

Stratégie des ressources humaines pour les services aux personnes ayant une déficience intellectuelle

Services de l'Ontario pour les personnes ayant une déficience intellectuelle
Faites une différence tous les jours.

Bulletin de l'automne 2015



Stratégie RH DI Comité directeur — Merci Bob Butella

Il est difficile de quantifier les efforts déployés par une personne dans son travail, particulièrement lorsqu'une partie du travail

consiste uniquement en du bénévolat. Nous admirons les journées et les soirées passées à penser à des solutions, à collaborer avec des collègues à proximité et éloignés, à cerner les défis de notre secteur et ensuite à nous diriger, ainsi que la province, vers l'amélioration professionnelle et l'authenticité.

Sois certain que tes efforts ne sont jamais passés inaperçus et sont appréciés par un nombre de personnes beaucoup plus grand que ce que tu pourrais penser. Ton engagement à titre de chef dans la Stratégie de ressources humaines pour les services aux personnes ayant une déficience intellectuelle (Stratégie RH DI), le Forum des RH et au sein de notre secteur a été une inspiration pour ceux d'entre nous qui continueront à prendre appui sur la solide fondation que tu as établie avant nous. Merci.

C'est avec regret que le Comité directeur a également dit au revoir aux membres suivants : Janet Nolan, Christian Horizons; Monica Neitzert, ministère des Services sociaux et communautaires (MSSC); John Klassen, Community Living Belleville. Nous aimerions les remercier pour leurs années d'engagement et de défense de la Stratégie RH DI.

Des visages familiers prennent le haut du pavé

Le Réseau provincial des services aux personnes ayant une déficience intellectuelle a annoncé la nomination d'une nouvelle coprésidente, Ann Bilodeau, au Comité directeur de la Stratégie RH DI. Ann participe à la Stratégie RH DI depuis le début et est devenue coprésidente en juin. Ann a commencé son engagement

envers la Stratégie en tant que présidente du Comité des communications et du marketing où elle a dirigé plusieurs campagnes de marketing réussies. Ann est la directrice exécutive de KW Habilitation Services à Kitchener.

Nous souhaitons chaleureusement la bienvenue à Karen Bell, de Community Living Toronto, à titre de présidente du Comité des communications et du marketing; à Bruce Wilson, du Surrey Place Centre à titre de nouveau président du Comité sur la gestion des talents et la planification de la relève; à Suzanne Rowe Knight, du MSSC; à Christine Kuepfer, du MSSC.

Comité de mise en œuvre des compétences clés à l'échelle provinciale

Le 27 avril 2015, nous avons lancé la phase 5, et de nouveaux organismes qui ont commencé à mettre en œuvre les compétences clés! Un certain nombre d'organismes sont à l'étape de planification de la mise en œuvre et ont demandé des exposés ou des dialogues portant sur des questions précises qu'ils se posent concernant l'investissement de temps, les avantages de la mise en œuvre des compétences clés et le processus de mise en œuvre. Les champions régionaux, la coordonnatrice de projet et les membres du Comité de mise en œuvre des compétences clés seront toujours prêts à pour répondre aux questions particulières des organismes.

Un nouveau formulaire de rapport d'étape a été créé pour aider tous les organismes mettant en œuvre les compétences clés avec les communications continues et les rapports sur cette initiative. Les rapports sont fournis au champion régional attribué à chaque organisme. Tous les organismes qui mettent en œuvre les compétences clés doivent présenter des rapports semestriels pour veiller à ce qu'ils disposent des soutiens et des ressources nécessaires pour réussir leur mise en œuvre.

Stratégie RH DI — Bulletin de l'automne 2015

Stacey Donaghy de l'organisme Reena, à Toronto, a quitté pour un nouveau poste et par conséquent, a quitté son rôle à titre de championne régionale. Nous souhaitons remercier Stacey pour ses cinq années et plus à titre de championne régionale de l'initiative sur les compétences clés.

Nous souhaitons la bienvenue à notre nouvelle championne régionale, Natasha Scheerhorn, de Woodstock & District Developmental Services.

Nous planifions en ce moment le Forum sur la Stratégie des RH prévu en février 2016 et nous espérons présenter un certain nombre d'ateliers liés aux compétences clés. Nous espérons que vous serez présents!

Si vous avez des questions supplémentaires concernant la formation et les ressources et en ce qui concerne la mise en œuvre et la durabilité des compétences clés pour votre organisme, veuillez communiquer avec la coordonnatrice de projet, Debbie Bray, à l'adresse dbray@cl-grimsbylincoln.ca

Comité de mise en œuvre de la formation professionnelle et des pratiques en matière de ressources humaines (RH)



Le projet d'apprentissage en milieu de travail, conçu pour assurer l'uniformité de l'apprentissage en milieu de travail dans l'ensemble de l'Ontario, avance très bien et demande beaucoup de

temps et d'efforts au Comité. Des descriptions de sujets pour les 31 sujets ont été rédigées par les conseillers de Safeguards Training et examinées par le Comité de mise en œuvre de la formation professionnelle et des pratiques en matière de RH, avec l'approbation du Comité directeur. D'autres travaux connexes dans le cadre de ce projet incluent l'élaboration d'un Guide d'apprentissage et de perfectionnement en milieu de travail pour accompagner les descriptions de sujets et la sélection des organismes qui testent les descriptions de sujet et le Guide. Soixante-treize représentants de 39 organismes se sont réunis le 17 septembre pour une séance d'orientation qui a permis de lancer le projet pilote. Un avis séparé annoncera tous

les organismes et les sujets testés dans le cadre du projet d'apprentissage en milieu de travail.

On examine à l'heure actuelle quelle serait la meilleure façon d'harmoniser les efforts déployés dans le cadre du projet d'apprentissage en milieu de travail aux autres initiatives du ministère des Services sociaux et communautaires (MSSC) portant sur l'éducation/la formation et comment élargir le public de la formation pour inclure d'autres intervenants.

Les liens entre les programmes collégiaux de Services de soutien à l'intégration et les collèges se poursuivent et les membres du Comité de mise en œuvre de la formation professionnelle et des pratiques en matière de RH ont participé à la conférence annuelle du coordinateur collégial des Services de soutien à l'intégration en mai pour faire le point sur la Stratégie RH DI, discuter des répercussions du travail exécuté à ce jour et des possibilités de future collaboration. Un sondage est également en cours d'élaboration pour déceler les problèmes liés au programme d'apprentissage Services de soutien à l'intégration.

Le modèle des mesures de ressources humaines et la trousse d'outils ont été présentés lors du Forum de la Stratégie RH DI en février 2015 et sont mis à l'épreuve par les organismes qui en ont exprimé le désir! Un exemplaire de la trousse d'outils, accompagné d'une note de présentation définissant le processus « de mise à l'épreuve » a été envoyé à 21 organismes au début de mai. La mise à l'épreuve se poursuivra jusqu'en décembre 2015 et les derniers changements/améliorations à apporter à la trousse d'outils seront prêts pour le lancement dans l'ensemble du secteur en février 2016 lors du Forum de la Stratégie RH DI.

Comité de gestion des talents et de planification de la relève

Le Guide de gestion des talents et de planification de la relève a été présenté lors du Forum de la Stratégie RH DI en février 2015 et a obtenu beaucoup de rétroaction très positive. Ce guide est offert sur le site Web en anglais et en français.

À venir – Un guide de planification de la relève à l'intention du conseil d'administration sera élaboré pour aider les conseils d'administration à planifier la relève des postes de directeur exécutif/directeur général. Il devrait être prêt au début de 2016.

Comité des communications et du marketing

Le Comité des communications et du marketing de la Stratégie RH DI a déployé beaucoup d'efforts pour remanier le site Web de la Stratégie RH DI. Nous avons travaillé avec la firme de marketing Marshall Fenn pour modifier les pages, réécrire le contenu et améliorer l'expérience de l'utilisateur, tout en respectant les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 Niveau AA.

Plus récemment, nous venons de terminer le pré-lancement du site Web avec de futurs utilisateurs sélectionnés pour obtenir leur rétroaction. La rétroaction et les idées recueillies grâce au pré-lancement nous ont permis d'obtenir des renseignements essentiels pour apporter quelques modifications de dernière minute afin de veiller à offrir une expérience d'utilisateur agréable et conviviale. Le comité s'attend à ce que le nouveau site Web soit fonctionnel dans les prochains mois, restez donc à l'affût pour savoir quand aura lieu le lancement officiel!

Le Comité des communications et du marketing s'est également réuni en avril de cette année pour établir l'ordre de priorité des objectifs en matière de marketing et de communications de la Stratégie RH DI pour l'année à venir. Voici quelques-uns des sujets importants :

- Créer de nouveaux documents de marketing afin de promouvoir davantage les services aux personnes ayant une déficience intellectuelle en tant que carrière de choix;
- Créer de nouveaux documents de marketing afin de promouvoir davantage les ressources mises à la disposition des organismes/organisations qui ne se sont pas encore associés avec la Stratégie RH DI (p.ex. mettre en œuvre les compétences clés, participer à des initiatives d'apprentissage en milieu de travail, afficher des possibilités d'emplois dans les médias sociaux de la Stratégie des RH);
- Cibler différents salons de l'emploi ou expositions dans l'ensemble de la province afin de promouvoir davantage les services aux personnes ayant une déficience intellectuelle en tant que carrière de choix;
- Élaborer une trousse d'outils interne pour les organismes/organisations associés à l'heure actuelle avec la Stratégie RH DI pour aider quant à la mise en œuvre organisationnelle;

· Enfin, élaborer une stratégie de communication portant sur les besoins en matière de communication des autres comités participant à la Stratégie RH DI.

En tant que comité, nous sommes enthousiastes d'aller de l'avant avec nos objectifs établis pour l'année. Restez à l'affût pour le lancement du nouveau site Web amélioré de la Stratégie RH DI!



Quelles sont les fonctions des professionnels des services aux personnes ayant une déficience intellectuelle?

Il est parfois difficile de décrire nos tâches à nos intervenants. Aider notre communauté à comprendre notre travail est essentiel pour le recrutement et la collecte de fonds, bâtir notre capital social et établir des liens entre les personnes auxquelles nous offrons des soutiens et nos communautés. Le Comité des communications et du marketing a le mandat de mettre en valeur les services aux personnes ayant une déficience intellectuelle. Dans le cadre de nos efforts visant à accomplir ce mandat, nous avons produit deux vidéos pour établir le portrait du travail des professionnels de soutien direct. Ces vidéos ont été publiées en février 2014.

Vous pouvez visionner ces vidéos (en anglais) en cliquant sur les liens suivants.

<https://www.youtube.com/watch?v=oFjJb-ILCqw&feature=youtu.be>

<https://www.youtube.com/watch?v=pSssd0KrDuE&feature=youtu.be>



INSCRIVEZ LES DATES À VOTRE CALENDRIER

Forum annuel de la Stratégie RH DI

Les 9 et 10 février 2016

Nous présenterons un inspirant CONFÉRENCIER PRINCIPAL, David Baum

Auteur et conseiller, monsieur David Baum, Ph.D., parlera de ce qu'il faut pour entraîner d'énormes changements. Il compte parmi ses clients Jane Goodall, Oprah Winfrey, le président Bill Clinton et de nombreux projets auprès d'entreprises inscrites au palmarès Fortune 50 et des gagnants de prix Nobel de la paix. Qu'il parle de la médiation de conflits en Irlande du Nord, des négociations relativement à la politique nationale de réforme des soins de santé ou de la reconstruction après le conflit en Bosnie-Herzégovine et au Rwanda, son discours est fondé sur un point de vue dynamique et réfléchi.

Spectacle en soirée avec Timmy Boyle, monologue comique.

Depuis sa prestation en tant que « All-Star » sur le CD de 2007 intitulé « Comedy Tournament », Timmy Boyle, une des vedettes montantes de la comédie innocente, a reçu de belles critiques pour son style particulier de comédie dans différents événements au Canada comme aux États-Unis.

Formulaire de nomination des prix pour la Stratégie RH DI à venir bientôt.

Assurez-vous de consulter notre site Web en novembre ou attendez de recevoir notre formulaire de nomination dans la boîte de réception de votre courriel. Nous vous demanderons de nouveau de nous aider à reconnaître les organismes et les employés remarquables dans votre région.

Membres du Comité directeur de la Stratégie RH DI

Coprésidents

Ann Bilodeau, coprésidente, Comité directeur de la Stratégie RH DI; ancienne présidente, Comité des communications et du marketing; directrice exécutive, KW Habilitation Services (abilodeau@kwhab.ca)

Barbara Simmons, coprésidente, Comité directeur de la Stratégie RH DI, coprésidente du Comité du Forum, directrice, Direction des politiques de soutien communautaire, ministère des services sociaux et communautaires (barbara.simmons@ontario.ca)

Membres des comités

Sylvie Belanger, directrice exécutive, Community Living West Nipissing, ancienne coprésidente du Comité du Forum (sylviebelanger@vianet.ca)

Karen Bell, présidente, Comité des communications et du marketing, gestionnaire des politiques et des relations avec les intervenants, Community Living Toronto, (kbell@cltoronto.ca)

Bob Butella, ancien coprésident, Comité directeur de la Stratégie RH DI; ancien président, Comité de mise en œuvre des compétences clés; directeur exécutif, Community Living Guelph Wellington (bbutella@clgw.ca)

Steven Finlay, ancien coprésident, Comité directeur, directeur général, Surrey Place Centre (steve.finlay@surreyplace.on.ca)

Robert Hickey, professeur, Université Queen's (hickeyr@queensu.ca)

Christine Kuepfer, directrice, Direction de la mise en œuvre des politiques relatives aux programmes, ministère des Services sociaux et communautaires (christine.kuepfer@ontario.ca)

Sarina Labonte, présidente, Comité de mise en œuvre des compétences clés à l'échelle provinciale; directrice exécutive, Community Living Grimsby Lincoln (slabonte@cl-grimsbylincoln.ca)

Joe Persaud, vice-président, Comité de mise en œuvre de la formation professionnelle et des pratiques en matière de RH; ancien président, Comité de la formation en organisme; directeur exécutif régional, Kerry's Place Autism Services (joe.persaud@kerrysplace.org)

Lucia Pinteá, conseillère principale en politiques, Direction des politiques de soutien communautaire, ministère des Services sociaux et communautaires (lucia.pinteá@ontario.ca)

Suzanne Rowe Knight, gestionnaire, Direction des politiques de soutien communautaire, ministère des Services sociaux et communautaires (suzanne.roweknight@ontario.ca)

Nancy Wallace-Gero, présidente, Comité de mise en œuvre de la formation professionnelle et des pratiques en matière de RH; ancienne présidente, Comité des intérêts communs; directrice exécutive, Community Living Essex County (nancy@communitylivingessex.org)

Bruce Wilson, président, Comité de gestion des talents et la planification de la relève, vice-président, ressources humaines, Surrey Place Centre (bruce.wilson@surreyplace.on.ca)

Coordonnatrice de projet

Debbie Bray, Stratégie des ressources humaines pour les services aux personnes ayant une déficience intellectuelle (dbray@cl-grimsbylincoln.ca)

Veillez partager! Distribuez le présent bulletin dans l'ensemble de votre organisme pour tenir tous les employés informés.