

Rapport de la directrice Générale

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE D'ICGS

12 NOVEMBRE 2020

Dans mon premier rapport, j'ai présenté mes priorités pour l'année à venir. J'ai esquissé un plan pour que ICGS devienne un leader du changement.

Le leadership s'accompagne de la responsabilité. Pour être un vrai leader, ICGS doit être digne de confiance et être performant de manière significative.

Nous avons tenté de transformer ICGS en une organisation d'amélioration continue – une pierre angulaire pour créer un modèle de pratiques exemplaires. Nous avons pris des mesures pour éliminer les processus papier qui nous empêchent de voir avec précision les tendances et les résultats. Nous avons investi dans de nouveaux systèmes et infrastructures informatiques pour appuyer nos prises de décision de données complètes.

Nous avons nommé un responsable de l'assurance qualité qui portera notre attention sur les pratiques d'amélioration continue. Nous avons créé des équipes d'amélioration pour optimiser chaque facette de l'agence.

L'engagement véritable est une autre priorité que j'ai identifiée. Nous avons commencé par l'engagement du personnel. Nous avons mis en place de nouveaux canaux de communication et d'engagement, dont des réunions entre le personnel, des causeries avec la directrice générale, un sondage des employés et un sondage de satisfaction de la direction. Nous avons lancé un nouveau site Web et nous élargirons bientôt notre engagement pour inclure les personnes soutenues et leurs familles.

Notre troisième priorité est de devenir un champion et un porte-parole pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Notre travail sur ce front s'inspire de nos valeurs : le respect, le choix et l'inclusion. Nous développons actuellement un cadre centré sur la personne qui nous guidera dans le soutien que nous offrons pour aider les gens à bien vivre.

Au cours de l'année à venir, nous instaurerons un mode de gestion axée sur la responsabilité qui comprendra les pratiques de leadership managériales attendues pour nos dirigeants. Je crois qu'il s'agira du moyen le plus important de changer notre culture organisationnelle.

Il faudra nécessairement porter notre attention sur la santé financière de l'agence. Au cours des huit dernières années, ICGS a accumulé un déficit d'actif net de plus d'un demi-million de dollars.

Relever ce défi financier exigera du courage, de la résilience et de l'inventivité.

Justement, ces qualités sont devenues évidentes à ICGS en mars, lorsque l'agence a été confrontée à la menace de la pandémie. Notre personnel a fait preuve d'un courage et d'un dévouement extraordinaires tout au long de la pandémie. J'étais fière de diriger une équipe aussi vaillante. Ensemble, nous avons réussi à assurer la sécurité et la santé de nos employés et des personnes que nous soutenons.

Ce qui m'a frappé dans cette pandémie, ce sont les nombreux parallèles à tirer. Du jour au lendemain, la majorité d'entre nous vivions ce que vivent chaque jour les personnes ayant une déficience intellectuelle. L'isolement, le manque d'inclusivité et l'invisibilité du secteur des services aux PDI sont tous malheureusement liés à la vie quotidienne des personnes ayant une déficience intellectuelle.

On parle beaucoup de réformes dans notre secteur. La pandémie nous a appris que les personnes vivant dans des lieux d'hébergement collectif sont particulièrement vulnérables. Je m'attends à ce que nous assistions à une évolution vers des soutiens plus individualisés, à une plus grande utilisation de la technologie et à plus de services partagés. Je crois également que nous nous attarderons davantage à la communauté. L'inclusivité ne se construit pas à l'intérieur de nos propres murs. Les plus grandes opportunités se trouvent à l'extérieur de nos portes, au sein de la communauté.

Au long des 20 derniers mois à ICGS, mon plus grand apprentissage a été celui de la charité qui nous entoure. Nos familles nous offrent leur appréciation. Nos employés apportent des dons de créativité, de courage et de passion. Les personnes que nous soutenons nous révèlent toutes leurs capacités à leur manière.

J'interprète tout cela comme des signes d'espoir et de changement. Paulo Coelho, auteur d'un de mes livres préférés, *L'Alchimiste*, a écrit : « Quand nous aimons, nous nous efforçons toujours de devenir meilleurs que nous ne le sommes. Lorsque nous nous efforçons de devenir meilleurs que nous ne le sommes, tout ce qui nous entoure s'améliore aussi. »

Voilà le changement que je souhaite réaliser à ICGS.

VIVIANE LAPOINTE
Directrice générale