



TABLE DES MATIÈRES

1. Sommaire	3
2. Mission, vision et valeurs	4
3. Aperçu de la planification stratégique.....	5
4. Analyse de l'environnement.....	6
5. Priorités stratégiques.....	8

***À noter:**

Lors de l'élaboration du plan stratégique deux activités de mobilisation des familles et des jeunes ont été élaborées. Mais, en raison de la COVID-19 lesdites activités n'ont pas eu lieu comme prévu et comme mesure de rechange nous avons consulté la personne responsable de la mobilisation des familles en matière de la santé mentale des enfants et des jeunes ainsi que la personne responsable de la Niagara Family Engagement Charter. Chez Contact Niagara nous continuons à favoriser la participation significative des familles et des jeunes et nous sommes conscients que ces activités sont des éléments-clés de notre planification stratégique et pour l'avenir de notre organisation.

1. SOMMAIRE

Contact Niagara est le point central d'accès d'information et d'aiguillage pour les familles et les jeunes de zéro à dix-huit ans qui éprouvent des problèmes émotionnels, comportementaux ou du développement.

En 2019 Contact Niagara a préparé sa planification stratégique. À la suite de ce travail une feuille de route a été élaborée pour guider l'organisme pour les trois prochaines années et au-delà. Ce document fournit les détails liés à ce processus.

Le processus a débuté en juin 2019 et a terminé en mars 2020 et le résumé des principaux éléments est dans ce document. Il s'agissait notamment d'une première séance de mobilisation avec les membres du Conseil d'administration pour établir la planification des divers processus, la révision de la vision et de la mission de l'organisme ainsi que des exercices d'analyse FFPM/ avec le personnel, les membres du Conseil d'administration et les intervenants externes.

Ce document contient également la mise à jour de la vision et de la mission de l'organisme, les principaux thèmes ressortis des évaluations internes et externes, ainsi que les domaines prioritaires et les objectifs stratégiques connexes pour 2020-2023. (En raison de la pandémie mondiale et des retards liés à la finalisation du plan stratégique, une prolongation jusqu'en 2025 fut de mise).

2. VISION, MISSION, VALEURS

NOTRE VISION

Une communauté où chacun se sent respecté, valorisé et soutenu et où chaque enfant et chaque adolescent est en mesure de réaliser son plein potentiel.

NOTRE MISSION

Faire une différence pour les personnes, les familles et les collectivités que nous servons en fournissant des renseignements et des processus coordonnés pour faciliter l'accès aux services inclusifs et appuyer la planification communautaire.

NOS VALEURS

Tout ce que nous entreprenons est guidé par une philosophie axée sur la personne et la famille.

Nous croyons et nous nous engageons à respecter les valeurs fondamentales suivantes:

L'INTÉGRITÉ

L'IMPUTABILITÉ

LA CONFIANCE

LA TRANSPARENCE

LE RESPECT

LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

3. APERÇU DU PROCESSUS DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE

En 2019, le Conseil d'administration et le personnel chez Contact Niagara ont entrepris le processus de planification stratégique afin de définir l'orientation à suivre pour l'organisme

Ledit processus s'est déroulé de juin 2019 à février 2022 :

juin 2019 - première réunion avec les membres du CA pour établir un échéancier, y compris les dates des évaluations internes et externes.

juillet - août 2019 - identification des parties prenantes, élaboration des questions d'entrevue et diffusion virtuelle du questionnaire aux intervenants communautaires.

septembre 2019 - séance de planification avec le personnel de Contact Niagara.

octobre - décembre 2019 - entretiens téléphoniques avec les intervenants clés. Sondage traduit en français et diffusé aux partenaires francophones.

janvier 2020 - séance de planification avec le Conseil d'administration de Contact Niagara pour examiner les données et établir les priorités.

février - mars 2020 – ébauche remise aux membres du CA pour leurs rétroactions – (la pandémie mondiale de la COVID-19 est déclarée)

avril 2020 - février 2022- On a tenté de tenir des séances de mobilisation des jeunes et des familles individuellement et virtuellement mais, en raison des défis liés à la pandémie, ces rencontres n'ont pas eu lieu comme prévu. (* voir la note à la page 2).

4. Analyse de l'environnement

Une composante importante dans l'établissement de la feuille de route pour l'avenir de Contact Niagara a été une analyse environnementale et l'analyse FFPM avec les intervenants internes et externes.

Ces analyses nous ont permis d'en apprendre davantage sur les forces, les faiblesses, les possibilités et les menaces de l'organisation du point de vue du personnel, des membres du CA, des partenaires communautaires, des bailleurs de fonds et des usagers des services.

4.1 Perspective interne

Afin de recueillir des commentaires du point de vue des intervenants internes, deux séances de planification ont eu lieu avec le personnel et les membres du CA. Vingt membres du personnel, dont la directrice et cinq membres du CA y ont participé.

Ce que nous avons appris :

Les évaluations internes ont révélé une organisation dotée d'un personnel et de cadres supérieurs solides et compétents.

Les services sont fournis par une équipe solidaire et évolutive qui possède une panoplie d'aptitudes et de compétences et qui est en faveur d'offrir des services centrés sur la personne.

Parmi les autres points forts, mentionnons un niveau élevé de camaraderie et de confiance au sein de l'équipe et de la haute direction. Cet élément a été jugé avantageux pour l'organisation.

Les points à améliorer identifiés sont l'augmentation des possibilités de développement des compétences, de supervision, l'amélioration des processus internes en matière d'efficacité pour augmenter la diversité culturelle du personnel et du CA.

4.2 Perspectives externes

Un élément essentiel du processus de planification fut le point de vue des intervenants externes.

Pour ce faire trente-huit partenaires communautaires ont été invités à participer dont quinze ont répondu à un sondage en ligne. Sept leaders communautaires ont participé à une entrevue téléphonique, pour un taux de participation total de 61 p.100. Des représentants des secteurs de la santé mentale des enfants, des services aux personnes ayant une déficience intellectuelle, des partenaires autochtones, les conseil scolaires et des bailleurs de fonds ont été invité à participer.

Ce que nous avons appris :

Les données recueillies auprès de la collectivité ont révélé un appui important à Contact Niagara dans son rôle de chef de file en matière de collaboration communautaire et de planification coordonnée du système de services.

Le personnel ainsi que les dirigeants chez Contact Niagara ont aussi été reconnus pour leurs forces, leurs connaissances, leurs compréhensions du système de services, leurs sensibilités et réceptivités aux besoins de la collectivité.

Les commentaires provenant des intervenants externes ont identifié des possibilités pour Contact Niagara d'élargir son rôle en fonction de la collaboration communautaire et la coordination des services.

Les défis perçus pour l'organisme ont été mis en évidence en ce qui concerne sa capacité tant humaine que financière pour tout changement potentiel dans les modèles de prestation de services.



5.1 FOCALISER SUR LES RÉSULTATS

Veiller à ce que:

- ***Nous abordons tous nos travaux en mettant l'accent sur l'équité en matière de la santé;***
- ***Nos politiques et nos pratiques soient le reflet d'un environnement inclusif, culturellement humble, approprié et positif;***
- ***L'attente pour les services soit minimale et ce, y compris, une surveillance interne régulière des processus et des échéanciers.***

5.2 S'OCCUPER DE NOUS

Veiller à ce que:

Le personnel se sent appuyé, respecté, valorisé et inclus dans la prise de décisions et ce, dans un milieu de travail sain et sécuritaire;

Le personnel bénéficie d'une supervision clinique sur une base régulière;

Des occasions de perfectionnement des compétences et des aptitudes soient offert au personnel.

5.3 CULTIVATING GROWTH

Veiller à ce que:

La diversité de notre communauté soit bien représentée dans tous les domaines de notre organisation;

Les personnes à la recherche de services savent comment communiquer avec nous;

L'harmonisation des ressources humaines et financières soit alignée avec les demandes et les besoins de la collectivité.

Notre engagement:

L'excellence des services est notre préoccupation et Contact Niagara va continuer à consulter la collectivité et ainsi que ses partenaires. Pour ce faire, il faudra tendre la main aux communautés autochtones, francophones et à toute autre groupe qui fait souvent face à des obstacles uniques lorsqu'il est question d'accès aux services. Nous allons continuer d'investir dans la dotation en personnel. Le Conseil d'administration est conscient de l'importance du personnel au bon fonctionnement de l'organisation. De nouvelles façons de mettre en œuvre des pratiques anti-oppressives seront étudiées. Enfin et surtout le maintien et le recrutement des membres du CA demeure une priorité pour Contact Niagara afin d'appuyer la gouvernance continue de l'organisation.