



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

**Bien-être de l'enfance
LGBT2SQ+ en Ontario
Auto-évaluation
organisationnelle**

RAPPORT PROVINCIAL



**FÉVRIER
2021**

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	1
----------------------	----------

PRÉAMBULE	3
------------------	----------

SYNTHÈSE	5
-----------------	----------

DÉFINITIONS ET PRINCIPAUX CONCEPTS	7
---	----------

RAISON D'ÊTRE DU PROJET	13
--------------------------------	-----------

Examen de la documentation	13
-----------------------------------	-----------

Représentation des LGBT2SQ+ dans le domaine du bien-être de l'enfance	13
--	-----------

Expériences des enfants et des jeunes LGBT2SQ+	14
---	-----------

Résultats pour les enfants et les jeunes LGBT2SQ+	15
--	-----------

Comment améliorer le service aux enfants, aux jeunes et aux familles LGBT2SQ+	17
--	-----------

ÉVOLUTION MONDIALE	18
---------------------------	-----------

Pandémie de COVID-19	18
-----------------------------	-----------

Racisme envers les personnes noires et oppression intersectionnelle	19
--	-----------

RÉCENTE ÉVOLUTION DANS LE SECTEUR DU BIEN-ÊTRE DE L'ENFANCE	20
--	-----------

MÉTHODOLOGIE ET ANALYSE **22**

Voix des jeunes **22**

Comité LGBT2SQ+ **23**

Cotation et notations **24**

Résultats **25**

A. Gouvernance et Leadership **26**

B. Environnement et climat **30**

C. Prestation de services **32**

Services en établissement **36**

RECOMMANDATIONS **40**

A. Gouvernance et Leadership **40**

B. Environnement et climat **43**

C. Prestation de services **45**

Limites **47**

Conclusion **47**

NOTES DE BAS DE PAGE **49**

ANNEXES **57**

Annexe A : AOSAE – Gouvernance des résultats **58**

Annexe B : AOSAE – Résultats – Environnement **59**

Annexe C : AOSAE – Résultats-services **60**

Annexe D : Graphiques – Tous les résultats **62**

Annexe E : LGBT2SQ+ – Tous les graphiques **94**

REMERCIEMENTS

Nous tenons à souligner la participation de plusieurs personnes qui, à divers titres, ont collaboré tout au long de l'élaboration de ce projet. Nous sommes également reconnaissantes* envers d'anciennes collègues de l'AOSAE qui ont participé à la rédaction du présent rapport.

Membres du Comité

Alison Rodgers, *Kawartha Haliburton Children's Aid Society*
André Fontaine, *Société de l'aide à l'enfance d'Ottawa*
Carey Mulligan, *Services à la famille et à l'enfance du comté de Renfrew*
Charlotte LeFrank, *Société de l'aide à l'enfance de Windsor-Essex*
Daria Pool, *Bruce Grey Child & Family Services*
Dawn Crawford, *Société catholique de l'aide à l'enfance de Toronto*
Jeff Stillman, *Peel Children's Aid Society*
Joel Burdett, *Halton Children's Aid Society*
Josh Roy, *Family and Children's Services of Frontenac, Lennox and Addington*
Julie Meyers, *Family & Children's Services of St. Thomas And Elgin County*
Lorraine Gale, *Société de l'aide à l'enfance de Toronto*
Lydia Cull, *Sarnia-Lambton Children's Aid Society*
Maxim Kryukov, *Durham Children's Aid Society*
Miguel Torres, *Native Child & Family Services*
Myles Tabobondung, *Association of Native Child & Family Services*
Neil Hubert, *Family & Children's Services of St. Thomas And Elgin County*
Nicole Montgomery, *Sarnia-Lambton Children's Aid Society*
Omerine Malonga, *représentante des jeunes*
Rebecca Rivers, *Association of Native Child & Family Services*
Ron Hodgson, *Dnaagdawenmag Binnoojiyag Child & Family Services*
Sheri Hyman, *Société de l'aide à l'enfance de London et Middlesex*
Steve Levac, *Halton Children's Aid Society*
Kayla Cardy, *Native Child & Family Services*
Tahmena Bokhari, *Durham Children's Aid Society*
Tory Baker-Reed, *Société de l'aide à l'enfance de Hamilton*
Terry Smith, *Société de l'aide à l'enfance de Toronto*
Wanda McArthur, *The Children's Aid Society of the District of Thunder Bay*

* Ce document est écrit en féminin avec l'intention d'inclure tous les sexes: transgenres, genres divers, hommes, et femmes.

Équipe de projet de l'AOSAE

Iona Sky, directrice de la transformation de la pratique

Keishia Facey, gestionnaire de programme, Une vision une voix

Kiran Hacker, coordonnatrice du contenu et de la conception numérique

Kristin Roe, responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

Nicola Harris, analyste principale des programmes

Shelly Nixon, analyste principale des programmes et des opérations

Remerciements spéciaux

Jordana Globerman Design

Kerr Consulting

Pinder-Doede Consulting

PRÉAMBULE

Le système de bien-être de l'enfance de l'Ontario a comme rôle de collaborer avec les familles et les collectivités pour protéger les enfants les plus vulnérables de la province contre les mauvais traitements et la négligence. Comme de nombreuses autres institutions provinciales, les organismes de bien-être de l'enfance fonctionnent dans le contexte historique de la suprématie blanche, du colonialisme et des idéaux hétéronormatifs de l'éducation familiale. L'histoire actuelle de ces contextes historiques se traduit par une disproportion et des disparités entre les familles afro-canadiennes et les familles autochtones ayant recours aux services de protection de l'enfance, ainsi que par des résultats inéquitables pour les familles marginalisées. Alors que nous cherchons une approche intersectionnelle de l'équité dans le système de bien-être de l'enfance de l'Ontario, la communauté LGBT2SQ+ enregistre d'autres résultats inéquitables. C'est grâce à la défense des droits par le personnel et des alliés des LGBT2SQ+ dans le secteur du bien-être de l'enfance de l'Ontario qu'un projet provincial a vu le jour. Ses résultats sont détaillés dans le présent rapport.

L'Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance (AOSAE) est une association provinciale membre qui représente 50 organismes de protection de l'enfance ou de bien-être de l'enfance autochtones en Ontario. L'AOSAE compte dans sa structure de nombreux conseils, comités et groupes de travail stratégiques, y compris la Table ronde sur l'antioppression (TRA) pour le bien-être de l'enfance qui œuvre depuis longtemps. Le Comité LGBT2SQ+ (des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, allosexuelles, en questionnement et bispirituelles) de l'AOSAE s'est formé sous l'égide de la TRA. Avec l'appui de l'AOSAE, le Comité a amorcé un projet de conception d'outil d'auto-évaluation en ligne des organismes, lequel devrait permettre d'évaluer l'état de préparation et la capacité des organismes et du secteur du bien-être de l'enfance à assurer la prestation de services performants, de reconnaissance et équitables aux enfants, aux jeunes et aux familles ayant diverses appartenances de genre et sexuelles. Le projet visait à mieux comprendre les points forts et les besoins du secteur en matière de prestation de services et à fournir aux organismes participants un bulletin de rendement personnalisé. Le projet visait également à favoriser la conscientisation et à étoffer les connaissances par la prestation d'une analyse sectorielle, d'une analyse de données et de recommandations pour aller de l'avant.

Une fois obtenus l'appui et l'approbation de la TRA, le Comité a soumis à ce qui était alors le Comité provincial de gestion de projet (CPGP) de l'AOSAE une proposition afin d'obtenir du financement pour embaucher une conseillère-experte qui allait contribuer à la création de l'outil en ligne. De plus, le Conseil stratégique sur l'équité des résultats (CSER) de l'AOSAE a assuré la supervision et l'orientation du projet, pendant que le personnel de l'AOSAE a veillé au soutien administratif et aux communications sectorielles.

L'AOSAE est particulièrement reconnaissante aux jeunes LGBT2SQ+ qui ont courageusement fait entendre leur voix et formuler leurs recommandations dans le cadre de groupes de discussion tenus dans le cadre du projet. Nous espérons que leurs points de vue sur leurs expériences vécues aideront le secteur du bien-être de l'enfance à offrir des services et une prestation équitables aux enfants, aux jeunes et aux familles LGBT2SQ+. L'AOSAE reconnaît le soutien unanime et positif exprimé par toutes les parties prenantes des organismes de bien-être de l'enfance interviewées pour l'élaboration d'un outil d'évaluation des LGBT2SQ+. L'AOSAE remercie les nombreuses membres du personnel et étudiantes stagiaires du secteur du bien-être de l'enfance qui demeurent engagées dans ce travail et qui ont fait preuve de patience et de leadership tout au long du processus.

SYNTHÈSE

Les conclusions de ce projet d'auto-évaluation organisationnelle nous aident à mieux comprendre les réalités vécues par les enfants, les jeunes et les familles LGBT2SQ+ les expériences de la communauté LGBT2SQ+ lorsqu'elle est entraînée dans le système de bien-être de l'enfance de l'Ontario, ainsi que l'environnement des services de protection de l'enfance offerts à la communauté LGBT2SQ+. Le travail à venir dans le secteur du bien-être de l'enfance consistera à intégrer aux recommandations du présent rapport des stratégies sectorielles d'équité existantes, comme Une vision une voix et les engagements autochtones du secteur envers la vérité et la réconciliation. Ces efforts devront également intégrer une perspective intersectionnelle qui englobera la race, le sexe, l'incapacité, le statut de nouvel arrivant, l'âge, le revenu ou la classe sociale, etc., car la majorité des personnes LGBT2SQ+ à qui le secteur prodigue des services se heurtent à des obstacles croisés en fonction de plus d'une dimension identitaire.

Le rapport présente trois grandes catégories composées de dix priorités qui nécessitent un changement systémique et organisationnel pour offrir des services équitables aux enfants, aux jeunes et aux familles LGBT2SQ+ :

1. Gouvernance et leadership

- 1.1 Perfectionnement professionnel
- 1.2 Ressources humaines : embauche, recrutement, maintien en poste
- 1.3 Politiques, surveillance, planification

2. Environnement et climat

- 2.1 Intersectionnalité
- 2.2 Évaluation et recherche
- 2.3 Formulaire, vocabulaire, données des organismes

3. Prestation de services

- 3.1 Admission, analyse
- 3.2 Services aux familles
- 3.3 Services à l'enfance
- 3.4 Ressources : soins hors domicile, placement; services en famille d'accueil ou d'adoption

Neuf recommandations ont été formulées pour guider d'une part, le secteur dans ses efforts de changement systémique et, d'autre part, les organismes dans l'élaboration de plans d'action :

A. Gouvernance et leadership

1. Appui au secteur
2. Conception sous l'angle intersectionnel de l'OSAEG¹
3. Cadre de politiques
4. Perfectionnement professionnel

B. Environnement et climat

1. Diversité dans la représentation et sentiment d'appartenance
2. Données et évaluation
3. Partenariats et communications communautaires

C. Prestation de services

1. Cadre des services relatifs à l'OSAEG fondé sur les compétences
2. Placements hors domicile, familles d'accueil

Les constatations globales de l'auto-évaluation organisationnelle permettent de déterminer comment les organismes de protection de l'enfance contribuent aux disproportions qui ont des répercussions négatives sur les enfants, les jeunes et les familles LGBT2SQ+.

Les résultats de l'évaluation ainsi que les recommandations contenues dans le présent rapport peuvent être utilisés pour appuyer l'élaboration d'un plan de travail organisationnel visant à améliorer les domaines de croissance et à tirer parti des points forts.

On espère que ces constatations pousseront le secteur ontarien du bien-être de l'enfance à mieux comprendre les enjeux auxquels font face les enfants, les jeunes et les familles LGBT2S+ et à élaborer des objectifs et des pratiques stratégiques pour l'avenir.

DÉFINITIONS ET PRINCIPAUX CONCEPTS

Les définitions qui suivent reflètent les principaux termes et concepts utilisés dans le présent rapport. Certains de ces termes ont été adaptés du guide de ressources du ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires (MSESSC) intitulé *Au service des enfants et des jeunes LGBT2SQ+ pris en charge par le système de bien-être de l'enfance : guide des ressources*. D'autres termes ont été adaptés du Lexique sur la diversité sexuelle et de genre du Bureau de la traduction du gouvernement du Canada.

Allosexuelle (queer)

Un terme générique qui peut être utilisé de façon générale pour désigner toutes les personnes qui s'identifient comme faisant partie de la communauté LGBT2SQ+, y compris les personnes non cisgenres ou hétérosexuelles, ainsi que celles qui le sont, comme les personnes indépendantes de genre et les enfants de parents LGBT2SQ+. Allosexuelle est également utilisé par les personnes qui n'adhèrent pas à la division binaire traditionnelle des genres et des sexualités, s'identifiant à une appartenance de genre ou à une orientation sexuelle non conforme ou fluide. Sur le plan historique, le mot « queer » était un terme péjoratif ou une insulte, mais il a été récupéré par de nombreuses personnes au sein des communautés LGBT2SQ+.

Appartenance de genre (identité de genre)

L'expérience intime et individuelle qu'a une personne de son genre. L'identité d'une personne peut correspondre ou non aux attentes de la société liées au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Les personnes de genre fluide, bigenres, pangenres, agenres, les femmes et les hommes sont tous des identités de genre. Le terme bispirituel peut également être considéré comme une appartenance de genre.

Asexuelle

Une personne qui peut ne pas avoir d'attrance sexuelle ou de désir de se livrer à une activité sexuelle.

Binarisme de genre

Idée et concept social selon lesquels le genre se divise en deux catégories fixes et hermétiques, soit homme et femme. Ce modèle ne reconnaît pas les personnes dont le genre est fluide ou celles qui ont des identités de genre non binaires comme les personnes bigenres, pangendres et agenres.

Biphobie

Oppression et discrimination envers les personnes bisexuelles.

Bisexuelle

Ce terme a été utilisé pour désigner les personnes qui ressentent de l'attraction pour les deux genres. Toutefois, son utilisation a évolué au fil du temps et, à l'instar de l'expression « pansexuel », le terme est utilisé pour désigner une personne qui est attirée par des personnes de sexes/ses assignés, d'identités de genre et d'expressions de genre variés.

Bispirituelle

Se dit d'une personne autochtone d'Amérique du Nord qui incarne à la fois un esprit féminin et un esprit masculin ou dont l'appartenance de genre, l'orientation sexuelle ou l'identité spirituelle n'est pas limitée par la dichotomie masculine/féminine. Ce terme est utilisé pour refléter la compréhension complexe du genre et de la sexualité par les Autochtones ainsi que la tradition de diversité sexuelle et de genre dans les cultures autochtones. Il ne s'agit pas d'une identité partagée par toutes les communautés autochtones ou d'un concept présent dans toutes les conceptions du monde des Autochtones.

Cisgenre ou cis

Personne dont l'identité ou l'expression de genre correspond à celle associée au sexe qui lui a été assigné à la naissance, par exemple un homme à qui on a été assigné le sexe masculin à la naissance.

Cisnormativité

La cisnormativité perpétue la notion selon laquelle le sexe assigné à la naissance détermine l'appartenance de genre d'une personne. La cisnormativité est très étroitement liée au cissexisme.

Cissexisme

Le cissexisme est ancré dans la croyance que la cissexualité est une appartenance de genre supérieure et perpétue la notion selon laquelle le sexe assigné à la naissance détermine l'appartenance de genre d'une personne. Le terme fait référence particulièrement à l'aliénation et à la discrimination envers les personnes trans. Le cissexisme renforce la binarité des genres et jette les bases de la transphobie.

Dysphorie de genre

La dysphorie de genre fait référence à la détresse que vit une personne lorsque son identité ou expression de genre ne correspond pas à son sens de soi. Ce ne sont pas toutes les personnes trans qui souffrent de dysphorie de genre, mais en Ontario, un diagnostic de dysphorie de genre fait souvent partie des critères d'admissibilité à l'accès aux soins liés à la transition et à la couverture d'assurance de ces soins, y compris les hormones et la chirurgie d'affirmation de genre.

En questionnement

Se dit d'une personne qui s'interroge quant à son appartenance de genre ou à son orientation sexuelle, ou de son expression de genre et qui tente de déterminer comment s'identifier. Une expression également utilisée pour décrire les personnes qui s'emploient à découvrir et à explorer leur orientation sexuelle, leur appartenance de genre ou leur expression de genre.

Expression de genre

La manière dont une personne présente et communique son genre dans un contexte social. Ce genre peut s'exprimer par l'habillement, le discours, le langage corporel, le style de coiffure ou la voix. L'expression de genre est souvent associée aux notions sociales de masculinité et de féminité, mais une gamme d'expressions de genre se situent entre ou non le masculin et le féminin.

Femme transgenre

Personne dont le sexe assigné à la naissance est masculin et qui s'identifie comme une femme.

Fluidité

La notion de fluidité reconnaît la possibilité d'un mouvement individuel à l'intérieur du spectre du genre lorsqu'il est question de se présenter ou de s'exprimer. Les personnes bisexuelles, pansexuelles et au genre fluide voient leur identité comme fluide.

Gai

Une personne qui est attirée par des personnes du même sexe. Ce terme est parfois utilisé uniquement pour désigner les hommes attirés par les hommes.

Genre fluide

Une personne qui considère son genre comme fluide ou changeable, par exemple une personne qui s'identifie parfois comme une femme et parfois comme non binaire.

Hétéronormativité

Croyance selon laquelle tout le monde est hétérosexuel et qu'il s'agit là de la norme en matière d'orientation sexuelle.

Hétérosexisme

Système de pensée institutionnalisé qui défend et promeut la supériorité de l'hétérosexualité à l'exclusion des autres identités et orientations sexuelles. L'hétérosexisme est à la base de l'homophobie, de la biphobie et de la panphobie. Ce concept peut inclure la présomption que d'autres personnes sont hétérosexuelles ou que l'attraction et les relations avec une personne de genre/sexe différent constituent la norme et donc supérieurs à d'autres identités ou relations.

Homme transgenre

Personne dont le sexe assigné à la naissance est féminin et qui s'identifie comme un homme.

Homophobie

Oppression et discrimination envers les gais et les lesbiennes.

Indépendant dans l'expression du genre

Terme générique employé pour indiquer les identités ou expressions de genre qui diffèrent des normes et stéréotypes sur le genre ou qui expriment leur genre d'une manière qui diffère des attentes culturelles ou sociétales (comme un garçon féminin ou une fille masculine).

Intersectionnalité

Un concept élaboré par Kimberlé Crenshaw qui décrit de quelle façon l'identité et les liens entre identités définissent une personne. Voici un exemple d'intersectionnalité : un jeune noir trans ou une femme gaie cisgenre ayant un handicap.

Intersexuée

Une personne dont les caractéristiques sexuelles chromosomiques, hormonales ou anatomiques ne correspondent pas aux catégories conventionnelles des hommes et des femmes.

Lesbienne

Une femme qui éprouve de l'attraction envers d'autres femmes.

LGBT2SQ+

LGBT2SQ+ est l'acronyme utilisé dans le cours sur l'OSAGEG. LGBT2SQ+ est un acronyme abrégé – le signe plus est utilisé pour indiquer qu'il ne représente pas toutes les identités sexuelles et de genre ou la diversité des communautés queer. Les lettres de l'acronyme renvoient aux identités suivantes : lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, bispirituelle, queer.

Non binaire

Se dit d'une personne dont l'appartenance de genre se situe en dehors du modèle de genre binaire homme ou femme. Les identités de genre non binaires incluent bigenre, pangenre et agenre.

Orientation sexuelle

Attraction émotionnelle, affective et sexuelle envers des personnes du genre opposé, du même genre ou de plusieurs genres. L'orientation sexuelle comprend, par exemple l'hétérosexualité, la bisexualité, l'homosexualité et la pansexualité.

Panphobie

Oppression et discrimination envers les personnes pansexuelles.

Pansexuelle

Se dit d'une personne qui est attirée sexuellement par une autre sans égard au genre de cette dernière. Ce terme est considéré par certains comme plus inclusif que bisexuel (terme qui peut suggérer une conception binaire et l'idée qu'il n'existe que deux genres). À noter que ce terme est cependant récent et moins reconnu.

Parents LGBT2SQ+

Terme parfois utilisé par des personnes qui ont un ou plusieurs parents LGBT2SQ+.

Personne transféminine

Terme utilisé pour décrire une personne trans qui s'identifie davantage à la féminité qu'à la masculinité, ou qui est plus féminine que masculine.

Personne transmasculine

Terme utilisé pour décrire une personne trans qui s'identifie davantage à la masculinité qu'à la féminité, ou qui est plus masculine que féminine.

Sexe assigné à la naissance

La classification d'une personne en tant que personne de sexe masculin, de sexe féminin ou intersexuée selon les caractéristiques biologiques telles que les chromosomes, les hormones et les organes génitaux externes et reproducteurs. Le sexe est souvent une valeur déterminée par les professionnels de la médecine et après une évaluation visuelle des organes génitaux externes. Les femmes, les hommes et les intersexués sont des exemples de sexe assigné.

Sexe de survie

Il s'agit d'un terme qui fait référence à des actes sexuels exécutés en échange d'argent ou de biens nécessaires pour répondre aux besoins essentiels de la vie.

Transgenre ou trans

Personne dont le genre ne correspond pas à celui qui lui a été assigné à la naissance, par exemple une femme dont le sexe assigné à la naissance est masculin ou une personne non binaire dont le sexe assigné à la naissance est féminin.

Transmisogynie

Forme d'oppression intersectionnelle et de discrimination à l'endroit des femmes trans et des personnes transféminines.

Transphobie

Attitude de peur, de dégoût et d'hostilité envers les personnes et les communautés trans, ainsi que les préjugés dont elles font l'objet. Comme d'autres formes d'oppression, elle est fondée sur des stéréotypes et de fausses idées utilisés pour justifier la discrimination, le harcèlement et la violence envers les personnes trans ou celles perçues comme étant trans. Un exemple de transphobie est le refus d'utiliser le nom ou les pronoms appropriés pour une personne trans.

Transphobie

Oppression et discrimination à l'endroit des personnes trans.

RAISON D'ÊTRE DU PROJET

Ce projet a comme objectif est de fournir aux organismes une orientation et une planification pour les aider à atteindre des résultats équitables pour les membres de la communauté LGBT2SQ+ qui œuvrent au bien-être de l'enfance (tant le personnel des organismes que les bénéficiaires des services). Ce rapport mettra en lumière des domaines propres à la prestation des services, à la gouvernance ou au leadership, ainsi qu'à l'environnement et au climat.

Comme le montre l'examen de la documentation ci-dessous, il existe des lacunes dans la recherche sur la façon dont les familles LGBT2SQ+ reçoivent les services de bien-être de l'enfance. Dans l'ensemble, ce rapport fournit aux organismes une orientation claire sur des domaines comme les RH et les pratiques de gouvernance qu'ils peuvent mettre en œuvre pour mieux soutenir leur personnel LGBT2SQ+ et leur donner les moyens de mieux servir les familles LGBT2SQ+.

Examen de la documentation

En raison de l'absence ou du peu de données sur les enfants et les jeunes de la communauté LGBT2SQ+, le nombre de jeunes en cause impliqués dans le bien-être de l'enfance de l'Ontario et qui appartiennent à la communauté LGBT2SQ+ demeure incertain. Dans le secteur du bien-être de l'enfance, les données proviennent de l'auto-identification. Or, de nombreux jeunes LGBT2SQ+ ne veulent pas divulguer leur identité sexuelle ou de genre, car cela pourrait entraîner un risque pour leur sécurité.

Toutefois, des données provenant d'autres administrations montrent que les jeunes de la communauté LGBT2SQ+ sont surreprésentés dans les systèmes de protection de l'enfance, et qu'ils obtiennent des soins et des résultats inégaux par rapport aux autres jeunes.

Représentation des LGBT2SQ+ dans le domaine du bien-être de l'enfance

Selon la *Human Rights Campaign Foundation* des États-Unis : « Les jeunes de la communauté LGBT2SQ+ sont surreprésentés dans les familles d'accueil et risquent davantage de vivre des expériences négatives et de connaître un mauvais sort :

- jusqu'à 30 % des jeunes en famille d'accueil font partie de la communauté LGBTQ;
- pendant leur période de prise en charge, les jeunes de la communauté LGBTQ sont deux fois plus susceptibles que les autres jeunes de déclarer avoir subi de la maltraitance;
- le nombre de placements dont ils font l'objet est en moyenne supérieur à celui des autres jeunes;

Les jeunes LGBT2SQ+ ont davantage tendance que les autres jeunes à faire l'objet de placements dans des foyers collectifs, y compris des foyers de groupe. »²

Il ressort d'une enquête menée en 2014 à Los Angeles auprès des jeunes en famille d'accueil³ que 19 % des jeunes ayant des soins hors domicile considèrent qu'elles font partie de la communauté LGBTQ, 13 % se déclarent lesbiennes, gaies, bisexuelles ou en questionnement, 6 % se disent transgenres, 11 % se disent sexuellement non conformistes et qu'une majorité non précisée se dit racialisée. Le pourcentage de 19 % correspond au double de la population des jeunes de la communauté LGBTQ qui ne sont pas pris en charge;

- ▶ Il ressort également d'une enquête menée en 2008 sur la santé des adolescentes de la Colombie-Britannique⁴ que 12 % des jeunes (15 % de sexe féminin et 9 % de sexe masculin) ayant été pris en charge par l'État se déclaraient comme lesbiennes, gaies ou bisexuels, et qu'elles avaient également davantage tendance à être prises en charge par l'État que les jeunes hétérosexuelles.

La plupart des données disponibles portent uniquement sur l'orientation sexuelle, sans égard à la pluralité des genres ni à l'intersectionnalité. En outre, ces chiffres n'englobent vraisemblablement pas toutes les déclarations, car de nombreux jeunes de la communauté LGBT2SQ+ cachent leur appartenance ou refusent de la divulguer en raison de la stigmatisation, de la honte ou de la peur d'être rejeté ou de subir un traitement discriminatoire.⁵

Expériences des enfants et des jeunes LGBT2SQ+

Les jeunes de la communauté LGBT2SQ+ risquent tout particulièrement de passer par le système de protection de l'enfance, car leur appartenance et leurs besoins peuvent heurter les valeurs et attentes familiales homophobes ou oppressives. Les risques présentés sont également liés au stress causé par le rejet, la stigmatisation, la victimisation, la marginalisation, l'invisibilité des appartenances et l'oppression. Les préjugés, les disparités et les pratiques discriminatoires perdurent dans la plupart des secteurs de la société et au sein du système de protection de l'enfance.

Les jeunes de la communauté LGBT2SQ+ éprouvent certaines difficultés directement liées à la stigmatisation et à l'oppression qu'elles vivent habituellement :

- ▶ **Comparativement aux autres jeunes, celles de la communauté LGBT2SQ+ présentent des taux supérieurs de maltraitance, de violence, de maltraitance ou d'agression physique et de maltraitance ou d'agression sexuelle, y compris ceux au sein des familles.** Près de la moitié (48 %) des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles au Canada ont déclaré avoir subi de la maltraitance physique ou sexuelle pendant leur enfance, contre 30 % des personnes hétérosexuelles.⁶ Dans une étude nationale auprès des jeunes transgenres canadiennes, 70 % d'entre elles signalent avoir été victimes de harcèlement sexuel et 36 %, de menaces ou de blessures au cours de la dernière année.⁷
- ▶ Au sein même du système de protection de l'enfance, **les jeunes de la communauté LGBT2SQ+ risquent de faire l'objet de placements sans reconnaissance ou d'être rejetées par les proches aidants en famille d'accueil.** Ces jeunes peuvent subir la discrimination, l'hostilité et le harcèlement des employés ou des autres jeunes dans les milieux de soins de groupe.⁸ Certaines études indiquent que les jeunes de la communauté LGBT2SQ+ qui passent par le système de protection de l'enfance vivent des disparités dans les services et les résultats comparés aux autres jeunes,⁹ comme faire l'objet de placements en nombre moyen supérieur et d'une probabilité accrue d'être placées dans un milieu de soins de groupe.
- ▶ En raison de leurs identités croisées, **les jeunes de la communauté LGBT2SQ+ dans le système de protection de l'enfance qui sont également racialisées obtiennent des résultats moins enviables** comme le racisme, le sexisme, la pauvreté, la maltraitance ou la victimisation à l'enfance, les obstacles systémiques (p. ex., les placements prolongés), les expériences négatives au cours de leur prise en charge et des difficultés d'ordre psychiatrique.¹⁰

Il est primordial que les jeunes de la communauté LGBT2SQ+ au sein du système de protection de l'enfance obtiennent les services **des intervenantes, des parents des familles d'accueil et du personnel des foyers de groupe (FG)¹¹ qui sont conscients des appartenances intersectionnelles de cette communauté et instaurent des démarches positives à cet égard.** Si le secteur du bien-être de l'enfance n'est pas doté de formation, de ressources, d'interventions pertinentes, de connaissances et d'approches inclusives dans son travail auprès des jeunes, il exacerbe la disparité dans les services et les résultats inévitables des enfants et des jeunes LGBT2SQ+ dans la société en général.

Résultats pour les enfants et les jeunes LGBT2SQ+

Des études canadiennes et américaines montrent que les personnes LGBT2SQ+ affichent de moins bons résultats que leurs pairs non LGBT2SQ+.

- ▶ Dans les écoles canadiennes, **les élèves de la communauté LGBT2SQ+ subissent de la stigmatisation, du harcèlement et de la violence.** Selon leur appartenance de genre ou leur orientation sexuelle perçue, 68 % des élèves transgenres, 55 % des élèves lesbiennes ou bisexuelles et 42 % des élèves gais ou bisexuelles ont subi du harcèlement verbal; de plus, 20 % des élèves de la communauté LGBT2SQ+ ont subi du harcèlement ou une agression physique. Au cours de la dernière année, 49 % des élèves transgenres, 33 % des élèves lesbiennes et 40 % des élèves gais ont subi du harcèlement sexuel à l'école. Les deux tiers des élèves de la communauté LGBT2SQ+ ne se sentent pas en sécurité à l'école, contre 15 % des autres élèves.¹²
- ▶ **Les membres de la communauté LGBT2SQ+ présentent des taux supérieurs de troubles de santé mentale, y compris la dépression et l'anxiété, l'automutilation et la consommation de substances psychoactives. La moitié des jeunes LGBT2SQ+ ont envisagé le suicide et elles sont deux à quatre fois plus susceptibles de tenter de le faire que leurs pairs non LGBTQ.**¹³ En Ontario, 47 % des jeunes trans âgés de 16 à 24 ans avaient sérieusement envisagé le suicide au cours de la dernière année et 19 % l'avaient tenté.¹⁴ L'acceptation familiale et le fait d'être en lien avec la communauté LGBT2SQ+ réduisent considérablement ce nombre.
- ▶ **Les adolescentes de la communauté LGBT2SQ+ qui sont catégoriquement rejetées par leurs parents et leurs proches aidants courent un risque très élevé d'éprouver des ennuis de santé et des troubles de santé mentale.** Les jeunes catégoriquement rejetées ont plus de huit fois plus tendance à tenter de se suicider, six fois plus tendance à déclarer des niveaux élevés de dépression et trois fois plus tendance à consommer des drogues illégales.¹⁵ Les jeunes transgenres en Ontario qui ne reçoivent pas de leurs parents un soutien important ont 14 fois plus tendance à se suicider dans l'année.¹⁶
- ▶ **Les jeunes de la communauté LGBT2SQ+ présentent un risque accru de subir la traite des personnes et l'exploitation sexuelle** en raison de facteurs qui les rendent vulnérables, notamment des taux supérieurs de rejet par la famille, de discrimination, de violence et d'instabilité économique. De plus, des études révèlent que les jeunes de la communauté LGBT2SQ+ ont davantage tendance à se prostituer pour survivre et qu'elles sont surreprésentées parmi les détenus ayant commis des infractions liées à la prostitution.¹⁷
- ▶ **Les jeunes de la communauté LGBT2SQ+ ont davantage tendance à subir le rejet de leur famille, à fuguer ou à vivre l'itinérance**¹⁸ : de fait, près du tiers (30 %) des jeunes itinérantes au Canada déclarent faire partie de la communauté LGBT2SQ+.¹⁹ Selon l'étude Sans domicile : un sondage national sur l'itinérance chez les jeunes, la majorité (63 %) des jeunes itinérantes qui indiquent leur appartenance à la communauté LGBT2SQ+ sont également passées par le système de protection de l'enfance; ce taux était encore plus élevé (71 %) chez les jeunes transgenres et de genre non binaire.²⁰

Comment améliorer le service aux enfants, aux jeunes et aux familles LGBT2SQ+

Plusieurs facteurs de protection peuvent atténuer les facteurs de risque décelés :

- ▶ **1. l'acceptation et le soutien de la famille;**
- ▶ **2. l'accès aux soins de santé sexospécifiques donné aux transgenres (si c'est ce que souhaite la jeune);**
- ▶ **3. les adultes qui apportent un soutien;**
- ▶ **4. l'engagement auprès de la communauté LGBT2SQ+.**

Un récent examen de la documentation mené par l'organisme de protection de l'enfance (AWR) du New Jersey a révélé la nécessité de réformes des politiques liées à la communauté LGBTQ, en particulier [traduction] « tirer parti de la législation contre la discrimination fondée sur l'autorité de l'État en matière d'orientation sexuelle, d'appartenance de genre et d'expression du genre (OSAGEG); établir un programme d'initiative sur l'espace sécuritaire et intégrer la politique de lutte contre la discrimination et les changements de procédures fondés sur les OSAGEG » à tous les aspects de la prestation des services. Pour l'AWR du New Jersey, cela représentait une certaine évolution vers un « système de soins plus équitable et inclusif pour la population des jeunes LGBTQ en famille d'accueil ». ²¹

ÉVOLUTION MONDIALE

Pandémie de COVID-19

De récents événements mondiaux se sont produits en 2020 et nécessitent une réflexion sur des répercussions propres à la communauté LGBT2SQ+. Alors que la pandémie mondiale de COVID-19 a révélé de nombreuses iniquités structurelles et systémiques ainsi que des taux disproportionnés de transmission de la COVID-19 dans les communautés marginalisées partout dans le monde, la communauté LGBT2SQ+ continue de faire face à des défis uniques liés à la pandémie. Les enfants et les jeunes LGBT2SQ+ sont aux prises avec un isolement social et une marginalité accrues pendant cette pandémie. Il faut donc s'assurer de mettre l'accent sur les efforts pour réduire l'isolement social, la marginalité et les risques pour les jeunes et les familles LGBT2SQ+ en ces temps incertains. Selon une étude réalisée en avril 2020 par l'organisme EGALE, **53 % des ménages LGBT2SQ+ ont subi des mises à pied et des heures de travail réduites en raison de la pandémie.**²² Contre 39 % pour l'ensemble des ménages canadiens. **Les répondantes à l'étude sont près de deux fois plus susceptibles d'être atteintes d'une maladie chronique ou d'une incapacité** et sont donc plus inquiètes de recevoir un diagnostic de COVID-19 et de transmettre le virus à une personne vulnérable comme une amie ou à un membre de la famille.

Les jeunes LGBT2SQ+ n'ont peut-être aucun refuge pour fuir la maison ou un milieu de vie stressant – voire toxique – et n'ont pas d'endroits sécuritaires où exprimer leur identité pendant les périodes d'isolement social et d'éloignement physique vécues pendant la pandémie de la COVID-19. Avant, elles avaient peut-être des possibilités d'être elles-mêmes, ou avoir un répit, que ce soit à l'école, auprès de pairs ou dans le cadre de programmes. De nombreuses chirurgies d'affirmation de genre sont en suspens, ce qui peut décourager les personnes qui ont eu du mal à accéder à ces services de chirurgie et qui étaient peut-être déjà inscrites sur de longues listes d'attente. Cette situation demeure un obstacle au cours de la deuxième vague de la pandémie. Le refus ou le retard de l'accès à des soins de santé d'affirmation de genre a des répercussions importantes sur la santé mentale et accroît le risque de suicide, car il s'agit de la période où ce risque est le plus élevé dans les populations trans.²³

Les jeunes LGBT2SQ+ noires ou autochtones ou qui ont d'autres identités intersectionnelles sont plus à risque que leurs pairs non LGBT2SQ+ lorsqu'elles accèdent à des services comme les services d'hébergement et de soutien au logement et les systèmes de santé mentale et de police. L'itinérance et les situations de vie collective, comme les refuges, la détention et l'incarcération, où les jeunes LGBT2SQ+ sont surreprésentées, présentent tous des risques élevés de contracter la COVID-19, ce qui peut rendre une jeune très malade. Les enfants et les jeunes LGBT2SQ+ qui vivent dans ces situations peuvent ne pas bénéficier du soutien familial nécessaire pour s'auto-isoler et obtenir les soins médicaux appropriés.²⁴

Racisme envers les personnes noires et oppression intersectionnelle

Le Black Legal Action Centre définit le racisme envers les personnes noires comme les préjugés, les attitudes, les croyances, les stéréotypes et la discrimination envers les personnes d'ascendance africaine²⁵ Profondément enraciné, le racisme envers les personnes noires mène à de piètres résultats pour les communautés noires. Les jeunes noires LGBTQ affichent des identités marginalisées intersectionnelles, et courent un risque accru de discrimination et de victimisation. Comme l'a fait remarquer Nicole Bonnie, PDG de l'AOSAE :

“ Le système de protection de l'enfance actuel n'a pas été conçu pour les personnes les plus marginalisées que nous servons, et nous devons donc nous engager à nouveau à remédier à cette situation. Ainsi, nous devons revoir nos politiques, pratiques, cultures organisationnelles, ainsi que les structures au sein desquelles nous travaillons afin de fournir de meilleurs résultats pour les enfants, les jeunes et les familles des communautés noires, autochtones, inuites et métisses. Nous devons aussi faire une introspection personnelle, à titre d'individus, et renforcer notre capacité et nos compétences pour nous défaire de nos propres opinions racistes et oppressives. Nous devons avoir de franches conversations avec nos collègues et les familles que nous aidons. Nous devons mobiliser efficacement les membres de la collectivité au sujet des façons de lutter contre le racisme envers les personnes noires et autochtones dans toutes les sphères de notre vie. En ce début du mois de la Fierté, nous devons également tenir compte des répercussions intersectionnelles de l'oppression, de même que de la violence et de la peur qui s'ajoutent et qui mènent à un isolement et à une marginalisation accrue.

Le racisme envers les personnes noires et les répercussions intersectionnelles de l'oppression tirent leur origine de l'idéologie de la suprématie blanche. La suprématie blanche demeure présente au sein de la communauté LGBT2SQ+, mais peu de recherches quantifient les résultats pour les jeunes noires LGBTQ. The Trevor Project, un organisme sans but lucratif basé aux États-Unis a publié un rapport en octobre 2020 dans lequel il soutient que la recherche [traduction] « a largement échoué à repérer les identités raciales, sexuelles et de genre lorsqu'elles sont présentes et se recoupent pour engendrer des facteurs de risque ou de protection pour les jeunes LGBTQ noires ». ²⁶

Les conclusions actuelles du rapport du Trevor Project démontrent que les jeunes noires LGBTQ risquent d'obtenir des résultats similaires ou pires que les autres jeunes LGBTQ. Par exemple, 63 % des jeunes noires LGBTQ déclarent avoir des symptômes majeurs de dépression. Il s'agit d'un taux déclaré plus élevé que l'ensemble de la population des jeunes LGBTQ (55 %). De plus, les jeunes transgenres et non binaires noires ont déclaré des taux plus élevés de dépression (71 %) que les jeunes noires LGBTQ cisgenres (59 %).

La violence frappe de façon disproportionnée les personnes transgenres noires aux États-Unis, et les responsables du Trevor Projet affirment que les services de santé mentale destinés aux jeunes devraient intégrer des politiques et des programmes de lutte contre le racisme. Les organismes de santé mentale de l'Ontario bénéficieraient également de la mise en œuvre de cette recommandation, plutôt que d'adopter une approche « universelle » en matière de services de santé mentale et de soutiens en cas de crise pour les jeunes. L'organisme Trans PULSE Canada signale que selon les premières données quantitatives sur les personnes transgenres et non binaires racialisées au Canada de tous les groupes d'âge, les Canadiennes transgenres font face à plus de violence si elles sont noires, Autochtones ou racialisées.²⁷ Les répondantes racialisées étaient plus susceptibles de considérer leur état de santé comme étant mauvais et de mentionner vivre avec une douleur chronique ou une incapacité. L'intersection de la discrimination raciale et de la transphobie est également évidente puisque 72 % des répondantes trans et non binaires racialisées avaient été victimes de harcèlement verbal au cours des cinq dernières années et 45 % avaient été victimes de harcèlement à l'école ou en milieu de travail.

RÉCENTE ÉVOLUTION DANS LE SECTEUR DU BIEN-ÊTRE DE L'ENFANCE

Les travaux d'auto-évaluation organisationnelle ont commencé à la fin de 2017. Depuis, plusieurs changements ont été apportés aux lois, aux politiques et à la prestation des services. En outre, des recherches ont été menées et pourraient avoir une incidence sur la prestation des services aux enfants, aux jeunes et aux familles LGBT2SQ+.

- ▶ Le 1er janvier 2018, l'âge de protection en Ontario a été haussé pour passer de 16 à 18 ans. Bien que des données exhaustives n'aient pas encore été transmises quant aux retombées de ce changement, les réunions sectorielles tenues par l'AOSAE nous ont appris que les 16-17 ans qui appartiennent à la communauté LGBT2SQ+ font partie de la nouvelle population qui reçoit des services. Dans un groupe de discussion de 2018 chargé du suivi des services offerts aux jeunes de 16 et 17 ans, certains organismes ont déclaré des données démographiques pour 15 jeunes sur un total de 2 361. Parmi ces 15 jeunes, trois ont été identifiés comme transgenres. On peut déduire peu de choses d'un si petit échantillon, dont les données ont été recueillies auprès des employées plutôt que directement auprès du RIPE. Le fait qu'il s'agit des seules données disponibles sur cette population démontre l'importance de recueillir des données fondées sur l'identité afin que le secteur puisse mieux comprendre les services nécessaires pour ce groupe d'âge.²⁸
- ▶ Depuis février 2018, les sociétés de l'aide à l'enfance recueillent directement auprès des enfants et des jeunes bénéficiaires des services des données fondées sur l'appartenance.

Puisque la norme des données fondées sur l'appartenance englobe des questions sur le sexe assigné à la naissance, l'appartenance de genre et l'orientation sexuelle, il est très important que les professionnelles de la protection de l'enfance soient conscientisées et compétentes à ce chapitre afin d'appuyer ce type de collecte de données et les conversations qui en découleront forcément avec les utilisatrices des services.

- ▶ En septembre 2018, le Comité d'experts du Bureau du coroner en chef a publié son rapport en sécurité avec intervention. Ce rapport se penche sur le décès de 12 jeunes pris en charge par une société de l'aide à l'enfance de l'Ontario ou un organisme autochtone de bien-être au cours de la période du 1er janvier 2014 au 31 juillet 2017. Fait à souligner, un grand nombre des jeunes ont déclaré faire partie de la communauté LGBT2SQ+; de plus, ces jeunes étaient également en majorité membres des Premières Nations, une était de race noire, et elles étaient toutes aux prises avec des troubles de santé mentale. Après examen des dossiers de cas, les auteurs du rapport ont déterminé que rien ne permettait d'attester la prestation aux jeunes de la communauté LGBT2SQ+ de services de reconnaissance ou de discussion de soutien à propos de l'appartenance sexuelle et de genre.²⁹
- ▶ En 2018, de nouveaux programmes et de nouvelles initiatives, comme le premier camp *Lifting Leaves* organisé par le *Ten Oaks Project* destiné aux jeunes de la communauté LGBT2SQ+ qui sont passés par les organismes de protection de l'enfance de l'Ontario; l'AOSAE a tenu le premier symposium *Power Up!* à l'intention des jeunes Canadiennes d'ascendance noire ou africaine pris en charge, ont eu lieu en 2018.³⁰ Les premières données démographiques issues de ces programmes et initiatives soulignent l'importance de reconnaître les identités croisées dans la prestation des services :
 - ▶ Selon le rapport de rétroaction du camp *Lifting Leaves* en 2018, la moitié des campeuses de la communauté LGBT2SQ+ se définissent comme Noires, Autochtones ou personnes racialisées.³¹
 - ▶ Selon le rapport récapitulatif du symposium *Power Up!*, environ 37 % des jeunes Canadiennes de race noire ou d'ascendance africaine ont déclaré une orientation sexuelle autre que hétérosexuelle.³²
 - ▶ Des 44 campeuses qui ont participé au premier événement virtuel *Camp Lifting Leaves* en 2020, 39 % se sont identifiées comme Noires, Autochtones ou personnes de couleur.³³
 - ▶ Lors de l'événement virtuel *Camp Lifting Leaves* de 2020, les organisatrices ont créé un espace pour les participantes centré sur celles qui sont neurodivergentes ou handicapées. Les participantes ont fait part de commentaires positifs sur l'inclusion de cette communauté intersectionnelle.

MÉTHODOLOGIE ET ANALYSE

Cette section décrit la méthode de conception et de distribution de l'outil d'auto-évaluation organisationnelle. Elle décrit également le taux de réponse, l'analyse et la façon d'interpréter les résultats. Le Comité provincial de gestion de projet (CPGP) a versé des fonds pour élaborer un outil en ligne d'auto-évaluation destiné aux organismes de protection de l'enfance et aux organismes autochtones de bien-être de l'enfance en Ontario. Cet outil a été distribué aux organismes de la province le 18 octobre 2018, le délai d'exécution étant fixé à l'origine au 17 décembre 2018. Compte tenu du caractère exhaustif de l'analyse et des ressources requises pour mener à bien l'outil, le délai a été repoussé pour favoriser une participation accrue à l'échelle du secteur. Au 31 mars 2019, toutes les auto-évaluations étaient reçues. Après avoir répondu au sondage en ligne, chaque organisme était invité à télécharger un rapport automatisé personnalisé mettant en évidence ses résultats puis à concevoir un plan de travail pour traiter les points à améliorer auprès de la communauté LGBT2SQ+.

L'AOSAE a recueilli et analysé des données agrégées de tous les sondages. Le présent rapport fait état des principales constatations du sondage. Les organismes ne sont pas identifiés individuellement dans le rapport. Les LGBT2SQ+ ont établi 30 points de repère pour le sondage, répartis en trois grandes catégories :

- ▶ **Gouvernance et leadership**
- ▶ **Environnement et climat**
- ▶ **Prestation de services**

Voix des jeunes

Pour s'assurer que les voix des enfants et des jeunes éclairent le contenu de l'outil d'auto-évaluation organisationnelle, 20 jeunes ont participé à deux groupes de discussion et 25 jeunes ont participé à des entrevues individuelles. Il s'agissait de jeunes LGBT2SQ+ ayant une expérience du système de protection de l'enfance de l'Ontario. Dans ces groupes de discussion, les jeunes ont relaté des expériences positives de leurs interactions avec les services de bien-être de l'enfance. Par exemple, des jeunes ont mentionné avoir des « travailleuses de soutien qui les ont aidés tout au long de leur expérience avec le système de bien-être de l'enfance » (Kerr and Pinder-Doede Consulting, 2018). D'autres ont également partagé leurs expériences avec des parents d'accueil qui leur ont été d'un grand soutien. Ces expériences semblaient reposer sur des expériences individuelles; elles ne semblent pas nécessairement constituer un thème de la rétroaction de ces groupes de discussion. Par exemple, les jeunes ont aussi partagé des expériences de placement dans un foyer où la famille n'acceptait pas leur identité (2018). Un bon nombre de jeunes ont parlé d'expériences

où elles estimaient devoir affirmer leur identité à plus d'une reprise lors de leur participation dans le système de protection de l'enfance. Ces groupes de discussion ont permis d'avoir des commentaires authentiques de jeunes LGBT2SQ+ qui ont une expérience directe du système de protection de l'enfance de l'Ontario et qui ont partagé leurs points de vue et leur sagesse dans leurs recommandations de changements systémiques.

Comité LGBT2SQ+

Le Comité LGBT2SQ+ de l'AOSAE a collaboré avec une conseillère-experte indépendante à la conception d'un outil de sondage en ligne pour aider chaque société de l'aide à l'enfance et organisme autochtone de bien-être de l'enfance à analyser ses compétences dans la prestation de services accessibles, sûrs, appropriés et de soutien aux enfants, aux jeunes et aux familles de la communauté LGBT2SQ+. L'outil de sondage en ligne a été créé grâce aux commentaires éclairés de différents groupes de parties prenantes, dont le comité LGBT2SQ+ de l'AOSAE, des organismes de protection de l'enfance de l'Ontario, des leaders en matière de protection de l'enfance ou d'inclusion organisationnelle LGBT2SQ+ et deux groupes de discussion avec des jeunes. Le sondage était confidentiel et comprenait 160 questions visant à évaluer 30 points de référence répartis en trois catégories :

- ▶ **Gouvernance et leadership**
- ▶ **Environnement et climat**
- ▶ **Prestation de services**

Des définitions et des liens vers d'autres ressources pertinentes étaient intégrés à l'outil d'enquête à des fins terminologiques ou d'accès aux outils de soutien.

Pour répondre au sondage, les organismes étaient invités à constituer une équipe diversifiée, plurisectorielle et de multiples niveaux afin d'assurer une consultation et une participation générale dans le cadre du processus.

Cotation et notations

Le sondage a permis de mesurer 30 points de référence répartis en trois domaines de fonctionnement organisationnel liés à la prestation de services aux enfants, aux jeunes et aux familles de la communauté LGBT2SQ+. Les résultats ont fait l'objet d'une pondération pour chaque point de référence selon les retombées et l'importance. Pour chaque point de référence d'un organisme, des notations ont été générées dans l'une des quatre catégories suivantes possibles. Veuillez noter que le premier niveau est la cote la plus élevée et le quatrième, la plus basse. On attend des organismes qu'ils obtiennent au moins la notation du niveau 2 « sur la bonne voie » dans chaque catégorie :

- 1. Pratique de reconnaissance (en vert)** – Les organismes font montre de compétence. Ils ont réalisé d'importants progrès dans la mise en place de structures et l'instauration de pratiques qui remettent en question l'hétérosexisme²⁵, le cissexisme²⁶ et l'oppression, et qui appuient la reconnaissance et l'équité des groupes de la communauté LGBT2SQ+.
- 2. Sur la bonne voie (en bleu)** – Les organismes font montre de compétences minimales acceptables. Ils ont mis en place certaines structures et pratiques qui remettent en question l'hétérosexisme, le cissexisme et l'oppression et témoignent d'un certain niveau d'appui et de reconnaissance aux groupes de la communauté LGBT2SQ+. Un certain niveau d'équité est atteint, mais il reste des lacunes à combler. Les organismes peuvent bénéficier de ressources et d'un appui direct pour continuer d'accroître leur capacité.
- 3. Certains progrès (en orangé)** – Les organismes se situent au niveau débutant et ne témoignent pas encore d'une compétence minimale acceptable, quoiqu'ils manifestent des signes positifs de progrès. Leurs initiatives sont appréciées et appuyées, mais il subsiste des lacunes considérables auxquelles il faut prêter immédiatement attention. Les organismes bénéficieront de ressources et d'un appui direct pour les aider à apporter les changements nécessaires.
- 4. Attention requise (en rouge)** – Les organismes se situent à un niveau inférieur, ne font pas montre de compétence. Les lacunes graves exigent une attention urgente, et il est à craindre sérieusement que les enfants, les jeunes ou les familles de la communauté LGBT2SQ+ n'obtiennent ni l'appui, ni la reconnaissance, ni la prestation de services équitables conçus pour améliorer leur sort. Les organismes ont besoin de ressources et d'un appui direct pour les aider à apporter les changements nécessaires.

Résultats

Le taux élevé de participation de 39 des 50 organismes membres de l'AOSAE démontre la volonté de ceux-ci de mieux comprendre comment ils peuvent répondre aux besoins des enfants, des jeunes et des familles LGBT2SQ+. Dans l'ensemble, les résultats indiquent qu'il existe de nombreux domaines d'amélioration. Plus de la moitié des organismes ont obtenu une cotation faible ou inférieure aux niveaux de compétence minimums acceptables relativement à 26 des 30 points de référence. Les trois catégories générales de **Gouvernance et leadership**, **Environnement et climat** et **Prestation de services** nécessitent une attention accrue du système de protection de l'enfance de l'Ontario, et de nombreux points de référence nécessitent une attention urgente.

Résultats sommaires des trois principaux domaines

A. Gouvernance et Leadership

1. Perfectionnement professionnel
2. Ressources humaines : embauche, recrutement, maintien en poste
3. Politiques, surveillance, planification

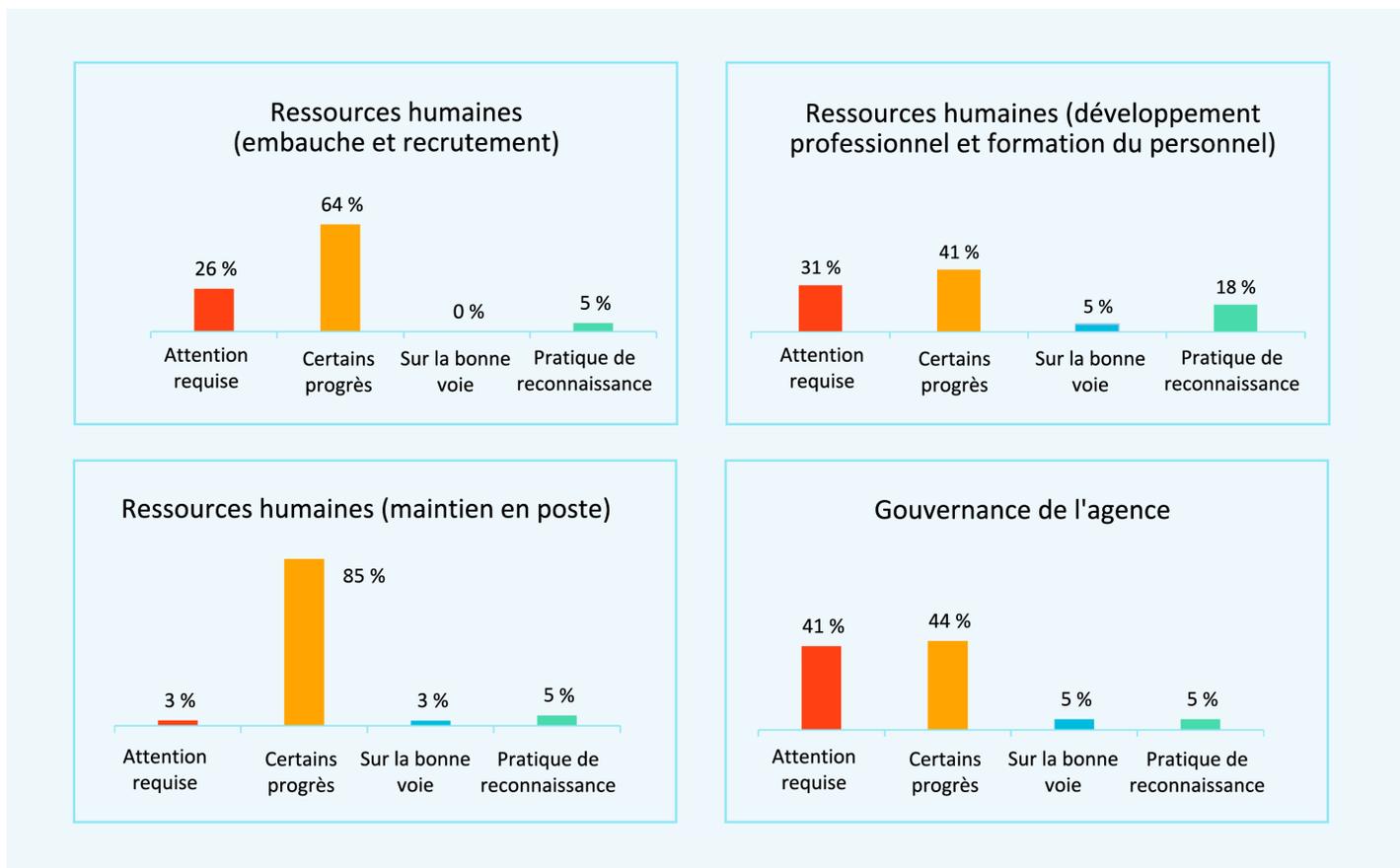
B. Environnement et climat

1. Intersectionnalité
2. Évaluation et recherche
3. Formulaires, vocabulaire, données des organismes

C. Prestation de services

1. Admission, analyse
2. Services continus
3. Services à l'enfance

A. Gouvernance et leadership

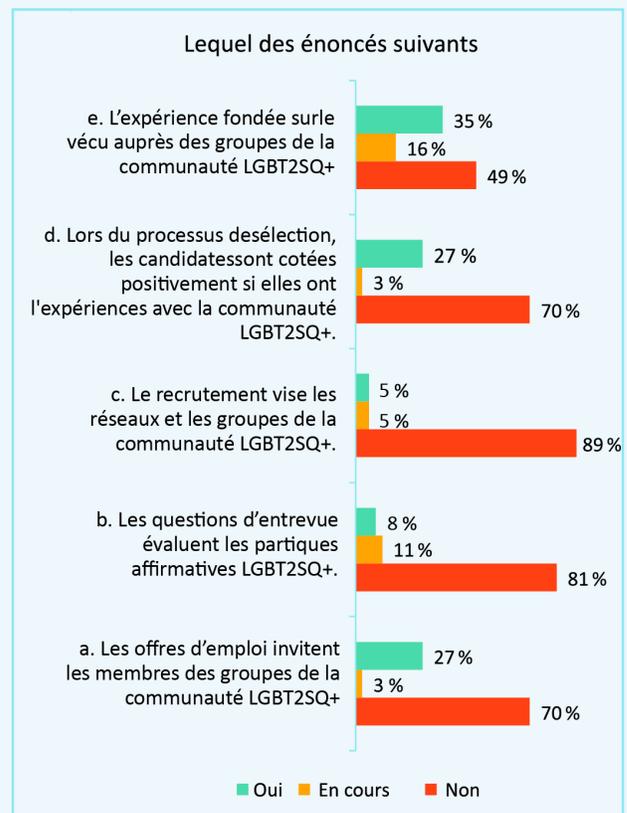


La première section de l'outil d'auto-évaluation organisationnelle a permis d'évaluer la façon dont les organismes acquièrent des compétences en matière de gouvernance et de leadership, comme les politiques, les pratiques en matière de ressources humaines et la représentation de membres LGBT2SQ+ du personnel, de la direction et du conseil d'administration. Cette section comprend également des questions sur la collecte de données. Trente-neuf organismes ont répondu à cette section, mais deux réponses étaient incomplètes; ce résultat démontre la volonté des organismes de mieux comprendre où ils en sont actuellement dans ce domaine de travail. Le secteur a obtenu une bonne cotation au chapitre de la protection des renseignements personnels et de la confidentialité, où 64 % d'entre eux avaient la cote « sur la bonne voie » ou « pratique de reconnaissance ». Dans l'ensemble, certains organismes ont fait état de progrès dans leurs travaux en matière de ressources humaines et de gouvernance, notamment en matière d'embauche et de maintien en poste et dans quelle mesure leur conseil d'administration intègre du contenu relatif aux LGBT2SQ+ à leur gouvernance. Certains organismes indiquent qu'ils participent actuellement à des activités de formation et ont accès à des ressources et à des renseignements sur les sujets et l'expertise des LGBT2SQ+; 33 % des organismes ont obtenu la cote « pratique de reconnaissance » de l'échelle de notation. Toutefois, cela ne signifie pas nécessairement que les organismes axent l'intégration de cette expertise dans toutes les facettes de la planification. Les résultats présentés dans cette section

indiquent que dans l'ensemble, la plupart des organismes ont obtenu des notes inférieures aux niveaux minimaux à « certains progrès » (jaune) ou à « nécessitant une attention » (rouge) pour 9 des 10 points de référence.

Les organismes ont mentionné des progrès généraux en réponse aux questions d'évaluation de l'inclusion des LGBT2SQ+ dans l'embauche et le recrutement, mais ont affiché très peu de recrutement ciblé auprès des réseaux et des communautés LGBT2SQ+. On a demandé aux organismes s'ils attribuaient une note positive aux candidates à un emploi pour leur expérience dans les collectivités LGBT2SQ+ et seulement 27 % d'entre eux ont répondu par l'affirmative. En outre, seul un faible pourcentage (8 %) des organismes ont affirmé évaluer les candidates en matière de pratiques d'affirmation des LGBT2SQ+ lors des entrevues. Cela indique un manque d'intention d'inclure les pratiques d'affirmation des LGBT2SQ+ comme compétence de base chez les employées potentielles et peut-être un manque de compréhension de ce signifieraient ces pratiques de reconnaissance.

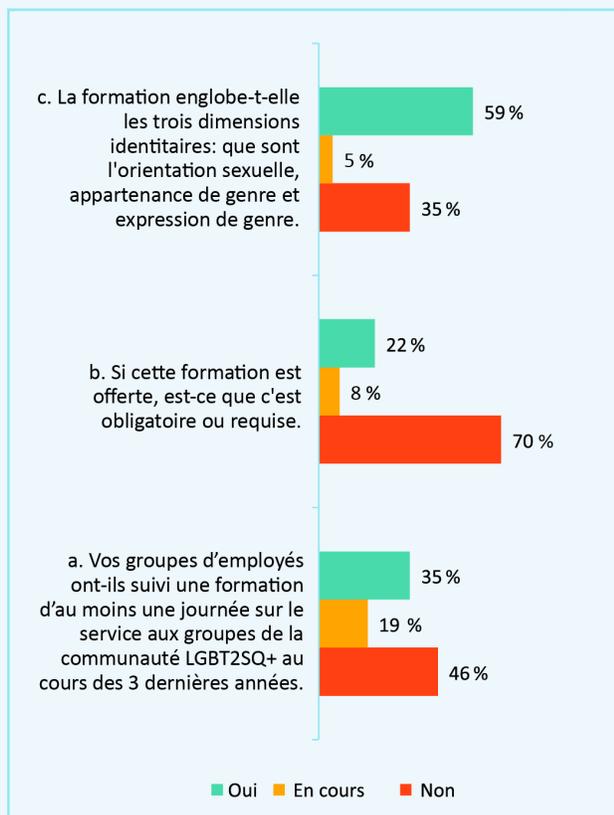
Vos pratiques en ressources humaines favorisent-elles explicitement l'inclusion de la communauté LGBT2SQ+?



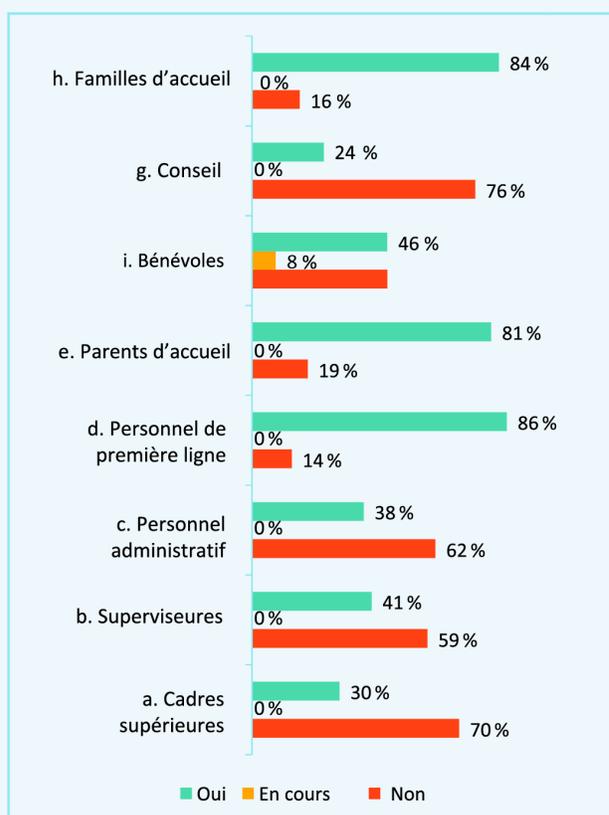
Les organismes affichent quelques progrès et ont confirmé leur pratique d'inclusion des OSAGEG dans la formation offerte au personnel, mais la plupart des organismes n'ont pas rendu la formation obligatoire. Même si certains organismes ont répondu « oui » (35 %) ou « en cours » (19 %) à la question de savoir si des groupes d'employées ont reçu une journée de formation axée sur les services aux communautés LGBT2SQ+, la période visée est de trois ans. On se demande si c'est la seule fois où les employées participent à une formation ciblée sur les OSAGEG dans leur organisme.

Lorsqu'on a demandé aux organismes s'ils avaient des employées LGBT2SQ+ qui ont déclaré ouvertement leur identité, les scores varient selon les secteurs de service et les secteurs d'activités. Les organismes ont obtenu des scores élevés dans les domaines du personnel de première ligne (86 %), des familles-ressources (84 %) et des parents d'accueil (81 %), mais les organismes ont déclaré des scores beaucoup plus faibles dans les postes de direction et de conseil d'administration. De toute évidence, il y a un manque de représentation de la communauté LGBT2SQ+ dans les postes qui détiennent un pouvoir décisionnel et exercent une influence dans les organismes.

Votre personnel a-t-il suivi une formation sur le service aux groupes de la communauté LGBT2SQ+?



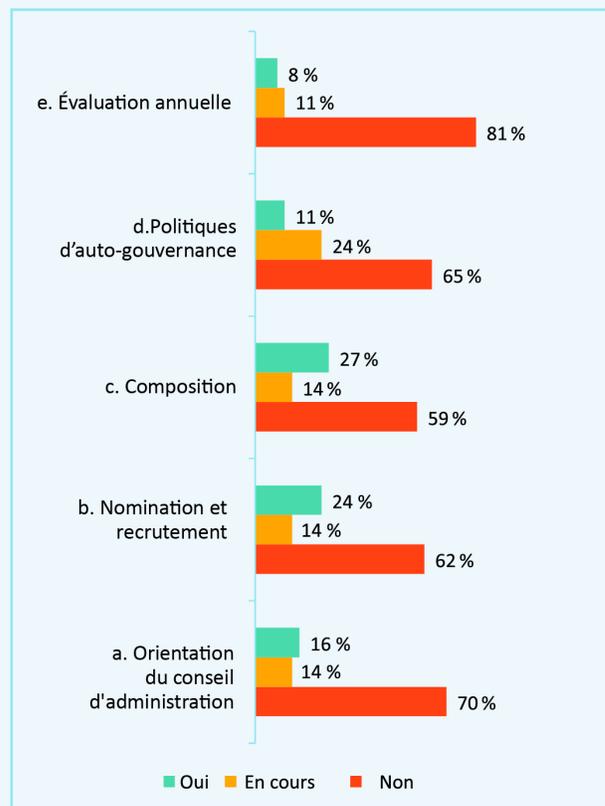
Comptez-vous un employé ouvertement membre de la communauté LGBT2SQ+ aux niveaux



Les organismes ont indiqué qu'il y avait du travail à faire dans le domaine de la gouvernance. Lorsqu'on leur a demandé si leur conseil d'administration intègre le contenu LGBT2SQ+ à tous les aspects de la gouvernance, il est clair qu'il y a un manque d'intégration. Il s'agit d'un domaine à améliorer dans le secteur, car les organismes doivent travailler pour créer un organisme plus inclusif dans tous les domaines et ils devront s'efforcer de tenir les gouverneures responsables de l'amélioration des résultats pour les enfants, les jeunes et les familles LGBT2SQ+.

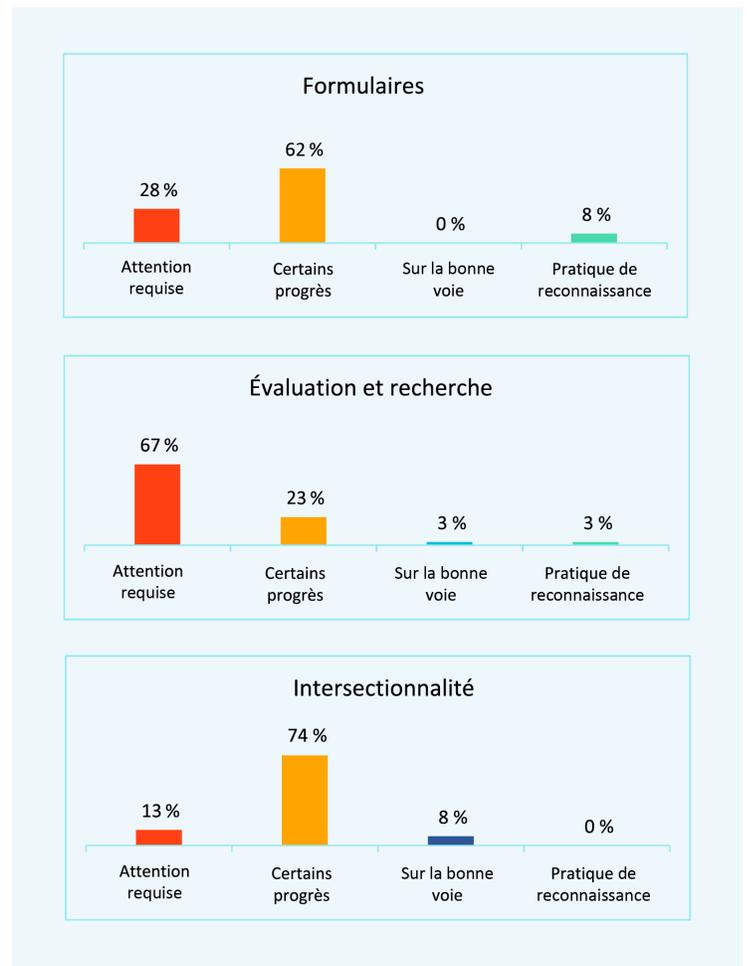
La représentation de la communauté LGBT2SQ+ à tous les niveaux des organismes est essentielle si ceux-ci souhaitent maintenir leur engagement envers les familles qu'ils desservent, mieux comprendre les besoins diversifiés et intersectionnels des familles LGBT2SQ+ et avoir l'expérience des services auprès des personnes ayant des identités similaires. Bien qu'on ne doive pas s'attendre à ce que le concept de représentation soit le seul mécanisme utilisé pour obtenir des résultats plus équitables, il joue un rôle essentiel pour tenir compte des besoins et des réalités des communautés locales et pour comprendre ceux-ci. La représentation de la communauté LGBT2SQ+ aux postes de direction et de prise de décisions est également importante pour les membres du personnel LGBT2SQ+, afin qu'elles puissent travailler dans un environnement où elles ont accès à des mentores et où elles peuvent envisager devenir des leaders dans leur organisme.

Votre conseil d'administration intègre-t-il du contenu propre à la communauté LGBT2SQ+ à ce qui suit?



B. Environnement et climat

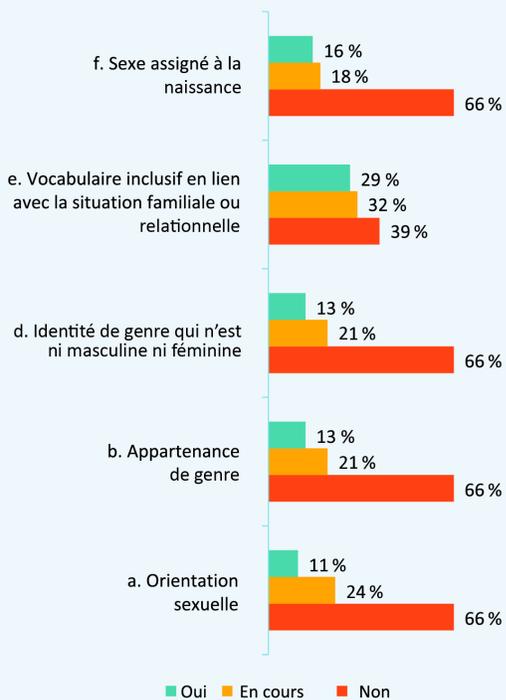
Dans cette section, l'outil visait à déterminer si l'environnement et le contexte des organismes permettent la reconnaissance de la communauté LGBT2SQ+ (ce qui comprend les familles et les parties prenantes de l'organisme comme le personnel, les bénévoles et les partenaires communautaires). Les questions portaient sur des sujets comme l'intersectionnalité, les ressources, les célébrations et la sensibilisation. Le graphique montre que les organismes ont obtenu la cote « pratique de reconnaissance » et « sur la bonne voie » à deux points de référence sur 13 dans ce domaine, notamment en ce qui touche le vocabulaire [inclusif] et le rayonnement communautaire. Toutefois, la plupart des organismes ont obtenu une cotation inférieure aux niveaux minimums, laquelle se situait à « certains progrès » ou à « attention requise » relativement à 11 des 13 points de référence. Fait révélateur, le secteur ontarien de la protection de l'enfance a obtenu la cotation « attention requise » relativement à plusieurs points de référence, dont : Évaluation et recherche; Promotion des systèmes; Attribution des fonds; Partenariats; Relations publiques. Autre fait révélateur, la majorité du secteur n'a obtenu que la cotation « certains progrès » en lien avec des points de référence cruciaux comme : Célébrations communautaires; Intersectionnalité; Installation matérielle (p. ex., toilettes unisexes); Formulaires de l'organisme (p. ex., vocabulaire inclusif pour la communauté LGBT2SQ+).



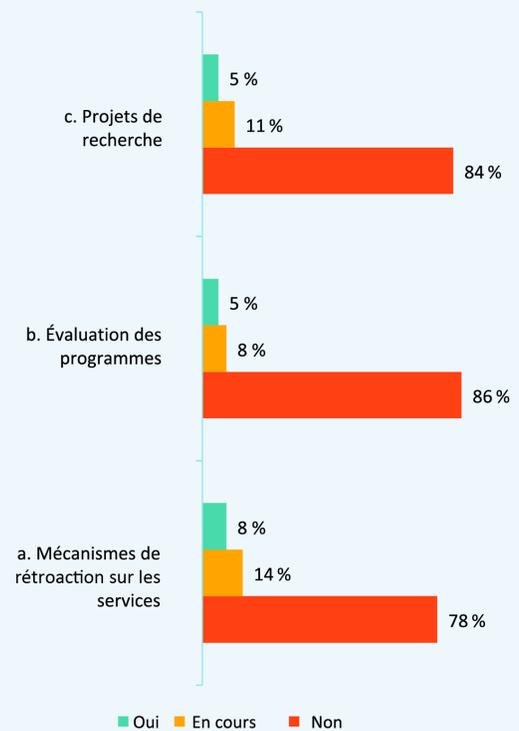
Lorsqu'on leur a posé des questions au sujet des formulaires, les organismes affichent une certaine progression en matière d'intégration d'un langage inclusif lié à la situation familiale ou relationnelle, à l'appartenance de genre et à l'expression de genre au-delà des hommes ou des femmes, ainsi qu'à l'orientation sexuelle, mais les notes les plus élevées pour chaque domaine étaient dans la catégorie « non ». Ces indicateurs sur les formulaires des organismes sont des marqueurs d'inclusion et devront dorénavant être examinés par le secteur selon une approche cohérente et réfléchie. Les jeunes des groupes de discussion ont tiré la même conclusion et ont signalé le manque de connaissance de leur identité par les membres du personnel lorsqu'elles sont dirigées vers un autre service.

Pour déterminer si les organismes intègrent du contenu sur les LGBT2SQ+ et la perspective de ces personnes dans l'évaluation et la recherche, les organismes ont été interrogés sur les projets de recherche, l'évaluation des programmes et les mécanismes de rétroaction sur les services. Dans les trois domaines, les organismes ont obtenu une note faible et la plupart des répondants ont répondu « non ». Cela démontre qu'il y a un manque d'intégration du contenu propre aux LGBT2SQ+ et qu'il y a peu ou pas de compréhension des points de vue des personnes LGBT2SQ+ invitées à faire part de leurs commentaires aux organismes qui servent leurs familles.

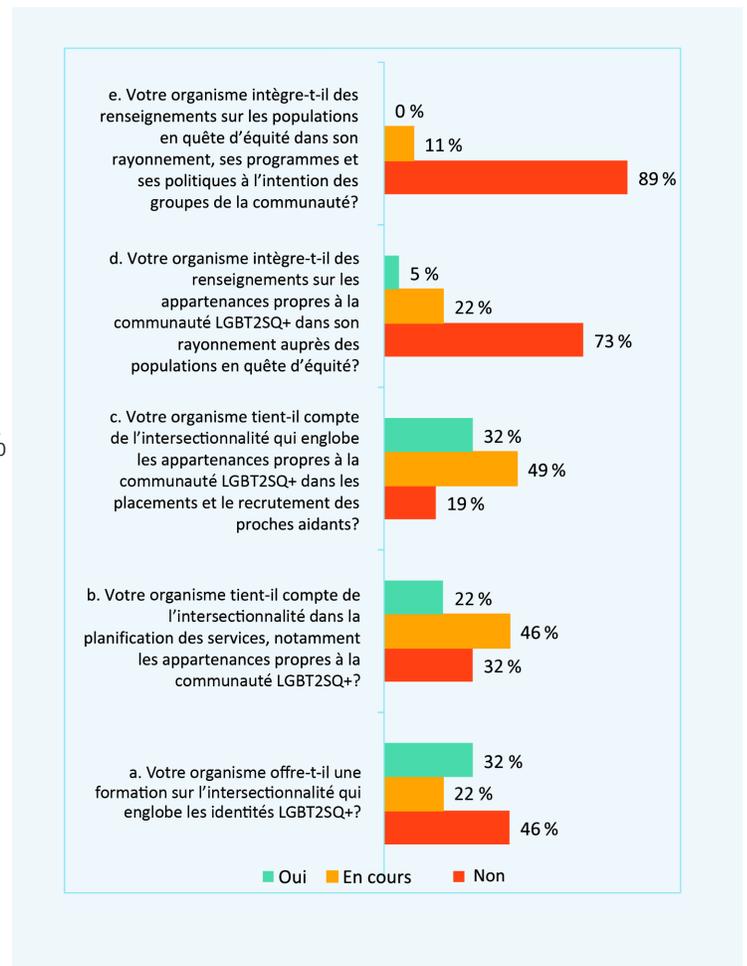
Les formulaires et les documents internes de votre organisme proposent-ils explicitement des choix de



Votre organisme intègre-t-il du contenu et des points de vue de la communauté LGBT2SQ+ à ce qui suit?



L'auto-évaluation comprenait une section de questions liées à l'intersectionnalité. Les organismes ont fait état d'un certain progrès (74 %) dans cette catégorie. Toutefois, les organismes ont obtenu de meilleurs résultats pour certaines questions que pour d'autres. Les organismes ont fait état de progrès (49 %) quant à la prise en compte de l'intersectionnalité parmi les identités LGBT2SQ+ dans le placement et le recrutement de fournisseurs de soins, et 32 % ont répondu « oui » à la question concernant la formation sur l'intersectionnalité qui comprend les identités LGBT2SQ+. Il y a place à une amélioration considérable au sujet des autres aspects des questions sur l'intersectionnalité. Par exemple, lorsqu'on a demandé aux organismes s'ils intègrent des renseignements sur les communautés en quête d'équité dans les activités de sensibilisation, les programmes et les politiques destinés aux communautés LGBT2SQ+, aucun des organismes n'a répondu « oui ». Seulement 5 % des organismes ont répondu qu'ils intégraient des renseignements sur les identités LGBT2SQ+ dans leurs démarches auprès des communautés en quête d'équité.

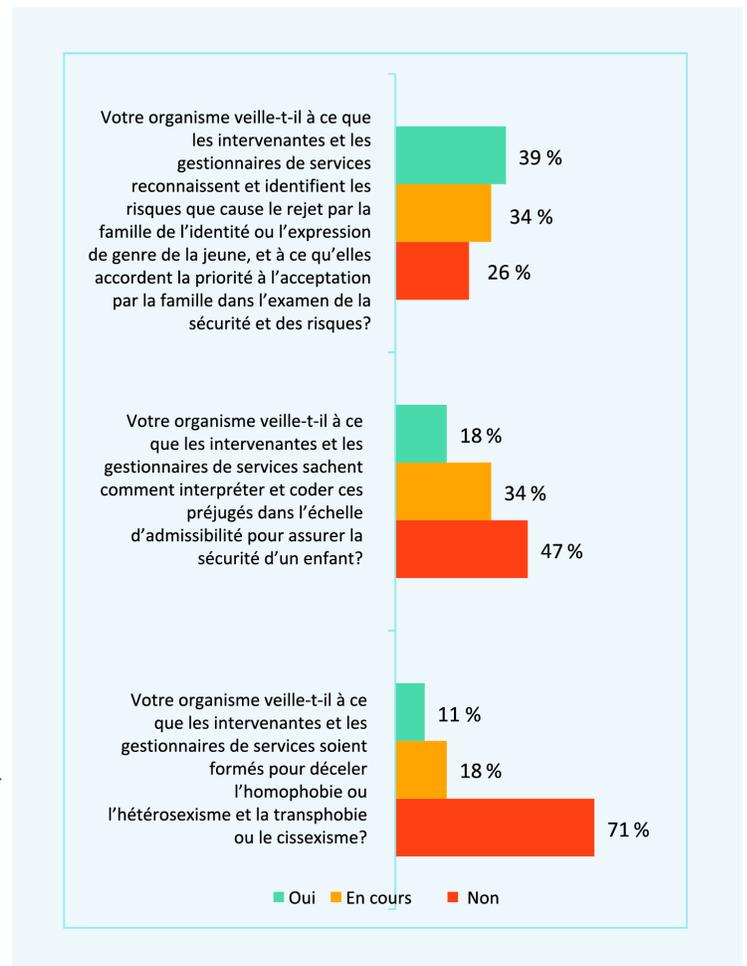


C. Prestation de services

Cette section a évalué la note attribuée par les organismes à tous les aspects de la prestation des services – depuis l'admission et l'évaluation jusqu'aux services continus, aux services à l'enfance et aux soins hors domicile. La plupart des organismes ont obtenu de bons résultats pour la « pratique de reconnaissance » ou « en bonne voie » pour la formation sur les services. La plupart des organismes ont obtenu la cotation « attention requise » ou « certains progrès » par rapport aux six points de référence restants dans ce domaine. De nombreux organismes ont obtenu la cotation « attention requise » à plusieurs points de référence, dont : Famille d'accueil et soins hors domicile; Services aux familles; Admission et analyse; et Formation sur les services. Bien qu'il n'y ait que sept points de référence dans la section sur la prestation des services, ils constituent le cœur du travail crucial exécuté par les organismes de protection de l'enfance à l'intention des enfants, des jeunes et des familles de la communauté LGBT2SQ+.

Admission et évaluation

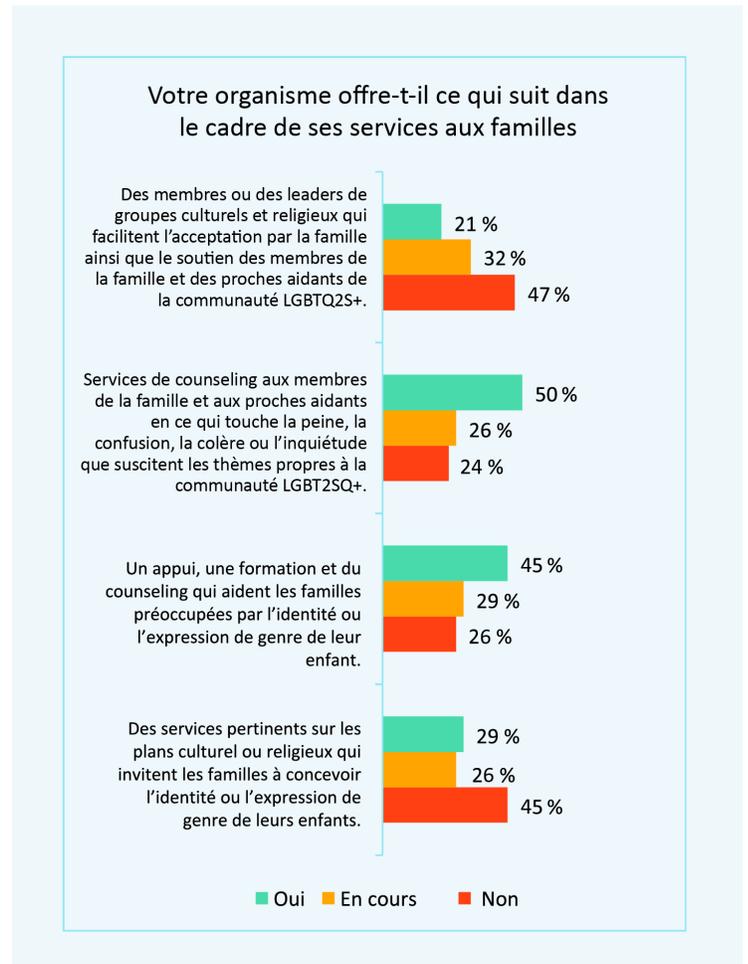
Cette section du sondage comportait des questions sur les décisions initiales prises au point d'entrée dans le système de protection de l'enfance. Les organismes ont démontré qu'ils veillent à ce que les intervenantes et les gestionnaires de services cernent les risques que cause le rejet par la famille de l'identité ou l'expression de genre de la jeune, et à ce qu'ils accordent la priorité à l'acceptation par la famille dans l'examen de la sécurité et des risques. En tout, 39 % des organismes ont répondu « oui » à cette question et 34 % ont répondu « en cours », ce qui démontre une certaine capacité dans ce domaine. Toutefois, il semble y avoir moins de capacité à déterminer si un organisme veille à ce que les intervenantes et les gestionnaires de services savent comment interpréter et coder ces préjugés dans l'échelle d'admissibilité, car seulement 18 % ont répondu « oui » et 34 % ont répondu « en cours ». Le domaine qui nécessite une attention particulière est la question de savoir si un organisme veille à ce que les intervenantes et les gestionnaires de services sont formées pour déceler l'homophobie ou l'hétérosexisme ou la transphobie ou le cissexisme, puisque 71 % des organismes ont répondu « non ». Il est clair qu'il y a un manque de compréhension et d'analyse sur la façon de reconnaître ce domaine d'oppression dans le système au moment de l'admission et de l'évaluation.



Services aux familles

Cette section a permis de mieux comprendre comment les organismes fournissent un soutien adéquat aux familles qui reçoivent des services continus en ce qui concerne la capacité et la compréhension des LGBT2SQ+. En bref, 50 % des organismes ont répondu « oui » et 26 % ont répondu « en cours » en réponse à une question visant à savoir si les organismes offrent des services de counseling aux membres de la famille ou aux fournisseurs de soins en ce qui concerne le chagrin, la confusion, la colère ou l'anxiété à l'égard de sujets liés aux LGBT2SQ+. La moitié des organismes a répondu « oui », et 26 % « en cours » à une question sur le soutien, la formation et le counseling pour aider les familles ayant des préoccupations ou des émotions liées à l'identité sexuelle ou de genre de leur enfant. Autrement dit, les organismes semblent renforcer leur capacité d'établir des liens avec les soutiens communautaires et éventuellement avec les partenaires communautaires qui peuvent fournir des services aux familles qui ont besoin de cette aide.

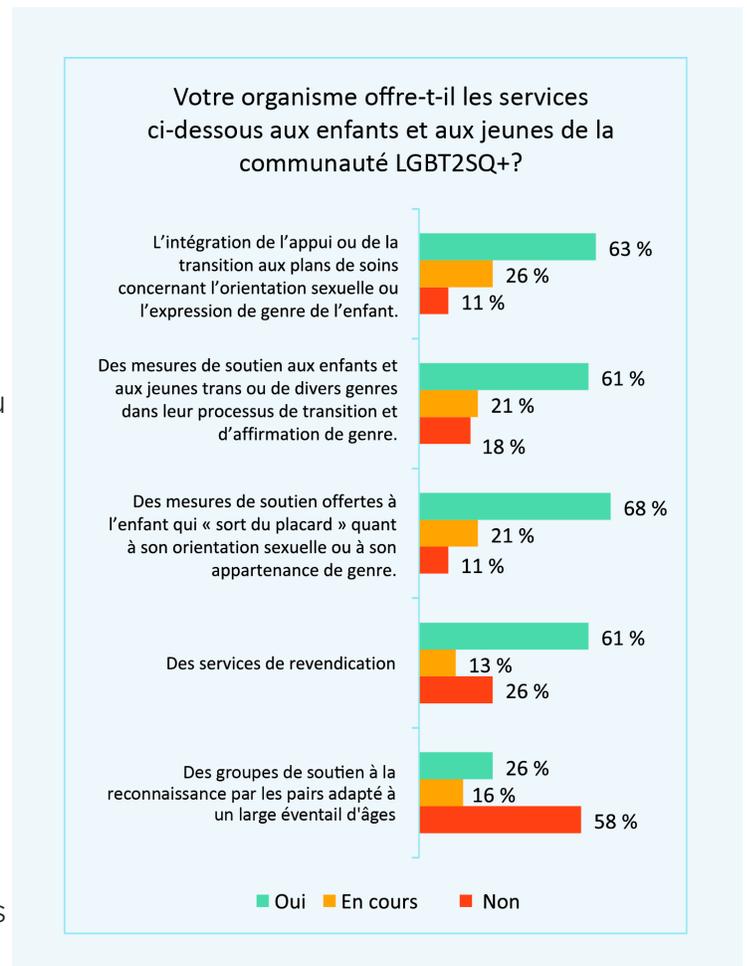
Toutefois, les organismes ont obtenu des scores plus faibles aux questions visant à déterminer s'ils établissent des liens avec des services qui offrent un soutien communautaire adapté à la culture et à la religion aux familles, ainsi que des services adaptés à la culture et à la religion pour encourager les familles à comprendre l'appartenance de genre ou l'identité sexuelle de leur enfant.



Services à l'enfance

Les questions de cette catégorie visaient à savoir si les organismes offrent du soutien aux enfants et aux jeunes LGBT2SQ+. Certains organismes ont démontré une certaine capacité dans ce domaine, par exemple l'intégration de l'appui ou de la transition aux plans de soins concernant l'orientation sexuelle ou l'expression de genre de l'enfant. 63 % des organismes ont répondu « oui » et 26 % ont répondu « en cours » et il y a eu des scores similaires aux questions sur les mesures de soutien aux enfants et aux jeunes trans ou de diverses identités de genre dans leur processus de transition et de reconnaissance du genre (respectivement 61 % et 21 %). Les organismes ont également démontré une certaine capacité à offrir du soutien à l'enfant qui « sort du placard » quant à son orientation sexuelle ou à son appartenance de genre, mais il n'est pas clair quelles sont ces mesures de soutien et si elles ont été offertes tout au long de l'expérience de l'enfant dans le système de protection de l'enfance. Comme il a été mentionné dans la section Voix des jeunes (page 22), les jeunes ont dit avoir eu l'impression qu'elles avaient dû déclarer leur appartenance de genre à plusieurs reprises aux multiples intervenantes du bien-être de l'enfance.

Les organismes n'ont pas obtenu de bons résultats lorsqu'on leur a posé des questions au sujet des groupes de soutien par les pairs pour une vaste gamme d'âges, puisque 58 % des organismes ont répondu « non » à cette question. Il s'agit d'un domaine que le secteur devra améliorer, compte tenu du besoin établi de soutien par les pairs pour cette communauté.

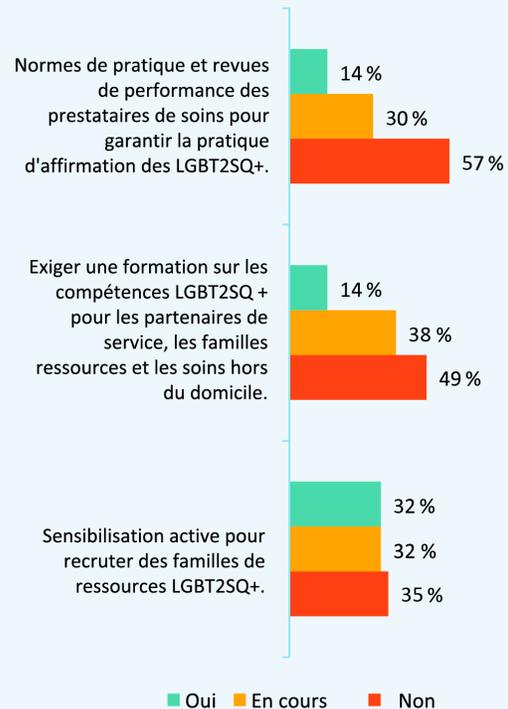


Services en établissement

Famille d'accueil et soins hors domicile

Ces questions ont évalué les services de soins en famille d'accueil et hors domicile. Dans l'ensemble, les résultats montrent que les organismes ont besoin de s'améliorer dans ce domaine. Des questions ont été posées à savoir si les organismes adoptent des normes de pratique et mènent des examens du rendement à l'égard des fournisseurs de soins pour garantir une mise en pratique de la reconnaissance de la communauté LGBT2SQ+; et seulement 14 % des organismes ont répondu « oui ». Il convient également de souligner que 57 % des organismes ont répondu « non » à cette question. La plupart des organismes ont également affirmé qu'ils n'avaient pas besoin de formation (49 %) sur la compétence relative à la communauté LGBT2SQ+ chez les partenaires de services, les familles d'accueil et dans les soins hors domicile, ou que l'exigence est « en cours » (38 %) de réalisation. Cela indique qu'il y a une amélioration nécessaire pour renforcer la capacité et intégrer cet apprentissage à cet égard dans le système de protection de l'enfance.

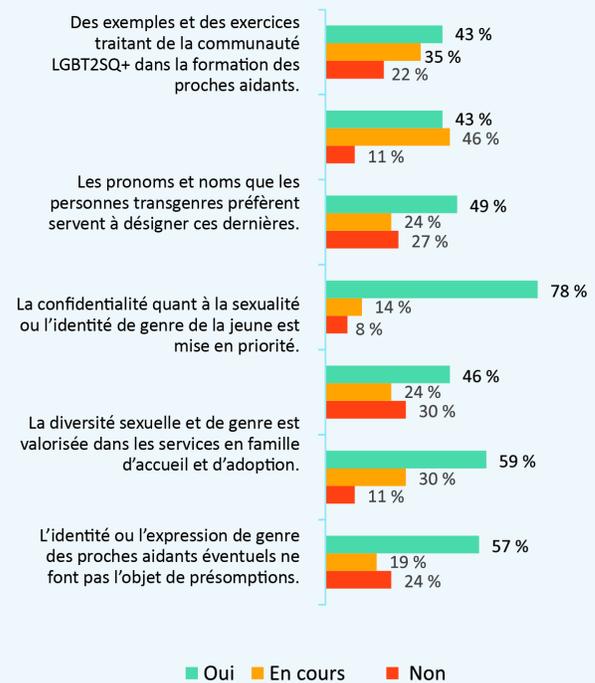
Votre agence effectue-t-elle les activités suivantes pour les jeunes LGBT2SQ+ en famille d'accueil et hors foyer?



Services en famille d'accueil et d'adoption

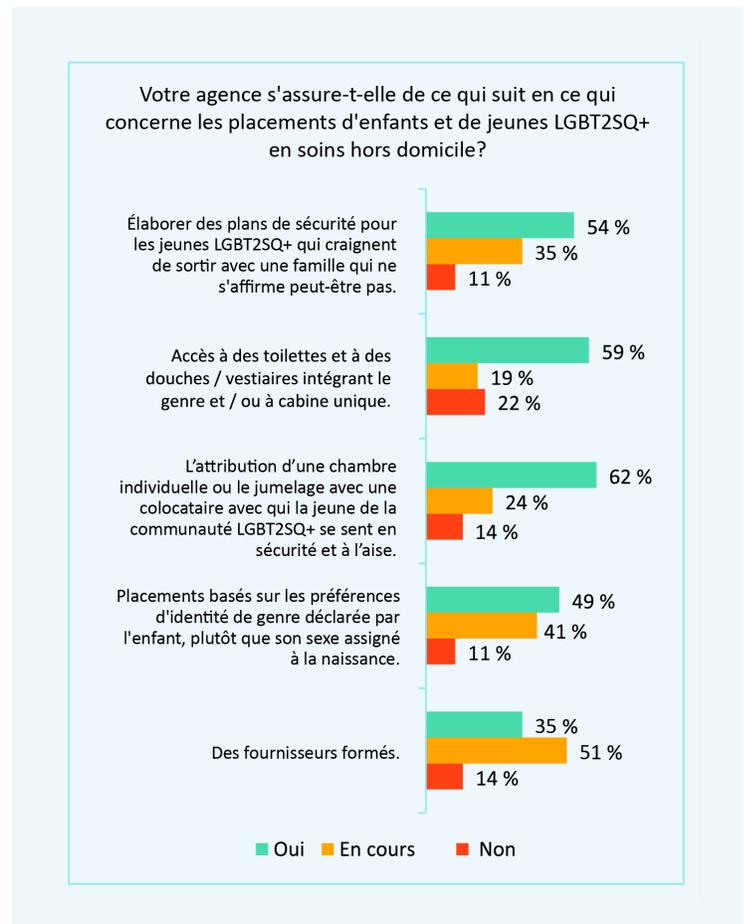
Les organismes ont obtenu une bonne note à la question de savoir si la diversité sexuelle et de genre est appréciée dans les familles d'accueil ou d'adoption potentielles. 78 % ont répondu « oui » et 14 % ont répondu « en cours ». Cela inspire l'espoir de voir que les organismes apprécient les ressources potentielles des parents ayant une orientation sexuelle et une appartenance de genre diversifiées. Il est également encourageant de noter dans ces résultats que la valeur de ce groupe de parties prenantes est appréciée, mais on ne sait pas de quelle façon cela se traduit dans les activités quotidiennes. Les organismes semblent renforcer leur capacité de ne pas formuler d'hypothèses au sujet de la sexualité et de l'appartenance de genre des futurs parents : 57 % des organismes ont répondu « oui » et 19 % ont répondu « en cours » à la question sur le sujet. Les organismes ont également obtenu de bons résultats en matière de recrutement actif, d'accueil et d'inclusion des parents d'accueil LGBT2SQ+; 69 % ont répondu « oui » et 30 % ont répondu « en cours ». Toutefois, les réponses aux autres questions de cette section indiquent que les organismes ont besoin d'une capacité accrue en ce qui concerne l'inclusion d'exemples de personnes LGBT2SQ+ dans la formation des fournisseurs de soins et l'utilisation des pronoms/noms à privilégier lorsqu'ils font référence aux personnes transgenres.

Votre agence met-elle en oeuvre les pratiques suivantes en ce qui concerne les services d'adoption positive LGBT2SQ+?



Placement

Dans l'ensemble, les organismes ont obtenu une note plus élevée en ce qui concerne la pratique de reconnaissance (26 %) pour évaluer si les organismes veillent à ce que les services et soutiens pour les personnes LGBT2SQ+ soient offerts aux enfants et aux jeunes LGBT2SQ+ pris en charge, bien qu'il reste beaucoup de travail à faire dans ce domaine. Au sujet de l'attribution d'une chambre individuelle ou le jumelage avec une colocataire avec qui une jeune LGBT2SQ+ se sent en sécurité et à l'aise, 62 % des organismes ont répondu « oui » et 59 % ont répondu « oui » à la question sur l'accès à des toilettes et à des douches inclusives ou à des toilettes individuelles. Toutefois, même si le pourcentage de réponses « non » à ces questions était faible, le secteur doit poursuivre sa réflexion sur le fait qu'il existe encore des placements pour les enfants et les jeunes qui, d'après les organismes, ne sont pas sécuritaires et valorisants, ou n'incluent pas de plan de sécurité pour les jeunes LGBT2SQ+. Beaucoup de travail est nécessaire pour s'assurer que tous les placements sont sécuritaires, valorisants et accueillants pour les jeunes LGBT2SQ+ et pour contribuer à une communauté d'alliées possibles.



Les domaines suivants ont été désignés afin d'aider le secteur à prioriser les mesures de changement systémique et organisationnel de la prestation de services équitables aux enfants, aux jeunes et aux familles LGBT2SQ+ :

1. Gouvernance et leadership

- 1.1 Perfectionnement professionnel
- 1.2 Ressources humaines : embauche, recrutement, maintien en poste
- 1.3 Politiques, surveillance, planification

2. Environnement et climat

- 2.1 Intersectionnalité
- 2.2 Évaluation et recherche
- 2.3 Formulaires, vocabulaire, données des organismes

3. Prestation de services

- 3.1 Admission, analyse
- 3.2 Services aux familles
- 3.3 Services à l'enfance
- 3.4 Ressources : soins hors domicile, placement; services en famille d'accueil ou d'adoption

Ces domaines nécessitent une attention approfondie pour amoindrir les disparités dans la prestation des services de protection de l'enfance aux enfants, aux jeunes et aux familles de la communauté LGBT2SQ+. Dans le présent rapport, nous élargissons l'interprétation de la situation des services de protection de l'enfance en ce qui touche les services à la communauté LGBT2SQ+. Les constatations qui en émanent jettent une lumière nouvelle sur d'autres possibilités de recherche qui étofferont les publications offertes.

RECOMMANDATIONS

L'AOSAE recommande que le secteur ontarien de protection de l'enfance prenne immédiatement des mesures pour rehausser la capacité du secteur à fournir des services inclusifs, intersectionnels, sans connotation coloniale et équitables qui reconnaissent et soutiennent les groupes de la communauté LGBT2SQ+ et permettent d'améliorer leur sort. Les illustrations ci-dessous présentent visuellement les recommandations.

Le Ministère, l'AOSAE et chacun des organismes ont tous un rôle clé à jouer dans la conception de plans de travail exhaustifs pour instaurer un changement sectoriel en vue d'atteindre de tels objectifs. Ces travaux devraient être intégrés à d'autres stratégies sectorielles de changement axées sur l'équité, comme les pratiques d'équité raciale énoncées dans les travaux de l'organisme Une vision une voix et les engagements autochtones du secteur envers la vérité et la réconciliation. Il doit également prendre en compte le point de vue des autres groupes en quête d'équité relativement à d'autres volets identitaires, comme l'ascendance raciale, le genre, l'incapacité, le statut de nouvel arrivant, l'âge, le revenu ou la classe sociale, la religion, etc., car la majorité des membres de la communauté LGBT2SQ+ à qui le secteur prodigue des services se heurteront à des obstacles croisés en lien avec plusieurs volets identitaires.

Ces recommandations sont intégrées dans la perspective et le cadre d'OSAGEG visant à améliorer les résultats pour les enfants, les jeunes et les familles LGBT2SQ+. Il est recommandé que tous les aspects de ce cadre mettent l'accent sur les identités bispirituelles, trans, de divers genres et intersectionnelles.

A. Gouvernance et Leadership

1. Appui au secteur

- ▶ Le MESSC et l'AOSAE appuient et orientent les services équitables de bien-être de l'enfance aux côtés des enfants, des jeunes et des familles LGBT2SQ+.

2. Conception selon la perspective intersectionnelle de l'OSAGEG

- ▶ Intégrer une conception selon une perspective de l'intersectionnalité et de décolonisation de l'OSAGEG à tous les domaines du fonctionnement organisationnel, dont :
 - ▶ Gouvernance et leadership – politiques et procédures, ressources humaines, perfectionnement professionnel, etc.;

- ▶ Environnement et climat – évaluation/recherche, formulaires, éléments visuels, image de marque, publications, etc.;
- ▶ Prestation de services – à tous les niveaux de l’organisme (comme les services, la direction, les familles d’accueil, le conseil d’administration et les bénévoles); axer les expériences des enfants, des jeunes et des familles LGB2SQ+ sur les communautés de personnes bispirituelles, transgenres, de divers genres et intersectionnelles.

3. Cadre stratégique

- ▶ Organismes – Concevoir un cadre rigoureux de politiques sur l’OSAGEG selon une perspective intersectionnelle et sans connotation coloniale de la communauté LGBT2SQ+ pour prévenir la discrimination, instaurer une culture diversifiée et inclusive dans les organismes et voir à la prestation équitable des services.

4. Perfectionnement professionnel

- ▶ AOSAE – Appuyer la prestation d’une formation intersectionnelle fondée sur les connaissances au sujet de l’OSAGEG pour le personnel des organismes.
- ▶ Organismes – Exiger une formation performante, intersectionnelle, sans connotation coloniale et fondée sur les compétences en lien avec l’OSAGEG, en suivre l’évolution et voir à en assurer la prestation à l’ensemble des membres de l’organisme (personnel, gestionnaires, familles d’accueil, bénévoles et conseil d’administration).

5. Diversité dans la représentation et le sentiment d’appartenance

- ▶ Organismes – Veiller à ce que leur organisme et les services fournis soient représentatifs des identités trans, de divers genres, intersectionnelles et autochtones LGBT2SQ+ et des personnes compétentes en matière d’OSAGEG afin de promouvoir un sentiment d’inclusion et d’appartenance.



LENTILLES INTERSECTIONNELLES
de l'OSIGEG...

INTÉGRÉES À TOUS LES
SECTEURS DU FONCTIONNEMENT
DE L'ORGANISME...



**CADRE
STRATÉGIQUE**

...POUR PRÉVENIR LA DISCRIMINATION,
CRÉER UNE CULTURE INCLUSIVE AU
SEIN DES ORGANISMES ET ASSURER LA
PRESTATION ÉQUITABLE DE SERVICES...



GOUVERNANCE et Leadership



AOSAE:

...Appuyer la prestation de
formations
intersectionnelles sur
l'OSIGEG, axées sur la
connaissance, au personnel
de l'organisme.



SOUTIEN du SECTEUR

Le MESSC et l'AOSAE
appuieront la prestation
équitable de services de
protection de l'enfance... de
même qu'aux enfants, aux jeunes
et aux familles LGTB2SQ+.

**REPRÉSENTATION
diversifiée
d'appartenance**



ORGANISMES:

...s'assurer que les organismes
et les services sont
représentatifs des personnes
trans, de diverses identités de
genre, intersectionnelles et
autochtones, et sont
compétents en matière
d'OSIGEG.



**PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL**



ORGANISMES:

Veiller à ce que tous les
membres de l'organisme reçoivent
une formation sur l'OSIGEG
efficace et axée sur la
connaissance, et assurer un suivi.

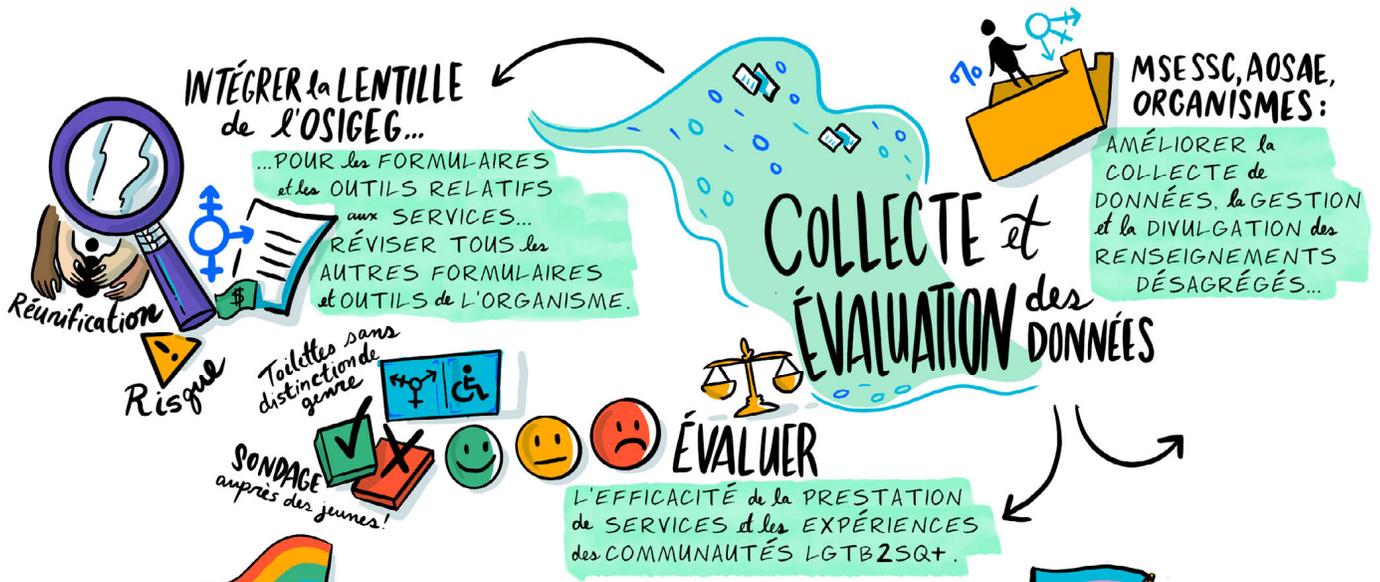
B. Environnement et climat

1. Données et évaluation

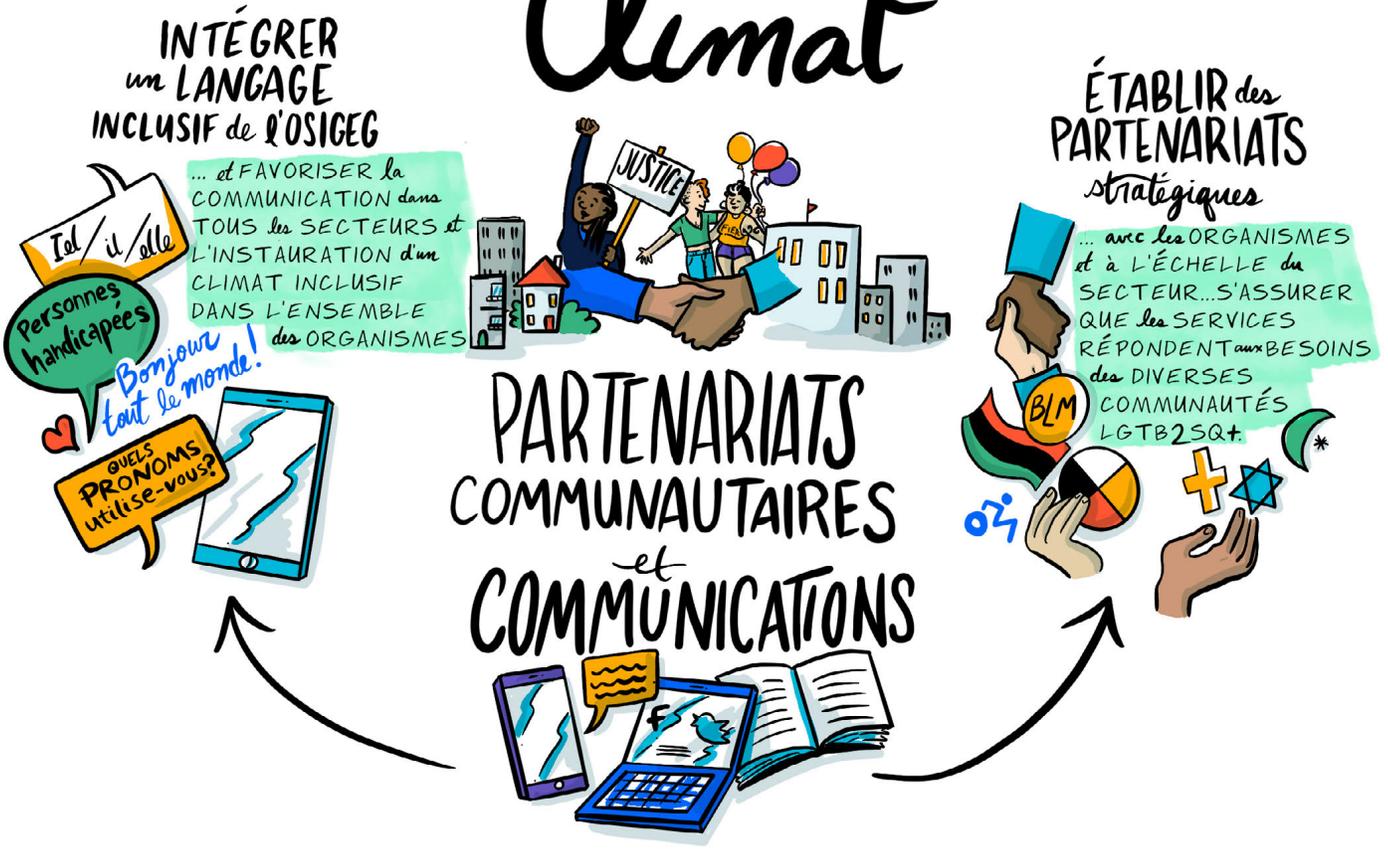
- ▶ MESSC, AOSAE, organismes – Améliorer la collecte de données, la gestion et la divulgation des renseignements ventilés et fondés sur l'appartenance dans le RIPE relativement aux appartenances de la communauté LGBT2SQ+.
- ▶ Intégrer une perspective de l'OSAGEG pour les outils et formulaires de service afin de favoriser l'inclusion et d'améliorer la collecte de données sur les OSAGEG, y compris les outils d'évaluation des risques, de la sécurité et de la réunification.
- ▶ Passer en revue les autres formulaires et outils organisationnels suivant une perspective de l'OSAGEG pour accroître l'inclusion et améliorer la collecte de données s'y rapportant, y compris les formulaires sur les ressources humaines, les parents des familles d'accueil et les bénévoles.
- ▶ Évaluer le rendement de la prestation des services et les expériences des communautés LGBT2SQ+, notamment par un sondage auprès des jeunes.

2. Partenariats et communications communautaires

- ▶ Établir des partenariats stratégiques à l'échelle de l'organisme et du secteur afin que les services soient équitables et en phase avec les besoins des groupes des communautés LGBT2SQ+. Établir ces partenariats avec des communautés propres aux LGBT2SQ+; des organismes autochtones (y compris toutes les Premières Nations, les Métis et les Inuits), des organismes culturels et religieux; et des systèmes interreliés comme les soins hors domicile, la justice pour les jeunes, les nouveaux arrivants et la santé mentale.
- ▶ Intégrer un langage et des communications inclusifs et affirmatifs de l'OSAGEG dans tous les domaines afin de favoriser un climat inclusif et accueillant dans tous les organismes.



ENVIRONNEMENT et le Climat



C. Prestation de services

1. Cadre des services relatifs à l'OSAGEG fondé sur les compétences

- ▶ Mettre au point un cadre des services relatif à l'OSAGEG fondé sur les compétences, intersectionnel, sans connotation coloniale et qui permet de définir les points de référence, les pratiques optimales, les compétences et les mesures de responsabilisation quant aux rôles et services au sein des systèmes de protection de l'enfance et de soins hors domicile.
- ▶ Le cadre des services portera sur certaines pratiques, comparativement à un cadre de politiques.
- ▶ Discerner des pratiques et outils de reconnaissance de l'OSAGEG puis les intégrer à l'admission et à l'examen, à la prestation des services aux familles et des services à l'enfance, au placement et aux soins hors domicile.

2. Placements hors domicile, familles d'accueil

- ▶ Organismes – Évaluer tous les placements hors domicile avant et après le placement d'enfants ou de jeunes pris en charge pour s'assurer que les responsables de placements connaissent l'identité et les expériences vécues de l'OSAGEG des enfants et des jeunes LGBT2SQ+ ainsi que l'inclusion et l'affirmation.
- ▶ AOSAE – Faire participer le secteur des enfants et des jeunes hors domicile à l'évaluation et à l'amélioration de la compétence en OSAEG des foyers de groupe.
- ▶ Lancer une stratégie ciblée de recrutement de familles d'accueil en phase avec la diversité de la communauté LGBT2SQ+ et des foyers d'accueil compétentes en OSAGEG, notamment les appartenances autochtones, intersectionnelles et transgenres.



PRESTATION de SERVICE



ACCENT
sur les
PRACTIQUES



CERNER et INTÉGRER
les PRACTIQUES et les
OUTILS D’AFFIRMATION
de L’OSIGEG...



ÉLABORER un
CADRE de SERVICE
de L’OSIGEG
AXÉ sur la CONNAISSANCE
... intersectionnel et décolonisé...

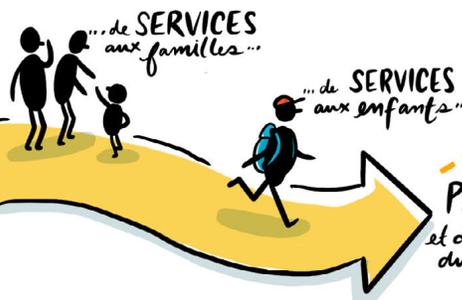
Jalons *Connaissance*

responsabilités à l’égard

pratiques

↳ de TOUS RÔLES et SERVICES!

... du PROCESSUS de DEMANDE/ÉVALUATION



... des PLACEMENTS et des enfants retirés du FOYER PARENTAL

ORGANISMES:

ÉVALUER TOUS les CAS D’ENFANTS ou de JEUNES RETIRÉS du FOYER PARENTAL AVANT et APRÈS LE PLACEMENT...



LANCER une STRATÉGIE de RECRUITMENT ciblée



... pour TROUVER un ÉVENTAIL DIVERSIFIÉ de FAMILLES-RESSOURCES pour les LGBT2SQ+ et L’OSIGEG.

AOSAE:

MOBILISER le SECTEUR des ENFANTS et de JEUNES pour ÉVALUER et AMÉLIORER LA CONNAISSANCE en MATIÈRE de L’OSIGEG HORS de LEUR FOYER...



Limites

Les renseignements recueillis dans le cadre de ce projet comportent certaines limites. Étant donné que le sondage a fait intervenir des organismes qui procèdent à une auto-évaluation de leur capacité, nous pouvons nous attendre à un biais d'auto-sélection, en ce sens que les organismes ont peut-être donné des réponses plus positives que celles qu'aurait pu fournir un tiers neutre dans son analyse. Toutefois, en tant que première initiative menée par le secteur à ce sujet, les résultats agrégés du sondage donnent un aperçu de la situation du secteur et du travail à exécuter pour raffermir ses connaissances et sa capacité dans la prestation de services aux enfants, aux jeunes et aux familles de la communauté LGBT2SQ+.

Le sondage était essentiellement destiné aux organismes de protection de l'enfance non axés sur les Autochtones. Depuis, des mesures ont été prises pour mobiliser de façon inédite le secteur du bien-être des enfants autochtones afin de mieux comprendre les priorités autochtones et d'explorer les possibilités de collaboration que le secteur du bien-être des enfants autochtones pourrait souhaiter.

Conclusion

La récapitulation provinciale des sondages d'auto-évaluation des organismes ontariens de protection de l'enfance relativement à la communauté LGBT2SQ+ a généré des données qui mettent en lumière le contexte actuel de la prestation de services aux enfants, aux jeunes et aux familles de la communauté LGBT2SQ+. Le Comité LGBT2SQ+ de l'AOSAE convient du fait que le système de protection de l'enfance a montré quelques pratiques prometteuses en matière de gouvernance et leadership et de prestation des services. Le secteur a cependant encore beaucoup de travail à faire pour atteindre l'objectif d'offrir des mesures de soutien et des services inclusifs aux enfants, aux jeunes et aux familles de la communauté LGBT2SQ+. Le personnel du bien-être de l'enfance, les dirigeantes et les gouverneures peuvent être contraintes de répondre efficacement aux préoccupations concernant la disparité des services et les résultats inégaux pour les enfants et les jeunes LGBT2SQ+. On espère que les conclusions de ce rapport seront un appel à l'action pour nous tous du secteur du bien-être de l'enfance afin de transformer les expériences des enfants, des jeunes et des familles de la communauté LGBT2SQ+ en services et résultats équitables.

RECOMMANDATIONS

et CE QUE NOUS AVONS ENTENDU des JEUNES

LENTILLE INTERSECTIONNELLE de L'OSIGEG



... intégrées à TOUS les secteurs du fonctionnement de l'organisme ...

L'organisme devrait être au fait des enjeux relatifs aux LGBT2SQ+!



GOUVERNANCE et Leadership

appui du SECTEUR et soutien POPULAIRE

CADRE STRATÉGIQUE de L'OSIGEG

Solliciter notre aide pour faciliter la formation et le soutien des pairs.



Améliorer la formation des travailleurs à la protection de l'enfance grâce à la formation continue.

REPRÉSENTATION DIVERSIFIÉE



PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

axé sur la connaissance
formation obligatoire

CADRE de SERVICE de L'OSIGEG



pratiques outils

PRESTATION de SERVICES

CATÉGORIES de RESSOURCES CONNAISSANTES au titre de L'OSIGEG



appuyé par la MOBILISATION du SECTEUR

Toilettes sans distinction de genre dans les foyers de groupe!



Nous avons besoin d'une aide plus concrète en ce qui a trait aux enjeux relatifs à l'identité de genre et la non-binarité.

Filter plus rapidement les familles qui sont prêtes à nous appuyer!



ENVIRONNEMENT et Climat



collecte

MEILLEURES données

gestion

Outils et formulaires

LENTILLES de L'OSIGEG

COMMUNICATION INCLUSIVE

PARTENARIATS STRATÉGIQUES



Plus d'ateliers et évènements pour les jeunes sur les enjeux relatifs aux LGBT2SQ+.

NOTES DE BAS DE PAGE

1. OSAGEG est un sigle qui veut dire orientation sexuelle, appartenance de genre et expression de genre.
2. Human Rights Campaign Foundation, *All Children All Families 2019 Report : Celebrating Everyday Changemakers in Child Welfare*, 2019.
3. Wilson, B. D. M., K. Cooper, A. Kastanis et S. Nezhad, 2014.
4. Smith, A., D. Stewart, C. Poon, E. Saewyc et la McCreary Centre Society, 2011.
5. Abramovich, 2012; Baiocco et coll., 2015; Elze, 2011; Steiglitz, 2010.
6. Burczycka, M. et S. Conroy, 2017.
7. Veale, J., E. Saewyc, H. Frohard-Dourlent, S. Dobson, S., B. Clark, et le groupe de recherche de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans, 2015.
8. Comité consultatif pour les services en établissement, 2016; ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse, 2018.
9. Wilson, B. D. M., K. Cooper, A. Kastanis et S. Nezhad, 2014; Human Rights Campaign Foundation, s. d.
10. Conron et Wilson, 2019.
11. Les foyers de groupe consistent en des organismes d'accueil ou de soins de groupe du secteur privé.
12. Taylor, C., T. Peter, T.L. McMinn, T. Elliott, S. Beldom, A. Ferry, Z. Gross, S. Paquin, and K. Schachter, 2011.
13. Eisenberg et Resnick, 2006; Scanlon et coll., 2010; Massachusetts Youth Risk Behavior Survey, 2009; Santé arc-en-ciel Ontario, 2019.
14. Scanlon, K., R. Travers, T. Coleman, G. Bauer, et M. Boyce, 2010.
15. Ryan, C. et coll., 2009.
16. Travers, R., G. Bauer, J. Pyne, K. Bradley, L. Gale, et M. Papadimitriou, 2012.
17. Polaris, s. d.
18. Abramovich, 2012.
19. Gaetz, S., B. O'Grady, S. Kidd, et K. Schwan, *Without A Home: The National Youth Homelessness Survey*, 2016. Consulté à : <https://homelesshub.ca/sites/default/files/WithoutAHome-final.pdf>
20. Gaetz, S., B. O'Grady, S. Kidd, et K. Schwan, 2016.
21. Alvarez, Ariel, « LGBTQ youth in foster care: litigated reform of New Jersey's childwelfare system », *Journal of Public Child Welfare*, 14:2, 231-253, DOI:10.1080/15548732.2019.1602098, 2020.
22. Egale, *Impact of Covid-19: Canada's LGBTQI2S Community in Focus*, 6 avril 2020. Consulté à : <https://egale.ca/wp-content/uploads/2020/04/Impact-of-COVID-19-Canada%E2%80%99s-LGBTQI2S-Community-in-Focus-2020-04-06.pdf>
23. Abramovich A., C. de Oliveira, T. Kiran, T. Iwajomo, L.E. Ross, P. Kurdyak, « Assessment of Health Conditions and Health Service Use Among Transgender Patients in Canada », *JAMA Netw Open*. 3(8):e2015036. doi:10.1001/jamanetworkopen.2020.15036, 2020.

24. Human Rights Campaign, *The Lives & Livelihoods of Many in the LGBTQ Community are at Risk Amongst the COVID19 Crisis*, 2020, Consulté le 28 avril 2020 à : https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/COVID19-IssueBrief-032020-FINAL.pdf?_ga=2.68751060.470326876.1588008102-714299261.1569003711
25. Black Health Alliance, *Anti-Black racism*, 2018. Consulté à <http://blackhealthalliance.ca/home/antiblackracism/>
26. The Trevor Project, *All Black Lives Matter: Mental Health of Black LGBTQ Youth*, 2020. Consulté à : <https://www.thetrevorproject.org/wp-content/uploads/2020/10/All-Black-Lives-Matter-Mental-Health-of-Black-LGBTQ-Youth.pdf>
27. C. Chih, J. Q. Wilson-Yang, K. Dhaliwal, M. Khatoon, N. Redman, R. Malone, S. Islam et Y. Persad au nom de l'équipe de Trans PULSE Canada. Rapport - Santé et bien être chez les personnes trans et non-binaires racialisées au Canada, 11/02/2020 Disponible à l'adresse : <https://transpulsecanada.ca/fr/results/rapport-sante-et-bien-etre-chez-les-personnes-trans-et-non-binaires-racialisees/>
28. AOSAE, Les données de ce rapport ont été recueillies pour deux périodes en janvier et février 2018 (n = 38 organismes) et en mars et avril (n = 32 organismes). Seuls 15 organismes ont déclaré des données sur l'identité, 2018.
29. Comité d'experts pour l'examen des décès d'enfants et de jeunes placés en établissement, 2018.
30. Ten Oaks Project, *Camp Lifting Leaves Feedback and Recommendations Report*, 2018. Consulté à : <http://www.tenoaksproject.org/wp-content/uploads/2019/02/Camp-Lifting-Leaves%E2%80%93Feedback-Report.-2018.pdf>
31. Ten Oaks Project, *Camp Lifting Leaves Feedback and Recommendations Report*, 2018. Consulté à : <http://www.tenoaksproject.org/wp-content/uploads/2019/02/Camp-Lifting-Leaves%E2%80%93Feedback-Report.-2018.pdf>
32. Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance, *Symposium for African Canadian youth in care: Post event wrap report*, 2019.
33. Ten Oaks Project, *Camp Lifting Leaves Feedback and Recommendations Report*, 2020.

Auto-évaluation des organismes ontariens de protection de l'enfance

relativement à la communauté LGBTQ2+ de l'AOSAE

C'est à l'automne 2018 que l'Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance (AOSAE) a diffusé l'*auto-évaluation des organismes ontariens de protection de l'enfance relativement à la communauté LGBTQ2+*. Il s'agit d'un sondage en ligne qui permet aux organismes ontariens de protection de l'enfance d'évaluer leurs progrès vers l'atteinte de l'équité entre les genres et l'équité sexuelle, notamment en ce qui touche les groupes de la communauté LGBTQ2+. Le sondage permet d'examiner trois grands domaines de fonctionnement organisationnel : a) la gouvernance, les politiques, les ressources humaines; b) l'environnement et le climat; c) la prestation des services. Il a été mis au point par le Comité LGBTQ2S+ de l'AOSAE.

Voici une version imprimable des questions de cet outil. Les questions appellent l'une des réponses suivantes : « Oui »; « Non »; « En cours ». Chaque groupe de questions comporte un espace où le répondant peut prendre des « notes » qui aideront chaque organisme à concevoir un plan de travail. Bien que les réponses des organismes soient confidentielles, les données agrégées seront analysées afin de fournir une analyse du secteur ontarien de protection de l'enfance aux fins de la planification en matière d'équité.

Point de référence	Titre	Développement
A. Gouvernance, politiques et ressources humaines		
1 Politiques de l'organisme (lutte contre la discrimination et le harcèlement, inclusion, griefs)	Toutes les politiques ci-dessous incluent-elles explicitement les trois dimensions identitaires suivantes : l'orientation sexuelle, l'appartenance de genre et l'expression de genre?	
	La mission et les valeurs de l'organisme reflètent-elles manifestement l'importance de l'inclusion et de l'équité envers tous, notamment envers les personnes ayant diverses appartenances sexuelles et de genre?	Orientation sexuelle,
	L'organisme a-t-il un cadre de lutte contre le racisme et l'oppression ou un cadre de diversité, d'équité et d'inclusion qui comprend la diversité sexuelle et la diversité de genre?	appartenance de genre , expression de genre
	L'organisme a-t-il un énoncé de politique clair qui favorise un vocabulaire, des pratiques et des comportements inclusifs en ce qui concerne l'orientation sexuelle et l'appartenance de genre?	
	L'organisme a-t-il des politiques et des procédures de règlement des griefs qui comprennent l'orientation sexuelle ainsi que l'appartenance et l'expression de genre?	
2 Ressources humaines (embauche et recrutement)	L'organisme a-t-il une politique sur les droits des jeunes qui comprend l'orientation sexuelle ainsi que l'appartenance et l'expression de genre?	
	Vos pratiques en ressources humaines favorisent-elles explicitement l'inclusion de la communauté LGBTQ2S+? Lequel des énoncés suivants est vrai?	
	Les offres d'emploi invitent les membres des groupes de la	

Point de référence	Titre	Développement
3 Ressources humaines (maintien en poste)	<p>communauté LGBTQ2S+ à postuler.</p> <p>Les questions d’entrevue évaluent les pratiques de reconnaissance de la communauté LGBTQ2S+.</p> <p>Le recrutement vise les réseaux et les groupes de la communauté LGBTQ2S+.</p> <p>Lors du processus de sélection, les candidats sont cotés positivement s’ils possèdent de l’expérience auprès des groupes de la communauté LGBTQ2S+.</p> <p>L’expérience fondée sur le vécu auprès des groupes de la communauté LGBTQ2S+ constitue un atout à l’étape de l’embauche.</p> <p>Comptez-vous un employé ouvertement membre de la communauté LGBTQ2S+ aux niveaux de dotation suivants?</p> <ul style="list-style-type: none"> Cadres supérieurs Superviseurs Personnel administratif Personnel des services de première ligne Parents de familles d’accueil Bénévoles Conseil d’administration Familles d’accueil 	
4 Ressources humaines (épanouisse professionnel et formation du personnel)	<p>Vos employés ont-ils suivi une formation sur le service aux groupes de la communauté LGBTQ2S+?</p> <p>Vos groupes d’employés ont-ils suivi une formation d’au moins une journée sur le service aux groupes de la communauté LGBTQ2S+ au cours des trois dernières années?</p> <p>Si cette formation est offerte, est-elle obligatoire?</p> <p>La formation englobe-t-elle les trois dimensions identitaires que sont l’orientation sexuelle, l’appartenance de genre et l’expression de genre?</p>	<p>Les groupes d’employés sont les cadres supérieurs, les superviseurs, le personnel administratif et le personnel des services de première ligne.</p>
5 Formation, ressources et renseignements de l’organisme	<p>Votre organisme a-t-il accès à des renseignements ou à des ressources et des experts sur l’un des thèmes ou enjeux suivants?</p> <ul style="list-style-type: none"> L’orientation sexuelle L’appartenance et l’expression de genre Les thèmes et enseignements bispirituels 	

Point de référence	Titre	Développement
	<p>Les thèmes relatifs aux Canadiens de race noire et d'ascendance africaine au sein de la communauté LGBTQ2S+</p> <p>Les thèmes relatifs à la confession et à la communauté LGBTQ2S+</p>	
6 Reconnaissance du personnel	<p>L'organisme reconnaît-il la compétence du personnel relativement à la communauté LGBTQ2S+?</p> <p>L'organisme reconnaît-il les membres du personnel qui se servent activement de leur compétence relativement à la communauté LGBTQ2S+ dans le cadre de leur travail (c.-à-d. par des mises en candidature à des prix, la mise en relief du travail dans les communications, etc.)?</p>	
7 Collecte de données	<p>L'organisme met-il en œuvre l'une des pratiques ci-dessous pour tous les thèmes suivants : orientation sexuelle; appartenance de genre; expression de genre; bispiritualité; membres des Premières Nations, Inuits et Métis dans la communauté LGBTQ2S+?</p> <p>La collecte régulière de données sur les bénéficiaires de services de la communauté LGBTQ2S+?</p> <p>Un sondage auprès du personnel sur la conscientisation et la sensibilité à la communauté LGBTQ2S+.</p> <p>Des sondages sur la satisfaction des enfants, des jeunes et des familles de la communauté LGBTQ2S+.</p>	
8 Protection des renseignements personnels et confidentialité	<p>L'organisme assure-t-il la protection des renseignements personnels et la confidentialité quant à l'orientation sexuelle ou à l'appartenance de genre d'une personne?</p> <p>L'organisme assure-t-il la protection et la confidentialité des renseignements relatifs à l'appartenance de genre d'une personne? (dont les données qui permettrait d'établir le sexe biologique d'une personne, comme les documents juridiques antérieurs ou les antécédents médicaux, et la confidentialité de la famille, de l'école, etc. d'un jeune, au besoin.)</p>	
9 Protection des renseignements personnels et confidentialité	<p>Votre conseil d'administration intègre-t-il du contenu propre à la communauté LGBTQ2S+ à ce qui suit?</p> <p>Les séances d'orientation du conseil d'administration</p> <p>La nomination et le recrutement des membres du conseil d'administration</p> <p>La composition du conseil d'administration</p> <p>Les politiques d'autogouvernance du conseil d'administration</p> <p>L'évaluation annuelle du conseil d'administration</p>	
10 Les processus de supervision et de planification	<p>Les systèmes et pratiques ci-dessous comportent-ils du contenu propre à la communauté LGBTQ2S+?</p> <p>Les exercices de planification de l'organisme</p> <p>Les comités de l'organisme</p> <p>Un protecteur ou un champion de la communauté LGBTQ2S+ ou de l'équité</p>	

Point de référence	Titre	Développement
	Un cadre de lutte contre l'oppression ou un cadre de diversité, d'équité et d'inclusion	
	Les groupes consultatifs des bénéficiaires de services	
	Les normes de pratiques et les examens du rendement des fournisseurs de services et de soins	

B. Environnement et climat (y compris les relations externes)

1	Communications et visibilité	<p>Les éléments ci-dessous comptent-ils systématiquement des images, des drapeaux, des photos et des symboles de la communauté LGBTQ2S+?</p> <p>Le matériel promotionnel de l'organisme</p> <p>Le site Web et les médias sociaux de l'organisme</p> <p>Les corridors et les aires d'attente de l'organisme</p>	
2	Vocabulaire	<p>Emploie-t-on dans ce qui suit un vocabulaire qui reconnaît l'appartenance de genre?</p> <p>Les pronoms et noms que les personnes transgenres préfèrent servent à désigner ces dernières dans la documentation et les relations, notamment en privé.</p> <p>Le nom, officiel ou ancien, des personnes transgenres, dont les enfants et les jeunes, n'est employé qu'en des circonstances exceptionnelles et officielles dont elles sont informées; autrement, ce nom n'est ni communiqué ni employé sans leur autorisation expresse.</p>	
3	Ressources documentaires	<p>Votre organisme met-il les ressources suivantes à la disposition de son personnel et des bénéficiaires de ses services?</p> <p>La liste des ressources terminologiques liées à la communauté LGBTQ2S+</p> <p>Le guide des ressources communautaires de la communauté LGBTQ2S+</p>	
4	Relations publiques	<p>L'organisme a-t-il mené une campagne de relations publiques ou de conscientisation pour permettre à la population de concevoir les difficultés auxquelles se heurtent les jeunes et les enfants des minorités sexuelles ou de genre?</p>	
5	Formulaires de l'organisme	<p>Les formulaires et les documents internes de votre organisme proposent-ils explicitement des choix de réponses à propos de ce qui suit?</p> <p>L'orientation sexuelle</p> <p>L'appartenance de genre</p> <p>Le sexe biologique</p> <p>L'appartenance de genre qui n'est ni masculine ni féminine</p> <p>Un vocabulaire inclusif en lien avec la situation familiale ou relationnelle</p>	<p>c.-à-d. transgenre, homme ou femme trans, sexuellement non conformiste, etc.</p> <p>p. ex. parent 1 et 2 plutôt que mère et père</p>
6	Installation matérielle	<p>Votre organisme possède-t-il ce qui suit?</p> <p>Au moins une toilette unisexe à la disposition des bénéficiaires de services et du personnel.</p> <p>Fournir de l'information sur l'emplacement des toilettes unisexes.</p> <p>La politique et la signalisation des toilettes « genrées », où il est indiqué aux gens de choisir celles qui leur conviennent le mieux selon leur</p>	

Point de référence	Titre	Développement
	appartenance de genre.	
7 Rayonnement communautaire	<p>Votre organisme fait-il appel à des experts locaux relativement à la communauté LGBTQ2S+ dans la mise au point et la prestation de la formation?</p> <p>Les événements communautaires locaux ou régionaux de la communauté LGBTQ2S+.</p> <p>Les collaborations ou réseaux des organismes de la communauté LGBTQ2S+.</p>	
8 Partenariats	<p>L'organisme fait-il de son mieux pour exiger de ses partenaires qu'ils satisfassent à ses propres normes d'inclusion de la communauté LGBTQ2S+?</p>	
9 Intersectionnalité	<p>Votre organisme offre-t-il une formation sur l'intersectionnalité qui englobe les appartenances propres à la communauté LGBTQ2S+?</p> <p>Votre organisme tient-il compte de l'intersectionnalité dans la planification des services, notamment les appartenances propres à la communauté LGBTQ2S+?</p> <p>Votre organisme tient-il compte de l'intersectionnalité qui englobe les appartenances propres à la communauté LGBTQ2S+ dans les placements et le recrutement des proches aidants?</p> <p>L'organisme intègre-t-il des renseignements sur les appartenances propres à la communauté LGBTQ2S+ dans son rayonnement auprès des populations en quête d'équité, comme : les Autochtones; les Canadiens de race noire ou d'ascendance africaine; les francophones; les groupes culturels, ethnospcifiques, linguistiques ou confessionnels; les milieux associatifs des personnes handicapées; etc.?</p> <p>L'organisme intègre-t-il des renseignements sur diverses populations, comme ceux qui sont décrits ci-dessus, dans son rayonnement, ses programmes et ses politiques à l'intention des groupes de la communauté LGBTQ2S+?</p>	
10 Attribution des fonds	<p>L'organisme attribue-t-il des fonds ou dispose-t-il d'un poste budgétaire pour les initiatives d'inclusion de la communauté LGBTQ2S+, comme la formation, l'embauche d'experts externes ou la tenue d'événements?</p>	
11 Promotion des systèmes	<p>L'organisme a-t-il adopté des revendications relatives aux politiques publiques portant sur la communauté LGBTQ2S+?</p>	<p>En toute autonomie ou en partenariat avec d'autres organismes.</p>
12 Évaluation et recherche	<p>Votre organisme intègre-t-il du contenu et des points de vue de la communauté LGBTQ2S+ à ce qui suit?</p> <p>Des mécanismes de rétroaction sur les services</p> <p>L'évaluation des programmes</p> <p>Les projets de recherche</p>	
13 Une célébration communautaire	<p>Votre organisme reconnaît-il ce qui suit?</p> <p>La journée, la semaine ou le mois de la fierté LGBTQ2S+</p> <p>La Journée internationale de visibilité transgenre ou la Journée du souvenir trans</p> <p>D'autres jours d'importance pour la communauté LGBTQ2S+</p>	

C. Prestation de services

1 Formation sur les services	<p>Est-ce que tous les membres du personnel de service ont reçu une formation pour tenir des conversations inclusives avec les jeunes et les familles au sujet de la diversité sexuelle et de genre ainsi que pour nouer efficacement le dialogue avec un ou une jeune</p>
------------------------------	--

Point de référence	Titre	Développement
<p>2 Admission et analyse, y compris l'échelle d'admissibilité</p>	<p>qui peut faire partie de la communauté LGBTQ2S+?</p> <p>Votre organisme veille-t-il à ce que les intervenants et les gestionnaires de services soient formés pour déceler l'homophobie ou l'hétérosexisme et la transphobie ou le cissexisme?</p> <p>Votre organisme veille-t-il à ce que les intervenants et les gestionnaires de services sachent comment interpréter et coder ces préjugés dans l'échelle d'admissibilité pour assurer la sécurité d'un enfant?</p> <p>Votre organisme veille-t-il à ce que les intervenants et les gestionnaires de services reconnaissent et identifient les risques que cause le rejet par la famille de l'appartenance sexuelle ou de genre du jeune ou de son expression, et à ce qu'ils accordent la priorité à l'acceptation par la famille dans l'examen de la sécurité et des risques?</p>	
<p>3 Services aux familles</p>	<p>Votre organisme offre-t-il ce qui suit dans le cadre des services qu'il offre aux familles?</p> <p>Des services pertinents sur les plans culturel ou religieux qui invitent les familles à concevoir et à appuyer l'appartenance sexuelle ou de genre de leurs enfants ou son expression.</p> <p>Un appui, une formation et du counseling de la communauté LGBTQ2S+ qui aident les familles préoccupées par l'appartenance de genre ou sexuelle de leur enfant, le cas échéant.</p> <p>Des services de counseling aux membres de la famille et aux proches aidants en ce qui touche la peine, la confusion, la colère ou l'inquiétude que suscitent les thèmes propres à la communauté LGBTQ2S+.</p> <p>Des membres ou des leaders de groupes culturels et religieux qui facilitent l'acceptation par la famille ainsi que le soutien des membres de la famille et des proches aidants de la communauté LGBTQ2S+.</p>	
<p>4 Services à l'enfance</p>	<p>Votre organisme offre-t-il les services ci-dessous aux enfants et aux jeunes de la communauté LGBTQ2S+?</p> <p>Des groupes de soutien à la reconnaissance par les pairs pour une vaste gamme d'âges.</p> <p>Des services de revendication.</p> <p>Des mesures de soutien offertes à l'enfant qui « sort du placard » quant à son orientation sexuelle ou à son appartenance de genre.</p> <p>Des mesures de soutien aux enfants et aux jeunes trans ou diversifiés sur le plan de l'appartenance de genre dans leur processus de transition et d'affirmation de genre (volets sociaux, médicaux et juridiques).</p> <p>L'intégration de l'affirmation, de l'appui, de la revendication ou de la transition aux plans de soins concernant l'orientation sexuelle, l'appartenance de genre ou l'expression de genre de l'enfant, tout en assurant la protection des renseignements personnels et la confidentialité.</p>	
<p>5 Placement</p>	<p>Votre organisme vérifie-t-il ce qui suit en ce qui touche le placement d'enfants et de jeunes de la communauté LGBTQ2S+ dans le cadre de soins hors domicile?</p> <p>Des fournisseurs sécuritaires, qui reconnaissent la communauté LGBTQ2S+ et formés.</p> <p>Des placements dans lesquels l'enfant est à l'aise et qui tiennent compte de sa préférence et de son appartenance de genre déclarée plutôt que de son sexe biologique.</p> <p>L'attribution d'une chambre individuelle ou le jumelage avec un</p>	

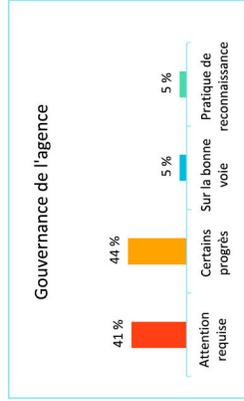
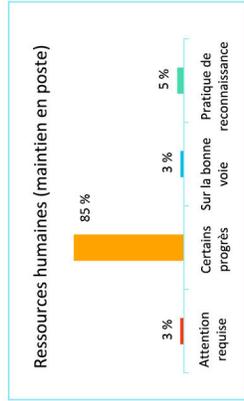
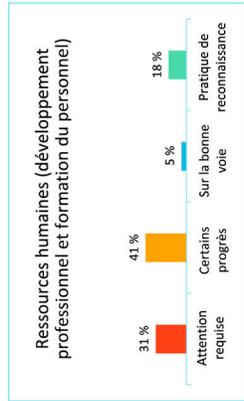
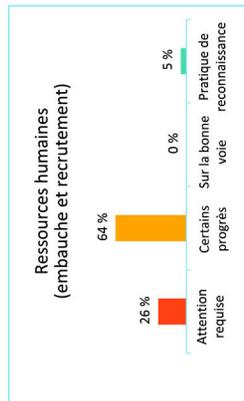
ANNEXES

- ▶ **Annexe A : AOSAE – Gouvernance des résultats**
- ▶ **Annexe B : AOSAE – Résultats – Environnement**
- ▶ **Annexe C : AOSAE – Résultats-services**
- ▶ **Annexe D : Graphiques – Tous les résultats**
- ▶ **Annexe E : LGBTQ2+ – Tous les graphiques**

Données sur les domaines prioritaires d'évaluation des organismes relativement à la communauté LGBT2SQ+

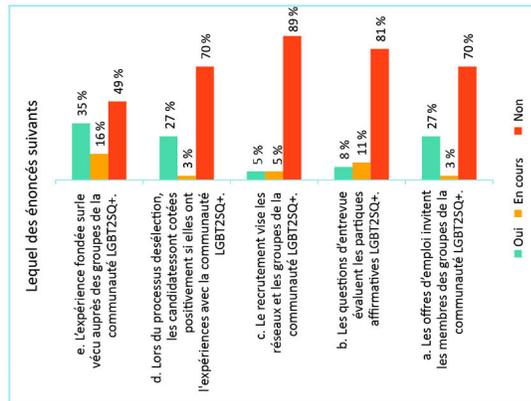
Gouvernance, politiques et ressources humaines

Données sommaires

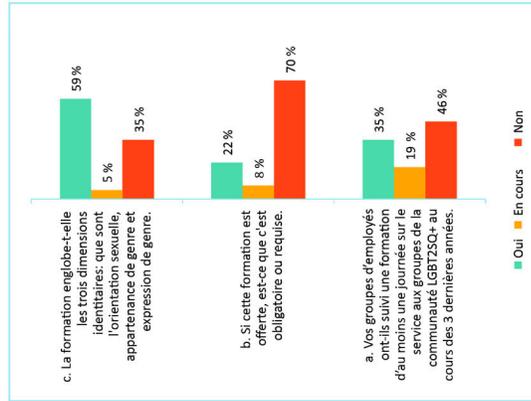


Données détaillées

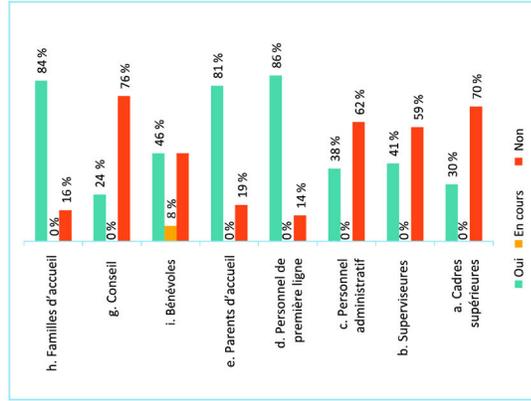
Vos pratiques en ressources humaines favorisent-elles explicitement l'inclusion de la communauté LGBT2SQ+?



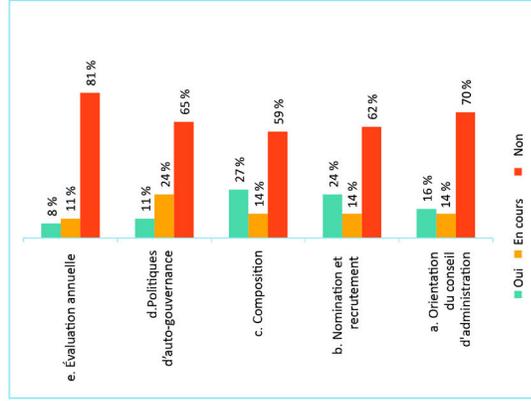
Votre personnel a-t-il suivi une formation sur le service aux groupes de la communauté LGBT2SQ+?



Comptez-vous un employé ouvertement membre de la communauté LGBT2SQ+ aux niveaux



Votre conseil d'administration intègre-t-il du contenu propre à la communauté LGBT2SQ+ à ce qui suit?



N=39 organismes, 2 organismes n'ont pas répondu aux questions sur les points de référence

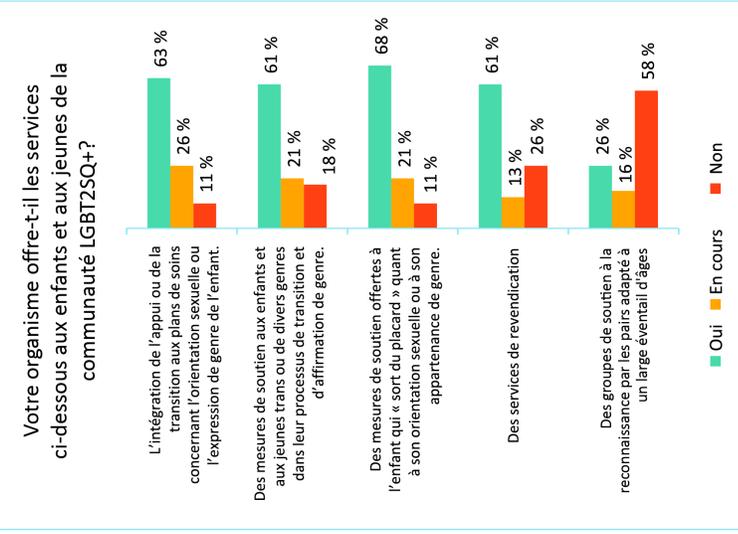
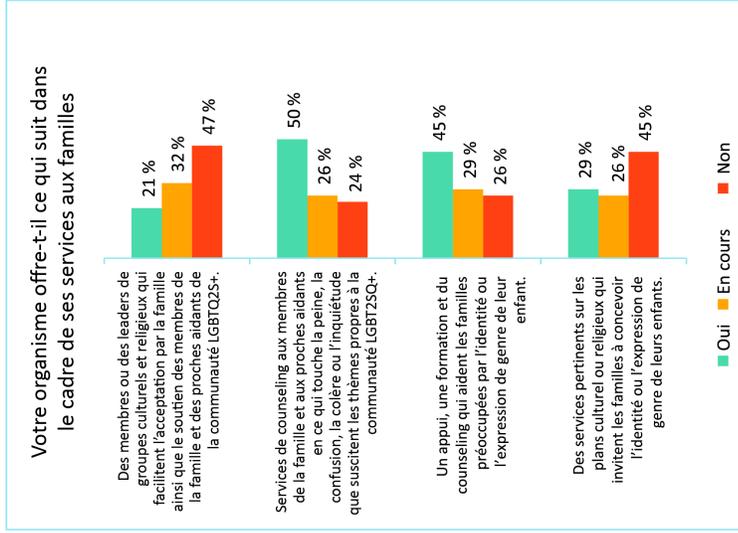
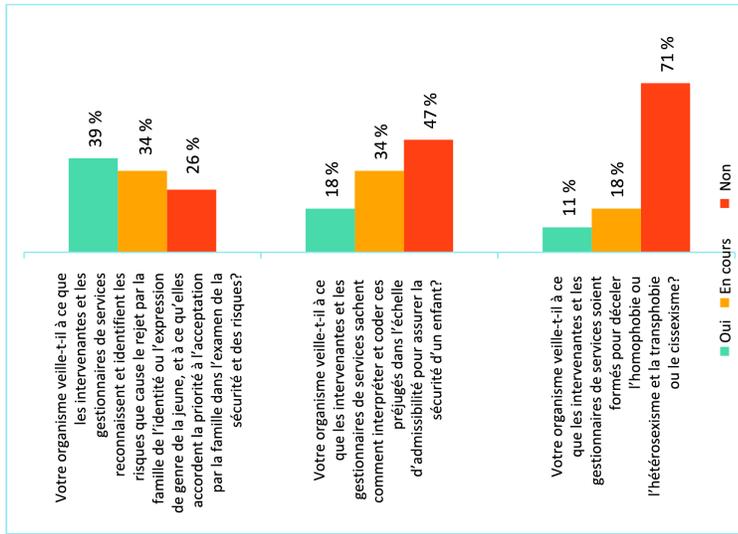
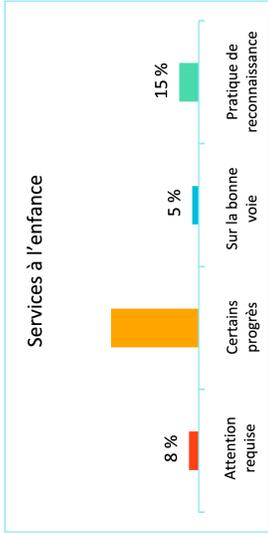
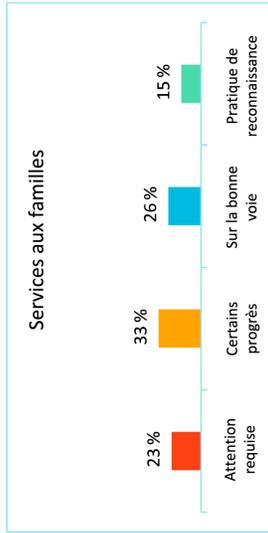
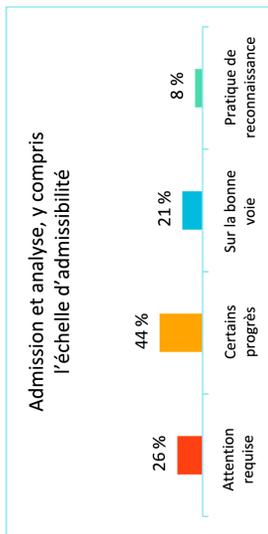
Données sur les domaines prioritaires d'évaluation des organismes relativement à la communauté LGBTQ2SQ+ Environnement et climat (y compris les relations externes)



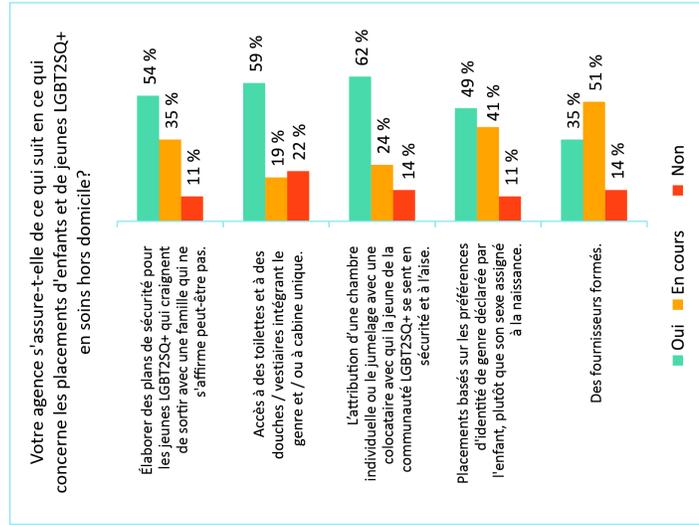
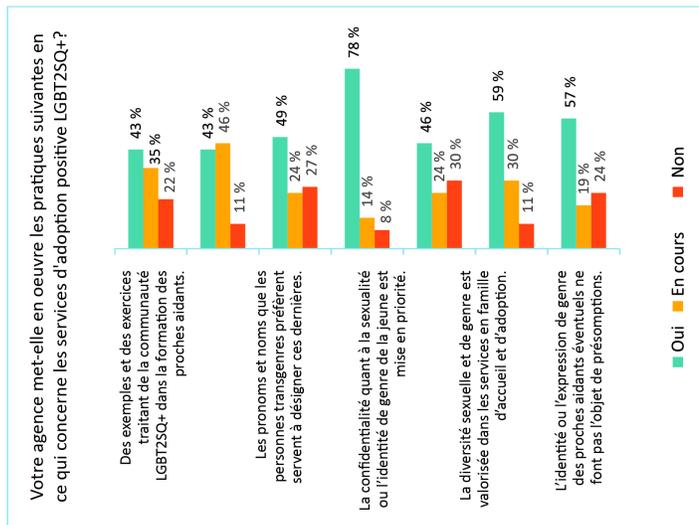
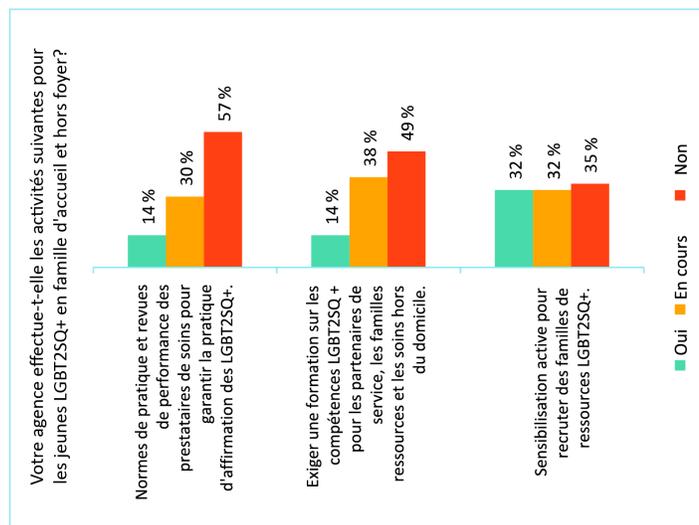
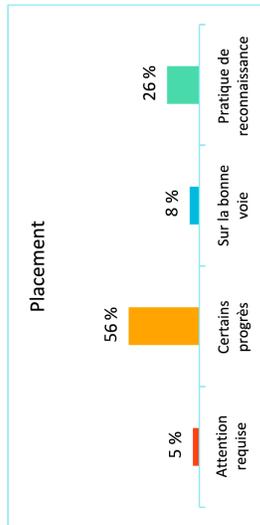
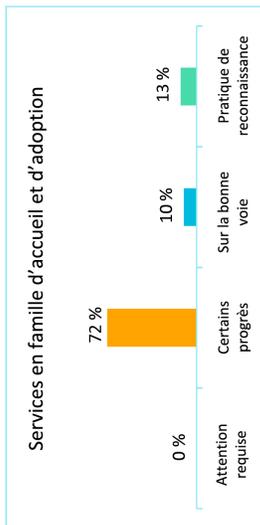
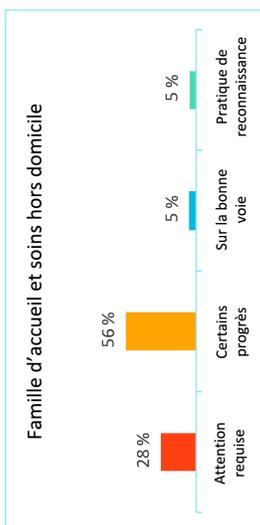
n=38 organismes, 1 organisme n'a pas répondu aux questions sur les points de référence

Données sur les domaines prioritaires d'évaluation des organismes relativement à la communauté LGBT2SQ+

Prestation de services (page 1)

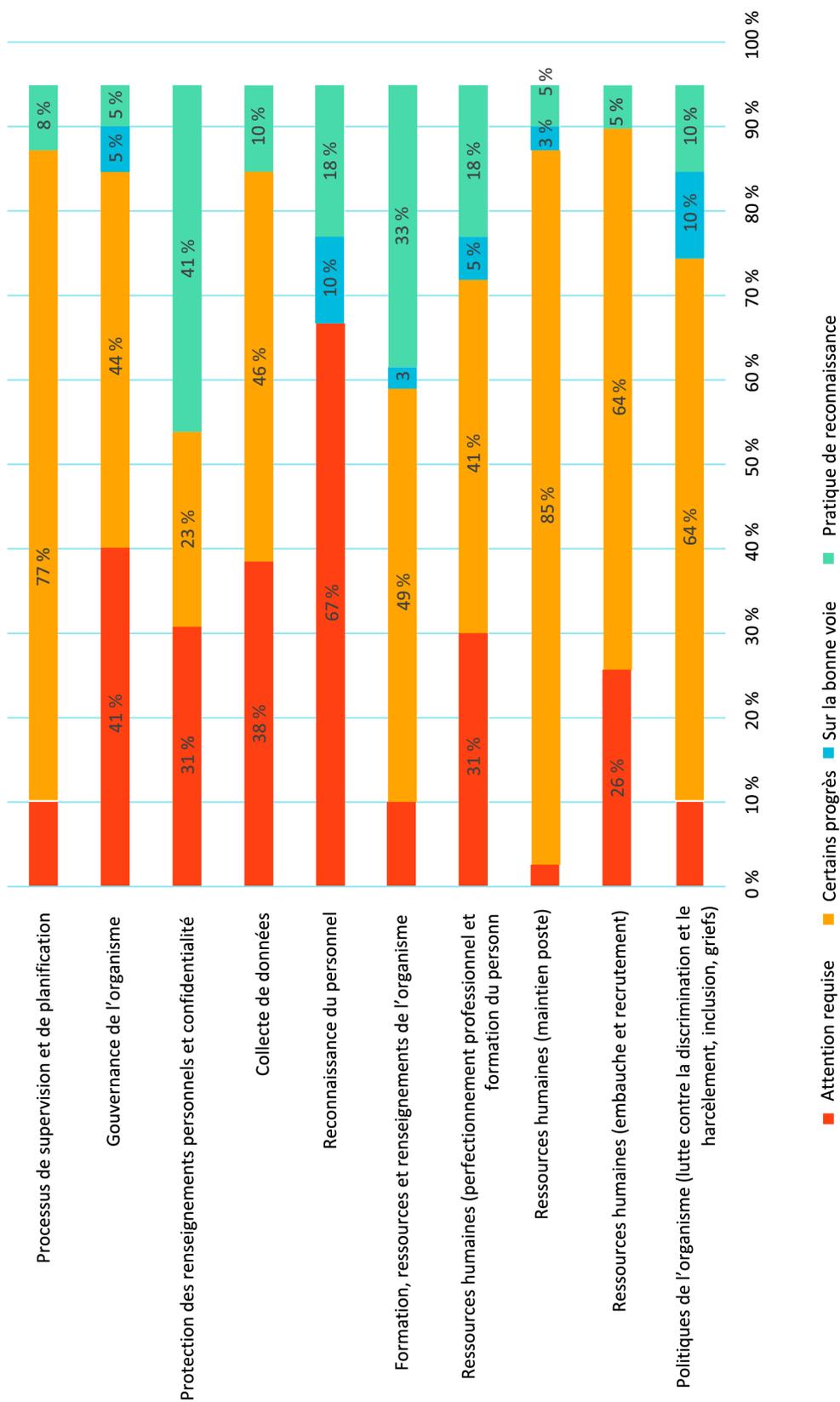


Prestation des services (page 2 - Services en établissement)

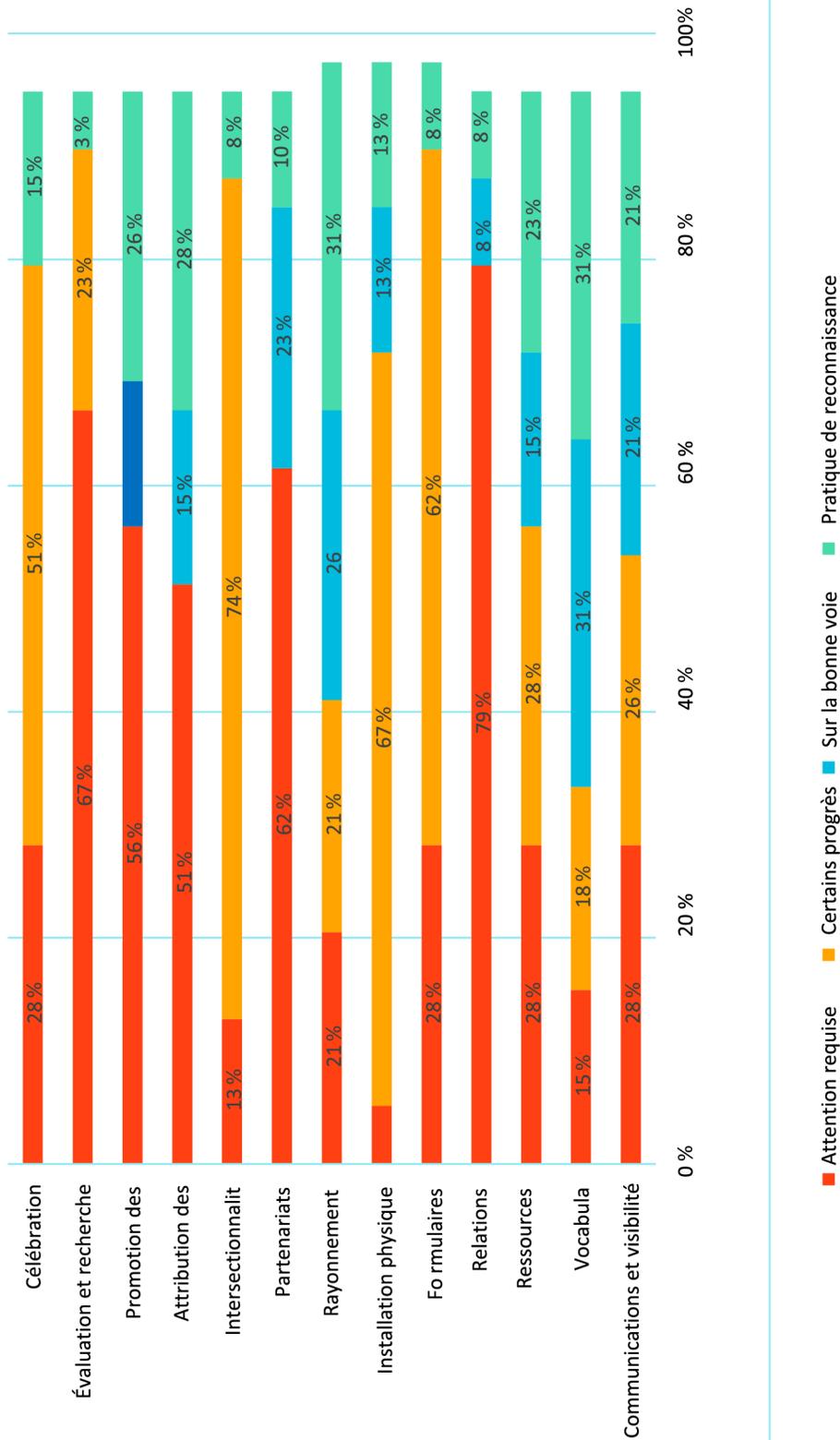


N=38 organismes, 2 organismes n'ont pas répondu aux questions sur les points de référence

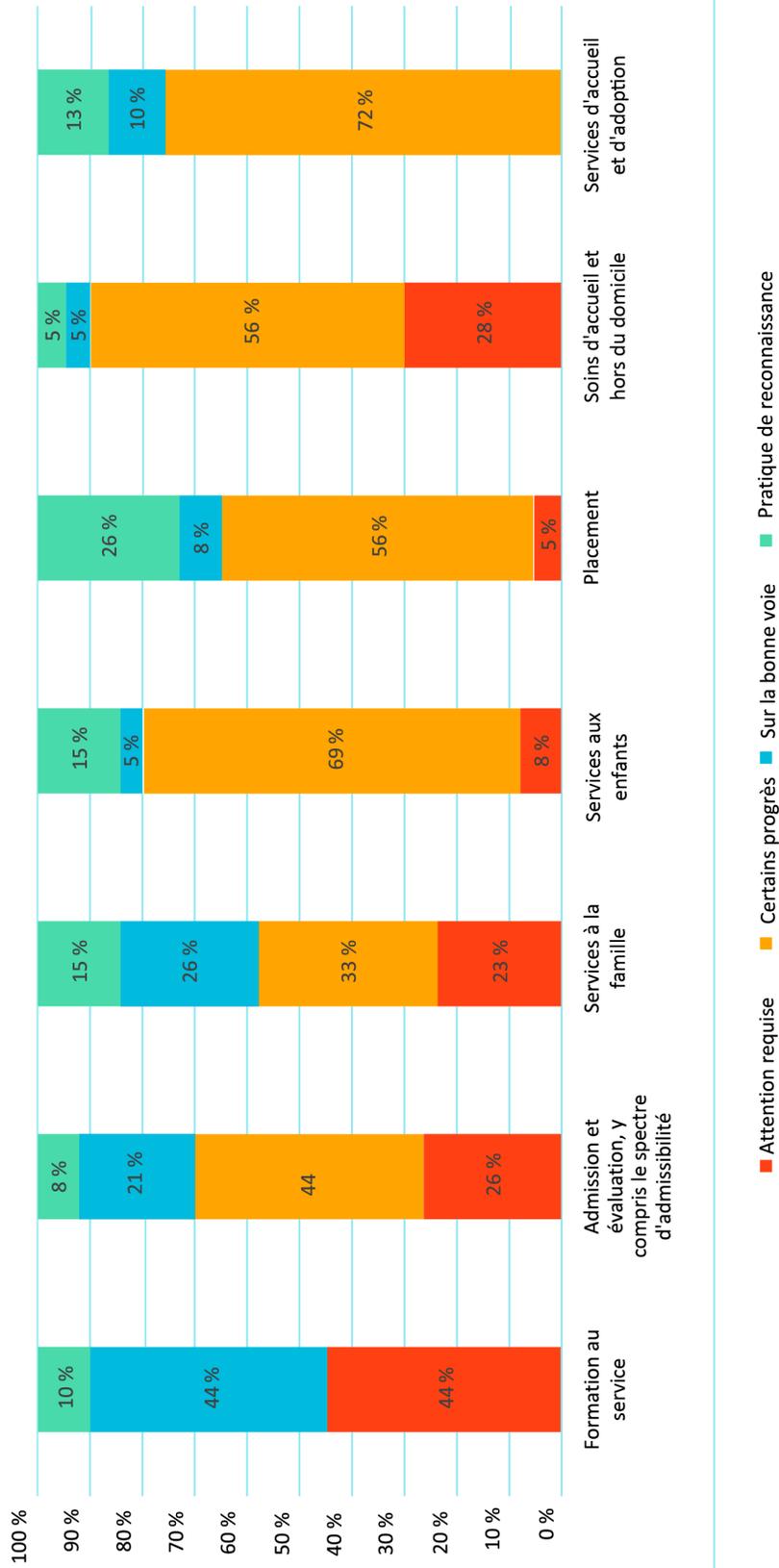
A. Gouvernance, politiques et ressources humaines (N=39, incomplet ≈ 2)



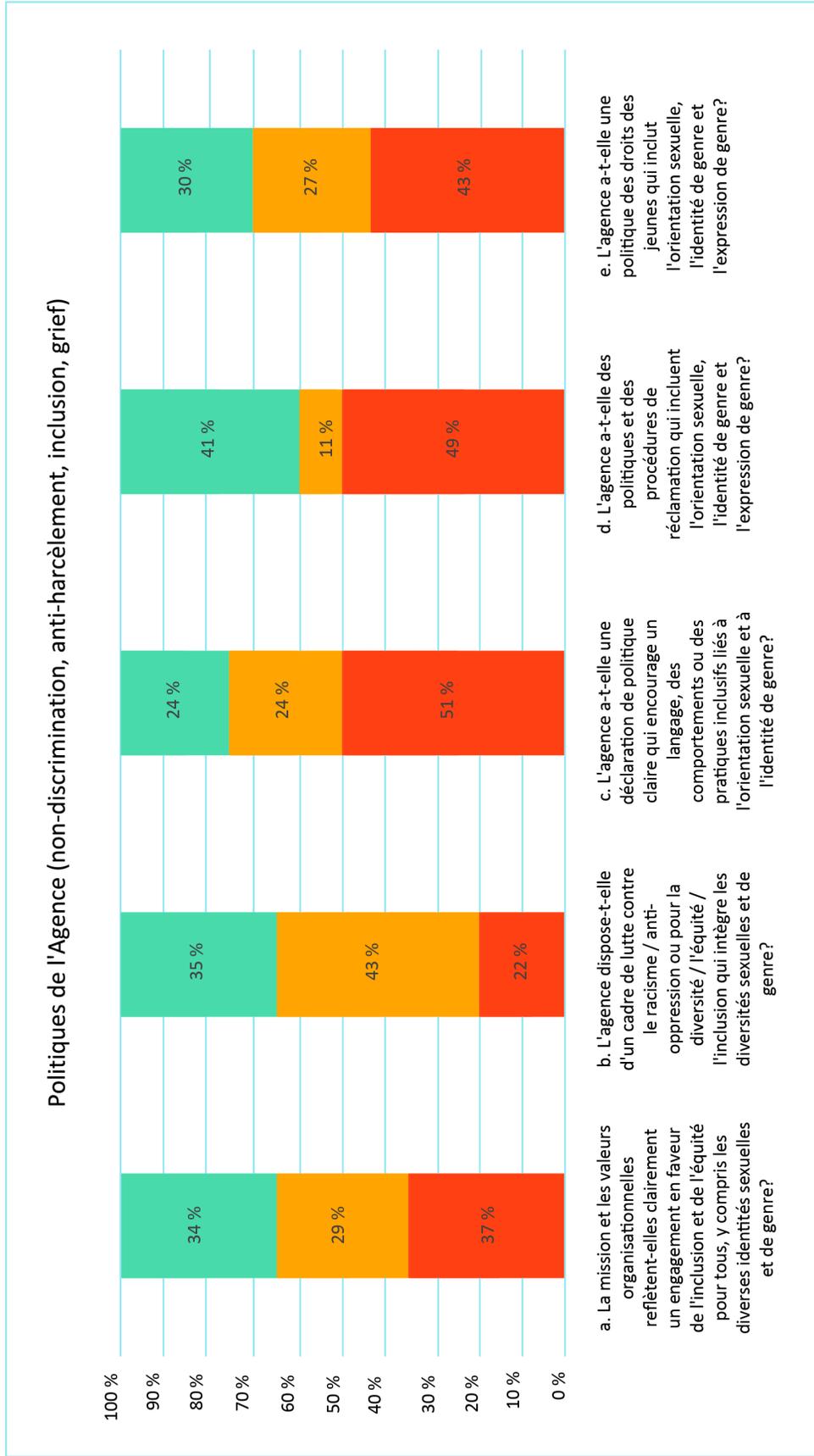
B. Environnement et climat (y compris les relations externes) (N=39, incomplet ≈ 2)



C. Prestation de services



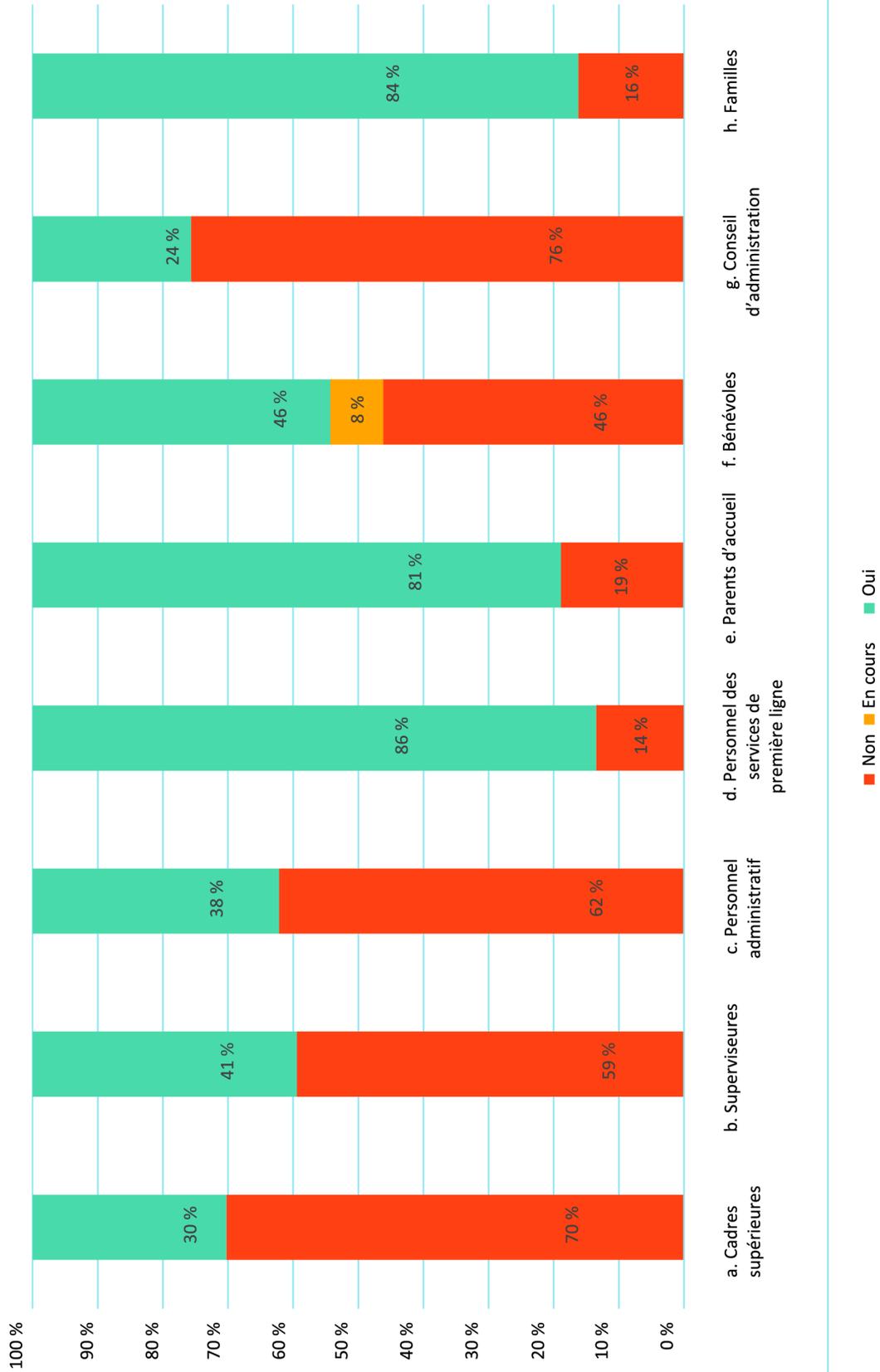
A. Gouvernance, politiques et ressources humaines



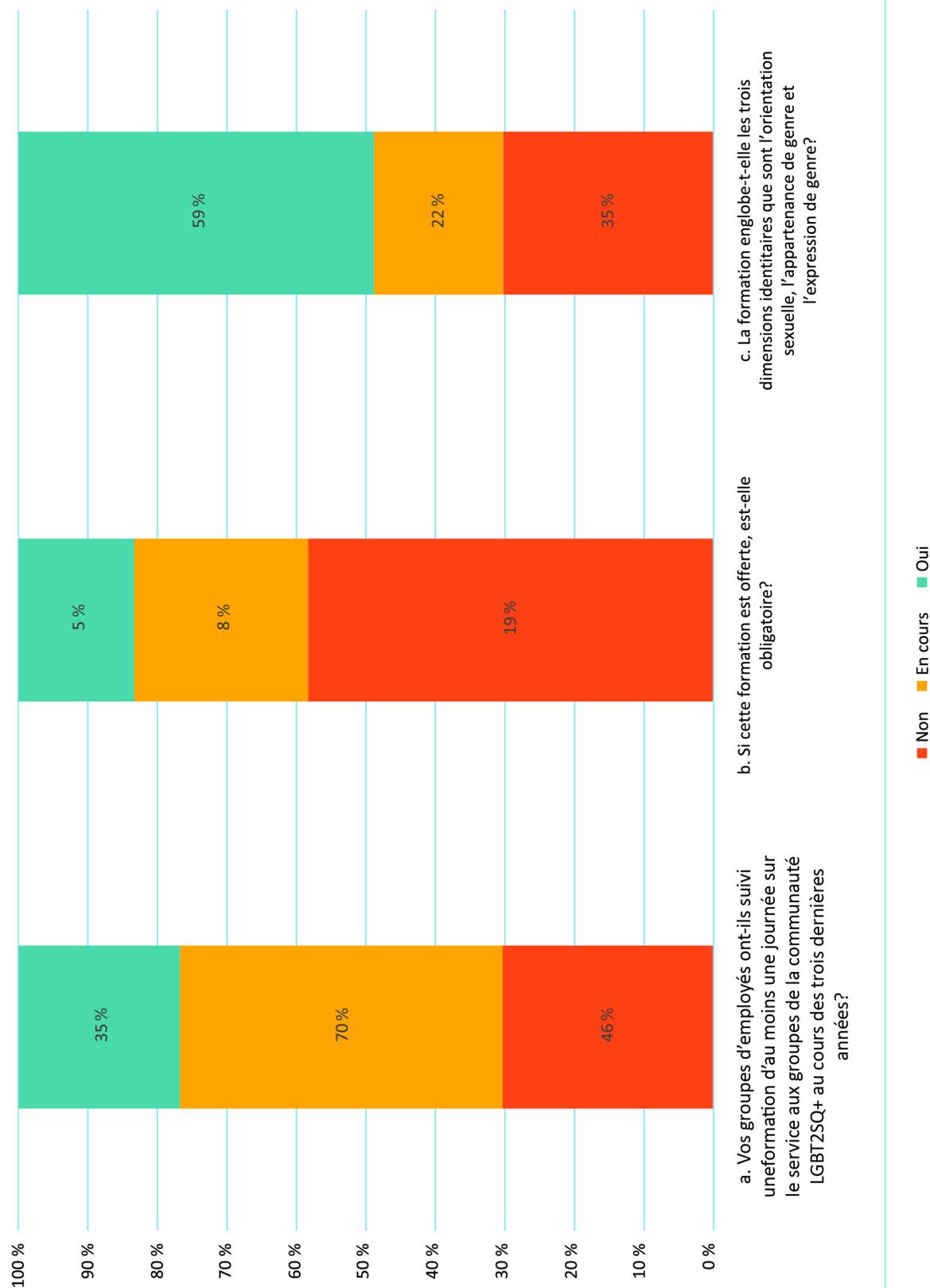
2. Ressources humaines (embauche et recrutement) (N=37)



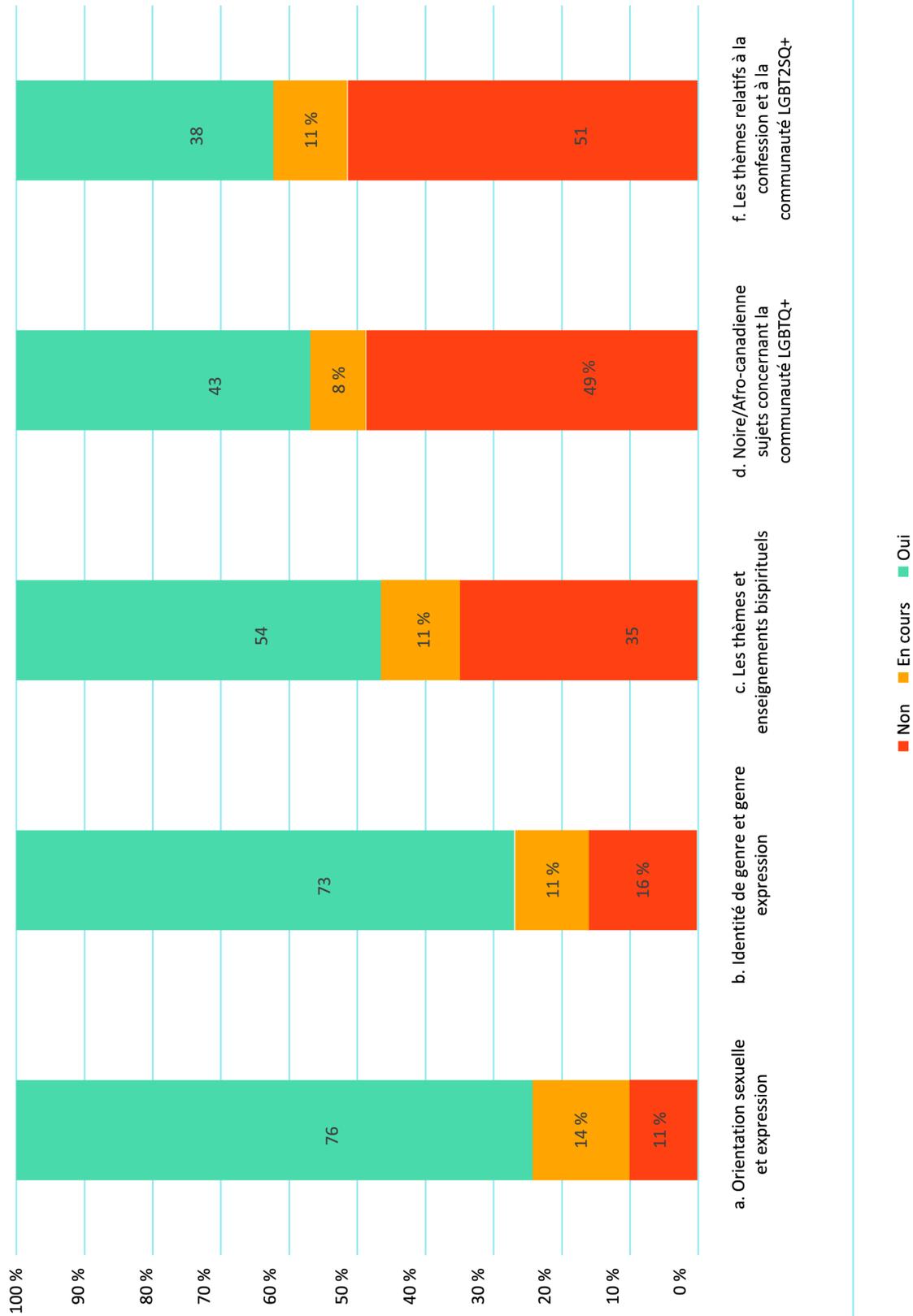
3. Ressources humaines (maintien en poste) (N=37) Comptez-vous une employée ouvertement membre de la communauté LGBT2SQ+ aux niveaux de dotation suivants?



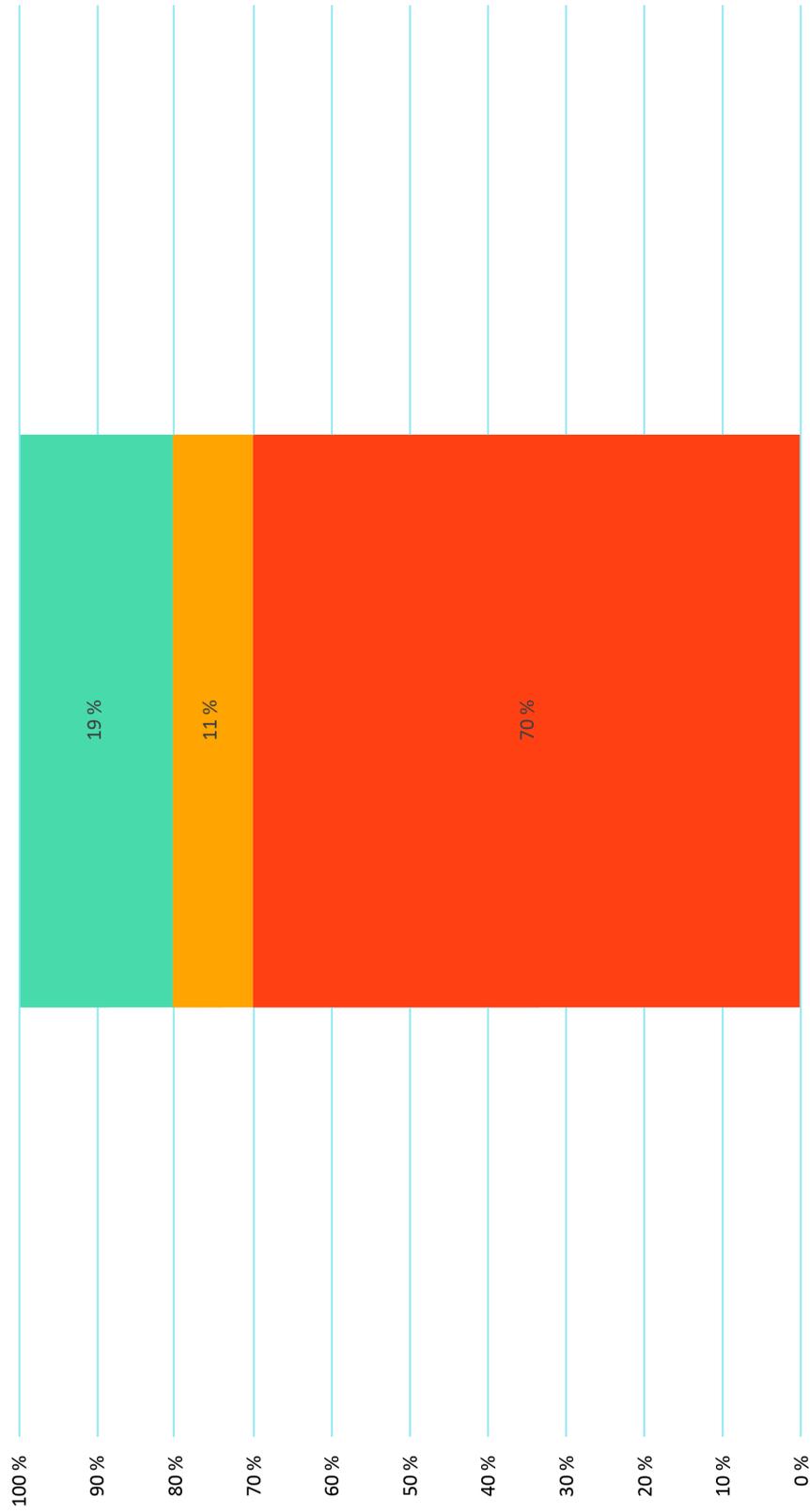
4. Ressources humaines (épanouissement professionnel et formation du personnel) (N=37)



5. Formation, ressources et renseignements de l'organisme (N=37)



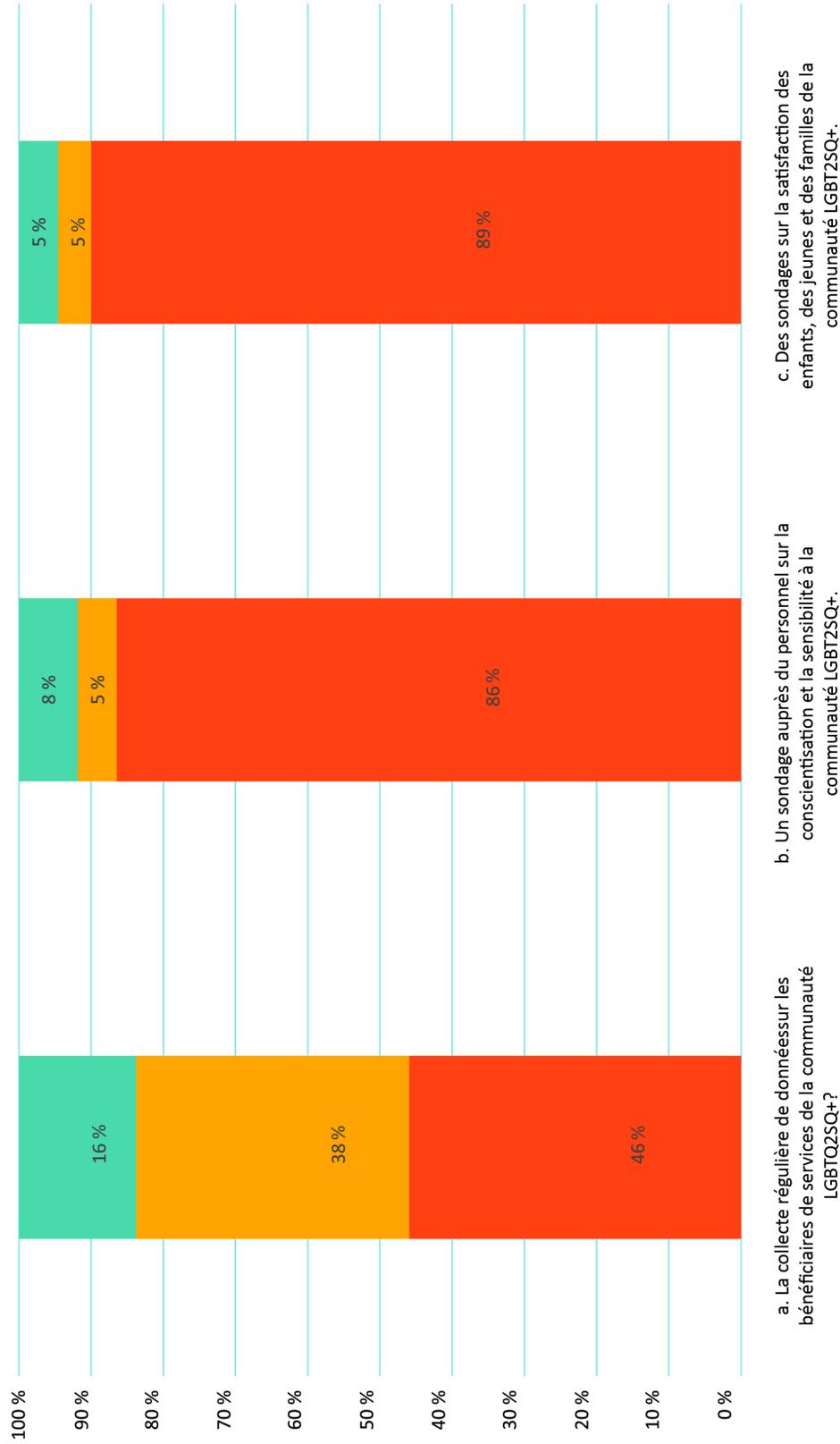
6. Reconnaissance du personnel (N=37)



a. L'organisme reconnaît-il les membres du personnel qui se servent activement de leur compétence relativement à l'accommodement à l'égard des personnes LGBT2SQ+ dans le cadre de leur travail (c.-à-d. par des mises en candidature à des prix, la mise en relief du travail dans les communications, etc.)?

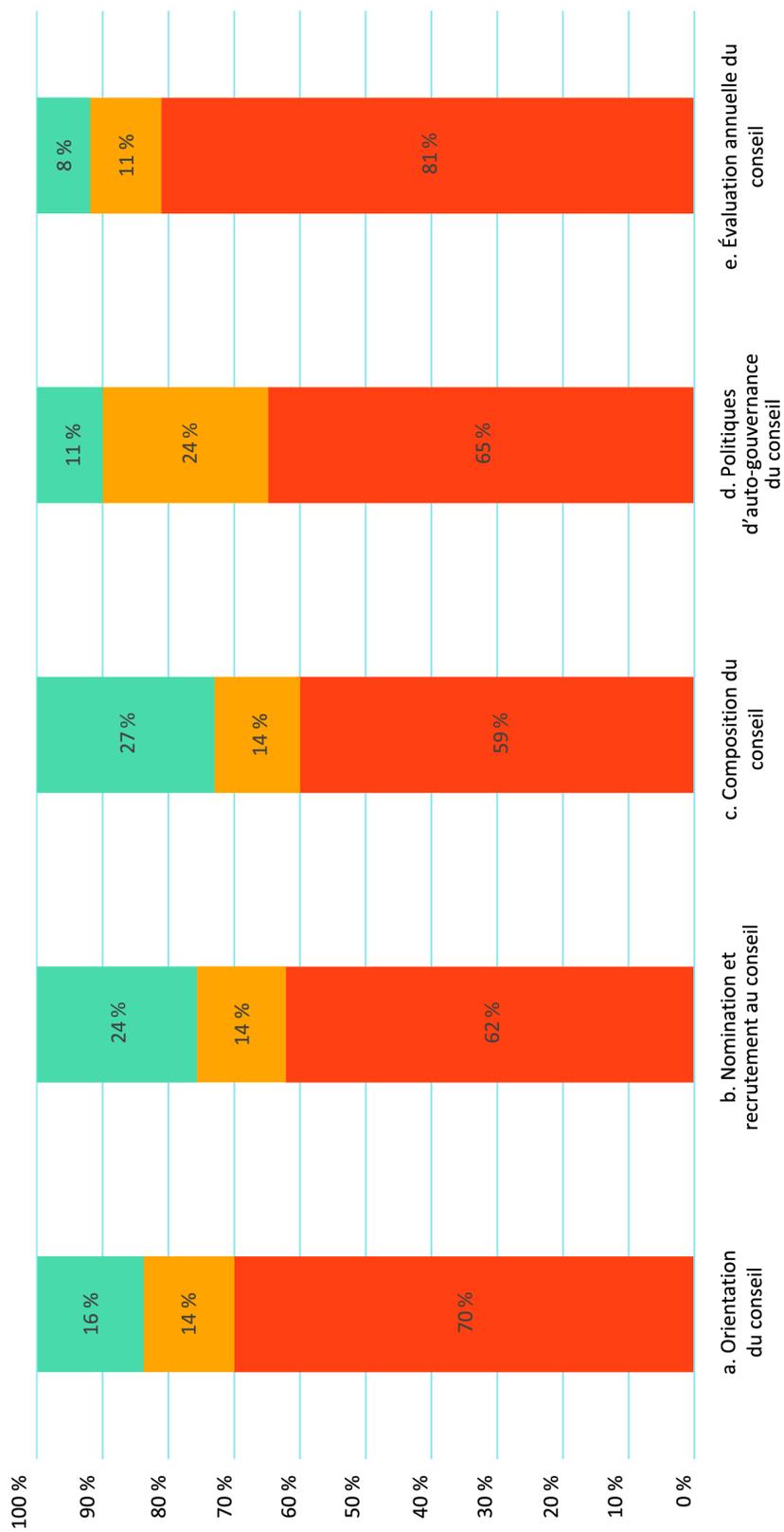
■ Non ■ En cours ■ Oui

7. Collecte des données (N=37)



■ Non ■ En cours ■ Oui

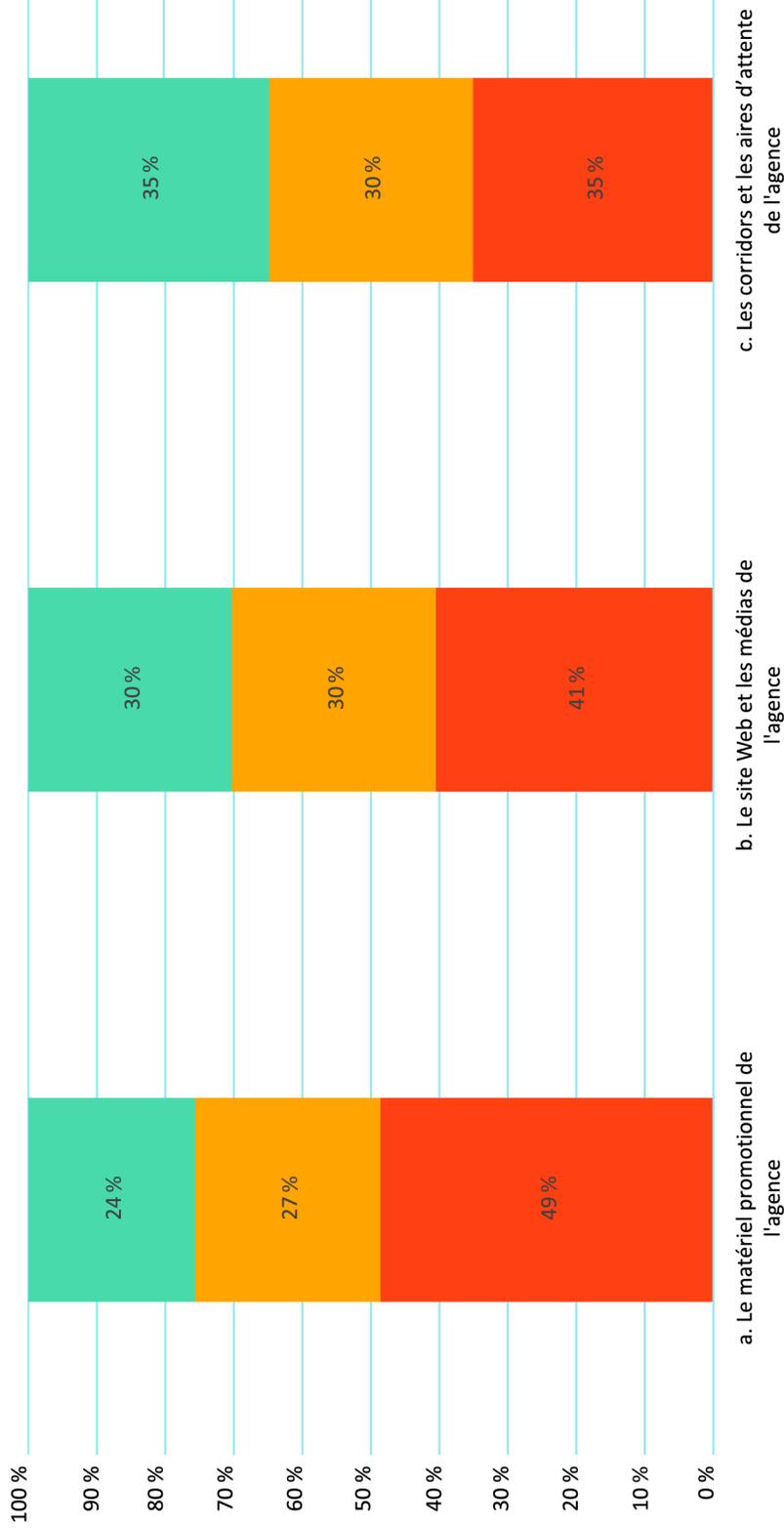
Gouvernance de l'agence (N = 37)



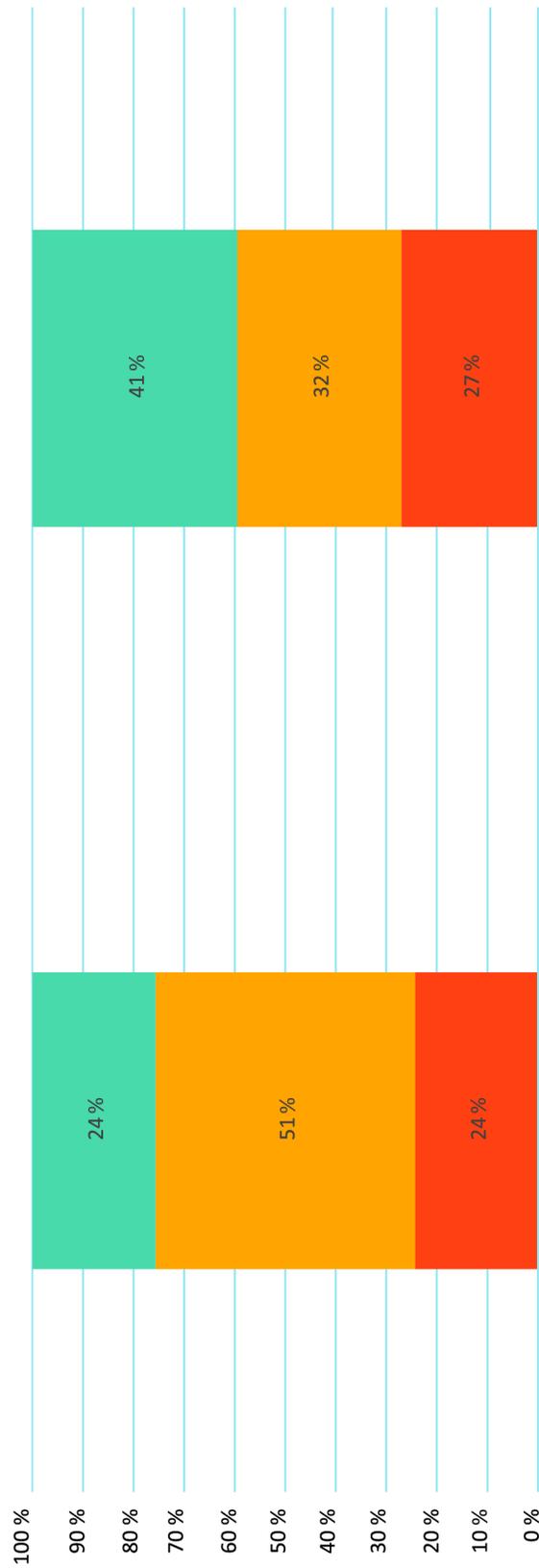
10. Processus de supervision et de planification (N=37)



1. Communications et visibilité (N = 37)



2. Vocabulaire (N = 37)



a. Les pronomes et noms préférés sont utilisés pour désigner des personnes transgenres dans tous les documents et en face à face et d'autres interactions?

b. Le nom, officiel ou ancien, des personnes transgenres, n'est employé qu'en des circonstances autrement, ce nom n'est ni communiqué ni employé sans leur autorisation expresse.

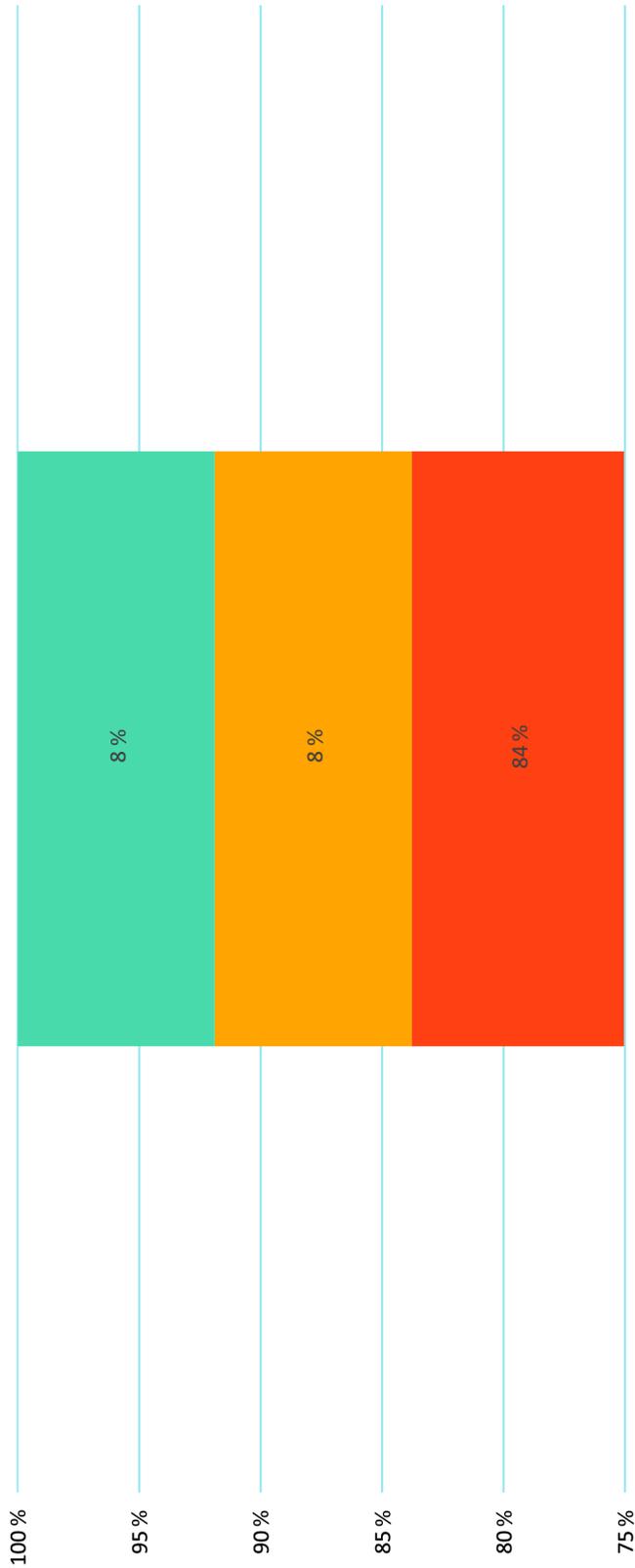
■ Non ■ En cours ■ Oui

3. Ressources documentaires (N = 37)



■ Non ■ En cours ■ Oui

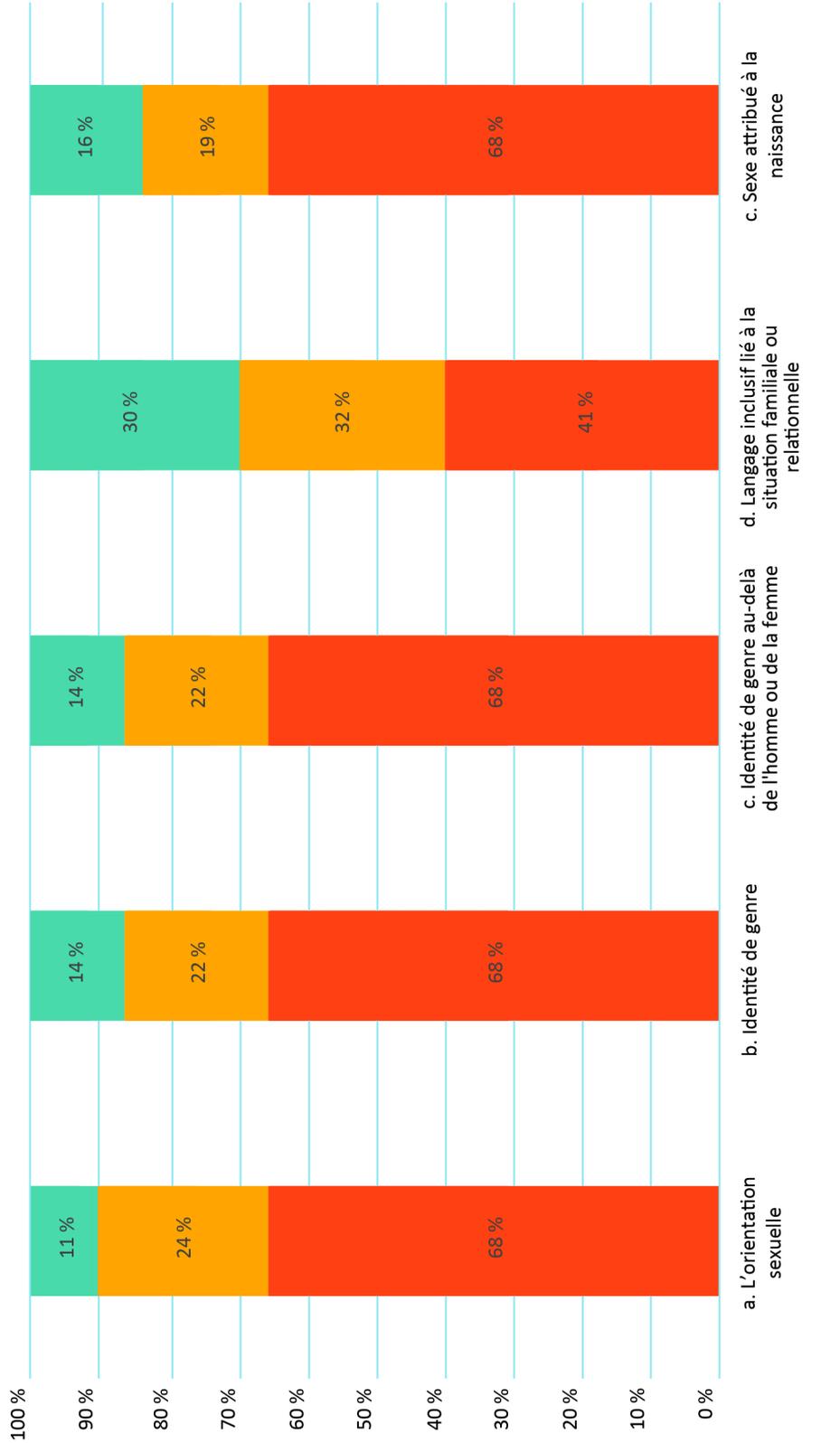
4. Relations publiques



a. L'organisme a-t-il mené une campagne de relations publiques ou de conscientisation pour permettre à la population de concevoir les difficultés auxquelles se heurtent les jeunes et les enfants des minorités sexuelles ou de genre?

■ Non ■ En cours ■ Oui

5. Formulaire d'agence (N = 38)



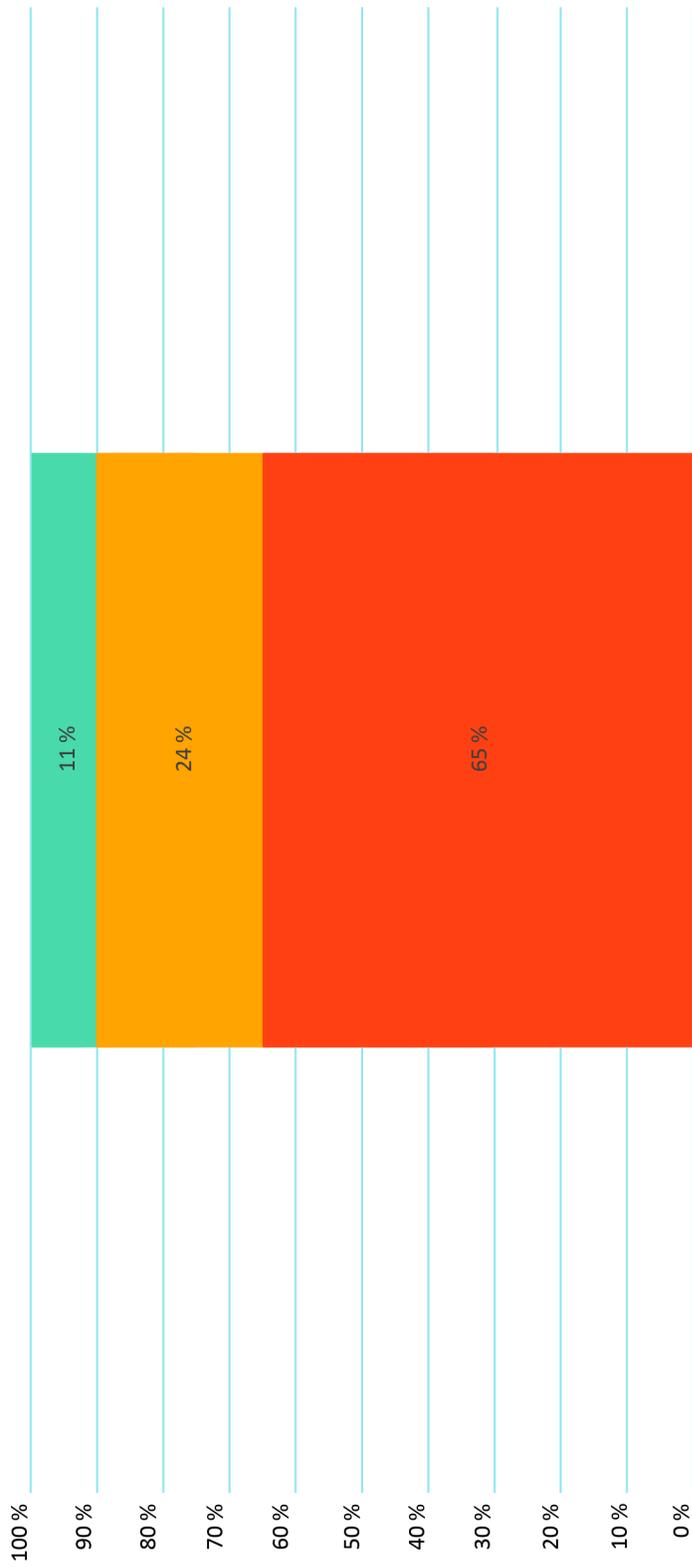
6. Installation matérielle (N = 38)



7. Rayonnement communautaire (N = 38)



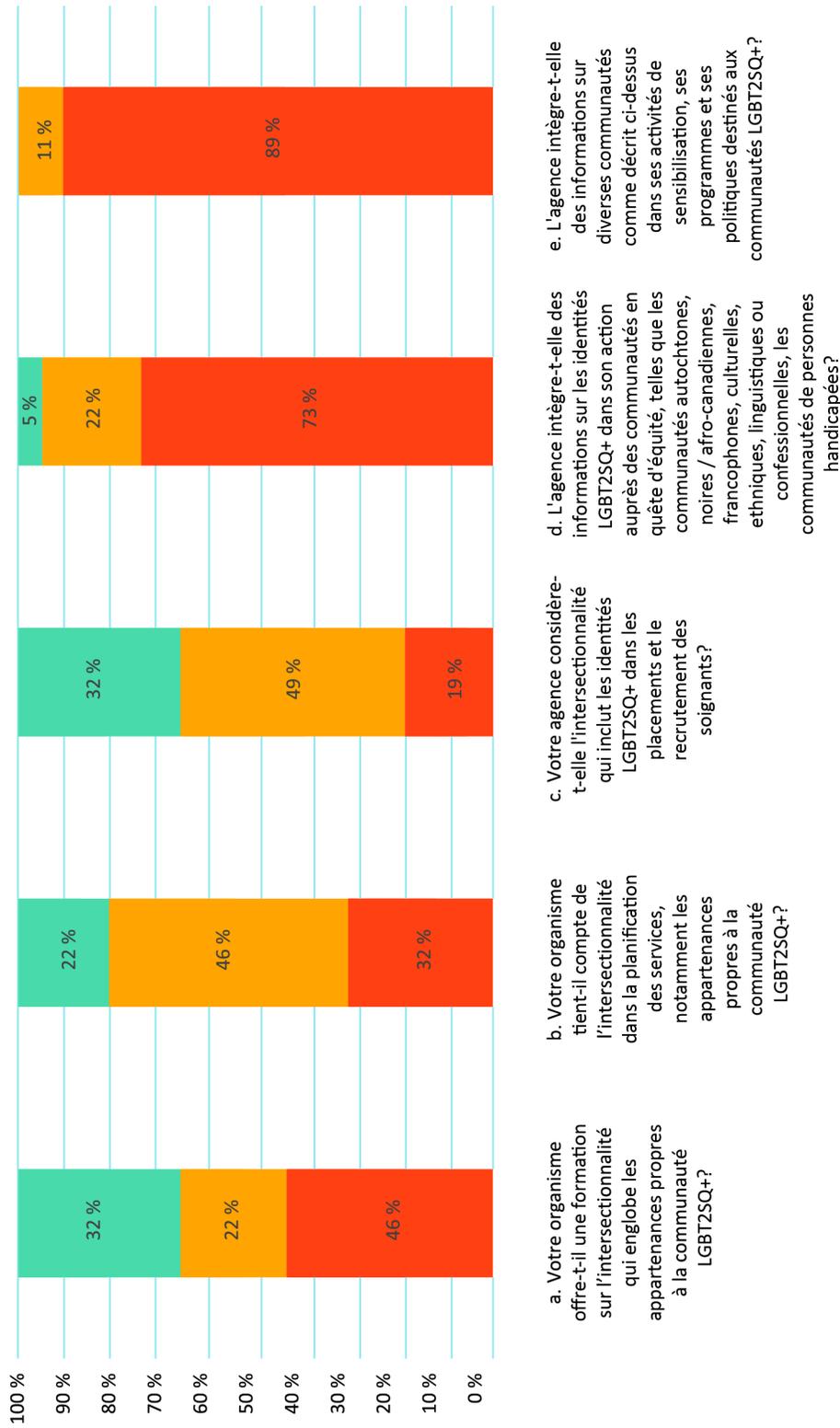
8. Partenariats (N=37)



a. L'organisme fait-il de son mieux pour exiger de ses partenaires qu'ils satisfassent à ses propres normes d'inclusion de la communauté LGBT2SQ+?

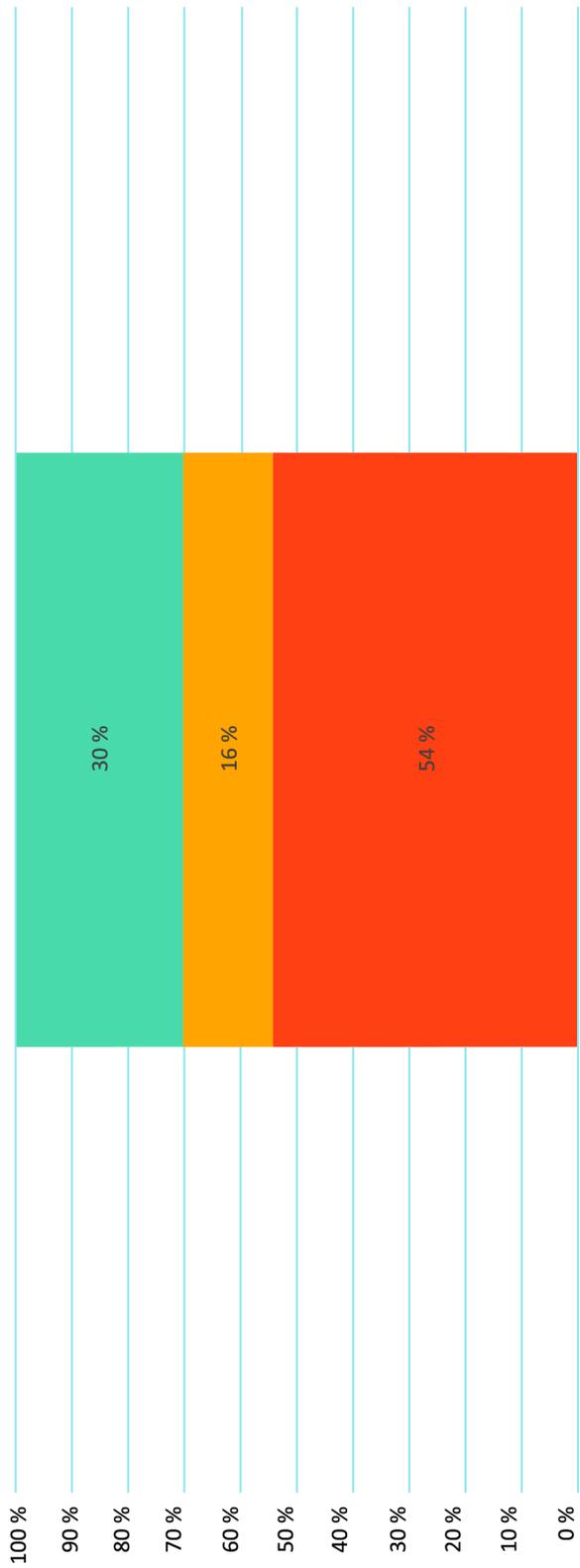
■ Non ■ En cours ■ Oui

9. Intersectionnalité (N=37)



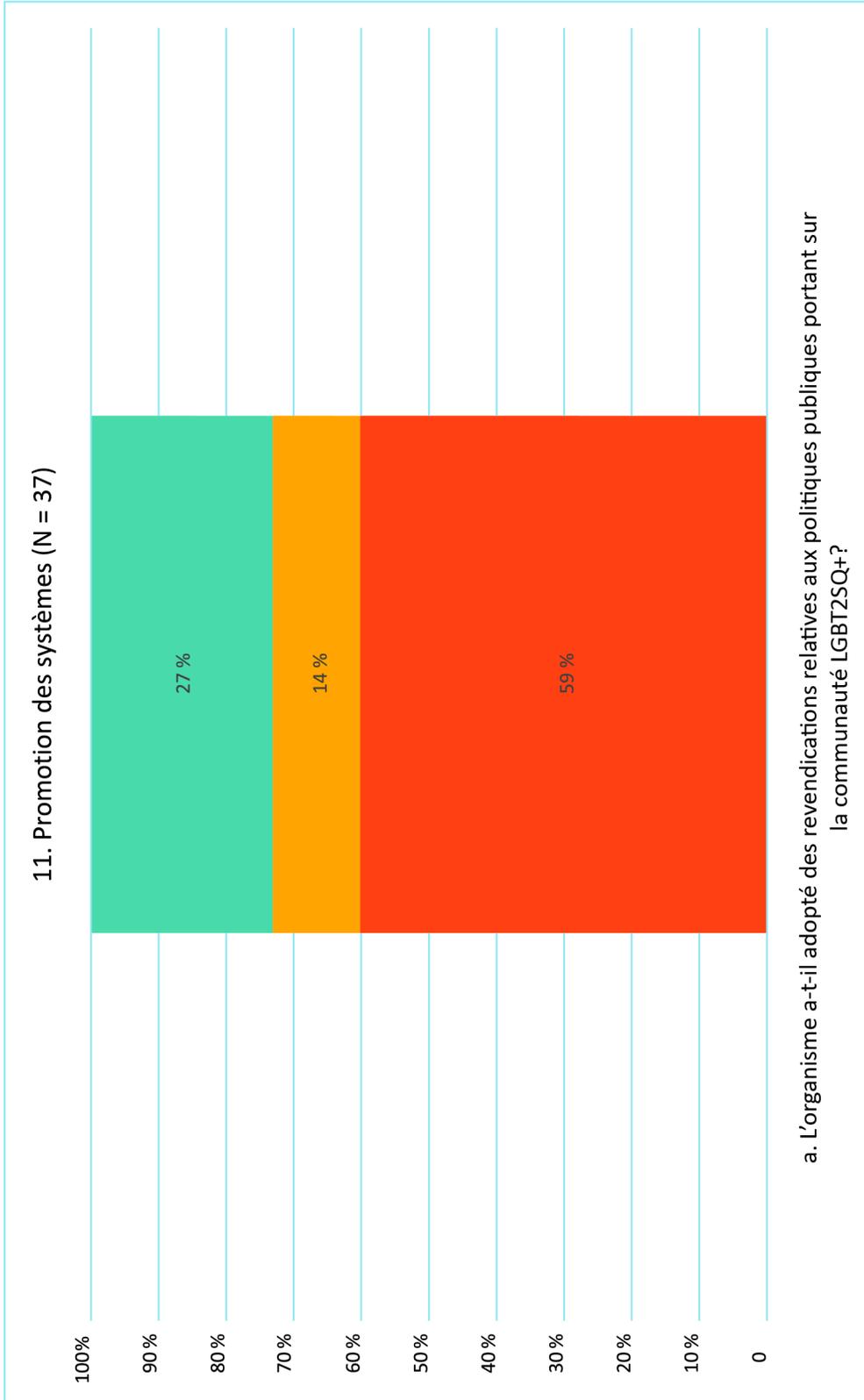
■ Non ■ En cours ■ Oui

10. Attribution des fonds (N = 37)

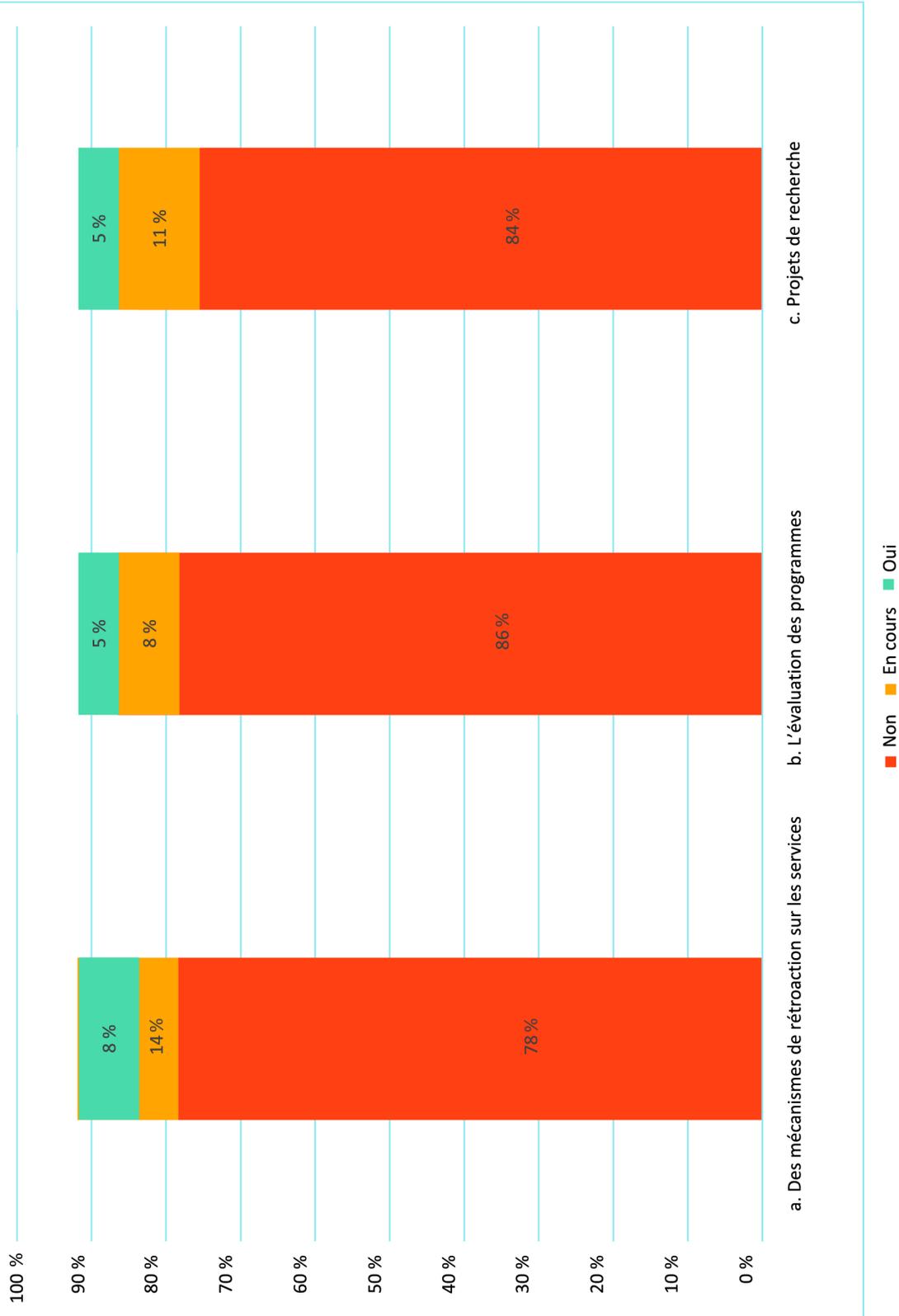


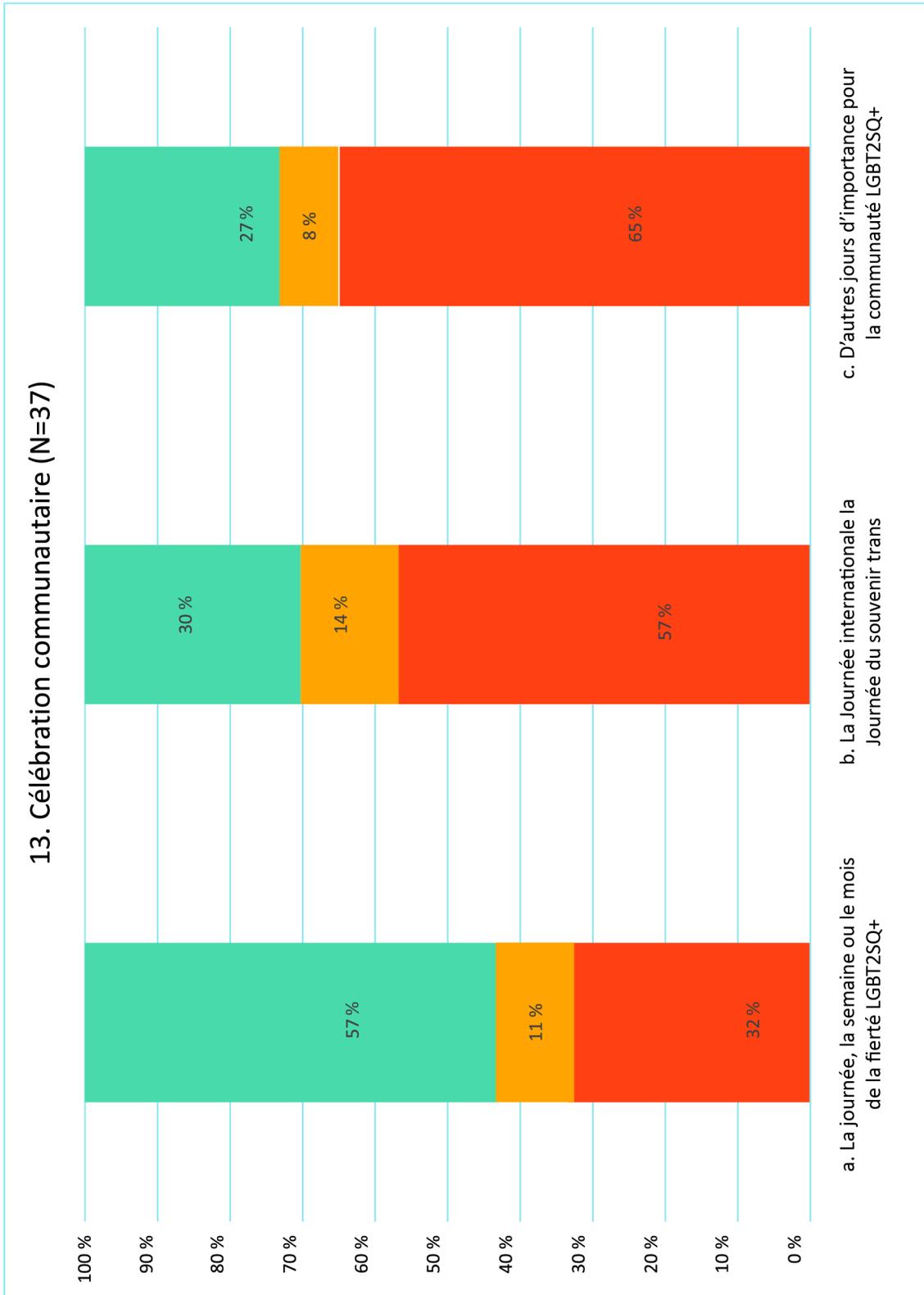
a. L'organisme attribue-t-il des fonds ou dispose-t-il d'un poste budgétaire pour les initiatives d'inclusion de la communauté LGBT2SQ+, comme la formation, l'embauche de spécialistes externes ou la tenue d'événements?

■ Non ■ En cours ■ Oui

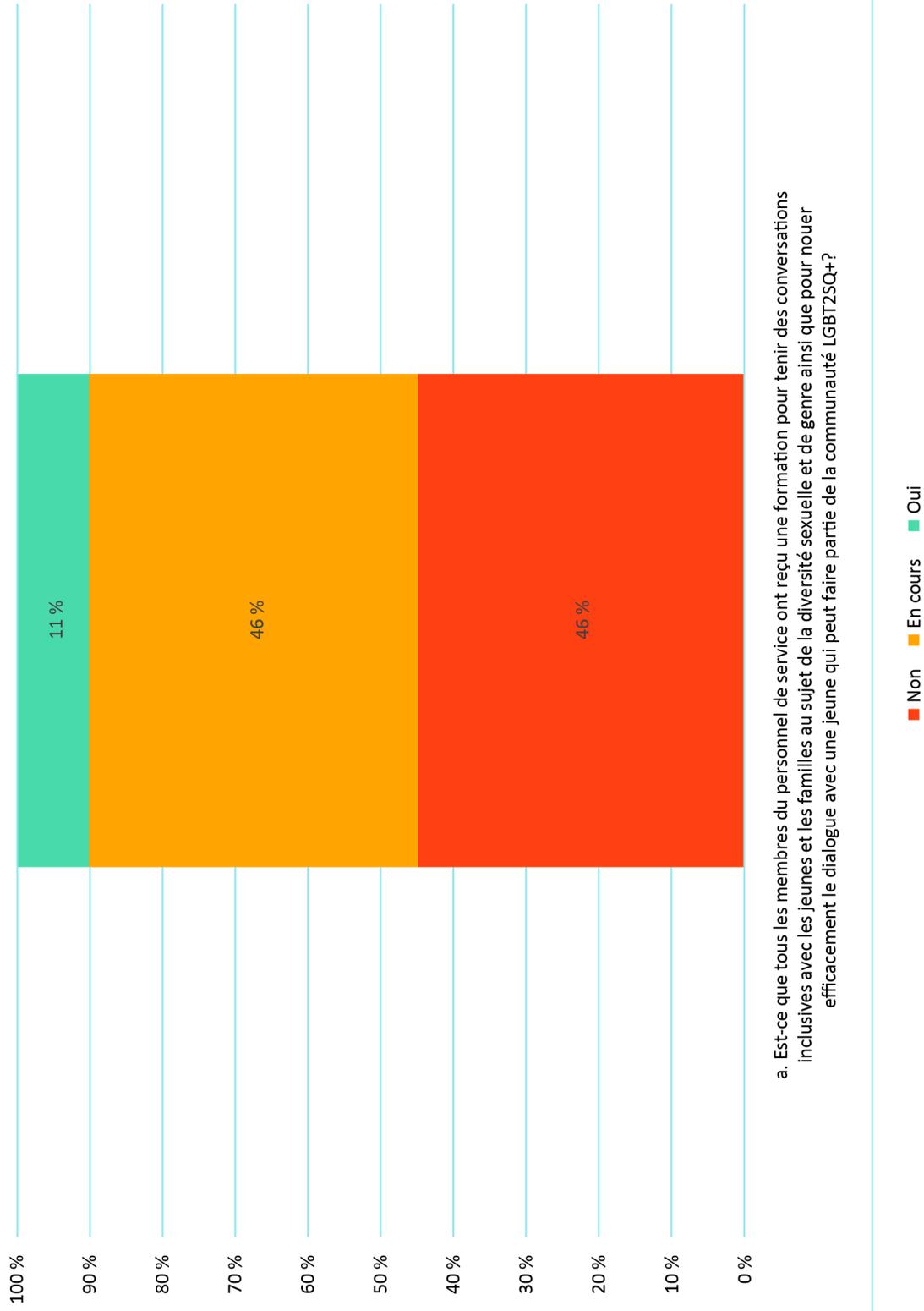


12. Évaluation et recherche (N=37)

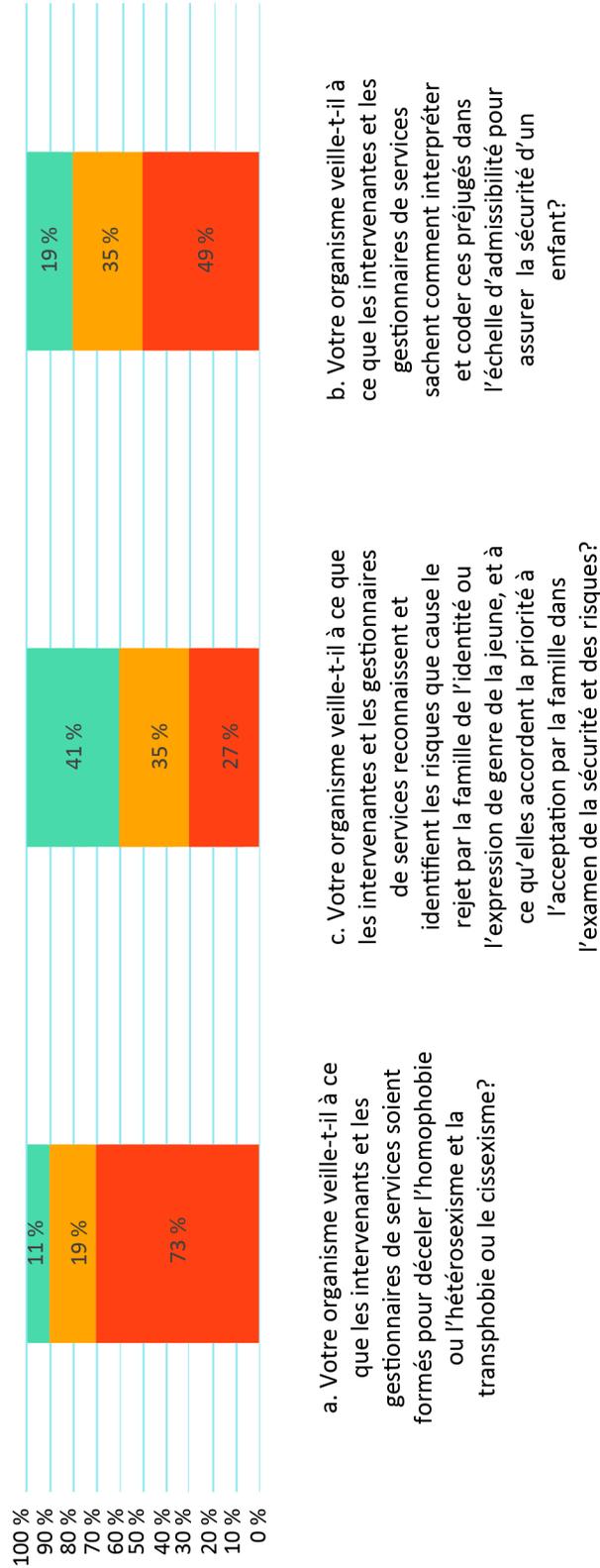




1. Formation sur les services (N=38)



2. Admission et analyse, y compris l'échelle d'admissibilité (N=38)



3. Services aux familles (N=38)

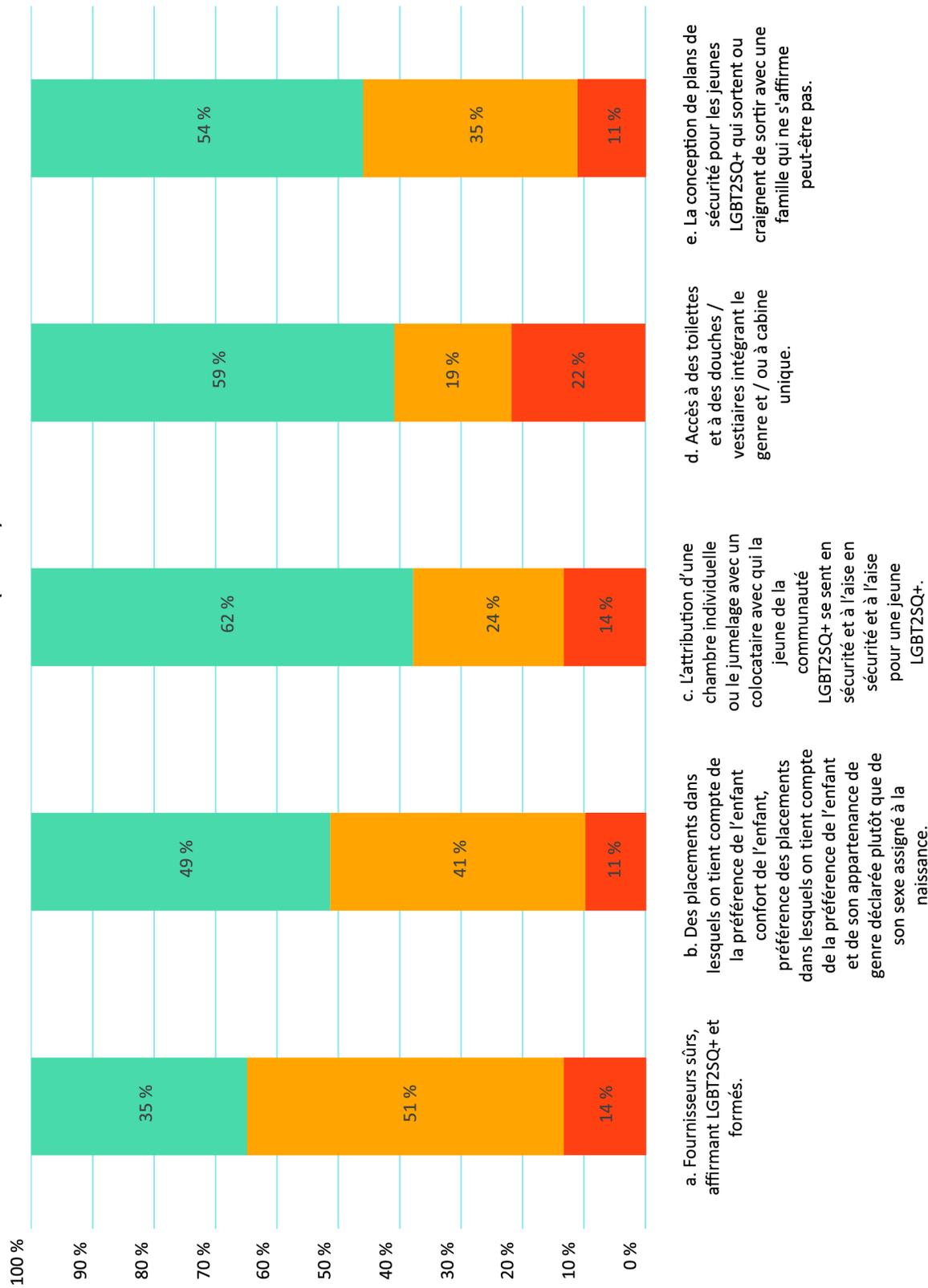


4. Services à l'enfance (N=38)



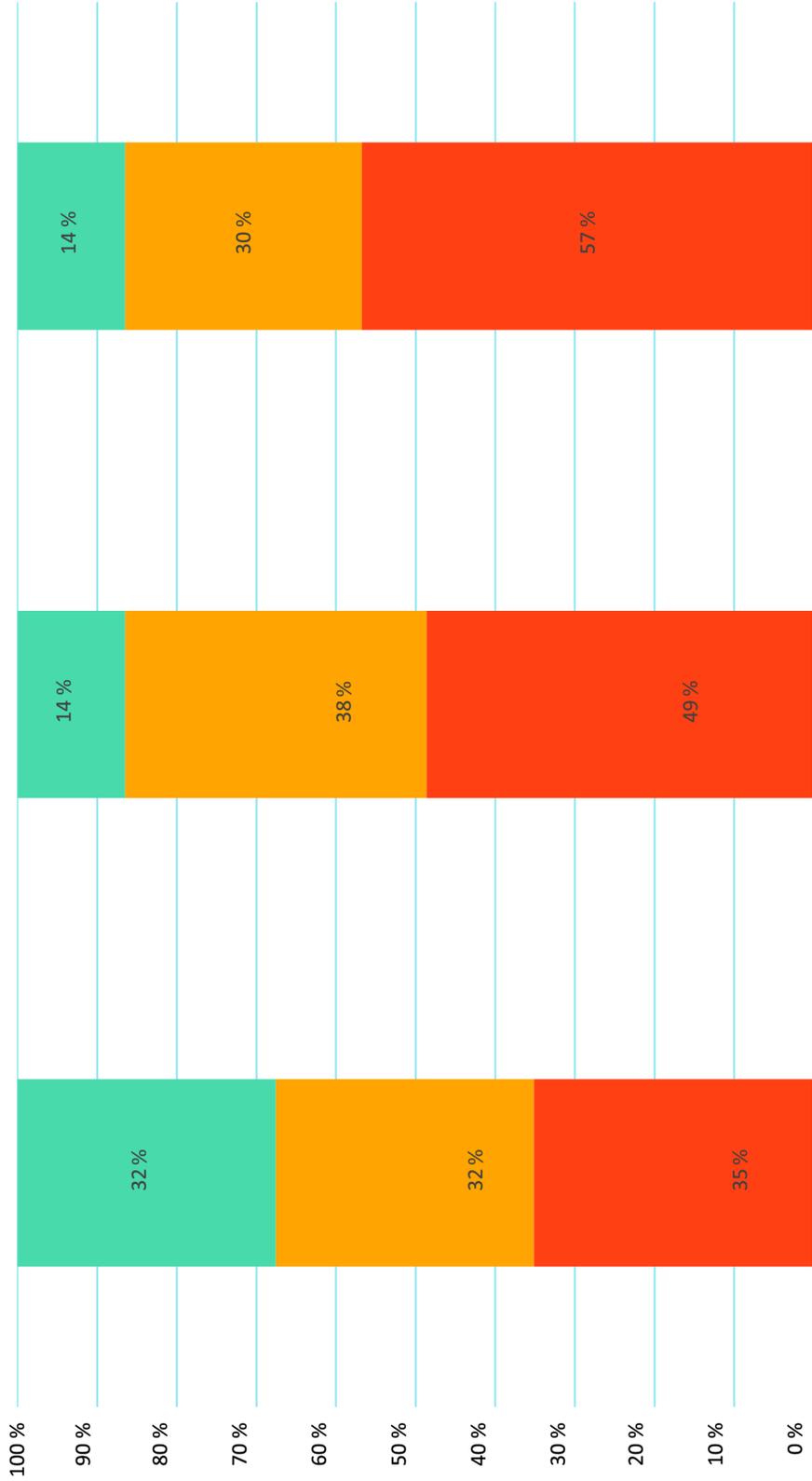
■ Non ■ En cours ■ Oui

5. Placement (N=37)



■ Non ■ En cours ■ Oui

6. Famille d'accueil et soins hors domicile (N=37)



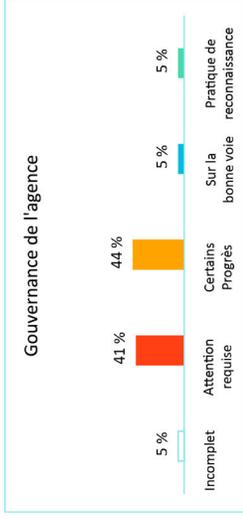
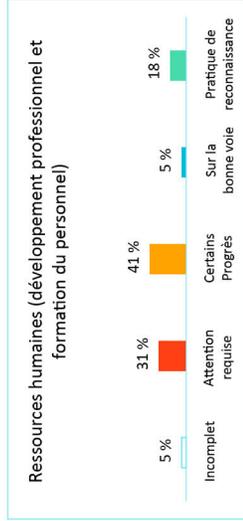
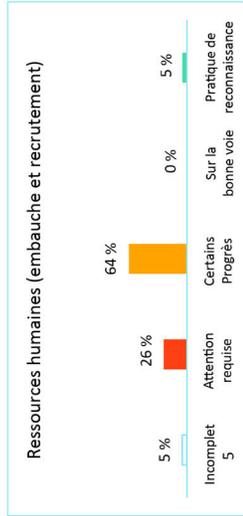
■ Non ■ En cours ■ Oui

7. Services en famille d'accueil et d'adoption (N = 37)



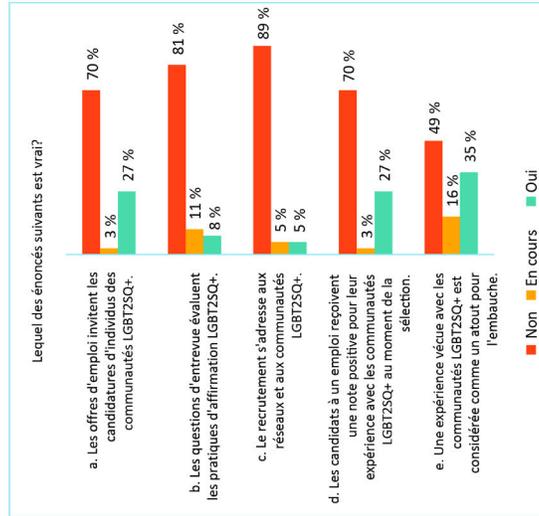
Données sur les domaines prioritaires d'évaluation des organismes relativement à la communauté LGBT2SQ+ Gouvernance, politiques et ressources humaines

Données sommaires

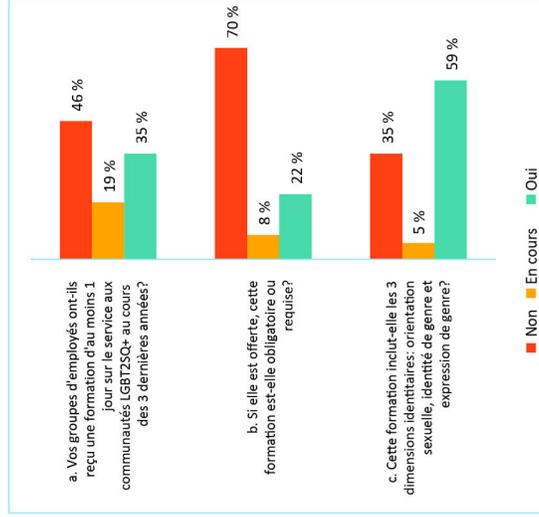


Données détaillées

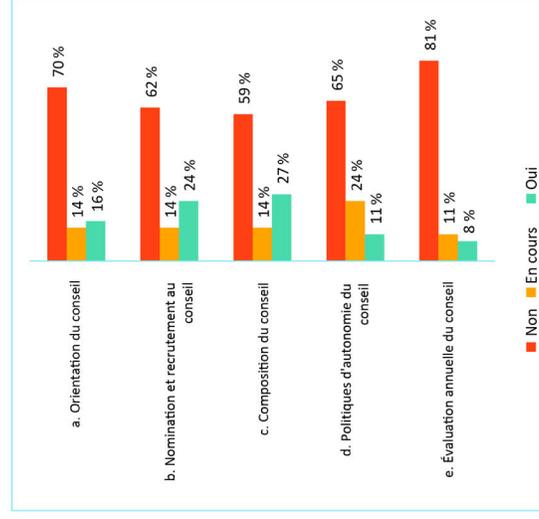
Votre personnel a-t-il suivi une formation sur le service aux groupes de la communauté LGBT2SQ+?



Votre personnel a-t-il suivi une formation sur le service aux groupes de la communauté LGBT2SQ+?

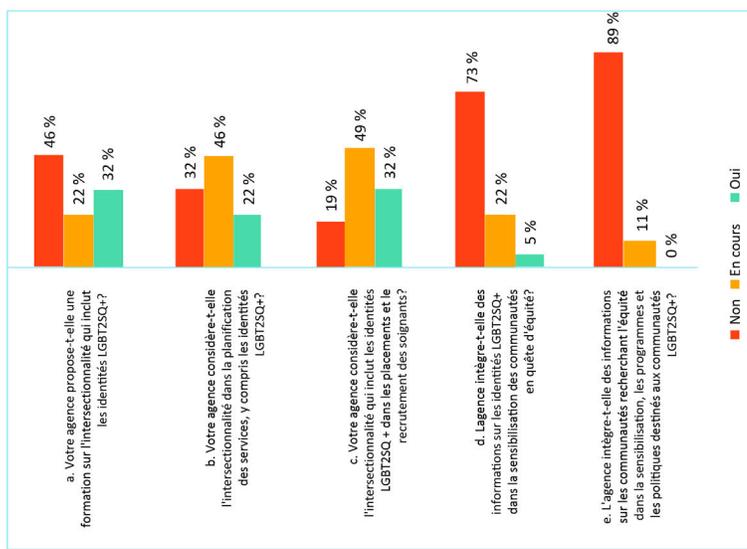
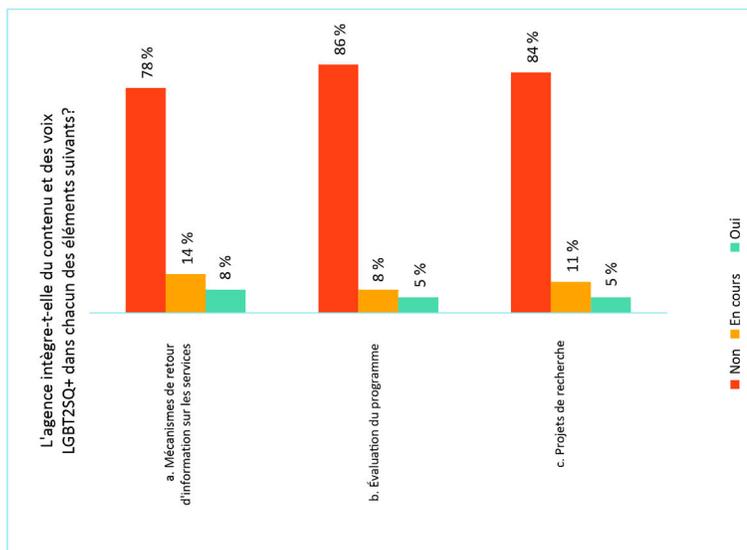
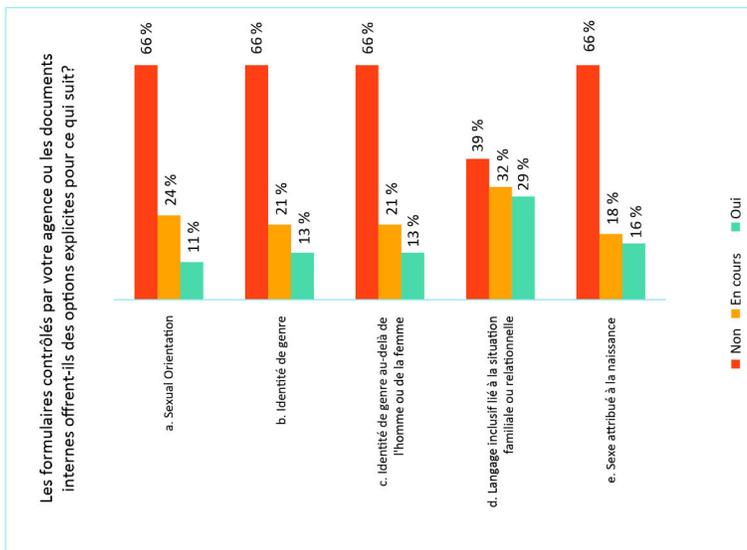
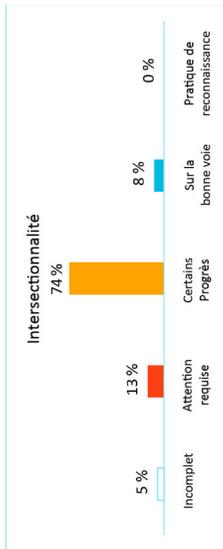
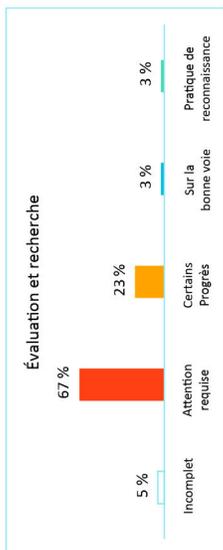
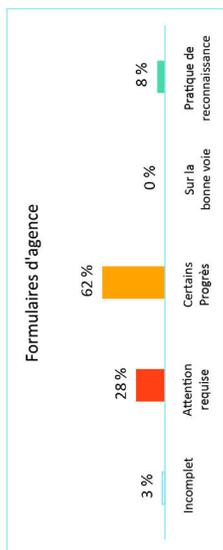


Votre conseil d'administration intègre-t-il du contenu propre à la communauté LGBT2SQ+ à ce qui suit?



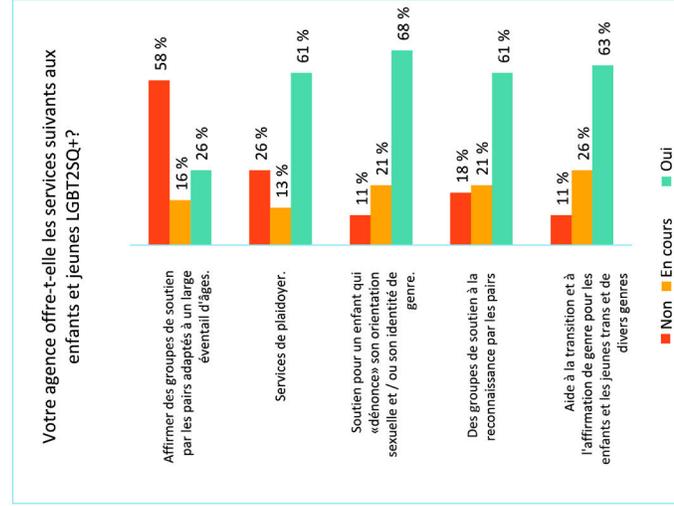
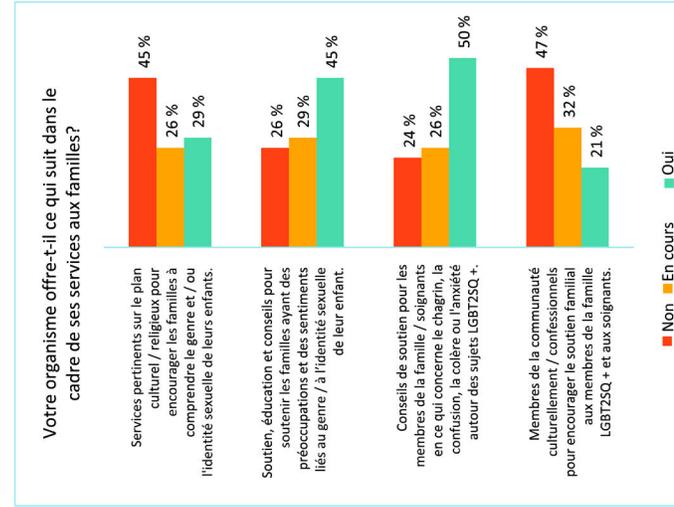
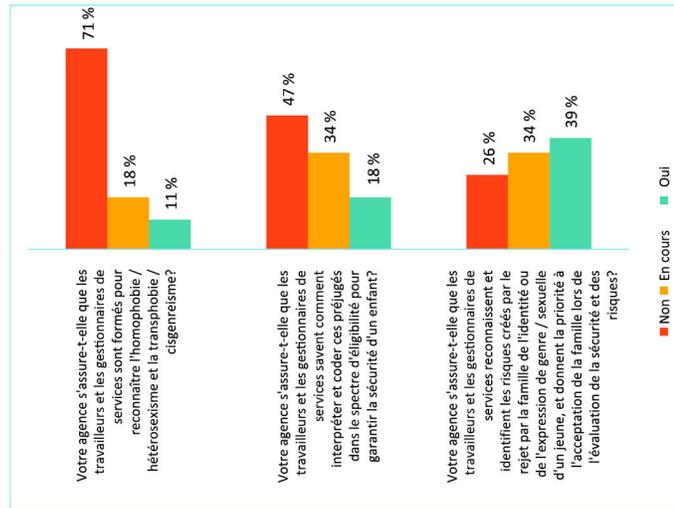
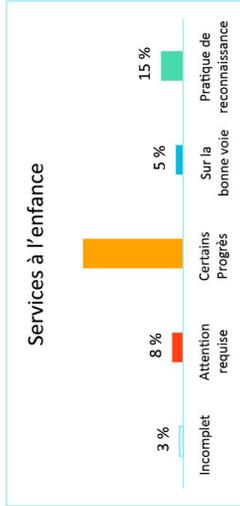
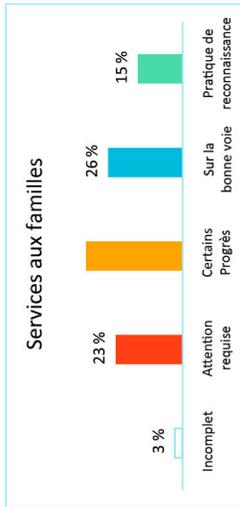
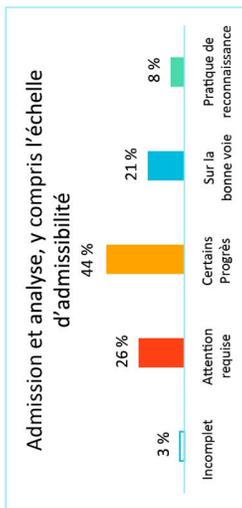
N=39, Incomplet = 2

Données sur les domaines prioritaires d'évaluation des organismes relativement à la communauté LGBTQ2SQ+ Environnement et climat (y compris les relations externes)

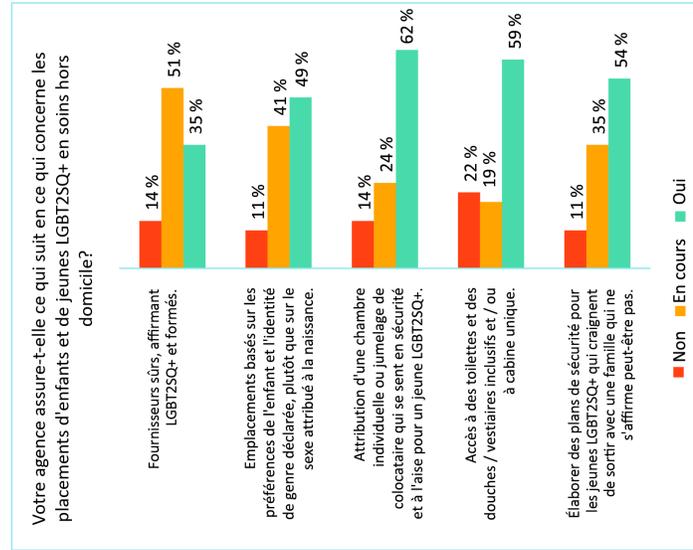
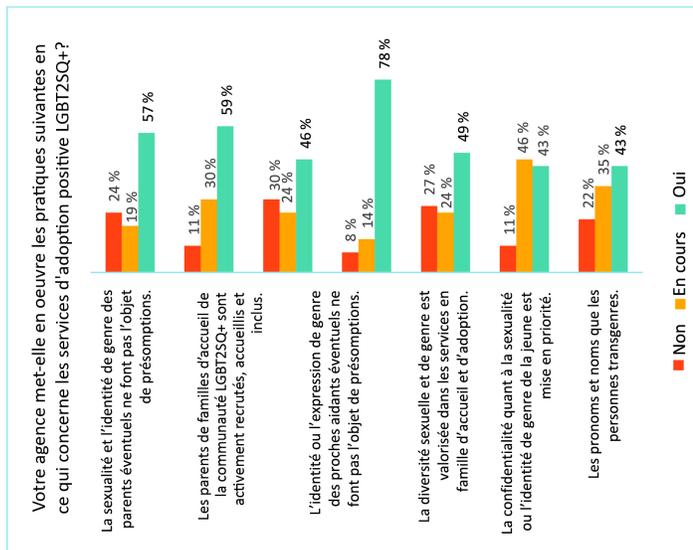
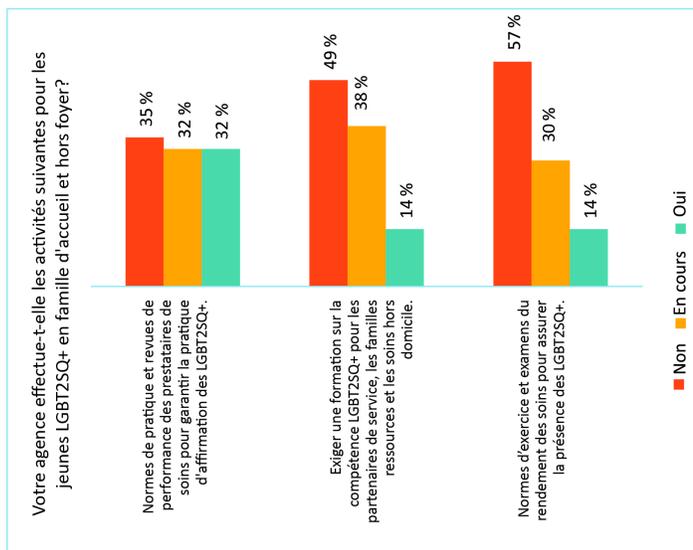
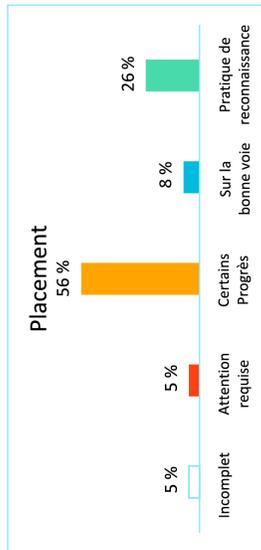
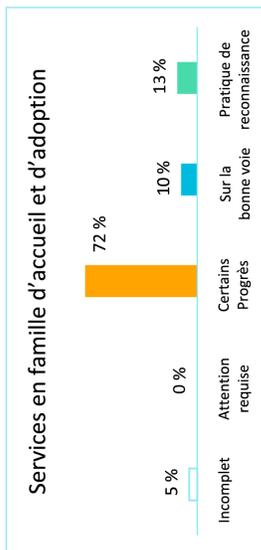
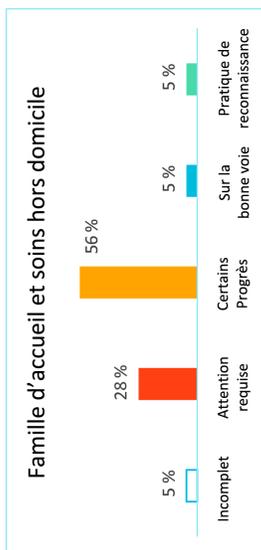


n=38 organismes

Données sur les domaines prioritaires d'évaluation des organismes relativement à la communauté LGBT2SQ+ Prestation de services (page 1)



Prestation des services (page 2 - Services en établissement)





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

**L'Association ontarienne des
sociétés de l'aide à l'enfance
(AOSAE)**

**www.oacas.org
Twitter @our_children**