



AN 1 (2019-2020) du Plan d'action triennal 2019-2022

L'Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées (AMEIPH) est fière de vous présenter l'AN 1 (2019-2020) de son Plan d'action triennal 2019-2022. **Ce plan d'action annuel couvre la période s'étendant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.** Des versions annualisées pour l'AN 2 et 3 seront réalisées subséquentement.

Le présent document est issu du Plan stratégique de développement de 2019-2022, et il incorpore les éléments du Plan de redressement 2018-2020. Il a été conçu comme un guide pour unifier l'ensemble de nos actions et ainsi renforcer les capacités de l'AMEIPH à réaliser ses objectifs. Nous avons été accompagnés dans la rédaction de ce plan annuel par Claire Ouellette, conseillère en management, et Karine Joly, du Centre St-Pierre.

Rappelons que le Plan d'action triennal 2019-2022 vise 3 enjeux généraux :

- Réduire les déséquilibres entre les besoins et les solutions
- Se doter d'échelles d'évaluation d'impact en favorisant le développement du pouvoir d'agir de nos membres
- Exercer une gestion stratégique et opérationnelle dans la perspective de devenir un influenceur

Il est important de rappeler que le Plan de redressement 2018-2020 à l'interne sera exécuté conjointement avec le Plan triennal annualisé. Le redressement en vigueur a permis le début de restructuration de l'organisation, en la stabilisant tant sur le plan des services, que sur le plan de l'administration. Cela favorise une gouvernance en voie de consolidation. Le redressement devrait être complété pour le 31 décembre 2019.

Rappelons également que dans notre Plan stratégique de développement, nous avons identifié une barrière linguistique transversale vécue par nos membres, sans oublier l'accessibilité universelle, qui est un outil de développement à privilégier dans toutes nos actions. Plus spécifiquement, nous avons identifié quatre axes problématiques vécus par nos membres :

- L'accès limité à l'emploi/ le milieu de l'éducation (formation en retard sur les besoins émergents)
- La problématique de logement adapté
- La méconnaissance du réseau de la santé et des services sociaux
- L'isolement social/groupes ségrégués

Ce Plan d'action annuel (AN 1) propose les grandes actions stratégiques, les objectifs reliés à ces activités et les moyens pour les atteindre. Sa construction a suscité une réflexion porteuse d'une philosophie révisée, permettant de projeter encore plus loin la notoriété, la crédibilité et l'essence même de la mission de l'AMEIPH. Tout au long de la mise en place du Plan, l'AMEIPH maintiendra son offre de services actuelle et l'ajustera en fonction des déséquilibres, des besoins émergents, et des solutions innovantes qui seront identifiées. Pour témoigner de l'avancement de ce Plan, nous produirons et déposerons au conseil d'administration un rapport d'étape le 30 septembre 2019, soit à mi-année.

Nous espérons que vous trouverez, à travers ces grandes actions qui tiennent compte du contexte social, politique et économique actuel, le désir de participer avec nous à la réalisation de cet AN 1 du Plan d'action triennal 2019-2022.

Boniface Gnonlonfoun, directeur général de l'AMEIPH

Priorité stratégique numéro 1
Réduire les déséquilibres entre les besoins et les solutions

Objectif 1 : Identifier les déséquilibres entre les besoins actuels et émergents et les solutions proposées par l'AMEIPH et ses partenaires signifiants

Actions stratégiques	Résultats visés	Modes d'implantation	Moyens de suivi ou de mesure	Échéancier	Responsable et collaborateurs	Indicateurs de résultats	Cibles
-Valider les besoins actuels des membres	<p>75 % des dossiers d'intervention des deux dernières années sont mis à jour.</p> <p>Le compte-rendu du Comité de membres est déposé et exposé & valide les besoins actuels.</p> <p>Les 4 axes sont réajustés au besoin.</p>	<p>- Mettre à jour les dossiers d'intervention des membres des deux dernières années pour y recenser les besoins actuels</p> <p>-Tenir une liste de besoins des personnes rencontrées par l'intervenante psychosociale au cours de l'été</p> <p>-Soumettre une liste des besoins actuels auprès du Comité de membres pour validation</p>	-Compte-rendu du Comité de membres	Été 2019	<p>Intervenante psychosociale (R)</p> <p>Comité des membres (C)</p>	<p>-Nombre de dossiers d'interventions mis à jour</p> <p>-Dépôt du compte-rendu</p> <p>-Pertinence des axes en fonction des besoins</p> <p>-Représentativité des membres dans la démarche</p>	<p>L'implication du Comité des membres, représentatif de l'ensemble des membres, est optimale.</p> <p>Nous validons l'état des besoins actuels des membres.</p>
-Connaitre les besoins émergents des membres	<p>Les besoins émergents de nos membres sont connus.</p> <p>Le rapport est disponible sur Passerelles (voir Priorité 3) à l'hiver 2020.</p>	<p>-Prendre contact avec l'étudiante de la professeure Laurence Roy de McGill pour mettre en place le projet de recherche <i>storytelling</i>.</p> <p>-Identifier un bassin de membres ayant des profils variés (handicap, origine ethnique, sexe, scolarité, situation migratoire, etc.)</p> <p>-Faire la recherche</p>	<p>-Conclusion de la recherche dans un rapport</p> <p>-Dépôt du rapport à l'équipe et à la DG</p> <p>-Présentation du rapport au CA</p> <p>-Diffusion du rapport sur Passerelles</p>	Automne 2019	<p>Intervenante psychosociale (R)</p> <p>Animatrice des cours d'expression artistiques (R)</p> <p>Agent de développement et de comm. (C)</p>	<p>-Représentativité des membres dans la démarche</p> <p>- Compréhension des besoins émergents des membres</p>	<p>Nous sommes sensibilisés aux besoins émergents de nos membres.</p>

**Priorité stratégique numéro 1
Réduire les déséquilibres entre les besoins et les solutions**

Objectif 1 : Identifier les déséquilibres entre les besoins actuels et émergents et les solutions proposées par l'AMEIPH et ses partenaires signifiants

Actions stratégiques	Résultats visés	Modes d'implantation	Moyens de suivi ou de mesure	Échéancier	Responsable et collaborateurs	Indicateurs de résultats	Cibles
-Identifier l'éventail des solutions existantes à l'AMEIPH et chez ses partenaires, selon nos 4 axes	Les solutions existantes sont identifiées, répertoriées et catégorisées. Au moins quatre solutions par axe et quatre partenaires sollicités.	-S'inspirer d'un modèle inspiré de DEPHY Montréal pour le recensement des solutions existantes -Solliciter plusieurs partenaires en vue de connaître leur offre de services -Compiler et catégoriser les solutions selon les axes sur Passerelles.	Un rapport contenant l'éventail de solutions est produit.	Hiver 2020	Coordonnateur de services (R)	-Nombre de solutions répertoriées par axe -Nombre de partenaires sollicités	Nous avons en main une couverture complète des solutions existantes en ce moment.
-Faire le portrait de l'analyse des déséquilibres entre les besoins actuels et émergents et les solutions offertes par l'AMEIPH et ses partenaires, selon nos 4 axes, et le diffuser à l'externe	Un rapport synthèse est produit et est diffusé aux partenaires sur Passerelles et au grand public sur plusieurs plateformes (Facebook, Twitter site web, communiqué de presse, recommandation)	-Rédiger un rapport synthèse qui comprend : -Les besoins actuels et émergents identifiés - Les solutions existantes identifiées -La présentation des écarts entre les besoins et les solutions -L'analyse des déséquilibres en résultant -La déclinaison des recommandations et revendications proposées	-Création d'un comité ad hoc (DG, coordonnateur de services, intervenante psychosociale, agent de développement et de communication) -Rapports d'avancement du comité à l'équipe de l'AMEIPH -Partage des résultats dans le rapport annuel 2019-2020	Hiver 2020 (dépôt du rapport pour le 31 mars 2020)	Agent de développement et de communication (R) Comité Ad-hoc (C)	-Le rapport est crédible et fiable : il suit une méthodologie transparente et rigoureuse	Les conclusions du rapport initient des actions de revendication. Nous avons les informations en main pour bonifier notre offre de services durant l'AN 2 et 3.

Priorité stratégique numéro 2
Se doter d'échelles de notification d'impact en favorisant le développement du pouvoir d'agir de nos membres

Objectif 1 : Connaître le parcours & les objectifs des membres et repérer des acteurs de changement

Actions stratégiques	Résultats visés	Modes d'implantation	Moyens de suivi ou de mesure	Échéancier	Responsable et collaborateur	Indicateurs de résultats	Cible
-Documenter de façon exhaustive le parcours des membres actuels en fonction des 4 axes à l'AMEIPH	<p>-Le questionnaire est créé et permet de compiler les informations de base sur le membre (âge, pays d'origine, besoins)</p> <p>-Les données inscrites dans le questionnaire sont cotées</p> <p>-On peut faire parler les données et fixer des objectifs aux membres</p> <p>- Chaque nouveau membre a complété le formulaire d'entrée et 80% a complété le formulaire de sortie</p>	<p>- Étoffer le parcours de certains membres via le projet de recherche <i>storytelling</i> avec McGill</p> <p>-Construire sur la nouvelle base de données Sales Force (voir Priorité 3) un nouveau questionnaire d'entrée et de sortie du membre en fonction des 4 axes.</p> <p>-Consolider nos connaissances sur la notion d'impact avec ÉvalPop</p> <p>-Prévoir des cotes aux données afin de pouvoir créer des échelles de notification d'impact</p>	<p>-Dépôt du Projet <i>storytelling</i> Laurence Roy</p> <p>- Bilan en équipe des actions des interventions</p> <p>-Notification des impacts dans la base de données</p>	Automne 2019	<p>-Intervenante psychosociale (R)</p> <p>-Agent de développement et de communication (C)</p> <p>-Partenaire COCo (bénévole d'expertise)</p>	<p>-Nombre de questionnaires complétés</p>	<p>Nous connaissons précisément le parcours de chaque membre.</p> <p>Nous pouvons notifier l'évolution de nos membres sur un temps donné.</p> <p>Nous sommes capables de mesurer l'effet de nos interventions et activités.</p>

<p>-Identifier les acteurs de changement dans les membres</p>	<p>-10 membres sont affichés sur le Mur et sont les premiers acteurs de changement identifiés. Ils ont intégré le Comité de membres</p> <p>-Partage de nos membres acteurs de changement dans nos outils de communication</p>	<p>- Analyser les formulaires et les plans d'intervention pour repérer les acteurs de changement</p> <p>-Créer un « Mur des membres » (MIRE) sur lesquels nous notons les membres actuels marquants.</p>	<p>-Partage des nouveaux acteurs de changement et du Mur dans le rapport annuel 2019-2020</p>	<p>Hiver 2020</p>	<p>-Coordonnateur de services (R)</p> <p>-Intervenante psychosociale (C)</p> <p>-Partenaire MIRE (C)</p>	<p>-Nombre de membres affichés</p> <p>-Utilisation et rayonnement du Mur</p>	<p>Nous identifions visuellement des premiers acteurs de changement. Ils servent d'exemples pour les autres membres.</p>
---------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Objectif 2 : Amener les membres à être des acteurs de changement dans la collectivité

Actions stratégiques	Résultats visés	Modes d'implantation	Moyens de suivi ou de mesure	Échéancier	Responsable et collaborateur	Indicateurs de résultats	Cible
<p>-Poursuivre le développement du Comité de membres créé en novembre 2018.</p>	<p>-12 membres de l'AMEIPH font partis du Comité de membres</p>	<p>-S'inspirer de la pratique d'organismes (ex : Ex aequo) qui ont des Comités de membre</p> <p>-Inviter le Comité de membres à participer à une journée « Lac à l'épaule » donnée par l'AMEIPH, pour l'aider à s'approprier son rôle</p> <p>-Créer quatre sous-comités responsables chacun d'un axe, avec chacun un responsable, qui travailleront sur des projets par et pour, propres à leur axe</p>	<p>-Journée Lac à l'épaule</p> <p>-Bilans des sous-comités et du comité de membres</p>	<p>Automne 2019</p>	<p>-Coordonnateur de services (R)</p> <p>-Comité de membres et les responsables des 4 sous-comités (C)</p> <p>-Partenaire Ex aequo (C)</p>	<p>- Les membres de l'AMEIPH sont au courant de l'existence du Comité</p> <p>- Développement du sentiment d'appartenance (en comparant au groupe Femmes sans frontières)</p> <p>-Nombre de membres qui s'implique de façon significative</p>	<p>Chaque année, l'ensemble des membres est considéré pour être identifié comme acteur de changement.</p> <p>Les comités sont autonomes et développent des projets par et pour.</p> <p>Chaque année, le comité de membres va s'agrandir.</p>

<p>-Favoriser l'évolution des membres, par le biais du comité de membres, en tant qu'acteurs de changement dans la collectivité</p>	<p>-Chaque sous-comité se rencontre 1 fois par mois et le comité membres se réunit 1 fois tous les 3 mois</p> <p>-Bilan du travail de chaque sous-comité déposé 2 fois par année</p> <p>-Chaque sous-comité a initié un projet « par et pour »</p>	<p>- Suite à la Journée Lac à l'épaule, offrir des ateliers et/ou des formations complémentaires aux membres sur la participation citoyenne, la prise de décision, l'implication proactive et le rôle d'ambassadeur</p> <p>- Informer et impliquer le Comité de membres des actions et revendications en cours à l'AMEIPH</p> <p>- Aider les membres à se positionner sur les enjeux sociaux qui les concernent</p> <p>-Donner des mandats exclusifs de revendications à travailler aux sous-comités de membres, par axe</p>	<p>-Témoignages des membres concernant leurs implications sociales à l'AMEIPH (ex : lors de l'AGA et dans le rapport annuel)</p> <p>- Comptes rendus du comité de membres</p> <p>-Suivi des actions et revendications du Comité de membres dans nos outils de communication</p>	<p>En continu</p>	<p>-Comité de membres (R)</p> <p>-Coordonnateur de services (C)</p>	<p>Nombre de rencontres et fréquence de fréquentation aux rencontres de comité et de sous-comités</p> <p>- Nombre de projets initiés</p> <p>-Qualité et précision des revendications portées par le Comité de membres</p>	<p>- Visibilité des actions des membres de l'AMEIPH si les conditions sont gagnantes</p> <p>- Les membres connaissent les enjeux sociaux qui les concernent et prennent action pour revendiquer des changements.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Objectif 3 : S'assurer de la mise en place de jumelages entre des membres

Actions stratégiques	Résultats visés	Modes d'implantation	Moyens de suivi ou de mesure	Échéancier	Responsable et collaborateur	Indicateurs de résultats	Cible
-Le Comité de membre doit mettre en place un volet jumelage entre les membres actuels et de nouveaux membres	<p>-2 nouveaux jumelages par mois</p> <p>-Les membres partagent leurs expériences de leurs démarches d'intégration à la société québécoise</p> <p>-L'AMEIPH s'inspire des bonnes pratiques de jumelage des partenaires</p>	<p>-Identifier des situations propices au jumelage et d'un processus le facilitant</p> <p>-Rencontrer Parrainage Civique de l'Est de Montréal pour s'inspirer de leurs pratiques</p> <p>-Identifier la méthode d'accueil</p> <p>-Identifier la mécanique de référence (par type de handicap, expériences, domaines d'intérêts et besoins spécifiques)</p> <p>-Organiser des séances de réseautage entre membres jumelés (4 axes)</p> <p>-Offrir de la formation aux membres jumelés</p>	<p>Rapport d'évaluation des expériences partagées</p> <p>Dépôt du protocole et processus mise en place</p> <p>Bilan du comité de membres</p>	Hiver 2020	<p>-Coordonnateur de services (R)</p> <p>-Animatrice des ateliers d'expression artistique (R)</p> <p>-Comité de membres (C)</p> <p>-Partenaire : (Parrainage Civique de l'Est de Montréal)</p>	<p>Proportion des jumelages membres et futurs membres</p> <p>Nombre de membres jumelés</p>	<p>La pratique de jumelage :</p> <p>- est porteuse de réussite et s'inscrit dans une suite logique des actions de l'AMEIPH</p> <p>- offre aux nouveaux membres des exemples de membres engagés qui sont des acteurs de changement</p> <p>-stimule l'entraide et le partage de communautés de pratique.</p>

Priorité stratégique numéro 3

Exercer une gestion stratégique et opérationnelle dans la perspective de devenir un influenceur

Objectif 1 : Produire et diffuser des outils communicationnels et de développement de compétences

Actions stratégiques	Résultats visés	Modes d'implantation	Moyens de suivi ou de mesure	Échéancier	Responsable et collaborateur	Indicateurs de résultats	Cible
-Développer des outils de communication interne pour faciliter le transfert d'information à travers l'équipe de l'AMEIPH	<p>L'équipe et le CA s'approprient les outils proposés</p> <p>Cohérence et efficacité de l'équipe</p> <p>Rencontres stand up – 1x par semaine</p> <p>Faits saillants du DG – 1x par semaine</p> <p>Rencontres de services-2x par mois</p> <p>Rencontre de la permanence- 1x par mois</p>	<p>Instaurer et systématiser une série de rencontres :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Rencontres d'équipe -Rencontre stand up (priorité de la semaine et partage des tâches) -Faits saillants du directeur -Rencontre de services -Rencontres de la permanence 	<p>Survey Monkey pour savoir si chaque membre de l'équipe a reçu l'information pertinente à son travail (après 6 mois)</p> <p>Retour en équipe suite au Survey Monkey</p> <p>Compte-rendu des rencontres de la permanence</p>	Été 2019	-Directeur général	Nombre de rencontres d'équipe (stand up, de service, de la permanence)	Toute l'équipe de l'AMEIPH dispose des informations dont ils ont besoin pour comprendre les enjeux organisationnels et suivre l'avancement des objectifs, semaine par semaine.

<p>-Implanter une nouvelle base de données qui servira d'outil central de gestion interne</p>	<p>Dans la base de données :</p> <ul style="list-style-type: none"> -On peut documenter le parcours des membres et faire un suivi précis -On peut y noter tous nos liens avec les partenaires et les bailleurs. -On peut donner une cote à chaque donnée -On peut faire des analyses des données 	<ul style="list-style-type: none"> -Mener une réflexion sur les problématiques intéressantes auxquelles la récolte de données pourrait répondre (pourquoi on veut des données, qu'est-ce qu'on veut observer?) -Installer la nouvelle base de données Sales Force -Recevoir une formation sur la base de données Sales Force -Transférer les données de l'ancien FileMaker dans Sales Force -S'assurer de pouvoir coter nos données 	<p>Rencontres d'équipe</p> <p>Formation de toute l'équipe sur l'utilisation de la base de données par un spécialiste ou un bénévole d'expertise</p>	<p>Automne 2019</p>	<p>-Agent de développement et de communication (R)</p> <p>Intervenante psychosociale (C)</p>	<p>La base de données est comprise et toute l'équipe se l'est appropriée</p> <p>La base de données est utilisée</p>	<p>Nous pouvons faire une analyse des données recueillies et ainsi mieux cibler nos actions dans le futur.</p> <p>La base de données est un outil d'information précieux.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>-Développer des outils de communication externe</p>	<p>Le site web est remanié, évalué, et il est accessible universellement</p> <p>50 nouvelles personnes aiment la page Facebook</p> <p>50 abonnés et 150 tweets en avril 2020</p> <p>Suite à ses publications, l'AMEIPH est interpellée sur des sujets d'actualités</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Identifier les objectifs de communication - Remanier le site web avec l'organisme Ekloweb - Remanier la bannière et les dépliants de l'organisme -Créer un compte Twitter -Créer un compte LinkedIn -Assurer une gestion plus grande des réseaux sociaux -Produire et diffuser l'Infolettre AMEIPH -Produire et diffuser le Bulletin Infos AMEIPH - Assurer une communication commune avec les partenaires - S'assurer d'une participation et d'une visibilité accrue lors d'événements 	<p>Réunion de l'équipe pour l'arborescence du site web</p> <p>Compte rendu à mi-année de l'ADC</p> <p>Évaluation du nouveau site web accessible par l'organisme Consultation Boréale</p>	<p>Hiver 2020</p>	<p>Agent de développement et de communication (R)</p>	<p>Le site web est évalué</p> <p>Augmentation de la présence sur Facebook et sur Twitter</p> <p>Nombre d'abonnés sur Facebook et Twitter</p> <p>Les médiums de communication alignés sur les axes (connectés aux décideurs et aux influenceurs)</p>	<p>L'AMEIPH est beaucoup plus visible pour les nouveaux arrivants en situation de handicap (potentiels membres), pour les décideurs publics (politiciens), les médias et les organismes de financement.</p>
--------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	-------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>-Produire et diffuser des avis et des recommandations</p>	<p>Des avis et des recommandations sont produits et diffusés</p> <p>1 avis/recommandation par mois</p>	<p>- Rédiger des avis et des recommandations en se basant sur nos bons coups et sur l'actualité</p> <p>- Diffusion sur le site web et les médias sociaux</p> <p>-Partage sur notre communauté de pratique (Projet Passerelles du TIESS)</p> <p>- Si pertinent, en fonction de l'actualité, organisation d'une conférence de presse</p>	<p>- Compte rendu régulier</p> <p>- Liste des communications</p>	<p>Printemps 2019</p>	<p>Agent de développement et de communication (R)</p>	<p>-Nombre d'avis et de recommandations</p> <p>-Pertinence des avis et recommandations</p> <p>- Liens avec les domaines de compétence de l'AMEIPH</p>	<p>Notre opinion est prise en compte et partagée.</p>
<p>-Créer une communauté de pratique virtuelle pour contribuer aux développements des compétences en fonction de nos 4 axes</p>	<p>Expérimenter un projet de communauté de pratique virtuelle</p> <p>L'information est échangée, centralisée au sein de l'outil Passerelles</p> <p>L'information est rendue de façon vulgarisée et accessible, et documente nos 4 axes</p> <p>1 création de contenu par mois, 60 consultations pour l'AN 1.</p>	<p>-Inscrire l'AMEIPH au Projet Passerelles du TIESS</p> <p>-Créer sur Passerelles notre propre communauté de pratique</p> <p>-Inviter des partenaires</p> <p>-Animer la communauté</p>	<p>-Validation du contenu au préalable par le comité des membres et l'équipe de l'AMEIPH</p> <p>-Utilisation de la passerelle</p> <p>-Vitalité des échanges</p>	<p>Hiver 2020</p>	<p>Agent de développement et de communication (R)</p> <p>Comité des membres (C)</p> <p>Équipe AMEIPH (C)</p>	<p>-Nombre de consultations annuelles</p> <p>-Nombre de création de contenus</p> <p>-Pertinence du contenu</p> <p>-Facilité d'utilisation de la plateforme Passerelles</p> <p>-Régularité d'utilisation</p>	<p>Une communauté de pratique virtuelle durable est créée et l'AMEIPH contribue à faire connaître son expertise et à développer les compétences de ses partenaires.</p>

<p>-Instaurer et soutenir des projets qui favorisent le développement des compétences et des connaissances dans le champ d'expertise de l'AMEIPH</p>	<p>Un projet de formation est développé afin de transmettre l'approche spécifique de l'AMEIPH</p> <p>Avoir soutenu ou collaborer à un ou des projets de recherche participative</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Créer un groupe de travail avec 2 travailleuses sociales et l'équipe de l'AMEIPH -Partir du travail fait par Chloé Naud sur l'approche interculturelle de l'AMEIPH - Co-construire une formation pilote -Organiser un lancement de la formation auprès des partenaires -Offrir la prestation de formation aux nombreux partenaires intéressés <p style="text-align: center;">***</p> <ul style="list-style-type: none"> -Participer à titre de co-chercheur au projet de recherche de la professeure Laurence Roy de McGill sur l'approche du storytelling -Entrer en contact avec l'étudiant à la maîtrise de Mme Roy -Participer à des conférences ou de colloques afin de présenter les résultats et l'expertise développée par l'AMEIPH à travers ses projets 	<p>Compte rendu du groupe de travail</p> <p>Rapport évolutif</p>	<p>Automne 2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Coordonnateur de services (R) -Agent de développement et de communication (R) -Groupe de travail (C) --École de physiothérapie d'ergothérapie de McGill (C) <p>Partenaires potentiels :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fondation Mirella et Lino Saputo (C) -Fondation Bombardier (C) -Société inclusive (C) 	<ul style="list-style-type: none"> -Impact social des projets -Nombre de partenaires impliqués 	<p>Avec cette formation, l'AMEIPH fait connaître son expertise et en fait bénéficier la communauté.</p> <p>Par ses projets et ses implications, elle contribue à des projets à fort impact social.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------	---------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>-Diffuser l'infolettre\bulletin mensuelle de l'AMEIPH</p>	<p>Les membres et les partenaires reçoivent l'infolettre et sont informés des activités de l'AMEIPH et des sujets d'actualité</p> <p>12 infolettres diffusées dans l'année</p>	<p>-Ouvrir un compte Mailchimp</p> <p>-Mettre à jour la liste de partenaires qui reçoivent l'Infolettre</p> <p>-Rédiger mensuellement des infolettres avec des contenus innovants et stimulants</p>	<p>Sollicitation de certains partenaires pour une rétroaction</p> <p>Compte rendu régulier</p> <p>Statistiques de l'application Mailchimp</p>	<p>Automne 2019</p>	<p>Agent de développement et de communication (R)</p>	<p>-Nombre d'ouverture des infolettres diffusées</p> <p>-Alerte de lecture</p>	<p>L'AMEIPH bénéficie d'une visibilité accrue et d'un outil de diffusion utile et connu.</p>
--------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	-------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

Objectif 2 : Réviser, préciser et s'engager dans nos actions de concertation et de partenariat en fonction de nos revendications, selon nos 4 axes

Actions stratégiques	Résultats visés	Modes d'implantation	Moyens de suivi ou de mesure	Échéancier	Responsable et collaborateur	Indicateurs de résultats	Cible
-Réajuster le plan de concertation et de partenariat & -Participer activement aux activités et concertations identifiées dans le Plan	Le plan est relié aux 4 axes	-Revoir la pertinence de tous les partenaires et les concertations, selon les 4 axes et la portée géographique.	Dépôt de la Version 2 du Plan de concertation et de partenariat le 30 juin 2019	Été 2019, puis en continu	Directeur général (R)	-Qualité du choix des actions de concertation et des partenaires	Un plan de concertation et de partenariat présentant un positionnement clair est connu de toute l'équipe de l'AMEIPH et il est déployé.
	Les revendications répondent à nos axes		Rencontres de l'équipe AMEIPH exclusivement dédiées à la concertation et au partenariat		Conseil d'administration (C)	-Rapport entre l'enjeu/la stratégie d'action/la revendication	
	Les actions de concertations et les partenaires sont réactualisés et choisis avec soin et précision	-Se demander quels sont les enjeux qui nous préoccupent pour chaque axe, et notre stratégie d'action pour chaque concertation et/ou partenariat	Rapport 4 et rapport final de redressement		Agent de développement et de communication et coordonnateur de services (C)	-Revendication concrète et persistante	L'AMEIPH sait exactement pourquoi et où diriger ses actions de concertation et de partenariat.
	Chaque action de concertation ou partenariat est reliée à une revendication en rapport avec un de nos 4 axes	-Identifier des critères de participation aux activités et concertation	Rapport annuel 2019-2020			-Fréquence des interactions entre les partenaires	L'AMEIPH, les administrateurs et les employés ont un message uniforme qu'ils transmettent lors des rencontres de concertation et dans les partenariats.
	La version 2 du Plan est déposée le 30 juin.	-Identifier les bonnes concertations et les partenaires				-Nombre de participation aux concertations, groupe de travail	
	Le réseau de partenaires Handicap & Immigration est renforcé	-Si nécessaire, créer des comités ou Tables répondant à nos besoins, par exemple créer un sous-comité de travail sur l'immigration et le handicap, au sein du mouvement PHAS				-Degré d'impact social des partenariats et des concertations	Des projets collaboratifs sont développés.
	Nous avons des échanges francs et concrets avec nos partenaires	-Choisir des représentations ciblées et des motivations de participations					

	<p>Nos revendications sont connues, écoutées et ont un impact le plus souvent possible</p> <p>Nous avons effectué des prises de position officielles dans les médias, si nécessaire</p>	<p>-Finaliser la version 2 du Plan</p> <p>-Participer activement aux participations aux concertations et aux réseautages avec les partenaires</p> <p>-En évaluer les effets et les gains</p>					
Actions stratégiques	Résultats visés	Modes d'implantation	Moyens de suivi ou de mesure	Échéancier	Responsable et collaborateur	Indicateurs de résultats	Cible
-Créer une plateforme de revendications et y déposer des revendications conséquentes en fonctions des enjeux d'actualité	<p>Les revendications et les positions de l'AMEIPH sont connues et disponibles.</p> <p>-60 consultations pour l'An 1</p>	<p>-Instaurer la plateforme sur Passerelles</p> <p>Par une veille informationnelle en continu,</p> <p>- rédiger des revendications sur la plateforme</p> <p>- diffuser la plateforme de revendication</p>	Dépôt de la plateforme	Hiver 2020	<p>Directeur général et Conseil d'administration (R)</p> <p>Agent de développement et de communication (C)</p>	<p>-Nombre de consultations</p> <p>-Vitalité de la plateforme</p>	L'AMEIPH occupe une position de leader dans l'espace public.

Objectif 3 : Consolider l'administration et la gouvernance

Actions stratégiques	Résultats visés	Modes d'implantation	Moyens de suivi ou de mesure	Échéancier	Responsable et collaborateur	Indicateurs de résultats	Cible
-Implanter le guide de gestion des Ressources humaines pour en faciliter la gestion de l'AMEIPH	Le Guide de gestion RH est déposé et appliqué.	-Encadrer et superviser le personnel, selon les règles préétablies dans le guide -Appliquer des stratégies d'embauche, de rétention et de fidélisation des ressources humaines	Guide déposé et disponible au besoin	Printemps 2019	Directeur général (R)	-Niveau d'exécution du guide -Pertinence du guide	Le guide de gestion des ressources humaines est un repère pour assurer la validité des décisions.
-Rechercher de nouveaux financements en fonction de l'organigramme de service	Du financement supplémentaire est repéré et obtenu.	-Rechercher des subventions provinciales et fédérales, municipales, etc.	Compte rendu La stratégie est appliquée en continu	En continu	Directeur général et Conseil d'administration (R)	-Nombre de projets soumis. -États financiers 2019-2020	La pérennité de l'organisation est assurée.

<p>-Évaluer la Direction générale annuellement, ainsi que la permanence de l'AMEIPH</p>	<p>La Direction générale est évaluée annuellement</p> <p>Les employés sont évalués annuellement</p>	<p>-Procéder à l'évaluation à l'aide de barèmes rigoureux</p> <p>-Offrir une rétroaction au DG et à chaque employé</p> <p>-Offrir du soutien et de la formation en fonction des éléments à travailler</p> <p>-Réajuster les descriptions de tâches</p>	<p>Grille d'évaluation et compte rendu</p>	<p>Printemps 2020</p>	<p>Conseil d'administration (R) Et Directeur général (pour la permanence)</p>	<p>Le dépôt de l'évaluation au CA</p>	<p>Le développement professionnel du DG et de la permanence sont assurés.</p> <p>Le mandat du DG est précisé.</p> <p>Le profil de compétences et la description de tâches de chaque employé est mise à jour.</p> <p>L'équipe est efficace et renforcée.</p>
<p>-Doter le conseil d'administration de l'AMEIPH d'un cadre de gouvernance solide</p>	<p>Le cadre est déposé.</p> <p>Le cadre de gouvernance s'appuie sur une méthodologie rigoureuse</p>	<p>-S'inspirer des cadres de gouvernances d'autres organismes</p> <p>- Rédiger un « Cadre de gouvernance de l'AMEIPH »</p> <p>-Le diffuser au conseil d'administration</p>	<p>Présentation du cadre de gouvernance au conseil d'administration</p> <p>Compte rendu au Procès-verbal</p>	<p>Hiver 2020</p>	<p>Comité Gouvernance (R)</p>	<p>Pertinence du cadre de gouvernance</p>	<p>Le cadre est un repère.</p> <p>La gouvernance de l'AMEIPH est innovante.</p>