



Ontario Association of
Children's Aid Societies



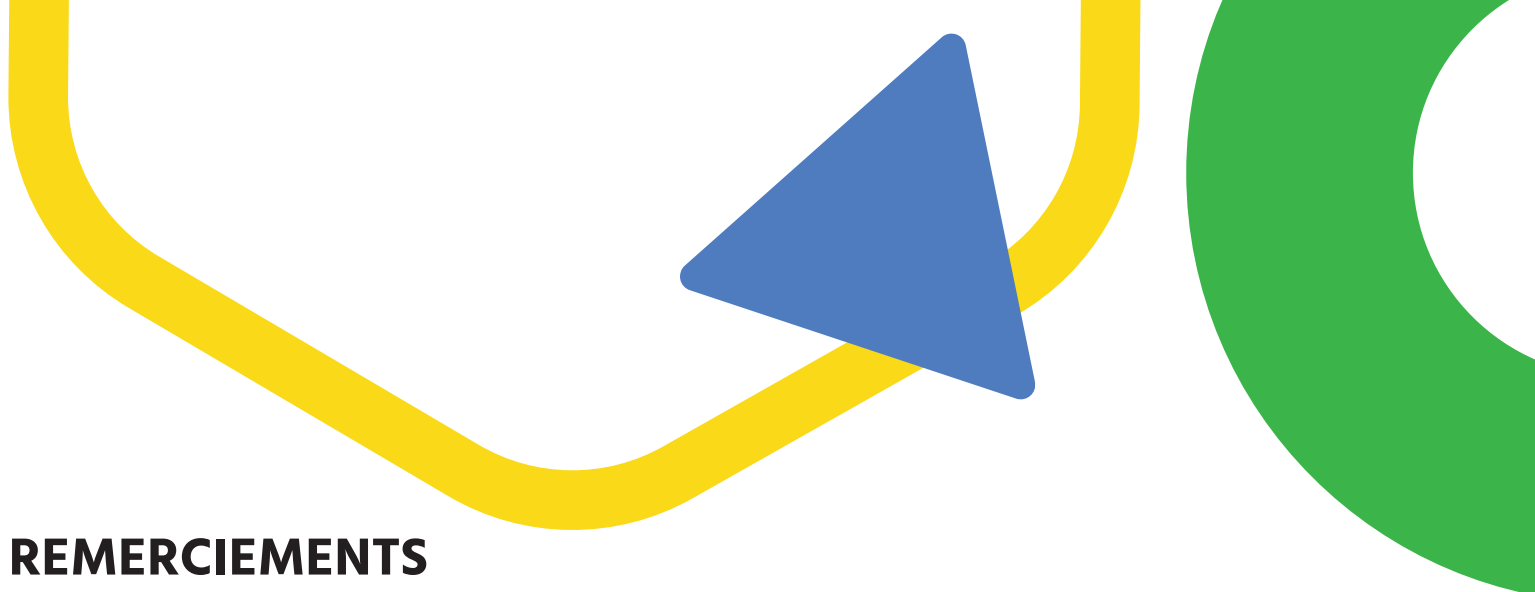
RÉSULTATS DU SONDAGE ET SOMMAIRE

Autoévaluation organisationnelle 2SLGBTQ+

REMERCIEMENTS	3
SOMMAIRE EXÉCUTIF	3
MÉTHODOLOGIE	4
LIMITES	4
RÉSULTATS DU SONDAGE	5
SECTION 1: PRESTATION DE SERVICE ET PRATIQUE	10
SECTION 2: ENVIRONNEMENT ET CLIMAT ORGANISATIONNEL	24
SECTION 3: GOUVERNANCE ET LEADERSHIP	36
SECTION 4: RÉPONSES OUVERTES	47
CONCLUSION	52
ANNEXE	54



TABLE DES MATIÈRES



REMERCIEMENTS

Nous souhaitons remercier sincèrement le personnel de la protection de l'enfance à travers l'Ontario qui a généreusement partagé son temps, ses expériences et ses réflexions en participant à ce sondage. Leurs contributions réfléchies et honnêtes ont été essentielles pour développer une compréhension pertinente et précise des initiatives et pratiques 2SLGBTQ+ actuelles dans le secteur. Nous sommes également profondément reconnaissantes envers le Conseil jeunesse 2SLGBTQIA+ de l'OACAS pour avoir ancré ce travail dans l'expérience vécue et pour leur accompagnement tout au long du développement de ce projet. De plus, nous exprimons notre gratitude au Comité 2SLGBTQ+ de l'OACAS pour son leadership, ses consultations et ses retours inestimables, qui ont permis de renforcer tant le sondage que l'interprétation de ses résultats.

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Le Sondage d'autoévaluation organisationnelle 2SLGBTQ+ 2025 offre un aperçu complet de la situation actuelle en matière d'inclusion, d'affirmation et d'équité dans le cadre des services offerts aux communautés 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 en Ontario (2021), ce sondage visait à évaluer les progrès réalisés au cours des cinq dernières années et à identifier les lacunes persistantes, les priorités émergentes et les opportunités d'avancement systémique.

Ce sondage à l'échelle provinciale a été distribué à tout le personnel des Sociétés d'aide à l'enfance et des agences autochtones de bien-être de l'enfant de l'Ontario. Il a recueilli près de 800 réponses représentant tous les niveaux organisationnels, du soutien administratif et des travailleuses de première ligne, aux gestionnaires, cadres et responsables de l'Équité, de la Diversité et de l'Inclusion (EDI). Les résultats offrent un portrait inédit des perspectives et expériences du personnel concernant l'inclusion 2SLGBTQ+.

Les résultats révèlent une croissance significative de la sensibilisation, de l'engagement et du dialogue dans tout le secteur. Plusieurs agences rapportent une participation accrue aux formations liées au SOGIE, le développement d'espaces et de pratiques affirmatifs, ainsi que la mise en œuvre de politiques et procédures inclusives. Cependant, les données indiquent également une variabilité persistante dans les pratiques, une application inégale des politiques et une confiance inégale du personnel pour soutenir les enfants, les jeunes et les familles 2SLGBTQ+.

Dans l'ensemble des réponses quantitatives et qualitatives, nous avons regroupé les réponses et l'analyse en trois domaines distincts :

Dans le domaine de la prestation de services et des pratiques, les travailleuses ont exprimé une compréhension croissante des besoins

des enfants, des jeunes et des familles 2SLGBTQ+ ; toutefois, des lacunes subsistent dans l'application de pratiques inclusives lors des processus d'admission, d'évaluation et de placement. Les répondantes ont souligné le besoin de formations continues, de supervision et de collaboration avec les partenaires communautaires 2SLGBTQ+ afin de garantir que les services soient équitables et affirmatifs en pratique, et pas seulement en politique.

Dans le domaine de l'environnement et du climat organisationnel, il est apparu que des progrès ont été réalisés en matière de sensibilisation du personnel aux sujets 2SLGBTQ+ ; cependant, plusieurs répondantes ont noté des lacunes en termes de représentation, de communication inclusive et de cohérence des espaces affirmatifs, tant pour les bénéficiaires de services que dans la culture organisationnelle. Il demeure nécessaire de disposer d'outils, de directives et de cadres d'évaluation standardisés pour assurer des environnements affirmatifs à l'échelle du secteur.

Dans le domaine de la gouvernance et du leadership, les agences continuent de démontrer un fort engagement au niveau de la direction, bien qu'une intégration plus systématique des principes SOGIE dans la gouvernance, la collecte de données et la planification de la performance soit nécessaire. Les répondantes ont insisté sur l'importance d'un leadership visible, de la reddition de comptes et d'un investissement organisationnel soutenu dans le travail d'équité 2SLGBTQ+.



MÉTHODOLOGIE

L'instrument du sondage a été adapté à partir d'une itération précédente du sondage LGBTQ2S+ réalisée en 2018 et révisé pour améliorer la clarté et la précision des questions. Une approche méthodes mixtes a été employée, combinant des questions quantitatives et qualitatives afin de fournir une compréhension complète des expériences et perspectives du personnel. Ce design à méthodes mixtes permet de trianguler les résultats, renforçant ainsi la validité et la profondeur interprétative des conclusions.

Le sondage a été distribué à tout le personnel des agences de protection de l'enfance de l'Ontario affiliées à l'Association ontarienne des sociétés d'aide à l'enfance (OACAS), par l'entremise des responsables de l'Équité, de la Diversité et de l'Inclusion (EDI), des directrices de services et des directrices exécutives. L'administration a été effectuée via SurveyMonkey, accompagnée d'une FAQ détaillée portant sur la confidentialité, et les répondantes avaient la possibilité de compléter le sondage individuellement ou en groupe. L'instrument comprenait 32 questions fermées (oui/non/je ne sais pas) et trois questions ouvertes.

Les données quantitatives ont été analysées à l'aide de statistiques descriptives, avec des comparaisons effectuées par rapport aux questions analogues du sondage précédent. Les sondages de 2018 et de 2025 interrogeaient les agences de protection de l'enfance sur la mise en œuvre de pratiques et de politiques affirmant les personnes 2SLGBTQ+, en utilisant des questions analogues afin de permettre une comparaison dans le temps. Cependant, les options de réponse diffèrent légèrement : le sondage de 2018 utilisait « Oui / Non / En cours », tandis que le sondage de 2025 utilisait « Oui / Non / Je ne sais pas ». Le passage de « En cours » à « Je ne sais pas » a été intentionnel, car « En cours » était difficile à interpréter et à quantifier — les agences pouvaient définir « en cours » de différentes manières, allant des premières discussions à une mise en œuvre presque complète. En revanche, « Je ne sais pas » reflète plus clairement l'incertitude ou le manque de connaissance des pratiques actuelles d'une agence. Pour comparer les deux sondages, les réponses « Oui » et « Non » ont été traitées comme directement comparables, tandis que les réponses « En cours » de 2018 ont été analysées séparément ou notées comme indéterminées, reconnaissant qu'elles reflètent un mélange de mise en œuvre partielle et d'incertitude plutôt qu'un état définitif. Les réponses de 2025 ont été arrondies au nombre entier le plus proche afin de refléter le format des données de 2018.

Des analyses supplémentaires ont examiné la variation des réponses selon le contexte des répondantes (complétion individuelle ou en groupe), le rôle organisationnel (soutien administratif, travailleuse de première ligne, gestionnaire/superviseure, cadre, autre personnel professionnel) et l'engagement antérieur avec l'initiative SOGIE de l'OACAS.

Les réponses qualitatives ont été analysées de manière inductive, avec des codes développés directement à partir des données sans catégories préconçues, permettant l'émergence naturelle de motifs et de thèmes. Cette approche exploratoire facilite l'identification d'insights inattendus tout en capturant les perspectives des participantes avec leurs propres mots. La collecte des données a eu lieu entre le 26 juin 2025 et le 22 septembre 2025.

LIMITES

Ces données de sondage doivent être interprétées en tenant compte de plusieurs limites importantes. Contrairement à l'itération de 2018, qui ciblait des répondantes spécifiques telles que la direction des agences ou les responsables de l'équité, le sondage de 2025 a été distribué de manière plus large afin d'inclure tout le personnel de protection de l'enfance au sein des agences. Bien que cette approche ait permis d'obtenir une gamme plus large de perspectives, elle a également pu introduire un biais de réponse, puisque les niveaux de connaissance, l'accès à l'information et les rôles au sein de l'organisation varient considérablement. Cela se reflète dans la forte proportion de réponses « Je ne sais pas » dans plusieurs catégories, notamment en matière de gouvernance, de financement et de partenariats communautaires.

De plus, seulement sept répondantes se sont identifiées comme provenant d'agences autochtones de bien-être de l'enfant et de la famille, ce qui limite la portée de ces résultats pour refléter les pratiques dirigées par les communautés autochtones ou les contextes spécifiques dans lesquels ces agences opèrent.



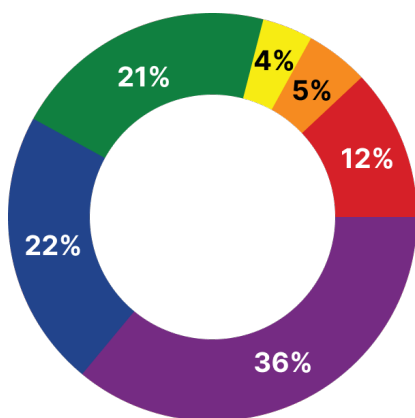
RÉSULTATS DE 2025

RÉSULTATS DU SONDAGE

QUESTIONS FERMÉES

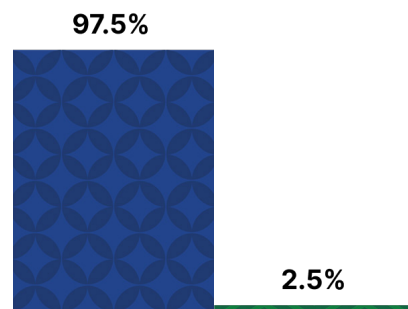
1. Pour quelle agence travaillez vous? (Trié par zone)

Le sondage a recueilli des réponses provenant de 38 agences différentes, pour un total de 794 réponses individuelles



2. Complétez vous ce sondage individuellement ou en groupe ?

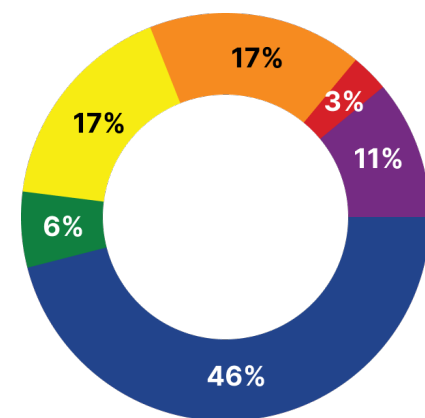
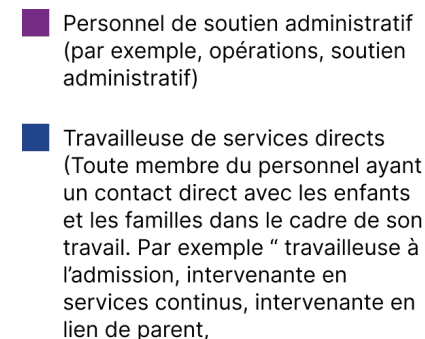
Lors de l'itération précédente, le sondage avait été complété principalement en groupes. Pour cette édition, l'objectif était d'augmenter la participation et de sensibiliser davantage aux pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ en élargissant le champ de diffusion dans tout le secteur. Afin de comprendre comment les réponses ont été recueillies, les participantes ont été invitées à indiquer si le sondage avait été complété individuellement ou en groupe.



3. Sélectionnez votre rôle (ou vos rôles)

Les répondantes ont été invitées à indiquer leur rôle au sein de l'agence afin de permettre l'analyse de la manière dont la sensibilisation et les expériences liées aux pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ varient selon les postes. Cette approche favorise une compréhension complète des pratiques affirmatives à travers tous les rôles au sein de l'organisation, de la direction jusqu'au personnel de première ligne.

Note: percentages calculated using total selected responses (n=849) due to individuals & groups completing survey.



RÉSULTATS DU SONDAGE

3. Sélectionnez votre rôle (ou vos rôles)

Les répondantes ont été invitées à indiquer leur rôle au sein de l'agence afin de permettre l'analyse de la manière dont la sensibilisation et les expériences liées aux pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ varient selon les postes. Cette approche favorise une compréhension complète des pratiques affirmatives à travers tous les rôles au sein de l'organisation, de la direction jusqu'au personnel de première ligne.

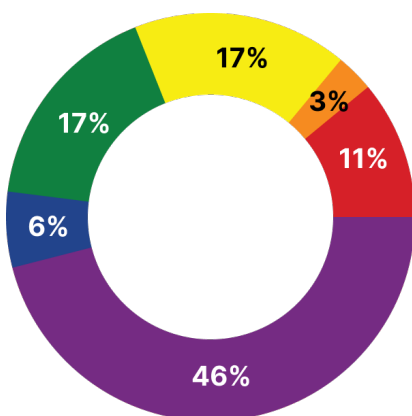
Note : les pourcentages sont calculés en fonction du nombre total de réponses sélectionnées (n=849), car le sondage a été rempli par des individus et des groupes.

 (Par exemple: directrice exécutive / PDG, directrice des opérations, directrice financière, directrice des services, y compris l'équipe de direction supérieure)

 Responsable/Superviseure

 Autres membres du personnel professionnel (par exemple, Services juridiques, Finance, Assurance qualité, Ressources humaines, Informatique, Communication, Services bénévoles, Bureau exécutif, Services médicaux, etc.)

 Responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (SOGIE, OVOV et/ou responsables de l'équité)

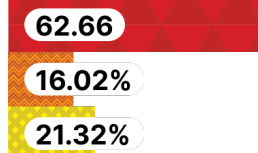


4. Votre agence dispose-t-elle des éléments suivants :

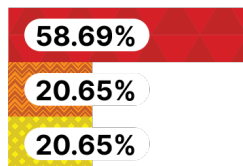
Le sondage a demandé si les agences disposent de groupes de ressources 2SLGBTQ+ dédiés et/ou de postes en équité soutenant le travail fondé sur le SOGIE. Les résultats indiquent que la majorité des agences ont déclaré disposer d'un ou des deux types de soutien.

 Oui
 Non
 Je ne sais pas

Groupe de ressources pour les employés 2SLGBTQ+ (par exemple, Fierté au travail, Groupe Arc-en-ciel)



Rôle 2SLGBTQ+/SOGIE ou rôle d'équité soutenant les initiatives basées sur le SOGIE

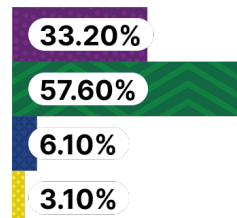


5. Vous ou toute membre de votre groupe complétant le sondage appartenez vous à l'un des groupes suivants ?

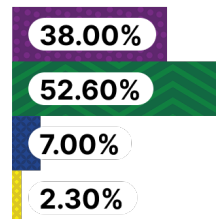
Le sondage comprenait des questions visant à déterminer si les répondantes s'identifient à la communauté 2SLGBTQ+ ou participent à des groupes de ressources pour le personnel axés sur l'équité, fournissant ainsi aux agences un aperçu de l'intérêt et de l'engagement du personnel envers les pratiques affirmatives 2SLGBTQ+.

 Oui
 Non
 Je ne sais pas
 Prefer not to answer

Communauté 2SLGBTQ+



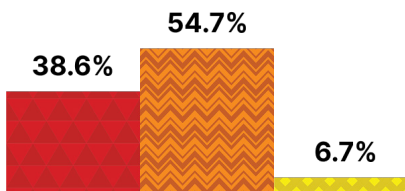
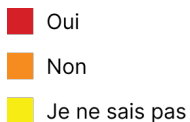
Groupe de ressources pour les employés axé sur l'équité (par exemple, Group Fierté, Groupe Équité, Diversité et Inclusion dans votre organisation)



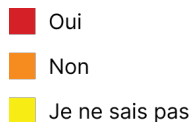
RÉSULTATS DU SONDAGE

6. Avez vous utilisé des services, programmes ou ressources de l'initiative SOGIE de l'OACAS pour soutenir votre travail?

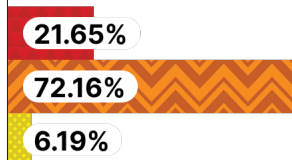
Cette question visait à comprendre comment le personnel du secteur utilise les ressources de l'OACAS. L'analyse des réponses a également indiqué que l'engagement est plus élevé chez le personnel de niveau gestion, mettant en évidence des différences potentielles dans l'accès ou l'utilisation de ces ressources selon les rôles organisationnels.



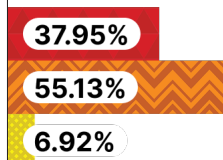
6A. Selon le poste : Avez vous utilisé des services, programmes ou ressources de l'initiative SOGIE de l'OACAS pour soutenir votre travail ?



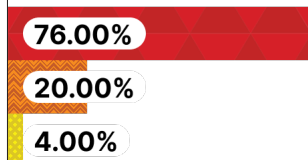
Personnelles de soutien administratif



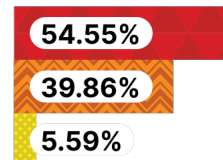
Intervenante en services directs



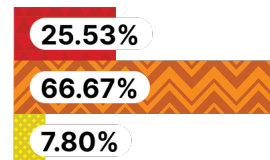
Niveau de direction / direction exécutive



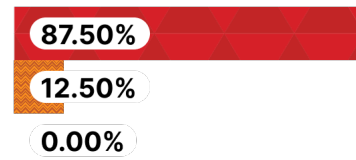
Gestionnaire / Superviseure



Autre personnel professionnelle



Responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion





RÉSULTATS DE 2025

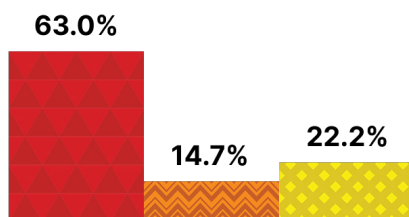
SECTION 1: **PRESTATION DE SERVICES ET PRATIQUES**

CONSTATS ET ANALYSE

7. Le personnel de service de votre agence est-il formé pour tenir des conversations inclusives avec les jeunes et les familles au sujet de la diversité de genre et sexuelle, et pour interagir efficacement avec un jeune pouvant s'identifier comme 2SLGBTQ+ ?

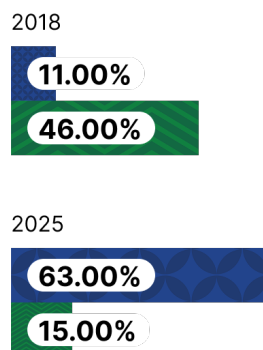
Soixante-trois pour cent des répondantes ont indiqué que ce type de formation est en place, ce qui représente une augmentation substantielle par rapport aux 11 % rapportés en 2018.

■ Oui
■ Non
■ Je ne sais pas



7A. Comparaison 2018-2025

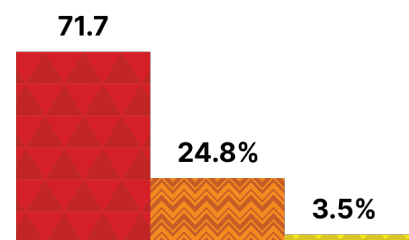
■ Yes
■ Non



8. Avez-vous suivi une formation sur la façon de mettre en œuvre des pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ ?

Dans l'ensemble, 71,7 % des répondantes ont indiqué avoir participé à cette formation, avec une participation plus élevée observée chez le personnel de niveau gestion et cadre. Cela représente une augmentation significative, passant de 35 % des répondantes ayant suivi cette formation en 2018 à 72 % (arrondi) dans le sondage actuel.

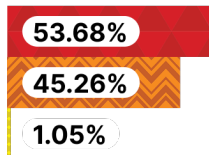
■ Oui
■ Non
■ Je ne sais pas



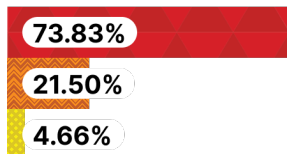
8A. Selon le poste : Avez vous suivi une formation sur la façon de mettre en œuvre des pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ ?

■ Oui
■ Non
■ Je ne sais pas

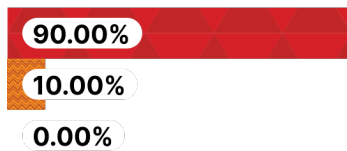
Personnelles de soutien administratif



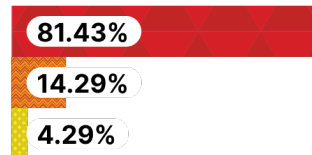
Intervenante en services directs



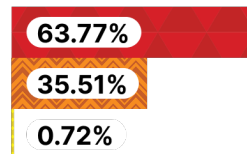
Niveau de direction / direction exécutive



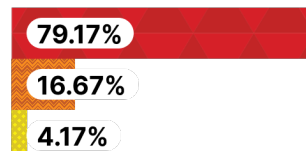
Gestionnaire / Superviseure



Autre personnel professionnelle



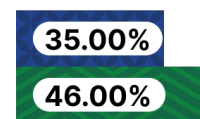
Responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion



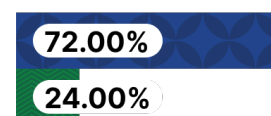
8B. Avez vous suivi une formation sur la façon de mettre en œuvre des pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ (2025) / Votre groupe de personnel a-t-il reçu au moins une journée de formation sur le service aux communautés LGBT2SQ+ au cours des trois dernières années ? (2018)

■ Yes
■ Non

2018



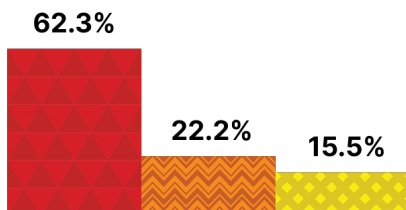
2025



9. Si OUI à la question ci dessus, la formation était elle obligatoire ? (Veuillez passer cette question si votre réponse à la question précédente est « Non » ou « Je ne sais pas ».)

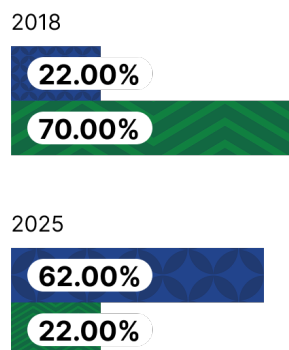
Les résultats montrent une augmentation substantielle des formations obligatoires, passant de 22 % des agences en 2018 à 62 % en 2025, ce qui témoigne d'un engagement croissant dans l'ensemble du secteur pour s'assurer que le personnel possède les compétences nécessaires pour interagir de manière inclusive avec les jeunes et les familles 2SLGBTQ+.

■ Oui
 ■ Non
 ■ Je ne sais pas



9A. Si OUI à la question ci dessus, la formation était elle obligatoire :

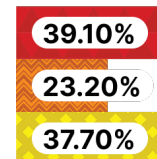
■ Yes
 ■ Non



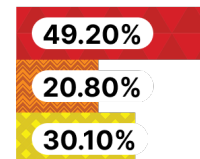
10. Protection : (Admission et évaluation, services continus) : Votre agence :

Les répondantes ont été invitées à indiquer si leur agence : (1) forme le personnel à reconnaître l'hétérosexisme (homophobie) et le cissexisme (transphobie) lors de la réception des références, (2) forme le personnel à identifier les risques associés au rejet familial de l'identité ou de l'expression de genre ou sexuelle d'un jeune (2025), et (3) forme le personnel à interpréter et coder les risques découlant du rejet familial dans le cadre du Spectre d'admissibilité afin d'assurer la sécurité de l'enfant. Les réponses indiquent des augmentations dans les trois domaines depuis 2018 ; toutefois, un nombre substantiel de répondantes dans le sondage de 2025 a sélectionné « Je ne sais pas », ce qui suggère des lacunes dans la sensibilisation ou la communication concernant ces pratiques de formation au sein des agences.

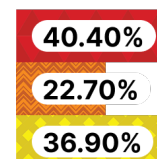
Former le personnel à reconnaître l'hétérosexisme (homophobie) et le cissexisme (transphobie) lors de la réception des référencements



Former le personnel à reconnaître et identifier les risques créés par le rejet familial des l'identité de genre/sexuelle ou de l'expression d'un jeune



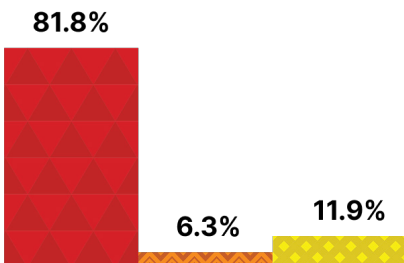
Former le personnel à savoir comment interpréter et coder les risques créés par le rejet familial sous le spectre de l'éligibilité pour garantir la sécurité de l'enfant



11. La culture de votre agence attend-elle que le personnel prenne en compte les besoins uniques des enfants et des jeunes 2SLGBTQ+ lors de la planification des services (p. ex., soutiens affirmatifs, liens avec la communauté, soins affirmant le genre) ?

Cette question portait sur la culture organisationnelle afin de saisir l'impact des attentes de l'agence sur les pratiques, en reconnaissant que les intentions seules ne se traduisent pas nécessairement par une mise en œuvre cohérente. Les réponses ont indiqué un fort accord à tous les postes, suggérant une reconnaissance généralisée de l'importance d'intégrer des pratiques affirmatives dans la planification des services.

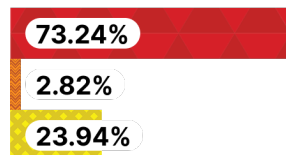
- Oui
- Non
- Je ne sais pas



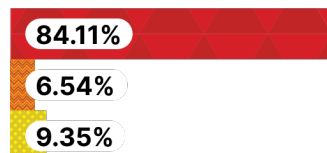
11A. Selon le poste : La culture de votre agence attend-elle que le personnel prenne en compte les besoins uniques des enfants et des jeunes 2SLGBTQ+ lors de la planification des services (p. ex., soutiens affirmatifs, liens avec la communauté, soins affirmant le genre) ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

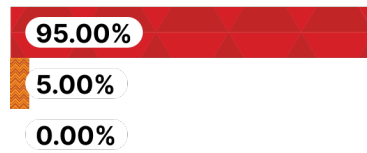
Personnelles de soutien administratif



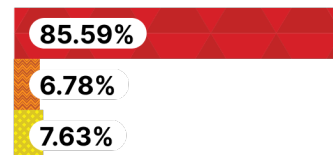
Intervenante en services directs



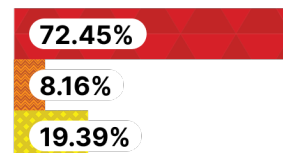
Niveau de direction / direction exécutive



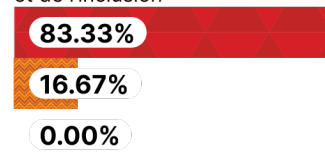
Gestionnaire / Superviseure



Autre personnel professionnelle



Responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

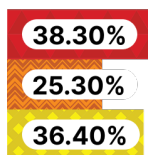


12. Services pour enfants/jeunes : Votre agence offre t elle les services suivants pour les enfants et les jeunes 2SLGBTQ+ ?

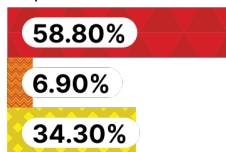
Le sondage a demandé aux répondantes si leur agence offre une gamme de services spécifiquement pour les enfants et les jeunes 2SLGBTQ+. Les résultats montrent une augmentation entre 2018 et 2025 des groupes de soutien par les pairs affirmatifs conçus pour une large gamme d'âges. Cependant, plusieurs autres services ont montré une diminution au cours de la même période, y compris les services de défense des droits (p. ex., soutien à la participation aux sports, utilisation des noms choisis ou identifiés à l'école), les soutiens pour le personnel dans la gestion de conversations avec des enfants ou des jeunes en processus de "coming out", et les soutiens sociaux, médicaux et juridiques liés à la transition/affirmation de genre pour les enfants et les jeunes trans et de genres divers. En 2018, les soutiens à la transition de genre étaient abordés dans une question unique combinant les soutiens médicaux, juridiques et sociaux ; ce sondage les a séparés en questions distinctes afin de recueillir des données plus précises. Les réponses concernant les plans de sécurité pour les jeunes 2SLGBTQ+ qui se dévoilent ou craignent de le faire auprès d'une famille potentiellement non affirmante sont restées similaires entre 2018 et 2025. Ces réponses peuvent refléter la pression du secteur à prioriser les mandats de protection de l'enfance, puisque cette question ne faisait pas spécifiquement référence aux enfants en soins de la société.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

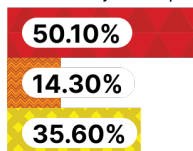
Groupes de soutien par les pairs affirmants, adaptés à un large éventail d'âges



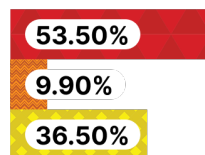
Services de défense des droits (par exemple, participation aux sports, utilisation du prénom choisi/identifié à l'école)



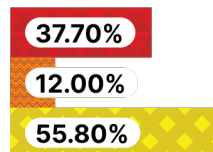
Soutien pour le personnel dans la gestion des conversations avec un enfant/un jeune qui fait son coming-out...



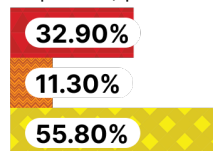
Soutien social pour la transition/ affirmation (par exemple, connexion à la communauté, affirmation de l'identité) ...



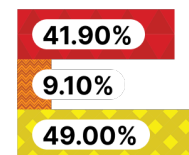
Soutien médical pour la transition/ affirmation (par exemple, hormones, rendez-vous médicaux) pour les per...



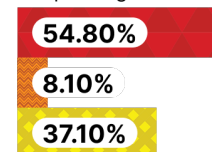
Soutien juridique pour la transition/ affirmation (par exemple, changement de prénom) pour les enfants et jeunes...



Informations sur les soutiens post-services disponibles pour les jeunes 2SLGBTQ+ lors de la clôture d'un dossier ou lorsqu'ils...



Plans de sécurité pour les jeunes 2SLGBTQ+ qui font leur coming-out ou qui craignent de le faire auprès d..

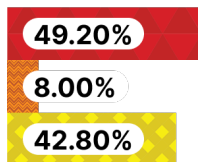


13. Placement et ressources (familles d'accueil, parenté, adoption) : Votre agence offre t elle les services suivants aux enfants et aux jeunes en soins ?

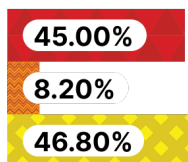
Le sondage a demandé aux répondantes des informations sur le placement et les ressources (familles d'accueil, parenté, adoption) pour les enfants et les jeunes en soins, plus précisément si leur agence offre : des prestataires sûres, affirmatives 2SLGBTQ+ et formées ; des placements basés sur le confort, les préférences et l'identité de genre déclarée de l'enfant plutôt que sur le sexe assigné à la naissance ; des chambres individuelles ou des jumelages de colocataires qui sont sûrs et confortables pour les jeunes 2SLGBTQ+ ; et l'accès à des toilettes et douches/vestiaires inclusifs sur le plan du genre et/ou individuels. Les résultats indiquent une augmentation depuis 2018 pour la mise à disposition de prestataires sûres, affirmatives et formées. En revanche, une légère diminution a été observée pour les placements alignés sur l'identité de genre, les chambres individuelles ou le jumelage de colocataires, et l'accès à des installations inclusives. Ces diminutions doivent être considérées dans le contexte d'un nombre substantiel de répondantes ayant sélectionné « Je ne sais pas », ce qui suggère des lacunes dans la sensibilisation ou les connaissances concernant ces pratiques au sein des agences.

■ Oui
 ■ Non
 ■ Je ne sais pas

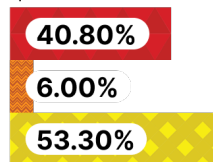
Fournisseuses sûres, affirmantes de 2SLGBTQ+ et formées



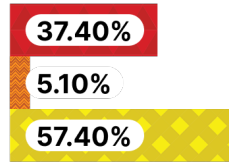
Affectations basées sur le confort, les préférences et l'identité de genre déclarée de l'enfant, plutôt que sur le s...



Affectation de chambre individuelles ou mise en correspondance de colocatrices qui semble sûre et confortable pour tou...



Accès à des toilettes inclusives en termes de genre et/ou à des cabines de toilettes et zones de douche/vestiaires...

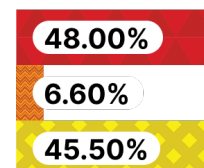


15. Votre agence met elle en œuvre les pratiques suivantes ?

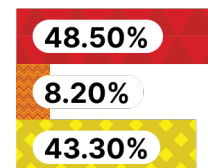
Les répondantes ont été invitées à indiquer si leur agence met en œuvre des pratiques spécifiques pour soutenir les enfants et les jeunes 2SLGBTQ+ en soins. Dans les trois domaines, les réponses indiquent une augmentation depuis 2018, reflétant un engagement croissant des agences à intégrer des pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ dans les processus de recrutement, de formation et de supervision.

■ Oui
 ■ Non
 ■ Je ne sais pas

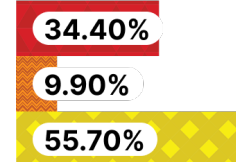
Recruter activement des parents ressources 2SLGBTQ+



Exiger une formation sur la compétence 2SLGBTQ+ pour les partenaires de service, les familles ressources et les soins en dehors du domicile.

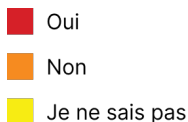


Mettre en place des normes de pratique et des évaluations de performance des prestataires de soins pour garantir des pratiques affirmantes de 2SLGBTQ+

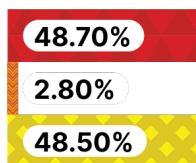


16. Services de placement et d'adoption : Votre agence a-t-elle les attentes suivantes concernant les services de placement et d'adoption affirmatifs 2SLGBTQ+ ?

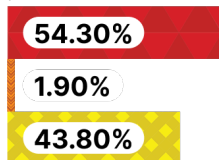
La question du sondage visait à explorer les attentes culturelles des agences concernant les services de placement et d'adoption affirmatifs 2SLGBTQ+, plutôt que de se concentrer uniquement sur les pratiques. Comparativement à 2018, des diminutions ont été observées dans les deux premiers domaines, tandis que les réponses concernant le consentement et la confidentialité des jeunes ainsi que l'inclusion de contenu 2SLGBTQ+ dans la formation sont restées largement constantes, ce qui suggère que certaines lacunes persistantes subsistent dans les attentes culturelles malgré des pratiques de formation stables.



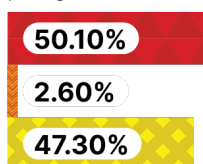
Éviter de faire des hypothèses sur la sexualité et l'identité de genre/ l'expression de genre des parents potentiels lors du placement en famille d'accueil et de l'adoption



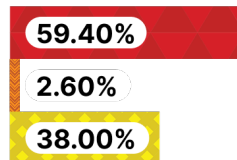
La diversité de genre et sexuelle est valorisée comme un atout dans le recrutement, l'évaluation, l'approbation et le placement des familles d'accueil/adoption



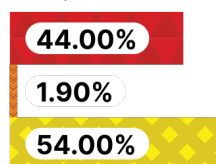
Le consentement et la confidentialité des jeunes sont priorisés concernant leur sexualité et/ou identité de genre lorsqu'elles partagent des informations avec d'autres



Utiliser les pronoms et les prénoms identifiés lorsqu'on parle des parents et des jeunes transgenres dans toute la documentation et lors des interactions en personne



Fournir des exemples et des exercices 2SLGBTQ+ dans la formation pour les familles adoptives et d'accueil (par exemples, la formation PRIDE)

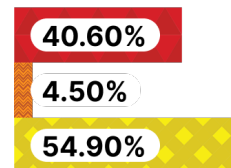


17. Services juridiques : Le service juridique de votre agence fonctionne-t-il de manière ouverte, inclusive, sécuritaire et affirmative 2SLGBTQ+ de la manière suivante ?

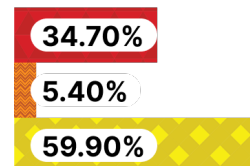
Bien qu'une augmentation ait été constatée depuis 2018 dans les processus garantissant l'utilisation affirmative des noms et pronoms dans la documentation juridique, une diminution a été observée concernant l'utilisation restreinte des anciens noms. La plupart des répondantes ont sélectionné « Je ne sais pas » pour ces questions, ce qui souligne un besoin potentiel d'une plus grande intégration et visibilité des pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ au sein des services juridiques.



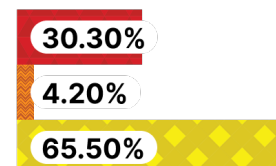
A des processus pour garantir que les prénoms et pronoms identifiés des personnes transgenres et/ou de genre divers soient



Les noms légaux ou anciens des jeunes transgenre ne sont utilisés que dans des cas exceptionnels et officiels avec une permission expresse...



A des processus dans les demandes d'accès à l'information/divulgaration concernant les personnes transgenre et/ou de genre divers...



RECOMMANDATIONS BASÉES SUR LES RÉSULTATS

Les constats de la section Pratiques de service direct démontrent des progrès significatifs dans le secteur de la protection de l'enfance en Ontario en matière de connaissances, compétences et attentes affirmatives 2SLGBTQ+. L'augmentation de la participation aux formations, un engagement plus marqué de la direction et une meilleure harmonisation des agences autour des pratiques affirmatives reflètent un investissement soutenu au fil du temps. Parallèlement, des lacunes persistantes liées à la cohérence de la disponibilité des services, à la sensibilisation du personnel et à la mise en œuvre dans les différents domaines de pratique soulignent la nécessité d'une action continue et davantage coordonnée. Les recommandations suivantes visent à soutenir les agences dans le renforcement des pratiques de service direct de manière cohérente, responsable et adaptée aux réalités vécues des enfants, des jeunes et des familles 2SLGBTQ+.

Recommandation 1 : Renforcer la cohérence et la portée des formations obligatoires

Les agences devraient continuer à élargir la formation obligatoire sur les pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ pour tout le personnel, y compris les travailleuses et travailleurs de première ligne, les superviseuses et superviseurs, les gestionnaires, les cadres, les équipes juridiques et les partenaires de services.

Bien que la participation aux formations ait augmenté de manière substantielle depuis 2018, des variations demeurent selon les postes et les agences. L'OACAS offre régulièrement des sessions de formation « Orientation sexuelle, identité de genre et expression (SOGIE) » ouvertes à toutes les zones ; toutefois, disposer de formatrices et formateurs internes à l'agence pourrait garantir un apprentissage fiable à l'échelle de l'agence et offrir aux nouvelles employées la possibilité de suivre la formation également.

L'OACAS organise des sessions Train-the-Trainer pour ce cours environ tous les deux ans. Une collaboration avec d'autres agences pourrait permettre de partager les ressources et d'avoir des facilitatrices/facilitateurs SOGIE formé-e-s pour animer des sessions inter-agences (p. ex., Hamilton Child and Family Supports et Halton Children's Aid Society organisent plusieurs sessions pour leur personnel en utilisant leurs formatrices et formateurs internes).

Si l'organisation de sessions obligatoires à l'échelle de l'agence pour le cours SOGIE n'est pas faisable, il serait recommandé que tout le personnel complète les trois modules d'apprentissage autonome liés au SOGIE :

- Oppression 2SLGBTQ+
- Identités 2SLGBTQ+
- Défis pour les enfants, les jeunes et les familles 2SLGBTQ

Recommandation 2 : Accroître la sensibilisation et la communication des soutiens disponibles

Dans plusieurs domaines de services, les répondantes ont souvent sélectionné « Je ne sais pas » lorsqu'on leur demandait quels services spécifiques leur agence offrait aux jeunes 2SLGBTQ+. Cela était particulièrement marqué pour les questions concernant les soutiens liés à la transition de genre et la prise en compte de l'identité de genre dans les pratiques de placement pour le partage de chambre. Les agences devraient élaborer des inventaires centralisés et accessibles des services affirmatifs 2SLGBTQ+, des protocoles internes et des partenariats communautaires. Des stratégies de communication claires, incluant des centres de ressources internes et le partage dirigé par les superviseuses et la direction, sont essentielles pour permettre au personnel d'identifier et de connecter les jeunes aux soutiens appropriés en toute confiance.

Recommandation 3 : Intégrer l'affirmation 2SLGBTQ+ dans les domaines de service de protection de l'enfance

Bien que la formation sur l'hétérosexisme, le cissexisme et les risques liés au rejet familial ait augmenté, l'incertitude des répondantes indique un besoin de directives plus claires et d'outils de pratique standardisés.

Les agences devraient intégrer des directives explicites dans les cadres d'admission et d'admissibilité afin de soutenir le personnel dans l'identification, la documentation et la réponse aux risques découlant du rejet familial, de la stigmatisation ou des préjugés liés à l'identité. Cela inclut de garantir une interprétation et un codage cohérents de ces risques dans le Spectre d'admissibilité afin de prioriser la sécurité et le bien-être de l'enfant. L'initiative SOGIE a développé un outil de prise de décision SOGIE pouvant aider les agences et le personnel à mettre en œuvre des services affirmatifs 2SLGBTQ+ dans les différents volets des Normes de protection de l'enfance de l'Ontario.

RECOMMANDATIONS BASÉES SUR LES RÉSULTATS**Recommandation 4 : Développer et stabiliser les services spécifiques 2SLGBTQ+**

Les résultats montrent une augmentation des groupes de soutien par les pairs affirmatifs offerts dans les agences ; toutefois, on a observé des baisses ou une stagnation dans d'autres domaines de services essentiels, tels que les soutiens en défense des droits pour les jeunes et les directives pour le personnel soutenant les jeunes en processus de "coming out". Les agences devraient prioriser le maintien et l'expansion d'un continuum complet de services spécifiques 2SLGBTQ+, en reconnaissant que la pratique affirmative nécessite à la fois un soutien relationnel et un plaidoyer concret à travers les systèmes. Cela inclut le soutien aux jeunes à l'école, dans les milieux récréatifs, les systèmes de santé et les processus juridiques, ainsi que l'équipement du personnel avec des directives pour naviguer dans des conversations complexes et sensibles autour de la divulgation de l'identité.

Recommandation 5 : Améliorer l'intégration des pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ au sein des services juridiques

Bien qu'il y ait eu des progrès dans l'augmentation du nombre de prestataires de ressources formés et affirmatifs, il reste encore beaucoup de place pour l'amélioration. Les agences devraient inscrire leurs prestataires de ressources au cours de l'OACAS « Soutenir les jeunes 2SLGBTQ+ en soins hors domicile », conçu spécifiquement pour renforcer les compétences des personnes aidantes dans la prise en charge des jeunes 2SLGBTQ+. Les agences devraient s'assurer que les décisions de placement privilégient systématiquement l'identité de genre déclarée, le confort et la sécurité du jeune, y compris l'accès à des arrangements de chambre appropriés et des installations inclusives. Les protocoles de placement, les normes de documentation et la formation du personnel et des superviseuses en placement peuvent aider à transformer les engagements politiques en pratiques cohérentes.

On note une augmentation prometteuse du recrutement ciblé de parents-ressources 2SLGBTQ+ par les agences. Bien que les exigences de formation pour les familles-ressources aient augmenté, moins d'agences rapportent utiliser les évaluations de performance ou les normes de pratique pour évaluer les soins affirmatifs. Les agences devraient intégrer la compétence 2SLGBTQ+ dans les processus d'approbation, de révision et d'évaluation afin d'assurer la responsabilité et l'amélioration continue de la qualité. Le document « Identity Based Home Study Questions for Prospective Foster/Adoptive/Kinship Caregivers from a 2SLGBTQIA+ Affirming Perspective », développé par la Children's Aid Society of Ottawa, constitue une ressource exceptionnelle pour ancrer ces questions évaluatives dans une perspective affirmative 2SLGBTQ+.

Recommandation 6 : Intégrer l'affirmation 2SLGBTQ+ dans les domaines de service de protection de l'enfance

Les niveaux élevés d'incertitude concernant les pratiques juridiques indiquent un besoin critique d'une meilleure intégration et visibilité des processus affirmatifs au sein des services juridiques. Les agences devraient établir des protocoles clairs afin de garantir que les noms et pronoms identifiés soient utilisés de manière cohérente et sécuritaire dans la documentation juridique, les processus de divulgation et les interactions en cour. Les agences devraient comprendre les démarches impliquées dans un changement de nom légal pour une jeune trans ou non binaire, particulièrement si le-la jeune a moins de 18 ans. Le personnel juridique devrait recevoir une formation ciblée, et ces pratiques devraient être clairement communiquées aux travailleuses et travailleurs de première ligne et aux superviseuses afin de réduire l'incertitude et prévenir les préjudices.





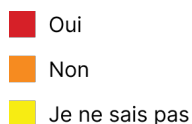
RÉSULTATS DE 2025

SECTION 2: **ENVIRONNEMENT ET CULTURE ORGANISATIONNELLE**

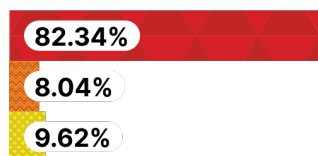
CONSTATS ET ANALYSE

18. Communications et visibilité : Les images, drapeaux, photos et symboles liés aux 2SLGBTQ+ sont-ils systématiquement inclus dans les éléments suivants ?

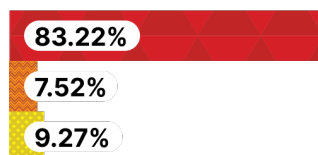
Les résultats indiquent des augmentations dans les trois domaines depuis 2018, reflétant un effort croissant des agences pour démontrer visiblement leur soutien aux enfants, aux jeunes et aux familles 2SLGBTQ+ par le biais d'images inclusives et affirmatives, tant dans les espaces numériques que physiques.



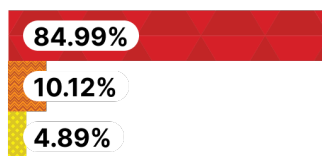
Matériel promotionnel de l'agence



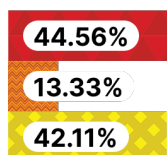
Site web et réseaux de l'agence



Couloirs et zones d'attente de l'agence



Informations réelles sur le site web détaillant les initiatives spécifiques SOGIE de l'agence



19. Communications internes:

Les répondantes au sondage ont été interrogées sur les communications internes, plus précisément pour savoir si leur agence offrait des occasions d'apprentissage sur le travail en cours lié au SOGIE, par exemple lors des réunions de service ou par bulletins d'information. Dans l'ensemble, 67,1 % des répondantes ont indiqué que ces occasions étaient disponibles. Toutefois, parmi les travailleuses et travailleurs de service direct, 26,2 % ont répondu « Je ne sais pas », ce qui met en évidence une lacune potentielle dans la communication et suggère une opportunité pour les agences d'accroître la sensibilisation et l'engagement autour des initiatives liées au SOGIE.

20. Langage

Les répondantes au sondage ont été interrogées sur l'utilisation d'un langage affirmatif sur le plan du genre au sein de leurs agences. Les questions portaient sur le fait de savoir si les pronoms et noms identifiés sont utilisés avec consentement lorsqu'on fait référence à des personnes trans et de genres divers, dans toute la documentation, les interactions en personne et les autres communications, ainsi que sur l'existence d'une politique claire encourageant un langage, des comportements et des pratiques inclusifs liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. Les réponses indiquent une augmentation depuis 2018 dans les deux domaines, reflétant un engagement croissant à intégrer un langage affirmatif sur le plan du genre et des pratiques inclusives dans l'ensemble des opérations des agences.

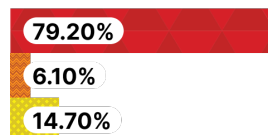
20A. Langage : Dans votre agence, le langage affirmatif sur le plan du genre est-il utilisé de la manière suivante ?

Les pronoms et prénoms identifiés sont utilisés avec consentement lorsqu'on se réfère à toute personne transgenre et de genre divers dans toute la documentation, lors des interactions en personne et autres.

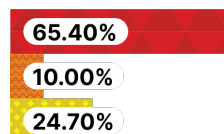
Il existe une déclaration de politique claire qui encourage un langage inclusif, des comportements et des pratiques liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans toutes les questions.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Les pronoms et prénoms identifiés sont utilisés avec consentement lorsqu'on se réfère à toute personne transgenre et de genre divers dans toute la documentation, lors des interactions en personne et autres



Il existe une déclaration de politique claire qui encourage un langage inclusif, des comportements et des pratiques liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans toutes les questions.



21. Installations physiques:

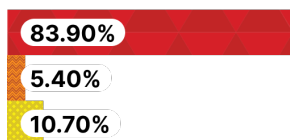
Les répondantes au sondage ont été interrogées sur les installations physiques au sein de leurs agences, plus précisément sur la disponibilité de toilettes non genrées et sur l'existence de politiques et signalisation inclusives.

Les questions portaient sur le fait de savoir si au moins une toilette non genrée était disponible pour les bénéficiaires de services et pour le personnel, et si les toilettes séparées par genre comportaient une politique et une signalisation indiquant que les personnes peuvent choisir l'installation correspondant à leur identité de genre vécue. Les résultats indiquent une augmentation depuis 2018 pour les toilettes non genrées destinées aux bénéficiaires de services et pour la signalisation et les politiques inclusives, tandis que la disponibilité de toilettes non genrées pour le personnel est restée similaire à 2018. Notons que le sondage de 2018 combinait les toilettes pour bénéficiaires et pour le personnel en une seule question, alors que ce sondage les a séparées pour plus de clarté.

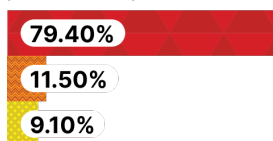
21A. Installations physiques: Votre agence dispose-t-elle des éléments suivants ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

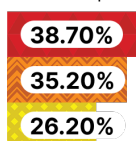
Au moins une toilette non genrée disponible pour toutes les bénéficiaires de services



Au moins une toilette non genrée disponible pour toute les personnes de service



Politique et signalisation concernant les toilettes séparées par genre indiquant que les personnes peuvent choisir la toilette dans laquelle elles se sentent le plus à l'aise en...

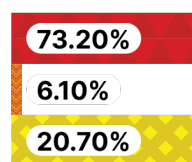


22. Sensibilisation communautaire et partenariats : Votre agence met-elle en œuvre l'un des éléments suivants ?

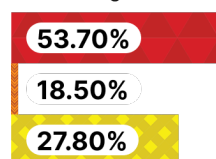
Les résultats montrent des augmentations dans tous les domaines depuis 2018, reflétant un engagement croissant des agences à renforcer l'engagement communautaire, à favoriser les partenariats et à intégrer des pratiques inclusives 2SLGBTQ+ tant dans les collaborations externes que dans les structures consultatives.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

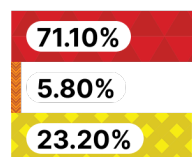
Assister à des événements communautaires locaux ou régionaux 2SLGBTQ+



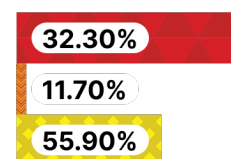
Organiser à des événements communautaires locaux ou régionaux 2SLGBTQ+



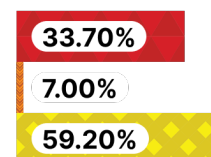
Participer à des collaborations ou partenariats avec des agences 2SLGBTQ+



Exiger que toutes ses partenaires respectent les valeurs inclusives 2SLGBTQ+



Intégrer du contenu 2SLGBTQ+ dans les groupes consultatifs des bénéficiaires de services/familles



23. Votre agence a-t-elle un partenaire communautaire qui offre les services suivants ?

Une nouvelle série de questions du sondage a demandé si les agences avaient des partenaires communautaires fournissant des soutiens spécifiques aux familles d'enfants et de jeunes 2SLGBTQ+, dans le but de capturer l'étendue et la nature de ces collaborations.

Les questions portaient sur :

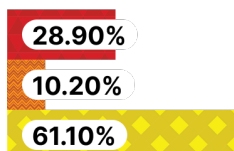
- l'accès à des services culturellement ou religieux pertinents pour aider les familles à comprendre et soutenir l'identité de genre et/ou sexuelle de leur enfant (61 % des répondants ont indiqué « Je ne sais pas »),
- les connexions à des leaders culturellement ou religieux pertinents pour encourager l'acceptation et le soutien familial (62,7 % « Je ne sais pas »), et
- le soutien, l'éducation et le counselling 2SLGBTQ+ pour les familles naviguant des préoccupations liées à l'identité de genre ou sexuelle de leur enfant (46,7 % « oui », 46,7 % « Je ne sais pas »).

Les réponses variaient considérablement selon le poste occupé, les cadres et responsables en équité rapportant une plus grande proportion de réponses « oui » et « non » comparativement aux autres membres du personnel, mettant en évidence des différences de sensibilisation selon les rôles organisationnels.

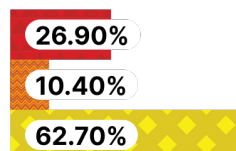
Ces constats suggèrent des opportunités pour renforcer à la fois les partenariats communautaires et la collaboration intra-sectorielle, en s'assurant que tout le personnel est conscient des ressources disponibles et peut y accéder pour soutenir efficacement les familles.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

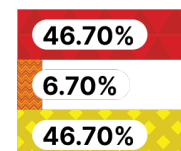
Services culturellement/relativement à la foi pour encourager les familles à comprendre et soutenir l'identité de genre et/ou l'identité sexuelle de leurs enfants et leur expression



Connexions avec des Leadeures culturellement/relativement à la foi pour encourager l'acceptation familiale et le soutien des membres de la famille et des soignants 2SLGBTQ+



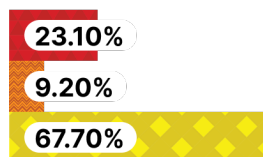
Soutien, éducation et conseil 2SLGBTQ+ pour soutenir les familles ayant des préoccupations et des sentiments liés à l'identité de genre/sexuelle de leur enfant, le cas échéant



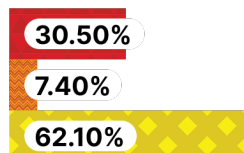
23A. Par poste: Votre agence a-t-elle un partenaire communautaire qui offre les services suivants : services culturellement ou religieux pertinents pour encourager les familles à comprendre et soutenir l'identité et l'expression de genre et/ou sexuelle de leurs enfants ?

■ Oui
 ■ Non
 ■ Je ne sais pas

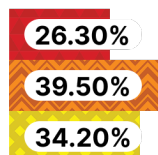
Personnelles de soutien administratif



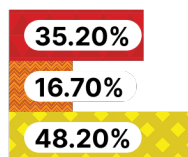
Intervenante en services directs



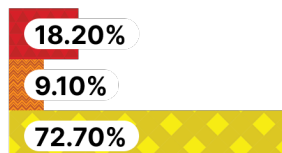
Niveau de direction / direction exécutive



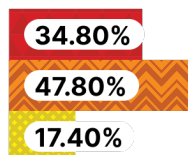
Gestionnaire / Superviseure



Autre personnel professionnelle



Responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

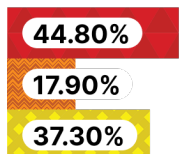


24. Intersectionnalité : Les répondantes au sondage ont été interrogées sur l'intersectionnalité, utilisant le terme « attentes » pour examiner l'influence des politiques, pratiques et culture de l'agence sur l'inclusion 2SLGBTQ+. Les réponses indiquent des augmentations dans tous les domaines depuis 2018, reflétant une reconnaissance croissante de l'importance de considérer les identités intersectionnelles afin de soutenir des pratiques inclusives, culturellement pertinentes et affirmatives pour les enfants, les jeunes et les familles 2SLGBTQ+.

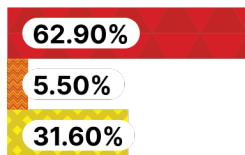
24A. Intersectionnalité : Votre agence a-t-elle les attentes suivantes ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

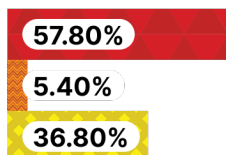
Fournir une formation sur l'intersectionnalité qui inclut les identités 2SLGBTQ+ au-delà de programme SOGIE



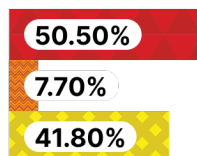
Prendre en compte l'intersectionnalité dans la planification des services, y compris les identités 2SLGBTQ+



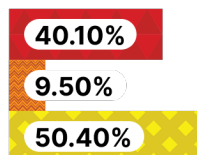
Prendre en compte l'intersectionnalité dans les processus de placement, y compris les identités 2SLGBTQ+



Intégrer des informations sur les identités 2SLGBTQ+ dans ses actions de sensibilisation auprès des communautés en quête d'équité, telles que les communautés autochtones, noires/afro-canadiennes, francophones, culturelles,...



Intégrer efficacement des informations sur diverses communautés comme décrit ci-dessus dans ses actions de sensibilisation, programmes et politiques dirigés vers les communautés 2SLGBTQ+

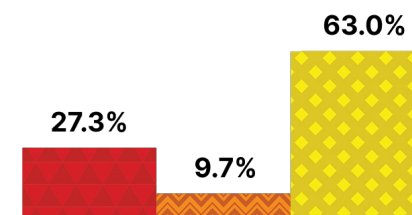


25. Attribution des fonds :

Les répondantes au sondage ont été interrogées pour savoir si leur agence attribue des fonds ou dispose d'une ligne budgétaire dédiée pour soutenir les efforts d'inclusion 2SLGBTQ+, tels que la formation, l'embauche d'experts externes ou l'organisation d'événements. Dans l'ensemble, les réponses étaient similaires à celles de 2018 ; toutefois, une proportion beaucoup plus élevée de répondantes en 2025 (63 %) a sélectionné « Je ne sais pas », indiquant des lacunes dans la connaissance du financement de ces initiatives. Notons que les postes en équité et les cadres ont répondu « oui » à des taux plus élevés (60,9 % et 63,2 % respectivement), mettant en évidence des différences de connaissance de l'allocation des ressources selon les rôles organisationnels et soulignant l'importance d'une communication claire concernant les investissements des agences dans l'inclusion 2SLGBTQ+.

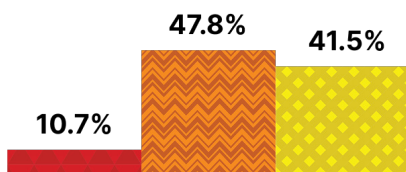
25A. Attribution des fonds : Votre agence attribue-t-elle des fonds ou dispose-t-elle d'une ligne budgétaire pour les efforts d'inclusion 2SLGBTQ+, tels que la formation, l'embauche d'experts externes ou l'organisation d'événements.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas



26. Avez-vous vécu une situation où les finances ont eu un impact sur la capacité de votre agence à offrir des soins affirmatifs 2SLGBTQ+ : (par exemple, soins d'affirmation de genre, changements de nom):

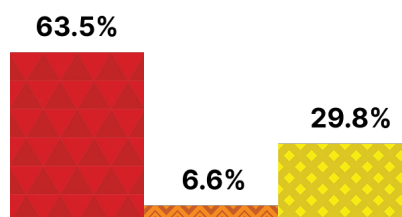
■ Oui
■ Non
■ Je ne sais pas



27. Votre agence a-t-elle fait du plaidoyer public en faveur des communautés 2SLGBTQ+ (par exemple, déclarations publiques de solidarité, campagnes de sensibilisation) :

Les répondantes ont été interrogées pour savoir si leur agence avait participé à du plaidoyer public pour les communautés 2SLGBTQ+. Les réponses indiquent une augmentation des efforts de plaidoyer public depuis 2018.

■ Oui
■ Non
■ Je ne sais pas

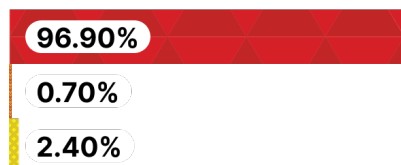


28. Célébration communautaire : Votre agence reconnaît-elle les éléments suivants :

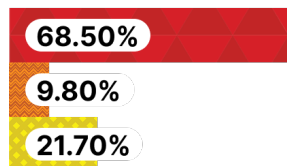
Les réponses indiquent un fort engagement affirmatif pour tous les éléments, avec des augmentations depuis 2018, reflétant un engagement croissant des agences à reconnaître et célébrer les dates importantes au sein de la communauté 2SLGBTQ+.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

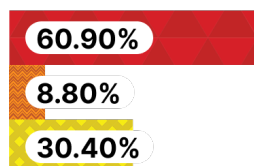
Journée/Semaine/Mois de la Fierté 2SLGBTQ+



Journée de visibilité des transgenres ou Journée du souvenir des transgenre



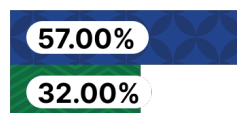
Autre(s) journée(s) de signification 2SLGBTQ+



Comparaison 2018 à 2025 : Votre agence reconnaît-elle une journée/semaine/mois de la Fierté?

- Yes
- Non

2018



2025



RECOMMANDATIONS BASÉES SUR LES RÉSULTATS

Les constats liés à la culture organisationnelle montrent un progrès continu dans le secteur de la protection de l'enfance en Ontario, notamment en ce qui concerne la démonstration visible de l'inclusion 2SLGBTQ+, le renforcement de l'engagement communautaire et l'intégration d'un langage et de pratiques inclusifs dans les environnements organisationnels.

L'augmentation de la visibilité, du plaidoyer public et de la reconnaissance des événements 2SLGBTQ+ reflète une normalisation croissante de l'inclusion au sein de la culture des agences. Parallèlement, la forte proportion de réponses « Je ne sais pas » pour plusieurs indicateurs, particulièrement parmi le personnel de service direct, signale des lacunes dans la communication interne, la compréhension partagée et la transparence opérationnelle. Les recommandations suivantes visent à aider les agences à traduire leurs engagements culturels en pratiques organisationnelles cohérentes, bien soutenues et durables.

Recommandation 1: Aller au-delà de la visibilité pour favoriser une intégration culturelle significative

Les agences devraient continuer à intégrer des images, symboles et messages affirmatifs 2SLGBTQ+ dans les espaces physiques et numériques, tout en veillant à ce que la visibilité soit accompagnée d'engagements organisationnels clairs et de pratiques quotidiennes. Les images inclusives devraient être soutenues par la formation du personnel, des directives politiques et des messages de la direction qui expliquent pourquoi la visibilité est importante et comment elle s'aligne avec les valeurs et les attentes de service de l'agence. Cela permet d'éviter que l'inclusion symbolique ne devienne déconnectée des expériences vécues au sein de l'organisation. Le fort engagement dans la reconnaissance de la Fierté et d'autres journées significatives 2SLGBTQ+ devrait être maintenu et normalisé comme faisant partie de la culture de l'agence. Lors de la participation à ces célébrations ou reconnaissances, les agences devraient s'assurer qu'elles sont complétées par des engagements continus tout au long de l'année envers les communautés 2SLGBTQ+ et par l'intégration de pratiques affirmatives 2SLGBTQ+.

Recommandation 2: Renforcer la communication interne et la mobilisation des connaissances

Bien que de nombreuses agences déclarent offrir des occasions d'apprendre sur le travail lié au SOGIE, l'incertitude exprimée par le personnel de service direct suggère que l'information n'atteint pas de manière cohérente tout le personnel. Les agences devraient adopter des stratégies de communication interne intentionnelles, telles que des mises à jour régulières lors des réunions d'équipe, du matériel d'accueil, des hubs intranet et des bulletins d'information, afin de s'assurer que tout le personnel comprend les initiatives en cours, les ressources disponibles et les attentes liées à l'inclusion 2SLGBTQ+. Les superviseurs et gestionnaires jouent un rôle crucial pour renforcer cette information à travers la supervision de routine et les dialogues d'équipe. Le Guide de bibliothèque « Identités 2SLGBTQ+ et protection de l'enfance », disponible via l'OACAS, regorge de ressources centralisées que les agences pourraient explorer et utiliser à des fins internes.

Recommandation 3: Formaliser et appliquer les pratiques de langage affirmatif sur le plan du genre

Les agences devraient continuer à renforcer les politiques et procédures qui garantissent l'utilisation cohérente et respectueuse des noms et pronoms identifiés dans toute la documentation, les systèmes et les interactions. Cela inclut l'intégration des attentes en matière de langage affirmatif dans les politiques, les attentes de rendement, les processus d'accueil et les normes de documentation. Des directives claires et des mécanismes de reddition de comptes sont essentiels pour s'assurer que les pratiques affirmatives sont appliquées de manière cohérente et avec consentement, plutôt que de dépendre de la discrétion ou des connaissances individuelles.

Recommandation 4: Améliorer l'accès à des espaces physiques inclusifs pour les bénéficiaires de services et le personnel

Bien que des progrès aient été réalisés dans la mise à disposition d'installations inclusives pour les bénéficiaires de services, la disponibilité pour le personnel est restée stable. Les agences devraient évaluer les espaces physiques afin de garantir un accès équitable aux toilettes non genrées et à une signalisation inclusive pour le personnel et les bénéficiaires de services. Lorsqu'il existe des limitations structurelles, des mesures provisoires, telles que des politiques claires affirmant le choix de la toilette en fonction de l'identité de genre vécue, devraient être communiquées et affichées de manière visible afin de favoriser la sécurité et la dignité.

Recommandation 5: Approfondir les partenariats communautaires

Dans l'ensemble, les agences ont élargi leur engagement auprès des partenaires communautaires 2SLGBTQ+ ; toutefois, le niveau élevé d'incertitude concernant les soutiens disponibles pour les familles indique un besoin de meilleure cartographie et communication des partenariats.

Les agences devraient documenter et diffuser de manière proactive les informations sur les soutiens communautaires, y compris les services culturellement et religieusement pertinents, afin de s'assurer que le personnel peut soutenir en toute confiance les familles confrontées à des préoccupations liées aux identités SOGIE de leur enfant. Les partenariats devraient être formalisés dans la mesure du possible et réévalués régulièrement pour garantir leur pertinence et accessibilité.

La révision du document de l'Initiative SOGIE « 7 étapes pour établir des partenariats communautaires 2SLGBTQ+ » pourrait constituer un point de départ utile pour réfléchir à la manière dont votre agence collabore avec les organisations 2SLGBTQ+ locales.

Recommandation 6: Accroître la transparence de l'allocation des ressources et répondre aux contraintes financières liées aux soins affirmatifs

La forte proportion de réponses « Je ne sais pas » concernant le financement dédié à l'inclusion 2SLGBTQ+ souligne la nécessité d'une plus grande transparence.

Les agences devraient communiquer clairement comment les ressources sont allouées pour soutenir les efforts d'inclusion, notamment la formation, l'expertise externe et les événements. Rendre ces investissements visibles contribue à renforcer l'engagement organisationnel, soutenir la reddition de comptes et permettre au personnel de plaider pour et d'utiliser efficacement les ressources disponibles. De plus, les agences devraient évaluer comment les contraintes financières peuvent affecter leur capacité à offrir des soins affirmatifs et en temps opportun, y compris l'accès aux soutiens médicaux, sociaux et juridiques d'affirmation de genre. Lorsque des contraintes existent, les agences devraient explorer des solutions, des partenariats et des occasions de plaider afin de minimiser les obstacles pour les jeunes. La compréhension et la documentation de ces impacts peuvent également informer le plaidoyer à l'échelle du système.

La création d'une liste des coûts approuvés par l'agence liés aux soins affirmatifs, comme l'acquisition d'équipements d'affirmation de genre (gaffs, packers, vêtements), les soins médicaux non couverts par l'OHIP (chirurgie post-opératoire) et les frais associés aux changements de nom légaux, devrait également être prise en considération.





RÉSULTATS DE 2025

SECTION 3: **GOUVERNANCE ET** **LEADERSHIP**

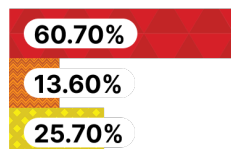
CONSTATS ET ANALYSE

29. Les politiques suivantes de votre agence incluent-elles explicitement les dimensions SOGIE :

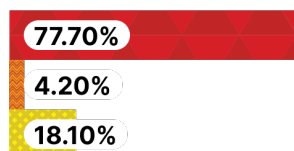
Les répondantes au sondage ont été interrogées pour savoir si les politiques clés de l'agence incluaient explicitement les dimensions SOGIE, dans le but de comprendre dans quelle mesure l'inclusion 2SLGBTQ+ est intégrée aux politiques organisationnelles. Les résultats montrent des augmentations dans tous les domaines depuis 2018, avec une légère progression observée dans les politiques de griefs, ce qui indique une intégration croissante des considérations SOGIE dans les politiques de base et les cadres directeurs des agences.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

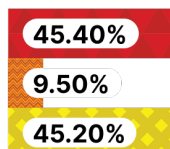
Mission et valeurs de l'organisation



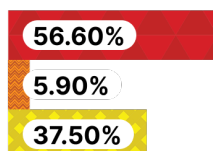
Plan d'action ou cadre de lutte contre le racisme, l'oppression ou de diversité, équité et inclusion



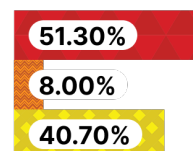
Politiques et procédures des réclamation



Politiques sur les droits des jeunes



Politiques de congé (par exemple, parental, de deuil)

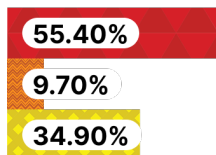


30. Ressources humaines (embauche et recrutement)

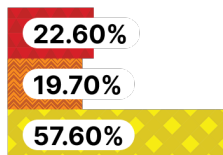
Les répondantes au sondage ont été interrogées pour savoir si les ressources humaines encourageaient explicitement les pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ dans le recrutement et l'embauche. Les réponses indiquent des augmentations depuis 2018 dans les offres d'emploi, les questions d'entrevue et le recrutement ciblé, tandis que l'évaluation des candidats selon leur expérience antérieure a montré une légère diminution et que la prise en compte de l'expérience vécue comme atout est restée globalement stable, mettant en évidence des progrès tout en soulignant des opportunités pour mieux aligner les pratiques RH sur les objectifs d'inclusion 2SLGBTQ+.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

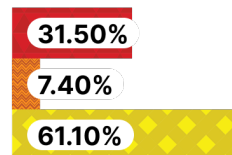
Les offres d'emploi invitent les candidatures Des personnes issues des communautés 2SLGBTQ+



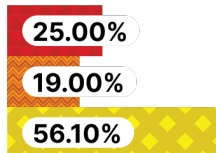
Le recrutement est ciblé sur les réseaux et communautés 2SLGBTQ+



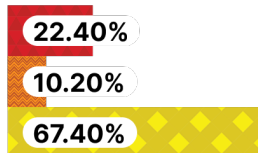
L'expérience vécue au sein des communautés 2SLGBTQ+ est considérée comme un atout lors de l'embauche



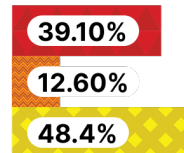
Les questions d'entretien évaluent la compréhension par une candidate des pratiques affirmantes 2SLGBTQ+



Les candidates sont évaluées positivement pour leur expérience avec les communautés 2SLGBTQ+ au moment de l'examen des candidatures



Les nouvelles employées sont orientées vers les pratiques affirmantes 2SLGBTQ+ de votre agence lors de leur intégration



31. Ressources humaines (rétention) :

Les répondantes au sondage ont été interrogées pour savoir s'il y avait du personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » à différents niveaux de l'organisation.

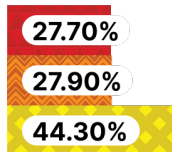
Les réponses indiquent une forte proportion de « Je ne sais pas » pour le personnel administratif, les bénévoles, les membres du conseil et d'autres rôles, suggérant des lacunes dans la connaissance du personnel. Les comparaisons avec 2018 montrent des réponses similaires pour la haute direction et les superviseurs, tandis que des diminutions ont été observées pour le personnel administratif, le personnel de service direct, les bénévoles, les membres du conseil et les familles ressources.

Ces tendances peuvent en partie refléter des différences dans la conception du sondage, car le sondage de 2018 n'incluait pas l'option « Je ne sais pas » et ciblait une population de répondants plus restreinte, mettant en évidence à la fois des changements dans la visibilité du personnel et des limitations continues dans la connaissance par le personnel des identités 2SLGBTQ+ de leurs collègues.

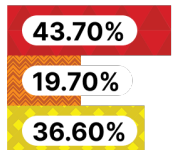
Avez-vous du personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » aux niveaux de poste suivants :

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

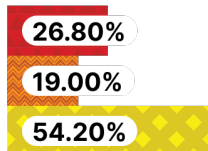
Haute direction



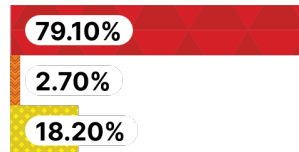
Superviseuses



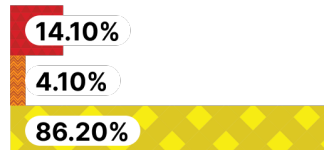
Personnelles administratives



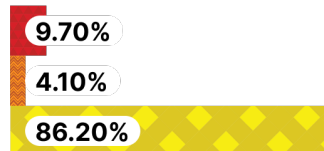
Personnelles de service direct/ intervenantes



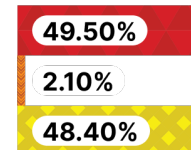
Bénévoles



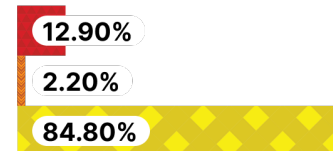
Conseil d'administration



Familles ressources (parenté, famille d'accueil, adoption, prise en charge coutumière)



Autre

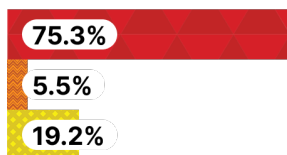


32. Formation, ressources et information au sein de l'agence : Votre agence a-t-elle accès à des informations, des ressources ou des experts sur l'un des sujets suivants :

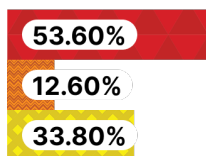
Les résultats montrent un accès similaire à celui de 2018 pour le SOGIE (orientation sexuelle, identité et expression de genre), en notant que l'orientation sexuelle et l'identité/expression de genre ont été combinées dans cette itération pour plus de concision. Des augmentations ont été observées dans l'accès aux ressources sur les sujets 2SLGBTQ+ pour les personnes noires/afro-canadiennes, aux listes de ressources terminologiques 2SLGBTQ+ et aux guides de ressources communautaires 2SLGBTQ+. Inversement, l'accès aux ressources sur la foi et les sujets 2SLGBTQ+ a montré une diminution depuis 2018. Dans l'ensemble, les constats reflètent à la fois des zones de croissance dans la disponibilité des ressources et des domaines où les agences pourraient nécessiter un soutien supplémentaire.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

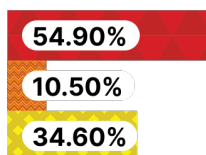
SOGIE (Orientation sexuelle, identité et expression de genre)



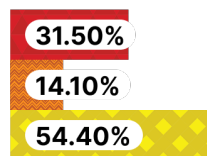
Sujets et enseignements sur les personnes bispirituelles (two-spirit)



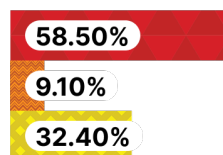
Sujets concernant les personnes 2SLGBTQ+ noires/afro-canadiennes



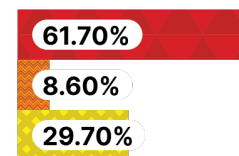
Religion / foi et enjeux 2SLGBTQ+



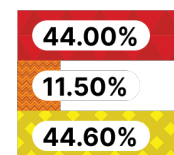
Liste de ressources sur la terminologie 2SLGBTQ+



Guide des ressources communautaires 2SLGBTQ+



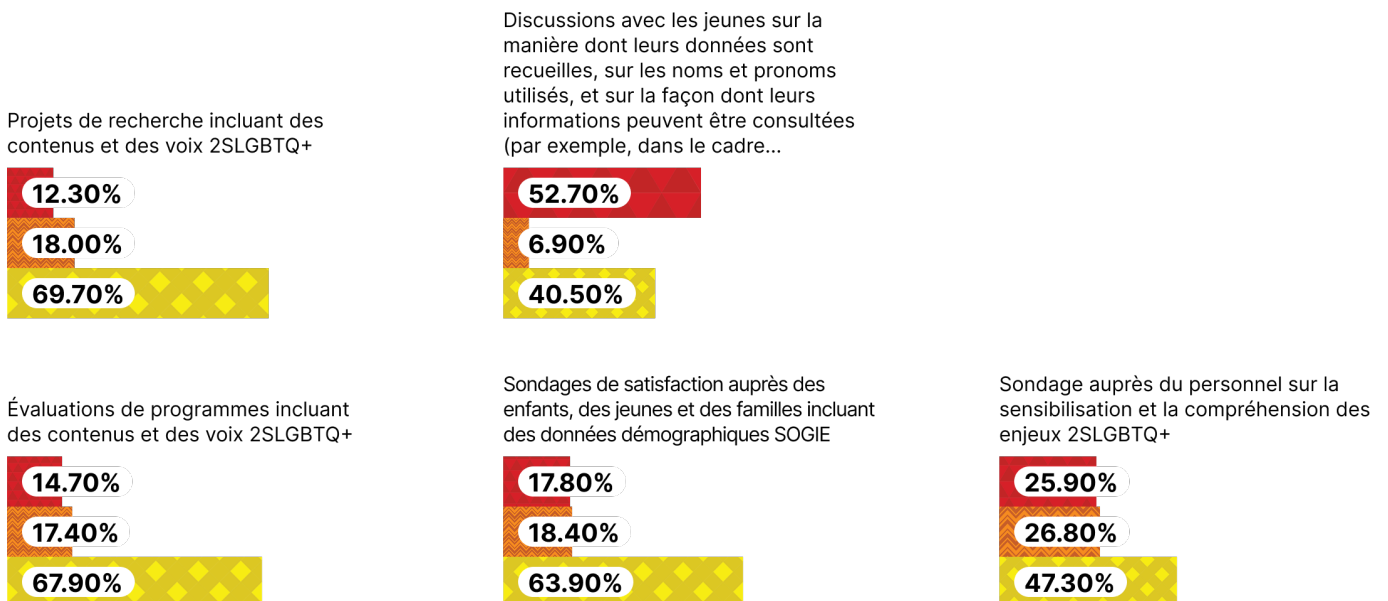
Formation supplémentaire sur les pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ au-delà du programme SOGIE, offerte par..



33. Collecte de données, confidentialité et protection de la vie privée : Votre agence dispose-t-elle des éléments suivants:

Les résultats indiquent des augmentations depuis 2018 dans les évaluations de programmes et projets de recherche qui incluent du contenu et des voix 2SLGBTQ+. De nouvelles questions ont exploré les pratiques liées à la vie privée des jeunes et à la collecte de données : 52,7 % des répondants ont indiqué avoir des conversations avec les jeunes sur la façon dont leurs données sont collectées, incluant les noms, pronoms et l'accès potentiel à l'information (par exemple, documentation ordonnée par la cour). De plus, 17,8 % des répondantes ont indiquée que leur agence réalise des enquêtes de satisfaction auprès des enfants, des jeunes et des familles qui capturent des données démographiques SOGIE, et 25,9 % ont indiqué que leur agence interroge le personnel sur la sensibilisation et la sensibilité aux réalités 2SLGBTQ+.

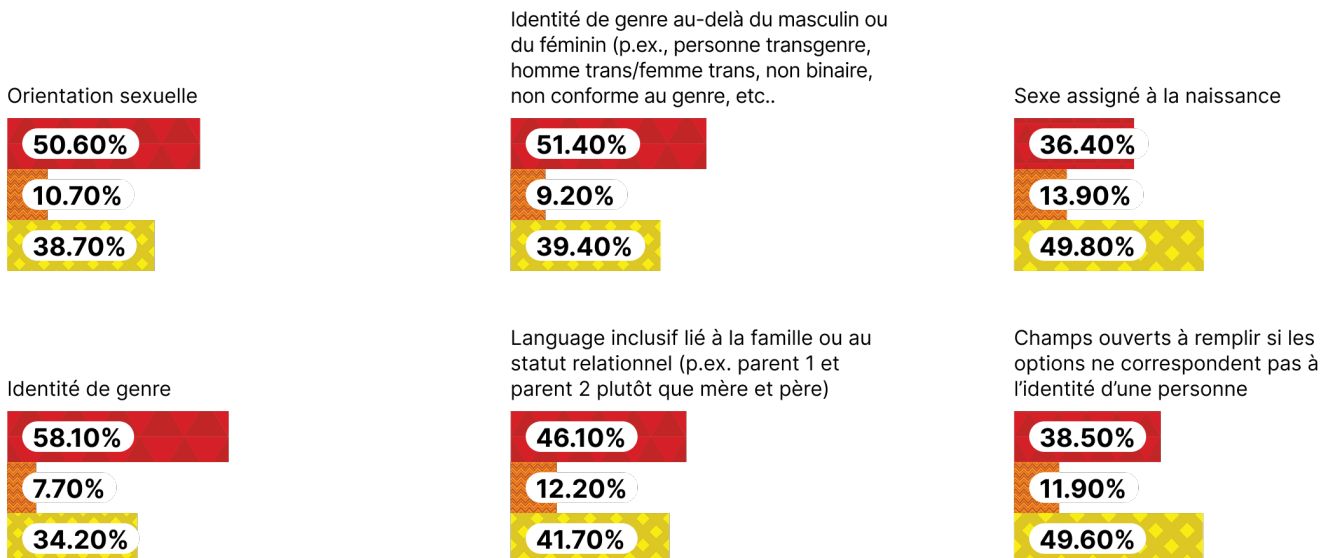
- Oui
- Non
- Je ne sais pas



34. Formulaires de l'agence : Les formulaires ou documents internes contrôlés par votre agence offrent-ils des options explicites pour les éléments suivants ?:

Les résultats indiquent des augmentations depuis 2018 dans tous les domaines, incluant l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les identités de genre au-delà du binaire (par exemple, transgenre, homme trans/femme trans, non binaire, non conforme au genre), ainsi que le langage inclusif lié au statut familial ou relationnel (par exemple, parent 1 et parent 2 plutôt que mère et père) et le sexe assigné à la naissance. Ces constats reflètent un engagement croissant des agences à s'assurer que les formulaires et la documentation sont inclusifs, affirmatifs et reflètent la diversité des enfants, jeunes et familles desservis.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas



35. Gouvernance de l'agence:

Les répondantes au sondage ont été interrogées sur l'intégration de contenus 2SLGBTQ+ au sein de la gouvernance de l'agence.

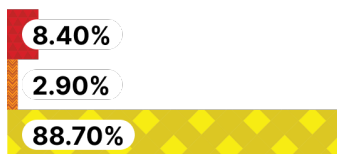
La majorité des répondantes ont indiqué « Je ne sais pas », ce qui reflète probablement une participation plus large à ce sondage par rapport au groupe ciblé en 2018. Les cadres dirigeantes, qui interagissent plus étroitement avec les conseils d'administration, ont indiqué que 46 % des agences incluent du contenu 2SLGBTQ+ dans l'orientation du conseil d'administration et que 54,1 % l'incluent dans les processus de nomination et de recrutement au conseil.

Ces questions visent à mettre en évidence les occasions pour les conseils d'administration de s'engager dans des pratiques affirmatives 2SLGBTQ+, plutôt que d'évaluer les connaissances des répondantes, soulignant ainsi des domaines potentiels nécessitant une attention accrue de la direction et une meilleure visibilité dans les pratiques de gouvernance.

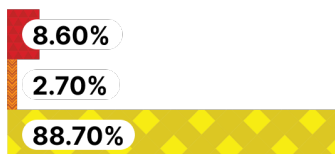
Gouvernance de l'agence : Votre conseil d'administration intègre-t-il du contenu 2SLGBTQ+ dans les éléments suivants ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

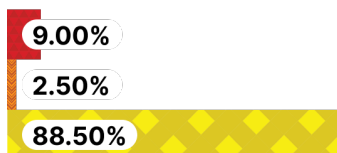
Orientation de conseil d'administration



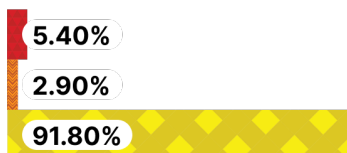
Composition de conseil d'administration



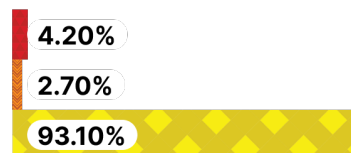
Nomination et recrutement du conseil d'administration



Politiques d'autogouvernance du conseil d'administration



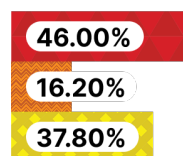
Évaluation annuelle du conseil d'administration



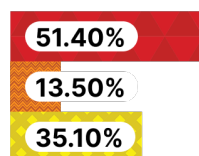
Filtré par rôle (niveau cadre dirigeante)



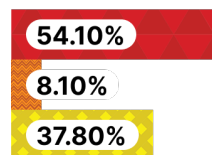
Orientation du conseil d'administration



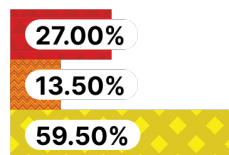
Composition du conseil d'administration



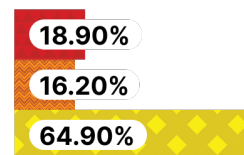
Nomination et recrutement du conseil d'administration



Politiques d'autogouvernance du conseil d'administration



Évaluation annuelle du conseil d'administration



RECOMMANDATIONS BASÉES SUR LES RÉSULTATS

Les constats liés à la gouvernance, aux politiques et aux ressources humaines indiquent un progrès continu dans l'intégration de l'inclusion 2SLGBTQ+ au sein des structures organisationnelles, des politiques et des systèmes dans le secteur de la protection de l'enfance en Ontario. Les augmentations dans l'intégration des politiques, la documentation inclusive et l'accès à des ressources spécialisées démontrent un engagement institutionnel croissant. Parallèlement, les niveaux élevés d'incertitude dans plusieurs indicateurs de gouvernance et de ressources humaines, particulièrement chez le personnel non cadre, soulignent la nécessité d'une plus grande transparence, responsabilité et communication interorganisationnelle. Les recommandations suivantes visent à soutenir les agences dans le renforcement des pratiques de gouvernance et de ressources humaines, afin que l'inclusion soit systémique, visible et durable.

Recommandation 1 : Intégrer pleinement les considérations SOGIE dans les politiques, les formulaires et la documentation

Les agences devraient continuer à intégrer des dimensions SOGIE explicites dans toutes les politiques de base, y compris la mission et les valeurs, les cadres d'équité, les procédures de grief, les congés parentaux et les politiques sur les droits des jeunes. Le langage des politiques devrait exprimer clairement les attentes liées à l'inclusion 2SLGBTQ+, à la sécurité et à la responsabilité. Lors de l'examen des politiques, une évaluation de la présence d'un langage inclusif pourrait être une étape précieuse pour examiner les cas où l'on retombe par défaut sur un langage genré (masculin/féminin, mère/père, oncle/tante, etc.). De plus, il faut continuer à revoir et à mettre à jour les formulaires et documents internes afin de refléter les identités, les relations et les expériences diverses. La documentation inclusive devrait être appliquée de manière cohérente à travers les systèmes et soutenue par le personnel afin de prévenir les mauvais usages ou préjugés, tels que le dead naming/la mauvaise assignation de genre ou la révélation non intentionnelle de l'identité d'une personne. Les processus de révision continue peuvent aider à garantir que le langage reste actuel et aligné avec les meilleures pratiques ; vous pouvez consulter le Glossaire de termes d'Égale Canada pour des exemples contemporains de terminologie appropriée.

Recommandation 2 : Align Human Resources with 2SLGBTQ+ Inclusion Goals

Des progrès importants ont été notés dans le domaine des pratiques de recrutement inclusives, ce qui démontre un élan pour aligner les processus de RH sur la valorisation des compétences 2SLGBTQ+ et de l'expérience vécue.

L'utilisation d'un langage explicite dans les offres d'emploi qui invite les personnes 2SLGBTQ+ à postuler et le recrutement ciblé auprès des réseaux 2SLGBTQ+ sont d'excellentes façons de poursuivre ce travail. De plus, évaluer la compréhension des candidates quant aux pratiques affirmatives et reconnaître l'expérience pertinente auprès des communautés 2SLGBTQ+ comme un atout demeurent des bonnes pratiques dans ce domaine. Le développement de directives claires et de formations pour les panels d'embauche peut aider à assurer une application équitable et cohérente de ces pratiques. Les agences sont encouragées à utiliser le kit d'outils OACAS sur le recrutement et la sélection équitables (2024-25) comme point de départ fondamental pour renforcer les pratiques d'embauche équitables. Bien que le kit ne soit pas spécifique au SOGIE, il fournit des orientations structurées pour réduire les biais, intégrer des compétences éclairées par l'équité, renforcer les pratiques des panels d'embauche et aligner les processus sur les engagements plus larges en matière d'équité, diversité et inclusion.

Recommandation 3 : Favoriser une culture de travail sécurisante pour le personnel 2SLGBTQ+

La forte proportion de réponses « Je ne sais pas » concernant la présence de personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » à différents niveaux de l'agence suggère l'existence de barrières persistantes à la visibilité et à la sécurité psychologique au travail. Dans le rapport OACAS de 2022 « Fierté au travail : Visibilité et expériences du personnel 2SLGBTQ+ dans le secteur de la protection de l'enfance en Ontario », le personnel s'identifiant comme queer a répondu à des questions sur son sentiment de confort et de sécurité dans leurs agences, et 55 % des répondantes ont indiqué ressentir le besoin de mentir ou de cacher leur identité au travail. Les agences devraient mettre l'accent sur la création d'environnements où le personnel se sent en sécurité pour être ouvert sur son identité, si elles le souhaitent, sans pression ni attente. Cela comprend : Un soutien visible de la direction, Des politiques affirmatives, Des mécanismes de signalement confidentiels, Des groupes de ressources pour employées, Et de la formation en milieu de travail qui normalise la diversité de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

RECOMMANDATIONS BASÉES SUR LES RÉSULTATS**Recommandation 4: Faire progresser les pratiques de collecte et de gestion des données**

Les agences devraient s'appuyer sur les progrès réalisés dans l'intégration des voix 2SLGBTQ+ dans les évaluations et la recherche en renforçant les pratiques de collecte de données éthiques, transparentes et centrées sur les jeunes. Cela inclut : S'assurer que les jeunes comprennent comment leurs informations sont collectées, utilisées et partagées, Accroître l'utilisation des enquêtes de satisfaction qui capturent des données SOGIE, Et élargir les enquêtes sur le climat organisationnel pour évaluer la sensibilisation, la confiance et l'inclusion. Des mesures claires de protection de la vie privée et de confidentialité sont essentielles pour maintenir la confiance et minimiser les préjudices. La création de centres de données centralisés ou de tableaux de bord est une manière efficace de comprendre combien de jeunes 2SLGBTQ+ votre agence dessert, quelles sont leurs identités et comment adapter les services pour mieux les soutenir. OACAS a organisé un webinaire en juin 2025, présenté par le personnel de Family & Children Services of the Waterloo Region, intitulé « L'équité en action : utiliser des données en temps réel pour soutenir les jeunes 2SLGBTQIA+ dans la protection de l'enfance », qui met en évidence le pouvoir de la collecte de ces données pour améliorer les résultats des services.

Recommandation 5: Accroître l'engagement et la responsabilité au niveau du conseil d'administration

Les questions liées au conseil d'administration ont généré la proportion la plus élevée de réponses « Je ne sais pas » dans tout le sondage, ce qui souligne la nécessité d'une plus grande transparence. Les agences devraient communiquer de manière proactive comment les structures de gouvernance, les pratiques de ressources humaines et les décisions politiques soutiennent l'inclusion 2SLGBTQ+. Rendre ce travail visible renforce l'engagement organisationnel et aide le personnel à comprendre comment son rôle se relie aux objectifs plus larges en matière d'équité. Lorsque les réponses sont isolées au personnel de niveau cadre, cela indique qu'il existe encore des occasions pour les conseils d'administration de bénéficier de formations et d'opportunités d'apprentissage spécifiques aux communautés 2SLGBTQ+.





RÉSULTATS DE 2025

SECTION 4: **RÉPONSES** **OUVERTES**

RÉSULTATS ET ANALYSE

Q35: Veuillez décrire toute suggestion que vous pourriez avoir sur la manière dont une organisation peut s'engager dans des pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ et qui n'a pas été abordée dans ce sondage.

L'objectif de cette question était de recueillir de nouvelles idées ou approches innovantes pour soutenir l'inclusion 2SLGBTQ+. Cependant, de nombreuses répondantes ont utilisé cette occasion pour réfléchir aux domaines où leur propre agence pourrait s'améliorer. Quatre thèmes clés ont émergé des réponses, mettant en évidence à la fois les forces persistantes et les lacunes dans la pratique : (1) Intérêt pour une information plus accessible (2) Formation (3) Construction d'une infrastructure organisationnelle durable pour l'inclusion 2SLGBTQ+ (4) Cultiver une culture de travail affirmante pour l'inclusion 2SLGBTQ+.

Intérêt pour une information plus accessible (20,28 % des réponses)

Ce thème reflète le désir d'obtenir davantage d'informations sur la manière de s'engager dans des pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ et la nécessité d'utiliser la collecte de données de manière réfléchie.

Les répondantes ont souligné de manière constante le besoin d'informations plus accessibles et partagées ouvertement sur l'inclusion 2SLGBTQ+, tant sous forme de données que de ressources pratiques. Beaucoup ont mis en avant l'importance de collecter et d'analyser des données sur la manière dont les enfants, jeunes et familles 2SLGBTQ+ vivent les services de protection de l'enfance, notant que l'absence de ces informations limite la responsabilité et l'apprentissage sectoriel.

Le personnel a exprimé le souhait de disposer de ressources facilement accessibles sur les pratiques affirmatives, les politiques de l'agence et la culture organisationnelle, ainsi que de modes plus interactifs pour partager les connaissances,

tels que des cafés d'apprentissage ou des sessions d'information communautaires. Plusieurs participantes ont également signalé des barrières structurelles dans les systèmes de données existants, en particulier le Child Protection Information Network (CPIN). Elles ont noté que les champs de données actuels ne reflètent pas les identités 2SLGBTQ+ ni les noms préférés, et que les informations sur le consentement sont souvent obsolètes ou incomplètes. Ces limitations du système rendent difficile la capture ou le partage d'informations exactes sur les expériences 2SLGBTQ+. Dans l'ensemble, ce thème met en évidence l'intérêt à l'échelle du secteur pour le développement de systèmes de données ouverts et inclusifs et d'outils de partage des connaissances accessibles, qui soutiennent les pratiques affirmatives et la responsabilisation dans la protection de l'enfance.

Formation (22,38 % des réponses)

La formation est apparue comme un besoin fréquemment identifié dans les réponses. Celles-ci ont souligné l'importance de

formations cohérentes, obligatoires et pratiques pour aider le personnel et les personnes aidantes à offrir des soins affirmatifs aux enfants, jeunes et familles 2SLGBTQ+. De nombreuses participantes ont demandé des formations dépassant les séances d'initiation, mettant plutôt l'accent sur l'application concrète, l'intersectionnalité et les compétences nécessaires pour naviguer dans des dynamiques familiales complexes. Elles ont également mis en avant le besoin de formations pour les parents d'accueil et les personnes aidantes, reconnaissant que les soins affirmatifs nécessitent une cohérence à l'échelle du réseau de soutien, et pas seulement au sein des agences.

Plusieurs répondantes ont suggéré que la formation soit récurrente et intégrée à la pratique de l'agence, plutôt que limitée à des événements ponctuels.

Construire une infrastructure organisationnelle durable pour l'inclusion 2SLGBTQ+ (27,97 % des réponses)

Ce thème reflète l'importance de créer

des structures durables, notamment à travers les politiques, le financement et des rôles dédiés, pour soutenir l'inclusion 2SLGBTQ+ dans la protection de l'enfance. De nombreuses répondantes ont identifié la capacité organisationnelle comme un facteur central pour faire progresser l'inclusion, soulignant la nécessité d'un investissement soutenu plutôt que des efforts ponctuels ou improvisés. Plutôt que de présenter cela comme un manque, elles ont parlé de l'opportunité de renforcer leur agence en intégrant l'inclusion 2SLGBTQ+ dans les fondations de l'organisation, par exemple la nécessité de personnel dédié et de politiques clairement articulées avec des mécanismes de révision intégrés. Plusieurs participantes ont noté que leur agence avait auparavant bénéficié d'un poste axé sur l'équité ou d'un rôle de ressource dédié, qui a été supprimé par la suite en raison de restructurations ou de coupures de financement. Cela a laissé le personnel restant assumer les initiatives 2SLGBTQ+ « à côté de leurs autres tâches », une pratique décrite comme insoutenable et inéquitable compte tenu de l'importance de ce travail. Les répondantes ont souligné la valeur de rétablir ou de maintenir des rôles dédiés à l'équité et des Groupes de Ressources pour l'Équité, afin de fournir leadership, responsabilité et point de contact cohérent pour faire progresser l'inclusion 2SLGBTQ+ dans tous les départements.

Les répondantes ont également souligné la nécessité d'aligner les politiques de l'agence avec la pratique quotidienne, en demandant des révisions régulières pour s'assurer que les engagements en matière d'équité et d'inclusion se traduisent par des actions cohérentes. Un financement dédié et soutenu a été fréquemment cité comme essentiel pour soutenir le personnel, la formation et le renforcement des capacités, mais également pour garantir l'accès aux soins de santé affirmatifs pour le genre, aux soutiens et aux ressources pour les enfants et jeunes en placement.

Les partenariats avec des organisations externes ont également été jugés cruciaux pour construire une infrastructure solide. La collaboration avec des groupes tels que OACAS et les organisations communautaires 2SLGBTQ+ a été décrite comme un moyen de partager l'expertise, mutualiser les ressources et renforcer le plaidoyer à l'échelle du secteur. Certaines répondantes ont mentionné le défi du manque ou de l'absence d'organisations axées sur les 2SLGBTQ+ dans les régions éloignées ou rurales et ont suggéré la création de réseaux provinciaux ou de mécanismes de partage de ressources comme solutions potentielles. Enfin, les participantes ont insisté sur la nécessité de développer davantage de placements affirmatifs pour les jeunes 2SLGBTQ+, en s'assurant que les ressources de placement reflètent et respectent la diversité des identités. Cela inclut : La formation des familles d'accueil et des familles élargies, le soutien à des environnements de groupes affirmatifs, et le développement d'options de placement où les jeunes 2SLGBTQ+ se sentent en sécurité, compris et valorisés.

Cultiver une culture de travail affirmante pour l'inclusion 2SLGBTQ+ (29,37 % des réponses)

Ce thème repose sur la conviction que les pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ authentiques doivent être intégrées à la culture quotidienne et aux relations au sein d'une organisation, et dépasser les simples politiques ou formations.

Les répondantes ont décrit comment une culture de travail affirmante favorise le sentiment d'appartenance, la sécurité psychologique et la confiance, tant chez le personnel que chez les personnes utilisatrices des services. Elles ont souligné que l'inclusion ne devient significative que lorsqu'elle est vécue et visible à tous les niveaux de l'agence. Les répondantes ont insisté sur l'importance de créer des espaces sûrs et soutenant où les

employées se sentent à l'aise de se dévoiler au travail. Les participantes ont également mis en avant la valeur de célébrer les communautés 2SLGBTQ+ à travers des événements, des campagnes de sensibilisation et des expressions visibles de soutien, comme les affichages Pride, les portraits de personnel, et les initiatives de communication interne. Cependant, plusieurs répondantes ont noté une participation limitée du personnel à ces activités, notamment lorsqu'elles étaient considérées comme optionnelles ou non reliées aux objectifs organisationnels plus larges. Cela souligne la nécessité d'efforts plus intentionnels pour intégrer ces activités à la vie de l'agence, par exemple des assemblées générales, des cafés d'apprentissage ou des événements centrés sur la jeunesse, favorisant le dialogue et la visibilité entre les équipes et les rôles.

Le leadership a été identifié comme central dans la formation de la culture de travail. Les répondantes ont souligné que les pratiques de leadership inclusives (comme le modèle de langage affirmatif, la gestion des biais et l'assurance de la responsabilité) signalent au personnel que la pratique affirmative est une priorité organisationnelle. La représentation du personnel 2SLGBTQ+ dans les postes de recrutement et de direction a également été jugée essentielle pour garantir que des voix diverses éclairent les politiques, la prestation de services et la prise de décisions.

Enfin, de nombreuses répondantes ont insisté sur l'importance de collaborer avec des organisations externes 2SLGBTQ+ et des partenaires communautaires pour renforcer la culture affirmative. Le partenariat avec ces groupes est perçu comme une opportunité d'apporter de l'expertise, de coanimer des événements et de créer des expériences d'apprentissage partagées dépassant les murs de l'agence, particulièrement utile pour les agences situées dans des régions avec peu de ressources locales ou des communautés 2SLGBTQ+ réduites.

Q36: Lors de la complétion de ce sondage, avez-vous pris connaissance de pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ que votre agence pourrait mettre en œuvre ? Veuillez les décrire.

78 % des répondantes à cette question ont fourni une réponse affirmative sous une forme ou une autre, plusieurs citant leurs propres lacunes dans la connaissance des pratiques de leur agence ou des pratiques qui pourraient être mises en œuvre.

Sensibilisation et accès à l'information (37,65 % des réponses)

Les répondantes ont souligné la nécessité que le personnel et les bénévoles soient informés des initiatives 2SLGBTQ+ déjà en cours au sein de leur agence. Plusieurs ont noté que savoir où trouver les politiques, procédures, ressources et occasions de formation est essentiel pour appliquer de manière cohérente des pratiques affirmatives. Les participantes ont suggéré que les agences publient les ressources en ligne, établissent des mécanismes clairs de rétroaction et veillent à ce que les déclarations de vision et de mission fassent explicitement référence au SOGIE. Assurer la visibilité de ces initiatives aide le personnel à s'engager dans des pratiques affirmatives et favorise la responsabilité à l'échelle de l'organisation. Quatre répondantes ont indiqué qu'elles n'étaient pas familières avec le terme SOGIE.

“Nous avons réfléchi à ce que nous savons par rapport à ce que les personnes qui travaillent ici pourraient connaître et à la transparence de tout ce qui a été fait jusqu'à présent – peut-être que notre personnel n'est pas au courant du travail effectué en coulisses ou du plaidoyer en cours” – Répondante au sondage

La formation a été un sous-thème récurrent comme mécanisme de partage de l'information, les répondantes appelant à des opportunités d'apprentissage à l'échelle de l'agence pour le personnel et les bénévoles. Les sujets de formation comprenaient : la compréhension de la transphobie, de l'hétéronormativité, de l'intersectionnalité et des meilleures pratiques pour engager les jeunes de manière respectueuse et soutenante.

Le leadership et les soutiens

communautaires – tels que les leaders religieux et les conseillers Two-Spirit – ont également été jugés cruciaux pour développer une main-d'œuvre informée et confiante.

De nombreuses répondantes ont insisté sur le fait que la formation devrait être continue, pratique et intégrée à la culture de l'agence plutôt que limitée à des séances ponctuelles.

Renforcer et clarifier les pratiques en interne (32,1 % des réponses)

De nombreuses répondantes ont identifié des domaines où les pratiques quotidiennes et les structures de l'agence pourraient être plus affirmatives et cohérentes. Parmi les exemples, on retrouve : Inviter les personnes à partager leurs pronoms, Utiliser des formulaires et documents inclusifs, Traiter correctement le sexe assigné à la naissance, Mettre en œuvre des plans de sécurité pour les jeunes.

Le personnel a également souligné des mesures proactives telles que : Le recrutement inclusif pour les familles d'accueil et les bénévoles, Des directives claires sur le consentement dans les documents judiciaires, Aborder explicitement les risques de rejet ou de discrimination. Les répondantes ont en outre mis en avant l'importance de pratiques d'embauche qui privilégient la diversité et l'inclusion, une signalisation claire et visible favorisant des environnements affirmatifs, ainsi que le maintien de la vie privée et de la confidentialité des enfants et des jeunes.

“Absolument ! Il a été utile de compléter le sondage et cela a clarifié les lacunes au sein de mon agence. Nous avons un comité dédié qui travaille fort et a

développé un plan de travail solide basé sur la première auto-évaluation SOGIE, notre défi est de créer du changement à l'échelle de toute l'agence et pas seulement dans certains secteurs. Il faut du leadership et de la responsabilité de la part de tout le personnel et des dirigeantes.” – Répondante au sondage

Q37: Veuillez partager toute pratique affirmative 2SLGBTQ+ dans laquelle votre agence est engagée et que vous souhaiteriez mettre en avant.

Dans l'ensemble des réponses, l'accent a clairement été mis sur la création d'environnements visibles, soutenant et inclusifs pour les enfants, les jeunes, les familles et le personnel 2SLGBTQ+. Trois grands thèmes ont émergé des réponses :

(1) Visibilité et célébration (2) Pratiques affirmatives en matière de communication et d'identité (3) Politiques, structures et gouvernance.

1. Visibilité et célébration (50,77 % des réponses)

Les répondantes ont mis en évidence une variété d'activités visant à rendre les identités 2SLGBTQ+ visibles et célébrées au sein des agences. Parmi les pratiques courantes, on retrouve : L'affichage de drapeaux Pride, La participation aux défilés de la Pride, L'organisation de lectures publiques par des Drag Queens (Drag Queen Storytime), L'organisation d'événements Pride pour les jeunes, La mise à disposition de camps et de groupes d'affinité. L'inclusion de matériel affirmatif dans les kiosques d'information et lors des événements de l'agence a également été mentionnée comme une façon de célébrer les identités 2SLGBTQ+.

« Célébrations du Mois de la Pride, formation SOGIE pour toute l'agence, groupe de personnel 2SLGBTQ+... signalisation/drapeaux visibles à l'extérieur et à l'intérieur du bureau. »

2. Pratiques affirmatives en matière de communication et d'identité (14,62 % des réponses)

De nombreuses répondantes ont décrit des stratégies spécifiques pour respecter l'identité individuelle et créer des interactions affirmatives. Parmi celles-ci : Demander systématiquement les pronoms, Utiliser les noms identifiés dans la documentation et dans CPIN, Accommoder les exigences liées au nom légal lorsque nécessaire, Adapter les politiques de correspondance.

Les agences ont également mis en œuvre des questions liées à l'identité dans les études familiales et la planification individualisée pour les familles, afin de

s'assurer que les services reflètent et respectent les identités des enfants, des jeunes et des familles.

“ Nous soutenons les jeunes dans l'usage de leurs pronoms et noms préférés depuis au moins dix ans et veillons à ce que les familles d'accueil soient acceptantes. Nous ne voulons jamais mettre un enfant dans une position où il pourrait être rejeté par ses parents d'accueil ou adoptifs à cause de son expression de genre, de son orientation ou de sa sexualité. ”

3. Politiques, structures et gouvernance (44,62 % des réponses)

Les participantes ont souligné le rôle des structures organisationnelles dans le soutien des pratiques affirmatives. Parmi les approches courantes : Déclarations formelles, Plans stratégiques ciblés, Comités d'équité, Processus de consultation, Collaboration avec des organisations externes, telles que OACAS et des partenaires communautaires locaux (EarlyON, bibliothèques).

Certaines répondantes ont noté que les initiatives étaient principalement menées par des équipes axées sur l'équité plutôt que pleinement intégrées dans l'ensemble de l'agence, ce qui reflète à la fois des succès et des lacunes en matière d'engagement du leadership et de participation générale du personnel.

De plus, les participantes ont souligné l'importance de développer des outils pour évaluer la capacité des familles d'accueil à fournir des soins affirmatifs. Ces stratégies sont considérées comme cruciales pour s'assurer que les valeurs affirmatives sont opérationnalisées par des politiques

cohérentes, un suivi et des mécanismes de responsabilisation à tous les niveaux de l'organisation.



RÉSULTATS DE 2025

CONCLUSION

CONCLUSION

L'analyse fait apparaître certains motifs concernant les domaines en augmentation ou en diminution des pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ par rapport aux résultats originaux de 2021. Les agences ont réalisé des progrès notables dans les domaines suivants : formation, culture organisationnelle, visibilité, intégration des politiques et documentation inclusive, des secteurs largement sous contrôle interne.

En revanche, les pratiques nécessitant des ajustements directs dans les services, des décisions de placement, la gouvernance ou la collaboration externe montrent une stagnation ou une diminution, souvent liée à des lacunes de connaissance, des pressions sectorielles ou des contraintes structurelles.

Domaines de croissance/ augmentation :

- Formation et éducation : L'adhésion à la formation sur les pratiques affirmatives 2SLGBTQ+, y compris l'intersectionnalité et le contenu lié au SOGIE, a généralement augmenté.
- Culture organisationnelle et communications internes : On observe des augmentations dans l'intégration des pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ dans la planification des services, ainsi qu'une communication plus visible sur le travail lié au SOGIE et l'utilisation d'un langage inclusif.
- Engagement communautaire et visibilité : La participation aux événements communautaires, les partenariats avec des agences 2SLGBTQ+, le plaidoyer public et la reconnaissance des journées importantes (Pride, Journée de la visibilité/de commémoration des personnes trans) ont tous augmenté.
- Formulaire, documentation et espaces physiques : Les agences montrent une progression dans l'utilisation de formulaires inclusifs reflétant l'orientation sexuelle, l'identité de genre et le statut familial ou relationnel, ainsi que dans la mise à disposition de toilettes universelles et d'une signalisation inclusive.
- Intégration des politiques : Les déclarations de mission, politiques sur les droits des jeunes et cadres DEI incluent de plus en plus des dimensions SOGIE explicites.

Domaines en diminution ou en stagnation:

- Pratiques en matière de placement familial et d'adoption : On observe une diminution des attentes concernant la valorisation de la diversité de genre et sexuelle et l'évitement des suppositions à propos des parents potentiels.
- Pratiques de placement et ressources : Légères diminutions dans les placements alignés sur l'identité de genre, l'attribution de chambres individuelles et l'accès à des installations inclusives, bien que de nombreuses répondantes aient indiqué « je ne sais pas », suggérant des lacunes en matière de connaissance.
- Pratiques du conseil d'administration et gouvernance : Pour tous les éléments liés au conseil d'administration — orientation, composition, nomination/recrutement, politiques d'autogouvernance et évaluation — les réponses indiquent une diminution, avec de nombreuses répondantes ayant de nouveau sélectionné « je ne sais pas ».
- Connaissance des partenaires communautaires : Plusieurs répondantes ont indiqué ne pas être sûres des partenaires communautaires disponibles, avec une meilleure connaissance chez les dirigeantes et les responsables équité, ce qui montre une variabilité selon le rôle.
- Soutiens spécifiques pour les familles : L'accès à des soutiens en matière de plaidoyer, sociaux, médicaux et juridiques pour les jeunes 2SLGBTQ+ montre des diminutions ou des réponses mitigées, en particulier comparé à 2018.

Dans l'ensemble, les recommandations de ce rapport soulignent l'importance de passer de la sensibilisation et de la formation à des pratiques cohérentes, intégrées et responsabilisées. Bien que le secteur ait démontré des progrès significatifs depuis 2018, un leadership soutenu, une communication claire et une harmonisation à l'échelle du système sont essentiels pour s'assurer que tous les enfants, jeunes et familles 2SLGBTQ+ bénéficient de services affirmatifs, équitables et sécuritaires, peu importe où ils vivent ou quelle agence elles rencontrent.

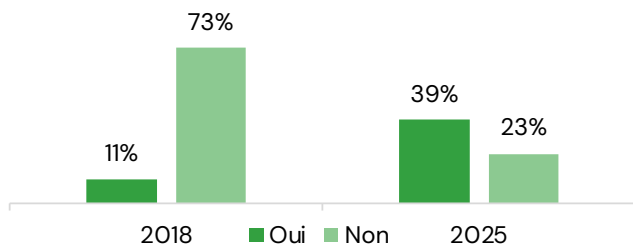




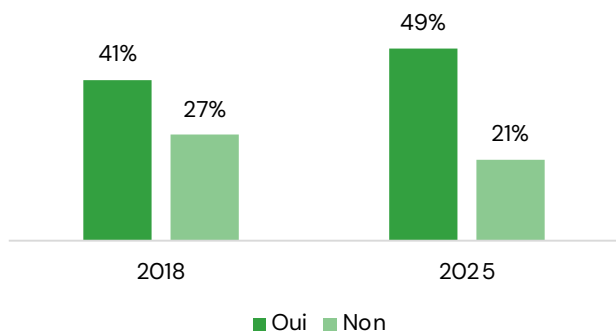
RÉSULTATS DE 2025

ANNEXE

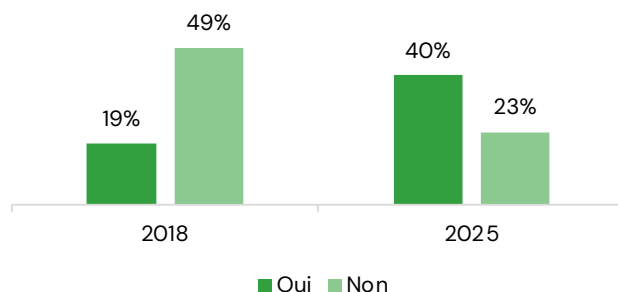
Votre agence : Forme-t-elle le personnel à reconnaître l'hétérosexisme (homophobie) et le cissexisme (transphobie) lors de la réception des références ? (2025) / Votre agence s'assure-t-elle que les travailleuses et les gestionnaires de services sont formés pour reconnaître l'homophobie/l'hétérosexisme et la transphobie/le cisgenrisme ? (2018)



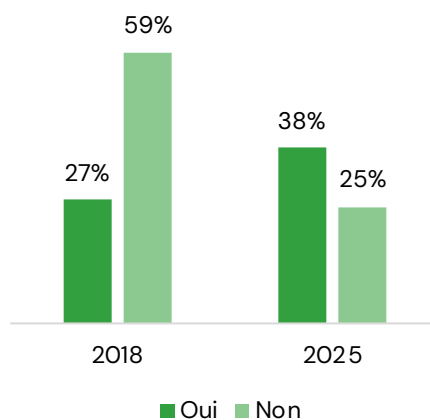
Votre agence : Forme-t-elle le personnel à reconnaître et à identifier les risques créés par le rejet familial de l'identité ou de l'expression de genre/sexuelle d'une jeune personne ? (2025) / Votre agence : S'assure-t-elle que les travailleuses et les gestionnaires de services reconnaissent et identifient les risques créés par le rejet familial de l'identité ou de l'expression de genre/sexuelle d'une jeune personne, et priorisent l'acceptation familiale lors de l'évaluation de la sécurité et du risque ? (2018)



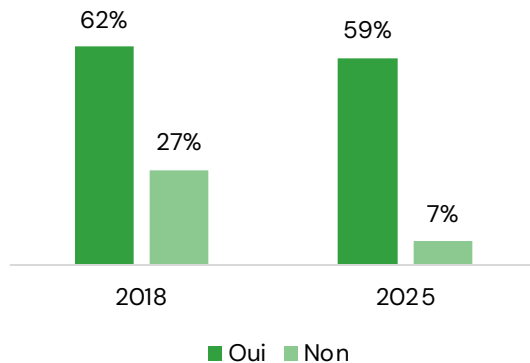
Votre agence : Forme-t-elle le personnel à savoir comment interpréter et coder les risques créés par le rejet familial dans le cadre du Spectre d'admissibilité afin d'assurer la sécurité d'un enfant ? (2025) / Votre agence s'assure-t-elle que les travailleuses et les gestionnaires de services savent comment interpréter et coder ces biais dans le cadre du Spectre d'admissibilité afin d'assurer la sécurité d'un enfant ? (2018)



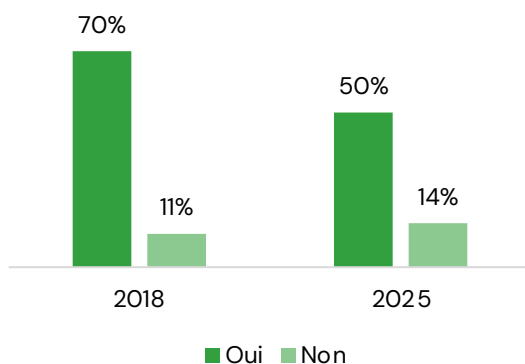
12A. Votre agence offre-t-elle les services suivants pour les enfants et jeunes 2SLGBTQ+ : Groupes de soutien entre pairs affirmatifs destinés à un large éventail d'âges. (2025) / Votre agence offre-t-elle les services suivants pour les enfants et jeunes LGBT2SQ+ ? Groupes de soutien entre pairs affirmatifs destinés à un large éventail d'âges. (2018)



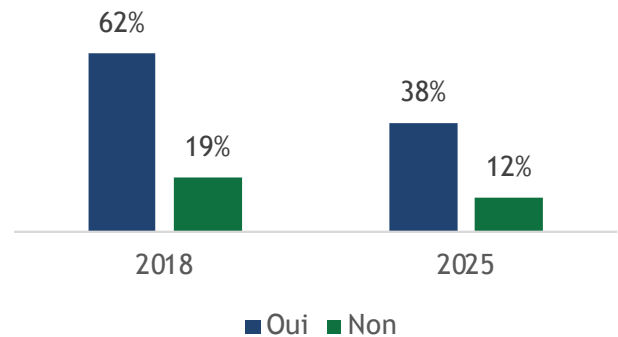
12B. Votre agence offre-t-elle les services suivants pour les enfants et jeunes 2SLGBTQ+ : Services de plaidoyer (par exemple, participation à des activités sportives, utilisation du nom choisi/identifié à l'école). (2025) / Votre agence offre-t-elle les services suivants pour les enfants et jeunes LGBT2SQ+ ? Services de plaidoyer. (2018)



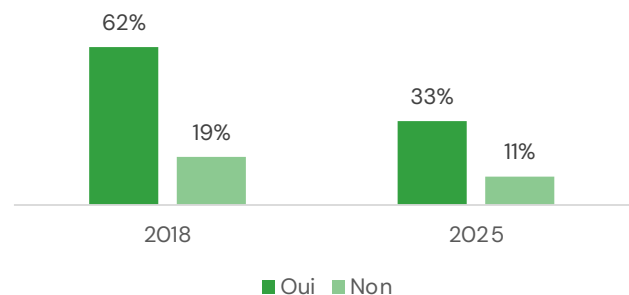
12C. Votre agence offre-t-elle les services suivants pour les enfants et jeunes 2SLGBTQ+ : Soutiens pour le personnel afin de naviguer les conversations avec un enfant/jeune qui se « dévoile » concernant son orientation sexuelle et/ou son identité de genre. (2025) / Votre agence offre-t-elle les services suivants pour les enfants et jeunes LGBT2SQ+ ? Soutiens pour un enfant qui se « dévoile » concernant son orientation sexuelle et/ou son identité de genre. (2018)



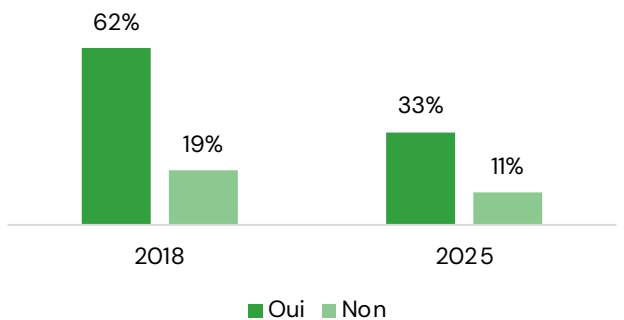
12D. Votre agence offre-t-elle les services suivants pour les enfants et jeunes 2SLGBTQ+ : Soutiens sociaux pour la transition ou l'affirmation de genre (par exemple, mise en relation avec la communauté, affirmation de l'identité) pour les enfants et jeunes trans et de genres divers. (2025) / Votre agence offre-t-elle les services suivants pour les enfants et jeunes LGBT2SQ+ ? Soutiens à la transition ou à l'affirmation de genre (sur les plans social, médical, et légal) pour les enfants et jeunes trans et de genres divers. (2018)



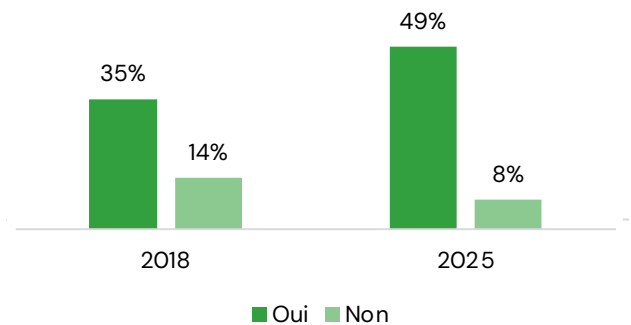
12E. Votre agence offre-t-elle les services suivants pour les enfants et jeunes 2SLGBTQ+ : Soutiens médicaux pour la transition ou l'affirmation de genre (par exemple, hormones, rendez-vous médicaux) pour les enfants et jeunes trans et de genres divers. (2025) / Votre agence offre-t-elle les services suivants pour les enfants et jeunes LGBT2SQ+ ? Soutiens à la transition ou à l'affirmation de genre (sur les plans social, médical, et légal) pour les enfants et jeunes trans et de genres divers. (2018)



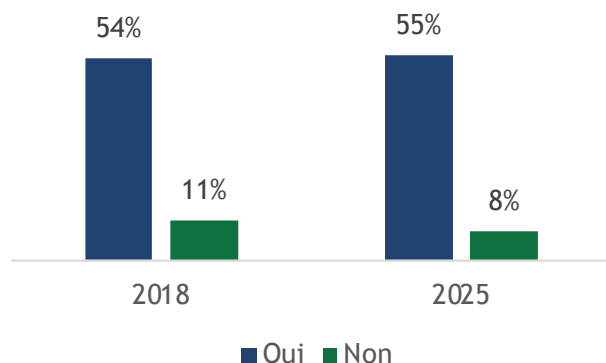
12F. Votre agence offre-t-elle les services suivants pour les enfants et jeunes 2SLGBTQ+ : Soutiens juridiques pour la transition ou l'affirmation de genre (par exemple, changement de nom) pour les enfants et jeunes trans et de genres divers. (2025) / Votre agence offre-t-elle les services suivants pour les enfants et jeunes LGBT2SQ+ ? Soutiens à la transition ou à l'affirmation de genre (socialement, médicalement et légalement) pour les enfants et jeunes trans et de genres divers. (2018)



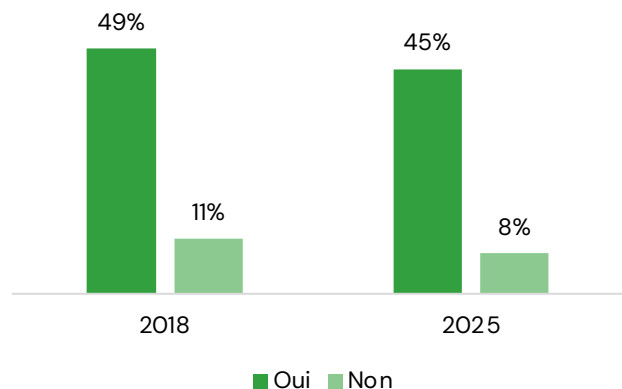
13A. Placements et ressources (familles d'accueil, parenté, adoption) : Votre agence offre-t-elle aux enfants et jeunes sous sa responsabilité des prestataires sécuritaires, affirmatifs pour les 2SLGBTQ+ et formés ? (2025) / Votre agence s'assure-t-elle, en ce qui concerne les placements pour les enfants et jeunes LGBT2SQ+ en dehors du domicile familial, que les prestataires soient sécuritaires, affirmatifs pour les LGBT2SQ et formés ? (2018)



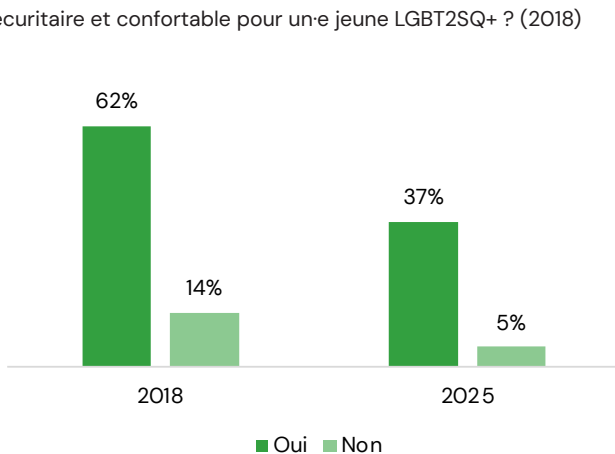
12G. Votre agence offre-t-elle les services suivants pour les enfants et jeunes 2SLGBTQ+ : Plans de sécurité pour les jeunes 2SLGBTQ+ qui se dévoilent ou craignent de se dévoiler auprès d'une famille qui pourrait ne pas être affirmante. (2025) / Votre agence s'assure-t-elle, en ce qui concerne les placements pour les enfants et jeunes LGBT2SQ+ en dehors du domicile familial, de développer des plans de sécurité pour les jeunes qui se dévoilent ou craignent de se dévoiler auprès d'une famille qui pourrait ne pas être affirmante ? (2018)



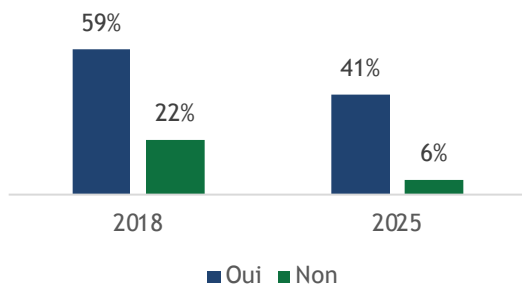
13B. Placements et ressources (familles d'accueil, parenté, adoption) : Votre agence offre-t-elle aux enfants et jeunes sous sa responsabilité des placements basés sur le confort, les préférences et l'identité de genre déclarée de l'enfant, plutôt que sur le sexe attribué à la naissance ? (2025) / Votre agence s'assure-t-elle, en ce qui concerne les placements pour les enfants et jeunes LGBT2SQ+ en dehors du domicile familial, que les placements soient basés sur le confort, les préférences et l'identité de genre déclarée de l'enfant, plutôt que sur le sexe attribué à la naissance ? (2018)



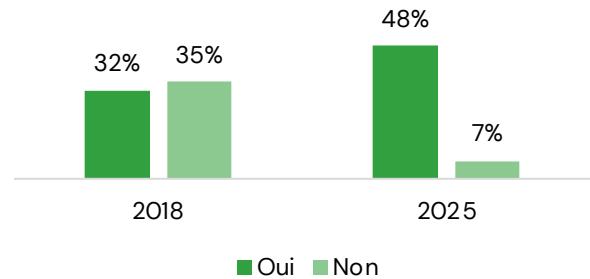
13C. Placements et ressources (familles d'accueil, parenté, adoption) : Votre agence offre-t-elle aux enfants et jeunes sous sa responsabilité l'attribution de chambre individuelle ou le jumelage avec un-e colocataire qui soit sécuritaire et confortable pour un-e jeune qui s'identifie comme 2SLGBTQ+ ? (2025) / Votre agence s'assure-t-elle, en ce qui concerne les placements pour les enfants et jeunes LGBT2SQ+ en dehors du domicile familial, que l'attribution de chambre individuelle ou le jumelage avec un-e colocataire soit sécuritaire et confortable pour un-e jeune LGBT2SQ+ ? (2018)



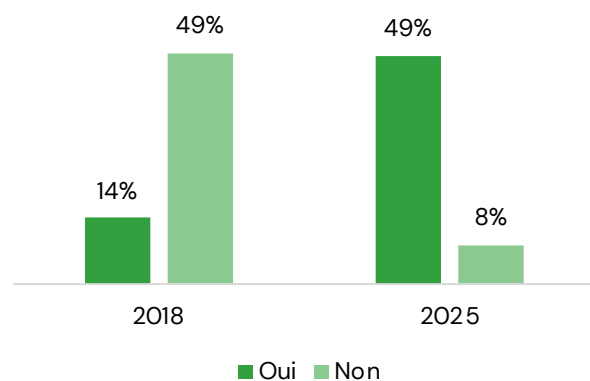
13D. Placements et ressources (familles d'accueil, parenté, adoption) : Votre agence offre-t-elle aux enfants et jeunes sous sa responsabilité l'accès à des toilettes et à des douches/aires de changement inclusives pour tous les genres et/ou à usage individuel ? (2025) / Votre agence s'assure-t-elle, en ce qui concerne les placements pour les enfants et jeunes LGBT2SQ+ en dehors du domicile familial, que les enfants et jeunes aient accès à des toilettes et à des douches/aires de changement inclusives pour tous les genres et/ou à usage individuel ? (2018)



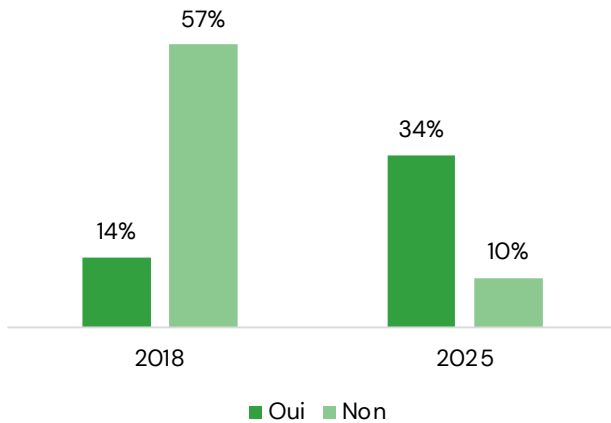
Votre agence entreprend-elle les pratiques suivantes : Recruter activement des parents-ressources 2SLGBTQ+ ? (2025) / Votre agence effectue-t-elle les actions suivantes pour les jeunes LGBT2SQ+ en familles d'accueil ou en placement hors du domicile familial : Recrutement actif de familles-ressources LGBT2SQ+. (2018)



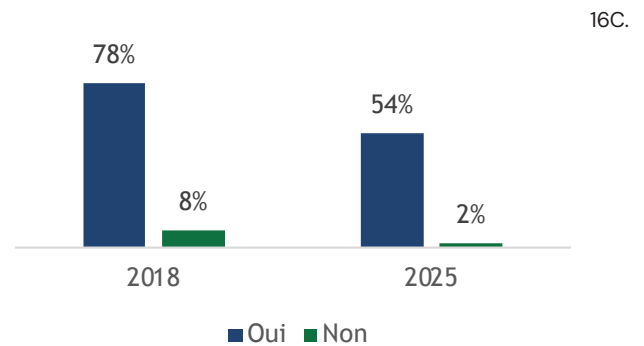
Votre agence entreprend-elle les pratiques suivantes : Exiger une formation sur la compétence 2SLGBTQ+ pour les partenaires de service, les familles-ressources et les placements hors du domicile familial ? (2025) / Votre agence effectue-t-elle les actions suivantes pour les jeunes LGBT2SQ+ en familles d'accueil ou en placement hors du domicile familial : Exiger une formation sur la compétence LGBT2SQ+ pour les partenaires de service, les familles-ressources et les placements hors du domicile familial. (2018)



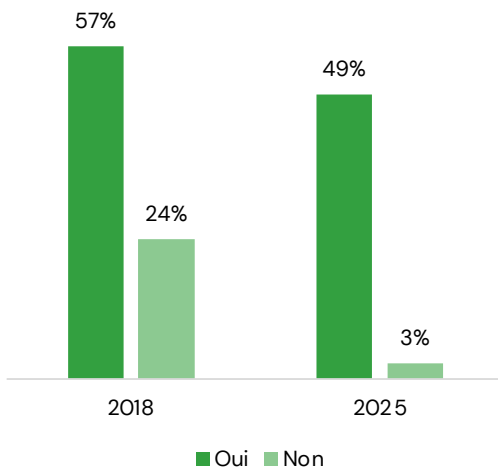
Votre agence entreprend-elle les pratiques suivantes : Disposer de normes de pratique et d'évaluations de performance des prestataires de soins afin de garantir des pratiques affirmatives pour les 2SLGBTQ+ ? (2025) / Votre agence effectue-t-elle les actions suivantes pour les enfants et jeunes LGBT2SQ+ en familles d'accueil ou en placement hors du domicile familial : Normes de pratique et évaluations de performance des prestataires de soins afin de garantir des pratiques affirmatives pour les LGBT2SQ+. (2018)



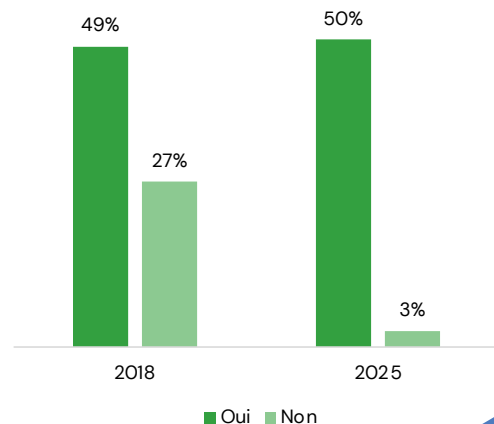
16B. Services de placement familial et d'adoption : Votre agence a-t-elle les attentes suivantes concernant des services de placement et d'adoption affirmatifs pour les 2SLGBTQ+ : La diversité de genre et sexuelle est valorisée comme une force lors du recrutement, de l'évaluation, de l'approbation et du placement des familles pour le placement familial et l'adoption. (2025) / Votre agence met-elle en œuvre les pratiques suivantes pour des services d'adoption positifs pour les enfants et jeunes LGBT2SQ+ ? La diversité de genre et sexuelle est valorisée comme une force lors du recrutement, de l'évaluation, de l'approbation et du placement des familles pour le placement familial et l'adoption. (2018)



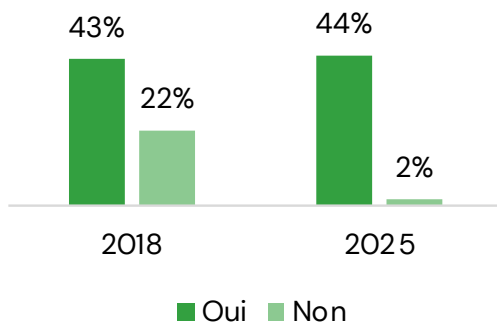
16A. Services de placement familial et d'adoption : Votre agence a-t-elle les attentes suivantes concernant des services de placement et d'adoption affirmatifs pour les 2SLGBTQ+ : Ne pas faire d'hypothèses sur la sexualité et l'identité/expressions de genre des parents potentiels lors du recrutement, de l'évaluation et du placement pour le placement familial et l'adoption. (2025) / Votre agence met-elle en œuvre les pratiques suivantes pour des services d'adoption positifs pour les enfants et jeunes LGBT2SQ+ ? La sexualité et l'identité/expressions de genre des parents potentiels ne sont pas présumées en ce qui concerne l'évaluation et le placement pour le placement familial et l'adoption. (2018)



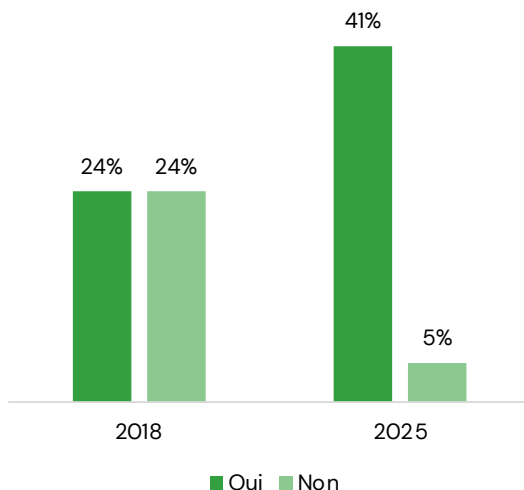
Services de placement familial et d'adoption : Votre agence a-t-elle les attentes suivantes concernant des services de placement et d'adoption affirmatifs pour les 2SLGBTQ+ : Le consentement et la confidentialité des jeunes sont prioritaires en ce qui concerne leur sexualité et/ou identité de genre lors du partage d'informations avec les parents-ressources potentiels. (2025) / Votre agence met-elle en œuvre les pratiques suivantes pour des services d'adoption positifs pour les enfants et jeunes LGBT2SQ+ ? Le consentement et la confidentialité des jeunes concernant leur sexualité et/ou identité de genre sont prioritaires lors de la transmission d'informations aux parents-ressources potentiels. (2018)



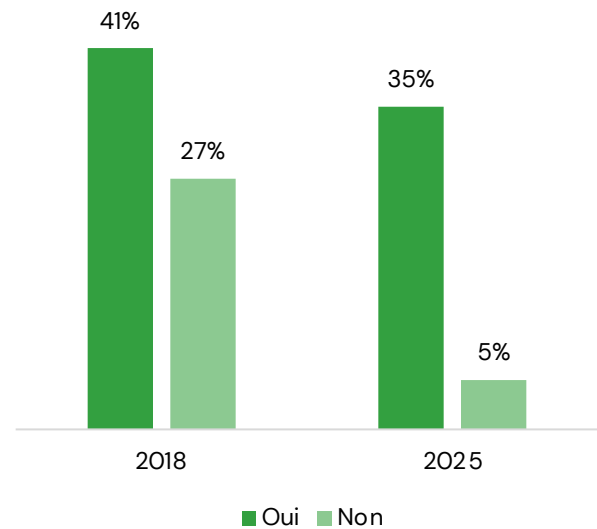
16D. Services de placement familial et d'adoption : Votre agence a-t-elle les attentes suivantes concernant des services de placement et d'adoption affirmatifs pour les 2SLGBTQ+ : Fournir des exemples et des exercices 2SLGBTQ+ dans la formation des familles adoptives et d'accueil (p. ex., formation PRIDE). (2025) / Votre agence met-elle en œuvre les pratiques suivantes pour des services d'adoption positifs pour les enfants et jeunes LGBT2SQ+ ? Des exemples et exercices LGBT2SQ+ sont fournis dans toutes les formations pour les familles adoptives et d'accueil (p. ex., formation PRIDE). (2018)



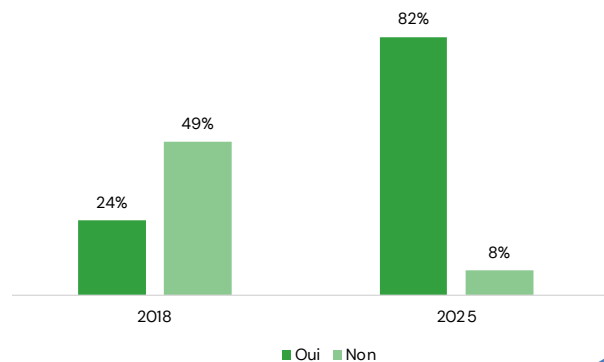
17A. Services juridiques : Le département des services juridiques de votre agence fonctionne-t-il de manière ouverte, inclusive, sécuritaire et affirmative pour les 2SLGBTQ+ dans les aspects suivants ? Dispose de processus pour s'assurer que les noms et prénoms identifiés des personnes trans et/ou de genres divers sont reflétés dans les documents juridiques de façon sécuritaire et affirmative. (2025) / Le langage affirmatif du genre est-il utilisé dans les aspects suivants ? Les prénoms et noms préférés sont utilisés lorsqu'on se réfère à toute personne transgenre dans tous les documents et interactions en personne ou autres. (2018)



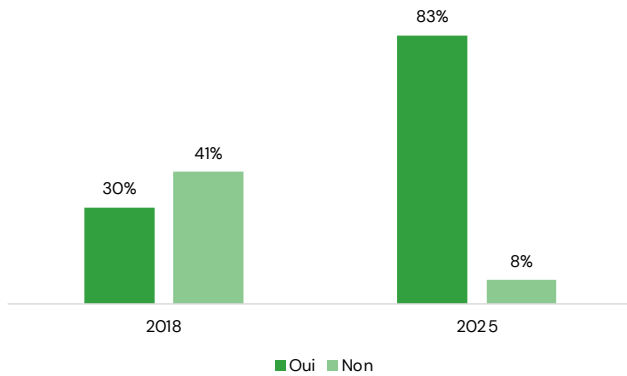
17B. Services juridiques : Le département des services juridiques de votre agence fonctionne-t-il de manière ouverte, inclusive, sécuritaire et affirmative pour les 2SLGBTQ+ dans les aspects suivants ? Les noms légaux ou antérieurs des jeunes trans ne sont utilisés que dans des cas exceptionnels et officiels avec l'autorisation expresse de ces jeunes. (2025) / Le langage affirmatif du genre est-il utilisé dans les aspects suivants ? Les noms légaux ou antérieurs des enfants, jeunes ou autres personnes transgenres ne sont utilisés que dans des cas exceptionnels et officiels dont elles ont été informées, et ne sont partagés ni utilisés d'aucune autre manière sans l'autorisation expresse de la personne transgenre concernée. (2018)



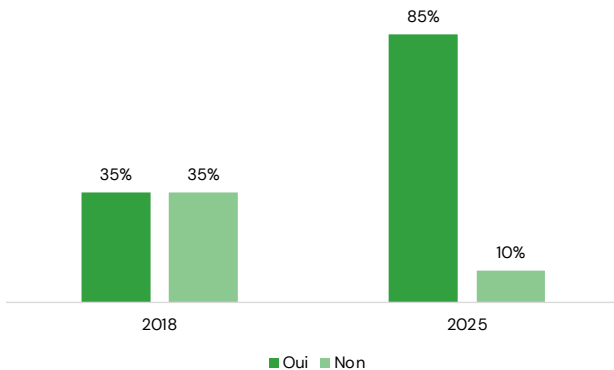
18A. Communications et visibilité : Les images, drapeaux, photos et symboles liés aux 2SLGBTQ+ sont-ils systématiquement inclus dans les aspects suivants ? Documents promotionnels de l'agence. (2025) / Les images, drapeaux, photos et symboles liés aux LGBT2SQ+ sont-ils systématiquement inclus dans les aspects suivants ? Documents promotionnels de l'agence. (2018)



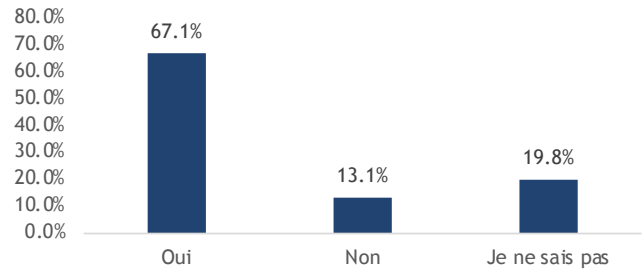
18B. Communications et visibilité : Les images, drapeaux, photos et symboles liés aux 2SLGBTQ+ sont-ils systématiquement inclus dans les aspects suivants ? Site web et médias sociaux de l'agence. (2025) / Les images, drapeaux, photos et symboles liés aux LGBTQ2S+ sont-ils systématiquement inclus dans les aspects suivants ? Site web et médias sociaux de l'agence. (2018)



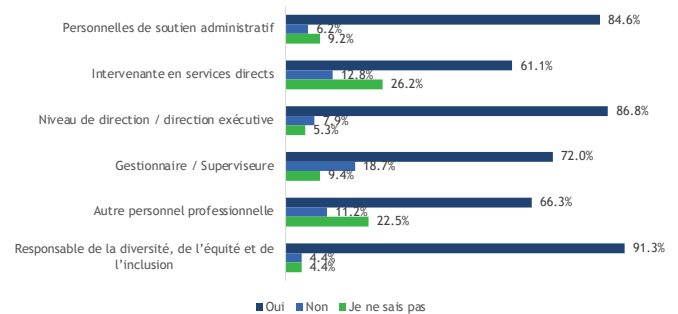
18C. Communications et visibilité : Les images, drapeaux, photos et symboles liés aux 2SLGBTQ+ sont-ils systématiquement inclus dans les aspects suivants ? Couloirs et aires d'attente de l'agence. (2025) / Les images, drapeaux, photos et symboles liés aux LGBTQ2S+ sont-ils systématiquement inclus dans les aspects suivants ? Couloirs et aires d'attente de l'agence. (2018) 19A. Internal Communications: Does your agency offer opportunities to learn about your agency's ongoing SOGIE-based work? (e.g. at department meetings, in newsletters)



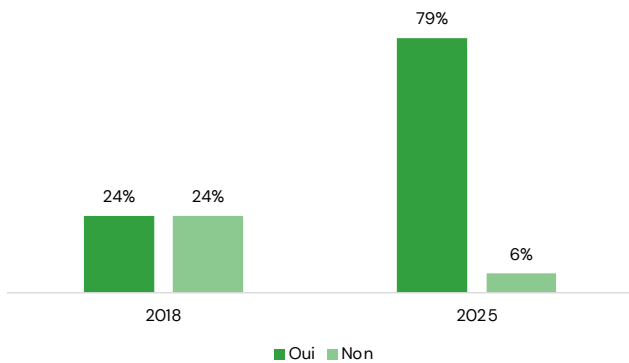
19A. Communications internes : Votre agence offre-t-elle des occasions d'apprendre sur le travail en cours basé sur la SOGIE au sein de votre agence ? (p. ex., lors de réunions de département, dans les bulletins internes)



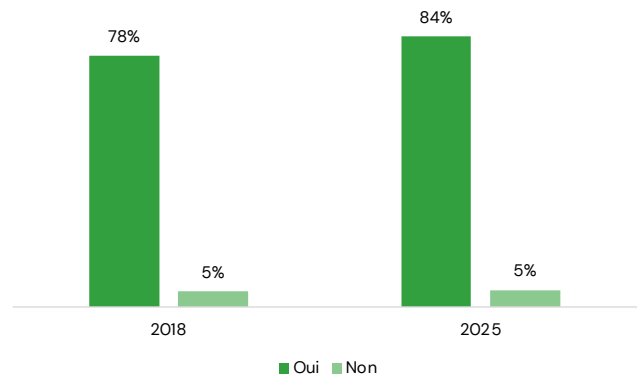
19B. Par rôle : Communications internes : Votre agence offre-t-elle des occasions d'apprendre sur le travail en cours basé sur la SOGIE au sein de votre agence ? (p. ex., lors de réunions de département, dans les bulletins internes)



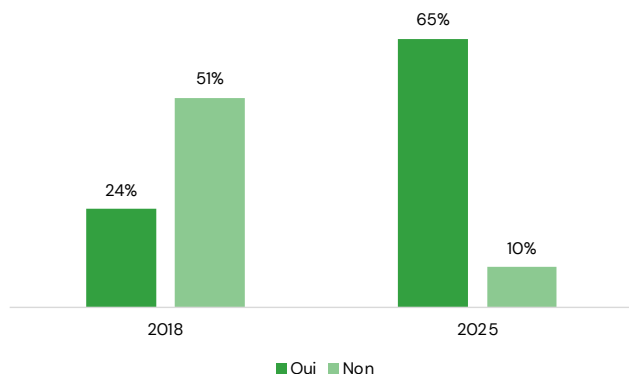
20B. Langage : Dans votre agence, le langage affirmatif du genre est-il utilisé de la manière suivante ? Les pronoms et noms identifiés sont utilisés avec consentement lorsqu'on se réfère à toute personne trans et de genres divers dans tous les documents, interactions en personne et autres interactions. (2025) / Le langage affirmatif du genre est-il utilisé dans les aspects suivants ? Les pronoms et noms préférés sont utilisés lorsqu'on se réfère à toute personne transgenre dans tous les documents et interactions en personne ou autres. (2018)



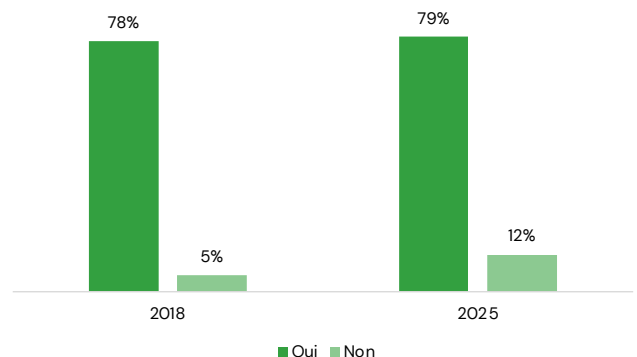
21B. Installations physiques : Votre agence dispose-t-elle des éléments suivants ? Au moins une toilette tout genre accessible à toutes les personnes utilisatrices des services. (2025) / Votre agence dispose-t-elle des éléments suivants ? Au moins une toilette tout genre accessible à toutes les personnes utilisatrices des services et au personnel. (2018)



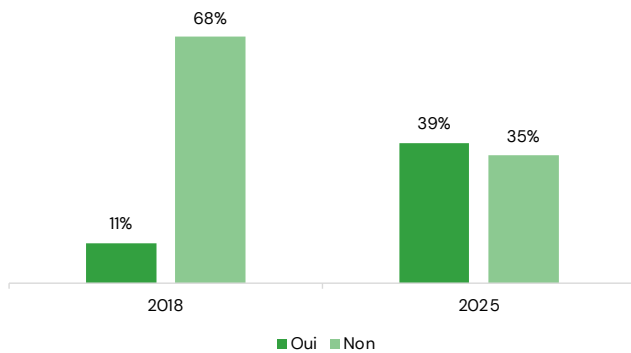
20C. Langage : Dans votre agence, le langage affirmatif du genre est-il utilisé de la manière suivante ? Il existe une déclaration de politique claire qui encourage l'utilisation d'un langage, de comportements et de pratiques inclusifs liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans toutes les situations. (2025) / L'agence a-t-elle une déclaration de politique claire qui encourage un langage, des comportements ou des pratiques inclusifs liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre ? (2018)



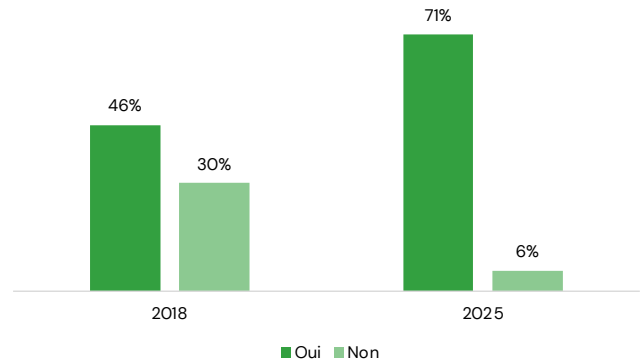
21C. Installations physiques : Votre agence dispose-t-elle des éléments suivants ? Au moins une toilette tout genre accessible à tout le personnel de service. (2025) / Votre agence dispose-t-elle des éléments suivants ? Au moins une toilette tout genre accessible à toutes les personnes utilisatrices des services et au personnel. (2018)



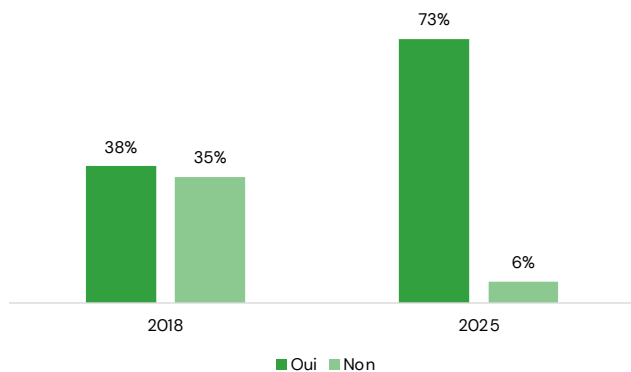
21D. Installations physiques : Votre agence dispose-t-elle des éléments suivants ? Politique et affichage concernant les toilettes séparées par genre indiquant que les personnes peuvent choisir la toilette dans laquelle elles se sentent le plus à l'aise par rapport à leur identité de genre vécue. (2025) / Votre agence dispose-t-elle des éléments suivants ? Politique et affichage concernant les toilettes séparées par genre indiquant que les personnes peuvent choisir la toilette dans laquelle elles se sentent le plus à l'aise par rapport à leur identité de genre vécue. (2018)



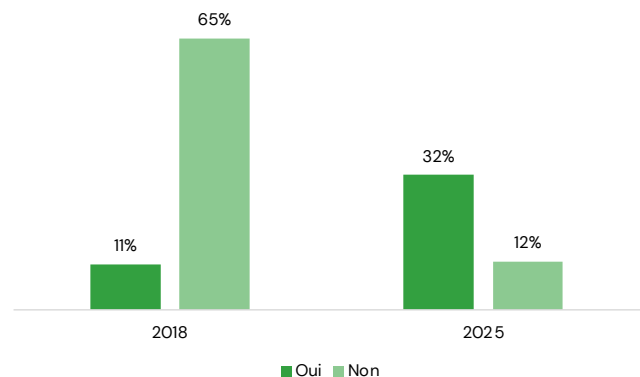
22C. Sensibilisation communautaire et partenariats : Votre agence entreprend-elle l'une des actions suivantes ? Collaboration ou partenariat avec des agences 2SLGBTQ+. (2025) / Votre agence fait-elle appel à des experts locaux en matière de LGBT2SQ+ pour le développement et la prestation de formations ? Collaboration ou réseaux avec des agences LGBT2SQ+. (2018)



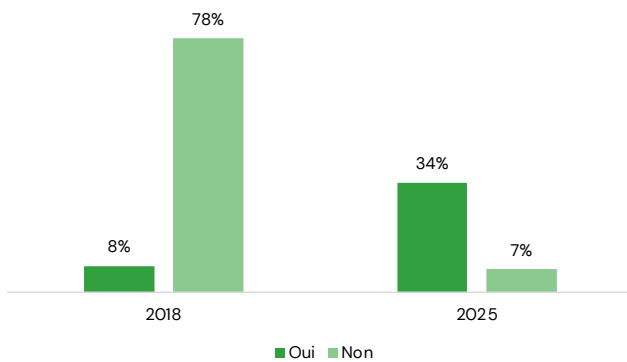
22B. Sensibilisation communautaire et partenariats : Votre agence entreprend-elle l'une des actions suivantes ? Participation à des événements communautaires 2SLGBTQ+ locaux ou régionaux. (2025) / Votre agence fait-elle appel à des experts locaux en matière de LGBT2SQ+ pour le développement et la prestation de formations ? Participation à des événements communautaires LGBT2SQ+ locaux ou régionaux. (2018)



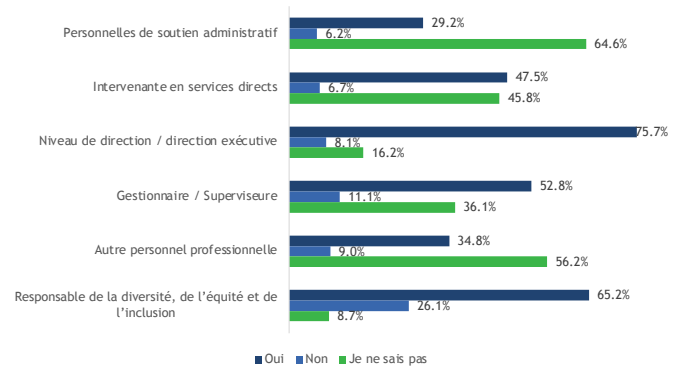
22D. Sensibilisation communautaire et partenariats : Votre agence entreprend-elle l'une des actions suivantes ? Exiger que toutes ses partenaires respectent des valeurs inclusives 2SLGBTQ+. (2025) / L'agence fait-elle tout son possible pour exiger que toutes ses partenaires respectent ses propres normes inclusives LGBT2SQ+ ? (2018)



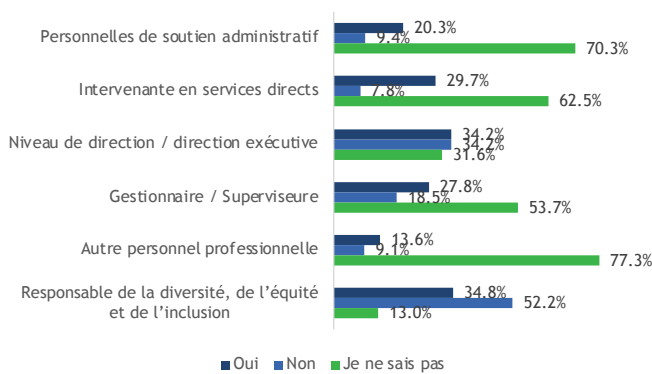
22E. Sensibilisation communautaire et partenariats : Votre agence entreprend-elle l'une des actions suivantes ? Intégrer du contenu 2SLGBTQ+ dans les groupes consultatifs pour les personnes utilisatrices des services et les familles. (2025) / L'agence intègre-t-elle du contenu et des voix LGBT2SQ+ dans chacun des éléments suivants ? Mécanismes de rétroaction des personnes utilisatrices des services. (2018)



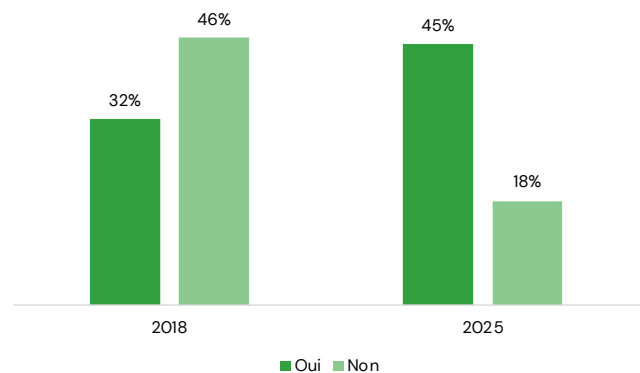
23C. Par rôle : Votre agence dispose-t-elle d'une partenaire communautaire qui offre ce qui suit ? Soutien, éducation et counselling 2SLGBTQ+ pour appuyer les familles ayant des préoccupations ou des sentiments liés à l'identité de genre et/ou à l'orientation sexuelle de leur enfant, lorsque c'est approprié.



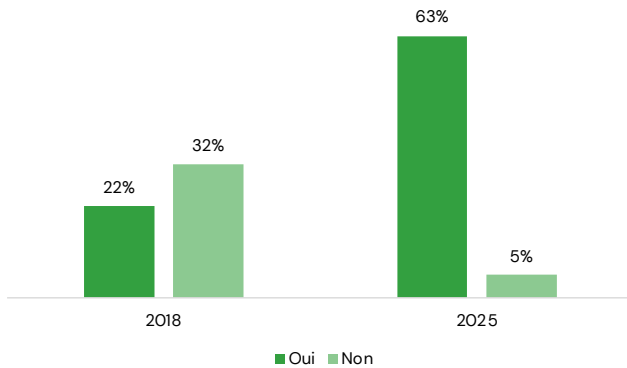
23B. Par rôle : Votre agence dispose-t-elle d'une partenaire communautaire qui offre ce qui suit ? Connexions avec des leaders culturels et/ou religieux pour encourager l'acceptation familiale et le soutien des membres et des personnes aidantes 2SLGBTQ+.



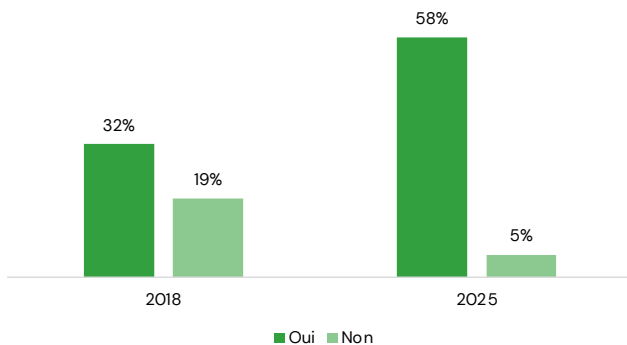
24B. Intersectionnalité : Votre agence a-t-elle les attentes suivantes ? Offrir de la formation sur l'intersectionnalité incluant les identités 2SLGBTQ+ au-delà du curriculum SOGIE. (2025) / Votre agence offre-t-elle de la formation sur l'intersectionnalité incluant les identités LGBT2SQ+ ? (2018)



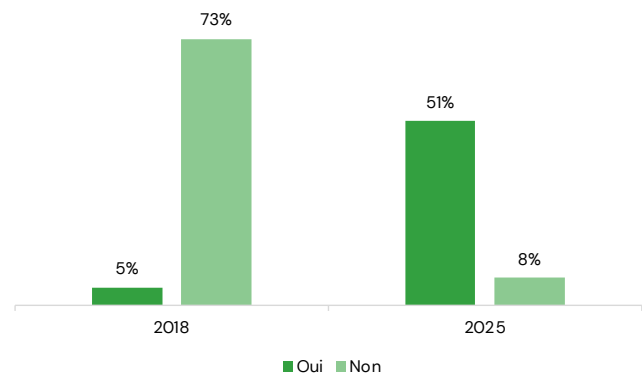
24C. Intersectionnalité : Votre agence a-t-elle les attentes suivantes ? Prendre en compte l'intersectionnalité dans la planification des services, y compris les identités 2SLGBTQ+. (2025) / Votre agence prend-elle en compte l'intersectionnalité dans la planification des services, y compris les identités LGBT2SQ+ ? (2018)



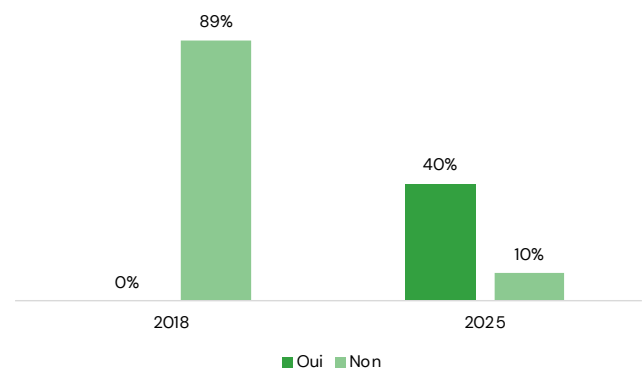
24E. Intersectionnalité : Votre agence a-t-elle les attentes suivantes ? Prendre en compte l'intersectionnalité dans les processus de placement, y compris les identités 2SLGBTQ+. (2025) / Votre agence prend-elle en compte l'intersectionnalité, incluant les identités LGBT2SQ+, dans les placements et le recrutement des personnes aidantes ? (2018)



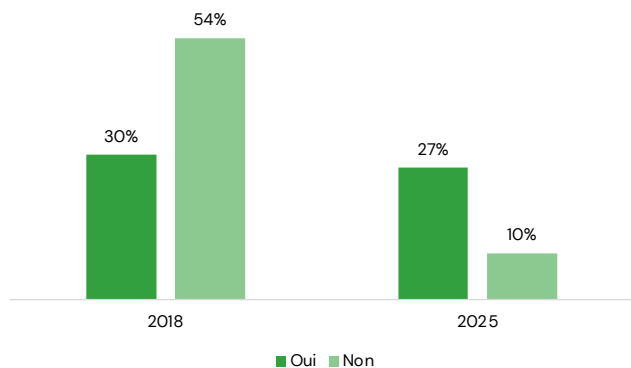
24F. Intersectionnalité : Votre agence a-t-elle les attentes suivantes ? Intégrer de l'information sur les identités 2SLGBTQ+ dans sa sensibilisation auprès des communautés en quête d'équité, telles que les communautés autochtones, noires/afro-canadiennes, francophones, culturelles, ethno-spécifiques, linguistiques ou religieuses, ainsi que les communautés de personnes en situation de handicap, etc. (2025) / L'agence intègre-t-elle de l'information sur les identités LGBT2SQ+ dans sa sensibilisation auprès des communautés en quête d'équité, telles que les communautés autochtones, noires/afro-canadiennes, francophones, culturelles, ethno-spécifiques, linguistiques ou religieuses, ainsi que les communautés de personnes en situation de handicap, etc. ? (2018)



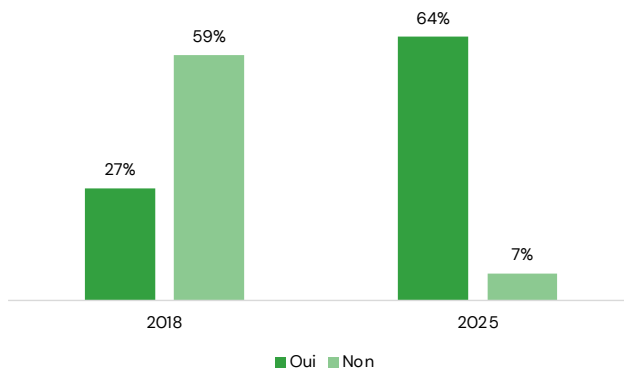
24G. Intersectionnalité : Votre agence a-t-elle les attentes suivantes ? Intégrer efficacement l'information sur les diverses communautés mentionnées ci-dessus dans sa sensibilisation, ses programmes et ses politiques à l'intention des communautés 2SLGBTQ+. (2025) / L'agence intègre-t-elle l'information sur les diverses communautés mentionnées ci-dessus dans sa sensibilisation, ses programmes et ses politiques à l'intention des communautés LGBT2SQ+ ? (2018)



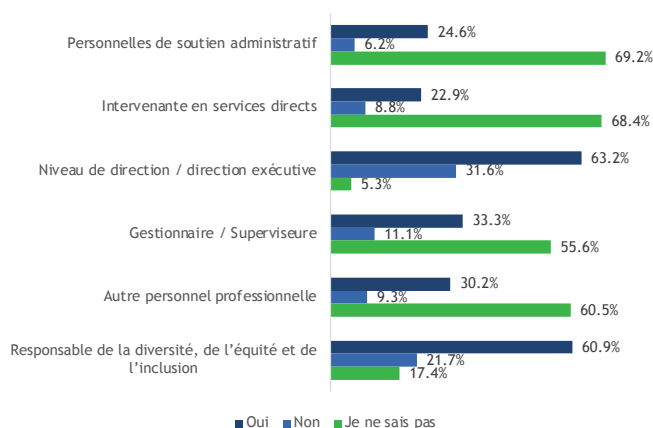
25B. Votre agence alloue-t-elle des fonds ou dispose-t-elle d'une ligne budgétaire pour les efforts d'inclusion 2SLGBTQ+, tels que la formation, l'embauche d'expert-e-s externes ou l'organisation d'événements ? (2025) / L'agence alloue-t-elle des fonds ou dispose-t-elle d'une ligne budgétaire pour les efforts d'inclusion LGBT2SQ+, tels que la formation, l'embauche d'expertes externes ou l'organisation d'événements ? (2018)



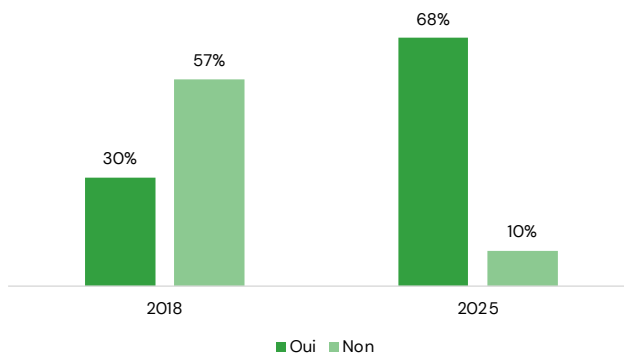
Votre agence a-t-elle fait de la défense des intérêts des communautés 2SLGBTQ+ publiquement (par exemple : déclarations publiques de solidarité, campagnes de sensibilisation) ? (2025) / L'agence a-t-elle pris des positions de plaidoyer concernant les politiques publiques LGBT2SQ+ ? (2018)



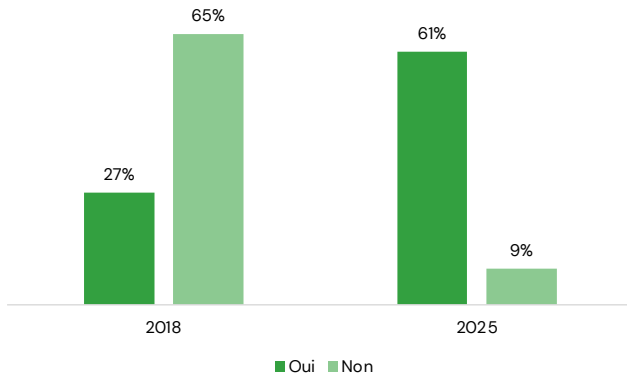
25C. Par rôle : Votre agence alloue-t-elle des fonds ou dispose-t-elle d'une ligne budgétaire pour les efforts d'inclusion 2SLGBTQ+, tels que la formation, l'embauche d'expertes externes ou l'organisation d'événements ?



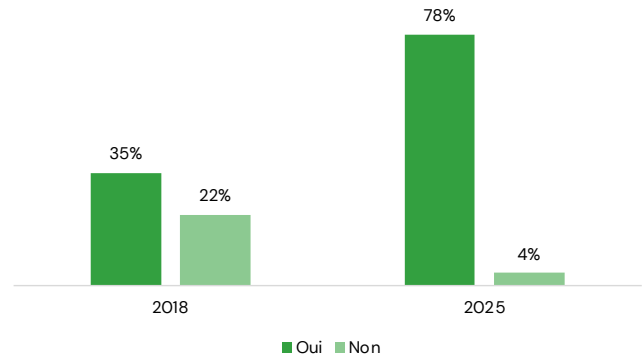
Célébration communautaire : Votre agence reconnaît-elle ce qui suit ? Journée de visibilité des personnes trans ou Journée du souvenir des personnes trans. (2025) / Célébration communautaire : Votre agence reconnaît-elle ce qui suit ? Journée de visibilité des personnes trans ou Journée du souvenir des personnes trans. (2018)



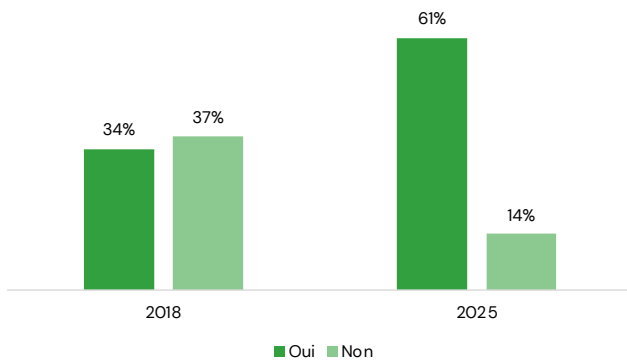
Célébration communautaire : Votre agence reconnaît-elle ce qui suit ? Autres journées significatives pour les communautés 2SLGBTQ+. (2025) / Célébration communautaire : Votre agence reconnaît-elle ce qui suit ? Autres journées significatives pour les communautés 2SLGBTQ+. (2018)



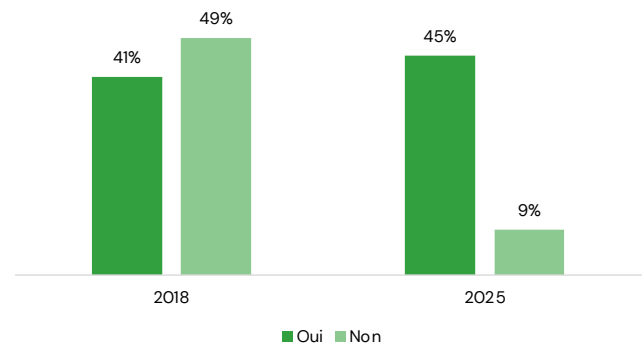
29B. Les politiques suivantes de votre agence incluent-elles explicitement les dimensions SOGIE ? Cadre ou plan d'action antiracisme/anti-oppression ou Diversité/Équité/Inclusion. (2025) / L'agence dispose-t-elle d'un cadre ou plan d'action antiracisme/anti-oppression ou Diversité/Équité/Inclusion qui intègre les diversités sexuelles et de genre ? (2018)



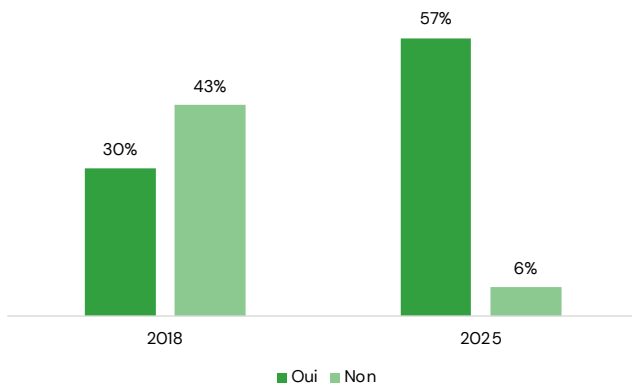
29A. Les politiques suivantes de votre agence incluent-elles explicitement les dimensions SOGIE : Mission et valeurs organisationnelles. (2025) / La mission et les valeurs organisationnelles reflètent-elles clairement un engagement envers l'inclusion et l'équité pour toutes, y compris pour les diverses identités sexuelles et de genre ? (2018)



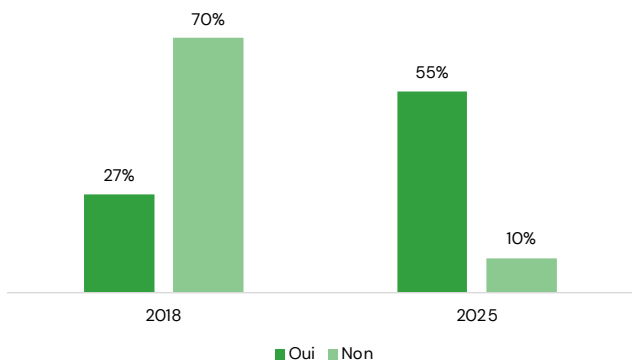
29C. Les politiques suivantes de votre agence incluent-elles explicitement les dimensions SOGIE ? Politiques et procédures de griefs. (2025) / L'agence dispose-t-elle de politiques et procédures de griefs qui incluent l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre ? (2018)



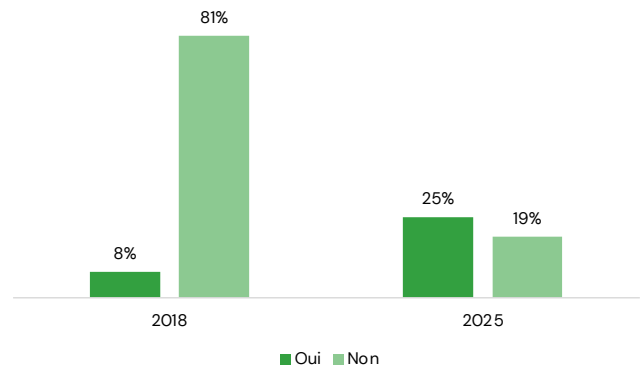
29D. Les politiques suivantes de votre agence incluent-elles explicitement les dimensions SOGIE ? Politique sur les droits des jeunes. (2025) / L'agence dispose-t-elle d'une politique sur les droits des jeunes qui inclut l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre ? (2018)



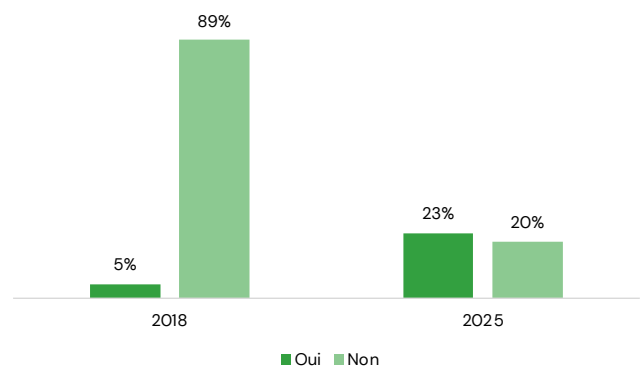
30B. Ressources humaines (embauche et recrutement) : Les ressources humaines encouragent-elles explicitement les pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ suivantes ? Les offres d'emploi invitent à postuler les personnes issues des communautés 2SLGBTQ+. (2025) / Vos pratiques en ressources humaines encouragent-elles explicitement l'inclusion LGBT2SQ+ ? Laquelle des affirmations suivantes est vraie ? Les offres d'emploi invitent à postuler les personnes issues des communautés LGBT2SQ+. (2018)



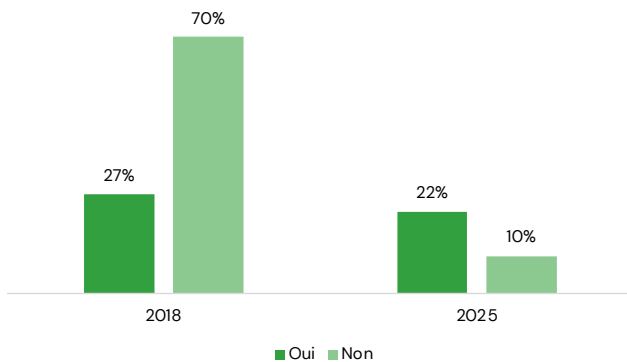
30C. Ressources humaines (embauche et recrutement) : Les ressources humaines encouragent-elles explicitement les pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ suivantes ? Les questions d'entrevue évaluent la compréhension des candidates concernant les pratiques affirmatives 2SLGBTQ+. (2025) / Vos pratiques en ressources humaines encouragent-elles explicitement l'inclusion LGBT2SQ+ ? Laquelle des affirmations suivantes est vraie ? Les questions d'entrevue évaluent les pratiques affirmatives LGBT2SQ+. (2018)



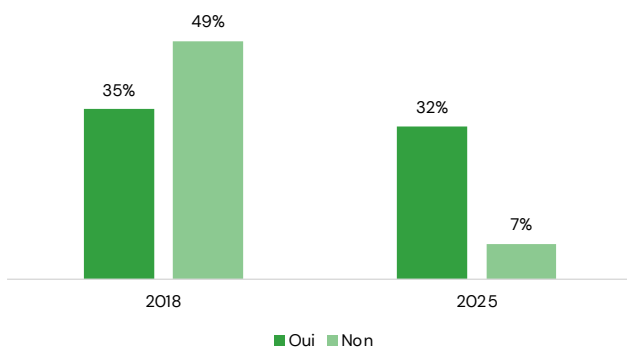
30D. Ressources humaines (embauche et recrutement) : Les ressources humaines encouragent-elles explicitement les pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ suivantes ? Le recrutement est ciblé vers les réseaux et communautés 2SLGBTQ+. (2025) / Vos pratiques en ressources humaines encouragent-elles explicitement l'inclusion LGBT2SQ+ ? Le recrutement est ciblé vers les réseaux et communautés LGBT2SQ+. (2018)



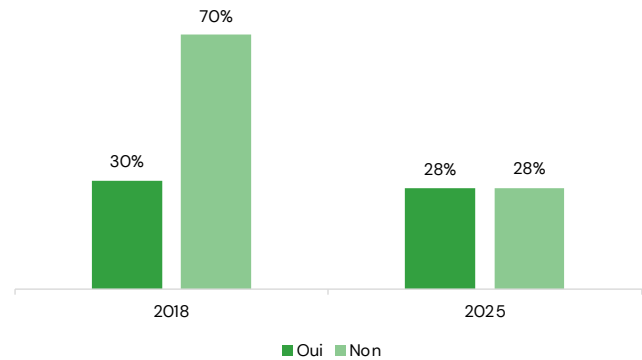
30E. Ressources humaines (embauche et recrutement) : Les ressources humaines encouragent-elles explicitement les pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ suivantes ? Les candidates sont évaluées positivement pour leur expérience avec les communautés 2SLGBTQ+ au moment du dépistage. (2025) / Vos pratiques en ressources humaines encouragent-elles explicitement l'inclusion LGBT2SQ+ ? Les candidates sont évaluées positivement pour leur expérience avec les communautés LGBT2SQ+ au moment du dépistage. (2018)



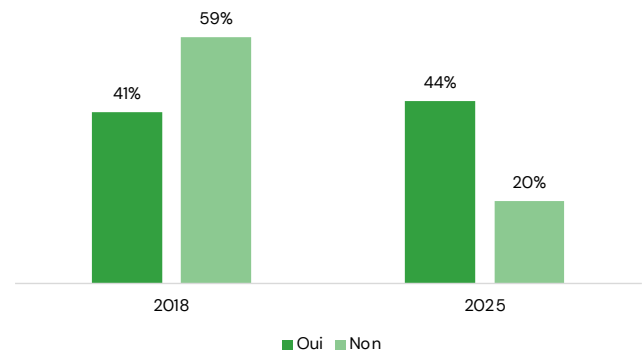
30F. Ressources humaines (embauche et recrutement) : Les ressources humaines encouragent-elles explicitement les pratiques affirmatives 2SLGBTQ+ suivantes ? L'expérience vécue avec les communautés 2SLGBTQ+ est considérée comme un atout lors de l'embauche. (2025) / Vos pratiques en ressources humaines encouragent-elles explicitement l'inclusion LGBT2SQ+ ? L'expérience vécue avec les communautés LGBT2SQ+ est considérée comme un atout lors de l'embauche. (2018)



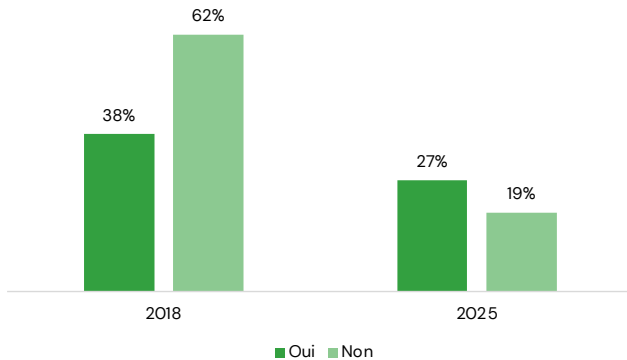
31B. Ressources humaines (rétention) : Avez-vous des membres du personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » aux niveaux de personnel suivants ? Cadres supérieurs. (2025) / Ressources humaines (rétention) : Avez-vous des membres du personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » aux niveaux de personnel suivants ? Cadres supérieures. (2018)



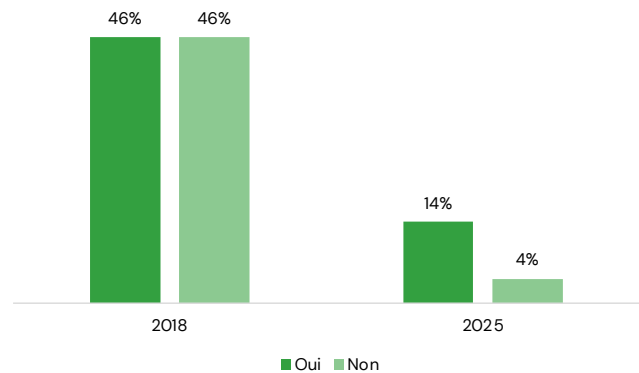
31C. Ressources humaines (rétention) : Avez-vous des membres du personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » aux niveaux de personnel suivants ? Superviseuses. (2025) / Ressources humaines (rétention) : Avez-vous des membres du personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » aux niveaux de personnel suivants ? Superviseuses. (2018)



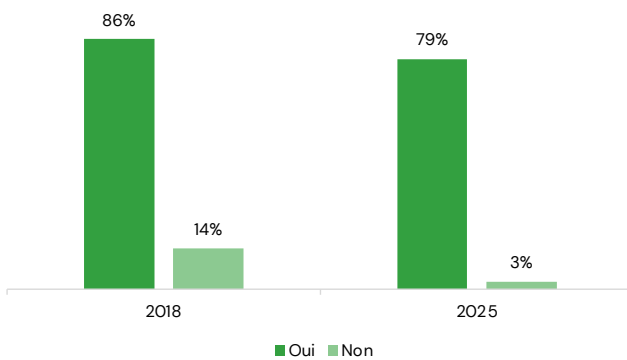
31D. Ressources humaines (rétention) : Avez-vous des membres du personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » aux niveaux de personnel suivants ? Personnel administratif. (2025) / Ressources humaines (rétention) : Avez-vous des membres du personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » aux niveaux de personnel suivants ? Personnelle administrative. (2018)



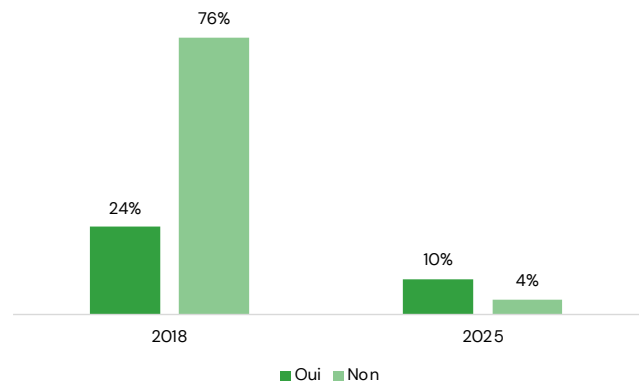
31F. Ressources humaines (rétention) : Avez-vous des membres du personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » aux niveaux de personnel suivants ? Bénévoles. (2025) / Ressources humaines (rétention) : Avez-vous des membres du personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » aux niveaux de personnel suivants ? Bénévoles. (2018)



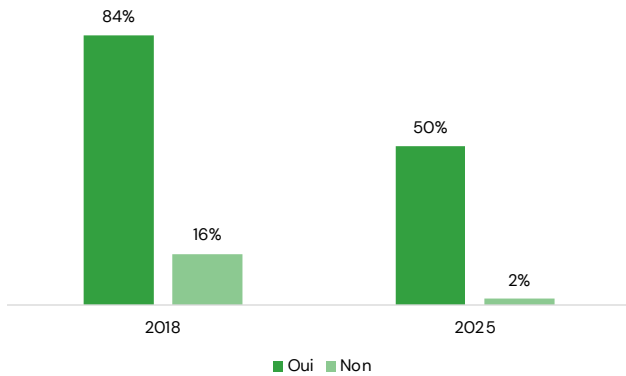
31E. Ressources humaines (rétention) : Avez-vous des membres du personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » aux niveaux de personnel suivants ? Personnelle de services directs. (2025) / Ressources humaines (rétention) : Avez-vous des membres du personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » aux niveaux de personnel suivants ? Personnelle de première ligne. (2018)



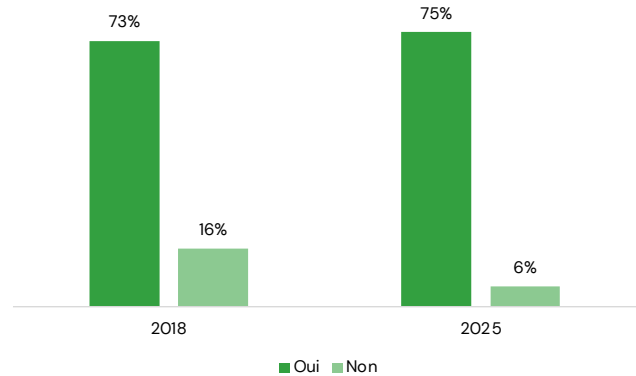
31G. Ressources humaines (rétention) : Avez-vous des membres du personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » aux niveaux de personnel suivants ? Conseillères d'administration. (2025) / Ressources humaines (rétention) : Avez-vous des membres du personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » aux niveaux de personnel suivants ? Conseil d'administration. (2018)



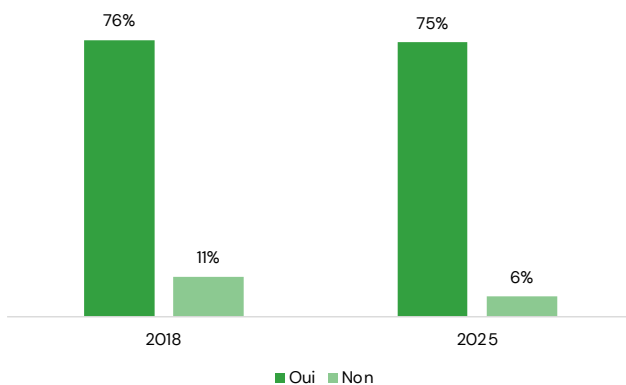
31H. Ressources humaines (rétention) : Avez-vous des membres du personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » aux niveaux de personnel suivants ? Familles ressources (parenté, famille d'accueil, adoption, soins coutumiers). (2025) / Ressources humaines (rétention) : Avez-vous des membres du personnel 2SLGBTQ+ ouvertement « out » aux niveaux de personnel suivants ? Familles ressources. (2018)



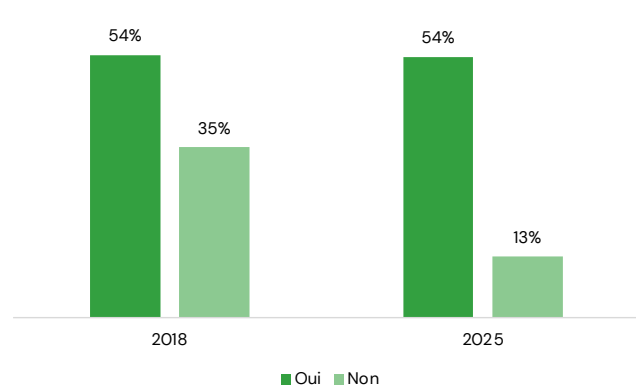
32C. Éducation, ressources et information de l'agence : Votre agence a-t-elle accès à de l'information, des ressources ou des expertes sur l'un des sujets suivants ? SOGIE (orientation sexuelle, identité et expression de genre) (2025) / L'agence a-t-elle accès à de l'information ou à des ressources et expertes sur l'un des sujets ou enjeux suivants ? Identité et expression de genre (2018)



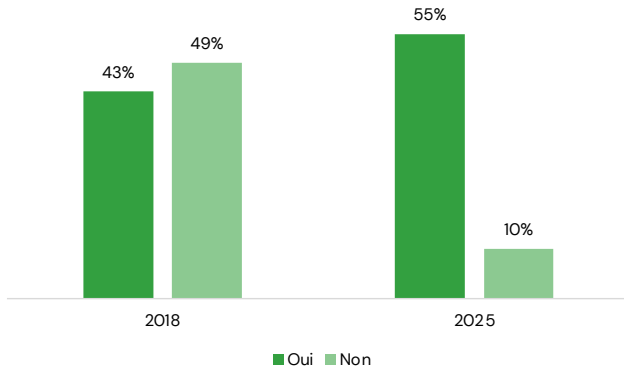
32B. Éducation, ressources et information de l'agence : Votre agence a-t-elle accès à de l'information, des ressources ou des expertes sur l'un des sujets suivants ? SOGIE (orientation sexuelle, identité et expression de genre) (2025) / L'agence a-t-elle accès à de l'information ou à des ressources et expertes sur l'un des sujets ou enjeux suivants ? Orientation sexuelle (2018)



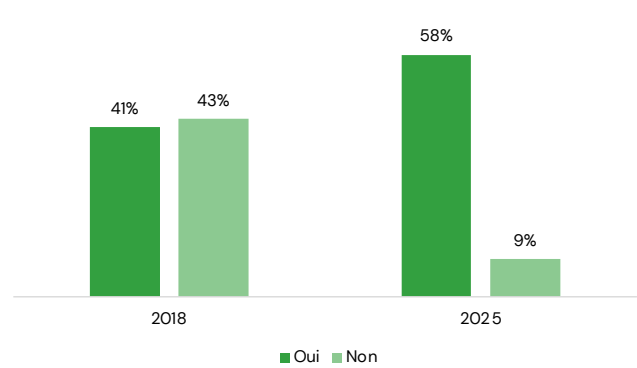
32D. Éducation, ressources et information de l'agence : Votre agence a-t-elle accès à de l'information, des ressources ou des expertes sur l'un des sujets suivants ? Thématiques et enseignements Deux-Esprits. (2025) / L'agence a-t-elle accès à de l'information ou à des ressources et expertes sur l'un des sujets ou enjeux suivants ? Thématiques et enseignements Deux-Esprits (2018)



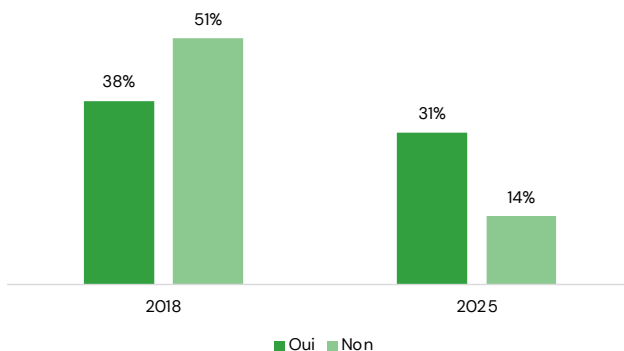
32E. Éducation, ressources et information de l'agence : Votre agence a-t-elle accès à de l'information, des ressources ou des expertes sur l'un des sujets suivants ? Thématiques 2SLGBTQ+ noires/afro-canadiennes. (2025) / L'agence a-t-elle accès à de l'information ou à des ressources et expertes sur l'un des sujets suivants ? Thématiques LGBT2SQ+ noires/afro-canadiennes. (2018)



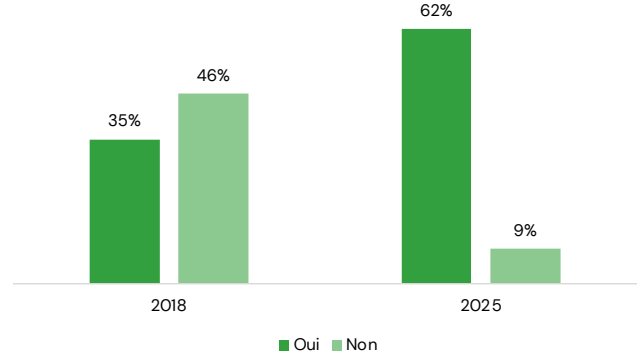
32G. Éducation, ressources et information de l'agence : Votre agence a-t-elle accès à de l'information, des ressources ou des expertes sur l'un des sujets suivants ? Liste de ressources terminologiques 2SLGBTQ+. (2025) / L'agence dispose-t-elle des ressources suivantes pour son personnel et ses bénéficiaires ? Liste de ressources terminologiques LGBT2SQ+. (2018)



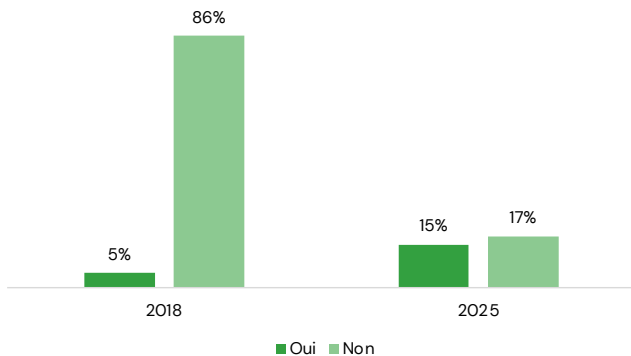
32F. Éducation, ressources et information de l'agence : Votre agence a-t-elle accès à de l'information, des ressources ou des expertes sur l'un des sujets suivants ? Foi et thématiques 2SLGBTQ+. (2025) / L'agence a-t-elle accès à de l'information ou à des ressources et expertes sur l'un des sujets suivants ? Foi et thématiques LGBT2SQ+ (2018)



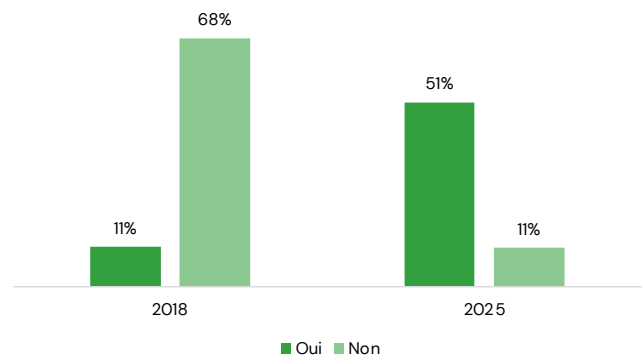
32H. Éducation, ressources et information de l'agence : Votre agence a-t-elle accès à de l'information, des ressources ou des expertes sur l'un des sujets suivants ? Guide des ressources communautaires 2SLGBTQ+. (2025) / L'agence dispose-t-elle des ressources suivantes pour son personnel et ses bénéficiaires ? Guide des ressources communautaires LGBT2SQ+. (2018)



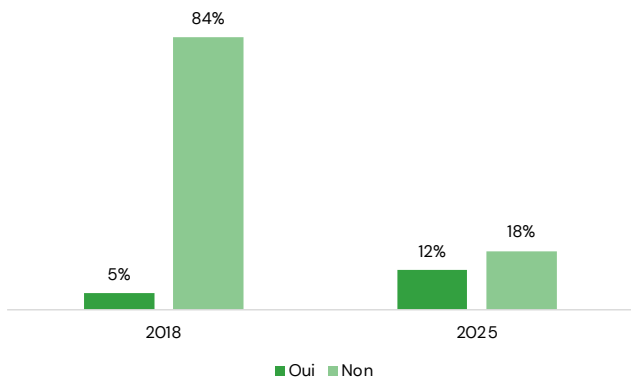
33B. Collecte de données, confidentialité et vie privée : Votre agence dispose-t-elle des éléments suivants ? Évaluations de programmes incluant du contenu et des voix 2SLGBTQ+. (2025) / L'agence intègre-t-elle du contenu et des voix LGBT2SQ+ dans chacun des éléments suivants ? Évaluation de programme. (2018)



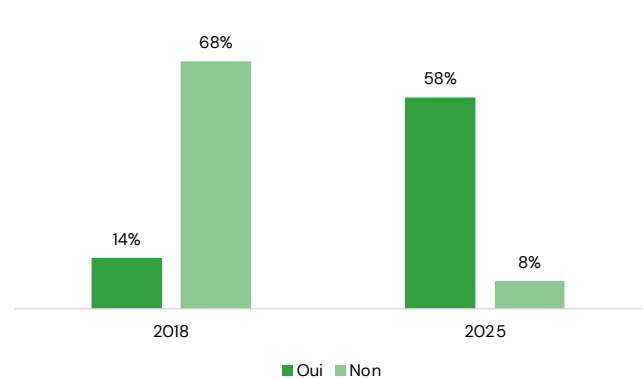
34B. Formulaires de l'agence : Vos formulaires ou documents internes contrôlés par l'agence offrent-ils des options explicites pour ce qui suit ? Orientation sexuelle. (2025) / Vos formulaires ou documents internes contrôlés par l'agence offrent-ils des options explicites pour ce qui suit ? Orientation sexuelle. (2018)



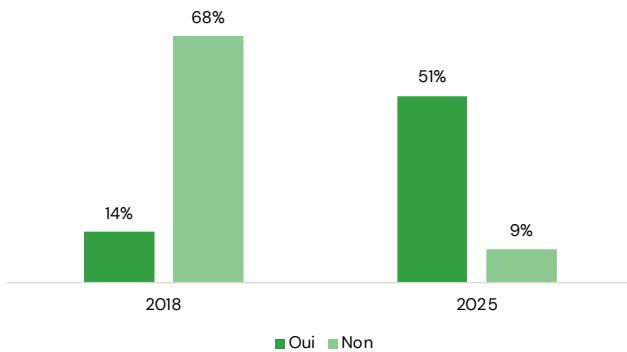
33C. Collecte de données, confidentialité et vie privée : Votre agence dispose-t-elle des éléments suivants ? Projets de recherche incluant du contenu et des voix 2SLGBTQ+. (2025) / L'agence intègre-t-elle du contenu et des voix LGBT2SQ+ dans chacun des éléments suivants ? Projets de recherche. (2018)



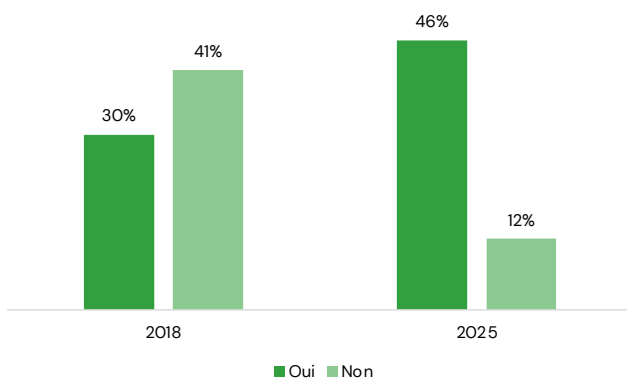
34C. Formulaires de l'agence : Vos formulaires ou documents internes contrôlés par l'agence offrent-ils des options explicites pour ce qui suit ? Identité de genre. (2025) / Vos formulaires ou documents internes contrôlés par l'agence offrent-ils des options explicites pour ce qui suit ? Identité de genre. (2018)



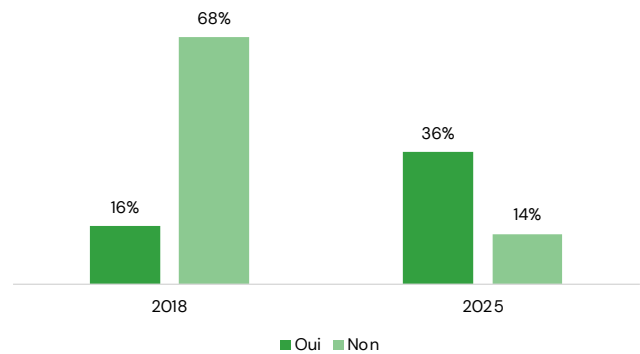
34D. Formulaires de l'agence: Vos formulaires ou documents internes contrôlés par l'agence offrent-ils des options explicites pour ce qui suit? Identité de genre au-delà de « homme » ou « femme » (c.-à-d.: transgenre, homme trans / femme trans, non binaire, genre non conforme, etc.) (2025) / Vos formulaires ou documents internes contrôlés par l'agence offrent-ils des options explicites pour ce qui suit? Identité de genre au-delà de « homme » ou « femme » (2018)



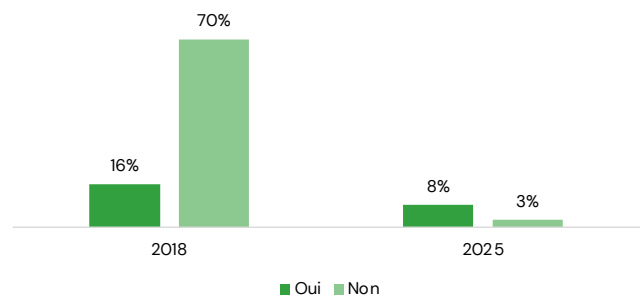
34E. Formulaires de l'agence: Vos formulaires ou documents internes contrôlés par l'agence offrent-ils des options explicites pour ce qui suit? Langage inclusif lié au statut familial ou relationnel (p. ex.: parent 1 et parent 2 plutôt que mère et père) (2025) / Vos formulaires ou documents internes contrôlés par l'agence offrent-ils des options explicites pour ce qui suit? Langage inclusif lié au statut familial ou relationnel. (2018)



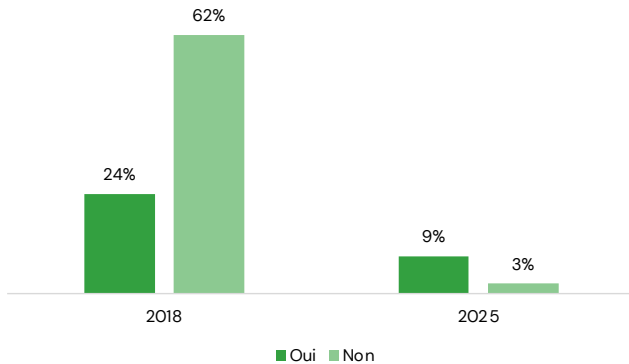
34F. Formulaires de l'agence : Vos formulaires ou documents internes contrôlés par l'agence offrent-ils des options explicites pour ce qui suit? Sexe assigné à la naissance. (2025) / Vos formulaires ou documents internes contrôlés par l'agence offrent-ils des options explicites pour ce qui suit? Sexe assigné à la naissance. (2018)



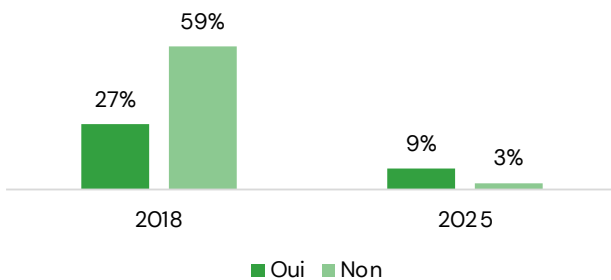
35C. Gouvernance de l'agence : Votre conseil d'administration intègre-t-il du contenu 2SLGBTQ+ dans ce qui suit ? Orientation du conseil d'administration. (2025) / Votre conseil d'administration intègre-t-il du contenu LGBTQ2S+ dans ce qui suit ? Orientation du conseil d'administration. (2018)



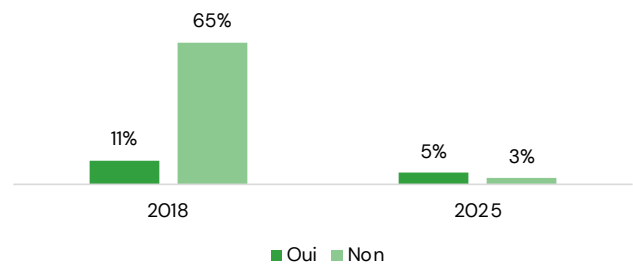
35D. Gouvernance de l'agence : Votre conseil d'administration intègre-t-il du contenu 2SLGBTQ+ dans ce qui suit ? Nomination et recrutement au conseil d'administration. (2025) / Votre conseil d'administration intègre-t-il du contenu LGBT2SQ+ dans ce qui suit ? Nomination et recrutement au conseil d'administration. (2018)



35E. Gouvernance de l'agence : Votre conseil d'administration intègre-t-il du contenu 2SLGBTQ+ dans ce qui suit ? Composition du conseil d'administration. (2025) / Votre conseil d'administration intègre-t-il du contenu LGBT2SQ+ dans ce qui suit ? Composition du conseil d'administration. (2018)



35F. Gouvernance de l'agence : Votre conseil d'administration intègre-t-il du contenu 2SLGBTQ+ dans ce qui suit ? Politiques d'autogouvernance du conseil d'administration. (2025) / Votre conseil d'administration intègre-t-il du contenu LGBT2SQ+ dans ce qui suit ? Politiques d'autogouvernance du conseil d'administration. (2018)



35G. Gouvernance : Votre conseil d'administration intègre-t-il du contenu 2SLGBTQ+ dans ce qui suit ? Évaluation annuelle du conseil d'administration. (2025) / Votre conseil d'administration intègre-t-il du contenu LGBT2SQ+ dans ce qui suit ? Évaluation annuelle du conseil d'administration. (2018)

