur travail acharné, leur dévouement et leur collaboration en cette période complexe et marquée par le changement.

Je tiens également à saluer et à remercier ceux qui terminent leur mandat au sein du Conseil d'administration cette année pour leurs contributions et leur engagement envers la Société.

Par-dessus tout, je pars avec de l'espoir.

L'espoir que la Société continuera à diriger avec courage, compassion et responsabilité. L'espoir que nous continuerons à aller à contre-courant pour renforcer les soutiens proactifs destinés aux enfants et aux familles avant que les crises ne surviennent. L'espoir que, grâce à notre travail, nous insufflerons davantage d'optimisme aux enfants, aux adolescents et aux familles que nous aidons. Et l'espoir que tous ceux à qui cette mission est confiée se souviendront toujours que la chance de servir s'accompagne d'une profonde responsabilité : celle de faire de notre mieux pour les enfants, les adolescents et les familles qui nous font confiance.

Ce fut un privilège de servir cet organisme remarquable.

Cordialement,

**Salim Zulfikar Somani, FCPA, FCA**  
Président du conseil d'administration,  
La société de l'aide à l'enfance de Toronto

## Message de la directrice générale LISA TOMLINSON



### Chère communauté de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto,

L'année écoulée a été une autre année difficile pour notre organisme et pour le secteur du bien-être à l'enfance dans son ensemble. Notre travail n'a jamais été simple; cependant, les pressions auxquelles nous sommes confrontés aujourd'hui, qu'il s'agisse de la demande croissante de services, des contraintes financières ou des lacunes du système, exigent de nous que nous soyons plus concentrés, mieux coordonnés et plus déterminés que jamais.

Et pourtant, face à ces défis, je continue de constater chaque jour la force de cet organisme et de son personnel.

Je tiens tout d'abord à remercier notre personnel. Ce travail est porté par tous ceux qui travaillent au sein de notre Société; tant ceux qui sont en première ligne dans le domaine du bien-être à l'enfance que ceux qui œuvrent dans l'administration, les finances, les ressources humaines, les technologies de l'information et dans tous les autres secteurs de notre organisme. C'est grâce à nous tous que ce travail est possible. La tâche que vous accomplissez n'est pas facile car elle exige un jugement sûr, de la compassion et de la résilience. Vous êtes là pour les enfants, les adolescents et les familles dans les moments les plus importants, souvent confrontés à des situations complexes qui ne s'inscrivent pas parfaitement dans les politiques ou les procédures. C'est votre engagement collectif qui fait fonctionner cet organisme.

Je suis également consciente que les périodes de changement organisationnel et de négociations collectives peuvent être source d'incertitude et de frustration pour notre personnel. Ce ne sont pas des discussions faciles, et elles s'accompagnent de points de vue divergents et d'émotions vives. Même dans les moments difficiles, je reste attachée à un dialogue respectueux et je veille à ce que nous continuions à nous concentrer sur la mission essentielle qui nous anime tous : soutenir les enfants, les adolescents et les familles.

Je tiens également à saluer et à remercier les enfants et les adolescents que nous aidons. Les jeunes continuent de nous enseigner ce qui compte vraiment. Vos voix, vos expériences et vos attentes nous poussent à faire mieux, et nous devons continuer à vous écouter, à apprendre et à y répondre.

À nos partenaires de l'ensemble du secteur et de la communauté, vous avez toute notre gratitude. Ce travail ne peut être accompli

de manière isolée. Que ce soit dans l'éducation, la santé, les services communautaires ou au sein du gouvernement, les progrès dépendent de notre capacité à travailler ensemble pour soutenir les familles et renforcer les systèmes.

Je tiens également à remercier notre Conseil d'administration. Au cours de l'année écoulée, ses membres ont travaillé à nos côtés dans des circonstances très difficiles. Leur leadership, leurs conseils avisés et leur volonté de poser des questions difficiles tout en restant concentrés sur les enfants et les adolescents ont été extrêmement importants pour cet organisme. Je leur suis reconnaissante pour leur soutien constant et leur engagement envers notre travail au cours du dernier exercice financier.

Au moment même où nous envisageons l'année à venir, nous sommes conscients qu'il nous reste du travail à accomplir.

Nous devons continuer à agir avec un sens aigu de nos responsabilités, avant tout envers les enfants et les adolescents, mais aussi envers les familles, nos communautés, le gouvernement et la population de l'Ontario qui contribue au financement des services publics et qui en dépend. Cela implique de prendre des décisions réfléchies, d'utiliser nos ressources à bon escient et d'être clairs quant à l'impact de notre action.

Cela signifie également que nous devons être plus intentionnels dans la manière dont nous racontons notre histoire. Le travail dans le domaine du bien-être à l'enfance est souvent mal compris et, trop souvent, invisible jusqu'à ce qu'un problème survienne. Nous avons la responsabilité d'être transparents sur ce que nous faisons, de partager les réalités de notre travail et de démontrer les résultats que nous nous efforçons d'atteindre.

À mesure que nous avançons, notre objectif reste clair : améliorer les résultats pour les enfants et les adolescents, soutenir les familles et contribuer à un système qui fonctionne mieux pour tous. Cela exigera une discipline constante, une collaboration et une volonté de changer notre façon de travailler.

Ce travail ne sera jamais facile et il y aura toujours des défis à relever. Malgré ces défis, je garde confiance en cet organisme, en notre personnel, en nos partenaires et en notre engagement commun envers les enfants et les adolescents que nous aidons.

Merci pour la contribution vitale que vous apportez à ce travail.

**Lisa Tomlinson**  
Directrice générale  
Société de l'aide à l'enfance de Toronto

## Nos messages



### Keshwer Patel, Directeur financier

« En jetant un regard rétrospectif sur l'année écoulée, je suis encouragé par les progrès significatifs que nous avons accomplis dans l'ensemble de nos priorités financières et opérationnelles. Notre travail au sein des Services organisationnels est resté ancré dans

une gestion rigoureuse, une planification réfléchie et un engagement à soutenir le travail des équipes de l'Agence. Tout au long de l'année, nous avons fait avancer plusieurs initiatives qui ont renforcé les fondements de notre organisme, notamment la consolidation de notre présence physique, la modernisation continue de notre environnement technologique et l'évolution de nos programmes de gestion des risques organisationnels et de vérification interne. Ces efforts ont amélioré l'efficacité, renforcé la surveillance et contribué à garantir que nos systèmes et nos structures sont adaptés aux besoins d'un organisme moderne. Ils reflètent également notre engagement plus large à bâtir un organisme plus résilient et plus adaptable, capable de répondre efficacement tant aux exigences actuelles qu'aux défis futurs.

Nous avons également continué à renforcer nos processus de planification financière en collaborant étroitement avec notre Conseil d'administration, nos partenaires gouvernementaux et nos collègues du secteur afin de faire face aux pressions budgétaires actuelles. Grâce à une budgétisation rigoureuse, à des prévisions financières mensuelles précises, incluant la communication de stratégies d'atténuation des risques à l'équipe de direction, ainsi qu'au développement de revenus issus de services partagés, nous avons positionné la Société de manière à mieux répondre aux besoins des enfants, des adolescents et des familles, tout en maintenant une priorité sur la viabilité à long terme. Ce travail a souligné l'importance de la transparence et du partenariat dans la gestion des ressources disponibles, dans un environnement de plus en plus complexe.

Pour l'avenir, nos priorités restent claires : promouvoir la viabilité financière, moderniser nos systèmes et nos infrastructures, et veiller à ce que nos décisions continuent de soutenir une prestation de services de haute qualité. Nous restons engagés en faveur d'une gestion réfléchie et d'une amélioration continue alors que nous travaillons à renforcer les opérations de la Société et ses perspectives pour les années à venir.



### Colin Hill, directeur des ressources humaines

« En tant que responsable chevronnée des ressources humaines, je suis consciente de l'opportunité exceptionnelle que représente le fait de travailler à la Société de l'aide à l'enfance de Toronto, un organisme qui fait véritablement la différence dans la vie des

enfants, des adolescents et des familles de nos communautés. Au sein des ressources humaines, nous soutenons les personnes qui sont là pour les familles que nous servons et accompagnons à Toronto. En tant que secteur axé sur les personnes, le bien-être à l'enfance présente des défis opérationnels et de prestation de services complexes, associés à des répercussions humaines; pourtant, nos rôles sont toujours gratifiants au vu de la valeur et des contributions que nous apportons chaque jour.

À la Société, notre formidable personnel a su embrasser le changement, identifier des synergies et faire preuve d'une résilience, d'une ingéniosité et d'une agilité organisationnelle sans faille, alors que nous continuons à évoluer et à mettre en œuvre des changements stratégiques pour

répondre aux impératifs financiers et opérationnels en vue d'un avenir prospère et durable. Au cours de l'année écoulée, cela a notamment inclus la centralisation réussie de nos bureaux au 30, rue Isabella, une initiative clé de la stratégie de notre organisme en matière de milieu de travail.

Les Ressources humaines continuent d'apporter leur soutien et de fournir des ressources pour répondre aux besoins actuels et anticipés, afin de garantir que nos collaborateurs disposent du soutien, des compétences, des capacités et des moyens nécessaires pour relever avec succès les défis et saisir les opportunités qui se présentent à nous. Conscients de l'importance de la santé, de la sécurité et du bien-être de nos employés, nous avons intensifié notre soutien et mis en place des sessions et des ressources de bien-être continues pour le bien-être de notre personnel.

Une fois de plus, notre engagement envers nos collaborateurs a été récompensé par les distinctions suivantes : « Meilleurs employeurs de la région du Grand Toronto » (depuis 14 ans), « Meilleurs employeurs canadiens en matière de diversité » (depuis 11 ans) et « Meilleurs employeurs canadiens pour les jeunes diplômés » (depuis 11 ans).

Grâce à nos partenariats internes et externes, à nos relations de collaboration, au partage des connaissances et à un travail d'équipe exceptionnel, notre objectif est de permettre à nos collaborateurs de s'imposer avec résilience et élégance pour atteindre des résultats extraordinaires, alors que nous touchons tant de vies et travaillons pour faire la différence! »



### Nancy Ansong-Danquah, directrice des opérations

« L'année écoulée a été marquée par la croissance, l'innovation et un regain d'élan, alors que nous avons continué à renforcer notre soutien aux enfants, aux adolescents et aux familles dans l'ensemble de nos

communautés. Grâce à des partenariats élargis, à de nouveaux modèles de services et à une attention constante portée à la collaboration, nous nous sommes efforcés de mettre en place un soutien plus adapté, plus cohérent et plus équitable pour les enfants et les adolescents aux besoins de plus en plus complexes.

De l'élargissement du Programme mobile de soutien familial et de stabilisation comportementale et du Programme des intervenants auprès des hommes au lancement de notre programme Opportunités améliorées pour les familles d'accueil et au recours accru aux conférences familiales, nos efforts reflètent notre engagement à renforcer les approches familiales et communautaires qui favorisent la sécurité, la stabilité et le bien-être à long terme.

Parallèlement, l'accent que nous mettons sur les résultats scolaires des enfants et des adolescents pris en charge continue de se traduire par des progrès mesurables et renforce l'importance d'une intervention précoce, d'un soutien constant et d'une planification réfléchie pour l'avenir.

Ce travail s'appuie sur notre nouveau plan stratégique, qui définit une orientation claire pour l'avenir de notre organisme à travers trois priorités clés : Renforcer les enfants, les adolescents et les familles; Mener la modernisation du système; et Autonomiser notre personnel, renforcer notre mission.

Tout au long de l'année, nous avons également continué à investir dans l'apprentissage, la collaboration et le leadership sectoriel par le biais de partenariats locaux et internationaux, de l'engagement communautaire et d'initiatives visant à renforcer les pratiques de bien-être à l'enfance fondées sur des données probantes. Que ce soit par le biais de notre Bureau des conférenciers, d'échanges d'apprentissage à l'échelle mondiale ou du travail de notre Child Welfare Institute, nous restons déterminés à favoriser un dialogue constructif, l'innovation et l'amélioration continue dans l'ensemble du secteur.

« Aucun de ces progrès n'aurait été possible sans le dévouement de notre personnel, de nos prestataires de soins, de nos bénévoles, de nos partenaires et des membres de la communauté, qui continuent chaque jour de faire preuve d'un engagement sans faille envers les enfants, les adolescents et les familles. Ensemble, nous nous appuyons sur des bases solides et continuons d'aller de l'avant avec détermination, compassion et responsabilité, tout en œuvrant à la mise en place d'un système de bien-être à l'enfance plus réactif et plus inclusif. »

## Notre milieu de travail

### Centralisation

Tout au long de l'exercice 2025-2026, l'un des axes prioritaires de notre Société a été la centralisation de nos bureaux en un seul site, situé au 30, rue Isabella, à Toronto. Le personnel de nos anciens bureaux de DeBoers et de Scarborough a emménagé au 30, rue Isabella entre septembre et novembre, grâce à la planification et aux efforts collectifs du personnel, des équipes et des services de la Société. La centralisation s'inscrit dans le cadre de la stratégie relative au lieu de travail de notre Société et de notre plan de viabilité financière à long terme, visant à réduire les coûts liés aux biens immobiliers et à éliminer les redondances tout en maintenant une forte efficacité opérationnelle, ainsi que la prestation de services.

Le regroupement du personnel dans un lieu de travail commun vise à créer davantage d'occasions de collaboration, à renforcer la communication interne et à améliorer la coordination entre les services. Ce site centralisé offre également une plus grande flexibilité pour interagir avec les partenaires et les familles, tant sur place que dans la communauté.

Nous avons organisé une série d'événements destinés à accueillir l'ensemble du personnel dans notre bâtiment de la rue Isabella. Le personnel a pu profiter d'un buffet, d'un photomaton, du jeu de piste dans nos bureaux et d'une carte spécialement conçue pour découvrir les restaurants, les services, les cafés et bien d'autres lieux du quartier.

### Récompenses et réalisations de la Société

Nous sommes heureux d'avoir été reconnus une nouvelle fois parmi les meilleurs employeurs de la région du Grand Toronto pour l'année 2026. Cela marque la 14e année consécutive où notre Société reçoit cette distinction, qui témoigne des efforts collectifs de l'ensemble du personnel. Nous avons également reçu le titre de Meilleur employeur canadien en matière de diversité pour 2026, qui récompense les employeurs de tout le Canada dotés de programmes solides en matière de diversité et d'inclusion.

Cette année, nous avons également amélioré notre programme de reconnaissance de long service, qui rend hommage aux membres du personnel atteignant des jalons importants au sein de notre Société, à partir de cinq ans d'ancienneté et par tranches de cinq ans. Ces améliorations comprennent des éléments de reconnaissance élargis, tels que des cadeaux marquant ces étapes, des insignes commémoratifs, des messages de félicitations et des options supplémentaires offrant aux lauréats un plus grand choix quant à la manière dont ils souhaitent être honorés.



### Groupes de ressources pour les employés

Au sein de la Société, plus d'un tiers de l'ensemble de nos employés sont membres d'au moins un de nos sept groupes de ressources pour les employés (GRE), conçus pour rassembler ceux qui partagent des intérêts, des parcours et des opportunités communs. Au cours de l'année écoulée, nous avons mis en place une structure, des processus, des responsabilités et des ressources améliorés afin de renforcer la durabilité, la cohérence et l'efficacité administrative au sein de chaque GRE.

### Des événements stimulants et axés sur l'équité

Au cours de l'année écoulée, nous avons réuni notre personnel à l'occasion d'événements clés axés sur la réflexion, l'apprentissage et les liens. Ces événements ont été soigneusement organisés afin d'assurer la représentation de notre communauté, du secteur du bien-être de l'enfance, du gouvernement et des personnes ayant une expérience vécue. Voici quelques exemples de ces événements :

- **Mois de la fierté** : un événement à l'échelle de l'Agence, en présentiel et diffusé en direct, qui a mis en avant les voix de la communauté et les expériences vécues tout en explorant les défis auxquels sont confrontés les jeunes 2SLGBTQ+.
- **Journée nationale de la vérité et de la réconciliation et Journée du t-shirt orange** : une expérience d'apprentissage autonome d'un mois qui a encouragé l'ensemble du personnel à s'engager dans la réflexion et l'apprentissage grâce à des ressources, des vidéos et des images sélectionnées.
- **Mois de l'histoire des Noirs** : un événement en présentiel à l'échelle de l'Agence, accompagné d'un marché, qui a invité le personnel à réfléchir à l'histoire, aux savoirs et à la résilience qui soutiennent les communautés noires, tout en se tournant vers les possibilités qui façonnent l'avenir des Noirs aujourd'hui et pour les générations à venir.

### Services partagés en matière de bien-être à l'enfance

En plus de venir en aide aux enfants, aux adolescents et aux familles de Toronto, notre Société continue d'offrir des services partagés à d'autres sociétés de bien-être à l'enfance dans les domaines suivants : soutien à la prestation des services, soutien au Réseau d'information sur la protection de l'enfance (RIPE); gestion des risques et communications. En partageant notre expertise, nos ressources et nos connaissances spécialisées, nous contribuons à renforcer les capacités de l'ensemble du secteur, à réduire les chevauchements et à créer des gains d'efficacité qui permettent aux agences de consacrer davantage de ressources aux services directs aux enfants et aux familles. Ces partenariats reflètent notre engagement en faveur de la collaboration, de l'innovation et de la mise en place d'un système de bien-être à l'enfance plus solide et plus durable dans tout l'Ontario.

# Nos prestations de services

## Élargissement du programme mobile de soutien familial et de stabilisation comportementale

En partenariat avec Surrey Place, nous avons élargi le Programme mobile de soutien familial et de stabilisation comportementale (anciennement TIDES) pour y inclure la Société catholique de l'aide à l'enfance de Toronto, le Jewish Child and Family Service of Toronto et la Native Child and Family Services of Toronto. Cet élargissement est motivé par un objectif commun : atteindre davantage de familles à travers la ville en leur offrant un soutien comportemental et familial à domicile, en temps opportun, pour les enfants et les adolescents atteints de déficiences intellectuelles et de troubles du développement, de troubles du spectre autistique et d'autres besoins complexes.

Le projet pilote initial d'un an, financé par la Fondation pour l'aide à l'enfance du Canada, a dépassé ses objectifs : les familles ont pu réduire ou mettre fin à leur prise en charge par les services de protection de l'enfance tout en renforçant les soutiens communautaires. Fort de ce succès, le programme a reçu un financement annuel du ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires et a été étendu aux quatre agences de bien-être à l'enfance de Toronto. Le lancement officiel a donné lieu à une réunion de lancement avec des représentants du ministère des Services à l'enfance et Services sociaux et communautaires, de Surrey Place et de chaque agence participant au programme, et a fait l'objet d'une couverture médiatique par Breakfast Television (Citytv) et CBC Metro Morning.

## La Société se joint au Programme des intervenants auprès des hommes

Annoncé en septembre 2025, notre Société fait désormais partie du programme élargi des intervenants auprès des hommes, dirigé par la société catholique de l'aide à l'enfance de Toronto en partenariat avec les services familiaux catholiques de Toronto. Le Programme des intervenants auprès des hommes est un modèle tenant compte des traumatismes qui soutient les pères et les hommes qui s'occupent d'enfants par le biais de consultations, d'une aide à la navigation dans le système et de groupes psychoéducatifs. L'approche met l'accent sur la responsabilité, la sécurité et la guérison, en particulier dans le contexte de la violence domestique, et incite délibérément les hommes à réfléchir à l'impact de leur comportement et à leur rôle dans la création d'environnements sûrs pour les enfants et les adolescents.

Après une phase pilote réussie de trois ans, le programme a été officiellement lancé cet automne grâce à un financement du ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires, qui a permis d'étendre cette initiative et reflète

un engagement commun à contribuer à combler les lacunes en matière de services et à renforcer les soutiens. Des membres de notre Société se sont joints à des responsables communautaires, des prestataires de services et des professionnels du bien-être à l'enfance lors d'une discussion communautaire pour marquer cette nouvelle phase du programme.

## Lancement du programme Opportunités améliorées pour les familles d'accueil

Pour répondre au besoin croissant de familles d'accueil capables d'accompagner des enfants et des adolescents aux besoins complexes, nous avons lancé en février 2026 notre programme Opportunités améliorées pour les familles d'accueil, qui constitue une nouvelle catégorie de familles d'accueil. Propre à la Société, ce rôle est destiné aux membres expérimentés de la communauté et aux professionnels, notamment ceux ayant une expérience dans les domaines de la prise en charge des enfants et des adolescents, du travail social, des services de développement, de la santé mentale et/ou des domaines connexes, ainsi qu'aux personnes ayant une expérience vécue de la prise en charge d'enfants ou de adolescents aux besoins particuliers.

En plus des responsabilités liées au rôle traditionnel de famille d'accueil, les familles d'accueil améliorées reçoivent une allocation journalière plus élevée et ont accès à une formation spécialisée qui reflète l'étendue, le niveau d'implication et l'expertise requis pour ce rôle. Les efforts de recrutement se poursuivront tout au long de l'année, en mettant l'accent sur un engagement communautaire ciblé, des événements et des actions de sensibilisation afin d'entrer en contact avec des familles d'accueil bien adaptées qui valorisent le partenariat, la collaboration professionnelle et l'impact significatif.

## Construire des parcours éducatifs pour les adolescents placés en famille d'accueil

En 2021, la Société a élaboré un plan stratégique en matière d'éducation fondé sur des données spécifiques aux élèves, visant à améliorer les taux d'obtention du diplôme d'études secondaires et l'accès à des parcours postsecondaires viables pour les enfants et les adolescents dont nous avons la charge. Comme le révèle notre Rapport sur l'éducation 2024-2025, depuis 2021, cette approche ciblée a permis des progrès mesurables, notamment une plus grande stabilité scolaire, de meilleurs résultats d'apprentissage et une réduction des écarts entre les enfants et les adolescents en placement et le reste de la population. Les principaux résultats du rapport sont les suivants :

- **Amélioration des résultats au secondaire** : le taux des diplômés et l'accès à des parcours postsecondaires viables continuent de s'améliorer grâce à une planification plus précoce et à un suivi plus rigoureux des progrès des élèves.
- **Meilleure compréhension écrite** : la proportion d'élèves dont le niveau de lecture correspond à celui de leur classe ou se situe à un niveau inférieur a augmenté de 56 à 70 % entre la 7e et la 8e année, et de 46 à 69 % entre la 8e et la 9e année.
- **Progrès en matière d'alphabétisation précoce** : des améliorations significatives ont été observées en 3e, 4e et 7e année, ce qui reflète l'impact de l'identification précoce et des interventions ciblées.

## Collaborer pour renforcer les réseaux familiaux

Au cours de l'année écoulée, nous avons renforcé notre recours aux (CGF) en partenariat avec le George Hull Centre for Children and Families afin de rapprocher davantage les familles et leurs réseaux pour élaborer des plans dirigés par les familles qui accordent la priorité à la sécurité, à la stabilité et aux liens affectifs des enfants. Au cours du dernier exercice financier, le nombre de cas orientés vers les CGF a doublé, ce qui témoigne d'une intégration accrue de cette approche dans la pratique et d'une adhésion aux orientations du ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires visant à développer les modes alternatifs de résolution des conflits.

S'appuyant sur ces progrès, la Société lancera en mai 2026 un projet pilote de CGF à intervention rapide au service d'accueil afin d'offrir un accès rapide à ces conférences dans les situations à haut risque où il existe un danger imminent de placement en institution. Ce modèle favorise une intervention précoce, une planification collaborative de la sécurité et l'identification de solutions familiales susceptibles d'éviter le placement ou d'en réduire la durée.

## Sensibiliser notre communauté grâce à notre Bureau des conférenciers

Nous avons continué à dialoguer et à tisser des liens avec notre communauté afin de partager des informations sur l'obligation de signalement et sur la manière dont nous pouvons travailler ensemble pour garantir la sécurité et le bien-être des enfants, des adolescents et des familles. De janvier 2025 à janvier 2026, les conférenciers de notre Bureau des conférenciers ont animé plus de 40 présentations sur l'obligation de signalement à l'intention des organismes, des professionnels, des aidants et des étudiants de la région du Grand Toronto.

## S'engager à l'échelle mondiale pour renforcer nos pratiques en matière de bien-être à l'enfance

Au-delà de notre engagement auprès de nos communautés locales, nous tissons également des liens avec des organismes du monde entier afin de faire progresser, de partager et de collaborer sur les meilleures pratiques en matière de bien-être à l'enfance et d'engagement des adolescents :

- En mai 2025, la Société a accueilli Dame Rachel de Souza, commissaire à l'enfance pour l'Angleterre, dans le cadre de sa tournée nord-américaine consacrée aux systèmes de bien-être à l'enfance. Cette visite a réuni la direction de la Société, le personnel de première ligne, des jeunes ayant une expérience vécue ainsi que des partenaires du gouvernement et de la communauté afin de partager leurs points de vue sur le modèle ontarien de protection de l'enfance et le rôle de la Société au sein de celui-ci. Les discussions ont mis en évidence l'importance de la collaboration, de l'accès aux programmes et aux ressources, de la prise de décision fondée sur des données et du leadership des jeunes pour améliorer les résultats pour les enfants et les adolescents.
- En juillet 2025, notre Société a accueilli la dernière édition du Programme d'échange jeunesse Canada-Japon à Toronto, une initiative lancée en 1994 en partenariat avec le Pape Adolescent Resource Centre (PARC) et Peace Winds Japan.

Cet échange offre aux jeunes Japonais l'occasion d'apprendre directement auprès de jeunes de Toronto comment naviguer dans le système de bien-être à l'enfance. La visite de cette année a réuni des jeunes liés à la Société et au PARC, ainsi que des membres de Project Outsiders qui ont partagé leurs expériences et présenté leur documentaire explorant les réalités des jeunes en placement.

- En octobre 2025, nous avons également accueilli des membres du personnel du Cardiff Youth Service, un organisme gallois axé sur les jeunes, dans le cadre d'un échange d'apprentissage consacré à l'accompagnement des jeunes. Cette visite a permis à nos deux organismes de partager nos missions, nos services et nos approches en matière d'engagement des jeunes, notamment ceux qui s'identifient comme 2SLGBTQ+, qui sont en situation de précarité de logement et/ou qui présentent une neurodiversité. En plus d'entendre directement le témoignage d'un ancien jeune placé en famille d'accueil, cet échange a favorisé un dialogue constructif axé sur les meilleures pratiques visant à autonomiser les jeunes et à renforcer les partenariats entre les services de bien-être à l'enfance et les services communautaires.

## Accueil de chercheurs de renommée internationale dans le domaine du bien-être à l'enfance

Tout au long de l'année, notre Child Welfare Institute (CWI), en partenariat avec la Faculté de travail social Factor Inwentash de l'Université de Toronto, a accueilli deux chercheurs de renommée internationale afin de promouvoir une pratique fondée sur des données probantes dans le domaine du bien-être de l'enfance :

- Le Dr John D. Fluke, directeur adjoint chargé de la recherche et de l'évaluation des systèmes au Kempe Center, a animé un atelier consacré à la prise de décision dans le domaine du bien-être à l'enfance, au cours duquel il a présenté le cadre de l'écologie décisionnelle et partagé des résultats de recherche destinés à éclairer les pratiques, les politiques et le développement des effectifs dans le contexte ontarien.
- La Dr<sup>e</sup> Darcey Merritt, professeure à la Crown Family School of Social Work, Policy and Practice de l'Université de Chicago, a animé une séance axée sur les expériences vécues par les mères noires touchées par le système de bien-être à l'enfance. Ses recherches ont mis en lumière des implications clés pour les politiques et la pratique du travail social de première ligne, suscitant une réflexion approfondie et des discussions parmi les participants.

Nous remercions la Dre Barbara Fallon d'avoir financé ces événements dans le cadre de son rôle de titulaire de la Chaire de recherche du Canada en protection de l'enfance, ainsi que nos partenaires communautaires qui y ont participé, notamment le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires, l'Université de Toronto, l'Université métropolitaine de Toronto, la Fondation de l'aide à l'enfance du Canada, Strides Toronto, les Services à l'enfance et à la famille autochtones de Toronto, la Société catholique de l'aide à l'enfance de Toronto, YouthLink et le Service de police de Toronto.

## Nos activités

### Points forts de nos biens immobiliers

Au cours de l'exercice 2025-2026, nous avons fait progresser des initiatives clés de centralisation afin de garantir la viabilité financière, d'améliorer l'utilisation de l'espace et de nous adapter à l'évolution des modes de travail. Au cœur de ces efforts figurait la réduction de notre empreinte physique, grâce au regroupement de nos opérations et de notre personnel au sein de notre siège social situé au 30, rue Isabella. Cela comprenait la transition vers des environnements de travail partagés, avec trois étages désignés comme espaces de travail réservés pour le personnel de service, gérés par un système de réservation centralisé, la création de zones administratives dédiées avec des postes de travail attribués, la migration de l'infrastructure et des centres de données de nos deux autres bureaux vers un environnement Microsoft Azure basé sur le cloud, ainsi que la consolidation des actifs informatiques, des équipements et des ressources de bureau.

Nous avons également continué à faire progresser notre stratégie immobilière par la vente et la cession de biens immobiliers excédentaires. Le bien situé au 469, avenue Pape a été vendu en septembre 2025, et celui du 647, avenue Logan reste en vente. De plus, celui du 843, chemin Kennedy a été mis en vente, tandis que les préparatifs sont en cours pour restituer le bien situé au 20, chemin De Boers au propriétaire à la fin du bail.

### Systèmes et services informatiques

Nous avons mis en œuvre plusieurs initiatives technologiques clés approuvées par le Comité de gestion de l'information afin de renforcer l'efficacité opérationnelle, d'améliorer le contrôle financier et d'optimiser la prestation des services.

De nouveaux systèmes ont été déployés pour soutenir les processus opérationnels fondamentaux, notamment une application dédiée aux contrats de services indépendants visant à automatiser les flux de travail liés aux contrats de services et aux dépenses associées, ainsi qu'un outil de suivi des enfants pris en charge offrant une visibilité complète sur l'éligibilité et les dépenses. Un portail de soumission des demandes de remboursement destiné aux parents d'accueil a également été lancé afin de permettre une soumission et un traitement sécurisés et simplifiés des frais engagés par les prestataires de soins.

Nous avons également poursuivi nos efforts de modernisation de notre environnement informatique. Cela a notamment consisté à mettre en œuvre un modèle d'accès au réseau plus sécurisé, fondé sur les principes du « Zero Trust », en remplacement de l'accès VPN traditionnel, et à renforcer la sécurité globale. Parallèlement, les applications internes sont en cours de modernisation afin de fonctionner dans l'environnement Microsoft Azure, dans le but de réduire la dépendance vis-à-vis de l'infrastructure physique et de soutenir un cadre technologique plus flexible et évolutif.

### Efforts en matière de viabilité financière

Cette année, nous avons continué à renforcer notre planification et notre gestion financières. En étroite collaboration avec notre équipe de direction, nous avons fourni des mises à jour financières régulières au comité de vérification et des finances de notre Conseil d'administration et les avons partagées avec le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires dans le cadre de discussions continues et de réunions régulières sur le Plan de gestion du déficit.

Nous continuons à faire progresser nos stratégies de viabilité financière, notamment par des ajustements opérationnels, des restructurations, des améliorations des processus et l'exploration d'opportunités de génération de revenus en proposant des services spécialisés à d'autres organismes. Grâce à ces efforts et à une planification ciblée, nous avons présenté un budget équilibré pour les années à venir. Nous restons déterminés à travailler avec les organismes gouvernementaux, les parties prenantes du secteur et les prestataires de soins aux enfants et aux adolescents afin de répondre à l'évolution des besoins en matière de services dans la limite des ressources disponibles.

### Vérification interne et gestion des risques d'entreprise

Tout au long de l'exercice 2025-2026, nous avons renforcé notre fonction de vérification interne en élaborant un plan triennal de vérification interne fondé sur les risques, dans le cadre duquel des examens continus des domaines opérationnels ont été menés conformément à ce cadre. Les rapports du vérificateur interne ont été présentés à notre comité de vérification et de finances pour contrôle.

Le travail de vérification interne appuie également la mise à jour de notre processus de gestion des risques d'entreprise (GRE) en utilisant les domaines de risque identifiés pour éclairer le plan de travail de vérification pluriannuel et orienter les examens annuels. Afin d'assurer une solide conformité opérationnelle, le programme comprend des évaluations de nos processus opérationnels, de la mise en œuvre des programmes, des paiements de transfert, des modèles de prise de décision, de l'information financière, de la conformité contractuelle, ainsi que de l'efficacité et de l'efficience globales. Plusieurs domaines ont déjà fait l'objet d'un examen, notamment les opérations de première ligne, les fonctions administratives et les initiatives stratégiques. Les recommandations sont mises en œuvre et font l'objet d'un suivi, et les progrès réalisés sont communiqués aux comités du Conseil d'administration.

### Le point sur le programme de gestion des risques d'entreprise

Nous avons poursuivi l'avancement de la refonte de notre programme de gestion des risques d'entreprise, fondée sur des normes de l'industrie telles que l'ISO 31000 et le cadre COSO ERM. Ce travail renforce la maturité et la cohérence de l'identification, de l'évaluation et de l'atténuation des risques à l'échelle de notre agence. Un processus ERM plus rationalisé intègre désormais des concepts de gestion et de production de rapports sur les risques clés afin de fournir à notre conseil d'administration, à notre équipe de direction et à nos parties prenantes des informations claires et exploitables, tout en renforçant la transparence, la responsabilisation et la prise de décision à tous les niveaux.

## L'année 2025-2026 en chiffres

Appels reçus par la Société

45 500



Signalements reçus

17 278



Nombre total d'enquêtes menées à bien

7 880



449 enfants et jeunes remis à leur famille ou à des proches



9 fois sur 10

notre travail auprès des enfants, des adolescents et des familles se déroule à leur domicile

Nombre total de placements chez des proches

361



Nombre total d'enfants et de jeunes adoptés

20



# Conseil d'administration

Salim Zulfikar Somani

**Président**

Gerald Mak

**1<sup>er</sup> Vice-président**

Karen Sihra

**2<sup>e</sup> Vice-président**

Andrew Bedeau

**Trésorier**

Eugene Choi

**Secrétaire**

Iqbal Ali

Jennifer Bell

Sanober Diaz

Catharine Dutt

Sophia Ikura

Robert Johnson

Bessy Leung

Sabah Mirza

Herman Ng

Shruti Paul

Julie Mahfouz Rezvani

Lynn Strangway

Annabella Tamburro

Mackenzie Taylor

# Résumé financier

(En milliers de dollars)

2025-2026  
\$

2024-2025  
\$

## Revenus par source

Gouvernement de l'Ontario	168 781 \$	160 579 \$
Gouvernement du Canada	3 419 \$	3 011 \$
Fondation d'aide à l'enfance	3 903 \$	4 618 \$
Autre	2 203 \$	2 203 \$

---

<b>Recettes totales</b>	<b>178 016 \$</b>	<b>170 411 \$</b>
-------------------------	-------------------	-------------------

## Gouvernement de l'Ontario Revenus par programme

Programme de protection de l'enfance	163 359 \$	153 704 \$
Autre	5 422 \$	6 875 \$

---

<b>Total</b>	<b>168 781 \$</b>	<b>160 579 \$</b>
--------------	-------------------	-------------------

## Dépenses

Salaires et avantages	85 391 \$	88 268 \$
Hébergement	7 121 \$	65 928 \$
Autre	29 669 \$	31 755 \$

---

<b>Dépenses totales</b>	<b>186 271 \$</b>	<b>185 951 \$</b>
-------------------------	-------------------	-------------------

## Résumé des opérations

Revenus	178 016 \$	170 411 \$
Dépenses	186 271 \$	185 951 \$
<b>Excédent (déficit) des revenus vs dépenses</b>	<b>(8 255 \$)</b>	<b>(15 540 \$)</b>

Les états financiers audités sont disponibles sur demande.