

**ASSOCIATION MULTIETHNIQUE  
POUR L'INTÉGRATION  
DES PERSONNES HANDICAPÉES**

***Plan stratégique de développement***  
**2019/2022**

**Le Comité mandataire de la planification stratégique  
AMEIPH**

**15/10/2018**

## **Limitation de responsabilité de la conseillère**

---

Ce plan a été préparé pour l'Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées, par Claire Ouellette, conseillère en management, au meilleur de sa connaissance et il reflète les conditions prévalant au moment de son accompagnement. Les projections, recommandations et conclusions dans ce plan sont jusqu'à un certain point basées sur des opinions et hypothèses qui sont sujettes à variations suite à l'évolution des événements et des actions mises en œuvre par le client.

C'est pourquoi la conseillère ne peut certifier la réalisation de ces prévisions mais seulement les présenter comme étant réalisables en assumant que les opinions et les hypothèses qui les sous-tendent demeurent valables.

**Claire Ouellette**, CMC, Adm.A, MBA  
**Conseillère en management**  
**Développement organisationnel**  
**expression**  
**ORGANISATION**

## Table des matières

LIMITATION DE RESPONSABILITÉ DE LA CONSEILLÈRE.....	2
MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'AMEIPH .....	4
MESSAGE DU COMITÉ MANDATAIRE DE L'AMEIPH.....	5
INTRODUCTION .....	6
L'AMEIPH : UN ORGANISME COMMUNAUTAIRE UNIQUE ! .....	8
CONTEXTE DU HANDICAP & DE L'IMMIGRATION .....	10
LE RÉSEAU DE PARTENAIRES À DÉPLOYER.....	13
LE SCHÉMA DU RÉSEAU DES PARTENAIRES DE L'AMEIPH .....	14
LES ENJEUX = ....	17
LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE L'AMEIPH.....	18
LE TABLEAU SYNOPTIQUE DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2018/21..... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.	
CONCLUSION ET REMERCIEMENT .....	25

## **Message du président du Conseil d'administration de l'AMEIPH**

Au nom du conseil d'administration et en mon nom personnel, je suis heureux de présenter notre nouveau plan stratégique de développement 2019/2022. Notre plan stratégique de développement 2019-2022 se veut une suite logique du plan 2015-2018, celui-ci aujourd'hui réalisé et implanté à 55%.

Notre déploiement dans les trois prochaines années doit s'harmoniser avec l'évolution de l'environnement interne et surtout, l'environnement externe de l'AMEIPH. La réussite de la mise en œuvre du prochain plan stratégique nous oblige à consolider nos forces pour saisir les opportunités qui s'offrent à nous et remédier à nos faiblesses pour parer les menaces.

Par ailleurs, il importe d'aligner nos actions pour les trois prochaines années avec notre nouvelle vision 2024, notre mission et nos valeurs corporatives afin de garantir le maintien des orientations fixées lors de la récente réflexion stratégique.

Notre principale force est la maîtrise de la double expertise « Handicap et Immigration » dans un contexte où le nombre de nouveaux arrivants en général et ceux en situation du handicap connaît une croissance exponentielle et durable. Notre défi réside dans le développement du pouvoir d'agir de nos membres et non-membres afin de toujours mériter la confiance de nos partenaires et bailleurs de fonds.

Bonne lecture !

**Théodore Kouathu Djambou**  
Président

## **Message du Comité mandataire de l'AMEIPH**

---

Le Comité mandataire est fier de vous présenter le plan stratégique de développement de l'AMEIPH.

*« Il n'y a meilleur don que de prélever de soi-même dans un élan d'amour désintéressé pour une cause noble, celle qui redonne sens à la vie du faible... »*, disait le Pasteur Martin LUTHER KING. Cette assertion semble à nos yeux, résumer notre intérêt soutenu aux personnes en situation de handicap issues de l'immigration.

Les membres du comité mandataire se sont rencontrés, ont réfléchi et ont mis sur pied la rédaction du plan stratégique de développement sous la supervision de la conseillère en management, Mme Claire Ouellette. En effet, nous avons investi de notre temps, notre énergie et nos réflexions à travers plusieurs séances de travail pour développer notre Association dans les prochaines années.

Les tribulations subies par les personnes en situation de handicap issues de l'immigration sont la conséquence de plusieurs causes, dont entre autres, le regard social discriminatoire combien pesant posé par la société en général, la méconnaissance des systèmes d'accueil et de prise en charge, les difficultés liées à l'adaptation à la culture de la société québécoise...L'élaboration de ce plan stratégique de développement dans la vie de l'AMEIPH pour les prochaines années vient de rallumer dans le cœur des membres et non-membres, la flamme de l'espoir d'une société d'accueil inclusive où le vivre ensemble est mieux partagé.

Puisqu'il nous revient l'agréable devoir de nous exprimer toute notre gratitude, chers collègues, merci pour l'énergie consentie, merci pour le cœur qui offre ses services. Il n'est pas vain de souffler que la flamme que nous allumons suite aux grandes orientations prescrites dans le document a besoin d'être entretenue. Elles seront ravivées si nous les portons ensemble avec toute l'équipe ainsi que le conseil d'administration.

Dans le cadre de la démarche de planification stratégique, un comité mandataire a été officialisé. Les membres du comité mandataire sont :

- Monsieur Boniface Gnonlonfoun, directeur général
- Madame Miruna Alexandra Nica, coordonnatrice des services
- Mme. Marika Tessier, administratrice
- Madame Claire Ouellette, conseillère en management

## Introduction

---

**L'Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées (AMEIPH)** s'est donné comme priorité de poursuivre la consolidation et surtout le développement de l'organisme. En parallèle durant la dernière année, l'AMEIPH a contribué à mieux définir et à identifier les principaux paramètres du double défi qu'il défend « Handicap & Immigration », pour améliorer son offre de service auprès des membres et des différentes clientèles.

Dans cette perspective, l'AMEIPH souhaite confirmer son rôle stratégique dans l'élaboration des solutions et les efforts de représentation auprès des instances décisionnelles, des personnes vivant avec le double défi « Handicap & Immigration ». L'AMEIPH souhaite aussi reprendre le leadership de la cause « Handicap & Immigration » comme étant une réelle référence en la matière.

Il faut rappeler que la dernière planification stratégique 2015/2018 de l'AMEIPH avait trois grands enjeux :

1. Réaffirmer son positionnement « d'organisme communautaire de soutien aux personnes handicapées et leur famille » avec une « communauté d'entraide forte offrant un réel milieu de vie communautaire ».
2. Restructurer sa gouvernance pour qu'elle soit solide et qu'elle ait le courage organisationnel pour que l'AMEIPH concrétise ses choix organisationnels et opérationnels.
3. Créer et développer une vie associative pour les membres avec des ressources dédiées.

Lors de l'atelier de réflexion stratégique, tenue le 15 avril 2018, le rapport d'implantation a évalué à 51 % les efforts pour implanter la dernière planification 2015/2018. Les axes stratégiques les plus travaillés ont été l'offre de services + les Ressources financières. Tandis que les axes stratégiques les moins avancés sont le Membership, la Gouvernance et les Communications pour l'organisation.

### **Plan de redressement 2018/2020 exigé et conditionnel à l'entente avec le bailleur de fonds**

À l'automne 2017, un plan de redressement a été déposé au conseil d'administration de l'AMEIPH, suite à des situations problématiques majeures constatées par l'organisme et un de ses bailleurs de fonds. Dans ce contexte, l'AMEIPH par le biais de son plan de redressement a su faire la démonstration que l'organisme met tout en œuvre pour redresser les situations problématiques et/ou conflictuelles de façon permanente afin de maintenir l'entente.

Plusieurs actions et activités découlent de la mise en œuvre du plan de redressement. Un premier rapport d'évaluation du redressement par le comité de travail, a été déposé en mai 2018. Le Comité affirmait que les mesures de redressement 2018-2020 de l'AMEIPH étaient presque totalement réalisées pour le 1<sup>er</sup> trimestre de 2018. Ces résultats donnaient

le ton dans la poursuite des changements et assurait le rythme d'implantation ou de réalisation des objectifs pour chaque niveau stratégique et opérationnel.

Un deuxième rapport d'évaluation du redressement sera déposé en octobre 2018.

## **L'AMEIPH : un organisme communautaire unique !**

---

Pour l'Association, ses interventions doivent s'inscrire dans une perspective de recherche et d'accroissement de l'autonomie de ses membres vivant avec le double défi «Handicap & Immigration». Elles doivent permettre aux membres d'accéder plus facilement aux services de santé, à des logements adaptés et convenables et à des emplois inclusifs et valorisants.

Plusieurs facteurs sociaux, politiques et économiques exercent une influence sur le double défi «Handicap & Immigration». La recherche de solutions innovantes pour ce double défi requiert entre autres, la concertation et le partenariat des principales instances pour agir sur ces facteurs.

Ainsi lors de sa dernière journée de réflexion stratégique, au printemps 2018, l'AMEIPH a travaillé à mettre à jour sa mission, sa vision, ses valeurs. Les prochains paragraphes présentent cette actualisation et définissent les grands énoncés.

### ***Une mission actualisée***

L'AMEIPH a actualisé sa mission :

#### **Mission de l'AMEIPH**

- **L'AMEIPH contribue au développement du plein potentiel dans le but d'augmenter le pouvoir d'agir de personnes en situation de handicap issues d'immigration et leur famille, en favorisant leur inclusion dans sa société d'accueil.**

**L'AMEIPH entend par « plein potentiel**», le fait que la personne va au bout de ses capacités et ses possibilités et prend en main son propre destin.

**L'AMEIPH entend par « pouvoir d'agir**», un processus par lequel les individus, les groupes, les organisations et les communautés acquièrent ou renforcent la capacité d'exercer un pouvoir; une finalité de certaines interventions principalement sociales et communautaires; une approche d'intervention sociale et communautaire visant à soutenir le développement de cette capacité.

Être en situation de pouvoir d'agir (état) sur une question qui nous préoccupe ou sur un enjeu qui est significatif à nos yeux, c'est avoir développé la capacité de :

- Choisir librement (requiert la présence d'une alternative)



- Transformer ses choix en des décisions (requiert la capacité de manifester ses préférences et de s'engager)
- Agir en fonction de ses décisions (requiert notamment des ressources) et être prêt à assumer les conséquences de ses actions. <sup>1</sup>

Avoir une emprise requiert chez l'individu, le groupe, l'organisation ou la communauté concerné, une capacité d'agir concrètement et de façon autonome. Le mot anglais empowerment est justement utilisé pour désigner cette finalité, ainsi que le processus pour l'atteindre. En français, le terme **développement du pouvoir d'agir** identifie ce processus.

### ***Une vision renouvelée***

Afin d'accomplir cette mission actualisée, l'AMEIPH exercera un leadership à l'échelle locale et régionale et, pour certains sujets à l'échelle nationale. L'Association et par le fait même 'ses membres' doivent donc se positionner comme un acteur pivot dans les discussions et les prises de décisions des différentes instances interpellées par les enjeux que soulèvent le double défi «Handicap & Immigration».

L'AMEIPH doit plus particulièrement être une référence en ce qui concerne les connaissances reliées au double défi « Handicap & Immigration», les besoins actuels et nouveaux des personnes en situation de handicap issues de l'immigration et leurs familles et les priorités qui y sont identifiées. Son leadership sera d'autant plus convaincant que les différents partenaires et instances reconnaîtront sa crédibilité et sa réputation.

La vision de l'Association a été revue afin d'y intégrer ses ambitions quant à l'influence qu'elle souhaite exercer sur les solutions et la mise en œuvre des réponses aux besoins du double défi « Handicap & Immigration».

L'AMEIPH a renouvelé sa vision :

#### **Vision 2024/2025 de l'AMEIPH**

- **Être un leader reconnu pour son expertise « Handicap & Immigration » en permettant aux membres de devenir des acteurs de changement dans l'amélioration des conditions de vie de personnes en situation de handicap issues de l'immigration et leurs familles.**

---

<sup>1</sup>[www.communagir.org](http://www.communagir.org)

## Contexte du Handicap & de l'Immigration

---

Selon l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), près d'une personne sur trois résidant au Québec présente une forme de handicap ayant pour lieu de limiter ses capacités (2015, p.3). Il a été démontré que plus de 50 % de ces personnes n'ont pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à 37 % dans la population québécoise. De plus, 56 % des personnes en situation de handicap sont sans emploi, alors que celles ayant intégré le marché du travail québécois ont un revenu annuel inférieur à 15 000 \$ (FAHQ, 2015).

**Quant à la population issue des communautés ethnoculturelles qui présente des limitations, cela compte pour 10,2 % pour la province du Québec soit ≈ 855 830 personnes.** (*L'Office des personnes handicapées du Québec. (2015). La participation sociale des personnes handicapées issues des communautés ethnoculturelles au Québec. (En 2018, le Québec compte 8 390 499 habitants)*)

Autres statistiques...estimées pour la grande région de Montréal + Laval + Rive-Sud ≈ 427 915 personnes

À la lumière de cet état des faits, des statistiques et des situations que nous rencontrons quotidiennement dans notre travail d'accompagnement, nous établissons cinq grands constats/problématiques, un outil de développement et un grand obstacle :

### 1. L'ACCÈS LIMITÉ À L'EMPLOI

Les personnes présentant une situation de handicap issues de l'immigration vivent souvent dans un contexte de précarité financière, étant donné les nombreux défis rattachés à la fois à la situation de handicap et à l'appartenance à un groupe ethnoculturel minoritaire quant à l'insertion sur le marché de l'emploi québécois. Ces personnes ont des besoins d'encadrement, de soutien, d'outils et d'orientation vers les ressources appropriées afin de bâtir leur chemin vers l'insertion professionnelle.

### 2. LA PROBLÉMATIQUE DE LOGEMENT ADAPTÉ

Les personnes présentant une situation de handicap, issues de l'immigration sont également confrontées à d'importants défis liés à l'accès et au maintien d'un logement qui soit adapté à leurs besoins individuels, ainsi qu'à leur situation socio-économique (pensons notamment au critère d'obtention de la résidence permanente pour avoir accès aux programmes de logements subventionnés pour personnes handicapées).

### **3. LA MÉCONNAISSANCE DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX**

La méconnaissance des systèmes et des modes de fonctionnement du réseau de la santé et des services sociaux peut amener les personnes issues des communautés ethnoculturelles à ne pas demander les services auxquels elles auraient droit (AMEIPH 1993, 2001; Lavoie et Guberman 2010). Ce groupe fait aussi face à d'importants obstacles liés à l'accès à l'information en lien avec le fonctionnement du réseau de la santé et des services sociaux québécois. Cette situation peut engendrer une mécompréhension du rôle des différentes institutions québécoises, ainsi que des malentendus et frustrations de part et d'autre de la famille et des professionnels impliqués auprès de la personne présentant la situation de handicap issue de l'immigration.

### **4. LE MILIEU DE L'ÉDUCATION/FORMATION EN RETARD SUR LES BESOINS ÉMERGENTS**

Il est observé qu'avec la constante augmentation du nombre de demandeurs d'asile arrivant à Montréal, un manque de programmes éducatifs ouverts aux demandeurs d'asile. Ceci est un constat partagé également par nos partenaires spécialisées en employabilité. En effet, une importante proportion de nos nouveaux membres n'a pas accès aux formations professionnelles (incluant les programmes de mise à niveau). Ces endroits de formation n'acceptent pas les demandeurs d'asile, et ceux-ci se retrouvent avec un délai d'attente de 12 à 24 mois, avant de pouvoir possiblement changer ce statut en personne protégée et devenir enfin éligible à la majorité de programmes éducatifs.

### **5. L'ISOLEMENT SOCIAL/GROUPES SÉGRÉGÉS**

La situation de précarité socio-économique dans laquelle se retrouvent de nombreuses personnes présentant une situation de handicap issues de l'immigration mène souvent à de l'isolement social et à se concentrer dans leur groupe ethnoculturel. En effet, lorsque ces personnes concentrent leurs énergies à combler des besoins essentiels de base tels que, se loger et se nourrir, elles sont peu disponibles à participer à des activités sociales, ou encore culturelles, qui s'avèrent pourtant très bénéfiques sur le plan de l'inclusion au sein de la société d'accueil.

## **L'OUTIL TRANSVERSAL DE DÉVELOPPEMENT : L'ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE**

L'accessibilité universelle est l'outil transversal de développement qui sera mis de l'avant par l'AMEIPH pour ses membres et ses clientèles. L'AMEIPH sera un exemple de promotion de l'accessibilité universelle pour les 5 axes.

### **UN OBSTACLE TRANSVERSAL : LA BARRIÈRE LINGUISTIQUE**

"La méconnaissance de la langue du pays dans lequel s'installent les personnes issues des communautés ethnoculturelles est un des obstacles les plus fréquents auquel elles doivent faire face". Ce constat énoncé par notre association en 1989 est d'ailleurs cité

dans l'étude « La participation sociale des personnes handicapées issues des communautés ethnoculturelles au Québec », publiée en 2015 par l'Office des personnes handicapées du Québec.

“La méconnaissance de la langue peut non seulement empêcher les personnes handicapées issues des communautés ethnoculturelles d'accéder aux services, mais aussi de comprendre la nature réelle des services qui leur sont proposés (Penafiel 1989; Office 1993; AMEIPH 1993, 2006; Racine 1994; Mahele-Nyota 2010; Lavoie et Guberman 2010)”. C'est la raison pour laquelle l'obstacle linguistique se retrouve comme constat transversal dans le tableau synoptique plus bas.

Bien que l'obstacle linguistique soit principalement documenté en lien avec l'accès aux services de santé et aux services sociaux, il s'applique aux cinq contextes dans lesquelles se retrouvent les personnes handicapées issues des communautés ethnoculturelles.

Le prochain tableau présente les 5 constats et l'obstacle transversal avec leur principal enjeu et les objectifs poursuivis :

ACCÈS LIMITÉ À L'EMPLOI	ACCÈS AUX LOGEMENTS ADAPTÉS ET ACCESSIBLES	MÉCONNAISSANCE DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX	ACCÈS À L'ÉDUCATION/ FORMATION PROFF (RETARD DU MILIEU)	BRISER L'ISOLEMENT SOCIAL/GROUPES SÉGRÉGÉS
<p><b>Enjeux</b> Méconnaissance du marché d'emploi québécois et de la réalité intersectorielle : handicap et immigration au Québec</p> <p><b>Grand Objectif</b> Rapprocher les membres aux programmes de préemployabilité, aux stages professionnels et aux suivis en employabilité par l'intermédiaire de nos partenaires spécialisés</p>	<p><b>Enjeux</b> Pénurie de logement adaptés et abordables Inéligibilité aux HLM et coopératives subventionnées pour les demandeurs d'asile</p> <p><b>Gand Objectif</b> Soutenir les membres dans leurs démarches de recherche de logements adaptés par les interventions de groupe et les collaborations avec la FECHIM et l'organisme ONROULE.ORG</p>	<p><b>Enjeux</b> Méconnaissance du parcours bureaucratique du réseau de la santé et des services sociaux, besoin d'un accompagnement interculturel autant pour les partenaires du réseau que pour les personnes vulnérables voulant y accéder</p> <p><b>Grand Objectif</b> Faciliter la prise en charge et le suivi de dossiers socio-médicaux de nos membres, réduire les barrières de communication entre les professionnels de la santé et ceux-ci ainsi que d'initier les membres sur le fonctionnement du système socio-médical au Québec par les membres</p>	<p><b>Enjeux</b> Méconnaissance du système éducatif et de la procédure de mise à niveau au Québec Manque de programmes éducatifs/professionnels permettant l'inscription de demandeurs d'asile</p> <p><b>Grand Objectif</b> Rechercher et compiler les programmes éducatifs qui acceptent les demandeurs d'asile en collaboration avec le partenaire Vie Autonome, spécialisé dans le parcours de pré-employabilité et l'employabilité de personne en situation d'handicap</p>	<p><b>Enjeux (transport)</b> Difficultés économiques pour les déplacements liés aux activités de loisirs/ouverture vers les citoyens de la société d'accueil</p> <p><b>Grand Objectif</b> Continuer à offrir des évaluations pour le transport adapté sans coûts et les connecter aux activités sociales gratuites ou à coût très réduit. Encourager le partage et le réseautage lors des activités régulières de l'AMEIPH et jumeler des membres par leurs intérêts ou besoins spécifiques.</p>

<b>LA BARRIÈRE LINGUISTIQUE</b>				
<p><b>Enjeux</b> Les personnes ne parlant pas le Français se retrouvent à être parmi les plus vulnérables membres de notre société : il s'avère que ne pas parler le Français est un 'handicap' en lui-même. Ces personnes manquent d'autonomie, ne pouvant recevoir l'information auxquelles ils ont le droit, ne pouvant pas faire des choix éclairés, programmer leur déplacements ou leurs sorties entre autres.</p> <p><b>Objectifs</b> Orienter les membres vers les programmes d'inclusion par l'apprentissage de la langue Française : informer les personnes sur les options de cours de francisation à temps plein ou partiel, francisation auprès de adultes ayant une déficience intellectuelle, ainsi que les groupes de conversation Je m'Intègre, assurer la présence de parents dans les groupes de conversation en Français en parallèle avec le cours de francisation de leur enfants (adultes atteints par une D.I.)</p>				
<b>L'ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE</b>				
<p><b>Enjeux</b> Plusieurs situations issues des 5 axes ne sont pas accessibles universellement. Les clientèles de l'AMEIPH sont freinées par ces situations.</p> <p><b>Objectifs</b> Rendre accessible le plus de situations possibles pour faciliter le développement du pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap issues de l'immigration.</p>				

## **Le Réseau de partenaires à déployer, à entretenir et à prioriser**

L'AMEIPH doit se considérer comme une instance unique dans la grande région de Montréal et même au Québec. Fondée en 1981, la cause des personnes handicapées issues de l'immigration a été mise sur l'échiquier socio-politique et communautaire par la présence soutenue de la fondatrice directrice générale, Madame Luciana Soave. Elle entreprend une vaste opération de relations publiques pour faire valoir la place des personnes handicapées issues de l'immigration au Québec. Elle était de toutes les tribunes pour promouvoir les intérêts des handicapées issues de l'immigration et défendre leurs droits. La popularité de Madame Soave et de sa cause lui a valu de nombreux prix et de grandes reconnaissances.

Cette période fut intense sur le plan de la visibilité externe, mais avec le recul, cela a pu porter ombrage à l'association même, à ses activités concrètes et réelles auprès de ses membres. Dans les faits, l'AMEIPH était et est encore un organisme de base (ayant un membership) avec une approche d'intervention qui offre des services et des activités à une clientèle de personnes handicapées issues de l'immigration et c'est d'ailleurs cela qui la distingue des autres organismes.

Durant les dix dernières années (2004 à 2015), le milieu communautaire de l'immigration et le milieu des personnes handicapées ont grandement évolué. L'organisme ayant pris du retard pendant cette période, a vu ses partenaires plus présents dans le milieu. L'AMEIPH constate maintenant que les partenariats se font de plus en plus nombreux et surtout nécessaires pour travailler ensemble dans le contexte « Handicap & Immigration ».

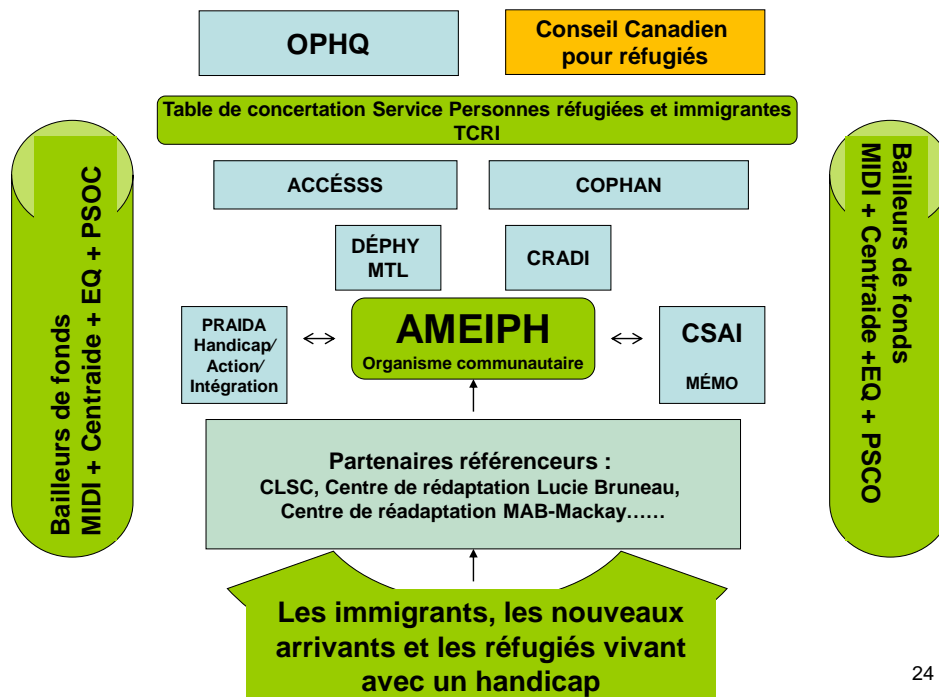
Dans les pages qui suivront, il sera donc important de souligner la participation et le rôle des nombreux partenaires de l'AMEIPH, qui chaque jour, contribuent à l'avancement de la double cause des individus provenant de l'immigration et vivant avec un handicap.

Nous rappelons ici les objectifs généraux de l'organisme en soulignant le 4<sup>ème</sup> objectif qui vise à mobiliser le système socio-communautaire, institutionnel, para-gouvernemental et gouvernemental. Le plan de concertation et de partenariat récemment déposé articule la philosophie et la pensée de l'AMEIPH.

### Les objectifs généraux de l'AMEIPH :

- Regrouper et représenter les personnes en situation de handicap issues de l'Immigration ;
- Favoriser l'inclusion des personnes vivant une situation de handicap et leurs familles issues de l'immigration ;
- Œuvrer à la reconnaissance des intérêts et des droits des personnes vivant en situation de handicap et leurs familles, issues de l'immigration ;
- Mobiliser le système socio-communautaire et institutionnel par une expertise unique en inclusion des personnes en situation de handicap, issues de l'Immigration.

## Le schéma du réseau des partenaires les plus significatifs de l'AMEIPH



24

Avec un nombre important de partenaires de toutes catégories et une structure de partenariat intense, l'environnement externe de l'AMEIPH est stratégique. En effet, chaque

catégorie de partenaires revêt des opportunités pour l'AMEIPH mais aussi peut présenter des contraintes ou des menaces qui pourraient compromettre des projets éventuels mis de l'avant par l'organisme. Mais comment tirer son épingle du jeu ? Actuellement avec son plan de concertation et de partenariat, l'AMEIPH semble à l'affût des mouvements des partenaires. Dans les prochains mois, l'organisme va élaborer ses stratégies de positionnement et de partenariats.

## **Plan de concertation et de partenariat AMEIPH (déposé printemps 2018)**

L'AMEIPH est fière de son premier plan de concertation et de partenariat. Pour l'AMEIPH, les activités de concertation et de partenariat visent à faire connaître les cinq problématiques des personnes vivant avec un handicap issues de l'immigration ou des communautés culturelles, aux groupes, regroupements, organismes et instances paragonnementales et gouvernementales qui peuvent faire une différence dans la vie de ces personnes.

Aussi, l'AMEIPH vise à démontrer les bénéfices et les perspectives d'un développement social inclusif et sans réserve pour faciliter l'intégration et l'amélioration de la qualité de vie de la personne en situation de handicap, issue de l'immigration. En effet, l'AMEIPH croit fermement que c'est par une concertation soutenue et un partenariat durable et novateur que les personnes en situation de handicap, immigrantes pourront franchir les obstacles dues aux limitations fonctionnelles, à la déficience intellectuelle et aux conséquences de l'immigration.

Dans ce contexte, l'AMEIPH continue à jouer un rôle de plus en plus important comme un acteur communautaire incontournable sur l'échiquier socio/politico/économique. Il s'agit d'implications concrètes dans la promotion des intérêts et des droits de ses membres actuels et futures membres, les personnes vivant avec un handicap issues de l'immigration ou des communautés culturelles et leurs familles.

### **Objectifs généraux du plan de la concertation et du partenariat**

- **Atteindre un niveau élevé de représentation pour faire valoir l'importance des besoins des membres**

En amont des activités de représentation, **constituer un comité de membres AMEIPH** pour mieux connaître les besoins, attentes et intérêts des membres lors des activités de promotion de leurs intérêts. **Concevoir une plateforme** contenant les objectifs de promotion et représentation pour atteindre un niveau élevé de représentation de nos membres, ce qui facilitera le travail de nos représentants externes.

- **Se concerter avec les OBNL sectoriels et multisectoriels selon notre positionnement stratégique pour les deux secteurs** : handicap et immigration

Compte tenu de son expertise en Immigration/Handicap, l'AMEIPH est un collaborateur et un partenaire de choix dans une forte proportion d'activités de

concertation. Elle apporte une réelle valeur ajoutée aux Tables de concertation et aux groupes de travail. Les partenaires qui sont supportés par Centraide du Grand Montréal constituent des collaborateurs inestimables dans les efforts de concertation de l'AMEIPH. Nous retrouvons la liste en annexe de ce plan de concertation.

- **Promouvoir les intérêts des membres auprès des partenaires**

Sensibiliser les partenaires, les différents paliers gouvernementaux, les institutions publiques, parapubliques, privées et communautaires sur les défis multiples vécus par les personnes handicapées issues de l'immigration et celles des communautés ethnoculturelles et sur l'importance de se mobiliser en tant qu'acteurs.

- **Visibilité de l'AMEIPH**

Informar la collectivité et la population en général de la réalité des personnes handicapées issues de l'immigration et celles des groupes ethnoculturelles par des activités « grand public ». L'AMEIPH mise sur l'actualité pour renforcer les liens avec la communauté d'accueil.



## Les enjeux : pierre angulaire du développement stratégique de l'AMEIPH

---

Considérant l'évolution du double défi « Handicap & Immigration » et tout de qui en découle, l'AMEIPH a identifié trois enjeux spécifiques autour desquels elle doit articuler ses priorités stratégiques.

*Deux enjeux liés au contexte et à l'évolution du double défi « **Handicap & Immigration** » et à la situation socio-économique des personnes membres de l'organisme*

1. Les déséquilibres (5 constats + obstacle linguistique) entre les besoins des personnes vivant en situation de handicap, issues de l'Immigration et leurs familles, et les solutions ont à être identifiés, adaptés et optimisés pour tenter de les réduire
2. Les effets (impacts) des solutions actuelles sur le plein potentiel et le pouvoir d'agir inclusif des membres dans la société d'accueil sont-ils perceptibles ? Font-ils en sorte que les membres deviendront des acteurs de changement dans l'amélioration des conditions de vie des personnes vivant en situation de handicap, issues de l'Immigration et leurs famille ?

*Un enjeu organisationnel*

3. L'exercice de la gestion stratégique et opérationnelle dans une perspective d'influenceur auprès de l'environnement externe

L'AMEIPH a exercé ses fonctions avec une gestion plus traditionaliste.  
L'organisme souhaite jouer un rôle stratégique d'influenceur ce qui l'amènera à innover dans ses modes de gestion et d'organisation....rechercher la compétence  
....rechercher la cohérence et l'effet miroir...

## Les priorités stratégiques de l'AMEIPH

---

Décider et agir en cohérence et en concertation : Améliorer en continu l'adéquation Handicap/Immigration/Adaptation/Inclusion



## **Priorité stratégique = Réduire les déséquilibres entre les besoins et les solutions**

Les déséquilibres entre les besoins des personnes vivant en situation de handicap, issues de l'Immigration et leurs familles, et les solutions ont à être identifiés, adaptés et optimisés pour tenter de les réduire...(5 constats (axes d'orientation) + obstacle linguistique)

### **Approfondir notre connaissance**

3 stratégies d'action :

- a) **Connaître les besoins émergents et valider les besoins actuels** auprès des personnes vivant en situation de handicap, issues de l'Immigration et leurs familles (5 constats + obstacle linguistique)
  - a. Sondage + Enquête + Recherche....
- b) **Identifier toutes les solutions qui existent** autant de l'Organisme et des autres partenaires communautaires = partage d'Informations
- c) **Faire le portrait des déséquilibres entre les besoins et les solutions** de l'Organisme et des autres partenaires communautaires sur le plan des 5 constats + 1 obstacle linguistique

### **Favoriser/contribuer à la recherche de solutions**

3 stratégies d'action :

- a) **Favoriser la recherche de solution** par l'Organisme et ses autres partenaires communautaires visant à réduire les déséquilibres
- b) **Favoriser les consensus pour les solutions adaptées** (être complémentaires....)
- c) **Contribuer à l'élaboration de vraies solutions innovantes et cohérentes** pour réduire concrètement les déséquilibres

### **S'assurer de la mise en place des solutions**

3 stratégies d'action :

- a) S'assurer de la mise en place des solutions (**conserver le leadership du plan d'action concerté.....**)
- b) **Mesurer les impacts et les effets**
- c) Apporter les correctifs

## Décider et agir en cohérence et en concertation

<b>Objectifs stratégiques</b>		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Identifier les déséquilibres entre les besoins émergents (et actuels) et les solutions proposées par l'AMEIPH et ses partenaires signifiants selon les 5 axes d'orientations + obstacle linguistique</li><li>2. Favoriser la recherche de solutions et de consensus à mettre en œuvre pour réduire les déséquilibres (plan d'action concerté avec les partenaires)</li><li>3. S'assurer de la mise en œuvre des solutions identifiées et des actions conséquentes selon les 5 axes d'orientations + obstacle linguistique</li></ol>		
<b>Indicateurs pour l'ensemble des objectifs</b>		<b>Cibles (% , ....)</b>
Niveau de connaissances des besoins : degré d'utilisation des outils de collecte d'informations		Élevé
Proportion des actions concertées avec les partenaires pour la recherche de solutions		30% en 2019 50% en 2020 75 % en 2021
Proportion des actions concertées pour la mise en œuvre des solutions afin de réduire les déséquilibres selon les 5 axes d'orientations + obstacle linguistique		45% en 2022

Un plan d'action triennal sera conçu et mis en œuvre autour des objectifs stratégiques ci-haut mentionnés. Il sera articulé pour que les indicateurs puissent être utilisés et les cibles suivies.

## **Priorité stratégique = Identifier les effets (impacts) des solutions actuelles**

Les effets (impacts) des solutions actuelles sur le plein potentiel et le pouvoir d'agir inclusif des membres dans la société d'accueil sont-ils perceptibles ? Font-ils en sorte que les membres deviendront des acteurs de changement dans l'amélioration des conditions de vie des personnes vivant en situation de handicap, issues de l'Immigration et leurs famille ?

### **Approfondir notre connaissance**

2 stratégies d'action :

- d) **Connaître les résultats des solutions actuelles** auprès des personnes vivant en situation de handicap, issues de l'Immigration et leurs familles (5 constats + obstacle linguistique)
  - a. Analyse des rapports d'activités
- e) **Identifier les impacts de toutes les solutions** autant de l'Organisme et des autres partenaires communautaires = analyse comparative

### **Contribuer à rendre les membres et membres en devenir « Acteurs de changement »**

3 stratégies d'action :

- d) **Identifier** les membres et membres en devenir à évoluer en Acteurs de changement
- e) **Favoriser** l'évolution des membres et membres en devenir en Acteurs de changement
- f) **Contribuer à l'élaboration d'outils** pour rendre les membres au fait des améliorations des conditions de vie

### **S'assurer de la mise en place des jumelages**

3 stratégies d'action :

- d) S'assurer de la mise en place des jumelages Membres et futurs membres
- e) **Mesurer les impacts et les effets des jumelages**
- f) Apporter les correctifs

## Décider et agir en cohérence et en concertation

<b>Objectifs stratégiques</b>		
4. Connaître les résultats des solutions actuelles 5. Identifier les impacts auprès des personnes 6. Rendre les membres en acteurs de changement 7. S'assurer de la mise en place des jumelages		
<b>Indicateurs pour l'ensemble des objectifs</b>		<b>Cibles (% , ....)</b>
Utilisation d'échelles de notification des impacts		Élevé
Proportion des membres qui deviennent acteurs de changement		15 % en 2019 35 % en 2020 50 % en 2022
Proportion des jumelages qui auront un impact		50 %

Un plan d'action triennal sera conçu et mis en œuvre autour des objectifs stratégiques ci-haut mentionnés. Il sera articulé pour que les indicateurs puissent être utilisés et les cibles suivies.

## **Priorité stratégique = Devenir un modèle (un influenceur) dans sa gestion stratégique et opérationnelle dans l'environnement externe**

L'exercice de la gestion stratégique et opérationnelle dans une perspective d'influenceur auprès de l'environnement externe

L'AMEIPH a exercé ses fonctions avec une gestion plus traditionaliste. L'organisme souhaite jouer un rôle stratégique d'influenceur ce qui l'amènera à innover dans ses modes de gestion et d'organisation...rechercher la compétence ....rechercher la cohérence et l'effet miroir...

### **Articuler les leviers d'influence selon les 5 axes et les deux compétences transversales**

3 stratégies d'action :

- f) **Produire et diffuser des avis et recommandations**
  - a. Plan de communication/marketing
- g) **Garder actif son réseau de partenaires Handicap & Immigration**
  - a. Exercer un leadership rassembleur
- h) **Initier et Soutenir des projets innovants**

### **Contribuer davantage à la prise de décisions concernant les 5 axes d'orientations et obstacle linguistique**

3 stratégies d'action :

- g) **Dégager des nouveaux constats pour établir des positions sur les enjeux des 5 axes...**
- h) Prendre les décisions qui s'imposent (courage organisationnel)
- i) **Faire connaître les positionnements de l'AMEIPH auprès des instances concernées**

### **Renforcer la concertation du réseau de partenaires**

3 stratégies d'action :

- g) Mobiliser les partenaires autour des projets innovants reliés aux 5 axes d'orientations
- h) **Agir comme influenceur**
- i) Bâtir des liens de communication solides et francs entre les partenaires d'un ou de plusieurs axes d'orientations

## Décider et agir en cohérence et en concertation

<b>Objectifs stratégiques</b>		
8. Produire et diffuser des avis et recommandations 9. Garder actif son réseau de partenaires Handicap & Immigration 10. Dégager des nouveaux constats pour établir des positions sur les enjeux des 5 axes... 11. Agir comme influenceur		
<b>Indicateurs pour l'ensemble des objectifs</b>		<b>Cibles (% , ....)</b>
Nombre d'avis et de recommandations		10 avis/recommandations D'ici 2020
Teneur des avis et recommandations		Modérée à lourde
Proportion des partenaires qui répondent aux critères d'activités en lien avec les projets issus du double défi Handicap & Immigration		75 %
Perception des partenaires en regard du positionnement de l'AMEIPH « d'Influenceur »		Élevée

Un plan d'action triennal sera conçu et mis en œuvre autour des objectifs stratégiques ci-haut mentionnés. Il sera articulé pour que les indicateurs puissent être utilisés et les cibles suivies.



## Conclusion et remerciement

---

### **«L'AMEIPH : Leadership & Expertise ! »**

Le plan stratégique 2018-2021 de l'AMEIPH présente la marche à suivre pour mieux accompagner les personnes vivant en situation de handicap issues de l'immigration et leurs familles, dans toutes les étapes de leur développement pour une participation citoyenne accrue, pour promouvoir avec plus d'impacts les intérêts et défendre les droits des membres dans la collectivité et pour favoriser davantage l'implication des membres dans l'organisme et dans la collectivité.

Les défis ainsi relevés permettront à l'AMEIPH de se positionner comme un réel « acteur/influenceur ».

Tout au long des trois prochaines années, le conseil d'administration de l'AMEIPH effectuera un suivi régulier de l'atteinte des cibles grâce à des indicateurs présentés dans le document. Ces indicateurs permettront d'évaluer plus précisément l'avancement des activités et actions, de présenter une image plus représentative de la situation sur le plan de ses gains en termes de consolidation et de développement de l'AMEIPH.

Il est donc essentiel d'être mobilisés et impliqués dans la réalisation du plan stratégique 2019-2022 de l'AMEIPH. Tous les membres participants et les autres membres de l'organisme sont mis à contribution. L'AMEIPH est ainsi plus pertinent et crédible auprès des instances des différents niveaux gouvernementaux et paragouvernementaux, des partenaires et des bailleurs de fonds.

Nous tenons à remercier les membres, les membres du CA, la direction générale, toute l'équipe de l'AMEIPH pour leur ouverture, leur disponibilité et leur collaboration pendant l'exercice de planification stratégique.

Au plaisir,

Le Comité mandataire de l'AMEIPH  
Et  
Claire Ouellette, Conseillère en management  
Expression Organisation