

UNE VISION UNE VOIX :

CHANGER LE SYSTÈME DU BIEN-ÊTRE DE L'ENFANCE DE
L'ONTARIO AFIN DE MIEUX SERVIR LES AFRO-CANADIENS

CADRE DE PRATIQUE - PARTIE 2 : PRATIQUES D'ÉQUITÉ RACIALE

Septembre 2016





UNE VISION UNE VOIX :

CHANGER LE SYSTÈME DU BIEN-ÊTRE DE L'ENFANCE DE
L'ONTARIO AFIN DE MIEUX SERVIR LES AFRO-CANADIENS

CADRE DE PRATIQUE - PARTIE 2 : PRATIQUES D'ÉQUITÉ RACIALE

Septembre 2016



COMITÉ DIRECTEUR



Marlene Hyppolite
Présidente, Samedi littéraire haïtien canadien



Siphon Kwaku
Woodgreen Community Services



Jennifer Clarke
*School of Social Work
Ryerson University*



Margaret Parsons
Directrice générale de l'African Canadian Legal Clinic



Sonia Mills-Minster
Millan & Associates



Dr. Julian Hasford
Black Community Action Network



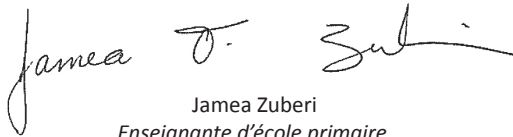
Zakiya Tafari
*Young and Potential Fathers /
Ujima House*



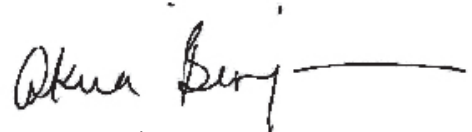
Mohamed Jama
Midaynta Community Services



Irwin Elman
*Intervenant provincial
en faveur des enfants et des jeunes*



Jamea Zuberi
*Enseignante d'école primaire
et consultante en matière de LGBT*



Dr. Akua Benjamin
*School of Social Work
Ryerson University*



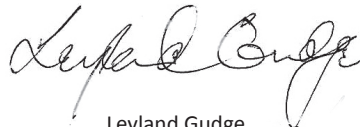
Everton Gordon
*Jamaican Canadian Association /
CAFCAAN*



Sophia Brown Ramsay
Black Community Action Network



Kemi Jacobs
*Yensomu African Canadian Rites of Passage
Delta Family Resource Centre*



Leyland Gudge
Consultation en services communautaires à CLEO



Nicole Perryman
*Aset Group Consulting and
Counselling Services*

Dr. Howard McCurdy
C.M., O. Ont.

PRÉAMBULE

En tant que Comité directeur d'UNE VISION UNE VOIX : Changer le système du bien-être de l'enfance de l'Ontario pour les Afro-Canadiens, nous sommes honorés d'avoir eu l'occasion de diriger ce projet au nom de la communauté afro-canadienne de l'Ontario.

Depuis plus d'un siècle, le système du bien-être de l'enfance de l'Ontario a le mandat de protéger les enfants et les jeunes les plus vulnérables de la province contre les mauvais traitements et la négligence. Ayant pris racine au début du XXe siècle, le système du bien-être de l'enfance a émergé en tant que réponse à la marginalisation croissante des familles, des enfants et des jeunes pauvres qui subissaient des difficultés sociales engendrées par l'industrialisation et l'urbanisation rapides. Comme d'autres institutions canadiennes, les agences du bien-être de l'enfance ont évolué dans un contexte historique de suprématie blanche, de colonialisme et de racisme envers les Noirs, tous ces aspects ayant été intégrés dans les politiques et les pratiques du bien-être de l'enfance, ce qui a mené à la création de disproportions et de disparités de longue date pour les communautés afro-canadiennes et autochtones. La réussite des familles afro-canadiennes malgré ce contexte illustre la résilience des communautés et des cultures d'ascendance africaine.

Aujourd'hui, le système du bien-être de l'enfance est au beau milieu de larges appels à une importante transformation qui crée une équité, une responsabilisation, une efficacité et une efficacité accrues. Ces appels se situent dans un contexte sociopolitique plus large de conscientisation et de mobilisation collectives croissantes relativement au racisme envers les Noirs dans toute l'Amérique du Nord, ainsi qu'un climat politique qui commence à reconnaître le racisme envers les Noirs et à y réagir. Ce moment représente une occasion historique cruciale de prendre un virage quant à un changement transformateur et antiraciste du bien-être de l'enfance, ainsi que d'autres institutions comme la police, les établissements correctionnels et l'éducation.

Ce Cadre de pratique, financé par le ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse (MSEJ) et élaboré par la communauté afro-canadienne, avec le soutien de l'Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance (AOSAE), représente une portion d'un effort plus important; il guidera la pratique et les changements systémiques dans les agences du bien-être de l'enfance.

En tant que Comité directeur de ce projet, nous avons hâte à la mise en œuvre de ce Cadre de pratique dans les agences du bien-être de l'enfance, en ayant des conversations et des collaborations continues avec les communautés afro-canadiennes de toute la province. Nous sommes aussi impatients de voir les résultats finaux de la mise en œuvre de ce cadre de travail, notamment que les familles obtiennent les soutiens dont elles ont besoin pour s'épanouir et que les enfants et les jeunes afro-canadiens soient appuyés pour demeurer dans leurs familles.



REMERCIEMENTS

Nous, en tant que membres du Comité directeur d'Une vision une voix, sommes reconnaissants aux nombreuses personnes qui ont contribué et apporté leur soutien à l'élaboration de ce Cadre de pratique, qui est conçu pour changer le système du bien être de l'enfance de l'Ontario afin de mieux servir les familles, les enfants et les jeunes afro-canadiens. En particulier, nous tenons à remercier les personnes suivantes :

Gestionnaire de projet

Kike Ojo, Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance

Consultante

Tana Turner, Turner Consulting Group Inc.

Groupe de référence

Nancy Ansong-Danquah, Children's Aid Society of Toronto

Nicole Bonnie, Peel Children's Aid Society

Michael Bowe, York Region Children's Aid Society

Marlene Dei-Amoah, Catholic Children's Aid Society of Hamilton

Natalie Dixon-Judah, Brant Family and Children's Services

Bervin Garraway, Société catholique de l'aide à l'enfance ville de Toronto

Jude Jean-Francois, La Société de l'aide à l'enfance d'Ottawa

Terry Johnson, Windsor-Essex Children's Aid Society

Dionne Martin, Société catholique de l'aide à l'enfance ville de Toronto

Elizabeth Molligan, York Region Children's Aid Society

Jean Samuel, Catholic Children's Aid Society of Hamilton

Tendai Utete, Société d'aide à l'enfance de London et Middlesex

Dawn Walcott-Parris, Durham Children's Aid Society

Éditeur

Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance

Baillieur de fonds

Ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse

Graphiste

Hans Poppe | www.hanspoppe.com

Surtout, nous sommes reconnaissants aux jeunes, aux parents, aux défenseurs des droits et aux organismes communautaires engagés dans le système du bien-être de l'enfance, qui ont offert généreusement leur temps pour partager leurs expériences et formuler leurs recommandations afin de créer un système du bien-être de l'enfance qui sert mieux les Afro-Canadiens.

TABLE DES MATIÈRES

Comité directeur

Préambule

Remerciements

Introduction et Objet	1
Justification du projet.....	3
Processus d'élaboration du Cadre de pratique	5
Valeurs et principes.....	6

PARTIE A // ÉTABLIR LE CONTEXTE ORGANISATIONNEL..... 8

PRATIQUE 1 : S'engager à un leadership courageux.....	8
PRATIQUE 2 : Recueillir et analyser les données pour mesurer la disproportion et les disparités raciales	10
PRATIQUE 3 : Évaluer les programmes et surveiller le rendement	11
PRATIQUE 4 : Octroyer des ressources appropriées et réservées.....	12
PRATIQUE 5 : Engager les communautés et les parents afro-canadiens	13
PRATIQUE 6 : Engager et renseigner les sources de signalement obligatoire.....	14
PRATIQUE 7 : Établir des mécanismes de plaintes internes efficaces.....	15
PRATIQUE 8 : Améliorer la gestion des ressources humaines	16

PART B // PRATIQUE DE SERVICES DIRECTS 17

PRATIQUE 9 : Offrir de la supervision quotidienne, de la formation continue et des soutiens au personnel, aux bénévoles et aux personnes responsables.....	17
PRATIQUE 10 : Établir des collaborations et des partenariats.....	18
PRATIQUE 11 : Renforcer la capacité des personnes responsables d'appuyer les enfants et les jeunes afro-canadiens	19



INTRODUCTION

Objet

En 2015, le MSEJ a financé la communauté afro-canadienne par l'entremise de l'Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance (AOSAE) pour faciliter l'élaboration d'un Cadre de pratique qui appuierait les agences du bien-être de l'enfance afin qu'elles offrent de meilleurs services aux familles, aux enfants et aux jeunes afro-canadiens.

Comme nous l'avons entendu au cours des consultations communautaires tenues aux quatre coins de la province, et tel que l'énonce la Partie 1 du Cadre de pratique, résoudre le problème de la disproportion et des disparités raciales dans le système du bien-être de l'enfance exige bien plus qu'un simple remaniement du système. Des problèmes systémiques exigent des solutions systémiques.

Au cours des consultations, les participants nous ont rappelé l'énorme souffrance humaine causée par le racisme systémique dans le système du bien-être de l'enfance. Les jeunes et les parents nous ont dit que leur engagement dans le système du bien-être de l'enfance avait changé la trajectoire de leur vie – et pas toujours pour le mieux. Les jeunes nous ont fait part de leur douleur de grandir dans des foyers qui fournissent de la nourriture et un abri, mais pas un environnement aimant et stimulant qui favorise leur développement émotionnel et social ou le développement d'une identité raciale positive. Les parents ont posé la question « Si l'intervention de la SAE n'a pas amélioré la vie de mon enfant, pourquoi me l'a-t-elle retiré? » Ils nous ont rappelé que la création d'un système du bien-être de l'enfance favorisant de meilleurs résultats pour les familles, les enfants et les jeunes afro-canadiens nécessite des changements transformationnels – nous ne pouvons pas modifier le système pendant que les familles, les enfants et les jeunes afro-canadiens continuent de souffrir.

La communauté a exprimé le besoin d'un changement culturel, d'une approche où les enfants et les jeunes afro-canadiens sont souvent retirés de leur foyer à une approche visant à s'assurer que les enfants et les jeunes afro-canadiens ont plus de possibilités d'être en sécurité et en santé dans leur foyer, ou de rester dans leur communauté.

Les 11 Pratiques d'équité raciale contenues dans le présent document ont été élaborées afin de s'assurer que les changements systémiques surviennent dans tous les aspects des agences du bien-être de l'enfance et abordent l'interconnectivité du leadership, de l'engagement communautaire, des relations avec les partenaires, des ressources humaines, des finances et de la prestation de services. Nous avons nommé ces pratiques « Pratiques d'équité raciale » parce que l'objectif est d'atteindre l'équité en matière de résultats pour les familles, les enfants et les jeunes afro-canadiens. Ces pratiques sont centrées sur les Afro-Canadiens parce qu'ils sont le groupe racialisé de l'Ontario, en plus des Autochtones, dont on sait actuellement qu'ils vivent une disproportion et des disparités importantes dans le système du bien-être de l'enfance. Mais bien que l'accent soit sur les enfants et les jeunes afro-canadiens, la mise en œuvre de ces pratiques créera un système du bien-être de l'enfance qui reflète mieux la population provinciale de plus en plus diversifiée et qui est plus en mesure de mieux la servir.

Les consultations relatives à ce projet ont aussi signalé la relation entre le système du bien-être de l'enfance et les autres systèmes, particulièrement l'éducation, la police et les soins de santé, ainsi que la façon dont ils interagissent pour créer et maintenir la disproportion et les disparités raciales dans le système du bien-être de l'enfance. Les participants nous ont rappelé que les agences du bien-être de l'enfance ne doivent pas seulement se préoccuper des expériences des Afro-Canadiens lorsqu'ils ont affaire au système du bien-être de l'enfance; elles doivent aussi chercher à éliminer le racisme systémique dans d'autres systèmes qui surexpose les Afro-Canadiens au système du bien-être de l'enfance.

Les 11 Pratiques d'équité raciale visent à aider à ce que les changements organisationnels surviennent dans toutes les agences du bien-être de l'enfance selon une perspective d'équité raciale. Pour chaque pratique, on donne un contexte, qui offre un cadre de travail ou une perspective. La pratique est ensuite décomposée en activités que les agences du bien-être de l'enfance peuvent mettre en œuvre afin de réduire la disproportion et les disparités raciales vécues par les Afro-Canadiens. On trouve aussi des activités que l'AOSAE peut réaliser pour fournir du leadership aux agences et appuyer la mise en œuvre de ces pratiques.

En élaborant ces Pratiques d'équité raciale, nous reconnaissons qu'il existe d'importantes différences régionales relativement à la taille de la population afro-canadienne ainsi qu'à l'ampleur de la disproportion et des disparités dans la province. Bien que chaque agence du bien-être de l'enfance adopte une approche différente à la mise en œuvre de ces pratiques, l'objectif commun est d'appliquer ces Pratiques d'équité raciale partout en Ontario.

Les Pratiques d'équité raciale de la Partie A sont conçues pour établir le contexte organisationnel afin d'appuyer l'efficacité des pratiques de la Partie B, qui sont axées sur la prestation des services du bien-être de l'enfance à l'intention des utilisateurs de services.



PARTIE A : Établir le contexte organisationnel

- PRATIQUE 1.** S'engager à un leadership courageux
- PRATIQUE 2.** Recueillir et analyser les données pour mesurer la disproportion et les disparités raciales
- PRATIQUE 3.** Évaluer les programmes et surveiller le rendement
- PRATIQUE 4.** Octroyer des ressources appropriées et réservées
- PRATIQUE 5.** Engager les communautés et les parents afro-canadiens
- PRATIQUE 6.** Engager et renseigner les sources de signalement obligatoire
- PRATIQUE 7.** Établir des mécanismes de plaintes internes efficaces
- PRATIQUE 8.** Améliorer la gestion des ressources humaines

Part B : Pratique de services directs

- PRATIQUE 9.** Offrir de la supervision quotidienne, de la formation continue et des soutiens au personnel, aux bénévoles et aux personnes responsables
- PRATIQUE 10.** Établir des collaborations et des partenariats
- PRATIQUE 11.** Renforcer la capacité des personnes responsables d'appuyer les enfants et les jeunes afro-canadiens

Justification du projet

Depuis des décennies, les Afro-Canadiens, les défenseurs d'intérêts, les utilisateurs de service, les partenaires communautaires, et plus récemment, les médias, soulèvent la question de la surreprésentation des enfants et des jeunes afro-canadiens dans le système du bien-être de l'enfance de l'Ontario. Bien que les données permettant de quantifier l'ampleur de la disproportion raciale n'aient pas été recueillies à l'échelle provinciale, les données limitées disponibles, les expériences personnelles des utilisateurs de services, ainsi que les observations des fournisseurs de services, des défenseurs d'intérêts, des tribunaux de la famille et des foyers de groupe confirment qu'il existe une surreprésentation des Afro-Canadiens dans le système du bien-être de l'enfance de l'Ontario.

Par ailleurs, les Afro-Canadiens déclarent qu'ils subissent des disparités lorsqu'ils interagissent avec des agences du bien-être de l'enfance, en ce sens qu'ils sont traités différemment de leurs homologues blancs, sont criminalisés, manquent d'accès à des services culturellement appropriés et obtiennent de moins bons résultats que leurs homologues blancs. Ils ont mentionné que le racisme envers les Noirs se manifeste dans le système du bien-être de l'enfance à trois niveaux étant la source de leurs expériences : le racisme systémique intégré dans les politiques et les pratiques organisationnelles; les biais culturels intégrés dans la culture de l'ensemble du système du bien-être de l'enfance, ainsi que dans les agences du bien-être de l'enfance; les biais interpersonnels, incluant le racisme envers les Noirs, un manque de compréhension culturelle ou des biais relatifs aux personnes d'ascendance africaine qui influent sur les interactions avec les membres du personnel du bien-être de l'enfance et sur les décisions qu'ils prennent.

En réponse aux préoccupations de la communauté, l'*African Canadian Legal Clinic (ACLC)* et d'autres organismes communautaires ont mentionné que la surreprésentation des Afro-Canadiens dans le système du bien-être de l'enfance est un problème grave et qu'ils revendiquent – depuis des décennies – des changements. Ces organismes se sont engagés directement avec diverses agences du bien-être de l'enfance, le MSEJ, ainsi que le grand public par l'entremise des médias. Le rapport annuel de l'ACLC mentionne :

L'ACLC continue de coordonner les représentations, la réforme des lois et les initiatives de sensibilisation afin de favoriser une prise de conscience et une résolution efficace de la surreprésentation flagrante des familles, des enfants et des jeunes afro-canadiens à tous les stades du système du bien-être de l'enfance de l'Ontario... Le statu quo n'est plus acceptable étant donné que le système du bien-être de l'enfance est une forme précoce d'institutionnalisation de nos enfants et nos jeunes.¹

¹ African Canadian Legal Clinic (Novembre 2014), p. 18.

En 2012 et 2016, le Comité des droits de l'enfant des Nations Unies s'inquiétait de la surreprésentation importante des enfants et des jeunes autochtones et afro-canadiens dans le système du bien-être de l'enfance du pays. En 2016, le Comité a recommandé que le Canada « prenne des mesures efficaces pour s'attaquer aux causes sous-jacentes de la surreprésentation des enfants et des jeunes afro-canadiens placés en établissements. »²

La couverture de ce problème dans les médias afro-canadiens reflète les préoccupations de la communauté (se reporter à « Prof calls for Black children's aid society », *The Caribbean Camera*, 18 décembre 2014). Des articles dans le Toronto Star ont contribué à amener ce problème au premier plan pour le grand public (se reporter aux articles « Why are so many black children in foster and group homes? », 11 décembre 2014, et « Black kids stay longest in care », 26 août 2015).

En décembre 2015, le *Black Community Action Network of Peel* a publié un document intitulé *Pathways and Prevention of African-Canadian Disproportionalities and Disparities in the Child Welfare System: A Position Paper*. Dans ce document, l'organisme lance un appel à l'action :

En raison de ces écarts d'information, nous croyons qu'une réponse urgente et complète est nécessaire pour résoudre les disproportions et les disparités des Noirs dans le système du bien-être de l'enfance de l'Ontario. Nous estimons que la réponse doit être orientée vers la prévention, et que l'accent doit être mis sur l'examen des facteurs systémiques et structurels qui sont à la source de telles iniquités.³

La *Children's Aid Society of Toronto*, la première agence du bien-être de l'enfance de l'Ontario à diffuser publiquement des données fondées sur la race, a tenu une série de consultations communautaires afin de partager ses données avec la communauté et d'obtenir son avis concernant des solutions. Ces données confirment les préoccupations exprimées par l'ensemble de la communauté afro-canadienne et montrent que les Afro-Canadiens sont considérablement surreprésentés dans le système du bien-être de l'enfance. Elles révèlent que, bien que les Afro-Canadiens constituent 8,5 % de la population de Toronto, ils représentent 40,8 % des enfants et des jeunes pris en charge par la *Children's Aid Society of Toronto*.⁴ Les défenseurs d'intérêts et les acteurs du domaine du bien-être de l'enfance laissent entendre que cette disproportion n'est pas un problème unique à Toronto, mais qu'elle est vécue dans toute la province.

Enfin, le *Code des droits de la personne* de l'Ontario prévoit que les agences du bien-être de l'enfance soient non discriminatoires dans la prestation de services aux Ontariens. En réponse aux problèmes soulevés par la communauté afro-canadienne, la Commission ontarienne des droits de la personne a demandé au MSEJ d'aider toutes les agences du bien-être de l'enfance à recueillir et déclarer des données ventilées concernant les enfants et les jeunes autochtones et racialisés pris en charge. Par ailleurs, le commissaire en chef a récemment communiqué avec chaque agence du bien-être de l'enfance de l'Ontario pour leur demander de partager les données sur leurs utilisateurs de services, par race et autres motifs protégés par les droits de la personne.⁵ Comme le mentionne la lettre envoyée à chaque agence, « nous craignons que la surreprésentation des enfants autochtones et noirs dans le système de protection de l'enfance soit le signe d'une discrimination persistante et systémique. »⁶

Cette convergence de développements a fait en sorte qu'il est temps d'explorer les causes sous-jacentes de la disproportion et des disparités raciales et d'agir pour les éliminer. Sans des actions audacieuses et conséquentes, les résultats pour les familles, les enfants et les jeunes afro-canadiens ayant affaire au système du bien-être de l'enfance se dégraderont, le racisme dans les systèmes et l'ensemble de la société qui a créé la disproportion et les disparités raciales que nous voyons aujourd'hui sera plus implanté, et les coûts humains et sociaux continueront d'augmenter.

Alors que le manque de données provinciales et locales relatives à la représentation des Afro-Canadiens dans le système du bien-être de l'enfance suggère que plus de recherches sont nécessaires, l'urgent appel à l'action exprimé par la communauté donne à penser que les enfants et les jeunes afro-canadiens ainsi que leur famille ne peuvent pas attendre. Les membres de la communauté craignent qu'alors que les problèmes sont l'objet de recherches, les familles continuent d'être déchirées; que les enfants et les jeunes grandissent sans leurs parents; que les jeunes passent à l'âge adulte sans préparation et qu'ils se retrouvent probablement en situation d'itinérance; qu'ils aient de faibles réalisations scolaires, subissent de hauts taux de chômage, et aient davantage affaire au système de justice pénale. La communauté a exprimé clairement qu'il est temps d'agir.

2. Comité des droits de l'enfant des Nations Unies (2016) 3. Hasford (2015), p. 1 4. Children's Aid Society of Toronto (2015) 5. On peut consulter la lettre envoyée par la CODP à chaque agence du bien-être de l'enfance à : http://www.ohrc.on.ca/fr/centre_des_nouvelles/%C3%A0-l'attention-des-soci%C3%A9t%C3%A9s-daide-%C3%A0-l'enfance-de-l'ontario 6. Rankin (2016)

Processus d'élaboration du Cadre de pratique

Le Cadre de pratique est constitué de deux documents connexes. La Partie 1 est le Rapport de recherche et vise à fournir un contexte pour la mise en œuvre des Pratiques d'équité raciale contenues dans la Partie 2. L'information et les processus utilisés pour élaborer le Cadre de pratique incluent ce qui suit :

Examen de la documentation : On a effectué un examen de la documentation afin de cerner les problèmes liés à la disproportion et aux disparités de la communauté afro-canadienne dans le système du bien-être de l'enfance de l'Ontario. Bien que cet examen de la documentation ne prétende pas à être complet, il aide à établir le contexte des problèmes et des défis que vivent les Afro-Canadiens, ce que le Cadre de pratique vise à résoudre.

Examen des pratiques prometteuses : On a mené un examen des pratiques qui émergent comme étant les meilleures du domaine de l'aide à l'enfance pour régler les problèmes auxquels font face les personnes d'ascendance africaine. Bien que l'efficacité de ces programmes n'ait peut-être pas encore été évaluée et que l'examen ne soit pas exhaustif, ces programmes offrent des principes et des approches qui peuvent être adoptés ou adaptés aux fins d'utilisation dans l'ensemble du système du bien-être de l'enfance de l'Ontario.

Les considérations pratiques de repérage des pratiques prometteuses à inclure dans ce rapport étaient les suivantes :

- La mesure dans laquelle les programmes et les pratiques cadrent avec ce que la documentation détermine comme étant des problèmes pour les familles, les enfants et les jeunes d'ascendance africaine.
- La mesure dans laquelle ces programmes peuvent être facilement adaptés pour être utilisés dans le contexte de l'Ontario.

Consultations communautaires : Un élément essentiel de ce travail a été d'entendre les commentaires émis directement par la communauté. Les consultations provinciales ont aidé l'équipe de projet à comprendre les expériences que les jeunes, les parents et les familles ont vécues dans le système du bien-être de l'enfance, ainsi que les problèmes particuliers existant dans le contexte de l'Ontario.

De septembre 2015 à mars 2016, on a tenu 16 séances de consultation communautaire afin de permettre aux familles, aux fournisseurs de services, aux défenseurs d'intérêts, aux éducateurs, aux travailleurs sociaux, ainsi qu'à d'autres personnes, d'émettre leurs commentaires sur la façon dont le système du bien-être de l'enfance de l'Ontario a une incidence sur les Afro-Canadiens, et de soumettre leurs recommandations de changements.

Au total, plus de 800 personnes et organismes communautaires ont émis leurs commentaires au cours des séances suivantes :

- North York, Toronto (15 septembre 2015)
- Scarborough, Toronto (21 septembre 2015)
- Séances axées sur les LGBTQ, Toronto (25 septembre 2015)
- Région de Durham (26 septembre 2015)
- Hamilton (28 septembre 2015)
- Windsor (1er octobre 2015)
- Région de York (3 octobre 2015)
- London (5 octobre 2015)
- Ottawa (7 octobre 2015)
- Région de Peel (6 novembre 2015)
- Centre-ville de Toronto (7 novembre 2015)
- Sudbury (28 janvier 2016)
- Thunder Bay (17 mars 2016)
- Séances à l'intention des jeunes qui sont ou ont déjà été pris en charge (Windsor, 3 novembre 2015; Toronto, 14 novembre 2015; Ottawa, 2 décembre 2015).

De plus, un bon nombre de personnes ont rédigé des documents qui ont été soumis à la gestionnaire de projet.

En mai et juin 2016, des séances de commentaires ont été tenues dans sept villes afin de présenter aux participants aux consultations un sommaire des commentaires obtenus de toutes les séances de consultation. Ces séances visaient à nous assurer que nous avons saisi exactement les perspectives de la communauté, ainsi qu'à offrir aux membres de la communauté la possibilité d'émettre d'autres commentaires.

Apport du Comité directeur : Un Comité directeur composé de 17 membres de la communauté afro-canadienne qui connaissent les problèmes a été établi pour orienter le travail. Le Comité directeur a fourni de l'orientation au projet, notamment la détermination des lieux et de la forme des consultations communautaires, les examens de la documentation et des meilleures pratiques, ainsi que l'élaboration du Cadre de pratique.

Apport du Groupe de référence des SAE : Un Groupe de référence constitué de 13 employés et alliés afro-canadiens de diverses agences du bien-être de l'enfance de partout en Ontario a aussi été établi pour formuler des commentaires sur le projet, ainsi qu'exprimer son point de vue sur le système du bien-être de l'enfance et l'impact de ce dernier sur les familles, les enfants et les jeunes afro-canadiens.

Valeurs et principes

Ce projet reconnaît que l'élaboration de politiques est un processus d'inspiration traditionnelle qui doit être orienté par un cadre de travail fondé sur des preuves empiriques et des principes. Ces valeurs et principes ont été extraits des discussions avec le Comité directeur et ont été utilisés pour orienter le projet ainsi qu'élaborer le Cadre de pratique.

Racisme envers les Noirs

Le projet reconnaît que le racisme envers les Noirs existe dans la société canadienne et dans le système du bien-être de l'enfance, comme le démontrent les iniquités raciales vécues par les Afro-Canadiens dans divers systèmes, incluant le bien-être de l'enfance, la justice pénale, l'éducation et le marché du travail. Aussi, ce projet ne visait pas à prouver que le racisme envers les Noirs existe; il était plutôt centré sur l'étude des façons dont le racisme envers les Noirs se manifeste dans le système du bien-être de l'enfance, ainsi que sur la manière dont il influe sur les résultats pour les familles, les enfants et les jeunes afro-canadiens.

Équité

Les progrès seront mesurés par l'équité des résultats, et non par les intentions ou les actions du système du bien-être de l'enfance qui peuvent ou non produire des changements significatifs et durables.

Hommage à la voix de la communauté

Le processus de consultation de la communauté et d'élaboration du Cadre de pratique reflète la voix de la communauté. Aussi, le projet rend hommage à la voix de la communauté en ce sens qu'il est dirigé par un Comité directeur composé de membres de la communauté et privilégie les commentaires des Afro-Canadiens dans les séances de consultation communautaire, particulièrement ceux des jeunes afro-canadiens pris en charge.

Habilitation de la communauté

Bien que les consultations communautaires soient essentielles pour entendre la voix de la communauté, nous avons aussi fait en sorte de renseigner les membres de la communauté et de leur fournir des outils qu'ils peuvent utiliser pour défendre leurs intérêts et s'engager avec leur agence du bien-être de l'enfance locale pour produire des changements.

Transparence et responsabilisation

Ce projet a pris au sérieux la transparence et la responsabilisation à l'égard de la communauté afro-canadienne. Aussi, nous avons fourni à la communauté de l'information contextuelle détaillée sur le projet, notamment son procédé, son leadership et ses résultats.

Diversité et intersectionnalité

Ce projet reconnaît la diversité des identités au sein de la communauté afro-canadienne, ainsi que les intersections de ces identités et leurs impacts sur les expériences des personnes.



Part A : Établir le contexte organisationnel

PRATIQUE 1 :

S'ENGAGER À UN LEADERSHIP COURAGEUX

Bien que tous les employés soient en mesure d'influencer les changements organisationnels, il relève du conseil d'administration, du directeur général ou du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction de l'organisme d'établir l'orientation, de préciser les attentes organisationnelles et d'octroyer les ressources. Ces personnes doivent aussi diriger audacieusement les conversations relatives au racisme envers les Noirs, mener les efforts de changements organisationnels concernant l'antiracisme, ainsi qu'engager l'organisme dans des conversations courageuses pour que la disproportion et les disparités raciales soient repérées et résolues.

Le conseil d'administration

Les agences du bien-être de l'enfance sont dirigées par un conseil d'administration composé de bénévoles de la communauté. Ce modèle de gouvernance met le fardeau sur le conseil quant au fonctionnement et au mieux-être financier de leur agence, ainsi qu'à l'assurance que l'agence répond aux besoins de la communauté locale en offrant des services qui conviennent le mieux aux enfants, aux jeunes et aux familles.

Les directeurs généraux et les chefs de la direction sont embauchés par les conseils d'administration locaux et relèvent de ces derniers, qui à leur tour offrent de l'orientation stratégique à l'agence.

Activités :

- 1.1 S'assurer que l'organisme a un engagement formel à l'équité et à l'élimination du racisme envers les Noirs, qui se reflète dans son plan stratégique et d'autres documents de l'organisme, ce qui sera réalisé en réduisant la disproportion et les disparités selon une perspective de racisme envers les Noirs.
- 1.2 S'assurer que le plan de rendement du directeur général ou du chef de la direction reflète sa responsabilité de créer une culture organisationnelle équitable, antiraciste et antioppressive et inclut des données de références pour réduire la disproportion et les disparités vécues par les Afro-Canadiens.
- 1.3 Rendre compte annuellement au public des plans, des activités et des résultats relatifs à la mise en œuvre de ces Pratiques d'équité raciale.
- 1.4 Obtenir régulièrement des mises à jour relatives aux indicateurs de rendement principaux ventilés par race, établir des objectifs de réduction de la disproportion et des disparités, ainsi qu'évaluer les progrès réalisés vers l'atteinte de ces objectifs.
- 1.5 S'assurer que la composition du conseil d'administration reflète la diversité des utilisateurs de services.
- 1.6 Obtenir de la formation et de l'éducation obligatoires et continues en matière d'équité, de disproportion et de disparités, de racisme envers les Noirs et d'antioppression.
- 1.7 Obtenir régulièrement des mises à jour relatives à la disproportion et aux disparités, aux changements démographiques de la communauté servie, ainsi qu'aux projections d'autres changements démographiques, afin d'éclairer les stratégies d'engagement communautaire et de prestation de services.
- 1.8 Établir un Comité consultatif afro-canadien qui inclut d'anciens jeunes afro-canadiens pris en charge, d'autres fournisseurs de services, ainsi que des partenaires communautaires, afin d'éclairer le conseil d'administration, de cerner les problèmes et d'exprimer des points de vue sur des possibilités de réduire les disproportions et de mieux servir les familles, les enfants et les jeunes afro-canadiens.

Le directeur général ou le chef de la direction

Le directeur général ou le chef de la direction est responsable des activités quotidiennes de l'agence, ce qui inclut l'établissement de l'orientation de l'organisme, la gestion du personnel, ainsi que l'élaboration de plans de services en collaboration avec le conseil d'administration.

Activités :

- 1.9 S'assurer que l'organisme reconnaît, dans les documents internes et dans ses communications avec le public, l'existence du racisme envers les Noirs et son impact sur la société, dans les communautés locales et au sein de l'organisme.
- 1.10 S'assurer que l'engagement formel de l'organisme à l'équité, qui sera réalisée en réduisant la disproportion et les disparités dans un cadre de travail antiraciste et antioppressif, se reflète dans les activités de l'organisme.
- 1.11 Utiliser les indicateurs de rendement principaux, rendre compte des efforts de l'agence pour réduire la disproportion et les disparités des familles, des enfants et des jeunes afro-canadiens ainsi que des résultats obtenus.
- 1.12 Obtenir de la formation et de l'éducation obligatoires et continues en matière d'équité, de disproportion et de disparités, de racisme envers les Noirs et d'antioppression.
- 1.13 S'assurer que les membres de la haute direction obtiennent régulièrement des mises à jour relatives à la disproportion et aux disparités, aux changements démographiques de la communauté servie, ainsi qu'aux projections d'autres changements démographiques, afin d'éclairer les stratégies d'engagement communautaire et de prestation de services.
- 1.14 S'assurer qu'aux réunions de la direction, on discute régulièrement des activités de réduction de la disproportion et des disparités ainsi que des résultats obtenus.

L'équipe de la haute direction

L'équipe de la haute direction est responsable des activités quotidiennes de l'agence, sous la gouverne du directeur général ou du chef de la direction.

Activités :

- 1.15 S'assurer que tous les aspects du travail de l'organisme sont exécutés selon une perspective d'équité, afin de veiller à ce que la résolution de la disproportion et des disparités ne soit pas considérée comme un ajout optionnel, mais qu'elle soit plutôt intégrée à tous les aspects du travail de l'organisme.

LEADERSHIP ET SOUTIEN DE L'AOSAE

Activités :

- Concevoir et offrir de l'éducation et de la formation continue en matière d'équité, de disproportion et de disparités, de racisme envers les Noirs et d'antioppression, à l'intention des directeurs généraux et des chefs de la direction, ainsi que des membres de la haute direction de toutes les agences.
- Établir une équipe particulière à l'AOSAE qui fera avancer le travail exposé dans ce Cadre de pratique dans toute la province, en plus de diriger d'autres recherches concernant d'autres problèmes de disproportion, en ayant comme objectif d'éliminer la disproportion dans le système du bien-être de l'enfance. Cette équipe travaillera en partenariat intégral avec la communauté afro-canadienne par l'entremise du Comité consultatif afro-canadien.

PRATIQUE 2 :

RECUEILLIR ET ANALYSER LES DONNÉES POUR MESURER LA DISPROPORTION ET LES DISPARITÉS RACIALES

La cueillette et l'analyse des données sont cruciales à l'adoption de politiques et de pratiques éclairées visant à améliorer les résultats pour les familles, les enfants et les jeunes afro-canadiens. Grâce à l'utilisation de données, les agences du bien-être de l'enfance sont en mesure d'évaluer l'ampleur de la disproportion et des disparités raciales, d'en cerner les causes sous-jacentes, ainsi que de mesurer les progrès vers l'amélioration des résultats de services.

Activités :

- 2.1 Recueillir des données fondées sur la race ventilées pour chaque famille et enfant, et entrer cette information dans le RIPE ou dans l'ancien système de l'organisme aux fins de cueillette de données et de gestion de cas.
- 2.2 Analyser et diffuser régulièrement les données afin de cerner la disproportion et les disparités à chaque point de décision du continuum du bien-être de l'enfance, ainsi que de surveiller les changements. Par exemple, comparer la proportion de familles afro-canadiennes signalées à la SAE avec leur composition de la communauté, la proportion de ces familles pour lesquelles des enquêtes sont menées, comparativement à leurs homologues blancs et d'autres homologues racialisés, ou encore la proportion d'enfants et de jeunes afro-canadiens appréhendés, comparativement à leurs homologues blancs et d'autres homologues racialisés. De telles analyses contribueront à cerner les points où les problèmes surviennent, et aideront l'agence à cibler les efforts de changement.
- 2.3 S'assurer que le personnel a les connaissances et les compétences pour obtenir des utilisateurs de services les données fondées sur la race.

LEADERSHIP ET SOUTIEN DE L'AOSAE

Activités :

- Travailler avec le ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse pour s'assurer que les catégories de race dans le RIPE répertorient adéquatement les Afro-Canadiens, incluant les Afro-Canadiens biraciaux, et qu'elles deviennent obligatoires.
- Élaborer un modèle afin d'aider les agences à analyser et déclarer la disproportion et les disparités raciales.
- Utiliser les indicateurs de rendement principaux, ventilés par race, pour déclarer les efforts des agences de réduire la disproportion et les disparités des familles, des enfants et des jeunes afro-canadiens, ainsi que mesurer les améliorations au cours du temps.
- Concevoir et offrir de la formation aux intervenants afin de s'assurer qu'ils sont en mesure d'obtenir des utilisateurs de services les données fondées sur la race de façon précise et uniforme.



PRATIQUE 3 :

ÉVALUER LES PROGRAMMES ET SURVEILLER LE RENDEMENT

L'évaluation des programmes et la surveillance du rendement continues permettent aux organismes de comprendre quels programmes, services et pratiques fonctionnent, l'impact qu'ils ont sur les familles, les enfants et les jeunes afro-canadiens, ainsi que les aspects où des changements sont nécessaires pour obtenir les résultats souhaités. Aussi, l'évaluation des programmes et la surveillance du rendement continues sont nécessaires pour évaluer l'efficacité des services, des modèles de pratique ainsi que des outils fournis aux familles, aux enfants et aux jeunes afro-canadiens et utilisés par ces derniers.

Activités :

- 3.1 Effectuer régulièrement des recherches et des examens des services, des modèles de pratique, ainsi que des outils fournis aux familles, aux enfants et aux jeunes afro-canadiens et utilisés par ces derniers, pour évaluer leur efficacité, s'assurer qu'ils ne créent pas et ne maintiennent pas de disparités, ainsi que veiller à ce qu'ils reconnaissent et respectent la culture des familles, des enfants et des jeunes afro-canadiens.

LEADERSHIP ET SOUTIEN DE L'AOSAE

Activités :

- Examiner les modèles de pratique et les outils utilisés dans l'ensemble de la province pour évaluer leur impact sur les familles, les enfants et les jeunes afro-canadiens.
- Évaluer le retour social sur investissement (SROI) de services améliorés aux familles, aux enfants et aux jeunes afro-canadiens, p. ex. la prévention des appréhensions, le renforcement des familles et le recours accru au placement chez un proche.

PRATIQUE 4 :

OCTROYER DES RESSOURCES APPROPRIÉES ET RÉSERVÉES

Bien que le MSEJ détermine le budget annuel octroyé à chacune des SAE, chaque agence a le loisir de déterminer la façon dont les ressources seront réparties pour appuyer les priorités en matière de prestation de services, incluant l'obtention de meilleurs résultats pour les familles, les enfants et les jeunes afro-canadiens.

Par ailleurs, lorsqu'il s'agit de s'approvisionner en services (p. ex., les foyers de groupes, les ressources externes payées et les lits de santé mentale), chaque agence doit inclure une évaluation de la capacité du fournisseur de services de refléter et de servir adéquatement les enfants et les jeunes afro-canadiens pris en charge, ainsi que de répondre à leurs besoins complexes.

Activités :

- 4.1 Dans le plan de services de l'organisme, établir des objectifs de réduction de la disproportion et des disparités cernées, ainsi que s'assurer que les activités visant à atteindre ces objectifs sont financées adéquatement.
- 4.2 Utiliser des données fondées sur la race ventilées afin de garantir une attribution équitable des ressources.
- 4.3 Octroyer le financement approprié afin de s'assurer que les services de prévention culturellement adaptés sont fournis, incluant ceux qui sont axés sur la réduction du nombre d'appréhensions, le renforcement des familles et la préservation de l'unité familiale.
- 4.4 Octroyer le financement approprié pour s'assurer que les parents d'accueil, les foyers de groupe et les programmes résidentiels thérapeutiques sont en mesure de répondre adéquatement aux besoins quotidiens des enfants et des jeunes afro-canadiens pris en charge, incluant une alimentation culturellement appropriée, ainsi que des produits de soins de la peau, des produits de soins et services pour les cheveux, des livres, des jouets et d'autres ressources adaptés à la culture.
- 4.5 Garantir l'octroi de la Subvention équivalant à la Prestation ontarienne pour enfants (Subvention EPOE) pour favoriser la résilience, une transition plus harmonieuse vers l'âge adulte, ainsi que de meilleurs résultats scolaires pour les enfants et les jeunes afro-canadiens. Cela doit inclure l'utilisation des fonds pour répondre aux exigences culturelles des enfants et des jeunes, ainsi que l'étude de l'impact du racisme systémique.
- 4.6 Acheter des services culturellement appropriés d'organismes communautaires et de fournisseurs de services afro-canadiens afin de garder les enfants et les jeunes en sécurité dans leur foyer, ainsi que de réduire le nombre d'enfants et de jeunes afro-canadiens appréhendés.
- 4.7 S'assurer que les politiques et les pratiques d'approvisionnement incluent une évaluation des aspects suivants : la capacité des fournisseurs de répondre aux besoins des enfants et des jeunes afro-canadiens pris en charge; la mesure dans laquelle leurs politiques et approches relatives à la prestation de services cadrent avec les pratiques antiracistes et antioppressives; leurs valeurs organisationnelles; la diversité de leur personnel.

LEADERSHIP ET SOUTIEN DE L'AOSAE

Activités :

- Revendiquer auprès du ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse du financement approprié pour les organismes afro-canadiens qui offriront des services proactifs centrés sur le renforcement des familles et la préservation de l'unité familiale, en appuyant le mieux-être des familles, des enfants et des jeunes afro-canadiens ainsi qu'en réduisant le besoin d'appréhender les enfants et les jeunes.



PRATIQUE 5 :

ENGAGER LES COMMUNAUTÉS ET LES PARENTS AFRO-CANADIENS

Engager efficacement les parents et les membres de la communauté dans le système du bien-être de l'enfance est complexe et crucial pour les résultats des familles, des enfants et des jeunes afro-canadiens. Compte tenu de ce défi et de cet impératif, les agences du bien-être de l'enfance doivent élaborer des façons d'engager les parents et les membres de la communauté non seulement à court terme, mais aussi en ayant comme objectif d'établir et de maintenir des relations à long terme.

Activités :

- 5.1 Faire régulièrement de la sensibilisation auprès de la communauté afro-canadienne afin de continuer à obtenir des idées pour élaborer les protocoles de services.
- 5.2 Renseigner les communautés afro-canadiennes sur le rôle des agences du bien-être de l'enfance de l'Ontario, les droits des enfants, des jeunes et des parents lorsqu'ils ont affaire au système du bien-être de l'enfance, le rôle et les attentes quant au rôle parental au Canada, ainsi que la façon dont les parents peuvent défendre leurs propres intérêts.
- 5.3 Faire régulièrement de la sensibilisation auprès de la communauté afro-canadienne pour recruter du personnel, des bénévoles, des membres du conseil d'administration, ainsi que des parents d'accueil et des parents adoptifs. S'assurer qu'on fait de la sensibilisation auprès de diverses communautés afro-canadiennes, incluant les personnes LGBTQ et les différentes communautés culturelles.

LEADERSHIP ET SOUTIEN DE L'AOSAE

Activités :

- Établir un Comité consultatif afro-canadien permanent pour offrir des conseils concernant la disproportion et les disparités vécues par les Afro-Canadiens dans le système du bien-être de l'enfance.

PRATIQUE 6 :

ENGAGER ET RENSEIGNER LES SOURCES DE SIGNALEMENT OBLIGATOIRE

Les sources de signalement obligatoire sont d'importants partenaires relativement à la protection des enfants et des jeunes contre les mauvais traitements. Cependant, en tant que premier stade du continuum du bien-être de l'enfance, elles peuvent contribuer à la surreprésentation des Afro-Canadiens dans le système du bien-être de l'enfance. Aussi, il est important que les agences du bien-être de l'enfance analysent les données relatives aux signalements, qu'elles fournissent au besoin des commentaires critiques et qu'elles offrent de la formation additionnelle aux organismes et aux professionnels qui font des signalements.

Activités :

- 6.1 Recueillir et analyser les données relatives à la source de signalement, à la race des familles, des enfants et des jeunes signalés, aux motifs du signalement (p. ex., mauvais traitements, négligence), ainsi qu'aux résultats du signalement (p. ex., aucune enquête, enquête avec allégation non confirmée, enquête avec allégation confirmée), afin de déterminer s'il est nécessaire de fournir de l'éducation et de la formation additionnelles aux sources de signalement obligatoire.
- 6.2 Fournir des commentaires critiques, s'engager dans des discussions continues et offrir de la formation aux sources de signalement obligatoire lorsque l'analyse des données indique une disproportion raciale relative aux signalements. Travailler avec les sources de signalement obligatoire afin de s'assurer que leur personnel a une compréhension plus nuancée des mauvais traitements à l'égard des enfants, une compréhension de la pauvreté et de son impact sur le rôle parental, ainsi qu'une compréhension de la façon dont leurs biais peuvent contribuer à la disproportion dans le système du bien-être de l'enfance.
- 6.3 Renseigner et appuyer les intervenants à l'accueil afin de s'assurer qu'ils répondent adéquatement aux sources de signalement qui font preuve de racisme lorsqu'elles déclarent une préoccupation relative à des mauvais traitements à l'égard des enfants.
- 6.4 Fournir aux intervenants à l'accueil et aux enquêteurs une liste d'agences et de ressources communautaires culturellement adaptées vers lesquelles ils peuvent diriger les clients pour aborder divers problèmes, incluant la pauvreté.

LEADERSHIP ET SOUTIEN DE L'AOSAE

Activités :

- Élaborer un programme de cours afin d'appuyer les sources de signalement obligatoire pour qu'elles aient une compréhension plus nuancée des mauvais traitements à l'égard des enfants, de sorte qu'elles ne signalent pas exagérément les familles afro-canadiennes et ne contribuent pas à la disproportion raciale dans le système du bien-être de l'enfance.

PRATIQUE 7 :

ÉTABLIR DES MÉCANISMES DE PLAINTES INTERNES EFFICACES

Chaque agence du bien-être de l'enfance a un processus de plaintes interne auquel les familles peuvent recourir pour qu'on enquête sur leurs préoccupations et qu'on les résolve. Les familles peuvent aussi déposer une plainte à la Commission de révision des services à l'enfance et à la famille. Cependant, ces deux processus d'examen ne traitent pas les causes actuellement devant les tribunaux ou pour lesquelles les tribunaux ont déjà statué. Ils ne traitent pas non plus les causes qui relèvent d'autres processus de prise de décisions en vertu de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*.

Pour que les Afro-Canadiens ayant affaire au système du bien-être de l'enfance soient servis par ces processus, on doit les informer des mécanismes de plaintes dont ils disposent. Par ailleurs, ces mécanismes doivent être évalués afin de déterminer la mesure dans laquelle ils répondent aux besoins des Afro-Canadiens et résolvent les problèmes qu'ils soulèvent.

Activités :

- 7.1 S'assurer que toutes les familles ainsi que tous les enfants et les jeunes afro-canadiens faisant affaire avec une agence du bien-être de l'enfance sont informés de la façon de déposer une plainte, incluant les mécanismes de plaintes externes et internes, s'ils ont des préoccupations relatives à un traitement inéquitable ou à de la discrimination raciale.
- 7.2 Analyser annuellement les données relatives aux plaintes et les communiquer chaque année au conseil d'administration. Le rapport doit inclure les éléments suivants : (1) une analyse fondée sur la race des données relatives aux plaintes afin de cerner tout problème ou tout modèle de racisme systémique ou individuel; (2) la détermination des problèmes liés aux biais raciaux dans les politiques ou les pratiques organisationnelles. Par exemple, l'agence peut faire rapport de la mesure dans laquelle les Afro-Canadiens soulèvent des inquiétudes, comparativement à leurs homologues blancs dans divers aspects, incluant le traitement de la part du personnel de la SAE (p. ex., être traités irrespectueusement ou impoliment), un traitement plus sévère (p. ex., appréhensions perçues comme étant non fondées, engagement de la police), et non-obtention des services nécessaires (p. ex. manque d'accès aux programmes, services et ressources). Cela pourrait aider à cerner les aspects où les disparités existent et à cibler les interventions.
- 7.3 S'assurer qu'un processus est en place pour que les jeunes pris en charge puissent porter plainte et qu'on règle leurs problèmes.



LEADERSHIP ET SOUTIEN DE L'AOSAE

Activités :

- S'assurer que le Sondage auprès des utilisateurs de services recueille des données sur la race des utilisateurs de services, et qu'il leur demande de raconter leurs expériences lorsqu'ils interagissent avec une agence du bien-être de l'enfance.

PRATIQUE 8 :

AMÉLIORER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Pour offrir des services culturellement appropriés et sécuritaires aux familles, aux enfants et aux jeunes afro-canadiens, il est crucial de s'assurer que le personnel offrant ces services et prenant des décisions relatives aux politiques et aux programmes reflète la diversité des utilisateurs de services et comprenne les problèmes auxquels ces derniers font face. Par ailleurs, au sein des agences, on doit s'assurer que le personnel afro-canadien, et en fait tout le personnel, est en mesure de soulever des préoccupations au besoin et de revendiquer des changements pour mieux servir les Afro-Canadiens sans craindre de subir des représailles.

Activités :

- 8.1 Mettre en œuvre un Programme d'équité en matière d'emploi qui est conforme aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi fédérale, afin de s'assurer que l'organisme reflète la diversité des utilisateurs de services, et que les obstacles à leur embauche, leur avancement et leur participation entière au sein de l'agence sont cernés et éliminés.
- 8.2 Réaliser une évaluation de la culture organisationnelle par une tierce partie externe et indépendante qui permet aux employés d'exprimer leur point de vue sur la culture organisationnelle et leur environnement de travail, ainsi que d'exprimer s'ils se sentent en mesure de revendiquer des changements sans craindre de subir des représailles. Utiliser les constatations de cette évaluation pour élaborer un plan visant à régler les problèmes cernés et appuyer les changements à la culture organisationnelle.
- 8.3 Appuyer les employés afro-canadiens pour qu'ils puissent former des groupes d'employés afro-canadiens ainsi qu'organiser des initiatives provinciales à l'intention de ces employés et y participer, afin de réduire la disproportion et les disparités vécues par les Afro-Canadiens dans le système du bien-être de l'enfance.
- 8.4 Incorporer des compétences relatives à l'équité et à l'antiracisme dans les descriptions d'emploi et les évaluations de rendement des employés.
- 8.5 Offrir de la formation obligatoire et continue sur l'antiracisme, qui met l'accent sur la compréhension du racisme envers les Noirs, à tous les employés, les bénévoles ainsi que les personnes responsables, selon la pertinence avec leur rôle.
- 8.6 S'assurer que les formateurs qui offrent la nouvelle formation des intervenants conçue par l'AOSAE ont de bonnes connaissances et des compétences reconnues en matière de pratiques antiracistes et antioppressives, ainsi qu'une compréhension du racisme envers les Noirs.
- 8.7 Appuyer le mentorat des employés par les superviseurs grâce à une pratique de réflexion cruciale. Recourir aux rencontres de supervision pour accroître la compréhension des employés relativement à la disproportion et aux disparités, ainsi qu'aux pratiques antiracistes et antioppressives, en mettant l'accent sur le racisme envers les Noirs.

LEADERSHIP ET SOUTIEN DE L'AOSAE

Activités :

- Élaborer des outils et des ressources pour aider les agences à concevoir des Programmes d'équité en matière d'emploi.
- Travailler avec une tierce partie indépendante pour élaborer un outil servant à réaliser des évaluations culturelles dans les agences. Aider les agences à utiliser les résultats de ces évaluations pour apporter les changements organisationnels nécessaires.
- Mettre à jour la nouvelle formation des intervenants conçue par l'AOSAE pour y inclure les antécédents, les expériences et les perspectives des enfants et des jeunes afro-canadiens dans le système du bien être de l'enfance. La formation doit aussi faire en sorte que les intervenants comprennent la disproportion, les disparités, l'équité et le racisme envers les Noirs. La formation sera élaborée et offerte par des membres de la communauté afro-canadienne choisis par un Comité consultatif afro-canadien.

- Concevoir et offrir de la formation sur l'antiracisme, ainsi que mettre des formateurs à la disposition de toutes les agences, avec l'apport du Comité consultatif afro-canadien.
- S'assurer que les formateurs qui offriront la nouvelle formation des intervenants conçue par l'AOSAE sont eux-mêmes renseignés sur racisme envers les Noirs et formés en matière d'antiracisme et d'antioppression.
- Élaborer de la formation, avec la participation du Comité consultatif afro-canadien, afin de permettre au personnel de l'AOSAE de diriger les efforts d'élimination de la disproportion et des disparités dans le secteur.

Partie B : Pratique de services directs

PRATIQUE 9 :

OFFRIR DE LA SUPERVISION QUOTIDIENNE, DE LA FORMATION CONTINUE ET DES SOUTIENS AU PERSONNEL, AUX BÉNÉVOLES ET AUX PERSONNES RESPONSABLES

S'assurer que les employés et les bénévoles de l'agence ainsi que les personnes responsables sont bien formés en matière d'antiracisme, en mettant l'accent sur le racisme envers les Noirs, et qu'ils obtiennent une supervision quotidienne appuyant l'application des connaissances afin de favoriser de meilleurs résultats pour les familles, les enfants et les jeunes afro-canadiens.

Activités :

- 9.1 Grâce au processus de supervision quotidienne du personnel, recourir à une perspective de racisme envers les Noirs qui aide les employés à réfléchir sur leurs propres biais, à se poser les bonnes questions, à évaluer les problèmes systémiques et leur impact sur les familles, ainsi qu'à évaluer le langage qu'ils utilisent pour documenter les conversations et les interactions avec les familles afro-canadiennes. Par exemple, les superviseurs peuvent orienter les intervenants pour : cerner les forces de la famille afro-canadienne en s'efforçant de mieux comprendre la famille, notamment, leurs relations, leurs aptitudes interpersonnelles ainsi que leurs caractéristiques sociales et psychologiques; accroître leur sensibilisation à la façon dont la race, la culture et le statut socioéconomique ont une incidence sur la vie des familles et leur perception de la famille; réfléchir sur leur fonctionnement, leurs valeurs et leurs pratiques parentales relativement à leur propre famille, en tant que perspective selon laquelle ils voient les autres familles; étudier le langage qu'ils utilisent dans les dossiers de cas des familles afro-canadiennes, comparativement à celui qu'ils utilisent pour des familles blanches, ainsi que la façon dont ce langage reflète leurs biais personnels et influe sur les résultats de ces familles.
- 9.2 En collaboration avec la communauté afro-canadienne, élaborer un manuel de ressources et de références à l'intention des intervenants en bien-être de l'enfance, des bénévoles et des personnes responsables, afin de les aider à s'engager avec les familles afro-canadiennes et leur offrir efficacement des services, en vue d'améliorer les résultats en matière de sécurité, de mieux-être et de permanence pour les enfants et les jeunes afro-canadiens.
- 9.3 Établir des mécanismes pour recueillir les commentaires des employés, des bénévoles et des personnes responsables sur leurs préoccupations relatives aux politiques et aux pratiques qui peuvent mener à une disproportion et des disparités.
- 9.4 Appuyer tous les employés et les bénévoles ainsi que toutes les personnes responsables afin qu'ils puissent revendiquer les changements nécessaires pour offrir de meilleurs services aux Afro-Canadiens.

PRATIQUE 10 :

ÉTABLIR DES COLLABORATIONS ET DES PARTENARIATS

S'assurer de l'engagement continu des parents afro-canadiens et de la communauté afro-canadienne locale en vue d'appuyer le travail de l'agence du bien-être de l'enfance ainsi que de favoriser la réussite des familles, des enfants et des jeunes afro-canadiens.

Activités :

- 10.1 S'assurer qu'on invite et incite les parents à participer aux rencontres relatives au plan de soins. Permettre aux parents d'émettre des commentaires sur les soins offerts à leurs enfants et leurs jeunes pendant que ces derniers sont en placement d'accueil, afin de faire en sorte que l'approche d'éducation de la famille d'accueil respecte les valeurs et les styles parentaux des parents, et qu'elle favorise la réunification de la famille.
- 10.2 Promouvoir une relation saine entre la personne responsable et les parents afin de s'assurer que cette personne comprend les styles parentaux des parents, ainsi que leurs valeurs et leurs attentes relatives aux soins.
- 10.3 Élaborer un bottin de ressources à l'intention des employés, des bénévoles et des personnes responsables, afin de les aider à repérer des produits et services culturellement appropriés pour répondre aux besoins quotidiens des enfants et des jeunes afro-canadiens pris en charge, incluant des aliments, des produits de soins de la peau et des cheveux, des services, des livres, des jouets et des événements culturels appropriés à la culture. S'assurer que ces produits et services reflètent toute la diversité des enfants et des jeunes pris en charge, par exemple, LGBTQ et culture.
- 10.4 Travailler avec les organismes et les fournisseurs de services de la communauté afro-canadienne afin d'élaborer et d'offrir des services de prévention culturellement appropriés qui renforcent les familles et assurent la sécurité et le mieux-être des enfants et des jeunes, comme du counseling familial, ainsi que du counseling et des soutiens à l'intention des enfants et des jeunes qui se déclarent LGBTQ, et de leurs parents.
- 10.5 S'assurer que les pratiques de réunification reconnaissent l'impact de la prise en charge sur les enfants et les jeunes afro-canadiens et offrir des services culturellement appropriés pour favoriser une réunification réussie.
- 10.6 Élaborer des protocoles avec les conseils scolaires locaux afin de minimiser le nombre de journées d'école manquées pour les enfants et les jeunes pris en charge, ainsi que de favoriser de meilleurs résultats scolaires pour les enfants et les jeunes afro-canadiens pris en charge.
- 10.7 Examiner les protocoles existants dans d'autres systèmes comme l'éducation, la police, et les soins de santé, afin de s'assurer que ces ententes n'ont pas d'incidence négative sur les familles, les enfants et les jeunes afro-canadiens, ainsi que sur les résultats relatifs à la disproportion et aux disparités.
- 10.8 Élaborer une politique qui aide les employés à défendre les intérêts des enfants et des jeunes afro-canadiens pris en charge et à mettre fin au racisme systémique dans d'autres systèmes, par exemple, l'éducation, la police et les soins de santé.

LEADERSHIP ET SOUTIEN DE L'AOSAE

Activités :

- Recueillir et partager les meilleures pratiques visant à répondre aux besoins quotidiens des enfants et des jeunes afro-canadiens pris en charge.
- Élaborer une liste de fournisseurs que les agences et les familles d'accueil peuvent consulter pour acheter chez des fournisseurs de services afro-canadiens des soins de la peau et des cheveux, des livres et des jouets culturellement appropriés pour les enfants et les jeunes afro-canadiens pris en charge.
- S'assurer que le nombre de participants afro-canadiens à des conférences et événements de jeunes provinciaux reflète leur surreprésentation dans le système du bien-être de l'enfance.
- Tenir une retraite annuelle à l'intention des enfants et des jeunes afro-canadiens pris en charge afin de les aider à entretenir un lien avec leur communauté et leur culture, ainsi que de favoriser le développement d'une identité raciale positive. Ces retraites peuvent aussi fournir des perspectives à l'AOSAE à propos des expériences de ces enfants et de ces jeunes dans le système du bien-être de l'enfance, ainsi que d'autres changements qui sont nécessaires pour favoriser de meilleurs résultats pour eux.

PRATIQUE 11 :

RENFORCER LA CAPACITÉ DES PERSONNES RESPONSABLES D'APPUYER LES ENFANTS ET LES JEUNES AFRO-CANADIENS

Les agences du bien-être de l'enfance peuvent favoriser des résultats positifs pour les enfants et les jeunes afro-canadiens pris en charge en les plaçant chez des proches comme première option, et dans des familles afro-canadiennes comme deuxième option, ainsi qu'en s'assurant que les personnes responsables sont bien formées et appuyées, et qu'elles sont en mesure de favoriser le développement d'une identité raciale forte et positive ainsi que de maintenir des liens culturels.

Activités :

- 11.1 Reconnaître que le placement chez un proche est privilégié pour les enfants et les jeunes afro-canadiens, et recourir aux proches dans la mesure du possible afin d'assurer la sécurité et le mieux-être des enfants et des jeunes, de renforcer les familles et de favoriser les meilleurs résultats pour les enfants et les jeunes afro-canadiens.
- 11.2 Appuyer les enfants et les jeunes placés chez une proche en leur fournissant ou mettant à leur disposition des services culturellement appropriés au besoin, comme des traitements en santé mentale, du counseling, ainsi que des services à l'intention des enfants et des jeunes qui se déclarent LGBTQ.
- 11.3 S'assurer que les proches agissant comme parents sont adéquatement appuyés et obtiennent les soutiens nécessaires, qui peuvent inclure de la formation ainsi que l'accès à du financement, des traitements spécialisés, des cours sur les compétences parentales ainsi que du counseling afin que le placement demeure sain et intègre.
- 11.4 Établir des protocoles afin d'assurer la compatibilité raciale, culturelle et religieuse des placements d'accueil et des adoptions. Cela doit inclure particulièrement le choix de stratégies visant à s'assurer que les enfants et les jeunes LGBTQ afro-canadiens sont placés dans des foyers qui appuient leurs identités raciale et sexuelle.
- 11.5 Établir des protocoles afin d'aider à s'assurer que les enfants et les jeunes afro-canadiens pris en charge fréquentent la même école ou communauté qu'ils fréquentaient au moment où ils ont été appréhendés, afin de veiller à ce que ces enfants et ces jeunes ne soient pas inaccessibles aux parents, et qu'on minimise les sévices possibles causés par l'isolement dans des communautés à faible diversité raciale.
- 11.6 Offrir de la formation obligatoire et du soutien continu aux parents d'accueil et aux parents adoptifs qui prennent soin d'enfants ou de jeunes afro-canadiens ou souhaitent en prendre soin, afin d'accroître leur sensibilisation et leur compréhension relatives au racisme et à la façon dont celui-ci a une incidence sur les Afro-Canadiens et au profilage racial et à d'autres dangers auxquels font face les enfants et les adolescents afro-canadiens, ainsi que renforcer leur compétence et leur habileté à surmonter des problèmes et à appuyer de façon proactive le mieux-être des enfants et des jeunes afro-canadiens.
- 11.7 S'assurer que la formation obligatoire et du soutien continu sont aussi offerts aux parents d'accueil et aux parents adoptifs qui prennent soin d'enfants ou de jeunes afro-canadiens ou souhaitent en prendre soin.
- 11.8 S'assurer que chaque plan de soins répond aux besoins des enfants et des jeunes afro-canadiens ainsi que des enfants et des jeunes LGBTQ afro-canadiens, et qu'il contient des éléments appuyant les identités raciale et sexuelle de l'enfant, ainsi que ses besoins culturels, religieux et linguistiques, et que ces plans de soins sont mis en œuvre par les parents d'accueil.
- 11.9 S'assurer que tous les parents d'accueil et les parents adoptifs transraciaux comprennent les besoins physiques, émotionnels et culturels des enfants et des jeunes afro-canadiens et sont en mesure d'y répondre, et qu'ils sont capables de cerner, d'aborder et d'atténuer le racisme individuel et systémique auquel ils feront face.
- 11.10 Lorsque des évaluations des capacités psychologiques et parentales ont été prescrites par ordonnance d'un tribunal ou recommandées par un tribunal, s'assurer que les évaluations sont effectuées par une personne ayant un diplôme de maîtrise ou de doctorat qui a une bonne connaissance des expériences culturelles des afro-canadiens ainsi que des études sur l'antioppression et le racisme. Le rapport final doit aussi examiner adéquatement le racisme systémique et faire ressortir les différences de styles parentaux, ainsi qu'utiliser des outils d'évaluation éprouvés ou appuyés pour les Afro-Canadiens.



11.11 Afin de minimiser le surdiagnostic des jeunes afro-canadiens pris en charge, s'assurer qu'on n'émet aucun diagnostic à moins que les antécédents psychosociaux complets de l'enfant soient inclus dans le traitement médical ou clinique initial. De plus, les parents et les personnes responsables doivent participer au processus d'évaluation et de traitement.

11.12 S'assurer que les fournisseurs de traitements médicaux et cliniques sont afro-canadiens ou ont une connaissance approfondie de la culture afro-canadienne et du racisme envers les Noirs, afin de voir à ce qu'ils soient plus en mesure de servir ces utilisateurs de services.

LEADERSHIP ET SOUTIEN DE L'AOSAE

Activités :

- Recueillir et partager les meilleures pratiques de soutien aux personnes responsables pour appuyer les enfants et les jeunes afro-canadiens.
- Élaborer et offrir de la formation aux familles d'accueil et aux familles adoptives qui prennent soin d'enfants ou de jeunes afro-canadiens.
- S'assurer que la voix des jeunes afro-canadiens éclaire l'orientation et l'information fournies aux agences afin de renforcer la capacité des personnes responsables d'appuyer les enfants et les jeunes afro-canadiens.



L'Association ontarienne des
sociétés de l'aide à l'enfance

Unis pour le bien-être des enfants de l'Ontario