

Plan de travail relatif à l'examen complet

Rapport d'étape 2 jusqu'au 31 août 2022

Approuvé :

Par le conseil d'administration de la Société d'aide à l'enfance de Peel
29 septembre 2022

Soumis :

par Carol Kotacka, présidente du conseil d'administration, Société d'aide à l'enfance de Peel
à Karen Singh, directrice régionale, région du Centre, MSESC
6 octobre 2022

Rapport d'étape 2 sur le plan de travail relatif à l'examen complet de la Société d'aide à l'enfance de Peel

Préambule

En février 2021, le président du conseil d'administration de la Société d'aide à l'enfance de Peel (SAE) et le directeur général ont reçu un avis officiel concernant un examen opérationnel et une évaluation du lieu de travail devant être menés par le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires (MSESC). L'examen a commencé en avril 2021. L'examen a porté sur la culture du lieu de travail, la gouvernance, le modèle de prestation de services, la conformité à la Loi sur les services à l'enfance, à la jeunesse et à la famille (LSEJF), les partenariats communautaires, les ressources humaines et les finances. Les conclusions et les recommandations ont été présentées dans deux sections principales :

- Partie 1 — Évaluation du lieu de travail. Douze mesures à prendre ont été formulées dans cette section du rapport.
- Partie 2 — Examen opérationnel (gouvernance; modèle de prestation de services et conformité à la LSEJF; partenaires communautaires; ressources humaines [politiques et évaluations du rendement]; et finances). Soixante-quatorze recommandations ont été formulées dans cette section du rapport.

Le *rapport d'examen complet* a été remis à l'organisme le 1^{er} octobre 2021. Le conseil d'administration a eu 45 jours pour préparer un plan de travail qui abordait les recommandations présentées dans l'examen. Le plan de travail a été remis au MSESC le 26 novembre 2021 et a été approuvé par celui-ci en janvier 2022. Le premier rapport d'étape du plan de travail abordait les activités réalisées jusqu'au 31 mars 2022. Ce deuxième rapport d'étape reflète les activités réalisées jusqu'à la fin du mois d'août 2022. Le rapport d'examen complet, le plan de travail et les rapports d'étape sont disponibles sur le site Web de la Société d'aide à l'enfance de Peel.

Principes directeurs

Les thèmes primordiaux recensés dans le rapport ont été utilisés pour élaborer les principes suivants qui sont à la base du travail à venir.

- Notre réussite est liée à la priorité accordée à nos employés. Ceux-ci sont notre atout le plus important.
- Des relations respectueuses et positives, à tous les niveaux de l'organisation, sont essentielles pour un lieu de travail sain et constituent un facteur clé de changement.
- La participation et la collaboration du personnel de tout l'organisme sont essentielles à la réussite. Les gens doivent être impliqués dans les décisions qui les concernent.
- Le changement prend du temps. Faire trop de choses trop vite sabote le changement réel et durable.
- La recherche de l'excellence n'est pas synonyme de perfection.
- Le courage doit remplacer la peur. L'humilité doit remplacer le « Peel parfait ».
- L'apprentissage et la croissance doivent être ancrés dans le changement de processus plutôt que dans le rejet du blâme sur les gens.
- Des mécanismes transparents, impartiaux et équitables sont nécessaires pour aborder et résoudre les conflits.
- Pour que le personnel se sente soutenu, il faut des espaces sûrs permettant de tenir des conversations difficiles sur des questions telles que le racisme envers les Noirs.

Rapport d'étape 2 sur le plan de travail relatif à l'examen complet de la Société d'aide à l'enfance de Peel

- Un engagement manifeste en faveur du changement et responsabilité à cet égard.

Plan de travail

En plus des recommandations du rapport, et en réaction à différentes conclusions du rapport, le conseil d'administration a inclus plusieurs éléments supplémentaires dans le plan de travail, pour un total de 105 recommandations. Une nouvelle recommandation a été ajoutée au deuxième rapport d'étape, portant le total à 106.

À l'origine, les recommandations ont été organisées en trois phases : Phase 1 : les travaux étaient en cours (c'est-à-dire octobre/novembre 2021); Phase 2 : les travaux doivent commencer au plus tard en mars 2022; et Phase 3 : les travaux doivent commencer au plus tard en septembre 2022.

Pour faciliter la surveillance des progrès, les recommandations ont été organisées en six projets :

1. Gestion du changement (2 recommandations)
2. Finances (26 recommandations, initialement 25, une nouvelle recommandation ajoutée lors du deuxième rapport d'étape). Gouvernance (13 recommandations)
3. Gouvernance (13 recommandations)
4. Ressources humaines (38 recommandations)
5. Lieu de travail respectueux (13 recommandations)
6. Services (14 recommandations)

La responsabilité pour chaque recommandation a été attribuée à l'une des structures suivantes du conseil d'administration : conseil d'administration (conseil); comité de développement du conseil (CDC); comité des finances et de la vérification du conseil (CFVC); et comité de suivi et d'évaluation du rendement du conseil (CSERC).

État d'avancement des recommandations

Au 31 août 2022, sur les 106 recommandations :

- 21 sont terminées.
- 68 respectent le calendrier (les travaux progressent selon le calendrier du plan de travail).
- 9 sont légèrement en retard sur le calendrier du plan de travail, mais les travaux sont en cours.
- 8 n'ont pas encore été entamées (pas encore à la date de début selon le calendrier du plan de travail).

Recommandations retardées

Sur les neuf recommandations retardées :

- Deux sont liées à la gestion du changement.

Rapport d'étape 2 sur le plan de travail relatif à l'examen complet de la Société d'aide à l'enfance de Peel

Les deux recommandations concernant la gestion du changement sont retardées. La mise en œuvre des différents projets du plan de travail a permis de mettre en œuvre les pratiques exemplaires dans les domaines de la gestion du changement et des projets. Une stratégie et une approche plus complètes seront présentées au CSERC en janvier 2023 plutôt qu'en mai 2022, comme prévu précédemment.

- Six sont liées aux finances.

Les quatre recommandations concernant l'occupation des bâtiments sont retardées. La première ébauche du plan d'immobilisations est en cours de révision et de discussion. Il est maintenant prévu que ces recommandations soient présentées au CFVC en octobre 2022 plutôt qu'en septembre 2022.

Les deux recommandations de la catégorie Voyages sont retardées. Bien que des changements aient été mis en pratique, la politique révisée fait maintenant partie de la révision élargie de la politique financière en cours (il s'agit de la nouvelle recommandation qui a été ajoutée). Il est maintenant prévu que ces recommandations soient présentées au CFVC en octobre 2022 plutôt qu'en mai 2022.

- Une est liée à la gouvernance.

La recommandation 6 sur la gouvernance (élargir la description de poste du directeur général [relations entre le conseil d'administration et le directeur général, Manuel des politiques du conseil d'administration] en ajoutant un point indiquant que le conseil tient le directeur général responsable de fonctionner dans les limites imposées aux dirigeants...) est retardée. Elle dépend de l'examen du modèle de gouvernance et des politiques de gouvernance qui doit être achevé en juin 2023. Une fois ce travail terminé, la description de poste du directeur devra être revue et révisée pour refléter le nouvel environnement politique. La date d'achèvement a été révisée pour être conforme à la date de fin de l'examen de la gouvernance de juin 2023.

APERÇU

Avancement des recommandations au 31 août 2022					
	Effectuée	Comme prévu	Retard	Avant la date de début	Total
Gestion du changement	0	0	2	0	2
Finances	5	9	6	6	26
Gouvernance	4	7	1	1	13
Ressources humaines	0	38	0	0	38
Lieu de travail respectueux	5	7	0	1	13
Services	7	7	0	0	14
mbre total de recommandations	21	68	9	8	106
urcentage des recommandations	20%	64%	8%	8%	

Remarque : Une nouvelle recommandation a été ajoutée au projet des finances, ce qui porte le nombre total de recommandations à 106.

Les activités liées à la recommandation sont...

Terminées	Terminé
Comme prévu	Progression selon le calendrier du plan de travail
Retard	En retard sur le calendrier du plan de travail, mais le travail est en cours
Avant la date de début	Pas encore à la date de début selon le calendrier du plan de travail

Plan de travail relatif à l'examen complet – Rapport d'étape 2

Section	Phase	Recommandation	Date de fin prévue	Rapport d'étape 1 (31 mars 2022)	Date de fin révisée	Statut	Rapport d'étape 2 (31 août 2022)	Date de fin révisée	Statut
PROJET : GESTION DU CHANGEMENT (CSERC)									
	2	1. Adoption d'une approche cohérente et fondée sur les meilleures pratiques en matière de gestion du changement. <i>(NOUVEAU)</i>	May-22	Les meilleures pratiques ont été révisées. L'approche souhaitée repose principalement sur le modèle de gestion du changement ADKAR. Un projet de plan de travail a été élaboré. Des séances de formation externe pour les responsables auront lieu en juin. Des séances internes initiales de renforcement des connaissances (y compris la diffusion des outils) sont prévues pour l'automne 2022. Le plan sera présenté lors de la réunion du CSERC en mai 2022.		COMME PRÉVU	Des séances de formation sur le modèle de gestion du changement ADKAR pour le premier groupe de responsables du changement auront lieu entre octobre 2022 et mars 2023. La stratégie pour l'approche des pratiques exemplaires sera présentée au CSERC en janvier 2023.	Jan-23	RETARD
	2	2. Adoption d'une approche cohérente et fondée sur les meilleures pratiques en matière de gestion de projet. <i>(NOUVEAU)</i>	May-22	Les outils de gestion de projet de l'organisme précédemment adoptés et formation sont en cours de révision. Des séances de renforcement des connaissances (y compris la diffusion des outils) sont prévues pour l'automne 2022. Le plan sera présenté lors de la réunion du CSERC en mai 2022.		COMME PRÉVU	Les séances de renforcement des connaissances seront reportées de janvier à mars 2023. La stratégie pour l'approche des pratiques exemplaires sera présentée au CSERC en janvier 2023.	Jan-23	RETARD
PROJET : FINANCES (CFVC sauf indication contraire)									
Processus d'établissement de budgets et de prévision	2	1. Bien que les politiques et processus financiers de la Société soient complets et approfondis, elle devrait documenter le processus budgétaire et prévisionnel, y compris les outils, les modèles et les ressources concernant les dépenses et l'allocation budgétaire qui décrit le processus prévisionnel mensuel, trimestriel et annuel tout au long de l'année.	Feb-22	Projet de document d'une seule page terminé. Sera examiné lors de la réunion du CFVC en mai 2022.	S.O.	COMME PRÉVU	Étudié lors de la réunion du CFVC en mai 2022.		TERMINÉ
Occupation des bâtiments	2	1. Explorer la possibilité de générer des revenus et de rembourser la dette en utilisant les terrains excédentaires.	Mar-22	Examen des limites dans l'entente d'Orlando pendant 10 ans. Sera examiné lors de la réunion du CFVC en septembre 2022.	Sep-22	RETARD	La première ébauche du plan d'immobilisations est en cours de révision et de discussion.	Oct-22	RETARD
	2	2. Explorer la génération de revenus en utilisant le terrain de sport.	Mar-22	La COVID a considérablement retardé toute utilisation du terrain de sport. Les priorités actuelles sont les programmes pour les jeunes et les partenariats en matière de programmes pour les jeunes. Sera examiné lors de la réunion du CFVC en septembre 2022.	Sep-22	RETARD		Oct-22	RETARD
	2	3. S'assurer que les locaux des partenaires communautaires sont entièrement loués aux taux en vigueur sur le marché.	Sep-22			AVANT LA DATE DE DÉBUT		Oct-22	RETARD
	2	4. S'assurer que la Fondation paie les taux en vigueur sur le marché pour les locaux utilisés.	Mar-22	Recherche de taux de location pour des propriétés comparables a commencé. Sera examiné lors de la réunion du CFVC en septembre 2022 ainsi que l'impact sur la Fondation.	Sep-22	RETARD		Oct-22	RETARD
Besoins personnels des clients	3	1. En ce qui concerne les besoins personnels des clients, il est recommandé que le processus et le pouvoir de dépenser soient plus clairement définis. Il n'est pas clair quand un chef d'équipe doit signer par rapport à un directeur.	Mar-23			AVANT LA DATE DE DÉBUT			AVANT LA DATE DE DÉBUT
	3	2. Que la Société mette à jour ses politiques et procédures afin d'inclure le renforcement des processus opérationnels pour la documentation des approbations (par exemple, le rapport d'analyse coûts-avantages, les approbations signées conformément à la délégation des pouvoirs financiers) qui soutiennent la prise de décisions (par exemple, l'achat de véhicules).	Mar-23			AVANT LA DATE DE DÉBUT			AVANT LA DATE DE DÉBUT
Cartes de crédit	1	1. Le directeur général ne doit pas utiliser les cartes de crédit de la Société des autres employés. Il en résulte que le conseil d'administration n'approuve pas les dépenses du directeur général conformément à la délégation de pouvoirs financiers et que le directeur général approuve ses propres dépenses.	Mar-22			COMME PRÉVU	Politique sur les cartes de crédit 261 a été révisée par le CFVC et le conseil d'administration en mai 2022. Politique mise en œuvre.		TERMINÉ
	2	2. Examen de la répartition des coûts pour les dépenses engagées en utilisant les cartes de crédit professionnelles. Mise à jour des politiques et des procédures, au besoin, afin de formuler clairement les hypothèses en matière de coûts et la répartition des coûts.	Mar-22	La politique financière intérimaire a été élaborée; elle est entrée en vigueur le 2 février 2022 et a été examinée lors de la réunion de février 2022 du CFVC. Une politique révisée sur les cartes de crédit sera présentée au CFVC en mai 2022.		COMME PRÉVU			TERMINÉ
	2	3. La Société devrait élaborer une politique relative à l'utilisation de cartes de crédit personnelles pour les dépenses de la Société, étant donné que des cartes de crédit professionnelles sont disponibles et utilisées. La politique devrait limiter l'utilisation de cartes de crédit personnelles et inclure un processus de préapprobation si l'utilisation d'une carte de crédit personnelle est demandée.	Mar-22			COMME PRÉVU			TERMINÉ

Plan de travail relatif à l'examen complet – Rapport d'étape 2

Section	Phase	Recommandation	Date de fin prévue	Rapport d'étape 1 (31 mars 2022)	Date de fin révisée	Statut	Rapport d'étape 2 (31 août 2022)	Date de fin révisée	Statut
Orientation et examen des finances	3	1. La Société d'aide à l'enfance de Peel devrait mettre en place des séances formelles d'orientation et de présentation des finances afin de s'assurer que tout le personnel est informé des politiques et procédures financières de la Société. Des séances peuvent être organisées lorsque de l'embauche de nouveaux membres du personnel, lors de la révision d'une politique ou lors de la remise à jour semestrielle des politiques aux services.	Mar-23			AVANT LA DATE DE DÉBUT			AVANT LA DATE DE DÉBUT
Dépenses diverses	3	1. Peel devrait revoir les dépenses codées sous la rubrique « divers » pour s'assurer qu'elles sont conformes aux directives du MSESC.	Mar-23			AVANT LA DATE DE DÉBUT			AVANT LA DATE DE DÉBUT
	3	2. Peel devrait appliquer les directives du ministère et du secteur parapublic relatives aux frais de représentation.	Mar-23			AVANT LA DATE DE DÉBUT			AVANT LA DATE DE DÉBUT
Dépenses liées à la Prestation ontarienne pour enfants (DPOE)	2	1. La Société d'aide à l'enfance de Peel devrait augmenter le taux d'utilisation des programmes de la DPOE et utiliser le programme d'épargne pour un plus grand nombre d'enfants.	Mar-23			AVANT LA DATE DE DÉBUT	Analyse des tendances sur cinq ans terminée et présentée à la haute direction en mars 2022. Élaboration et finalisation d'une politique, d'une procédure et d'un schéma de processus pour les activités et les économies de la DPOE. Un rapport sur l'utilisation a été élaboré et sera mis en œuvre à l'automne 2022. Ce rapport éclairera les plans visant à accroître l'utilisation.		COMME PRÉVU
Promotion et publicité	2	1. La Société d'aide à l'enfance de Peel devrait consulter des sociétés comparables afin de comprendre leurs politiques et pratiques de promotion et de publicité et d'intégrer les meilleures pratiques à ses politiques. La Société d'aide à l'enfance de Peel devrait s'efforcer de trouver des gains d'efficacité et de réduire ses dépenses pour s'harmoniser avec les sociétés comparables.	Dec-22			AVANT LA DATE DE DÉBUT	Des comparaisons avec d'autres sociétés sont en cours. Les dirigeants de section doivent prendre part aux discussions concernant leur région et leur budget.		COMME PRÉVU
Salaires et avantages	1	1. Le conseil d'administration devrait évaluer les augmentations de la rémunération des cadres des sociétés comparables lorsqu'il détermine les augmentations de la rémunération des cadres.	Dec-22	Pratique en place sous le directeur général par intérim. Une politique officielle sera élaborée (dans le cadre du projet de politiques des RH et du projet de politiques du conseil d'administration)		COMME PRÉVU	À revoir ou élaborer dans le cadre des projets de révision des politiques des RH et du conseil d'administration.		COMME PRÉVU
	1	2. Étant donné que des changements ont été apportés à la classification des postes et que des augmentations de salaire en ont résulté, il est recommandé que tous les changements de classification des postes de cadres supérieurs soient approuvés par le conseil d'administration sur la base d'une analyse de rentabilité.	Dec-22			COMME PRÉVU			COMME PRÉVU
	1	3. Il est recommandé que tous les changements de personnel de haute direction soient approuvés par le conseil d'administration et soient fondés sur une justification solide. <i>(NOUVEAU)</i> (CONSEIL D'ADMINISTRATION)	Dec-22	Mis en œuvre en pratique, politique à élaborer.		COMME PRÉVU	La pratique est toujours en vigueur. La politique sera élaborée et présentée au CDC en novembre 2022. Déléguée au CBC.		COMME PRÉVU
	3	4. Avec l'aide d'une tierce partie, exploration de mise en œuvre d'un modèle de rémunération en fonction du rendement qui harmonise la rémunération avec le rendement des cadres supérieurs. <i>(NOUVEAU)</i>	Feb-23			AVANT LA DATE DE DÉBUT	Le processus formel d'approvisionnement débutera en 2023		AVANT LA DATE DE DÉBUT
Technologie	EN PLACE	1. La Société d'aide à l'enfance de Peel devrait s'assurer que l'achat et l'utilisation de l'équipement informatique sont suivis avec précision et qu'ils sont également comptabilisés lorsque les employés prennent des actifs afin de les utiliser à domicile. Cela permettra à Peel de redéployer les actifs selon les besoins.	Mar-22	Le système de gestion des actifs de TI est déjà en place. Présentation au CFVC en mai 2022.	Mar-22	COMME PRÉVU	Présentation au CFVC en mai 22.		TERMINÉ
Formation et recrutement	2	1. La Société devrait consulter des sociétés comparables pour examiner leurs politiques en matière de coûts de formation et de recrutement, intégrer leurs meilleures pratiques et rechercher des possibilités de réduire les coûts.	May-22	Une procédure provisoire concernant les approbations est en place pour l'équipe de direction et dans certains services. Politiques et procédures à élaborer. Retard compte tenu du niveau d'analyse et de gestion du changement requis. Sera présenté au CFVC en novembre 2022.	Nov-22	RETARD	Les discussions avec les sociétés comparables sont en cours.		COMME PRÉVU
	2	2. La comptabilisation des coûts de formation doit respecter les codes de compte appropriés afin d'assurer la transparence, la validation et le rapprochement.	May-22		Nov-22	RETARD	Le codage de la formation et des coûts connexes, ainsi que la documentation requise pour les approbations, seront abordés dans la politique/procédure de formation révisée qui est en cours d'élaboration.		COMME PRÉVU
	2	3. Les demandes de formation doivent être documentées avec exactitude et approuvées par le titulaire du budget et le superviseur avant l'inscription. <i>(NOUVEAU)</i>	May-22		Nov-22	RETARD		COMME PRÉVU	
Déplacements	1	1. La Société devrait mettre en place des contrôles appropriés pour s'assurer que la politique est respectée. Toutes les politiques relatives aux dépenses doivent respecter les directives et les lignes directrices du ministère. La Société doit s'assurer que les approbations appropriées sont documentées.	Mar-22	Les contrôles ont été examinés et les pratiques ont été modifiées. Une politique révisée sur les déplacements et les repas sera examinée lors de la réunion du CFVC en mai 2022.	May-22	COMME PRÉVU	Fait partie de la révision élargie de la politique financière qui est en cours.	Oct-22	RETARD

Plan de travail relatif à l'examen complet – Rapport d'étape 2

Section	Phase	Recommandation	Date de fin prévue	Rapport d'étape 1 (31 mars 2022)	Date de fin révisée	Statut	Rapport d'étape 2 (31 août 2022)	Date de fin révisée	Statut
	2	2. Une révision de la politique est nécessaire pour les frais de déplacement accessoires afin d'être plus précis quant aux détails des dépenses.	Mar-22	CFVC en mar 2022.	May-22	COMME PRÉVU		Oct-22	RETARD
Politiques et procédures	NOUVEAU	Avec l'aide d'une tierce partie, effectuer un examen des politiques et des procédures financières existantes; réviser et élaborer des politiques et des procédures au besoin, en veillant à ce qu'elles soient conformes aux exigences externes applicables. De plus, créer un cadre de politiques et de procédures financières. <i>(Une nouvelle recommandation ajoutée lors du première rapport d'étape)</i>				AVANT LA DATE DE DÉBUT	L'examen, les révisions et l'élaboration des politiques et des procédures sont en cours. La première ébauche du cadre de travail pour les nouvelles politiques est terminée et en cours de révision. L'analyse de l'écart des politiques et procédures est terminée et en cours de révision.	Mar-23	COMME PRÉVU
PROJET : GOUVERNANCE (conseil d'administration, CDC, CFVC, CSERC comme indiqué)									
	1	1. Que le conseil d'administration se familiarise avec les exigences de la <i>Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures</i> et les évalue par rapport aux augmentations de la rémunération des employés depuis l'entrée en vigueur de la loi en 2019. Le conseil d'administration devrait également connaître les conséquences associées au non-respect de la loi. <i>(CONSEIL 2021-2022, CFVC 2022)</i>	Jan-22	Examiné lors de la réunion d'octobre 2021 du conseil d'administration. Discussion lors de la réunion de janvier 2022 du conseil d'administration. Évaluation des risques réalisée et présentée lors de la réunion de février 2022 du conseil d'administration. Décision de mettre en œuvre sous la nouvelle convention collective (avril 2023).		TERMINÉ			TERMINÉ
	3		Jan-23			AVANT LA DATE DE DÉBUT	Sera mis en œuvre pendant les négociations, qui commenceront en février 2023 et couvriront la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2026.		AVANT LA DATE DE DÉBUT
	1	2. Favoriser une culture du conseil d'administration qui encourage la pose de questions à la direction lors des réunions des comités et du conseil d'administration sur ce qui n'est pas communiqué. Il est nécessaire de fournir un environnement sûr pour que les cadres supérieurs puissent répondre de manière exhaustive. Voyez les choses de la façon suivante : « Comment les personnes qui relèvent de l'équipe de haute direction verraient-elles cela? Qu'est-ce qui n'est pas mentionné mais pourrait être pertinent pour nos responsabilités de gouvernance? » Il s'agit d'une bonne pratique pour toute personne qui occupe un poste de direction ou de gestion. Elle permet de compenser notre tendance humaine à ne faire rapport que de ce qui nous représente favorablement. <i>(CDC)</i>	Jan-23	Changements de pratique mis en œuvre peu après la publication du rapport d'examen complet. Nouvelles discussions lors des séances de réflexion du conseil d'administration en janvier et février qui ont porté sur la gouvernance. La pratique doit continuer à être renforcée dans le travail associé à la recommandation 11 en matière de gouvernance.		COMME PRÉVU	La pratique se poursuivra jusqu'à l'automne 2022, et sera renforcée dans le cadre des travaux liés à la recommandation 11 sur la gouvernance.		COMME PRÉVU
	2	3. Le conseil d'administration devrait améliorer les politiques financières. <i>(Voir également les recommandations 1 et 4 en matière de gouvernance)</i> <i>(CFVC)</i>	Sep-22	<i>Doit être réalisé dans le cadre du projet d'examen des politiques du conseil d'administration.</i>		AVANT LA DATE DE DÉBUT	<i>Révision des responsabilités du conseil d'administration dans le cadre d'une révision élargie de la politique du conseil. (Consultez la recommandation 11 sur la gouvernance en vertu du CDC, date de fin ajustée pour être conforme à la recommandation 11.)</i>	Jun-23	COMME PRÉVU
	2	4. Que le conseil d'administration examine sa surveillance des politiques de la Société liées aux exigences de la <i>Loi de 2010 sur la responsabilisation du secteur parapublic</i> et détermine comment s'assurer que les politiques de la Société et les exigences de la Loi sont respectées. <i>(CFVC)</i>	Sep-22			AVANT LA DATE DE DÉBUT	Révision des responsabilités du conseil d'administration dans le cadre d'une révision élargie de la politique du conseil. (Consultez la recommandation sur les politiques et procédures financières.)	Jun-23	COMME PRÉVU
	2	5. Élargir la déclaration de responsabilité dans les politiques du conseil d'administration (E1 – Déclaration de responsabilité du conseil) pour inclure une déclaration de responsabilité envers les employés. Bien que le conseil d'administration ne dirige pas et ne supervise pas le personnel, la prestation de services de qualité et le respect des exigences gouvernementales ne sont pas possibles sans le personnel. <i>(CDC)</i>	May-22	En cours de révision pour refléter la responsabilité envers les employés. Sera examiné à CSERC.		COMME PRÉVU	Politique E1 modifiée pour inclure « Le conseil d'administration de la Société d'aide à l'enfance de Peel se montre responsable envers les employés de la société en communiquant de manière transparente, en discutant avec le personnel et en s'assurant que des mécanismes sont mis en œuvre pour garantir un milieu de travail sain, sécuritaire et inclusif ». Approuvé lors de la réunion du conseil d'administration du 16 juin 2022.		COMME PRÉVU
	2	6. Élargir la description de poste du directeur général (relations entre le conseil d'administration et le directeur général, Manuel des politiques du conseil d'administration) en ajoutant un point indiquant que le conseil tient le directeur général responsable de fonctionner dans les limites imposées aux dirigeants. À l'heure actuelle, il existe un point qui rend le directeur général responsable de la réalisation des objectifs fixés par le conseil d'administration. Il est tout aussi important de respecter les limites imposées aux dirigeants. <i>(CDC)</i>	May-22			AVANT LA DATE DE DÉBUT	Cet élément est actuellement en suspens en attendant la révision de la gouvernance (y compris les politiques de gouvernance). Une fois terminée, la description de poste du directeur général devra être revue.	Jun-23	RETARD

Plan de travail relatif à l'examen complet – Rapport d'étape 2

Section	Phase	Recommandation	Date de fin prévue	Rapport d'étape 1 (31 mars 2022)	Date de fin révisée	Statut	Rapport d'étape 2 (31 août 2022)	Date de fin révisée	Statut
	2	7. Élaborer et mettre en œuvre des paramètres permettant d'évaluer dans quelle mesure le directeur général respecte les limites imposées aux dirigeants indiquées par le conseil d'administration (Manuel des politiques de gouvernance du conseil d'administration). Une priorité élevée devrait être accordée à la limite imposée aux dirigeants n° 3 : Traitement du personnel et des bénévoles; « le conseil d'administration cherche à créer un environnement de respect mutuel, d'apprentissage et d'inclusion pour l'ensemble du personnel, conformément à nos valeurs » et aux huit contraintes énumérées dans cette limite imposée aux dirigeants n° 3. Cette recommandation est conforme à la politique du conseil d'administration intitulée « Surveillance du rendement du directeur général » (Manuel des politiques de gouvernance du conseil d'administration). (CDC)	Mar-23	Paramètres en cours d'élaboration, à revoir à l'automne 2022 et à mettre en œuvre dans le cadre de l'évaluation du rendement du directeur général en 2022.		COMME PRÉVU	Ce travail est étroitement lié à l'examen de la gouvernance qui permettra d'élaborer des paramètres révisés pour l'évaluation du rendement du directeur général.		COMME PRÉVU
	2	8. Élaborer une politique de gouvernance formelle qui traite de la gestion des risques. Examiner les pratiques actuelles de présentation de rapports au conseil d'administration dans une optique de gestion des risques. L'objectif est de faire en sorte que le conseil d'administration reçoive en temps utile des rapports complets qui reflètent une vision plus réaliste des faiblesses et des forces de l'organisation. La Société d'aide à l'enfance de Peel peut être fière, à juste titre, de ses nombreuses réussites et de ses domaines d'excellence reconnus. Toutefois, aucune organisation n'est parfaite, et le conseil d'administration doit être au courant de tous les problèmes importants, y compris les faiblesses, afin de pouvoir guider et soutenir les progrès en cours. (CONSEIL)	Jan-23	Décision de former un comité ad hoc du conseil d'administration composé de membres du CDC, du CFVC et du CSERC. Comité en cours de formation. Un outil de décision pour la gestion des risques a été développé.		COMME PRÉVU	Un comité de travail a été établi avec 2 membres du CSERC (maintenant 1 membre du CSERC et 1 membre du CDC). Des réunions initiales ont eu lieu pour discuter des cheminements possibles. Pour discussion au CSERC en septembre 2022. La politique de gouvernance concernant la gestion des risques fera partie de la révision du modèle de gouvernance et de la politique du conseil d'administration.		COMME PRÉVU
	2	9. Le directeur général devrait effectuer chaque année des évaluations du rendement du personnel de direction, qui devraient être saisies dans Trakstar. En l'absence d'évaluations du rendement, il est difficile de comprendre comment les augmentations de rémunération peuvent être déterminées objectivement. Il s'agit également d'un moyen de planifier la gestion de la relève. Les évaluations augmenteront l'engagement de la haute direction. (CONSEIL)	May-22			AVANT LA DATE DE DÉBUT	Les évaluations de rendement de tous les cadres supérieurs relevant du directeur général ont été réalisées (à l'aide du système Trakstar). Pratique à maintenir.		TERMINÉ
	2	10. Dans le cadre du travail lié à la gestion des risques, il est recommandé de préparer des exposés pour le conseil d'administration concernant les lois et les directives applicables à l'agence. Ces exposés devraient inclure des mécanismes d'évaluation de la conformité. (NOUVEAU) (CSERC)	Dec-22			AVANT LA DATE DE DÉBUT	Une note d'information concernant les lois et directives applicables en matière de service, de ressources humaines et de finances a été rédigée et présentée au CSERC en septembre 2022. Ce document sera revu et mis à jour chaque année, et sera inclus dans le manuel du conseil d'administration.		TERMINÉ
	3	11. Le conseil d'administration effectue un examen de son modèle de gouvernance afin de déterminer s'il répond à ses besoins actuels. (NOUVEAU) (CDC)	Jun-23	<i>L'examen du modèle de gouvernance doit inclure un examen des politiques et des procédures du conseil d'administration. Ce travail sera effectué avec l'aide d'une tierce partie.</i>		AVANT LA DATE DE DÉBUT	À discuter au CDC de septembre pour déterminer le calendrier de DP et les prochaines étapes.		COMME PRÉVU
	3	12. Examiner les pratiques actuelles de l'examen par les pairs en matière de gouvernance et de l'évaluation du rendement du directeur général en vue de les améliorer pour répondre aux questions soulevées dans l'évaluation. (CDC)	Mar-23			AVANT LA DATE DE DÉBUT	À discuter au CDC; les questions entre pairs seront révisées pour répondre aux questions soulevées lors de l'examen.		COMME PRÉVU
PROJET : RESSOURCES HUMAINES (conseil d'administration, CDC, CFVC comme indiqué)									
Politiques et procédures	1	Pour répondre aux recommandations de la section sur les politiques de RH du rapport, la stratégie est la suivante : Avec l'aide d'un tiers : Élaborer un cadre de politiques et procédures de RH; examiner les politiques et procédures de RH existantes, en révisant celles qui sont indiquées dans les tableaux ci-dessous ainsi que l'ensemble des politiques et procédures de RH; élaborer de nouvelles politiques et procédures qui constituent des lacunes dans les politiques et procédures de RH existantes (par exemple, la politique de lutte contre le racisme). (NOUVEAU) (CDC)	Sep-22	Processus formel d'approvisionnement pour le fournisseur terminé et contrat accordé. Comité directeur établi. En plus de cette recommandation globale large, il y a 33 recommandations précises (voir l'annexe). Leur avancement sera présenté dans des rapports d'étape subséquents.		COMME PRÉVU	Les réunions du comité directeur sont en cours. Un plan de travail et un cadre politique ont été élaborés. Une première série de politiques a été élaborée et doit être présentée aux groupes de discussion en septembre 2022. L'état d'avancement des 33 recommandations connexes est inclus dans le présent document. À l'heure actuelle, toutes ces recommandations sont conformes au calendrier.		COMME PRÉVU
	2	1. Réalisation d'un examen et d'une analyse de la dotation en personnel des services directs, des charges de travail et des domaines de contrôle (NOUVEAU) (CFVC)	Nov-22			COMME PRÉVU			COMME PRÉVU

Plan de travail relatif à l'examen complet – Rapport d'étape 2

Section	Phase	Recommandation	Date de fin prévue	Rapport d'étape 1 (31 mars 2022)	Date de fin révisée	Statut	Rapport d'étape 2 (31 août 2022)	Date de fin révisée	Statut
Structure et dotation en personnel	2	2. Comme le soulignent les résultats et les graphiques relatifs aux enfants pris en charge, il semble que « l'étendue du contrôle » des chefs d'équipe soit inférieure à celle des sociétés comparables. La Société d'aide à l'enfance de Peel devrait examiner sa structure organisationnelle afin d'avoir des chefs d'équipe et des gestionnaires dont l'étendue du contrôle est conforme à celle des sociétés comparables. (CFVC)	Nov-22	Analyse des données de l'examen terminée. Comité sur la charge de travail en cours de formation. Dirigé conjointement par la direction et le syndicat. La première réunion aura lieu au cours des deux premières semaines de mai.		COMME PRÉVU	Comité sur la charge de travail établi. La première réunion a été retardée en raison des changements de personnel et de l'été. Les travaux commenceront à l'automne 2022.		COMME PRÉVU
	2	3. Réalisation d'un examen et d'une analyse de la dotation en personnel contractuel (NOUVEAU) (CFVC)	Nov-22		COMME PRÉVU	L'examen et l'analyse des postes contractuels sont en cours. Une discussion sur la possibilité de convertir certains de ces postes en postes permanents est en cours. À présenter au CFVC en novembre 2022.			COMME PRÉVU
	2	4. Réalisation d'un examen des domaines de GC et de DEI afin de clarifier les rôles et les responsabilités concernant les questions de RH liées à l'équité et à l'inclusion. (NOUVEAU) (CONSEIL D'ADMINISTRATION)	Nov-22		AVANT LA DATE DE DÉBUT	Une discussion collaborative avec le directeur et les directeurs de la DEI et des RH a eu lieu. Le plan du personnel est en cours de mise à jour afin d'inclure un domaine d'intérêt pour la DEI.			COMME PRÉVU
PROJET : LIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX (CONSEIL)									
Ombudsman	1	Mise en place d'une procédure confidentielle gérée par des tiers permettant au personnel de signaler les problèmes de harcèlement, de discrimination et de racisme. En outre, toutes les plaintes des dénonciateurs passeront par ce tiers jusqu'à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de dénonciation. Ce service fera office d'ombudsman indépendant et contribuera à l'élaboration d'un programme de lieu de travail respectueux. (NOUVEAU) (Voir également les points 1 et 2 de la politique des RH sur les dénonciateurs)	Apr-23	Tiers provisoire en place en décembre 2021. Processus formel d'approvisionnement terminé et fournisseur sélectionné pour un contrat de deux ans. Le contrat est en cours de finalisation.		COMME PRÉVU	Le processus formel d'approvisionnement est terminé. Le fournisseur permanent a été sélectionné (BDO) et le contrat a été signé. La réunion de lancement sera prévue pour septembre 2022.		COMME PRÉVU
Restauration du lieu de travail	1	Mesure 1. Établir des règles de base pour la restauration du lieu de travail afin d'assurer la transparence, la confiance et des actions et comportements propres à instaurer la confiance.	Mar-22	Établissement de règles de base de restauration afin d'assurer la transparence, la confiance et des actions et comportements propres à instaurer la confiance.		TERMINÉ			TERMINÉ
	1	Mesure 2. Formation des dirigeants (programme de base pour dirigeants) pour faire face aux conflits et aux difficultés sur le lieu de travail.	Dec-21	Formation des dirigeants (programme de base pour dirigeants) pour faire face aux conflits et aux difficultés sur le lieu de travail terminée au début décembre.		TERMINÉ			TERMINÉ
	1	Mesure 3. Facilitation des séances de restauration et des services d'encadrement avec la haute direction.	Mar-22	Facilitation des séances de restauration et les services d'encadrement avec la haute direction terminée. Sur la base du travail initial, une décision a été prise de prolonger ce travail jusqu'à la fin mars 2023.	Mar-23	COMME PRÉVU	En cours jusqu'en mars 2023		COMME PRÉVU
	1	Mesure 4. Facilitation des séances de restauration et des services d'encadrement avec les chefs d'équipe.	Jun-22	Facilitation des séances de restauration et les services d'encadrement avec les chefs d'équipe terminée. Sur la base du travail initiale et des besoins croissants, une décision a été prise de prolonger et d'améliorer les services jusqu'à la fin mars 2023.	Mar-23	COMME PRÉVU	En cours jusqu'en mars 2023		COMME PRÉVU
	1	Mesure 5. Facilitation des séances de restauration avec la direction du syndicat.	Dec-21	Facilitation des séances de restauration avec la direction du syndicat terminée.		TERMINÉ			TERMINÉ
	1	Mesure 6. Facilitation des séances de restauration avec les membres du conseil d'administration.	Dec-21	Facilitation des séances de restauration avec les membres du conseil d'administration terminée.		TERMINÉ			TERMINÉ
	1	Mesure 7. Facilitation des séances de guérison et de restauration avec l'ensemble du personnel.	Dec-22	Préparation terminée, les séances commenceront en mai 2022.		COMME PRÉVU	Séances prévues d'octobre à décembre.		COMME PRÉVU
	1	Mesure 8. Une série de tables rondes facilitées entre la direction et le syndicat, y compris le comité directeur de lutte contre le racisme envers les Noirs, visant à trouver un terrain d'entente et à élaborer un plan pour aller de l'avant.	Mar-22	Des discussions facilitées ont eu lieu avec le conseil d'administration, l'équipe de direction, les dirigeants syndicaux et le groupe de lutte contre le RAN. Décision prise de poursuivre et d'organiser des tables rondes facilitées à partir de juin 2022. Le CCR guidant le processus et les travaux préparatoires initiaux ont pris plus de temps que prévu.	Oct-22	RETARD	Discussions organisées avec toutes les parties, à prévoir pour octobre.		COMME PRÉVU
	1	Mesure 9. Élaboration d'un plan d'entretien visant à établir des objectifs clairs et des mesures précises afin de responsabiliser les uns et les autres au cours d'un processus de rétablissement de la confiance entre tous les niveaux de l'organisation.	Dec-22	Le plan d'action élaboré a été communiqué à tous les employés. Un conseil de restauration du lieu de travail et des groupes de travail seront établis en mai et en juin pour contribuer à mettre en œuvre le plan d'action.		COMME PRÉVU	Le conseil consultatif sur le milieu de travail a été créé et le travail devrait commencer en septembre 2022.		COMME PRÉVU
	1	Mesure 10. Soutien au conseil d'administration concernant la gouvernance et la responsabilisation.	Aug-22	Discussions et soutien apportés au conseil d'administration concernant la responsabilisation, et tenue de conversations initiales concernant la gouvernance. Voir également la recommandation 11 du projet Gouvernance.		COMME PRÉVU	La poursuite des travaux sera ancrée dans l'examen du modèle de gouvernance du conseil d'administration.		COMME PRÉVU
	1	Mesure 11. Surveillance continue de la part du conseil d'administration pour mesurer les progrès et relever les défis continus.	Dec-22	Mises à jour des progrès et des problèmes, selon les besoins, présentées au conseil d'administration tous les deux mois (ou plus souvent, selon les besoins).		COMME PRÉVU	En cours jusqu'en mars 2023	Mar-23	COMME PRÉVU

CONSEIL – conseil d'administration; CDC – comité de développement; CCR – comité de restauration du conseil; CFVC – comité des finances et de la vérification du conseil; et CSERC – comité de suivi et d'évaluation du rendement du conseil

Plan de travail relatif à l'examen complet – Rapport d'étape 2

Section	Phase	Recommandation	Date de fin prévue	Rapport d'étape 1 (31 mars 2022)	Date de fin révisée	Statut	Rapport d'étape 2 (31 août 2022)	Date de fin révisée	Statut
	1	Mesure 12. Réévaluation dans 12 mois à l'aide de l'OrgPulse et petit nombre d'entrevues pour mesurer les progrès et la santé globale du lieu de travail.	Dec-22			AVANT LA DATE DE DÉBUT	Compte tenu de la prolongation des délais pour les mesures ci-dessus, la réévaluation est maintenant prévue pour le début de 2023.	Feb-23	AVANT LA DATE DE DÉBUT
PROJET : SERVICE (CSERC sauf indication contraire)									
Partenaires communautaires	EN PLACE	1. Il ne fait aucun doute que ces solides relations de travail collaboratif aident efficacement la Société d'aide à l'enfance de Peel à protéger les enfants et à les garder dans leur famille. La Société d'aide à l'enfance de Peel devrait poursuivre ses efforts pour soutenir la prestation de services enveloppants centrés sur l'enfant pour les enfants et les familles, en collaboration avec ses partenaires communautaires.	S.O.	Doit être reflété dans le rapport de revue de l'année (lors de la réunion du CSERC en mai 2022)		COMME PRÉVU	Nos partenaires communautaires ont été soulignés dans le rapport Revue de l'année 2021-2022. Ce rapport a été présenté au CSERC le 26 mai 2022.		TERMINÉ
Conformité des services avec la LSEJF : Enfants pris en charge	EN PLACE	1. Il est recommandé que la Société d'aide à l'enfance de Peel poursuive ses efforts de recrutement de familles d'accueil culturellement diversifiées et rende compte des efforts déployés pour placer les enfants dans des foyers de la même culture.	May-22	Le recrutement de parents d'accueil culturellement diversifiés ainsi que la correspondance culturelle des enfants pris en charge restent une priorité. Accent renouvelé sur le recrutement pendant la première moitié de l'exercice 2022-2023. Présentation au CSERC en mai 2022.		COMME PRÉVU	Une note d'information sur les jumelages des placements culturels a été rédigée et présentée au CSERC en septembre 2022.		TERMINÉ
	3	2. La Société d'aide à l'enfance de Peel est encouragée à développer un plan d'assurance de la qualité visant à augmenter la conformité avec l'opportunité du plan de soins initial.	Jun-22	Le suivi se poursuit dans le cadre de l'examen continu de l'activité des cas, ainsi que de la préparation de l'examen des soins prolongés et de la préparation du QIP standard. Politiques et procédures en cours d'examen.		COMME PRÉVU	Les activités en cours pour le suivi de l'achèvement du plan de prise en charge initial comprennent : Le rapport sur l'activité des cas distribué au personnel toutes les deux semaines (comprend les dates d'échéance pour les plans de prise en charge); l'examen annuel des prises en charge prolongées comprend des mesures de conformité pour le respect des délais du plan de prise en charge initial; les audits du plan d'amélioration de la qualité comprennent des mesures de conformité pour le respect des délais du plan de prise en charge initial. Les politiques et procédures connexes ont été revues et mises à jour.		TERMINÉ
	3	3. Il serait utile pour la Société d'explorer avec les sociétés comparables comment leur modèle se compare et d'examiner les stratégies possibles pour réduire leurs dépenses liées aux enfants pris en charge. (CFVC)	Dec-22	Doit être examiné lors de la réunion du service de la permanence, mai-septembre 2022.		COMME PRÉVU	Compte tenu du changement de directeur, la révision aura lieu entre septembre et décembre 2022. À présenter au CFVC en janvier 2023.	Jan-23	COMME PRÉVU
Conformité des services avec la LSEJF : Placement familial	3	1. Que la Société d'aide à l'enfance de Peel une analyse entreprenne une analyse de son modèle de soins par rapport à ses sociétés comparables et examine pourquoi ses coûts de traitement en famille d'accueil et ses jours de soins sont plus élevés. (CFVC)	Dec-22	Analyse initiale terminée. Doit être examiné lors de la réunion du service de la permanence, mai-septembre 2022.		COMME PRÉVU	Analyse initiale terminée. Compte tenu du changement de directeur, la révision aura lieu entre septembre et décembre 2022. À présenter au CFVC en janvier 2023.	Jan-23	COMME PRÉVU
Conformité des services avec la LSEJF : Données relatives à l'identité	2	1. Le ministère est conscient des difficultés que pose la collecte de données fondées sur l'identité autodéclarée et sur le consentement et reconnaît les efforts considérables déployés par la Société d'aide à l'enfance de Peel pour recueillir ces renseignements jusqu'à présent. La Société est encouragée à poursuivre l'élaboration de pratiques exemplaires pour soutenir la collecte de renseignements fondés sur l'identité de façon uniforme, dans tout le continuum de la prestation de services, afin de continuer à éclairer sa politique et ses pratiques en matière de prestation de services adaptés à la culture.	May-22	Élaboration continue de pratiques exemplaires en matière de collecte de données et de rapports. Un exemple est l'amélioration du processus d'identification des enfants ayant une identité et une ascendance des Premières Nations, inuite et métisse. Diffusion des connaissances en cours. La pratique sera mise en œuvre pour d'autres étapes des services. L'aperçu sera présenté lors de la réunion du CSERC en mai 2022.		COMME PRÉVU	Des pratiques exemplaires ont été établies pour la collecte de données sur la race et l'identité des Premières Nations, des Inuits et des Métis (PNIM). Nous avons amélioré nos processus d'identification des enfants ayant une identité PNIM. Des fiches de conseils expliquant quoi, comment et où enregistrer ces renseignements dans le RIPE ont été élaborées et partagées avec le personnel. Nos spécialistes formés continuent de fournir un soutien aux travailleurs sur la façon de saisir les données PNIM dans le système d'information. Nous continuons à produire, surveiller et rapporter les taux d'achèvement pour la race et l'identité des PNIM à diverses étapes du service. Un examen récent de la collecte des données d'identité dans le cadre d'un service continu a permis d'améliorer la qualité des données, et les travailleurs ont été encouragés à utiliser les pratiques exemplaires ainsi que nos fiches-conseils. En conséquence, le taux d'achèvement pour la race est passé de 60 % à 80 %. L'élaboration de pratiques exemplaires pour d'autres variables d'identité est en cours. Des rapports seront présentés au CSERC sur une base annuelle.		TERMINÉ
	EN PLACE	2. Inclusion de données fondées sur la race dans la collecte et la déclaration des sondages sur la satisfaction des clients afin de mieux comprendre comment la Société d'aide à l'enfance de Peel sert des segments particuliers de la population. (NOUVEAU)	Jan-22	Inclus comme élément standard dans les enquêtes auprès des clients et présenté lors de la réunion du CSERC le 18 novembre 2021. Présenté aux services concernés (DCPE et Permanence) en février (2 présentations) et en mars (1 présentation).		TERMINÉ			TERMINÉ

Plan de travail relatif à l'examen complet – Rapport d'étape 2

Section	Phase	Recommandation	Date de fin prévue	Rapport d'étape 1 (31 mars 2022)	Date de fin révisée	Statut	Rapport d'étape 2 (31 août 2022)	Date de fin révisée	Statut
	2	3. Élaboration d'un rapport annuel sur l'analyse de la disproportion en fonction de la race et de l'identité des Premières Nations, des Inuits et des Métis à différentes étapes du service, ainsi que d'un plan d'action pour régler les problèmes. <i>(NOUVEAU)</i>	May-22	Différentes méthodologies ont été examinées. L'aide à l'analyse sera fournie par Barbara Fallon, Ph. D., de l'Université de Toronto. Une analyse initiale a été effectuée et sera étendue à d'autres étapes de service au cours de l'été. Sera présentés lors de la réunion du CSERC en octobre 2022.	Oct-22	RETARD	L'analyse initiale de la disproportionnalité pour les enfants pris en charge est terminée. Après avoir étudié plusieurs méthodologies et consulté la Dre Barbara Fallon de l'Université de Toronto et Heather Krause de We All Count, nous avons établi notre méthodologie et conçu des rapports. Les résultats de la disproportionnalité pour les enfants pris en charge ont été présentés à la haute direction et aux directions des services. Nous continuons à concevoir des méthodologies, à élaborer des rapports et à mesurer la disproportionnalité à différentes étapes du service, l'admission étant notre prochain domaine d'intérêt. Des rapports seront présentés au CSERC sur une base annuelle à compter de novembre 2022.		TERMINÉ
Conformité des services avec la LSEJF : Enquêtes	3	1. Lorsque les sociétés reçoivent un signalement et déterminent qu'une enquête sur la protection de l'enfant est nécessaire, elles sont tenues de respecter les exigences énoncées dans la norme n° 2 sur la protection de l'enfance et d'utiliser les notes pratiques pour guider leur travail. Il est recommandé à la société de revoir et d'évaluer son guide de prise de décisions afin de s'assurer que l'évaluation initiale du signalement est codée de manière appropriée, afin de s'assurer que les interventions et les services les plus appropriés sont fournis aux enfants et aux familles.	Mar-23			AVANT LA DATE DE DÉBUT	La discussion initiale de planification avec le directeur du service, conseils et évaluation, a eu lieu en août 2022. Il est prévu de réaliser un audit/examen des pratiques exemplaires avec un groupe d'étude composé du personnel de première ligne, des chefs d'équipe et du directeur du service. L'objectif est d'élaborer des recommandations de pratiques exemplaires pour l'agence. Le directeur les présentera aux chefs d'équipe aux fins de discussions pour la planification des prochaines étapes lors de la retraite de la section à l'automne 2022.		COMME PRÉVU
	3	2. Il est recommandé que la société examine un échantillon plus large d'enquêtes réalisées – cas transférés, afin de confirmer que l'évaluation initiale du signalement reste pertinente, pour s'assurer que les interventions et les services les plus appropriés sont fournis aux enfants et aux familles.	Mar-23			AVANT LA DATE DE DÉBUT			COMME PRÉVU
	EN PLACE	3. Il est recommandé que la Société d'aide à l'enfance de Peel continue à travailler en partenariat avec les services de police et les conseils scolaires locaux pour s'assurer que les signalements à la société sont appropriés et effectués dans une optique antiraciste.	May-22	Ces partenariats se poursuivent, notamment par des discussions visant à maintenir le travail axé sur la résolution de problèmes communs. L'aperçu sera présenté lors de la réunion du CSERC en mai 2022.			COMME PRÉVU	Une note d'information concernant cette recommandation a été rédigée et présentée au CSERC en septembre 2022.	
Conformité des services avec la LSEJF : Services continus	3	1. Il est recommandé aux superviseurs de s'assurer que tous les documents de transfert sont conformes à la norme n° 6 sur la protection de l'enfance avant d'approuver le transfert d'un dossier.	Mar-23			AVANT LA DATE DE DÉBUT	Une première discussion de planification avec les directeurs de service (conseils et évaluation et renforcement des capacités des parents et des enfants) a eu lieu en août 2022. Il est prévu de terminer l'audit interne et de le présenter aux directions des services conseils et évaluation et renforcement des capacités des parents et des enfants pour examen et discussion des pratiques exemplaires. L'objectif est d'élaborer des recommandations de pratiques exemplaires pour l'agence. La méthodologie et le plan d'audit seront achevés à l'automne 2022		COMME PRÉVU
	3	2. Il est recommandé aux superviseurs de s'assurer que tous les documents de clôture des dossiers sont conformes à la norme n° 8 sur la protection de l'enfance avant d'approuver la clôture d'un dossier.	Mar-23			AVANT LA DATE DE DÉBUT	Une première discussion de planification avec les directeurs des services conseils et évaluation et renforcement des capacités des parents et des enfants a eu lieu en août 2022. Il est prévu de réaliser un audit/examen des pratiques exemplaires avec un groupe d'étude composé du personnel de première ligne, des chefs d'équipe et du directeur du service. L'objectif est d'élaborer des recommandations de pratiques exemplaires pour l'agence. La présentation aux chefs d'équipe et la planification des prochaines étapes auront lieu lors de la réunion de la section en octobre 2022.		COMME PRÉVU
	3	3. Il est également recommandé que la société s'efforce de saisir les documents relatifs à l'examen des cas et à la cessation d'activité dans les délais prescrits par la loi et, lorsque cela n'est pas possible, de documenter la raison pour laquelle cette exigence n'a pas été respectée.	Mar-23			AVANT LA DATE DE DÉBUT			COMME PRÉVU