

PLAN STRATÉGIQUE 2023-2026

Explorer de nouvelles possibilités.



TABLE DES MATIÈRES

- 3. Bienvenue
- 4. Le processus de planification
- 5. Un mot des personnes soutenues
- 6. Tendances et thèmes
- 11. Actifs
- 13. Priorités stratégiques

BIENVENUE

Bienvenue au Plan stratégique 2023-26 du CTRC.

Les défis des dernières années ont été exceptionnellement difficiles à surmonter. Cependant, grâce à notre personnel compétent et dévoué et à notre Conseil des Gouverneurs, les mesures d'aide et les services se sont poursuivis sans interruption et les personnes soutenues ont été aidées dans un climat de changement sans précédent. Le CTRC est un organisme qui s'engage sans relâche à répondre aux besoins des personnes soutenues.

Le Plan stratégique 2023-26 du CTRC établit un parcours pour l'amélioration et l'optimisation des services et des soutiens pour les personnes ayant une déficience sur le plan du développement qui exemplifie notre vision et notre mission vers une citoyenneté intégrale de chaque personne au sein de la communauté. Nous nous engageons à diriger les services pour les personnes souffrant d'une déficience intellectuelle dans la région en encourageant les capacités des personnes, en transformant les soutiens et les services et en soutenant les familles et la communauté.

Nous tenons à exprimer nos remerciements et notre gratitude pour la contribution et les conseils fournis par de nombreuses parties prenantes, notamment les personnes soutenues, les familles, les employés du CTRC, les Gouverneurs du Conseil d'administration et les organisations communautaires.

Nous espérons que vous nous accompagnerez dans cette aventure excitante.

Kim McEntee
Présidente du Conseil

Joel McCartney, MA
Directeur Exécutif

LE PROCESSUS DE PLANIFICATION

À partir de l'automne 2022, le Centre de Ressources Cochrane Temiskaming, avec le soutien de People Minded Business (PMB), un cabinet d'experts-conseils possédant une vaste expérience des services aux personnes ayant une déficience intellectuelle, a entrepris un processus de planification stratégique afin d'établir des priorités en vue de 2026. PMB a étudié l'environnement dans lequel le CRTC opère, y compris les tendances locales, régionales et provinciales. En utilisant un processus inclusif de consultation, de collaboration et de co-création, le CRTC a appris de première main ce qui est le plus important pour plus de 93 personnes représentant tous les groupes d'intervenants clés.



Ce qui suit est un résumé de ce que nous avons appris et de ce que seront nos priorités à l'avenir.



UN MOT DES PERSONNES SOUTENUES

La mission du CTCRC est "d'améliorer la qualité de vie des personnes qui sont aux prises avec une déficience sur le plan du développement par la promotion de soutien et de services orientés vers la personne, holistiques, axés sur la communauté et justiciables." Par conséquent, avant de poursuivre cette analyse, nous leur donnerons la parole en premier lieu.

Le soutien qu'ils ont reçu de la part du personnel et des autres participants est l'aspect qu'ils aimaient le plus au sein du CTCRC. Ils ont décrit leurs maisons comme des endroits où ils aimaient passer du temps ainsi que la compagnie des amis avec lesquels ils vivaient. Deux des trois participants du groupe de discussion ont mentionné qu'ils avaient pour objectif d'emménager dans un logement indépendant et qu'ils travaillaient à la réalisation de cet objectif. Ils souhaitaient également avoir plus de sorties et plus d'opportunités d'activités, bien qu'ils ne soient pas sûrs de ce qu'elles seraient. Dans l'ensemble, ils étaient très satisfaits du soutien qu'ils recevaient du CTCRC et appréciaient les personnes qui les soutenaient.

TENDANCES ET THÈMES

En quête d'appartenance : Choix et inclusion

Après des recherches approfondies et des consultations directes avec des organisations cadres, des agences, des personnes ayant une déficience sur le plan du développement et leurs familles, le Ministère des services à l'enfance et des services sociaux et communautaires de l'Ontario (MSESSC) a publié son cadre de travail "En quête d'appartenance." Ce document expose la vision à long terme du MSESSC pour les services aux personnes ayant une déficience intellectuelle en Ontario : "Les personnes ayant une déficience intellectuelle reçoivent l'appui de leur collectivité, des réseaux d'aide et du gouvernement afin de s'intégrer et de vivre dans un environnement inclusif. Elles bénéficient des moyens de faire leurs propres choix et de vivre de la façon la plus autonome possible grâce à des dispositifs de soutien gérés par la personne, équitables et durables". Il s'agit d'une transformation fondamentale de la manière dont les services de développement sont fournis en Ontario.

Financement individualisé

Le financement individualisé (FI) est "un terme générique désignant les mesures de soutien aux personnes handicapées financées sur une base individuelle et visant à faciliter l'autogestion, la responsabilisation, l'indépendance et l'autodétermination"¹. Il est disponible dans un grand nombre de pays développés, notamment au Royaume-Uni, en Nouvelle-Zélande, en Australie, dans 42 états américains et dans toutes les provinces à l'ouest de l'Ontario, dans certains cas depuis des décennies. La recherche indique que le FI "... améliore l'autodétermination et l'autonomie, la satisfaction, le bien-être, la qualité de vie et des services plus positifs, en comparaison avec les mécanismes de financement plus traditionnels".²

L'inflation

Cette inflation, née de la crise du COVID et causée par de nombreux autres facteurs, reste forte. Le taux d'inflation annuel de décembre 2022 était de 6,3 %,

¹ Fleming et al., 2019.

²Stainton, T. (2005). Empowerment and the architecture of rights based social policy. *Journal of Intellectual Disabilities: JOID*, 9(4), 289-298

en baisse globale par rapport au pic de 8,1 % atteint en juin 2022, qui était le taux d'inflation le plus élevé depuis mars 1983. L'impact de ces prix sur le CTCRC se traduira principalement par des attentes et des exigences salariales plus élevées, une augmentation des coûts opérationnels des services des coûts liés à l'essence, à la nourriture, aux services publics, aux prestations de santé, etc. et une augmentation du coût des loyers, des bâtiments et de l'entretien.

Financement et pauvreté

Au Canada, en 2014, 23 % des personnes déficientes avaient un faible revenu (en comparaison avec 9 % des personnes non déficientes). Ce nombre augmente à 27 % pour les personnes souffrant d'une déficience intellectuelle et à 35 % pour celles qui souffrent à la fois d'un handicap physique et d'une déficience intellectuelle. Si cette personne n'a pas d'emploi, ce chiffre grimpe à 48 %. Au cours des 12 derniers mois, le gouvernement provincial a augmenté de 10 % le financement de Passeport et de 5 % les paiements du POSPH, avec des augmentations annuelles liées au coût de la vie pour ce dernier. La situation est également encourageante dans la mesure où le gouvernement fédéral espère obtenir l'approbation du Sénat pour la Prestation canadienne d'invalidité.

Logements abordables et disponibles

Il y a actuellement plus de 20 000 personnes sur la liste d'attente de SOPDI (Services de l'Ontario pour les personnes ayant une déficience intellectuelle) pour un logement, soit de soins complexes, soit d'environnements collectifs ou de vie autonome avec soutien. La majorité de ces personnes ne seront probablement jamais placées dans un logement accompagné en raison du manque de disponibilité. Dix-huit pourcent (18%) des personnes sans domicile fixe sont atteintes d'une DID (déficience intellectuelle et développementale), mais l'Ontario a besoin de 2 millions d'unités supplémentaires de logements abordables pour répondre aux besoins provinciaux prévus d'ici 2030.

Crise en ressources humaines

Bien que le secteur des Services pour les personnes ayant une déficience intellectuelle (SPDI) ait connu des difficultés de recrutement avant 2020, la "grande démission" a commencé par la crainte d'attraper la COVID, le désir d'avoir la liberté de travailler à distance et par l'augmentation des salaires et des primes offertes par les secteurs concurrentiels lors d'une croissance inattendue

des ventes au début de la pandémie. Pour les organisations du secteur SPDI, qui ont tendance à être plus petites et à offrir moins de parcours professionnels, ceci peut être difficile à résoudre, ce qui nécessite de la créativité et un travail en commun pour créer des possibilités. Le secteur des SPDI de l'Ontario est également affecté par une rémunération généralement inférieure à celle des autres secteurs de la santé et des services à la personne. Des options telles qu'une semaine de travail de quatre jours et le travail à temps partiel peuvent également convenir au personnel désirant plus de flexibilité et de temps de repos.

Simultanément, la COVID a accéléré la prise de retraite des baby-boomers. Statistique Canada a noté que durant les 12 mois précédents septembre 2022, près de 307 000 personnes avaient pris leur retraite, un nouveau record et une augmentation de 50 % par rapport à l'année précédente.

Diversité, équité et inclusion

L'émergence des mouvements #MeToo et #BlackLivesMatter dans la seconde moitié de la deuxième décennie de ce siècle, et le mouvement #Every Child Matters avec la découverte des fosses communes d'enfants autochtones provenant des pensionnats, confirment la nécessité d'améliorer la manière dont nous répondons à ces changements au sein de nos communautés.

L'immigration devrait représenter 86 % de la croissance démographique (environ 4,6 millions de personnes) en Ontario au cours des 25 prochaines années, ce qui créera un afflux considérable de cultures diverses dans les communautés de la province.

Timmins est l'une des 11 communautés rurales et éloignées du Canada qui participent au Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (PPICRN) dans le cadre d'une initiative spéciale d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). En date du 30 juin 2022, 130 nouveaux arrivants s'étaient installés dans les onze (11) communautés, ce qui a permis de remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Les communautés rurales emploient plus de 4 millions de Canadiens et représentent 30 % du PIB. Le maintien d'une main-d'œuvre dynamique est essentiel et chaque communauté participant au projet pilote a pour objectif d'accueillir 125 nouveaux arrivants et leurs familles chaque année.³

³ <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2022/08/expanding-the-benefits-of-immigration-in-rural-and-northern-communities.html>

Changements démographiques et croissance de la population

Avant la COVID, la croissance démographique de l'Ontario était en cours d'accélération, et sa population a augmenté de 248 000 personnes (1,7 %) entre 2018 et 2019. La croissance devrait ralentir à environ 1 % d'ici 2046 (environ 190 000 par an), ce qui signifie que la population de l'Ontario devrait avoir atteint environ 20 millions d'habitants durant cette période.⁴ Au rythme actuel, cela représente une augmentation d'environ 55 000 personnes atteintes d'un TDI.

Le nord-est de l'Ontario continue d'enregistrer une diminution de sa population. Après avoir atteint un sommet d'environ 582 000 habitants en 1996, la population est passée à 510 000 habitants en 2021. Cochrane et Temiskaming ont vu leur population diminuer d'environ 2 % par rapport à 2016, tout en enregistrant un vieillissement de leur population. Par rapport au reste de la province, Cochrane et Temiskaming affichent de faibles niveaux d'immigration. Contrairement au reste de la province, les deux régions affichent des niveaux plus élevés de personnes s'identifiant comme autochtones.

Services pour les personnes âgées et ayant des déficiences

Les partenaires clés des Services de développement - les employés (comme mentionné ci-dessus), les familles et les personnes soutenues - vieillissent au même rythme que la population en général. Alors que les derniers baby-boomers atteindront 65 ans en 2029, les personnes qui étaient retirées des institutions il y a deux ou trois décennies sont à présent âgées ou sur le point de l'être. Les personnes atteintes de DID vivent plus longtemps - il y a eu une augmentation de 5 % des personnes âgées de 50 à 64 ans, ce qui représente 11 000 adultes atteints de DID en Ontario.

Technologie, services hybrides et inclusion numérique

Le "modèle hybride" de soutien et de services à distance et en personne survivra à la pandémie. Dans son travail avec les personnes aidées et les familles, PMB constate un fort désir de conserver une certaine forme de soutien numérique. L'engagement numérique au cours de la COVID-19 a apporté un bien-être émotionnel, parmi d'autres avantages. Parallèlement, la conscience générale de la pauvreté numérique et de l'exclusion numérique des personnes ayant une déficience intellectuelle a été exacerbée au cours de la pandémie pour diverses

⁴ www.ontario.ca/document/ontarios-long-term-report-economy/chapter-1-demographic-trends-and-projections

raisons. Ce qui est devenu clair au cours de la pandémie, c'est que pour que l'inclusion numérique fasse partie d'une inclusion communautaire authentique, les individus doivent avoir accès aux outils, à la formation et au soutien nécessaires pour que cela se produise.

Soutenir le bien-être du personnel

Depuis avril 2020, la santé mentale des Canadiens est de 10 points (ou moins) par rapport au niveau de référence d'avant la pandémie. Quarante-deux pourcent des Canadiens se sentent épuisés mentalement et physiquement, et 28 % ont du mal à se déconnecter après les heures de travail. Ces résultats sont également 50 % plus défavorables pour les femmes salariées, en particulier celles qui ont des enfants. Ces statistiques reflètent ce que certains employés du CTRC ont partagé avec les auteurs au sujet de leur bien-être et celui de leurs collègues. Ils (ainsi que 70 % des Canadiens selon la Commission de la santé mentale du Canada) veulent que leur bien-être devienne une priorité significative et dans une situation où il y a une diminution de la main-d'œuvre, le CTRC devrait s'assurer que les employés se sentent pris en charge et respectés; le CTRC ne pourrait pas fonctionner sans eux.

Listes d'attente

Le Rapport du vérificateur général de l'Ontario de 2020 a souligné que le nombre de personnes en attente de financement du programme Passeport avait augmenté de 32 %, passant de plus de 14 800 en 2015/16 à près de 19 500 en 2019/20 (le financement de ce programme est passé de 184,6 millions de dollars en 2015/16 à 434,1 millions de dollars en 2019/20). Le même rapport indique que le nombre de personnes en attente de services de soutien de l'agence après avoir reçu une évaluation de leurs besoins a augmenté de 80 %, passant de près de 19 000 en 2015/16 à près de 34 200 en 2019/20.

ACTIFS

Chaque organisation a une capacité unique d'agir pour le futur, grâce aux ressources, aux actifs et aux forces (financières, humaines et culturelles, technologiques, opérationnelles, de services, etc.) qu'elle peut mettre en œuvre pour relever les défis auxquels elle fait face et saisir les opportunités qui se présentent à elle. Vous trouverez ci-dessous les actifs et les qualités les plus fréquemment mentionnés par les parties prenantes. Ils sont essentiels à l'avancement et à la durabilité du CRTC.

Un excellent personnel

Le personnel du CRTC a été constamment mentionné par tous les intervenants comme étant hautement qualifié, passionné et dévoué. Les membres du personnel ont souvent dit que les personnes qu'ils soutiennent et leurs collègues représentaient les meilleurs aspects de leur travail. Les partenaires communautaires ont déclaré qu'il était facile de travailler avec le personnel du CRTC, qu'il était accessible et réceptif aux demandes, tandis que les familles et les individus soutenus ont décrit les membres du personnel comme étant en grande partie bienveillants, attentionnés et serviables.

Équipe des ressources professionnelles

L'équipe des ressources professionnelles du CRTC a été décrite comme un atout important pour l'organisme et la communauté. Les services de psychologie, d'orthophonie et d'autres soutiens peuvent être difficiles à maintenir pour de nombreux organismes, c'est pourquoi le fait que le CRTC les mette à la disposition des districts de Cochrane et de Timiskaming a été qualifié d'essentiels.

Soutien de qualité aux personnes ayant des besoins importants

En raison notamment de son passé d'établissement institutionnel et de son EPR interne, le CRTC était considéré comme étant mieux qualifié pour apporter un soutien aux personnes ayant des besoins plus complexes que certains des autres organismes de SPDI de la région. Comme indiqué dans les tendances ci-dessus, les organisations doivent soutenir des personnes ayant des besoins de plus en plus complexes, et ce sont souvent uniquement les personnes en crise qui finissent par être admises. L'expertise du CRTC est donc une ressource extrêmement précieuse.

Leader dans la region

Le CRTC a souvent été décrit comme un leader parmi les organisations de SPDI de la région. L'expertise du CRTC est une ressource précieuse pour la région. En outre, le CRTC et son directeur exécutif ont été décrits comme un moyen de transmettre à la région des mises à jour et des informations sur l'évolution du secteur à partir de conférences et d'autres événements.

Rémunération compétitive

Dans les groupes de discussion et les enquêtes, la rémunération totale a été régulièrement citée comme un aspect que les employés apprécient dans leur travail au CRTC. La rémunération a été décrite comme étant compétitive, mais d'autres avantages, tels que les vacances, les congés de maternité, les possibilités de travail flexible, etc. ont contribué à la satisfaction du personnel.

LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES DU CRTC

Les 6 et 8 février 2023, le conseil d'administration et la haute direction du CRTC se sont réunis pour examiner l'analyse de la situation effectuée par PMB et discuter des opportunités identifiées au cours du processus de planification. Le conseil d'administration a ensuite travaillé ensemble pour définir et préciser l'ensemble des priorités stratégiques du Centre de ressources Cochrane Temiskaming pour la période 2023-2026.

1. Repenser et redéfinir notre façon d'agir.

Dans un monde dynamique et complexe, nous ne pouvons pas nous fier uniquement à la façon dont nous avons toujours fait les choses. Le CRTC développera les services les plus efficaces et s'adaptera aux besoins des personnes que nous soutenons et de leurs familles, tout en se préparant aux réformes du secteur des services de développement.

- Devenir le responsable régional de la prestation de services de psychologie, d'orthophonie, de gestion de cas et de services de développement du nourrisson et de l'enfant.
- Augmenter nos frais pour les offres de services (Passeport et financement privé).
- Développer un processus PCP/PSI qui améliore à la fois le développement et la mise en œuvre de plans significatifs.
- Fournir des services équitables aux communautés éloignées que nous soutenons.

2. Créer une expérience professionnelle plus significative et positive.

Plusieurs membres de notre personnel se sentent épuisés et se retrouvent confrontés aux besoins de plus en plus complexes des individus que nous soutenons. Le CRTC fournira à nos équipes les outils dont elles ont besoin et un environnement favorable qui les encouragera à utiliser leurs connaissances et leurs compétences.

- Renforcer le moral des employés afin qu'ils se sentent soutenus, efficaces et reposés.

- Identifier et développer des formations, des outils et des technologies pour nos équipes afin de répondre aux besoins de l'organisation et des personnes qu'elle soutient.

3. Développement au sein des familles et des communautés.

Les familles assistées par le CTRC sont à la recherche de plus d'informations, de soutien et de connexions avec leurs pairs. En collaboration avec les familles et les communautés, nous identifierons les besoins et concevrons ensemble des moyens de partager l'information, d'établir des liens entre les familles et de renforcer leur capacité à se soutenir ainsi que leurs proches.

- Soutenir le développement de l'entraide entre pairs, parents, et familles, grâce à des aides virtuelles et à distance pour les communautés éloignées.
- Améliorer la communication entre les familles ou les individus et le CTRC.