

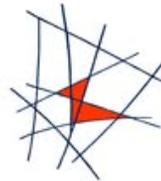


AMEIPH

**Association multiethnique pour l'intégration
des personnes handicapées**

PLAN STRATEGIQUE 2025-2030

Avec l'accompagnement du Centre St-Pierre



CENTRE ST-PIERRE

MÉTHODOLOGIE

L'Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées du Québec (AMEIPH) a mené le processus de planification stratégique d'octobre 2024 à juin 2025, en optant pour une approche collective. L'organisme a pu compter sur l'engagement et la mobilisation des membres de l'équipe de travail et du conseil d'administration.

La mise en place du comité porteur en octobre 2024, les sondages aux membres et partenaires entre novembre 2024 et février 2025, les journées de réflexions stratégiques, le 15 mars 2025 et 12 avril 2025, ont permis de revisiter l'historique de l'association et de définir le cadre stratégique de l'organisme et analyser les enjeux internes et externes.

La démarche a été réalisée par le comité porteur composé de mesdames Schahnez Hadjabi, Martha Twibanire, Lila Ratsifa, Ana-Maria Barletta et messieurs Azzedine Sahnoun, McEstus Oshinowo, Emmanuel Mupesse, Adolphe Yemtim.

Nous avons été accompagnés par M. Manuel Soto et Mme Ellie Mihai du Centre St-Pierre, grâce au soutien financier de la Fondation Mirella & Lino Saputo.

Brève historique

- 1981: Fondation et incorporation de l'AMEIPH. Mme Luciana Soave, DG et fondatrice
- 1983: modification des lettres patentes (ajout Québec); reconnaissance par OPHQ;
- 1984-1988: Mme Lilla Vella, président du CA
- 1984- 1990: Soutien de Centraide; offre accrue de services; prix du bénévolat (1985); publications et mémoires;
- 1986: 1^{er} colloque "Les minorités In/Visibles"
- 1988-1990: M. Jérôme Di Giovanni, président du CA; Prix de reconnaissance;
- 1991: 10^{ème} anniversaire; visibilité accrue
- 1992: Déménagement au 6462, Boul St-Laurent, Montréal;
- 1994: M. Estephan Chamoun, président du CA
- 1995: Mme Maria L. Hagemeister, présidente du CA
- 1994-1995: Rapports; mémoires; participation aux comités et consultations publiques
- 1996: 15^{ème} anniversaire; journée "Les minorités In/Visibles"
- 1997: Poursuite du Programme "Je découvre" mis en place en 1992;
- 1998-1999: Installation de l'ascenseur (subvention Fondation Mirella& Lino Saputo)
- 1999: Création de la Fondation Minorité InVisible distincte de l'AMEIPH
- 2001: 20^{ème} anniversaire de l'AMEIPH
- 2002-2006: Intermittence dans la gouvernance et gestion de l'Association
- 2006: Prix québécois de la citoyenneté Jacques Couture; 1^{er} Prix interculturel de Montréal Abe-Limonchik dans la catégorie « organisme ou entreprise».

Brève historique (suite)

- 2009-2012: 1er Plan de développement triennal; 30^{ème} anniversaire “Trente ans d’action, contre vents et marées”; M. Mody Macka Barry, président du CA
- 2012-2013: Mme Alejandra O. Martinez, présidente du CA
- 2013-2016: M. Nkouedjeu de Yotat, président du CA
- 2013-2016: Nouveau plan stratégique;
- 2015: départ de Mme Soave; deux directrices Mme Jeannette Uwantegue (Administration); Mme Ingrid Caddeo (Services)
- 2015: Diagnostic organisationnel par Claire Ouellette commissionnée par Centraide
- 2015-2018: Élaboration du nouveau plan stratégique;
- 2016-2018: M. Phillipe Dulude, DG
- 2018-2021: Mise en œuvre du plan stratégique; Théodore Kouathu Djambou, président du CA, M. Boniface Gnonlonfoun, DG;
- 2019-2022: Pandémie Covid19: Programme de soutien alimentaire (Popote AMEIPH et cartes-cadeaux alimentaires) financé par PSOC; 40^{ème} anniversaire; Prix AlterGo
- 2020-2022: Mme Smaïlle Pierrellus, DG; M. Emmanuel Mupesse, président du CA;
- 2023-2025: Mme Sylvie Mouna, DG intérim (mai-sept.2023);
- 2023-2024: Martha Twibanire, présidente du CA
- 2024 à ce jour: M. Yves Ayite Elo Gaba, président du CA
- 2023 (Sept) à ce jour: (Mme Lila Ratsifa, DG; Diagnostic organisationnel; Planification stratégique (2025-2030).

MISSION

Développer le plein potentiel et le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap issues de l'immigration et de leurs familles, en vue d'assurer le continuum de l'intégration à l'inclusion dans la société d'accueil.

Respect: Reconnaître la dignité, l'identité et les capacités de chaque personne, à travers l'écoute, la communication bienveillante, la courtoisie et la considération mutuelle, dans le but de préserver un climat de confiance et d'équité.

Ouverture : Favoriser le dialogue, l'acceptation et l'apprentissage, tout en faisant preuve d'entregent, de tolérance et de compréhension des points de vue différents, afin d'innover et d'évoluer ensemble.

Engagement : Prendre pleinement conscience de son appartenance à l'AMEIPH et encourager l'implication ainsi que la motivation de chacune au service des objectifs communs, afin de garantir la performance et la cohésion de l'organisation.

Professionnalisme : Agir avec rigueur, compétence et intégrité pour assurer un travail de qualité dans un climat de confiance, tout en répondant aux attentes et en respectant les principes de redevabilité.

Innovation: Offrir un espace propice à l'expression et à l'innovation des talents et des compétences, favorisant l'agilité et l'esprit d'initiative, face aux nouveaux défis et aux contextes changeants.

VALEURS

VISION

L'AMEIPH est un **espace sécuritaire** et un lieu **d'accueil bienveillant et inclusif**, où chaque membre, **personne handicapée immigrante (PHI)** et sa famille, bénéficie d'un **accompagnement adapté** à ses besoins en vue de son **intégration sociale** et épanouissement.

L'AMEIPH joue un **rôle central** dans **l'autonomisation et la défense des droits** des PHI et leur permettre d'être **actrices de changement** et de participer à la recherche de solutions collectives pour **l'amélioration de leurs conditions de vie** .

PRINCIPAUX ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT

Domaine politique

- Manque de cohérence entre les politiques publiques et les réalités du terrain.
- Politiques mal adaptées ou inégalement appliquées, créant des disparités entre les différents paliers gouvernementaux.
- Manque de soutien des personnes handicapées immigrantes (PHI) par les politiciens et les personnes en position d'influence

Domaine légal

- Méconnaissance des politiques et des textes législatifs et réglementaires
- Manque d'initiatives concrètes favorisant l'engagement des PHI dans la société.
- Diffusion limitée de l'information juridique et des efforts de vulgarisation des textes légaux.

Domaine social

- Insuffisance de logements accessibles,
- Insuffisance de personnels spécialisés qualifiés pour accompagner les PHI, contribuant à leur exclusion et au faible taux d'intégration sociale.

Domaine environnemental

- Défis liés aux changements climatiques: variations saisonnières (hiver rigoureux, canicule estival) impactant la mobilité
- Dénéigement inadéquat rendent certains espaces difficilement accessibles.
- Gestion des déchets inadéquats: Accumulation des déchets représentant une difficulté additionnelle pour les PHI

Domaine technologique

- Opportunités offertes par les nouvelles technologies, surtout avancées en intelligence artificielle (IA).
- Une surcharge d'information ainsi qu'une accessibilité limitée aux technologies freinent encore la pleine inclusion des PHI.
- Fossé technologique étant donné l'insuffisance de formation des PHI.



AXES STRATÉGIQUES

1. GOUVERNANCE ET GESTION

2. MOBILISATION ET PARTICIPATION

3. RENFORCEMENT DE CAPACITÉS

4. DEFENSE DES DROITS

5. INTERVENTION, PROGRAMMES ET PROJETS

GOVERNANCE ET GESTION

Objectif:

- 1) Veiller à assurer une bonne gouvernance au sein de l'association
- 2) Assurer la saine gestion des opérations (finances, logistique, RH, communication)
- 3) Consolider le partenariat et la participation aux groupements d'affiliation

Résultats

- 1) L'ensemble des acteurs de l'AMEIPH respectent les règlements généraux; Les politiques et procédures sont revues/élaborées est élaborée et appliquée; Les acteurs clés de l'AMEIPH sont outillés pour assumer leurs responsabilités;
- 2) Croissance soutenue des revenus financiers; La réorganisation des postes et renforcement de capacités des RH est réalisée; la visibilité des actions de l'AMEIPH est assurée; Les travaux de rénovation et d'accessibilité des locaux ont été réalisés; Matériel logistique à jour, incluant parc informatique renouvelé;
- 3) Partenaires (OBNL, institutionnels) ciblés selon les besoins des programmes et projets; Présence active maintenue au sein de groupements (COPHAN, CODDPSH, DéphyMTL ; ACCÉSSSS; TCRI; RTCPP, AQLPH,...).

Indicateurs

- 1) Cercle de lecture des règlements généraux organisé chaque année 4 rencontres par groupes par année; Un document de politique (RH, Finances, Harcèlement, ...) revu/élaboré et appliqué chaque année; 2 ateliers sur la gouvernance organisés chaque année (RG, rôles et responsabilités du CA, leadership,...) dispensés chaque année;
- 2) 5% de croissance du budget chaque année; Comptabilité matière disponible; Parc informatique performant; 70% accessibilité des locaux; Recrutement et formation des RH selon les besoins.
- 3) 4 partenariats développés chaque année selon les besoins; 5 participations aux journées de mobilisation, AGA, rencontre au sein des groupements.

MOBILISATION ET PARTICIPATION

Objectifs:

- 1) Promouvoir la mobilisation des membres à la vie démocratique
- 2) Promouvoir la socialisation et le bien-être par les activités culturelles, sportives et de loisir
- 3) Promouvoir l'entraide et réseautage entre membres

Résultats:

- 1) Participation accrue aux AG; Prise de conscience du rôle et responsabilité des membres d'une OBNL,
- 2) Participation aux activités des programmes et projets, programmés dans les plans d'action annuels
- 3) Mobiliser les membres (anciens et nouveaux) au sein des groupes (For'Homme, Femmes sans frontière, Parents, Aînés)
- 4) Bénévolat renforcé et reconnaissance des bénévoles

Indicateurs:

- 1) Nombre de membres présents aux Assemblées Généraux de l'AMEIPH augmente de 10% par année; taux de prise de conscience du rôle et responsabilité des membres évalué chaque année
- 2) Taux de satisfaction des membres concernant les programmes et projets, évalué chaque année
- 3) 4 rencontres par groupes par année; Taux de participation et satisfaction, évalués chaque année
- 4) Le taux de participation des membres en bénévolat augmente de 5% par année; événement de reconnaissance des bénévoles organisé chaque année;

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

Objectifs:

- 1) Assurer le développement des compétences selon les besoins des membres
- 2) Valoriser les compétences et savoirs expérientiels des membres

Résultats:

- 1) Ateliers de formation sur les modules de développement personnel et techniques ont été organisées, chaque année.
- 2) Ateliers de formation sur le système (politique, administratif, judiciaire), lois et règlements pertinents, ont été organisées, chaque année.
- 3) Les compétences et savoirs expérientiels des membres sont valorisés.

Indicateurs:

- 1) 8 ateliers chaque année portant sur les thèmes de développement personnel et technique en collaboration avec des partenaires ciblés
- 2) 4 ateliers chaque année portant sur le système des lois et règlements pertinents, en collaboration avec des partenaires ciblés
- 3) Un référentiel des compétences élaboré et mis à jour chaque année, et les informations partagé régulièrement sur les réseaux sociaux
- 4) Un événement organisé chaque année pour la reconnaissance des compétences et savoirs expérientiels des membres

DEFENSE DES DROITS

Objectifs:

- 1) Sensibiliser le public et les décideurs sur les enjeux des personnes handicapées immigrantes
- 2) Faire entendre la voix des personnes handicapées immigrantes
- 3) Veiller au respect des droits des personnes handicapées immigrantes

Résultats:

- 1) Contribution aux campagnes de mobilisation, communiqués, mémoires, sur les enjeux des PHI, chaque année.
- 2) Témoignages des membres recueillis chaque année par divers moyens (cercle écoute; capsules vidéo, théâtre forum, réseaux sociaux)
- 3) Plaidoyer auprès des décideurs clés; présence active au sein des groupes consultatifs sur les droits des PHI; rencontres avec experts juridiques organisées chaque année; veille informationnelle

Indicateurs:

- 1) Taux de participation aux campagnes de mobilisation, communiqués, mémoires, évalué chaque année
- 2) En moyenne, 10 témoignages de membres recueillis chaque année
- 3) 4 décideurs (au niveau municipal, régional, national) rencontrés chaque année; taux de participation au sein des groupes consultatifs évalué chaque année; 2 rencontres avec experts juridiques, par année

INTERVENTION, PROGRAMMES ET PROJETS

Objectifs:

- 1) Assurer l'accès des membres aux services et ressources
- 2) Assurer la mise en œuvre des programmes d'intervention sociale
- 3) Assurer la mise en œuvre des projets

Résultats:

- 1) Les membres ont accès aux services et ressources répondant à leurs besoins
- 2) Les membres bénéficient de l'accueil, accompagnement, référencement et appui psychosocial
- 3) Les projets financés sont mis en œuvre, conformément aux ententes

Indicateurs:

- 1) Taux d'accès des membres aux services et ressources évalué chaque année
- 2) Taux de satisfaction des membres par rapport à l'accueil, accompagnement, référencement et appui psychosocial, évalué chaque année
- 3) Redditions des comptes des projets soumis chaque année, selon les ententes



AMEIPH

**Association multiethnique pour l'intégration
des personnes handicapées**

*Merci à notre généreux donateur,
la Fondation Mirella & Lino Saputo*

*Nos appréciations aux experts du
Centre St-Pierre,
qui nous ont accompagné*



CENTRE ST·PIERRE