



SERVICES COMMUNAUTAIRES
ST. LEONARD'S

NOTRE PLAN STRATÉGIQUE 2020-2023



Remerciements

Le nouveau plan stratégique de St. Leonard's s'appuie sur les points de vue de nombreux intervenants importants : nos clients et participants, notre personnel, nos gestionnaires et notre haute direction, notre conseil d'administration, nos bénévoles, nos bailleurs de fonds, nos donateurs et nos partenaires et alliés de la communauté. Nous apprécions le temps que chacun de vous a pris pour participer à une enquête, un entretien ou un groupe de discussion et partager votre point de vue avec authenticité, énergie, vulnérabilité et soin.

Nous reconnaissons également le temps et les talents du Comité de planification stratégique (CPS) : Brenda Mead, Brittany Landry, Emily Nolan, Jessica Farmer Bosma, Jody Graham, Justine Prawdzik, Michael Oates, Mick Kunze, Scott Switzer, et Yasmine Chabwa. Ce groupe de travail s'est réuni à travers notre organisation pour guider le processus et s'assurer que notre planification reflète le mieux la portée, la profondeur et la diversité de notre organisation. Merci d'avoir suivi notre processus avec diligence.

Notre planification stratégique a été une période de dialogue et d'engagement riche et productif : lors de groupes de discussion et d'entretiens, de réunions de la CPS, de retraites de planification et de « discussions plus fraîches » dans toute l'organisation. Ces conversations ont été ouvertes, honnêtes et sûres, nous permettant d'en tirer de nouvelles idées, des opinions diverses et une expérience profonde.

Nous vous sommes reconnaissants d'avoir pris le temps de dialoguer avec nous et de nous faire part de vos commentaires, et d'avoir consacré votre temps et votre énergie à St. Leonard's. Nous sommes honorés par votre confiance en nous et le travail que nous faisons. Nous avons bien écouté votre sagesse commune et nous espérons que vous entendrez votre voix ici. Nous savons pourquoi et avons tracé une voie claire pour l'avenir. Notre plan est meilleur grâce à votre participation et votre sagesse.

Merci.

Table des matières

Remerciements	1
Un message du directeur général et du président du conseil d'administration de St. Leonard's	3
La vision, la mission et les valeurs de St. Leonard's	4
Nos priorités stratégiques pour 2020-2023	5
Domaine d'intérêt : Nos personnes	6
Domaine d'intérêt : Nos services	7
Domaine d'intérêt : Nos voix	8

Un message du directeur général et du président du conseil d'administration de St. Leonard's

En 2019, Services communautaires St. Leonard's, London et région, a célébré son 50^e anniversaire. Il était donc tout à fait naturel qu'alors que nous célébrions 50 ans de services rendus à notre communauté et que nous revenions sur le cheminement qui nous a amenés là où nous en sommes, nous avons également entamé l'élaboration d'un plan stratégique qui nous guiderait pour plusieurs années à venir.

En octobre 2019, nous avons entamé un processus de recherche de six mois, des analyses environnementales et des consultations avec les parties prenantes, qui nous ont tous permis de mener des conversations audacieuses et des séances de travail stimulantes et réfléchies. Ces travaux ont abouti à l'élaboration de notre Plan stratégique 2020-2023. Depuis cinq décennies, St. Leonard's change les perceptions et change des vies. Aujourd'hui, à 50 ans, nous avons la confiance en notre expérience et l'optimisme encore jeune par rapport à ce que nous pouvons accomplir. Notre Plan stratégique nous guidera alors que nous entamons la prochaine phase de notre parcours.

Au fur et à mesure que nous élaborions notre plan, il était important de prendre le temps de rafraîchir notre vision, notre mission et nos valeurs, afin de nous assurer qu'elles expriment toujours notre réalité et servent d'incitation à l'action pour nous de devenir qui nous voulons être. Nos valeurs fondamentales d'inclusion, de responsabilité, de collaboration et de compassion sont fondamentales et informent tout ce que nous faisons dans la poursuite d'une communauté où chacun se sent en sécurité, valorisé et soutenu.

Nos trois priorités stratégiques sont :

Nos personnes

Nos services

Nos voix

Nous avons toujours su que notre personnel est notre force fondamentale, et nous devons nous appuyer sur cette force pour offrir l'excellent service pour lequel nous sommes connus. Nos services visant à améliorer la vie des personnes que nous accueillons doivent être ancrés dans des pratiques réparatrices de haute qualité. Nos voix, qu'elles soient celles de notre personnel, de nos partenaires, des individus et des participants que nous servons, et enfin de notre communauté, méritent toutes d'être entendues.

Le plan stratégique le plus efficace est celui qui est dicté par les aspirations de ceux qui le vivent chaque jour. Notre plan stratégique est le résultat des efforts de collaboration de la communauté de St. Leonard's : une équipe dévouée d'employés, de bénévoles, de dirigeants et de membres du conseil d'administration dont les membres sont engagés dans la réalisation de la vision de St. Leonard's.

Merci au comité de planification stratégique, aux partenaires communautaires, aux bailleurs de fonds, aux clients et aux participants, aux bénévoles, aux membres du conseil d'administration et au personnel, qui ont participé à l'élaboration d'un plan exceptionnel. Nous sommes convaincus que ce plan nous guidera tous au cours des 50 prochaines années.

Paul Waight

Président, Conseil d'administration

Michael Oates

Directeur exécutif

La vision, la mission et les valeurs de St. Leonard's

La vision, la mission et les valeurs font partie intégrante de toute organisation, articulant :

- Les aspirations globales de l'organisation par rapport à ce qu'elle espère réaliser et la différence qu'elle fera (énoncé de vision)
- Ce que l'organisation doit faire maintenant pour atteindre cet avenir (énoncé de mission)
- Les principes intemporels et non négociables qui guident les décisions et les actions d'une organisation (valeurs).

Ces éléments croisés de vision, de mission et de valeurs forment la base de toutes les activités de l'organisation, la dirigeant vers l'avenir qu'elle souhaite profondément atteindre.

Lors de l'élaboration de notre nouveau plan stratégique, nous avons pris le temps de renouveler et de rafraîchir ces éléments :

Vision

Une communauté où chacun se sent en sécurité, valorisé et soutenu.

Mission

Soutenir, défendre et autonomiser les personnes impliquées dans le système de justice, ou qui risquent de l'être.

Values

- **Inclusion** – Notre fondation est un esprit non critique et ouvert qui reconnaît et honore le caractère unique et la dignité de chaque personne et de son expérience.
- **Collaboration** – Les relations sont au cœur de qui nous sommes et de ce que nous faisons. Nous entretenons des relations utiles avec nos clients et participants, nos collègues, nos partenaires, nos alliés et notre communauté.
- **Compassion** – Nous sommes honorés de faire partie du parcours des autres. Nous accompagnons les autres avec empathie, flexibilité, engagement et respect.
- **Responsabilité** – Nous sommes un partenaire fiable qui fournit des soutiens compatissants. Nous gérons bien les ressources qui nous sont confiées en faisant de notre mieux avec et pour les clients et les participants, les collègues, les bénévoles, les étudiants, les partenaires, les alliés et notre communauté. La prise de responsabilité est une invitation à s'épanouir à mesure que nous apprenons et grandissons.

Nos priorités stratégiques pour 2020-2023

Le plan stratégique de Saint-Léonard définit les objectifs que nous poursuivrons au cours des trois prochaines années et les voies que nous emprunterons pour bâtir une communauté où chacun se sent en sécurité, valorisé et soutenu.

Les domaines que nous avons identifiés, les objectifs que nous avons nommés et les stratégies que nous poursuivrons reposent sur les idées et la sagesse des parties prenantes participantes.

Au cours des trois prochaines années, St. Leonard's se concentrera sur :



DOMAINE D'INTÉRÊT

Nos personnes

Notre objectif

Soutenir, responsabiliser, attirer et retenir des employés, des bénévoles et des étudiants engagés.

Pourquoi nos personnes sont importantes

Nos employés sont ce qui fait de St. Leonard's une organisation durable et dynamique. Nous voulons attirer, encourager et soutenir des employés, des bénévoles et des étudiants engagés. Nous investissons dans la croissance personnelle et professionnelle de nos collaborateurs afin qu'ils sachent qu'ils sont des membres précieux de notre équipe. Alors que nous renforçons notre organisation et notre culture, nous conserverons des employés hautement qualifiés ainsi que des bénévoles et des étudiants, et nous deviendrons l'employeur de choix pour les personnes qui veulent faire une différence dans notre communauté. Avec confiance et engagement, nos personnes diront: « Je travaille avec St. Leonard's ».

Le travail que nous accomplissons est très enrichissant, souvent difficile et effectué par des personnes compétentes et compatissantes qui partagent avec nous leur temps, leur énergie, leur passion, leur expertise et leur expérience. Nous adoptons la transparence, l'autonomisation et l'ouverture alors que nous engageons un dialogue authentique sur la rémunération, l'équilibre travail-vie personnelle et le bien-être. Dans le contexte de la responsabilité fiscale et des ressources limitées, nous ferons de notre mieux pour et avec nos employés. Nous nous engageons à un dialogue solide et transparent et à une meilleure compréhension de ce qui est et n'est pas possible, car nous nous soutenons mutuellement sur la voie de la croissance.

Nos employés élargiront leurs compétences, leurs aptitudes et leur confiance grâce au développement professionnel, à la formation polyvalente et au transfert de connaissances. L'accent que nous mettons sur le bien-être aidera les employés, les bénévoles et les étudiants à avoir un plus grand sentiment de satisfaction au travail, d'équilibre travail-vie personnelle et de bien-être mental, ainsi qu'un sens de l'opportunité à St. Leonard's. Notre culture de travail et la cohésion de notre équipe renforceront la confiance, favoriseront l'engagement et aideront nos employés à se sentir soutenus et comme ils font partie de l'organisation.

Nos employés sont notre plus grand atout et notre plus grande opportunité d'avoir un impact. Nous savons que plus nous sommes forts en tant qu'individus, équipes et organisation, mieux nous pouvons créer une communauté où chacun se sent en sécurité, valorisé et soutenu.

Comment nous allons y arriver

1. Offrir des opportunités de croissance, de développement professionnel et de bien-être
2. Engager un dialogue solide et transparent sur la rémunération et l'engagement des employés
3. Renforcer la cohésion au sein des équipes et entre elles

DOMAINE D'INTÉRÊT

Nos services

Notre objectif

Améliorer la vie des individus à l'appui du bien-être communautaire.

Pourquoi nos services sont importants

Le bien-être communautaire n'est pas seulement un objectif; c'est un impératif. Les besoins de notre communauté évoluent. Nous devons répondre de manière proactive aux besoins changeants et aux nouvelles tendances, trouver de nouvelles façons de nous soutenir et démontrer la valeur de ce que nous faisons pour que tous les individus aient accès à des services qui améliorent leur qualité de vie. Au cours des trois prochaines années, cela signifie se concentrer sur le logement, la justice réparatrice et l'évaluation.

Le logement est essentiel au bien-être individuel et communautaire. En se concentrant sur le logement, il est plus probable que les individus disposent de la stabilité dont ils ont besoin pour apporter des changements durables et positifs. Aider les individus à stabiliser d'abord leur situation de logement nous permet d'aider les clients et les participants à répondre à d'autres besoins complexes tels que la santé mentale, la toxicomanie, la santé physique, l'emploi et à favoriser les relations avec leurs familles et leur communauté. Le besoin de logements supervisés et stables affecte tous les domaines de notre travail.

Devenir une agence réparatrice signifie approfondir le travail que nous faisons déjà et mettre en cascade cet objectif important dans notre organisation. En cultivant délibérément des pratiques de réconciliation, de guérison et de collaboration, nous enrichissons la vie des individus, des familles et de la communauté. Ces pratiques s'alignent sur nos valeurs de responsabilité et d'entraide, nous aidant à progresser collectivement en tant que communauté.

Le développement de nos aptitudes et compétences en évaluation nous permet d'utiliser des métriques pour raconter les histoires des parcours de nos clients et participants, la différence que nous faisons et le bien-être de notre communauté. Les mesures sont un moyen de démontrer l'efficacité de nos programmes et services, d'identifier les lacunes et de contribuer à d'importantes conversations communautaires.

Soutenir le bien-être de la communauté est une responsabilité partagée. En partenariat avec d'autres organisations, des membres de la communauté, des clients et des participants, nous serons une agence dont l'expertise est connue et partagée.

Comment nous allons y arriver

1. Soutenir et promouvoir les initiatives de logement
2. Intégrer délibérément les pratiques de justice réparatrice dans tout ce que nous faisons
3. Surveiller et améliorer constamment les programmes et services dans toute l'organisation

DOMAINE D'INTÉRÊT

Nos voix

Notre objectif

Accroître la compréhension des programmes, services et opportunités de St. Leonard's.

Why Our Voices Are Important

Pour faire entendre les voix, nous mettons l'accent sur la communication interne et externe : comprendre et aider les autres à savoir qui nous sommes et ce que nous offrons ; plaider auprès de notre communauté, nos partenaires, nos bailleurs de fonds, nos donateurs et nos alliés sur les problèmes ; écouter l'expérience et l'expertise des employés ; entendre les voix des objecteurs et des partisans quand nous communiquons les uns avec les autres ; changer les conversations dans la communauté ; se tenir aux côtés des clients et des participants pour s'assurer qu'ils soient entendus et que leurs talents et leurs histoires soient connus et célébrés.

En interne, une communication efficace augmente l'engagement et soutient les opportunités de mobilité, de croissance et de contribution aux décisions organisationnelles. Cela favorise des liens plus solides et établit des relations à travers notre agence.

À l'extérieur, une communication efficace établit des relations dans notre communauté. Cela conduit à une sensibilisation, une présence, un partage des connaissances et une collaboration accrues.

À St. Leonard's, nous croyons que chaque voix compte. Nous ne cherchons pas à combiner toutes les histoires en un seul récit. Nous encourageons la pensée critique, le dialogue productif et la diversité de pensée, en veillant à ce que toutes les voix soient représentées, aient des opportunités et soient entendues. Nous nous efforçons de contrer les forces inhibantes de l'apathie, de la marginalisation, des malentendus et de la peur en faisant entendre les voix de plusieurs et en invitant les participants à établir des liens plus étroits avec d'autres.

Comment nous allons y arriver

1. Évaluer la familiarité du programme et combler les lacunes dans les connaissances
2. Analyser, renforcer et initier des relations communautaires
3. Accroître la présence des médias et de la communauté de St. Leonard's

Facilitée par :



platinumleadership.com



405 rue Dundas, London, ON N6B 1V9 • 519-850-3777 • www.slcs.ca