



Bulletin d'information ON y va de janvier 2021

Profil du personnel ON y va

Nom : Maria Peter

Poste : Facilitatrice ON y va

Organisation : Association des services communautaires d'Agincourt (ACSA) à Scarborough

Années de service : Expérience professionnelle dans le domaine de l'éducation de la petite enfance—15 ans. Collaboration avec l'ACSA—11 ans

Qu'est-ce que vous aimez dans votre travail?

J'aime les enfants et travailler avec eux, préparer leurs jeunes esprits pour l'avenir, les voir grandir et se développer chaque année.

J'aime trouver de nouvelles façons d'enseigner aux enfants. C'est gratifiant car je peux être créative et améliorer ma technique.

Quelques conseils pour travailler en période de pandémie?

Ayez une bonne équipe autour de vous. Assurez-vous que vous êtes en contact les uns avec les autres. Saluez-vous souvent. Les petites choses : veillez à valoriser les petites choses que chacun fait. Donnez un coup de main aux autres. Restez en contact avec vos collègues et vos clients. Faites des évaluations du bien-être des uns et des autres. Prenez les choses un jour après l'autre. Sachez que nous sommes dans le même bateau. Sachez que nous avons toujours un impact sur les familles, même si nous ne les voyons pas en personne.



Comment êtes-vous au service des familles dans un quartier fortement touché par la COVID-19?

J'appelle les familles chaque semaine pour savoir de quelle aide elles ont besoin. Ensuite, je contacte notre agent de soutien et de ressources pour les parents qui les met en relation avec différentes agences pour les besoins particuliers. De nombreux parents ont besoin d'une aide alimentaire s'ils ne sont pas en mesure de sortir. Nous avons fait des dépôts de nourriture avec notre banque alimentaire et des dépôts de cadeaux pour Noël.

Nous avons modifié nos services suite à des essais et des erreurs. Il m'a fallu un certain temps pour m'adapter au nouvel environnement en ligne. Ce fut une expérience d'apprentissage pour nous tous. Nous avons dû être créatifs, capables de surmonter les difficultés, apprendre à nous adapter. Nous avons appris tellement de choses techniques. C'était difficile au début, mais notre gestionnaire a continué à nous soutenir dans cette épreuve.

Offrir à nos enfants le don de la langue autochtone

Excellente nouvelle! Le Native Canadian Centre of Toronto a développé des kits d'apprentissage des langues autochtones qui ont commencé à être distribués aux membres de la communauté.

Nous avons rencontré Lindsay Hachey, coordinatrice des langues culturelles pour le NCCT, pour savoir comment et pourquoi ces kits ont été développés.



Que représentent ces kits linguistiques pour la communauté?

L'apprentissage de nos langues joue un rôle énorme dans la manière dont nous nous réapproprions notre identité alors que nous marchons sur la voie du réveil de notre identité et de notre souveraineté autochtones en tant que nation. Les grandes légendes ont toutes été racontées dans les langues autochtones par les aînés et cela doit continuer. Nous pensons que nos aînés jouent un rôle considérable dans la revitalisation de la langue; il est important qu'ils participent à ce processus. Ceci est d'une importance vitale pour se souvenir de notre patrimoine et de notre culture.

Comment ce projet a-t-il été lancé et comment s'est-il développé?

Depuis que nous sommes en ligne en raison de la COVID, nous parlons de l'enseignement à domicile avec nos amis, notre famille et les mères célibataires. J'ai pensé qu'il serait intéressant de créer un kit linguistique pour l'enseignement à domicile et j'ai soumis l'idée à l'équipe. Diane est l'aînée qui travaille avec nous. Il n'y a pas eu de revitalisation linguistique dans sa réserve. Nous nous sommes tous emballés pour cette idée.

Ce n'est qu'en septembre que cette idée a été partagée lors de l'initiative de revitalisation des langues autochtones. Mais il a fallu un certain temps pour mettre en place le programme. Il évolue aussi parce que nous voulons honorer les saisons. Les enfants apprennent la langue lorsque les parents parlent et échangent sur le temps qu'il fait dehors. Ainsi, le premier kit, la partie 1, est consacré à l'automne et à l'hiver. Les saisons changent à travers le programme, et le programme change à travers les saisons. Suivront ensuite le printemps et l'été.

Lors de l'élaboration des kits et du programme, le personnel du NCCT a fait appel à des aînés pour l'aider à élaborer le matériel. Ce soutien des aînés était crucial car, traditionnellement, la plupart des enseignements sont transmis verbalement de génération en génération. Il s'agit d'un programme axé sur l'enfant; j'apporte à ce projet mon expérience en tant qu'EPE et en matière de santé mentale des enfants.

Nous avons eu un très bon retour! Les kits ont été vendus comme des petits pains et nous en faisons maintenant des versions numériques pour répondre à la demande. Les gens l'ont vu sur la page Facebook et tout le monde en veut un. Les écoles situées dans les réserves demandent également des kits; elles souhaitent mettre en place des initiatives linguistiques et des activités de revitalisation. Le message se répand et nous sommes désormais connus au-delà de la région du Grand Toronto. Il y a beaucoup de Mohawk au Québec et dans l'Est, l'impact est donc considérable. Je suis très enthousiaste quant à l'avenir de ce programme. Beaucoup en bénéficieront.

Parlez-nous des nombreuses mains qui ont contribué à ce projet.

Le programme a été élaboré par Dianne Bob, aînée ojibwée et enseignante de l'Anishinaabemowin, en collaboration avec Mitchel Mittlestaedt, enseignant du Mohawk et militant de la langue.

Diane est une « locutrice native », ce qui signifie qu'elle parle sa langue depuis qu'elle est enfant. L'un des aspects positifs de la COVID était qu'elle restait dans la réserve, en contact avec les aînés. Grâce à cela, elle a réussi à ajouter au programme l'Ojibwé ancien. Les aînés sont venus dans certaines classes Zoom et ont partagé des chansons anciennes d'Ojibwé.

Mitchell, notre enseignant en langue mohawk, a une réelle vision, depuis son enfance, de faire revivre les langues. Il a donc recommencé à se souvenir de la langue. Il travaille actuellement dans une école mohawk et a rencontré beaucoup d'aînés de la réserve.

L'élaboration du programme et des kits a été une entreprise incroyable. Je tiens à remercier toute l'équipe d'ON y va, nos investisseurs, et un grand merci à Joe Rock pour son soutien constant en ces temps difficiles. J'aimerais remercier ceux qui ont accueilli nos enseignants de langues dans leurs programmes à bras ouverts : 2Spirit of the 1st Nations, de nombreux sites ON y va avec des locaux de Native Child et Aboriginal Head Start.

Il va sans dire que nous avons tous beaucoup appris les uns des autres en travaillant ensemble et en nous attelant à la tâche d'ajouter les langues autochtones à leurs programmes. Nous tenons également à remercier notre conceptrice et consultante en stratégie de marque, Holly Fisher. Les services à l'enfance de Toronto et ON y va ont rendu ce projet possible grâce à leur soutien et leur compréhension de l'autodétermination autochtone. Pour vous inscrire au programme d'enseignement à domicile en langue autochtone, il suffit d'envoyer un courriel à Lindsay à l'adresse lindsay.hachey@ncct.on.ca.

Un message de Sharn Peters de The Black Collective à The 519

Créer des espaces plus courageux

Mes chers collègues,

Alors que nous travaillons ensemble pour créer des espaces plus courageux qui affirment les familles noires et la communauté noire en général, nous devons faire appel à nos ressources et à nos partenaires communautaires pour nous aider à réaliser ce travail important.

Cela comprend les centres communautaires noirs, les associations professionnelles noires et les entreprises appartenant à des Noirs. Nous devons travailler à travers les secteurs et les milieux professionnels pour tirer parti de nos diverses expériences. Nous devons également nous pencher sur nos atouts actuels au sein de la communauté noire, comme les stations de radio noires telles que G98.7 Grapevine, qui constituent un excellent moyen de se connecter à la communauté noire et d'entendre ce que nous pensons des questions qui nous concernent tous.

Les questions et les préoccupations de la communauté noire doivent être abordées dans tous les aspects de la vie quotidienne, et nous devons reconnaître que les communautés noires et autochtones vivent l'oppression, la discrimination et l'exclusion systématique différemment des autres groupes marginalisés. Nous sommes persécutés, surveillés et soumis à une surveillance dans les espaces publics et réduits au silence dans les délibérations publiques et la participation communautaire.

Alors, comment The 519 crée-t-il un espace plus courageux?

Nous avons une représentation noire au sein de notre conseil d'administration, de notre

équipe de direction et de notre équipe de personnel. Notre groupe de travail, The Black Collective, s'assure que nous avons les possibilités d'éducation et de formation pour soutenir ce travail. Nous travaillons également à l'intégration de notre *cadre d'équité contre le racisme noir*, qui guidera également notre travail de programme, de politique et de plaidoirie. Ce travail permettra à l'organisation de mettre en œuvre un changement durable qui affirme la culture noire, l'excellence noire et honore les expériences vécues par les personnes noires.

Nous entreprenons une analyse approfondie de nos structures organisationnelles, en recherchant les lacunes et les opportunités qui peuvent nous aider à réfléchir de manière critique sur la manière dont nous pouvons mettre en œuvre des stratégies d'affirmation durables qui nous permettent d'avancer vers nos objectifs plus courageux de célébration des personnes homosexuelles, transgenres et bispirituelles noires et de la communauté noire plus large de notre organisation.

En savoir plus sur The Black Collective

Le collectif est composé de 10 employés noirs issus de différents services et de différents postes au sein de The 519. Le collectif se réunit toutes les deux semaines pour aider à orienter la planification stratégique de l'organisation, mener des projets, des événements, des programmes et des communications liés à la résilience, à l'engagement et à la prospérité des Noirs au sein de nos communautés.

Nous n'avons rien négligé et nous continuons à nous demander si nous pouvons faire mieux. Nous venons également avec l'état d'esprit que ce travail est le travail de chacun et fait partie de leur plan de travail 2021.

Ce que nous faisons pour apporter un changement durable

1. Pour 2021, nous travaillons dans une optique d'équité entre les Noirs afin d'apporter les meilleures pratiques à notre programmation familiale.
2. Nous sommes en train de mettre en place une programmation pour les Noirs et la communauté noire a besoin de suggestions dans tous nos programmes.
3. Nous travaillons en collaboration avec nos familles noires et The 519 Black Collective pour donner vie à notre travail.
4. The 519 se penche sur les pratiques d'embauche et réfléchit à l'endroit où nous publions les annonces d'emploi : qui est le public, et cela va-t-il reproduire les pratiques d'embauche oppressives et anti-noires?
5. Nous nous sommes engagés à diversifier notre liste de fournisseurs en nous concentrant sur les personnes qui ne sont pas présentes à la table et en décidant d'acheter auprès d'entreprises appartenant à des Noirs.

Ces projets ne font que commencer et d'autres sont en cours pour faire avancer ce travail.



Recette pour un programme ON y va qui s'affirme auprès de la communauté noire

1. Prendre la décision consciente, en tant qu'organisme, de travailler à l'acquisition d'une solide compréhension de la manière

d'aborder et de combattre le racisme anti-Noir et de démanteler l'oppression.

2. Fournir une formation afin que chacun puisse reconnaître et travailler sur ses préjugés inconscients.
3. Demandez-vous : qui n'est pas à la table? Qui ne fait pas partie de notre équipe? Qui n'est pas dans notre conseil d'administration? Qui ne fait pas partie de notre programme? La représentation compte!
4. Posez-vous la question suivante : appliquons-nous des pratiques d'embauche qui établissent un lien avec les professionnels noirs? Comment nos pratiques peuvent-elles être source d'exclusion? Nous devons décoder et décortiquer nos pratiques d'embauche et nous pencher sur les hypothèses, les préjugés d'embauche, et voir quelles améliorations peuvent être apportées.
5. Nous sommes-nous engagés pleinement auprès des familles noires? Avons-nous fait un travail de proximité intentionnel et établi des relations significatives avec les groupes de la communauté noire? Travaillons-nous à maintenir ces liens tout au long de nos programmes et services?
6. Avons-nous prévu l'espace réservé au personnel noir pour célébrer l'excellence des Noirs et leur donner les outils dont ils ont besoin pour s'épanouir?
7. Quelle formation manque à notre conseil d'administration? Quelle formation manque pour l'équipe du personnel? Quel atelier serait utile à nos familles pour soutenir l'affirmation d'un espace inclusif et pour établir les bases d'un espace plus courageux?

En créant des espaces plus courageux, nous voulons rompre l'isolement social, améliorer la santé mentale des Noirs et créer des espaces d'appartenance où nous pouvons être pleinement nous-mêmes.

Merci

Sharn Peters EPEI, RSSW (elle)
Gestionnaire des programmes pour l'enfance
et la famille
The 519

Annonces

Contrôle virtuel ("Check It Out")

Le réseau pour l'enfance et la famille de Toronto (REFT) continue à soutenir la mise en œuvre du modèle de contrôle (Check It Out), un processus complet de dépistage et d'identification précoce. Ce modèle est en cours d'adaptation pour une mise en œuvre virtuelle, et le REFT compte sur ON y va pour jouer un rôle de premier plan dans la mise en œuvre du programme virtuel de contrôle Check It Out en partenariat avec les membres du REFT. Plus d'informations à venir bientôt!

Bureau de santé publique de Toronto

Nous sommes heureux d'annoncer que le service de santé publique de Toronto a désigné une infirmière de santé publique pour soutenir le programme ON y va par le biais d'un soutien parental ciblé et d'une formation et d'une capacité du personnel de soutien à répondre aux besoins en matière de santé mentale. Le BSPT commencera par travailler avec les organismes ON y va dans les communautés qui ont été touchées de manière disproportionnée par la COVID-19.

Le coin de l'apprentissage

Connaissez-vous City Wide Training?

Populaire dans le secteur de la garde d'enfants, cette ressource d'apprentissage professionnel fournit des informations sur des sessions de formation gratuites et payantes sur un large éventail de sujets. Bien que certaines soient spécifiques à la garde d'enfants, de nombreuses sessions sont pertinentes pour les programmes ON y va. Consultez le [site web](#) et

abonnez-vous aux mises à jour si vous souhaitez recevoir des courriels sur les formations à venir.

Communauté de pratique des services virtuels

Nous sommes heureux de lancer une série de sessions de la Communauté de pratique pour le personnel d'ON y va au niveau des programmes. Les participants auront l'occasion d'entrer en contact avec leurs pairs, de partager des idées, de résoudre des problèmes et de s'inspirer. Les premières sessions nous donneront également une idée de ce que pense le personnel et des sujets qui les intéressent le plus pour les sessions futures. Veuillez contacter la coordonnatrice de la formation, Jess Abraham, pour plus d'informations et pour vous inscrire : Jessica.Abraham@toronto.ca.

Dates importantes 2021 d'ON y va

Dates limites de rapport

Rapport sur le financement de la relance sécuritaire 2021 – Mi-avril

Rapport semestriel 2021 – Prévu pour le 16 juillet

Réseau de leadership d'ON y va :

29 janvier, 28 mai, 24 septembre, 3 décembre

Réseau de gestionnaire d'ON y va :

Est – 22 janvier, 25 février, 26 mars

Ouest – 22 janvier, 25 février, 26 mars

Nord – 21 janvier, 26 février, 25 mars

Sud – 21 janvier, 26 février, 25 mars

Ressources

Liste de ressources COVID-19 pour les familles

Cette liste de ressources fournit un soutien parental et des informations aux familles afin de répondre à leurs besoins actuels en matière de santé mentale, de finances, de logement et de sécurité alimentaire. Vous pouvez télécharger la dernière édition sur [cette page](#).

Thérapie virtuelle gratuite pour le personnel d'ON y va et / ou les familles

Vous vous sentez anxieux? Triste? Pas vous-même? AbilitiTCCi peut aider à la thérapie

virtuelle sur n'importe quel appareil. Programmes de thérapie cognitivo-comportementale sur Internet pour soutenir l'anxiété et la dépression pendant la COVID-19. [Cliquez sur ce lien pour accéder au site AbilitiTCCi.](#)

Réseau professionnel pour les EPE noires

Envoyez un courriel à communityofblackceces@gmail.com pour obtenir plus d'informations et découvrir les modalités d'adhésion.