

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 3 :

Pratiques prometteuses et trousse de mise en œuvre

Mars 2020

Remerciements

Nous sommes reconnaissants aux nombreuses personnes qui ont contribué et apporté leur soutien à l'élaboration de ce document « Pratiques prometteuses et trousse de mise en œuvre », qui a été 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 :

Auteure

Tana Turner, Turner Consulting Group Inc.

Experts en la matière :

Jean Samuel, directeur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, AOSAE

Tope Adefarakan, superviseur des pratiques antiracisme et antioppression, Société catholique de l'aide à l'enfance ville de Toronto

Michael Bowe, responsable principal de l'équité, Simcoe-Muskoka Family Connexions

Marlene Dei-Amoah, directrice principale, Diversité, équité et inclusion

Catholic Children's Aid Society of Hamilton

Sonia Denis, directrice de l'équité et du bien-être de l'enfance en milieu communautaire, Family & Children's Services of the Waterloo Region

Farrell Hall, directeur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, Children's Aid Society of Toronto

Jude Jean-Francois, superviseur du programme de garde et de visites, Société de l'aide à l'enfance d'Ottawa

Rona Jualla van Oudenhoven, directrice des pratiques anti-oppressives, de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, Durham Children's Aid Society

Charlotte Lefrank, coordonnatrice des activités de sensibilisation en matière de diversité, Windsor-Essex Children's Aid Society

César Ndéma-Moussa, directeur régional de la diversité, l'équité et l'inclusion, Valoris pour enfants et adultes de Prescott-Russell

Chima Nsitem, directrice de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, Peel Children's Aid Society

Kristin Roe, gestionnaire de l'équité, de l'inclusion et du développement communautaire, The Children's Aid Society of Hamilton

Michelle D. Young, directrice des services et de l'équité, Société d'aide à l'enfance de London et Middlesex

Citation suggérée

Turner, T. (2020). 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 3 : Pratiques prometteuses et trousse de mise en œuvre. Toronto, ON : Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance.

© Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance. Tous droits réservés. Ce guide peut être reproduit, réutilisé ou remixé à des fins éducatives non commerciales avec mention de la source.

Table des matières

Table des matières	3
PARTIE 1 : INTRODUCTION.....	1
1.1 Contexte.....	1
1.2 Cette trousse d'outils.....	2
PARTIE 2 : COMPRENDRE LE RACISME ENVERS LES NOIRS DANS LE SYSTÈME DU BIEN-ÊTRE DE L'ENFANCE	5
2.1 Définition du racisme envers les Noirs	5
2.2 Comprendre le racisme envers les Noirs au niveau micro	7
2.2.3 Biais conscients et inconscients.....	8
2.2.b Oppression interpersonnelle.....	10
2.2.c Racisme envers les Noirs intériorisé	14
2.3 Comprendre le racisme envers les Noirs au niveau macro	16
PARTIE 3 : ORGANISATION DU TRAVAIL	24
3.1 Cadre de mise en œuvre.....	24
3.2 Avant l'élaboration du plan de mise en œuvre	25
Commencez par comprendre les disproportions et les disparités auxquelles font face les enfants et les jeunes afro-canadiens	25
Concentrez-vous sur ce qui est important, mais aussi sur ce qui est réalisable compte tenu de vos ressources.....	27
Affectez un haut dirigeant comme champion de ce travail	28
Concentrez-vous les actions : il ne s'agit pas de « cocher les cases ».....	28
Évaluez les résultats et l'impact sur les enfants et les jeunes afro-canadiens.....	29
3.3 Élaboration du plan de mise en œuvre.....	30

PHASE 1 : Créer votre équipe	30
PHASE 2 : Rassembler des informations pour évaluer ce qui a été fait	31
PHASE 3 : Élaborer un projet de plan de mise en œuvre	32
PHASE 4 : Consulter le personnel et les intervenants	32
PHASE 5 : Achever et communiquer le plan	33
PHASE 6 : Surveiller la mise en œuvre et évaluer les résultats	33
PART 4 : ÉVALUATION DE LA SITUATION ACTUELLE	35
PARTIE A : ÉTABLISSEMENT DU CONTEXTE ORGANISATIONNEL.....	35
PRATIQUE 1 : S’engager à un leadership courageux	35
Outils et ressources.....	45
Outils et ressources.....	60
PRATIQUE 2 : Recueillir et analyser les données pour mesurer la disproportion et les disparités raciales	61
PRATIQUE 3 : Évaluer les programmes et surveiller le rendement.....	67
PRATIQUE 4 : Octroyer des ressources appropriées et réservées	69
PRATIQUE 5 : Engager les communautés et les parents afro-canadiens	80
PRATIQUE 6 : Engager et renseigner les sources de signalement obligatoire	86
Outils et ressources.....	92
PRATIQUE 7 : Établir des mécanismes de plaintes internes efficaces.....	95
PRATIQUE 8 : Améliorer la gestion des ressources humaines.....	101
Outils et ressources.....	103
PARTIE B : PRATIQUE DE SERVICES DIRECTS.....	116
PRATIQUE 9 : Offrir de la supervision quotidienne, de la formation continue et des soutiens au personnel, aux bénévoles et aux personnes responsables	116
PRATIQUE 10 : Établir des collaborations et des partenariats	124
PRATIQUE 11 : Renforcer la capacité des personnes responsables d’appuyer les enfants et les jeunes afro-canadiens.....	136
Annexe A : Modèle de plan de mise en œuvre.....	151
ABC Child Welfare Agency	151
Plan de mise en œuvre d’Une vision Une voix	151
PRATIQUE 1 : S’engager à un leadership courageux	152

PRATIQUE 2 : Recueillir et analyser les données pour mesurer la disproportion et les disparités raciales	152
PRATIQUE 3 : Évaluer les programmes et surveiller le rendement.....	153
PRATIQUE 4 : Octroyer des ressources appropriées et réservées	153
PRATIQUE 5 : Engager les communautés et les parents afro-canadiens	154
PRATIQUE 6 : Engager et renseigner les sources de signalement obligatoire	154
PRATIQUE 7 : Établir des mécanismes de plaintes internes efficaces.....	154
PRATIQUE 8 : Améliorer la gestion des ressources humaines.....	155
PRATIQUE 9 : Offrir de la supervision quotidienne, de la formation continue et des soutiens au personnel, aux bénévoles et aux personnes responsables	157
PRATIQUE 10 : Établir des collaborations et des partenariats	157
PRATIQUE 11 : Renforcer la capacité des personnes responsables d'appuyer les enfants et les jeunes afro-canadiens.....	157

PARTIE 1 : INTRODUCTION

1.1 Contexte

En 2015, le ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse a financé la communauté afro-canadienne par l'entremise de l'Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance, pour élaborer 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.

Le financement pour ce travail a été le résultat de décennies de défense d'intérêts par les Afro-Canadiens et les organismes communautaires qui ont soulevé la question de la surreprésentation des enfants et des jeunes afro-canadiens dans le système du bien-être de l'enfance de l'Ontario. Des études effectuées par des chercheurs ainsi que les observations de fournisseurs de services et de défenseurs d'intérêts aux sociétés d'aide à l'enfance (SAE), des tribunaux de la famille, des foyers de groupe et de divers événements à l'intention des jeunes et des familles parrainés par les SAE, confirment la perception que les Afro-Canadiens sont surreprésentés dans le système du bien-être de l'enfance.

En 2016, la Commission ontarienne des droits de la personne a lancé un examen dans l'intérêt public afin d'examiner l'engagement des enfants et des jeunes noirs dans le système du bien-être de l'enfance. La Commission a utilisé ses pouvoirs en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario pour demander aux SAE des données concernant leurs pratiques de collecte de données sur la race ainsi que les données elles-mêmes. La Commission a conclu que lorsqu'elles sont examinées avec les problèmes de longue date soulevés par les communautés noires, les disproportions trouvées dans les données donnaient lieu à de graves préoccupations.¹

En plus de la disproportion, les Afro-Canadiens ont également signalé qu'ils subissaient des disparités lorsqu'ils ont affaire au système du bien-être de l'enfance. 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. Le racisme envers les Noirs qui est présent aux niveaux macro et micro est à la base de ces expériences. Au niveau micro, le racisme envers les Noirs est intégré à la société, à l'intérieur des politiques et des pratiques des agences du bien-être de l'enfance, entre les agences du bien-être de l'enfance et à l'intérieur d'autres systèmes comme l'éducation et la police. Au niveau micro, le racisme envers les Noirs est actif au niveau interpersonnel, par l'entremise de biais et de microagressions conscients et inconscients.

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, un urgent appel à l'action est exprimé par les enfants, les jeunes et les familles

¹ <http://www.ohrc.on.ca/fr/enfances-interrompues>

afro-canadiennes dont les vies sont touchées par le système du bien-être de l'enfance tel qu'il est actuellement. Les membres de la communauté craignaient qu'alors que les problèmes sont l'objet de recherches, les familles continuent d'être déchirées; que les enfants 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.

1.2 Cette trousse d'outils

Le Cadre de pratique est constitué de deux documents connexes publiés en septembre 2016. La Partie 1, le Rapport de recherche, explore les expériences des familles noires dans le système du bien-être de l'enfance et fournit un contexte pour la mise en œuvre des Pratiques d'équité raciale contenues dans la Partie 2.²

Cette trousse d'outils, le troisième document dans la série, est conçue pour aider les agences du bien-être de l'enfance à élaborer un plan de mise en œuvre des 11 Pratiques d'équité raciale. Elle aide les agences à évaluer leur mise en œuvre des Pratiques d'équité raciale jusqu'à aujourd'hui, à déterminer ce qu'il faut de plus, et à élaborer un plan qui prévoit une mise en œuvre progressive du travail requis. Bien que l'on s'attende à ce que les personnes qui utilisent cette trousse d'outils aient lu les parties 1 et 2, nous comprenons que ce document peut être utilisé seul par le personnel des SAE, les comités et les membres de la communauté afro-canadienne. Nous avons donc inclus une mise à jour sur le racisme envers les Noirs pour aider à guider ceux qui utilisent cette trousse d'outils. Nous encourageons les lecteurs à utiliser les sections de cette trousse d'outils dont ils ont besoin pour comprendre la manière dont le racisme envers les Noirs est favorisé au sein du système du bien-être de l'enfance, et à élaborer un plan de mise en œuvre qui aborde les 11 Pratiques d'équité raciale.

L'une des grandes possibilités incorporées à ce cycle de planification est la possibilité pour les SAE de réévaluer leur mise en œuvre des Pratiques d'équité raciale et de s'appuyer sur ce travail – non pas de manière disjointe, mais de manière intentionnelle et itérative. La trousse d'outils aide les organisations à parcourir les différentes étapes requises pour effectuer une évaluation du point où elles en sont et pour planifier la voie à suivre. Elle fournit ensuite un projet de plan de mise en œuvre qui permet aux SAE de documenter et de communiquer avec le public leur plan pour des activités qui correspondent à chacune des 11 Pratiques d'équité raciale. Le modèle de plan de mise en œuvre, inclus dans l'annexe A, prévoit :

- le recensement d'objectifs précis et mesurables;
- le recensement de mesures précises avec les comptes à rendre, les échéances et les ressources requises;

² Les rapports 1 et 2 sont accessibles ici : <http://www.oacas.org/fr/ce-que-nous-faisons/unevisionunevoix/>

- les liens à effectuer avec les autres stratégies de l'agence.

Le modèle de plan de mise en œuvre aidera l'agence à créer un plan bien ciblé qui, s'il est bien utilisé, pourra l'aider à rester sur la bonne voie. Toutefois, si un plan de mise en œuvre peut prendre beaucoup de temps et contribuer à s'assurer que le travail est fait, il ne représente pas le travail réel de changement organisationnel. Rien ne remplace des mesures bien planifiées et continues, menées avec audace par un responsable de l'agence.

Tout au long de cette trousse d'outils, les pratiques prometteuses et émergentes sont partagées afin de fournir des exemples de ce que font d'autres organisations, tant dans le secteur du bien-être de l'enfance qu'en dehors. Des outils et des ressources sont également partagés pour faciliter la mise en œuvre des 11 Pratiques d'équité raciale.

Le cadre utilisé dans cette trousse d'outils encourage fortement les organismes à continuer à surveiller leurs progrès et à mettre à jour leur plan de mise en œuvre après une période d'analyse et de réflexion. Cela signifie que les agences ne doivent pas se reposer sur leurs lauriers. Ce n'est pas avec quelques activités mises en œuvre correctement qu'on pourra créer ou maintenir le changement requis si le système du bien-être de l'enfance est de mieux servir les Afro-Canadiens. Les 11 Pratiques d'équité raciale ont été conçues pour créer un changement à l'échelle de l'agence. Ainsi, non seulement toutes les Pratiques d'équité raciale devraient être mises en œuvre sous une forme ou une autre, mais chaque agence devrait s'engager dans un cycle continu de planification, d'exécution et de révision. Après tout, lorsqu'on aborde le racisme envers les Noirs, il n'y a pas de fin, mais seulement de nouvelles façons de grandir.

Cette trousse d'outils reconnaît également que la population noire varie considérablement d'un bout à l'autre de la province. Ainsi, la disproportion et le besoin de changement varient d'une agence à l'autre. Cette trousse d'outils permet aux agences de créer un plan de mise en œuvre adapté à leur situation particulière. Quel que soit leur point de départ, il est temps que les agences du bien-être de l'enfance de l'Ontario prennent des mesures pour remédier aux disproportions et aux disparités auxquelles font face les enfants et les jeunes afro-canadiens. Il est possible que certaines agences doivent apporter de légers ajustements à leur travail d'équité continu. D'autres pourraient devoir lancer des activités importantes et soutenues qui visent à comprendre et à aborder les expériences des Afro-Canadiens qui entrent en contact avec l'agence.

Pour améliorer l'efficacité des efforts d'une agence, chacune d'entre elles doit faire participer pleinement les intervenants, y compris le personnel, les utilisateurs de services afro-canadiens et la communauté afro-canadienne au sens large, à chaque étape du processus d'évaluation, d'élaboration et de mise en œuvre du plan. La participation des intervenants contribuera à faire en sorte que les activités prévues dans le plan de mise en œuvre entraîneront des changements et que toute conséquence non intentionnelle de ces actions sera recensée et traitée. La

participation des intervenants aidera également à tirer parti de leur soutien continu des activités du plan de mise en œuvre.

PARTIE 2 : COMPRENDRE LE RACISME ENVERS LES NOIRS DANS LE SYSTÈME DU BIEN-ÊTRE DE L'ENFANCE

2.1 Définition du racisme envers les Noirs

Le terme « racisme envers les Noirs » a été proposé pour la première fois par Akua Benjamin, professeure de travail social à l'Université Ryerson, pour souligner la nature unique du racisme systémique sur les Canadiens noirs et l'histoire ainsi que les expériences d'esclavage et de colonisation des personnes d'origine africaine au Canada.³

Le racisme envers les Noirs a été officiellement reconnu par le gouvernement provincial en 1992, lorsque Stephen Lewis a été invité à explorer les relations raciales en Ontario après l'« émeute de la rue Yonge » à Toronto. Son rapport au Premier ministre a énuméré les différentes façons dont le racisme systémique affectait la communauté noire, notant que :

D'abord, ce à quoi nous avons affaire, fondamentalement, est un racisme anti-Noirs. Bien qu'il soit vrai, de toute évidence, que chacune des minorités visibles ressent les indignités et les blessures de la discrimination systémique qui sévit dans tout le Sud de l'Ontario, c'est la communauté noire qui est particulièrement visée.⁴

Selon le Black Legal Action Centre, le racisme envers les Noirs consiste en des préjugés, des attitudes, des croyances, des stéréotypes et de la discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine.⁵ Le racisme envers les Noirs est profondément enraciné dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, et il se manifeste dans la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Afro-Canadiens. Cette marginalisation est évidente dans le manque de possibilités, un statut socio-économique inférieur, les taux de chômage plus élevés, des taux de pauvreté plus élevés, ainsi qu'une surreprésentation dans le système du bien-être de l'enfance et le système de justice pénale. Comme il est si profondément enraciné, le racisme envers les Noirs est devenu normalisé et rendu invisible. Ainsi, les mauvais résultats des Afro-Canadiens sont considérés par beaucoup comme les échecs personnels des Noirs et de leur culture, plutôt que la preuve du racisme envers les Noirs qu'ils subissent.

Comme un iceberg, 90 % de l'oppression, y compris le racisme, est caché sous l'eau. Comme le montre la figure 1, on trouve au-dessus de la ligne d'eau les comportements explicites qui seraient étiquetés comme étant racistes, y compris les blagues racistes, l'utilisation du mot en « N » et les crimes motivés par la haine. Le Canada est devenu plus diversifié au cours des dernières décennies, et plus accueillant et inclusif de cette diversité. Ce mouvement de

³ Black Health Alliance. (2018). *Anti-Black racism*. Consulté à <http://blackhealthalliance.ca/home/antiblack-racism/>

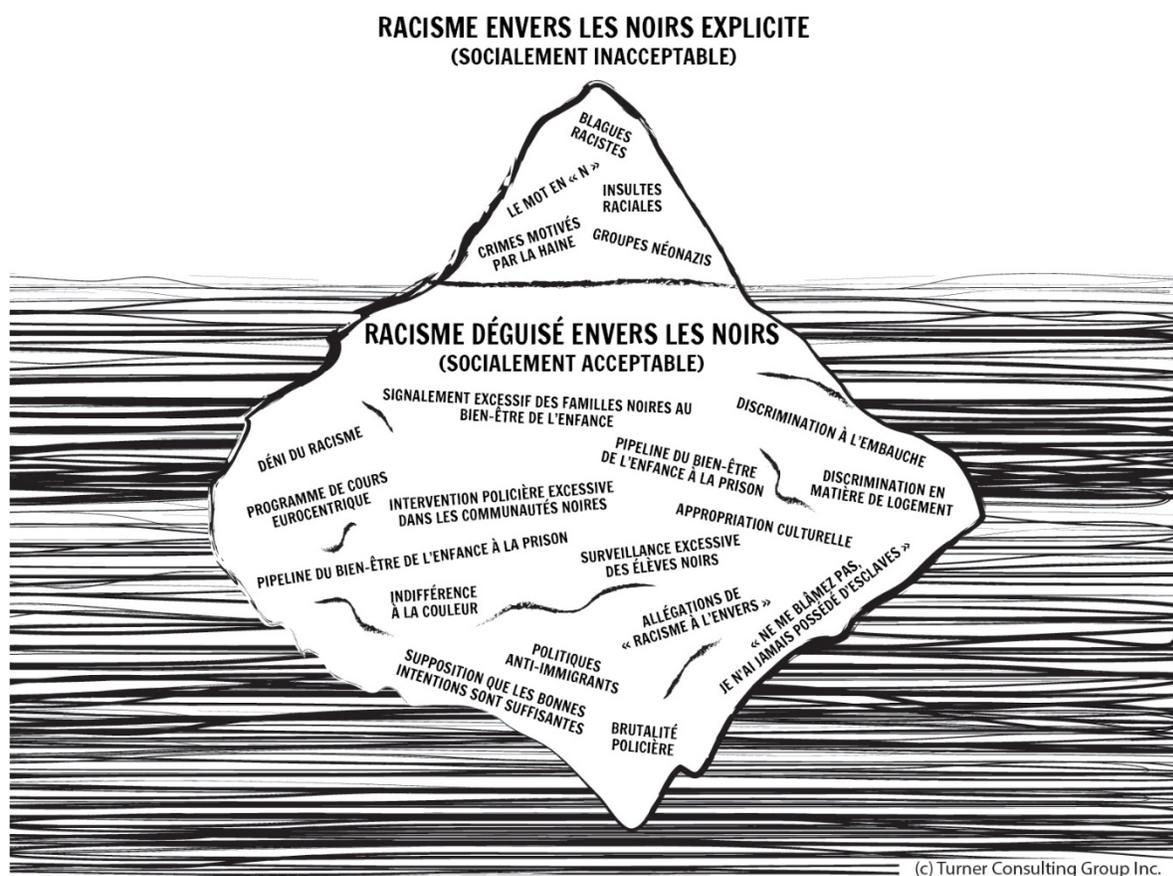
⁴ Lewis, S. (1992). *Rapport de Stephen Lewis sur les relations interraciales en Ontario*. Toronto, ON : Gouvernement de l'Ontario.

⁵ Black Legal Action Centre. (2015). *About BLAC*. Consulté à <https://www.blacklegalactioncentre.ca/about/about-blac/>

multiculturalisme s'est accompagné d'une inacceptabilité croissante du racisme explicite, y compris du racisme envers les Noirs explicite.

Sous la ligne d'eau se trouvent les comportements déguisés qui peuvent contribuer considérablement à la marginalisation des Afro-Canadiens, mais qui ont été considérés comme étant socialement acceptables. En fait, les Canadiens peuvent voir les résultats du racisme envers les Noirs et accuser les Canadiens noirs d'être responsables de leur propre marginalisation. Par exemple, les Canadiens peuvent voir la forte proportion de Noirs qui vivent dans la pauvreté et la mettre sur le compte du manque d'ambition et d'éthique du travail des Noirs. Ils ne tiennent peut-être pas compte du racisme envers les Noirs qui est ancré dans le système scolaire public de l'Ontario et qui se traduit par un niveau d'éducation plus faible des Canadiens noirs, y compris un taux de décrochage élevé et un faible taux d'obtention de diplôme.⁶

Et pourtant, en dépit des défis auxquels ils font face dans le système scolaire public de l'Ontario, les jeunes noirs accordent une grande valeur aux études postsecondaires. Les données de 2016 indiquent que 94 % des jeunes Noirs âgés entre 15 et 25 ans souhaitent obtenir un baccalauréat ou un grade plus élevé. Cependant, seuls 60 % des jeunes noirs



⁶ James, C. E., & Turner, T. (2017). Towards race equity in education: The schooling of Black students in the Greater Toronto Area. Toronto : Université York.

pensaient qu'un diplôme universitaire était réalisable, ce qui est beaucoup plus pessimiste que le reste de la population, à savoir environ 80 %, qui pensait qu'un diplôme universitaire était accessible pour eux.⁷ Les faibles niveaux d'éducation se traduisent par un accès limité aux emplois qui paient un salaire décent, ce qui entraîne des taux de chômage, de travail précaire et de pauvreté plus élevés.

Les Canadiens peuvent également ne pas reconnaître la réalité de la discrimination en matière d'emploi. Cette discrimination signifie que, même avec les mêmes niveaux d'éducation, les Canadiens noirs connaissent des taux de chômage plus élevés et obtiennent des salaires plus bas que leurs homologues blancs.

Par exemple, les Canadiens peuvent voir la surreprésentation de Noirs dans le système pénitentiaire et en rejeter la faute sur la participation plus élevée des Canadiens noirs à des activités criminelles. Ce qu'ils ne voient peut-être pas, c'est l'intervention policière excessive dont font l'objet les jeunes noirs, ce qui contribue à cette incarcération excessive. Deux décennies d'enquêtes montrent que les Noirs sont plus susceptibles que les personnes d'autres groupes raciaux d'être arrêtés, fouillés et interrogés par la police. Un tiers des hommes Noirs interrogés dans le cadre d'une enquête menée en 1994 auprès des résidents de Toronto ont déclaré avoir été arrêtés et interrogés par la police à au moins deux reprises au cours des deux années précédentes, alors que seulement 12 % des hommes blancs et 7 % des hommes asiatiques ont déclaré avoir vécu les mêmes expériences.⁸

Au sein du système du bien-être de l'enfance, les gens peuvent attribuer la surreprésentation des enfants afro-canadiens pris en charge à de mauvaises compétences parentales tout en ignorant comment le système du bien-être de l'enfance, comme les systèmes d'éducation et de justice pénale, ont [traduction] « recréé des formes de surveillance racialisée, de captivité et de dislocation familiale qui trouvent leur origine dans l'esclavage ».⁹ Essentiellement, au sein d'un système chargé d'assurer la sécurité et le bien-être des enfants, le système du bien-être de l'enfance poursuit la longue histoire de destruction des liens familiaux des Noirs au Canada.

2.2 Comprendre le racisme envers les Noirs au niveau micro

Au-dessus de la ligne d'eau se trouvent les comportements explicites, ou de niveau micro, qui se produisent à un moment précis dans le temps lors d'interactions interpersonnelles. Pour la

⁷ Metcalf Foundation. (2019). *The working poor in the Toronto region: A closer look at the increasing numbers*. Consulté à <https://metcalffoundation.com/publication/the-working-poor-in-the-toronto-region-a-closer-look-at-the-increasing-numbers/>

⁸ Wortley, S., & Tanner, J. (2003). Data, denials, and confusion: The racial profiling debate in Toronto. *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice*, 45(3), 367–390.

⁹ Maynard, R. (2017). *Policing Black lives: State violence in Canada from slavery to present*. Halifax (Nouvelle-Écosse) : Fernwood Publishing.

plupart, les expressions explicites de racisme envers les Noirs sont socialement inacceptables au Canada.

Sous la ligne d'eau se trouve l'idéologie de la suprématie blanche, qui a un impact sur la culture dans laquelle nous vivons ainsi que sur nos attitudes et comportements envers les Noirs. La suprématie blanche est l'idéologie selon laquelle les personnes blanches, la culture blanche et tout ce qui est associé à la race blanche sont supérieurs aux personnes racialisées, à leur culture et à tout ce qui est associé à leur race.¹⁰ Dans ce contexte, la suprématie blanche représente un système de domination politique, économique et social global plutôt que les actions individuelles des personnes blanches.¹¹ Cette idéologie imprègne les systèmes économique, éducatif, du bien-être de l'enfance, de soins de santé, de justice pénale et politique du Canada et vise à maintenir la position dominante et relativement supérieure des personnes blanches et la marginalisation des Noirs.

Si nous vivons dans une société qui est intrinsèquement anti-Noir, indépendamment de notre propre identité raciale, nous ne pouvons pas nous empêcher d'être nous-mêmes anti-Noirs, car personne n'est à l'abri des forces puissantes de la socialisation. Nos attitudes et nos croyances à l'égard des Noirs proviennent de ce que nous apprenons dans les médias d'information et de divertissement; de ce que nous apprenons à l'école, même en omettant la longue histoire des personnes d'ascendance africaine au Canada; de ce que nous apprenons dans nos institutions religieuses; et de ce que nous apprenons dans notre culture, nos communautés et nos familles d'origine.

Sous la ligne d'eau se trouvent également des expressions plus déguisées de racisme envers les Noirs au niveau micro, y compris le racisme interpersonnel, les biais conscients et inconscients, et le racisme intériorisé.

2.2.3 Biais conscients et inconscients

Un biais est un préjugé en faveur d'une chose, d'une personne ou d'un groupe par rapport à un autre, ou contre ceux-ci, généralement d'une manière considérée comme injuste. Nos biais peuvent affecter notre compréhension, nos actions et nos décisions de manière consciente ou inconsciente. Il en résulte que nous pouvons avoir des attitudes négatives à l'égard des Noirs, à la fois consciemment et inconsciemment, et que nous pouvons alors agir en fonction de ces croyances sans même le savoir.

Ces biais peuvent être exprimés de manière inconsciente. Par exemple, une femme qui tient fermement son sac à main lorsqu'un homme Noir entre dans l'ascenseur. Ces biais peuvent également s'exprimer consciemment par l'entremise de photos partagées par courriel ou des

¹⁰ Showing Up for Racial Justice. (n.d.). White supremacy culture. Consulté à <http://www.showingupforracialjustice.org/white-supremacy-culture.html>

¹¹ DiAngelo, R. (2018). *White fragility: Why it's so hard for white people to talk about racism* (p. 28). Boston, MA : Beacon Press.

blagues faites lors de conversations informelles. Au sein des organisations, le racisme envers les Noirs conscient et inconscient se manifeste également dans les pratiques d'embauche et d'avancement, notamment dans la manière dont les candidats noirs sont traités lors du processus d'embauche et dans le choix des personnes qui sont encadrées et soutenues pour progresser au sein de l'organisation.

À quoi cela pourrait-il ressembler au sein du système du bien-être de l'enfance?

- Les Noirs peuvent être embauchés dans des postes de première ligne, mais ils n'accèdent pas à des postes de supervision en raison de biais concernant leur capacité à diriger efficacement.
- Les enseignants peuvent signaler exagérément les familles noires au système du bien-être de l'enfance en raison de leurs propres biais. Par exemple, un enseignant peut téléphoner à la SAE lorsqu'une mère noire est en retard pour venir chercher son enfant, mais attendre patiemment l'arrivée d'une mère blanche.
- Une professionnelle en bien-être de l'enfance peut demander à la police de l'accompagner lors d'une enquête sur une famille noire en raison de biais selon lesquels la famille noire sera agressive et pourrait lui faire du mal.
- Un professionnel en bien-être de l'enfance peut se sentir physiquement en danger lorsqu'un père noir s'emporte, mais se sentir physiquement en sécurité lorsqu'un père italien s'emporte.

2.2.b Oppression interpersonnelle

L'oppression se produit également au niveau interpersonnel et comprend des actions, des comportements et un langage, y compris des blagues, du harcèlement, des menaces, de la violence physique et toute la gamme des actes personnels de discrimination. Cela peut inclure à la fois des formes plus évidentes de racisme envers les Noirs (p. ex., utiliser le mot en « N ») et des formes plus subtiles telles que les quatre types de microagressions. Derald Wing Sue a identifié quatre types de microagressions.¹² Ils sont décrits dans le tableau ci-dessous, avec des exemples. Si vous n'avez pas encore exploré les microagressions raciales, le tableau vous permet également de réfléchir à la manière dont elles se manifestent dans le secteur du bien-être de l'enfance.

1. MICROINSULTES		
Les actions comportementales ou les remarques verbales qui expriment l'impolitesse ou l'insensibilité ou qui rabaissent l'identité ou l'héritage racial d'une personne.		
<p>a. Attribution de l'intelligence</p> <p>Cette microinsulte encourage l'idée que les capacités cognitives sont basées sur la race.</p>	<p>Par exemple</p> <p>Un professionnel en bien-être de l'enfance n'offre pas le soutien nécessaire pour s'assurer qu'un enfant Noir réussit bien à l'école, parce qu'il suppose que l'enfant n'a pas l'ambition et la capacité requises de faire des études postsecondaires.</p>	<p>Votre exemple</p>
<p>b. Pathologisation des valeurs culturelles et des styles de communication</p> <p>Cette microinsulte suggère que la culture et les styles de communication des Noirs sont anormaux ou indésirables. Elle transmet également l'idée que la culture blanche est l'idéal auquel il faut aspirer ou qu'il faut imiter.</p>	<p>Par exemple</p> <p>Une mère noire est étiquetée comme étant bruyante, émotive et conflictuelle lorsqu'elle défend son enfant.</p>	<p>Votre exemple</p>
<p>c. Attribution de la criminalité</p> <p>Cette micro-insulte suggère que les personnes</p>	<p>Par exemple</p> <p>Lorsqu'un jeune noir raconte qu'il a été accusé d'avoir volé à l'école, le professionnel de la protection de</p>	<p>Votre exemple</p>

¹² Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, NJ: Wiley.

<p>racialisées, en particulier les Noirs et les peuples autochtones, sont enclines à la criminalité ou sont dangereuses en raison de leur race.</p>	<p>l'enfance l'encourage à explorer comment il a pu contribuer à la méfiance de l'enseignant à son égard.</p>	
<p>d. Statut de deuxième classe</p> <p>Cette microinsulte se produit lorsque les personnes blanches reçoivent un traitement préférentiel par rapport aux Noirs.</p>	<p>Par exemple</p> <p>Les employés noirs se voient demander leurs pièces d'identification lorsqu'ils entrent dans le bâtiment, mais pas les employés blancs.</p>	<p>Votre exemple</p>
<p>2. MICROINVALIDATIONS</p> <p>Le rejet, l'exclusion ou la négation des pensées, des sentiments et des expériences des personnes marginalisées.</p>		
<p>a. Étranger dans son propre pays</p> <p>Cette microinvalidation suppose que tous les Noirs sont nés à l'étranger et ne sont pas Canadiens.</p>	<p>Par exemple</p> <p>Lorsqu'une mère noire dit à un professionnel en bien-être de l'enfance qu'elle est Canadienne, on lui demande : « D'où venez-vous réellement? »</p>	<p>Votre exemple</p>
<p>b. Dénier de l'oppression</p> <p>Cela se produit lorsque la réalité du racisme d'une personne noire est rejetée, écartée ou invalidée.</p>	<p>Par exemple</p> <p>Lorsqu'un enfant noir dit à un professionnel en bien-être de l'enfance que sa mère adoptive le traite différemment des enfants blancs, on lui dit : « Tu exagères. »</p>	<p>Votre exemple</p>
<p>c. Indifférence à la couleur</p> <p>Cette microinvalidation suggère que la personne ne voit pas la race et ne veut pas reconnaître la race ou l'identité d'une autre personne, niant ainsi les valeurs culturelles, les normes et les expériences de vie des Noirs. Elle sous-entend également que la reconnaissance de la race ou</p>	<p>Par exemple</p> <p>Un professionnel en bien-être de l'enfance dit à un jeune Noir : « Je ne te vois pas comme une personne noire. »</p>	<p>Votre exemple</p>

d'une autre identité est source de division.		
<p>d. Mythe de la méritocratie</p> <p>Le mythe de la méritocratie suggère que l'oppression n'existe pas et que chacun a une chance égale de réussir s'il fait suffisamment d'efforts. Elle suggère également que si les Noirs ne réussissent pas, c'est parce qu'ils ne sont pas aussi intelligents ou travailleurs que leurs homologues qui bénéficient de privilèges sociaux.</p>	<p>Par exemple</p> <p>Un jeune Noir raconte à un professionnel en bien-être de l'enfance qu'il n'a pas reçu la même note que les autres membres de son groupe pour un projet de groupe. Le professionnel répond : « Peut-être que si tu travailles plus fort, tu auras les mêmes notes que les autres. »</p>	<p>Votre exemple</p>
3. MICROAGRESSIONS		
<p>Les microagressions sont parfois qualifiées de formes de discrimination explicite « démodées ». Elles comprennent les injures, les comportements d'évitement ou les actes délibérés de discrimination.</p>	<p>Par exemple</p> <p>L'enfant biologique de la mère d'accueil appelle à plusieurs reprises l'enfant placé par le mot en « N ».</p>	<p>Votre exemple</p>
4. MICROAGRESSIONS ENVIRONNEMENTALES		
<p>Les microagressions environnementales peuvent résider dans le climat d'une organisation ou même dans la société en général. Les messages dans l'environnement créent un sentiment de valorisation pour un groupe, mais d'invalidation pour un autre.</p>	<p>Par exemple</p> <p>Les livres et les jouets de la famille d'accueil ne présentent aucune image positive des Noirs.</p>	<p>Votre exemple</p>

Pause et réflexion : l'impact des microagressions

1. En réfléchissant aux microagressions raciales quotidiennes auxquelles sont exposés les enfants, les jeunes et les familles noires au sein du système du bien-être de l'enfance, comment les organismes de bien-être de l'enfance peuvent-ils aider leur personnel à identifier ces commentaires et comportements, les comprendre et les faire cesser?

2. Souvent, ce ne sont pas les formes flagrantes de racisme qui sont les plus préjudiciables aux enfants et aux jeunes noirs. Les microagressions peuvent être encore plus nocives pour leur esprit. Elles peuvent se manifester par de la colère, une faible estime de soi et de la défiance. Quels comportements pourriez-vous observer chez les enfants et les jeunes noirs en réponse aux microagressions quotidiennes qu'ils subissent?

2.2.c Racisme envers les Noirs intériorisé

Tout groupe qui est systématiquement ciblé ou opprimé ou qui fait l'objet de discrimination pendant une longue période peut intérioriser cette oppression. Les membres de ce groupe commencent à croire aux mythes et à la désinformation que la société leur communique à propos de leur groupe, faisant de ces mensonges une partie de l'image qu'ils ont d'eux-mêmes. Des études montrent que les enfants noirs captent et peuvent intérioriser ces messages à un très jeune âge. L'oppression intériorisée peut s'exprimer de différentes façons. Par exemple, les adolescents noirs peuvent croire les messages qu'ils reçoivent des enseignants et de la société, selon lesquels ils ne peuvent pas réussir sur le plan scolaire, et ils renoncent donc parfois à étudier. De même, un adolescent noir peut intérioriser les messages selon lesquels il est une menace et doit être craint, et commencer à se comporter de manière menaçante.

Parce que les microagressions raciales sont si subtiles, les enfants et les jeunes noirs qui en sont victimes pourraient avoir besoin de ce que M. Sue et ses collègues appellent une « évaluation du bien-fondé ». ¹³ Pensez à un jeune enfant qui subit des microagressions dans son foyer d'accueil, à l'école et dans la communauté, sans personne pour l'aider à comprendre ou à valider ce qu'il vit. Le fait d'avoir quelqu'un à qui parler et qui comprend le racisme envers les Noirs et les microagressions peut aider l'enfant à comprendre, à donner un sens à ses expériences et à apprendre à les gérer. ¹⁴

Pause et réflexion : Contrer le racisme envers les Noirs intériorisé

1. Comment les professionnels en bien-être de l'enfance peuvent-ils aider les enfants et les jeunes noirs pris en charge à développer une estime de soi positive? Quel impact une meilleure estime de soi pourrait-elle avoir sur leur capacité à faire face aux facteurs de stress et au racisme envers les Noirs qu'ils peuvent subir?

¹³ Sue, D. W., Capodilupo, C. M., & Holder, A. M. B. (2008). Racial microaggressions in the life experience of Black Americans. *Professional Psychology: Research and Practice*, 39, 329–336.

¹⁴ Nadal, K. L., Griffin, K. E., Wong, Y., Hamit, S., & Rasmus, M. (2014). The impact of racial microaggressions on mental health: Counseling implications for clients of color. *Journal of Counseling & Development*, 92, 57–66.

2.3 Comprendre le racisme envers les Noirs au niveau macro

Si l'expression du racisme envers les Noirs est souvent plus évidente au niveau micro (au-dessus de la ligne d'eau), ce qui se passe en dessous de la ligne d'eau, au niveau macro, est plus omniprésent et plus puissant. Alors que les comportements au-dessus de la ligne d'eau sont des actes individuels, ce qui se passe en dessous de la ligne d'eau crée [traduction] « un réseau de relations sociales aux niveaux social, politique, économique et idéologique qui façonne les chances de vie des [personnes d'ascendance africaine] ». ¹⁵ Par conséquent, le racisme envers les Noirs est une structure qui fonctionne indépendamment des intentions des personnes.

Le racisme est une structure, pas un événement.

~ J. Kehaulani Kauanui

Par conséquent, pour bien comprendre les problèmes et les défis auxquels font face les Afro-Canadiens qui travaillent dans le système du bien-être de l'enfance, leurs expériences doivent être comprises dans le contexte des quatre dimensions du racisme envers les Noirs au niveau macro, ou systémique : oppression idéologique, culturelle, systémique et structurelle.

Tout système oppressif repose sur l'idée qu'un groupe est meilleur qu'un autre et a le droit de contrôler les autres. Les idéologies oppressives décrivent le groupe dominant comme étant plus intelligent, plus travailleur, plus capable, plus méritant, supérieur, etc., les qualités opposées étant attribuées aux groupes marginalisés. ¹⁶

OPPRESSION IDÉOLOGIQUE

Tout système oppressif repose sur l'idée qu'un groupe est meilleur qu'un autre et a le droit de contrôler les autres.

(Grassroots Institute for Fundraising Training)

Cette idéologie est possédée par le groupe dominant et est communiquée par la culture dominante, y compris par les médias d'information et de divertissement, les livres, la religion, ainsi que par les systèmes d'éducation, du bien-être de l'enfance, de justice pénale et de soins de santé. Elle a donc un impact sur la manière dont les lois, les politiques et les décisions de financement sont prises par tous les niveaux de gouvernement, ainsi que sur les politiques et les procédures au sein de chaque organisation. L'idéologie selon laquelle un groupe est meilleur que d'autres groupes, et mérite donc davantage d'être au pouvoir et d'accumuler des ressources, est utilisée pour justifier la création et le maintien de systèmes oppressifs qui sont non seulement une source de discrimination, mais soumettent les gens à de la violence physique et psychologique.

La suprématie blanche est l'idéologie sur laquelle repose le racisme envers les Noirs. Elle est née de la traite transatlantique des esclaves pour justifier l'asservissement des peuples africains

¹⁵ Bonilla-Silva, E. (2017). *Racism without racists: Color-blind racism and the persistence of racial inequality in America* (p. 18). Lanham, MD: Rowman & Littlefield.

¹⁶ Grassroots Institute for Fundraising Training. (n.d.). *Four I's of oppression*. Consulté à <http://www.grassrootsfundraising.org/wp-content/uploads/2012/10/THE-FOUR-IS-OF-OPPRESSION-1.pdf>

et faire apparaître la colonisation de régions du monde comme un processus « naturel », où les races blanches « supérieures » domineraient les peuples africains « inférieurs ». ¹⁷ Une race noire séparée et inférieure a été créée pour déshumaniser le peuple africain et justifier l’asservissement des Africains pendant plus de 400 ans. En même temps qu’une race noire distincte et inférieure était construite, une race blanche distincte et supérieure était également créée. ¹⁸ Comme l’a déclaré l’auteur et journaliste Ta-Nehisi Coates, [traduction] « la race est l’enfant du racisme, pas son père ». Il veut dire par là que les Européens ont créé l’idéologie des races inégales pour justifier l’exploitation des personnes racialisées. ¹⁹

De même, l’historien Ibram Kendi explique que [traduction] « les bénéficiaires de l’esclavage, de la ségrégation et de l’incarcération de masse ont produit des idées racistes selon lesquelles les Noirs sont les mieux adaptés à l’esclavage, à la ségrégation ou à la cellule de prison ou les méritent. Les consommateurs de ces idées racistes ont été amenés à croire qu’il y a quelque chose qui ne va pas chez les Noirs, et non pas dans les politiques qui ont asservi, opprimé et confiné tant de Noirs. » ²⁰ Kendi soutient que si nous croyions que tous les humains sont égaux, alors nous attribuerions l’inégalité raciale au racisme envers les Noirs, et non aux Noirs eux-mêmes.

L’oppression culturelle apparaît lorsque les expériences du groupe dominant sont considérées comme étant universelles et comme une base de référence par rapport à laquelle les autres sont évalués. ²¹ La culture dominante est normalisée et communiquée par la langue, les médias d’information et de divertissement, les livres, les jouets et la religion. Elle est également communiquée par l’entremise des systèmes d’éducation, de soins de santé, en bien-être de l’enfance et de justice pénale. La culture dominante envoie des messages forts sur qui est à sa place, qui est important et qui ne l’est pas.

Lorsque les Noirs sont effacés de l’histoire du Canada et du monde, cela rend également invisibles non seulement l’histoire du racisme envers les Noirs au Canada, mais aussi les

OPPRESSION CULTURELLE

L’oppression culturelle apparaît lorsque les expériences du groupe dominant sont considérées comme étant universelles et comme une base de référence par rapport à laquelle les autres sont évalués.

(Mullaly & West, 2018)

¹⁷ DeVega, C. (2014, April 23). *10 things everyone should know about white supremacy*. Alternet. Consulté à <https://www.alternet.org/2014/04/10-things-everyone-should-know-about-white-supremacy/>

¹⁸ DiAngelo, R. (2018). *White fragility: Why it’s so hard for white people to talk about racism* (p. 91). Boston, MA : Beacon Press.

¹⁹ DiAngelo, R. (2018). *White fragility: Why it’s so hard for white people to talk about racism*. Boston, MA : Beacon Press.

²⁰ Kendi, I. X. (2016). *Stamped from the beginning*. New York, NY : Nation Books.

²¹ Mullaly, B., & West, J. (2018). *Challenging oppression and confronting privilege* (3^e éd.). New York, NY: Oxford University Press.

contributions des peuples africains à ce pays et au monde. Ce récit réécrit renforce alors le racisme envers les Noirs et justifie encore plus l'inégalité raciale.

L'oppression systémique se produit lorsque les systèmes, les politiques, les pratiques ou les procédures au sein des organisations ont pour conséquence que certaines personnes (le plus souvent celles issues de groupes marginalisés) reçoivent un accès inégal ou sont exclues de la participation (p. ex., dans le cadre de l'emploi, des services ou des programmes). L'oppression systémique crée des résultats différents pour divers groupes de personnes, comme les

femmes par rapport aux hommes, les personnes racialisées par rapport aux personnes blanches, les peuples autochtones par rapport aux personnes non autochtones, ainsi que ceux qui s'identifient comme LGBTQ2S+ par rapport à ceux qui sont cisgenres et hétérosexuels.

L'oppression systémique (ou institutionnelle) se produit lorsqu'une idéologie dominante s'intègre dans les systèmes et les structures des organisations, y compris les institutions éducatives, le système de justice pénale et le système du bien-être de l'enfance, pour produire un traitement discriminatoire, des politiques injustes et des occasions et résultats inéquitables. Malgré les affirmations selon lesquelles elles sont indifférentes à la couleur, ou neutres sur le plan racial, ces politiques sont devenues un outil efficace pour maintenir et recréer les inégalités raciales sans cibler spécifiquement les personnes racialisées. Le racisme systémique maintient, reproduit et approfondit l'inégalité raciale alors même que la société canadienne devient de plus en plus diverse, accueillante et inclusive. Le sociologue Eduardo Bonilla-Silva qualifie ce phénomène de [traduction] « racisme sans racistes », ou racisme indifférent à la couleur, qui « contribue au maintien du privilège blanc sans fanfare, sans nommer ceux qu'il soumet et ceux qu'il récompense ».²²

Alors que l'oppression systémique se manifeste au sein des organisations, l'oppression structurelle fait référence à la manière dont les institutions interagissent et travaillent dans la société pour produire et maintenir l'inégalité, même en l'absence d'intention oppressive de la part des individus qui travaillent dans ces systèmes. L'oppression structurelle se produit dans de multiples institutions et systèmes, créant et maintenant systématiquement un

OPPRESSION SYSTÉMIQUE

Les systèmes, les politiques, les pratiques ou les procédures au sein des organisations ont pour conséquence que certaines personnes (le plus souvent celles issues de groupes marginalisés) reçoivent un accès inégal ou sont exclues de la participation (p. ex., dans le cadre de l'emploi, des services ou des programmes).

OPPRESSION STRUCTURELLE

L'oppression structurelle fait référence à la manière dont les institutions interagissent et travaillent dans la société pour produire et maintenir l'inégalité, même en l'absence d'intention oppressive.

²² Bonilla-Silva, E. (2017). *Racism without racists: Color-blind racism and the persistence of racial inequality in America*. Lanham, MD : Rowman & Littlefield.

avantage pour le groupe dominant et un désavantage pour les groupes opprimés. L'oppression structurelle comprend l'histoire de l'inégalité qui constitue le fondement de l'inégalité actuelle. Elle comprend également les institutions et les politiques interconnectées, les relations clés et les règles de la société qui légitiment, renforcent et perpétuent l'oppression.

La figure 2 illustre les différentes façons dont le racisme structurel envers les Noirs affecte les enfants et les jeunes noirs dans le système du bien-être de l'enfance. Le racisme envers les Noirs augmente la probabilité que les enfants et les jeunes noirs soient pris en charge par le système du bien-être de l'enfance et obtiennent de mauvais résultats pendant la prise en charge.

Les descriptions qui suivent identifient certaines des façons dont le racisme envers les Noirs structurel sert à produire une disproportion et des disparités pour les Afro-Canadiens dans le secteur du bien-être de l'enfance.

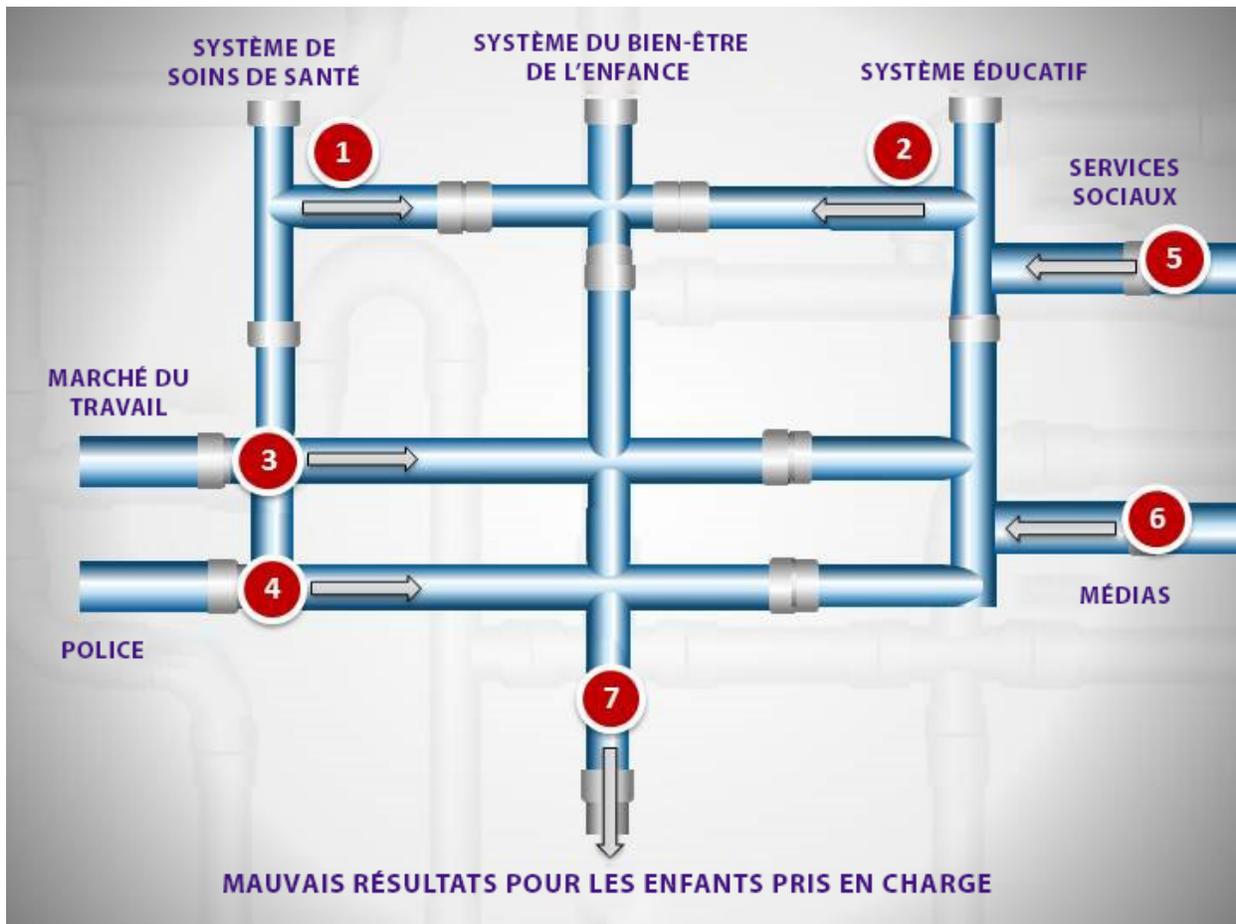


Figure 1. Le racisme envers les Noirs structurel et le système du bien-être de l'enfance

1 : Les professionnels de la santé signalent les parents noirs aux services de bien-être de l'enfance pour des situations auxquelles ils ne signaleraient probablement pas les parents blancs. Par exemple, un professionnel de la santé est plus susceptible de faire appel aux

services de bien-être de l'enfance lorsqu'il voit un enfant noir blessé, une mère noire séropositive ou une mère noire souffrant d'un problème de santé mentale.

2 : Les enseignants signalent trop souvent les enfants noirs à la SAE, non pas parce qu'ils soupçonnent des mauvais traitements, mais souvent pour ce qu'ils estiment être de la négligence, comme ce qu'ils considèrent comme un dîner inapproprié ou le fait d'entendre qu'une fille noire se fait laver les cheveux une fois par semaine.

3 : La discrimination sur le marché du travail maintient un écart racial de revenus et maintient de nombreux Noirs dans la pauvreté et dans des conditions de logement inadéquates. Cela peut augmenter leur exposition à la SAE par l'entremise d'autres systèmes. Une fois qu'une famille fait l'objet d'une enquête, elle augmente le risque d'appréhension de l'enfant en raison de ses conditions de vie.

4 : Les communautés noires et à faibles revenus font l'objet d'interventions policières excessives et connaissent une incarcération excessive. Les enfants noirs peuvent être pris en charge lorsque le parent est incarcéré. La police peut faire appel au système du bien-être de l'enfance lorsque des enfants et des jeunes noirs semblent ne pas être supervisés.

5 : L'absence de services sociaux culturellement adaptés, tels que les services de santé mentale, signifie que les Noirs sont moins susceptibles de recevoir les services appropriés dont ils ont tant besoin lorsque des problèmes surviennent.

6 : Les médias de divertissement et d'information servent à renforcer les images négatives sur les Noirs, ce qui renforce le racisme envers les Noirs parmi les personnes travaillant dans le système du bien-être de l'enfance ainsi que dans les secteurs de la santé, de l'éducation et de la police. Le récit entretenu par les médias alimente les mauvais résultats des Afro-Canadiens dans tous ces systèmes. Ces mauvais résultats sont ensuite utilisés comme preuve qui confirme le racisme envers les Noirs initial, créant ainsi un cycle d'oppression qui se renforce de lui-même.

7 : L'expérience des enfants noirs une fois qu'ils sont pris en charge par la SAE – y compris le placement dans des foyers qui manquent de connaissances culturelles, le placement dans plusieurs foyers, le changement fréquent de foyer, le vieillissement hors du système et le manque de soutien approprié – contribue aux mauvais résultats des enfants noirs pris en charge.

Pause et réflexion : Travailler avec des systèmes qui oppriment

1. Dans votre agence, quelles sont les principales raisons pour lesquelles les familles noires sont signalées au système du bien-être de l'enfance? Quelles sont les principales sources de signalement? Lesquelles de ces raisons suivantes ne sont pas des raisons pour lesquelles les familles blanches ont tendance à être signalées?

2. En réfléchissant à la relation entre la communauté noire et les systèmes d'éducation, de police, du bien-être de l'enfance et de soins de santé, comment pensez-vous que les Afro-Canadiens sont perçus par ceux qui travaillent dans ces systèmes?

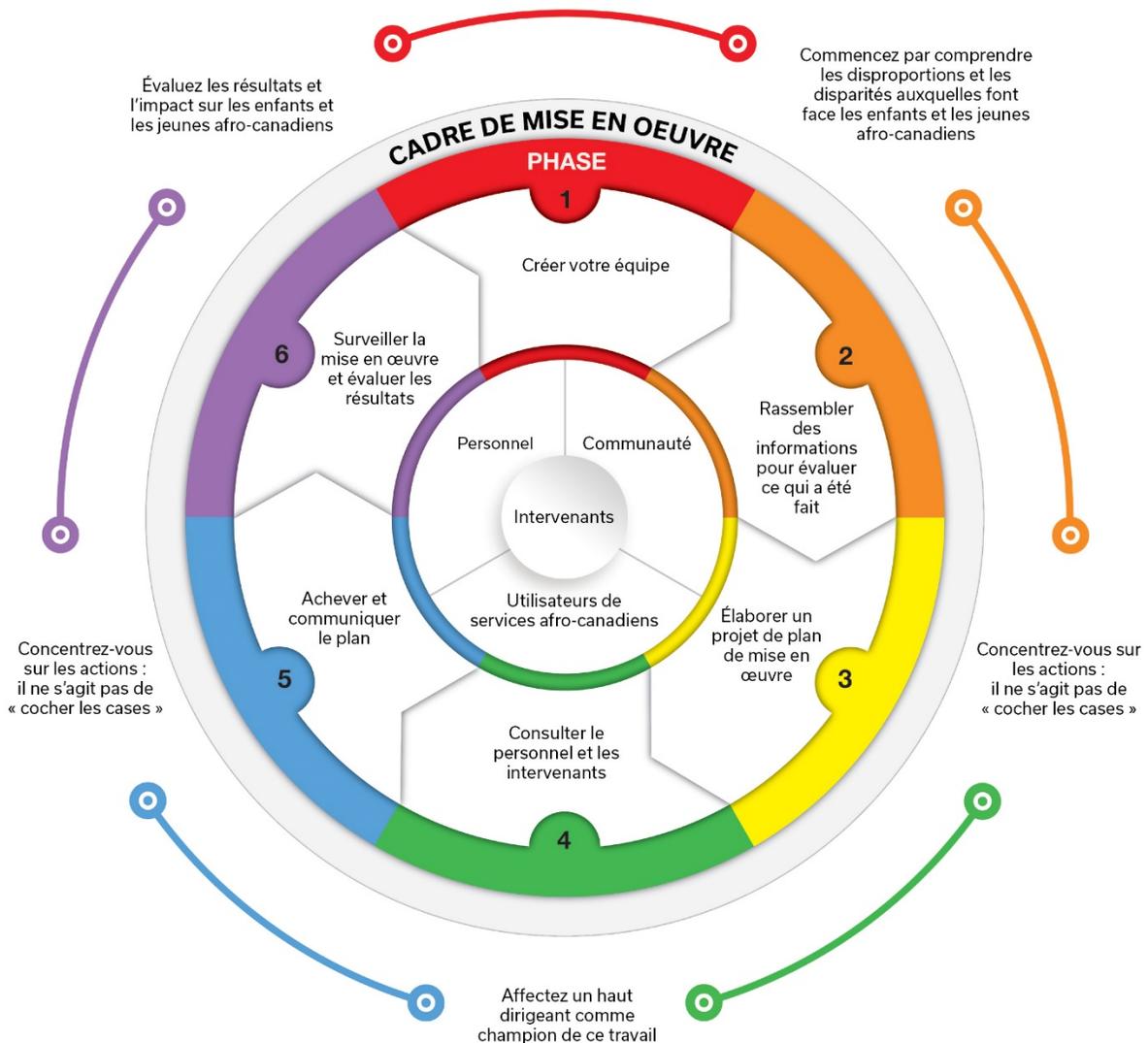
-
-
3. Que peut faire votre agence du bien-être de l'enfance pour éduquer les sources de signalement obligatoire lorsqu'elles semblent signaler trop fréquemment les familles noires à votre agence?

4. Quelles sont les expériences du personnel noir dans votre agence? Sont-ils bien représentés parmi les professionnels en bien-être de l'enfance et les autres travailleurs de première ligne par rapport à la proportion d'enfants noirs pris en charge? Le personnel noir est-il bien représenté parmi les superviseurs et les gestionnaires? A-t-il le sentiment d'appartenir à l'agence?

PARTIE 3 : ORGANISATION DU TRAVAIL

3.1 Cadre de mise en œuvre

Le cadre de mise en œuvre comprend trois couches : la couche extérieure représente le travail nécessaire pour préparer l'élaboration du plan de mise en œuvre; la couche suivante comprend les phases nécessaires à l'élaboration du plan de mise en œuvre; la couche intérieure représente les principaux intervenants qui doivent être impliqués à toutes les étapes du processus, à savoir les intervenants de votre agence. Il est important de considérer ces trois couches et d'y prêter attention.



3.2 Avant l'élaboration du plan de mise en œuvre

Commencez par comprendre les disproportions et les disparités auxquelles font face les enfants et les jeunes afro-canadiens

Pour mieux servir vos utilisateurs de services afro-canadiens, il faut d'abord comprendre les disproportions et les disparités qu'ils vivent.

Évaluation de la disproportion

La disproportion est évidente lorsque le pourcentage d'un groupe donné au sein de tout système, incluant le système du bien-être de l'enfance, est plus élevé que sa représentation dans la population générale.²³

Le taux de disproportion raciale est calculé en divisant la représentation des enfants afro-américains en placement d'accueil par leur représentation dans la population de l'état ayant moins de 18 ans. Le Center for the Study of Social Policy classe ainsi les taux de disproportion raciale pour les Afro-Américains :²⁴

- Une représentation comparable se produit lorsque les taux sont inférieurs à 1,50;
- Une disproportion modérée se produit lorsque les taux sont entre 1,50 et 2,49;
- Une disproportion élevée se produit lorsque les taux sont entre 2,50 et 3,49;
- Une disproportion extrême se produit lorsque les taux sont de 3,50 et plus.

Bien que le *nombre absolu* d'enfants et de jeunes afro-canadiens pris en charge soit important, c'est la *proportion* prise en charge par rapport à la population de la communauté qui est critique. Comme le montre le tableau 1, tant l'agence A que l'agence B ont 55 enfants et jeunes noirs pris en charge. Cependant, l'agence A a un total de 300 enfants et jeunes pris en charge, de sorte que les 55 enfants et jeunes noirs constituent 18 % de tous les enfants et jeunes pris en charge. La population noire constitue 4 % de la communauté servie par cette agence. Lorsque nous divisons la colonne B par la colonne D, nous obtenons un taux de disproportion raciale de 4,4. Cela signifie que la proportion d'enfants et de jeunes noirs pris en charge est presque quatre fois et demie supérieure à leur représentation dans la communauté. Selon le Center for the Study of Social Policy, cela indique une disproportion extrême.

²³ Harris, M.S. (2014). *Racial disproportionality in child welfare*. New York, NY : Columbia University Press.

²⁴ The Center for Community Partnerships in Child Welfare of the Center for the Study of Social Policy (2006)

Tableau 1. Calcul du taux de disproportion raciale des enfants et jeunes noirs pris en charge.

	Enfants et jeunes pris en charge		Votre communauté (Données du recensement)		Taux de disproportion raciale
	Colonne A	Colonne B	Colonne C	Colonne D	Colonne B / Colonne D
	Nbre	%	Nbre	%	
Agence A					
Total	300	—	250 223	—	—
Afro-Canadiens	55	18,3 %	10 456	4,2 %	4,4
Agence B					
Total	559	—	1 234 876	—	—
Afro-Canadiens	55	9,8 %	96 789	7,8 %	1,3
Votre agence					
Total		—		—	—
Afro-Canadiens					

Alors que l'agence B a également 55 enfants et jeunes noirs pris en charge, elle a plus du double du nombre total d'enfants et de jeunes pris en charge, à savoir 559. Les enfants et les jeunes noirs représentent donc 9,8 % de l'ensemble des enfants et des jeunes pris en charge. De plus, la population noire constitue presque 8 % de la communauté servie. Ainsi, le taux de disproportion raciale est 1,3, ce qui signifie que les enfants et les jeunes noirs sont légèrement sous-représentés comparativement à leur représentation dans la communauté. Il n'existe donc aucune disproportion raciale pour les enfants et les jeunes afro-canadiens dans cette agence.

La même analyse devrait être effectuée pour votre agence afin de déterminer le taux de disproportion raciale. Si une disproportion est présente, votre agence peut explorer ce qui se passe aux étapes du signalement et de l'enquête et résoudre les problèmes qui se présentent. À ce stade, l'agence A devrait poser des questions telles que les suivantes :

- Quelles sont les principales sources de signalement à l'agence?
- Pour quelles raisons les familles noires sont-elles signalées à l'agence? En quoi ces signalements sont-ils différents de ceux des familles blanches?
- Comment les préposés au dépistage interrogent-ils les sources de signalement, en particulier les professionnels, lorsqu'ils signalent des familles noires pour des problèmes qui semblent mineurs?
- Le taux d'enquête est-il différent pour les familles blanches et les familles noires? Quels sont les résultats de ces enquêtes?

Évaluation des disparités

La disparité a lieu lorsque les résultats d'un groupe sont différents de ceux d'un groupe de comparaison.²⁵ Cela inclut, notamment :

- Le taux auquel les familles noires reçoivent des services à domicile par rapport aux familles blanches
- Le taux auquel les enfants noirs sont retirés de leur famille par rapport aux enfants blancs
- Le taux de placement des enfants noirs dans des foyers avec des parents d'accueil noirs par rapport au taux de placement des enfants blancs dans des foyers avec des parents d'accueil blancs
- Le taux auquel les enfants et les jeunes noirs retournent au domicile familial par rapport aux enfants et aux jeunes blancs
- Le rythme auquel les jeunes noirs par rapport aux jeunes blancs sortent du système du bien-être de l'enfance en raison de leur âge.

Une analyse approfondie de ces données vous aidera à repérer les problèmes et à concentrer vos efforts pour combler ces lacunes.

Concentrez-vous sur ce qui est important, mais aussi sur ce qui est réalisable compte tenu de vos ressources

Le fait de comprendre ce qui est important pour votre organisation et le meilleur endroit où commencer ce travail aura une forte incidence sur votre réussite. Il existe de multiples points d'entrée pour ce travail. Une organisation peut préférer commencer par des activités particulières qui s'appuient sur des travaux en cours. Une autre agence pourrait choisir de se concentrer sur un problème particulier. Les agences peuvent décider ce qui fonctionne le mieux pour elles.

Nous vous recommandons de prendre le temps de réfléchir au meilleur endroit pour que votre agence puisse commencer ou poursuivre ce travail. L'utilisation de ce guide vous aidera à trouver un certain nombre de domaines pour lesquels des mesures doivent être prises. Les agences peuvent également consulter l'évaluation des besoins en matière de racisme envers les Noirs, réalisée dans le cadre du programme UVUV, pour étudier les problèmes au sein de leurs agences. Vous devrez peut-être équilibrer la nécessité de consacrer un peu d'effort à de multiples activités et envisager de concentrer votre attention sur quelques domaines clés pour commencer. Selon le point où en est l'agence en matière d'exploration et de traitement des questions de racisme envers les Noirs, il serait peut-être plus efficace d'allouer le temps et les ressources limités à moins d'activités. Bien mener ces activités initiales pourrait aider à

²⁵ Harris, M.S. (2014). *Racial disproportionality in child welfare*. New York, NY : Columbia University Press.

propulser l'organisation vers l'avant avec la confiance et l'engagement nécessaires pour entreprendre des activités plus difficiles.

Affectez un haut dirigeant comme champion de ce travail

Il n'y a pas de réponse rapide pour atteindre l'équité raciale dans le système du bien-être de l'enfance. Il s'agit d'un cheminement sans point d'arrivée fixe. Étant donné l'ampleur des changements nécessaires au sein des agences du bien-être de l'enfance, un champion pourrait être une ressource importante pour aider à orienter ce travail et pourrait contribuer à assurer que :

- ce travail reste une priorité pour les membres de la haute direction;
- les défis sont abordés de front et le travail d'équité se poursuit malgré les obstacles;
- les ressources appropriées sont affectées à ce travail;
- ce travail est intégré aux autres plans et priorités de l'agence.

Concentrez-vous les actions : il ne s'agit pas de « cocher les cases »

Cette trousse d'outils aide les agences à se concentrer sur les mesures qui conduisent au changement, et pas seulement sur leur mise en œuvre.

Bien que les activités incluses dans chaque Pratique d'équité raciale visent à stimuler le changement, elles ne garantissent pas la création de l'équité raciale. *Ce qui est mis en œuvre est tout aussi important que la manière dont c'est mis en œuvre.* Une agence pourrait mettre en œuvre un certain nombre d'activités, mais se concentrer sur l'activité plutôt que sur le changement qui devrait en résulter. Une telle concentration est susceptible d'entraîner peu de changements au sein de l'organisation et peu de changements dans les résultats pour les familles afro-canadiennes qui ont affaire à l'agence. À l'opposé, une autre agence pourrait se concentrer sur un nombre réduit d'activités, mais apporter des changements plus importants au sein de l'organisation en raison de la manière dont elles sont mises en œuvre.

Lorsque vous réfléchissez à ce qui vous attend, n'oubliez pas que :

- Le changement est fluide et constant.
- Le changement peut être obtenu à partir de plusieurs points d'entrée.
- Les tensions ne sont pas toujours négatives – c'est le jeu des forces qui créent le changement
- Les identités et les questions sont complexes et dynamiques : il faut donc être à l'écoute des communautés afro-canadiennes et travailler avec elles.
- Chaque municipalité a sa propre histoire.
- Les résidents et les organismes communautaires afro-canadiens sont désireux d'aider à trouver des solutions.

Évaluez les résultats et l'impact sur les enfants et les jeunes afro-canadiens

Les agences sont encouragées à utiliser cet outil pour élaborer un plan et le mettre en œuvre. Toutefois, elles doivent aussi réfléchir à ce qu'elles ont fait et à l'impact que ces activités ont eu. L'évaluation de vos progrès à la fin du plan de mise en œuvre de trois ans vous aidera à rester sur la bonne voie et à identifier les lacunes ou les domaines auxquels vous devez encore travailler. Ce faisant, les agences apprennent à prendre des initiatives, à résoudre des problèmes, à faire participer les intervenants et à évaluer ce qui a fonctionné et les domaines dans lesquels un travail supplémentaire est nécessaire. Cette réflexion et cette auto-évaluation permettront à votre agence de créer un plan de mise en œuvre plus utile et plus ciblé.

Les agences devraient également se rappeler qu'un élément essentiel du processus d'évaluation devrait inclure la participation des intervenants communautaires pour aider l'organisme à évaluer de manière critique les impacts de son travail sur les enfants, les jeunes et les familles afro-canadiennes.

3.3 Élaboration du plan de mise en œuvre

PHASE 1 : Créer votre équipe

La première phase de ce processus consiste à créer votre équipe. Idéalement, vous devriez créer un Comité consultatif composé de membres du personnel à tous les niveaux de l'organisme, d'utilisateurs de services afro-canadiens et de membres de la communauté afro-canadienne. Le Comité consultatif apportera un large éventail de perspectives et de connaissances pour guider efficacement l'organisation dans l'élaboration du plan de mise en œuvre d'UVUV. Certaines agences du bien-être de l'enfance ont peut-être déjà mis en place des Comités consultatifs locaux (CCL), qui pourraient faire partie de votre travail de création d'une équipe d'agence pour soutenir votre plan de mise en œuvre.

Le travail du Comité consultatif pourrait être appuyé par la création d'un groupe de travail interne composé de personnel de tous les niveaux et départements de l'organisme. Ce groupe rassemblera des informations, évaluera ce qui a été fait et proposera des recommandations pour le travail supplémentaire nécessaire pour effectuer des changements. Le groupe de travail aidera également à hiérarchiser les activités, à identifier les ressources et les besoins financiers, et à proposer des partenariats pour assurer une mise en œuvre et un suivi efficaces dans le temps. Il est possible que certaines agences n'aient pas les ressources nécessaires pour former un groupe de travail et confient plutôt ce travail à quelques personnes.

Il est recommandé d'élaborer un mandat pour chaque équipe, ainsi qu'une estimation du temps nécessaire.

L'agence peut également souhaiter désigner un responsable de projet pour gérer le travail.

ÉTUDE DE CAS

Agence A

C'est la première fois que l'agence A examine ses chiffres, et l'analyse a déterminé que la disproportion existe pour les Afro-Canadiens. Cette agence ne s'est jamais engagée auprès de la communauté noire qu'elle sert. Cette agence décide de passer les 4 premiers mois à s'engager auprès de la communauté noire et à recruter des membres pour son Comité consultatif du plan de mise en œuvre d'UVUV. L'agence a également décidé d'utiliser ce temps pour sensibiliser le personnel à la disproportion vécue par les enfants et les jeunes noirs et pour trouver le personnel intéressé à se joindre au groupe de travail. Une fois que les membres du Comité consultatif du plan de mise en œuvre d'UVUV ont été mis en place, l'agence prévoit de prendre 6 mois pour réaliser les phases supplémentaires de l'élaboration du plan de mise en œuvre.

Agence B

Cette agence travaille avec la communauté noire depuis longtemps et a mis en œuvre un certain nombre de stratégies pour réduire la disproportion vécue. Ces efforts, cependant, ont

tendance à être ponctuels et résultent de l'attention portée à ces questions par le directeur des services. De plus, ces activités n'ont pas été documentées ou communiquées au conseil d'administration ou au public.

Le directeur général de l'agence a envoyé un courriel aux organisations dirigées par des Noirs avec lesquelles l'agence travaillait et au personnel qui participe à ce travail pour demander des bénévoles pour le Comité consultatif du plan de mise en œuvre d'UVUV. Le directeur général a décidé que pour démontrer l'importance de travail, il assurerait la coprésidence du comité avec le directeur général d'un organisme communautaire. Les membres du Comité consultatif sont identifiés lors du premier mois, et le comité tient sa première réunion lors du deuxième mois.

PHASE 2 : Rassembler des informations pour évaluer ce qui a été fait

Une fois que le Comité consultatif et les groupes de travail ont été établis, le groupe de travail doit commencer à recueillir des informations pour évaluer le travail effectué sur les 11 Pratiques d'équité raciale et les autres travaux nécessaires. Les fiches de travail fournies dans cette trousse d'outils peuvent être utilisées pour rassembler ces informations et déterminer les mesures à inclure dans le plan de mise en œuvre.

Les commentaires du Comité consultatif sont importants pendant cette phase. Compte tenu de l'ampleur des travaux, nous recommandons qu'à chacune de quatre réunions environ, les informations recueillies soient présentées en même temps que la proposition de mesure à inclure dans le plan de mise en œuvre. Selon la taille de votre agence, l'ampleur de la disproportion et des disparités, et la taille de la communauté afro-canadienne dans la communauté desservie, ce processus pourrait prendre de 4 à 6 mois.

Il est préférable de prendre votre temps à cette étape, car cela aide les membres du Comité consultatif à comprendre le rôle des agences du bien-être de l'enfance et de votre agence en particulier afin de présenter des recommandations de changement en connaissance de cause.

ÉTUDE DE CAS

Agence A

Cette agence a passé les premières réunions à éduquer les membres de la communauté qui font partie du Comité consultatif sur le fonctionnement de l'agence du bien-être de l'enfance et le cadre juridique dans lequel elle œuvre. Lors de ces réunions, les membres de la communauté noire ont partagé leurs expériences avec l'agence, comment et où le personnel utilise sa discrétion, et l'impact de l'agence sur les familles et la communauté.

Comme cette agence n'a pas encore commencé à travailler sur la disproportion et la disparité, la phase de collecte des données a été courte. Le comité a décidé d'utiliser ce temps pour examiner les 11 Pratiques d'équité raciale et les résultats de l'évaluation des besoins en matière de racisme envers les Noirs. Il a utilisé le groupe de travail pour consulter le personnel

concernant les activités proposées afin de cibler quelques activités clés pendant la première année du plan.

Agence B

Cette agence a mis en œuvre un certain nombre d'activités pour lutter contre le racisme envers les Noirs. Ces efforts ont été documentés et présentés au Comité consultatif. Le groupe de travail a examiné les fiches de travail de cette trousse d'outils afin de recenser les changements nécessaires et les activités supplémentaires à entreprendre. Le comité a examiné les 11 Pratiques d'équité raciale et les résultats de l'évaluation des besoins en matière de racisme envers les Noirs, et a également tenu compte des commentaires du personnel.

PHASE 3 : Élaborer un projet de plan de mise en œuvre

Une fois que toutes les fiches de travail ont été remplies, les activités qu'il est proposé d'inclure dans le plan de mise en œuvre devraient être passées en revue par le groupe de travail et un projet de plan de mise en œuvre devrait être élaboré. Ce projet tiendra compte des ressources disponibles, des autres stratégies mises en œuvre au sein de l'agence, et des priorités divergentes. Le groupe de travail déterminera également ce qui sera mis en œuvre à court terme (c.-à-d. au cours des 3 prochaines années) et à long terme (c.-à-d. 3 à 5 ans).

ÉTUDE DE CAS

Agence A

Le groupe de travail a utilisé les commentaires du Comité consultatif pour élaborer un projet de plan de mise en œuvre.

Agence B

Le groupe de travail a utilisé les commentaires du Comité consultatif pour élaborer un projet de plan de mise en œuvre.

PHASE 4 : Consulter le personnel et les intervenants

Ce projet de plan de mise en œuvre devrait être communiqué au Comité consultatif à des fins d'examen et de commentaires. L'agence pourrait également souhaiter s'engager dans une consultation plus large avec le personnel et les intervenants en sollicitant leurs commentaires avant que le plan de mise en œuvre soit finalisé.

ÉTUDE DE CAS

Agence A

Comme cette agence n'a jamais travaillé avec la communauté noire, elle a décidé d'organiser une série de séances de consultation afin de recueillir les commentaires de la communauté sur le plan de mise en œuvre. Les personnes et groupes identifiés dans la phase 1 sont à nouveau invités à assister à l'une des deux séances pour examiner le plan de mise en œuvre et faire leurs commentaires à ce sujet.

Agence B

Cette agence a des relations de longue date avec la communauté noire. Le directeur général a donc envoyé le projet de plan de mise en œuvre par courriel à toutes les personnes figurant sur la liste de diffusion de l'agence et les a invitées à faire part de leurs commentaires. Cette agence a également invité ces personnes à assister à une réunion afin de faire part de leurs commentaires au directeur général et au Comité consultatif.

PHASE 5 : Achever et communiquer le plan

Une fois que les contributions du personnel et des intervenants ont été prises en compte, le plan de mise en œuvre doit être achevé et communiqué à la fois à l'interne et à l'externe.

ÉTUDE DE CAS

Agences A et B

Les deux agences ont achevé leur plan de mise en œuvre d'UVUV et l'ont publié sur leur site Web. Dans le plan lui-même, l'agence a également documenté le processus d'élaboration du plan et a remercié les personnes qui ont participé au Comité consultatif. Elle a également documenté la surveillance continue du plan de mise en œuvre par le Comité consultatif.

PHASE 6 : Surveiller la mise en œuvre et évaluer les résultats

Une fois le plan de mise en œuvre créé et approuvé, le travail du Comité consultatif et du groupe de travail n'est pas terminé. Ils ont encore un rôle important à jouer : ils pourraient être en mesure de contribuer à la réalisation d'activités particulières et seront d'une importance capitale pour le suivi de la mise en œuvre et l'évaluation des résultats.

Le Comité consultatif pourrait donc se réunir deux fois par an pour recevoir des mises à jour de la part de l'agence et fournir d'autres commentaires. Le groupe de travail devrait se réunir plus souvent, car il est essentiel à la mise en œuvre coordonnée du plan et devra communiquer de l'information pendant toute l'année.

Les agences devraient également élaborer un cadre d'évaluation afin d'être en mesure d'évaluer les résultats du plan pour les familles, les jeunes et les enfants afro-canadiens.

ÉTUDE DE CAS

Agences A et B

Les deux agences ont mis en place un cadre d'évaluation et élaboré un calendrier de réunions pour le Comité consultatif. Lors de ces réunions, le Comité consultatif examinera non seulement les activités identifiées dans le plan, mais aussi la disproportion et les disparités que connaissent les enfants, les jeunes et les familles noirs.

PART 4 : ÉVALUATION DE LA SITUATION ACTUELLE

PARTIE A : ÉTABLISSEMENT DU 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 membres de la haute direction 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 l'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.

Activité :

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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez la formulation du plan stratégique et des autres documents organisationnels ci-dessous. Demandez-vous si la formulation est suffisamment puissante pour provoquer des changements. Si cela n'est pas le cas, ajoutez une révision de cette formulation au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
--	--	--

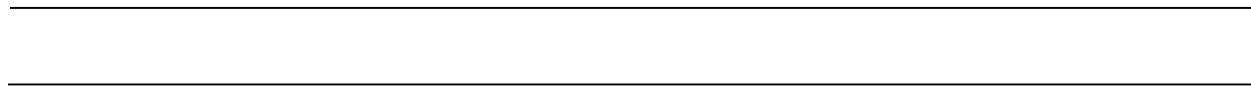
NOTES

Activité :

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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez la formulation du plan de rendement du directeur général ou du chef de la direction ci-dessous, ainsi que les données de référence.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N’ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
---	--	--

NOTES



Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée</p> <p>Documentez les plans de l'agence afin de rendre compte annuellement au public des plans, des activités et des résultats relatifs à la mise en œuvre de ces Pratiques d'équité raciale. Incluez les plans ou les efforts requis pour diffuser ces informations aux partenaires et aux intervenants de la communauté.</p> <p>Demandez-vous si ces plans sont suffisants. S'ils ne le sont pas, ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours</p> <p>Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité</p> <p>Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
---	---	---

NOTES

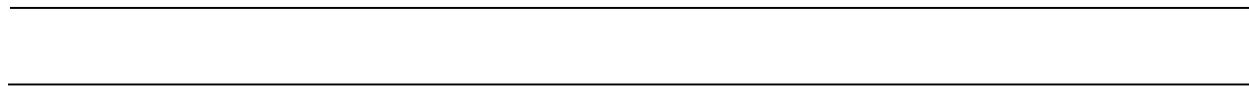


Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière et le moment dont le conseil d'administration obtient régulièrement des mises à jour relatives aux indicateurs de rendement principaux ventilés par race, la manière dont elle établit des objectifs de réduction de la disproportion et des disparités, et la manière dont elle évalue les progrès.</p> <p>Demandez-vous si ces plans sont suffisants. S'ils ne le sont pas, ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
---	--	--

NOTES



Activité :

1.5 S’assurer que la composition du conseil d’administration reflète la diversité des utilisateurs de services.

<p><input type="checkbox"/> Achevée</p> <p>Documentez la manière et le moment dont un recensement du conseil d’administration a été effectué et les résultats de la comparaison avec la diversité des utilisateurs de services ou de la communauté servie.</p> <p>Documentez les mesures découlant des conclusions auxquelles l’agence s’est engagée.</p> <p>Demandez-vous si ces plans sont suffisants. S’ils ne le sont pas, ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours</p> <p>Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N’ont pas envisagé cette possibilité</p> <p>Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
--	---	---

NOTES

Outils et ressources

Diversité au sein des conseils d'administration d'organismes à but non lucratif, National Council of Nonprofits

<https://www.councilofnonprofits.org/tools-resources/diversity-nonprofit-boards>

Cette page Web traite des avantages de la diversité dans les conseils d'administration des organismes à but non lucratif et donne quelques conseils sur la manière de parvenir à cette diversité. Une liste de ressources est également fournie.

Beyond Political Correctness: Building a Diverse and Inclusive Board (Au-delà du politiquement correct : Bâtir un conseil d'administration diversifié et inclusif), BoardSource

<https://boardsource.org/resources/building-diverse-inclusive-board/>

Cette page Web fournit des informations sur l'importance de la diversité pour les conseils d'administration des organismes à but non lucratif et propose trois stratégies pour aider les conseils d'administration à adopter et à intégrer la diversité et à créer un environnement inclusif.

A Fresh Look at Diversity and Boards (Un nouveau regard sur la diversité et les conseils d'administration), Blue Avocado

<https://blueavocado.org/board-of-directors/a-fresh-look-at-diversity-and-boards/>

Cette page Web propose quelques approches pour réfléchir à la diversité dans les conseils d'administration des organismes à but non lucratif et des exemples de politiques qui peuvent servir de point de départ aux agences.

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée</p> <p>Documentez la manière et le moment dont l'agence fournit de la formation et de l'éducation obligatoires et continues au conseil d'administration en matière d'équité, de disproportion et de disparités, de racisme envers les Noirs et d'antioppression.</p> <p>Demandez-vous si ces plans sont suffisants. S'ils ne le sont pas, songez à ajouter des changements au plan de mise en œuvre.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours</p> <p>Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité</p> <p>Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
---	---	---

NOTES

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière et le moment dont le conseil d'administration reçoit 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.</p> <p>Demandez-vous si ces plans sont suffisants. S'ils ne le sont pas, ajoutez toute révision au plan de mise en œuvre.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
--	--	--

NOTES

Activité :

1.8 Établir un Comité consultatif afro-canadien qui inclut d'anciens jeunes afro-canadiens pris en charge, d'autres utilisateurs 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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée</p> <p>Documentez la manière et le moment dont le Comité consultatif afro-canadien a été établi et s'il inclut d'anciens jeunes pris en charge, d'autres utilisateurs de services et des partenaires communautaires. Énoncez les buts et objectifs du comité et la manière dont il communique l'information au conseil d'administration.</p> <p>Demandez-vous si c'est suffisant pour cerner et aborder les problèmes de la communauté noire. Si cela n'est pas le cas, ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours</p> <p>Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité</p> <p>Si l'agence estime qu'un tel comité consultatif n'est pas nécessaire compte tenu de la taille de la communauté noire au sein de la communauté desservie ou du nombre d'enfants et de jeunes noirs pris en charge, documentez-le.</p> <p>Si un tel comité est requis, ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
---	---	--

NOTES

Pratiques prometteuses et émergentes

Ville de Toronto

Partnership & Accountability Circle

Dans le cadre du Toronto Action Plan to Confront Anti-Black Racism, la Ville dialogue avec 12 Torontois noirs dans le cadre du Partnership & Accountability Circle pour guider et soutenir la mise en œuvre complète de ce plan d'action.

<https://www.toronto.ca/community-people/get-involved/community/confronting-anti-black-racism/partnership-accountability-circle/>

Children's Aid Society of Toronto

Comité consultatif communautaire (CCC) concernant les services aux familles, aux enfants et aux jeunes Canadiens noirs d'origine africaine et antillaise

Le comité consultatif communautaire fournit à la Children's Aid Society of Toronto son point de vue, ses connaissances, son expertise et ses conseils concernant les services fournis aux enfants, aux jeunes, aux familles, aux fournisseurs de soins et aux communautés de Canadiens noirs d'origine africaine et antillaise afin d'aider la SAE de Toronto à obtenir les meilleurs résultats possibles et opportuns dans un environnement sans discrimination et sûr pour les enfants noirs pris en charge.

<https://torontocas.ca/community-advisory-committee-cac-services-black-african-caribbean-canadian-families-children-youth>

Peel Children's Aid Society et Black Community Action Network of Peel (BCAN)

Pulling Together Partnership

La SAE de Peel et le BCAN ont formé une alliance pour diriger le développement d'une initiative de lutte contre le racisme, de renforcement des capacités communautaires et de changement des systèmes avec les familles afro-canadiennes, les organisations qui les servent et les dirigeants communautaires. L'objectif de ce partenariat est de renforcer les capacités régionales à Peel afin que les familles afro-canadiennes reçoivent des services et des soutiens pertinents, significatifs et appropriés, tout en favorisant une plus grande équité systémique.

<http://www.bcanpeel.com/events/pulling-together-partnership/>

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'agence, la gestion du personnel, ainsi que l'élaboration de plans de services en collaboration avec le conseil d'administration.

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière et dans quels documents l'agence reconnaît l'existence du racisme envers les Noirs et son impact sur la société, dans les communautés locales et au sein de l'organisme.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
---	--	--

NOTES

Activité :

1.10 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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée</p> <p>Documentez la manière dont l’agence rend compte des efforts qu’elle fait pour réduire la disproportion et les disparités des familles, des enfants et des jeunes afro-canadiens ainsi que des résultats obtenus.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours</p> <p>Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N’ont pas envisagé cette possibilité</p> <p>Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
--	---	---

NOTES

Activité :

1.11 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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière et le moment dont le directeur général ou le chef de la direction reçoit 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. Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
--	--	--

NOTES

Activité :

1.12 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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière et le moment dont 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.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
--	--	--

NOTES

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.

Activité :

1.14 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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière dont l'équipe de la haute direction veille à ce que l'agence utilise une perspective d'équité à son travail, afin que la résolution du racisme envers les Noirs soit intégrée à tous les aspects du travail de l'organisme. Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
--	--	--

NOTES

Outils et ressources

Equity and Empowerment Lens, comté de Multnomah

<https://multco.us/diversity-equity/equity-and-empowerment-lens>

Cet outil Equity and Empowerment Lens (axée sur la justice raciale) est conçu pour améliorer la planification, la prise de décision et l'affectation des ressources, ce qui conduit à des politiques et des programmes plus équitables sur le plan racial. Il s'agit essentiellement d'un ensemble de principes, de questions de réflexion et de processus qui se concentrent sur les niveaux individuel, institutionnel et systémique :

- en décortiquant ce qui ne fonctionne pas autour de l'équité raciale;
- en reconstruisant et en soutenant ce qui fonctionne;
- en transformant la façon dont nous prenons des décisions et dont nous réfléchissons à ce travail;
- en rétablissant et en transformant nos structures, nos environnements et nous-mêmes.

Approche de perspective d'équité, Pennsylvania School Boards Association

<https://www.psba.org/member-services/equity-services/tools-resources/equity-lens-approach/>

Cette perspective d'équité fournit des questions clés qui peuvent être adoptées par les agences du bien-être de l'enfance pour mieux reconnaître et atténuer les iniquités dans leurs politiques et pratiques.

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.

Activité :

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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez les efforts de l'agence pour recueillir régulièrement et avec précision des données fondées sur la race pour chaque famille et chaque enfant, et s'assurer que ces informations sont correctement saisies dans le RIPE. Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
---	--	--

NOTES

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière dont l'agence analyse et diffuse régulièrement les données collectées 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.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
--	--	--

NOTES

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.

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la recherche et les examens effectués et planifiés sur les services, les modèles de pratique et les outils fournis aux utilisateurs de services afro-canadiens et utilisés par ces derniers. Documentez les conclusions de cette recherche et les plans de changement ou d'analyse supplémentaire.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
--	--	--

NOTES

PRATIQUE 4 : Octroyer des ressources appropriées et réservées

Bien que le ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse 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, les lits de santé mentale, etc.), 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.

Activité :

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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez la disproportion, les disparités et les objectifs précis dans le plan de services afin de les réduire. Documentez le financement appliqué à ces activités. Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
--	--	--

NOTES

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez le financement attribué 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.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
--	--	--

NOTES

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière dont les fonds de la Subvention équivalant à la Prestation ontarienne pour enfants (Subvention EPOE) sont utilisés 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.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
--	--	--

NOTES

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez les efforts faits par l'agence pour 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.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
--	--	--

NOTES

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez les efforts faits par l'agence pour 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; et la diversité de leur personnel.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
---	--	--

NOTES

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.

Activité :

Faire régulièrement de la sensibilisation auprès de la communauté afro-canadienne afin de continuer à obtenir des idées pour élaborer les protocoles de services.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez la stratégie de sensibilisation de l'agence auprès de la communauté afro-canadienne afin de continuer à obtenir des idées pour élaborer les protocoles de services. Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
---	--	--

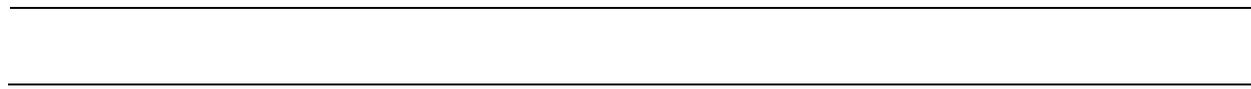
NOTES

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez les efforts faits par l'agence pour 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.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
---	--	--

NOTES



Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez les efforts faits par l'agence pour effectuer 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. Documentez la manière dont la sensibilisation est faite auprès de diverses communautés afro-canadiennes, incluant les personnes LGBTQ2S+ et les différentes communautés culturelles.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
---	--	--

NOTES

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.

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée</p> <p>Documentez la manière dont l'agence recueille et analyse 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. Documentez les conclusions de cette analyse et l'évaluation de la mesure dans laquelle les sources de signalement obligatoire ont besoin d'éducation et de formation supplémentaires.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours</p> <p>Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité</p> <p>Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
--	---	---

NOTES

Activité :

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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez les commentaires critiques, les discussions continues et la formation offerte aux sources de signalement obligatoire lorsque l’analyse des données indique une disproportion raciale relative aux signalements. Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N’ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
---	--	--

NOTES

Activité :

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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez l'éducation et les soutiens fournis aux 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. Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
---	--	--

NOTES

ÉTUDE DE CAS

Agence A

Après avoir parlé avec les intervenants à l'accueil et examiné ses données, cette agence reconnaît qu'une grande partie des familles noires lui sont signalées par des enseignants. Une étude plus approfondie révèle que quatre écoles en particulier ont fourni 25 % de tous les signalements à l'agence. Ces signalements comprennent un appel concernant un enfant qui n'a pas apporté de dîner pendant 3 jours (l'entrevue avec l'enfant a révélé que ses parents lui avaient donné de l'argent pour le dîner, qu'il a décidé de ne pas dépenser pour acheter un nouveau jeu vidéo); un appel concernant un enfant qui avait manqué 4 jours d'école au cours de chacun des 3 derniers mois (l'enquête a révélé que la famille recevait des prestations d'Ontario au travail et manquait souvent d'argent à la fin du mois; elle n'avait donc pas les moyens de payer le prix du billet d'autobus pour que les enfants aillent à l'école); et des appels concernant des parents noirs qui étaient en retard pour aller chercher leur enfant à l'école.

Les intervenants à l'accueil reçoivent une formation et des ressources pour soutenir l'interrogation structurée de tous les appelants afin de déterminer s'il y a réellement un problème de protection de l'enfance. Les questions portent notamment sur la race de l'enfant, sur le fait de savoir si l'enseignant a eu une conversation avec l'enfant ou le parent, et une conversation plus approfondie sur les raisons pour lesquelles l'appelant pensait qu'il s'agissait d'une question de protection de l'enfance.

L'agence travaille également en partenariat avec les directeurs d'école pour développer et dispenser conjointement la formation sur l'obligation de signalement dans ces écoles. Ils sensibilisent également l'école au « devoir de soutien » des enfants et des familles afro-canadiennes afin d'éviter de signaler les familles pour des questions frivoles qui ne concernent pas la sécurité d'un enfant.

Outils et ressources

Single Black Mom Battles School Over Calls to CAS (Une mère noire célibataire se bat avec l'école concernant les appels à la SAE)

<https://www.thestar.com/news/insight/2017/02/25/single-black-mom-battles-school-over-calls-to-cas.html>

When Schools Use Child Protective Services As A Weapon Against Parents (Lorsque les écoles utilisent les services de protection de l'enfance comme une arme contre les parents)

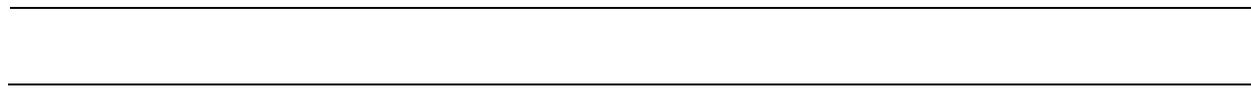
https://www.huffingtonpost.ca/entry/child-protective-services-schools_n_5beee8aee4b0860184a7f61c

Activité :

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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez la liste d'agences et de ressources communautaires culturellement adaptées fournies aux intervenants à l'accueil et aux enquêteurs vers lesquelles ils peuvent diriger les clients pour aborder divers problèmes, incluant la pauvreté. Effectuez la cartographie des fournisseurs de services afro-canadiens dans la communauté locale et les régions environnantes. Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
--	--	--

NOTES



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. Ces deux processus d'examen ne traitent pas non plus les causes relevant de la *Loi de 2017 sur les services à l'enfance, à la jeunesse et à la famille*. Pour que les Afro-Canadiens ayant affaire au système du bien-être de l'enfance soient servis par ces processus d'examen, 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.

Activité :

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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière dont les familles, les enfants et les jeunes afro-canadiens faisant affaire avec l'agence 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. Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
--	--	--

NOTES

Agence B

En consultant le Comité consultatif afro-canadien, cette agence se rend compte que bien que de nombreux enfants, jeunes et familles noirs aient eu des plaintes sur la façon dont ils ont été traités, celles-ci ont été transmises aux agences communautaires et aux fournisseurs de services et n'ont pas été signalées à l'agence du bien-être de l'enfance elle-même. Comme le directeur général croyait qu'il n'y avait pas eu de plaintes, il a interprété cela comme signifiant que l'agence faisait du bon travail pour servir la communauté afro-canadienne.

Reconnaissant que l'absence de plaintes ne signifie pas l'absence de problèmes, le directeur général veille à ce que les activités 7.1, 7.2 et 7.3 soient incluses dans le plan de mise en œuvre. Il souhaite que toutes les familles qui ont été et seront en contact avec l'agence, ainsi que les enfants et les jeunes pris en charge, comprennent leurs droits et les voies de recours internes et externes permettant de porter plainte si quelqu'un estime que ses droits ont été violés.

Le directeur général a également veillé à ce que ces plaintes soient compilées à la fin de l'année et communiquées au conseil d'administration.

Activité :

Analyser annuellement les données relatives aux plaintes et les communiquer chaque année au conseil d'administration.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière et le moment dont les données relatives aux plaintes sont analysées et communiquées au conseil d'administration. Documentez les sujets et les analyses inclus dans le rapport, ainsi que les conclusions.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être ajouté au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
--	--	--

NOTES

PRATIQUE 8 : Améliorer la gestion des ressources humaines

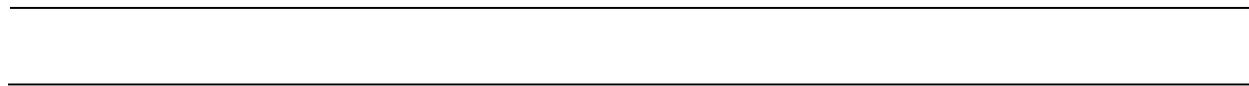
Pour offrir des services culturellement appropriés et sécuritaires aux familles, aux enfants et aux jeunes afro-canadiens, il est crucial de s'assurer que le personnel offrant ces services et prenant des décisions relatives aux politiques et aux programmes reflète la diversité des utilisateurs de services et comprenne les problèmes auxquels ces derniers font face. Au sein de l'agence, 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.

Activité :

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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez le Programme d'équité en matière d'emploi de l'agence et où on peut le trouver. Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
---	--	--

NOTES



Outils et ressources

Outils, ressources et publications sur l'équité en matière d'emploi, gouvernement du Canada

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/outils-ressources.html>

Équité en matière d'emploi : Boîte à outils pour les membres de l'AFPC, Alliance de la Fonction publique du Canada

http://syndicatifpc.ca/equite-en-matiere-demploi-boite-outils-membres?_ga=2.87864734.723129876.1612809768-1617828860.1612809768

Activité :

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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez le processus utilisé pour réaliser l'évaluation, les conclusions de l'évaluation et le plan permettant de régler les problèmes cernés. Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre ou dans le Programme d'équité en matière d'emploi de l'agence.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> Incorporé au Programme d'équité en matière d'emploi de l'agence.
--	--	--	--

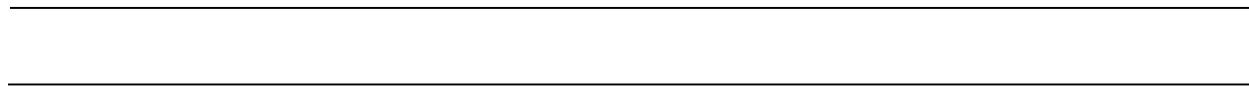
NOTES

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière dont les employés afro-canadiens sont appuyés pour former des groupes d'affinité et des initiatives provinciales et y participer.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre ou dans le Programme d'équité en matière d'emploi de l'agence.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> Incorporé au Programme d'équité en matière d'emploi de l'agence.</p>
--	--	--	---

NOTES



Outils et ressources

Durham Black Educators' Network (DBEN)

<https://www.dben.org/>

La mission du DBEN consiste à renforcer l'engagement et l'autonomisation des jeunes, des parents, du personnel et des membres de la communauté. Grâce à ses diverses activités telles que les conférences d'étudiants, les programmes de leadership étudiant, les bourses d'études, les prix pour les éducateurs et les ateliers pour les parents, le DBEN soutient le bien-être des étudiants et la poursuite de l'excellence tout en interrompant les récits préjudiciables sur la jeunesse noire et la culture noire.

Employee Resource Groups : Terms of Reference and Funding Guidelines (Groupes de ressources pour les employés : Mandat et directives de financement, Université Queen's)

<https://www.queensu.ca/inclusive/content/employee-resource-groups>

L'Université Queen's dispose d'un certain nombre de groupes de ressources pour les employés (GRE) qui contribuent à créer un lieu de travail inclusif en donnant aux groupes en quête d'équité une structure formelle pour soutenir leurs besoins uniques. Les GRE offrent des possibilités de renforcement de la communauté au sein des organismes. Le doyen adjoint, en partenariat avec les Ressources humaines et le Human Rights and Equity Office, apporte son soutien aux GRE qui s'efforcent de créer et de soutenir des communautés pour les groupes en quête d'équité sur le campus.

Groupes d'affinité, Amazon

Amazon dispose de 12 groupes d'affinité qui rassemblent le personnel des entreprises et des sites du monde entier. On peut citer par exemple le Black Employee Network, Amazon Women in Engineering et Indigenous@Amazon.

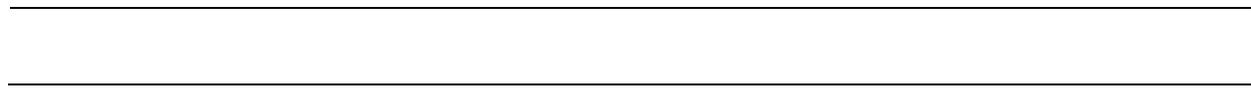
<https://www.aboutamazon.com/working-at-amazon/diversity-and-inclusion/affinity-groups>

Activité :

Incorporer des compétences relatives à l'équité et à l'antiracisme dans les descriptions d'emploi et les évaluations de rendement des employés.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière dont les compétences relatives à l'équité et à l'antiracisme ont été incorporées dans les descriptions d'emploi et les évaluations de rendement des employés. Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre ou dans le Programme d'équité en matière d'emploi de l'agence.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> Incorporé au Programme d'équité en matière d'emploi de l'agence.
--	--	--	--

NOTES



Pratiques prometteuses et émergentes

Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)

<https://triec.ca/wp-content/plugins/competency/TRIEC-Inclusive-Workplace-Competencies.pdf>

Le TRIEC a élaboré un cadre de compétences qui recense les compétences sous-jacentes à la diversité et à l'inclusion sur le lieu de travail. Ces compétences sont réparties en trois « sphères d'influence » :

- le personnel (« au sein de moi-même »);
- les groupes (« au sein de mon équipe »);
- plus largement (« au sein de mon organisation, de mon lieu de travail et de ma communauté »).

Toronto District School Board: Equity as a Leadership Competency (L'équité en tant que compétence de leadership)

https://www.tdsb.on.ca/Portals/0/docs/Equity%20Leadership%20Competencies_12_02_V1.pdf

Le Toronto District School Board (TDSB) a reconnu que le travail visant à atteindre l'équité et à combler les écarts nécessitait d'aborder l'équité comme une compétence de leadership. À ce titre, des compétences ont été développées pour expliquer clairement les attentes du TDSB dans une perspective d'équité pour toute personne occupant un poste de direction ou toute personne aspirant à être un leader au sein de son organisation.

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière et le moment dont la formation obligatoire et continue sur l'antiracisme est fournie à tous les employés, les bénévoles ainsi que les personnes responsables, selon la pertinence avec leur rôle.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre ou dans le Programme d'équité en matière d'emploi de l'agence.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> Incorporé au Programme d'équité en matière d'emploi de l'agence.</p>
--	--	--	---

NOTES

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez le processus selon lequel l'agence sélectionne les formateurs qui offrent la nouvelle formation des intervenants et veille à ce qu'ils aient de bonnes connaissances et des compétences reconnues en matière de pratiques antiracistes et antioppressives, y compris une compréhension du racisme envers les Noirs.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre ou dans le Programme d'équité en matière d'emploi de l'agence.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> Incorporé au Programme d'équité en matière d'emploi de l'agence.</p>
---	--	--	---

NOTES

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.

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière dont les superviseurs sont informés et appuyés à superviser quotidiennement les employés pour les aider à réfléchir sur leurs propres biais.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
---	--	--

NOTES

Agence A

L'agence A a reconnu la nécessité pour les superviseurs d'intégrer une perspective de racisme envers les Noirs pour aider les employés à réfléchir à leurs propres biais, à poser les bonnes questions et à évaluer les problèmes systémiques et leur impact sur les familles. L'agence a donc déterminé qu'il serait nécessaire de fournir aux superviseurs des outils et des ressources qui guideront les professionnels en bien-être de l'enfance :

- à reconnaître les forces des familles afro-canadiennes avec lesquelles ils travaillent;
- à mieux comprendre comment le racisme, la culture et leur statut socio-économique influencent la vie de leurs clients et comment les professionnels en bien-être de l'enfance perçoivent la famille;
- à analyser le langage qu'ils utilisent dans les dossiers de cas pour les familles afro-canadiennes par rapport aux familles blanches;
- à évaluer les suppositions qu'ils font concernant les familles afro-canadiennes en l'absence de preuves.

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière dont l'agence a travaillé avec la communauté afro-canadienne pour élaborer un manuel de ressources et de références pour le personnel du bien-être de l'enfance.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> Envisagé, mais pas nécessaire</p>
---	--	--	--

NOTES

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez les mécanismes mis en place 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. Résumez les leçons tirées de ces commentaires et les plans mis en place pour les aborder. Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
--	--	--

NOTES

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez les mécanismes et les processus en place pour 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.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
---	--	--

NOTES

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 ainsi que de favoriser la réussite des familles, des enfants et des jeunes afro-canadiens.

Activité :

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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez les processus mis en place pour s'assurer qu'on invite et incite les parents à participer aux rencontres relatives au plan de soins. Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
--	--	--

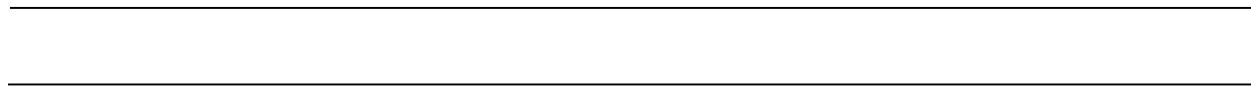
NOTES

Activité :

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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez les mécanismes et les processus mis en place pour 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. Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
---	--	--

NOTES



Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière dont l'agence travaille 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. Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> Envisagé, mais pas nécessaire dans cette communauté</p>
--	--	--	--

NOTES

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez les protocoles mis en place avec les conseils scolaires locaux afin de minimiser le nombre de journées d'école manquées pour les enfants et les jeunes pris en charge. Documentez les soutiens mis en place pour favoriser de meilleurs résultats scolaires pour les enfants et les jeunes afro-canadiens pris en charge.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
---	--	--

NOTES

PRATIQUE 11 : Renforcer la capacité des personnes responsables d'appuyer les enfants et les jeunes afro-canadiens

Les agences 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. Elles peuvent également s'assurer 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.

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez le processus mis en place pour s'assurer que le placement chez un proche est privilégié pour les enfants et les jeunes afro-canadiens.</p> <p>Dans le plan de mise en œuvre, documentez le processus mis en place pour s'assurer que le placement chez un proche est privilégié pour les enfants et les jeunes afro-canadiens.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
--	--	--

NOTES

Activité :

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 LGBTQ2S+.

<p><input type="checkbox"/> Achevée</p> <p>Documentez le processus mis en place pour s'assurer que les enfants et les jeunes afro-canadiens placés chez un proche disposent de services culturellement appropriés au besoin.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours</p> <p>Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité</p> <p>Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
---	---	---

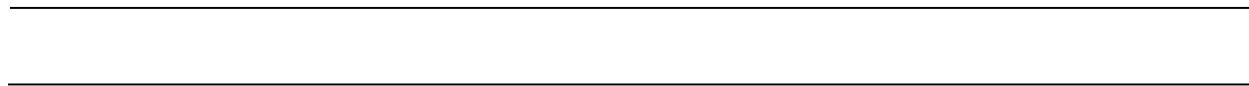
NOTES

Activité :

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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez le processus mis en place pour s'assurer que les proches afro-canadiens agissant comme parents sont adéquatement appuyés et obtiennent les ressources dont elles ont besoin.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
--	--	--

NOTES



Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière et le moment dont la formation obligatoire et du soutien continu sont offerts aux parents d'accueil et aux parents adoptifs qui prennent soin d'enfants ou de jeunes afro-canadiens ou souhaitent en prendre soin.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
---	--	--

NOTES

Activité :

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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière et le moment dont la formation obligatoire et du soutien continu sont offerts aux parents d'accueil et aux parents adoptifs qui prennent soin d'enfants ou de jeunes LGBTQ2S+ afro-canadiens ou souhaitent en prendre soin. Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
--	--	--

NOTES

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière dont les professionnels en bien-être de l'enfance seront appuyés afin de s'assurer que chaque plan de soins répond aux besoins des enfants et des jeunes afro-canadiens de toutes les identités sexuelles, cultures et religions.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
--	--	--

NOTES

Activité :

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.

<p><input type="checkbox"/> Achevée Documentez la manière dont tous les parents d'accueil et les parents adoptifs transraciaux seront éduqués afin de comprendre les besoins physiques, émotionnels et culturels des enfants et des jeunes afro-canadiens et le racisme systémique auquel ils feront face, et d'être en mesure d'y répondre.</p> <p>Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>	<p><input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.</p>
---	--	--

NOTES

Activité :

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'antioppressisme 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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez les politiques et les procédures mises en place pour s'assurer que les évaluations des capacités psychologiques et parentales seront effectuées par une personne qui a une bonne connaissance des expériences culturelles des Afro-Canadiens ainsi que des études sur l'antioppressisme et le racisme. Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
--	--	--

NOTES

Activité :

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.

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.

<input type="checkbox"/> Achevée Documentez les politiques et les procédures mises en place pour minimiser le surdiagnostic des enfants des jeunes afro-canadiens pris en charge. Ce travail devrait être continu et devrait être reflété dans le plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> En cours Y a-t-il autre chose à faire pour achever cette activité? Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.	<input type="checkbox"/> N'ont pas envisagé cette possibilité Ajoutez ce travail au plan de mise en œuvre.
---	--	--

NOTES

Annexe A : Modèle de plan de mise en œuvre

Des versions modifiables du modèle vierge sont disponibles à l'adresse www.oacas.org

ABC Child Welfare Agency Plan de mise en œuvre d'Une vision Une voix

Date de
création :

Date de révision/mise à
jour :

DOMAINE DE PRIORITÉ : ÉTABLISSEMENT DU CONTEXTE ORGANISATIONNEL

Objectif :

L'ABC Child Welfare Agency sera une agence qui encourage le changement organisationnel dans une perspective d'équité raciale.

MESURES DE RENDEMENT

Comment nous saurons que nous changeons des choses

Indicateurs à court terme (1 à 3 ans)

Source des données :

Fréquence de l'évaluation

D'ici au DATE, l'ABC Child Welfare Agency analysera la disproportion et les disparités raciales vécues par les enfants et les jeunes noirs.

RIPE

Annuelle

D'ici au DATE, l'agence aura mis en place un plan de suivi et d'évaluation.

D'ici au <u>DATE</u> , la proportion de membres du personnel afro-canadien qui jugent que l'agence est accueillante et inclusive passera de <u>x</u> à <u>y</u> .	Sondage d'engagement des employés	Tous les 2 ans
D'ici au <u>DATE</u> , l'agence aura convoqué un Comité consultatif afro-canadien.		Annuelle
Indicateurs à long terme	Source des données :	Fréquence de l'évaluation
D'ici au <u>DATE</u> , la représentation des professionnels en bien-être de l'enfance afro-canadiens augmentera, passant de <u>x</u> à <u>y</u> .	Recensement de la main-d'œuvre	Tous les 5 ans

Activités sur l'équité raciale	Activité de l'agence / Lien avec un autre plan ou une autre priorité de l'agence	Date cible	Ressources requises	Personne responsable
PRATIQUE 1 : S'engager à un leadership courageux				
PRATIQUE 2 : Recueillir et analyser les données pour mesurer la disproportion et les disparités raciales				

Activités sur l'équité raciale	Activité de l'agence / Lien avec un autre plan ou une autre priorité de l'agence	Date cible	Ressources requises	Personne responsable
PRATIQUE 3 : Évaluer les programmes et surveiller le rendement				
PRATIQUE 4 : Octroyer des ressources appropriées et réservées				

Activités sur l'équité raciale	Activité de l'agence / Lien avec un autre plan ou une autre priorité de l'agence	Date cible	Ressources requises	Personne responsable
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				

Activités sur l'équité raciale	Activité de l'agence / Lien avec un autre plan ou une autre priorité de l'agence	Date cible	Ressources requises	Personne responsable
PRATIQUE 8 : Améliorer la gestion des ressources humaines				

DOMAINE DE PRIORITÉ : SERVICES DIRECTS

Objectif :
 L'ABC Child Welfare Agency créera une agence dans laquelle les disproportions et les disparités n'existeront pas pour les enfants, les jeunes et les familles afro-canadiennes.

MESURES DE RENDEMENT
Comment nous saurons que nous changeons des choses

Indicateurs à court terme	Source des données :	Fréquence de l'évaluation
D'ici au <u>DATE</u> , le taux de disproportion des enfants et des jeunes afro-canadiens pris en charge diminuera, passant de <u>x</u> à <u>y</u> .		Annuelle
D'ici au <u>DATE</u> , la proportion des jeunes afro-canadiens qui vieillissent hors du système diminuera, passant de <u>x</u> à <u>y</u> .		Annuelle
D'ici au <u>DATE</u> , la proportion de jeunes afro-canadiens qui retournent au sein de leur famille augmentera, passant de <u>x</u> à <u>y</u> .		Annuelle
Indicateurs à long terme	Source des données :	Fréquence de l'évaluation

Activités sur l'équité raciale	Activité de l'agence / Lien avec un autre plan ou une autre priorité de l'agence	Date cible	Ressources requises	Personne responsable
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				

Activités sur l'équité raciale	Activité de l'agence / Lien avec un autre plan ou une autre priorité de l'agence	Date cible	Ressources requises	Personne responsable

Ressources supplémentaires

Enfances interrompues : Surreprésentation des enfants autochtones et noirs au sein du système de bien-être de l'enfance de l'Ontario

<http://www.ohrc.on.ca/fr/enfances-interrompues>

Pris à partie : Préoccupations relatives au bien-être de l'enfance

<http://www.ohrc.on.ca/fr/pris-%C3%A0-partie-pr%C3%A9occupations-relatives-au-bien-%C3%AAtre-de-l%E2%80%99enfance>

Black Parents Ask For a Second Look: Parenting Under 'White' Child Protection Rules in Canada (Les parents noirs demandent un deuxième regard : Élever des enfants sous les règles de bien-être de l'enfance « blanche » au Canada)

<https://ideas.repec.org/a/eee/cysrev/v94y2018icp511-524.html>

The "Fragility of Goodness": Black Parents' Perspective About Raising Children in Toronto, Winnipeg, and St. John's of Canada (La « fragilité du bien » : Perspective des parents noirs sur élever des enfants à Toronto, Winnipeg et St. John's au Canada)

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/15548732.2017.1401575>

How Canada's Child Welfare System Fails Refugees Like Abdoul Abdi (Comment le système canadien de bien-être de l'enfance laisse tomber les réfugiés comme Abdoul Abdi)

<https://www.macleans.ca/opinion/how-canadas-child-welfare-system-fails-refugees-like-abdoul-abdi/>