



RÉSUMÉ EXÉCUTIF DE L'ÉVALUATION ORGANISATIONNELLE 2SLGBTQ+

31 MARS 2026



Contact

www.oacas.org

Tél. (416) 987-7725

75, rue Front Est,
bureau 308

Toronto, Ontario M5E
1V9



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

Table des matières

RÉSUMÉ

REMERCIEMENTS

CONTEXTE ET OBJECTIF

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES CONCLUSIONS

GOUVERNANCE ET LEADERSHIP

ENVIRONNEMENT ET CLIMAT ORGANISATIONNEL

PRESTATION DE SERVICES ET PRATIQUES

ÉQUITÉ ET PERSPECTIVES INTERSECTIONNELLES

ANALYSE THÉMATIQUE DES RÉSULTATS : PROGRÈS ET LACUNES

- 1. DE LA SENSIBILISATION À LA PRATIQUE : DES PROGRÈS SANS COHÉRENCE
- 2. CONNAISSANCES FRAGMENTÉES ET VISIBILITÉ LIMITÉE
- 3. ENGAGEMENT SANS INFRASTRUCTURE : LES LIMITES DES APPROCHES INDIVIDUALISÉES

ORIENTATIONS PRIORITAIRES POUR L'AVENIR

PRESTATION DE SERVICES ET PRATIQUES

DONNÉES, GOUVERNANCE ET RESPONSABILISATION

SERVICES DES RESSOURCES, DU PLACEMENT ET DES SERVICES JURIDIQUES

CULTURE ORGANISATIONNELLE ET INFRASTRUCTURE DE L'AGENCE

PÉRENNITÉ DU SYSTÈME

GOUVERNANCE, POLITIQUES ET RESSOURCES HUMAINES

CONCLUSION



Résumé

Remerciements

Nous exprimons nos sincères remerciements au personnel de la protection de l'enfance à travers l'Ontario qui a partagé son temps et ses réflexions, permettant une compréhension précise des initiatives 2SLGBTQ+ actuelles dans le secteur. Nous sommes profondément reconnaissantes envers le Conseil jeunesse 2SLGBTQIA+ de l'OACAS pour avoir ancré ce travail dans l'expérience vécue, ainsi qu'au Comité 2SLGBTQ+ de l'OACAS pour leur leadership et leurs retours tout au long de l'élaboration de ce rapport.

Contexte et objectif

L'Enquête d'autoévaluation organisationnelle 2SLGBTQ+ 2025 offre un aperçu à l'échelle provinciale de l'état actuel de l'inclusion, de l'affirmation et de l'équité pour les enfants, les jeunes, les familles et le personnel 2SLGBTQ+ au sein du secteur de la protection de l'enfance en Ontario. S'appuyant sur le Rapport d'autoévaluation organisationnelle LGBT2SQ+ en protection de l'enfance de l'Ontario (2021), cette évaluation examine les progrès réalisés au cours des cinq dernières années tout en identifiant les lacunes persistantes, les priorités émergentes et les occasions d'amélioration à l'échelle du système.

L'évaluation a porté sur les politiques, les pratiques, la culture, le leadership et la prestation de services organisationnels liés à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre et à l'expression de genre (SOGIE). Les domaines d'intérêt comprenaient la gouvernance et la responsabilisation, le climat organisationnel, le développement du personnel, ainsi que les pratiques de services directs auprès des enfants, des jeunes et des familles.

L'enquête a été distribuée à tout le personnel des sociétés d'aide à l'enfance ainsi qu'aux organismes autochtones de bien-être des enfants et des familles. Près de 800 réponses ont été reçues à tous les niveaux organisationnels, y compris le personnel de première ligne, les superviseuses, les gestionnaires, les cadres et les responsables de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI). Cette participation étendue offre une vue sans précédent sur la sensibilisation, les expériences et les perceptions du personnel concernant les pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ dans l'ensemble du secteur. Les réponses à l'enquête ont été recueillies auprès du personnel de la protection de l'enfance ; toutefois, les questions ont été élaborées en collaboration avec des jeunes 2SLGBTQ+ faisant partie du Conseil jeunesse 2SLGBTQIA+ de l'OACAS. Pour ancrer ces perceptions dans la réalité, ce résumé intègre également des perspectives clés issues d'entretiens informels avec des jeunes actuellement ou anciennement pris en charge, offrant un regard fondé sur l'expérience vécue en complément des données quantitatives. De plus, l'évaluation n'a pas examiné la prise de décision clinique, les déterminations juridiques ou les pratiques propres à des dossiers spécifiques au-delà de la sensibilisation et de l'expérience rapportées par le personnel.

Ces conclusions visent à informer la planification à l'échelle du système, l'élaboration de politiques et le développement organisationnel, plutôt qu'à servir d'audit, d'inspection ou d'examen de conformité des agences ou des praticiennes individuelles.

Résumé des principales conclusions

Dans l'ensemble, les résultats indiquent des progrès significatifs depuis 2018. De nombreuses agences rapportent une participation accrue aux formations liées à la SOGIE, un engagement renforcé du leadership, une visibilité accrue des pratiques affirmatives et l'intégration de politiques et de procédures inclusives. Néanmoins, les données révèlent une variabilité persistante des pratiques, une mise en œuvre inégale selon les secteurs de services et des lacunes importantes dans la sensibilisation du personnel concernant la gouvernance, les ressources, les pratiques d'affectation, les services juridiques et les partenariats communautaires.

Les titres ci-dessous reflètent un résumé des résultats fondé sur les trois principaux domaines évalués par l'enquête :

Prestation de services et pratiques

Bien que le personnel rapporte une compréhension croissante des besoins des enfants, des jeunes et des familles 2SLGBTQ+, des lacunes subsistent dans l'application des pratiques affirmatives à travers les différents secteurs de services. La formation continue, la supervision et la collaboration avec les partenaires communautaires ont été identifiées comme essentielles pour traduire les politiques et la sensibilisation en pratiques cohérentes au quotidien.



Les résultats suggèrent que, bien que le secteur ait réalisé des progrès importants en matière de sensibilisation, de formation et de visibilité culturelle, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour atteindre une pratique cohérente et responsable. Un leadership soutenu, une communication claire et un alignement à l'échelle du système seront essentiels pour garantir que tous les enfants, jeunes, familles et membres du personnel 2SLGBTQ+ bénéficient de services de protection de l'enfance sécuritaires, affirmatifs et équitables à travers l'Ontario.

Les données fondées sur l'expérience vécue indiquent que les jeunes sont souvent contraints de devenir leurs propres chercheuses et défenseuses pour obtenir des soins affirmatifs du genre, en raison d'un manque de connaissances proactives de la part des travailleuses de première ligne.

Environnement et climat organisationnel

La sensibilisation du personnel aux enjeux 2SLGBTQ+ a augmenté parallèlement à l'utilisation élargie d'un langage, de symboles et de communications inclusifs. Les répondantes ont identifié des lacunes persistantes en matière de représentation, de communication interne et de cohérence des environnements affirmatifs pour les bénéficiaires de services comme pour le personnel. L'utilisation d'outils standardisés, de guides partagés et de cadres d'évaluation plus clairs a été reconnue comme un levier clé pour favoriser une culture organisationnelle plus inclusive.

Bien que les environnements affirmatifs soient de plus en plus visibles, les résultats suggèrent que visibilité ne rime pas toujours avec cohérence dans la pratique opérationnelle. Les progrès en matière de formation et de communication organisationnelle ne se traduisent pas encore de manière uniforme dans la prestation quotidienne des services, que ce soit au niveau de l'admission, de l'évaluation, de l'affectation ou des contextes juridiques. Les répondantes ont décrit une compréhension croissante des besoins des enfants, des jeunes et des familles 2SLGBTQ+, tout en soulignant les défis persistants pour appliquer de manière cohérente des approches affirmatives à tous les points de service.

Gouvernance et leadership

Les agences démontrent un certain engagement du leadership envers l'inclusion 2SLGBTQ+, toutefois, une intégration plus cohérente des considérations SOGIE dans les structures de gouvernance, les pratiques de gestion des données, les mesures de responsabilisation et la planification de la performance est nécessaire pour assurer la durabilité et la cohérence dans l'ensemble du secteur.

L'engagement des dirigeantes envers les pratiques affirmatives est évident dans de nombreuses organisations, notamment à travers des déclarations publiques, la participation des cadres supérieures aux formations et le soutien exprimé envers l'inclusion. Cependant, les résultats mettent également en lumière la variabilité persistante dans la traduction de cet engagement en pratiques concrètes. La mise en œuvre demeure inégale selon les organisations et les secteurs de services, avec des différences dans la cohérence, la visibilité et l'application des politiques, procédures et soutiens.

La sensibilisation du personnel était particulièrement faible dans les domaines liés à la gouvernance et à la responsabilisation, y compris la supervision au niveau des conseils d'administration, la collecte et l'utilisation des données, les pratiques d'affectation, ainsi que les processus juridiques et judiciaires. La forte proportion de réponses « Je ne sais pas » dans ces domaines suggère des lacunes en communication interne et en compréhension partagée, plutôt qu'une absence d'activité. Ces constats mettent en évidence des opportunités pour renforcer la transparence, clarifier les rôles et responsabilités, et mieux intégrer les considérations SOGIE dans les systèmes organisationnels et les processus décisionnels.

EXPÉRIENCE VÉCUE:

"Chaque fois que je parlais de ma transition avec ma travailleuse sociale, je devais être l'experte. Je parlais rarement à quelqu'un qui savait réellement comment m'aider. C'était plutôt : « asseyons-nous ensemble et voyons ce à quoi tu peux avoir accès ». Je n'ai jamais



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

vraiment eu quelqu'un qui avait de l'expérience pour faire cela.”

– Jeune anonyme

Enfin, la collaboration avec les partenaires communautaires 2SLGBTQ+ varie à travers le secteur. Certaines organisations ont rapporté des relations solides et des approches intégrées, tandis que d'autres ont identifié un engagement limité ou une incertitude quant aux soutiens disponibles. Cette variation met en évidence des opportunités pour renforcer les partenariats et l'alignement, afin de soutenir une pratique cohérente et affirmante dans l'ensemble du système de protection de l'enfance de l'Ontario.

Équité et perspectives intersectionnelles

Dans tous les domaines de l'enquête, les répondantes ont souligné l'importance de comprendre l'inclusion 2SLGBTQ+ à travers une perspective intersectionnelle. Le personnel a noté que les expériences liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre sont influencées par la race, l'autochtonie, la géographie, le handicap, la foi et le contexte socioéconomique, et que les pratiques affirmatives doivent tenir compte de ces réalités interconnectées. Bien que la sensibilisation à l'intersectionnalité en tant que principe fondamental ait augmenté depuis les évaluations antérieures, son application demeure inégale. Cela est particulièrement important à souligner compte tenu des réalités actuelles des familles ontariennes, confrontées à une crise de l'accessibilité financière et aux pressions accrues du système pour les enfants et les jeunes ayant des besoins complexes et particuliers.

Une analyse intersectionnelle des résultats doit être fondée sur les disproportions bien documentées au sein du système de protection de l'enfance de l'Ontario. Les enfants et les jeunes autochtones continuent de subir des formes profondes et distinctes de surreprésentation, enracinées dans les politiques coloniales, le racisme systémique et les impacts persistants des préjudices historiques et actuels. Bien que ces réalités nécessitent leurs propres cadres juridiques, politiques et de responsabilisation, elles soulignent l'impératif plus large de comprendre que le contexte d'hétérosexisme et de cissexisme dans les communautés autochtones est le produit de la colonisation.

Le programme One Vision One Voice (OVOV) de l'OACAS est une initiative informée par la communauté qui fournit une base essentielle pour comprendre la surreprésentation et les résultats disparates vécus par les enfants, les jeunes et les familles noires dans le système de protection de l'enfance de l'Ontario. OVOV travaille à combattre le racisme anti-noir et à favoriser de meilleurs résultats pour cette population. Reconnaissant que les disparités sont souvent façonnées par des identités croisées, OVOV applique une perspective intersectionnelle à l'ensemble de son action. Cela inclut l'intégration de principes affirmatifs SOGIE, la reconnaissance des réalités croisées des enfants et des jeunes noirs 2SLGBTQ+, ainsi que le soutien aux agences pour développer des politiques et pratiques inclusives qui affirment l'identité et prennent en compte les impacts cumulés du racisme, de l'homophobie et de la transphobie.

Il est important de considérer que, même lorsqu'une jeune personne s'identifie comme 2SLGBTQ+, d'autres aspects de son identité doivent également être pris en compte. Soutenir les jeunes 2SLGBTQ+ nécessite une approche holistique qui reconnaît leur identité SOGIE sans éclipser les autres dimensions de leur vie.

EXPÉRIENCE VÉCUE :

“Personnellement, je pense qu'être affirmatif, ce n'est pas en parler constamment, ni me mettre au centre de l'attention à cause de cela, mais simplement me laisser être moi-même... J'ai apprécié la façon dont ma travailleuse a procédé, en posant des questions parce qu'elle se souciait de moi et devait l'inclure dans mon dossier, sans en faire tout un plat.”

– Jeune anonyme



Les répondantes ont également identifié des lacunes dans l'accès à des soutiens culturellement pertinents et adaptés aux différentes religions pour les enfants, les jeunes et les familles 2SLGBTQ+. Elles ont souligné les défis particuliers pour celles vivant dans des communautés rurales, nordiques ou éloignées. Ces lacunes structurelles nécessitent des approches sur mesure qui reconnaissent la diversité des expériences 2SLGBTQ+ et évitent les modèles d'inclusion universels.

L'intégration de l'intersectionnalité dans les politiques, la formation et les normes de pratique est essentielle pour garantir que les soins affirmatifs soient équitables, culturellement adaptés et ancrés dans les réalités vécues des enfants, des jeunes et des familles ontariennes. Ces résultats renforcent l'idée que l'équité n'est pas un aspect parallèle ou secondaire, mais un mécanisme central par lequel la protection de l'enfance doit être conçue, mise en œuvre et évaluée.

Analyse thématique des résultats : progrès et lacunes

Les résultats de cette enquête indiquent que le secteur de la protection de l'enfance de l'Ontario a réalisé des progrès tangibles dans l'avancement de l'inclusion 2SLGBTQ+ et des pratiques affirmatives depuis la dernière évaluation organisationnelle. Comparativement à l'évaluation précédente publiée en 2021, le personnel a rapporté une sensibilisation accrue aux identités SOGIE, ainsi qu'une exposition plus importante aux occasions d'apprentissage et aux formations liées à l'inclusion 2SLGBTQ+.

L'analyse des résultats quantitatifs et qualitatifs a fait émerger trois thèmes.

1. De la sensibilisation à la pratique: des progrès sans cohérence

Les résultats de 2025 montrent que le secteur de la protection de l'enfance de l'Ontario a réalisé des progrès soutenus dans le développement de la sensibilisation et de l'intention liées à l'inclusion 2SLGBTQ+. Comparativement aux évaluations antérieures, la participation aux formations a augmenté de manière significative, le langage et les symboles affirmatifs sont visibles au sein des organisations et il existe une reconnaissance générale des risques auxquels sont confrontés les enfants et les jeunes 2SLGBTQ+. Ces risques accrus concernent notamment le rejet familial, l'instabilité des placements et l'accès aux services.

Ces progrès reflètent un secteur qui a largement cessé de remettre en question l'importance de l'inclusion 2SLGBTQ+ et des initiatives affirmatives SOGIE. Le défi actuel réside plutôt dans l'intégration et la cohérence. L'objectif pour le secteur sera de traduire la sensibilisation croissante et l'intention politique en pratiques fiables, des pratiques cohérentes à travers les rôles, les équipes et les secteurs de services. Bien que la sensibilisation générale et le respect des valeurs affirmatives SOGIE soient largement rapportés dans les résultats, la confiance diminue lorsque les répondantes sont interrogées sur les pratiques concrètes tout au long du continuum de la protection de l'enfance, y compris les évaluations, les décisions de placement, la planification globale des services et les interactions avec les familles 2SLGBTQ+.

En résumé, le secteur a posé les bases de la protection de l'enfance affirmant SOGIE, mais ces bases ne se sont pas encore traduites en norme de pratique partagée et cohérente à travers les rôles, les équipes et les secteurs de services.

2. Connaissances fragmentées et visibilité limitée

Bien que la sensibilisation aux enjeux 2SLGBTQ+ et aux principes affirmatifs ait augmenté dans le secteur de la protection de l'enfance en Ontario, les résultats révèlent un défi persistant lié à la fragmentation des connaissances et à la visibilité inégale des pratiques affirmatives SOGIE.

Dans les domaines liés à la SOGIE (leadership, services juridiques, placements, partenariats communautaires et financement), de nombreuses répondantes ont indiqué ne pas savoir si des politiques, processus ou soutiens spécifiques étaient en place. Ce constat n'indique pas nécessairement une absence d'initiatives ; il suggère plutôt que la connaissance de ces initiatives est souvent concentrée dans certains rôles ou départements, et n'est pas systématiquement partagée à l'échelle de l'organisation.

Les différences de sensibilisation selon les rôles étaient particulièrement marquées. Les dirigeantes, les responsables de l'équité et les gestionnaires supérieures étaient plus susceptibles de signaler l'existence de politiques, partenaires et pratiques affirmatives, tandis que le personnel de première ligne et les superviseurs exprimaient fréquemment de l'incertitude. Cette répartition inégale de l'information crée un risque selon lequel les pratiques affirmatives peuvent dépendre de l'enthousiasme ou des connaissances individuelles détenues dans des relations cloisonnées, plutôt que d'être intégrées comme normes organisationnelles partagées.

Par conséquent, les enfants, les jeunes et les familles peuvent vivre une incohérence dans le soutien selon leur



point d'entrée dans le système de protection de l'enfance ou selon la personne du personnel qu'elles rencontrent. Une participante jeunesse a partagé à quel point il était affirmatif et sécurisant de faire partie d'une classe spécialisée 2SLGBTQ+ dans sa communauté.

EXPÉRIENCE VÉCUE:

"Ce programme m'a définitivement sauvé la vie. C'était la première fois que je pouvais vivre dans un endroit où être queer n'était pas considéré comme « bizarre ». Avoir une communauté de personnes queer et ouvertes m'a fait réaliser que je n'avais pas besoin de m'entrer dans un cadre prédéfini. Je pouvais simplement être moi-même."

– Jeune anonyme

La connaissance fragmentée a également des répercussions sur la responsabilisation et la durabilité. Lorsqu'une organisation ne dispose pas d'une compréhension partagée de ses propres pratiques, sa capacité à mesurer l'impact, plaider pour des changements significatifs et suivre les résultats est limitée. Dans ce contexte, des niveaux élevés d'incertitude ne sont pas neutres : ils restreignent activement la responsabilisation et affaiblissent l'apprentissage à l'échelle du système. Les résultats soulignent l'importance d'une communication interne intentionnelle, d'une documentation claire et de mesures de responsabilisation pour garantir que les pratiques affirmatives SOGIE soient visibles, comprises et intégrées dans toute l'organisation.

3. Engagement sans infrastructure: les limites des approches individualisées

Le troisième thème qui émerge des résultats met en évidence une tension structurelle entre l'engagement démontré envers l'inclusion 2SLGBTQ+ et les systèmes nécessaires pour maintenir cet engagement dans le temps. Tout au long de l'enquête, les répondantes ont décrit des progrès significatifs en matière de formation, de sensibilisation, de visibilité et de valeurs déclarées. Cependant, les données révèlent également qu'une grande partie de ces progrès repose encore sur l'effort individuel, un engagement sans infrastructure durable, des projets ponctuels ou des initiatives à court terme, plutôt que sur un leadership organisationnel cohérent.

La formation a été un levier crucial de progrès, et l'augmentation des occasions d'apprentissage liées à la SOGIE représente une réalisation importante. Toutefois, les résultats suggèrent que la formation seule est insuffisante pour assurer des pratiques affirmatives continues. L'Initiative SOGIE fournit des orientations claires pour les pratiques de services affirmatives et pour l'engagement avec les partenaires communautaires. Le nouveau Guide SOGIE Pathways offre une structure permettant aux agences de mettre en œuvre des parcours de services affirmatifs à travers le continuum de la protection de l'enfance. Sans mesures de responsabilisation, rôles dédiés et ressources stables, les gains obtenus grâce à la formation peuvent s'estomper ou être appliqués de manière inégale.

Les répondantes ont souligné à plusieurs reprises la pression créée lorsque le travail d'inclusion 2SLGBTQ+ est effectué « en marge » par du personnel dédié, plutôt que d'être formellement financé ou intégré aux fonctions organisationnelles principales. La dépendance à l'engagement individuel crée une vulnérabilité : les changements de personnel, de financement ou les priorités concurrentes peuvent freiner ou annuler les pratiques affirmatives. Ces résultats mettent en évidence le besoin de structures durables à l'échelle de l'agence, qui intègrent le travail affirmatif SOGIE dans le fonctionnement et l'évaluation du succès des organisations de protection de l'enfance.

Bien que le personnel rapporte un engagement croissant envers l'inclusion, les récits d'expérience vécue des jeunes soulignent le coût élevé d'un "engagement sans responsabilisation".



EXPÉRIENCE VÉCUE:

"J'ai essayé d'accéder à [un·e spécialiste] et je n'ai vraiment eu accès qu'à 14, presque 15 ans... Chaque fois que j'y allais, le personnel ou la travailleuse présente me donnait des informations très contradictoires. Elles ne voulaient pas que je transitionne. Certaines ont carrément dit qu'elles n'y croyaient pas, ou que c'était contre leur religion."

– Jeune anonyme

Cet exemple d'expérience vécue illustre que les soins affirmatifs du genre sont souvent traités comme une option plutôt que comme un droit fondamental de l'enfant. Bien que cette jeune ait été exprimée et informée sur ses besoins dès l'âge de 11 ans, le système existant manque de parcours affirmatif cohérent, ce qui a permis aux préjugés d'une travailleuse de première ligne d'entraver sa transition médicale et sociale pendant des années.

De plus, le récit de cette jeune met en lumière le traumatisme lié aux « changements de placement » en fonction de la présentation de genre. Elle raconte son expérience de passer d'un foyer pour garçons à un foyer pour filles, et, en raison de la transphobie systémique et du manque de soutien, elle s'est sentie forcée de revenir en arrière dans sa transition. Le cycle de déplacements entre foyers a amplifié son absence de permanence, ce qui a eu un impact sévère sur sa santé mentale.

Orientations prioritaires pour l'avenir

Dans l'ensemble, les résultats et thèmes présentés ci-dessus indiquent que le système de protection de l'enfance de l'Ontario se trouve à un point d'inflexion important dans son approche de l'inclusion 2SLGBTQ+. Bien que le secteur ait établi une base solide de sensibilisation, d'intention et d'engagement envers l'inclusion 2SLGBTQ+, la prochaine phase doit se concentrer sur la cohérence, la responsabilisation et la durabilité. Le défi central n'est pas de savoir si les pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ sont importantes, mais si le système est structuré pour les offrir de manière cohérente, équitable et durable.

En s'appuyant sur les résultats et l'analyse thématique présentés dans ce résumé, les orientations prioritaires et recommandations suivantes sont directement tirées du Rapport complet **d'auto-évaluation organisationnelle 2SLGBTQ+ 2025**.

Prestation de services et pratiques

1. Renforcer la cohérence et la profondeur de la formation obligatoire
2. Accroître la sensibilisation et la communication sur les soutiens disponibles
3. Intégrer l'affirmation 2SLGBTQ+ dans les secteurs des services de protection de l'enfance
4. Développer et stabiliser les services spécifiques 2SLGBTQ+

Données, gouvernance et responsabilisation

5. Faire progresser les pratiques liées aux données
6. Accroître l'engagement et la responsabilisation au niveau des conseils d'administration

Services des ressources, du placement et des services juridiques

7. Améliorer les pratiques d'affirmation 2SLGBTQ+ dans les services des ressources
8. Améliorer l'intégration des pratiques d'affirmation 2SLGBTQ+ au sein des services juridiques

Culture organisationnelle et infrastructure de l'agence



9. Aller au-delà de la visibilité vers une intégration culturelle significative
10. Renforcer la communication interne et la mobilisation des connaissances
11. Formaliser et appliquer les pratiques linguistiques affirmant le genre
12. Améliorer l'accès à des espaces physiques inclusifs pour les personnes recevant des services ainsi que pour le personnel
13. Approfondir les partenariats communautaires
14. Accroître la transparence dans l'allocation des ressources et répondre aux contraintes financières liées aux soins affirmatifs

Pérennité du système

15. Réduire la dépendance aux championnes individuelles grâce à des infrastructures et à des mécanismes de responsabilisation à l'échelle du système

Gouvernance, politiques et ressources humaines

16. Intégrer pleinement les considérations SOGIE dans les politiques, les formulaires et la documentation
17. Harmoniser les ressources humaines avec les objectifs d'inclusion 2SLGBTQ+
18. Favoriser une culture de travail sécuritaire pour le personnel 2SLGBTQ+
19. Faire progresser les pratiques en matière de données
20. Accroître l'engagement et la responsabilisation au niveau du conseil d'administration

Conclusion

Les constats issus du sondage d'autoévaluation organisationnelle 2SLGBTQ+ de 2025 mettent en lumière à la fois des progrès significatifs et d'importantes occasions de croissance au sein du secteur du bien-être de l'enfance en Ontario. Au cours des dernières années, les agences ont approfondi leur sensibilisation, élargi les possibilités de formation et accru la visibilité des pratiques et du langage affirmatifs. Ces efforts reflètent un secteur qui reconnaît de plus en plus l'importance de créer des environnements où les enfants, les jeunes, les familles et le personnel 2SLGBTQ+ peuvent se sentir en sécurité, soutenues et incluses.

En même temps, les résultats démontrent que la sensibilisation seule ne suffit pas à garantir des expériences affirmatives cohérentes dans l'ensemble du système de bien-être de l'enfance. Les variations dans les connaissances, l'application inégale des politiques et la dépendance envers des championnes individuelles continuent d'influencer la mise en œuvre des pratiques affirmatives pour les enfants, les jeunes et les familles 2SLGBTQ+. Les résultats de ce sondage indiquent que la qualité du soutien offert aux enfants, aux jeunes et aux familles 2SLGBTQ+ peut encore dépendre du point d'entrée dans le système, des ressources disponibles dans leur communauté ou encore de la membre du personnel rencontrée.

Les perspectives des jeunes, intégrées tout au long du résumé, renforcent l'importance de passer de l'intention à des pratiques affirmatives cohérentes. Ces jeunes ont décrit à la fois l'impact puissant des relations affirmatives et les obstacles importants qui surviennent lorsque les systèmes ne disposent pas de parcours clairs, de ressources adéquates ou de connaissances partagées.

Le secteur du bien-être de l'enfance est bien positionné pour s'appuyer sur les progrès identifiés dans cette évaluation organisationnelle. En renforçant les structures de gouvernance et de responsabilisation, en améliorant la coordination des services et en approfondissant les partenariats avec les communautés et organisations 2SLGBTQ+, les agences peuvent passer d'initiatives ponctuelles de bonnes pratiques à un système de soutien cohérent et véritablement affirmatif.

