



Plan d'action 2022-2023



Les membres au cœur de notre
restructuration !

Confédération des organismes de personnes
handicapées du Québec (COPHAN)

Table des matières

| | |
|--|----|
| Mot du président | 3 |
| Introduction | 6 |
| Contexte du plan..... | 6 |
| Mission..... | 6 |
| Vision | 7 |
| Valeurs..... | 7 |
| Principes d'intervention | 7 |
| Services aux membres | 8 |
| Axes d'intervention..... | 9 |
| Axe gouvernance et financement | 9 |
| Axe transport | 9 |
| Axe emploi et soutien au revenu | 9 |
| Axe enfance et jeunesse | 10 |
| Axe santé et services sociaux | 10 |
| Axe transversal et dossiers signatures | 10 |
| Propositions d'actions à court/moyen terme | 11 |

Mot du président

Bonjour à tous,

Pour une deuxième année, je m'adresse à vous comme président intérimaire. Je tiens en tout premier lieu à remercier sincèrement les personnes suivantes de leur engagement et pour leur appui à l'action de la COPHAN. Sans ces personnes je n'aurais pas été en mesure de tenir le coup. Je remercie donc Geneviève Genest de l'AQPEHV, Kristen Robillard de la SCSP division Québec et Nathalie Ladouceur de la FMPDAQ ainsi que son accompagnatrice Danielle Gratton.

Grâce à elles, nous avons relevé nos manches et travaillé très fort à rebâtir la COPHAN. Ainsi à l'automne 2021, le conseil perdait trois personnes en plus de deux de ses employés. Ainsi, je tiens à remercier Sébastien Moisan d'avoir tenu le fort jusqu'à aujourd'hui.

La COPHAN est donc dans une phase de restructuration de sa gouvernance. Le conseil d'administration et la permanence sont sur le point de connaître un nouveau départ que nous voulons solide et pérenne. Pour y arriver, nous avons certes du boulot encore à faire et pour ce faire nous avons besoin d'un mandat à la fois fort et clair de l'assemblée des membres.

Parmi le travail initié en ce sens à l'automne, nous avons analysé la situation et cherché à savoir ce qui faisait que la COPHAN vivait de crise en crise depuis des années. De là nous avons engagé une firme de coaching, la Firme Kroma. Face aux constats faits par le conseil d'administration nous nous sommes mis à la recherche de candidats potentiels pour relever le défi de contribuer à donner une nouvelle impulsion à la COPHAN.

Nous avons retenu les services de monsieur André Prévost, comme directeur général. Il a oeuvré notamment comme directeur des services à la clientèle et de la planification, adjoint au directeur général au CHA Hôtel-Dieu de Lévis. Il a aussi occupé le poste de directeur des services sociaux et communautaire auprès de l'Agence de santé et des services sociaux de la Côte-Nord. Il est détenteur de la scolarité au doctorat en mesures et évaluations, d'une maîtrise en science politique. Il a œuvré également comme chargé de cours en gestion des services de santé, auprès du CQA et d'Agrément Canada. Il débutera ses fonctions à la COPHAN au début du mois d'août prochain.

Pour l'assister dans ses fonctions, nous sommes actuellement à recruter un directeur de dossiers et un adjoint administratif. Ces personnes viendront soutenir la direction et le conseil dans la nouvelle gouverne de la COPHAN. Voilà pour la reconstruction de la permanence de la COPHAN. Au départ cette équipe de trois personnes travaillera en triade et en synergie avec le conseil d'administration. Ce travail se réalisera de façon fluide avec la collaboration des

organismes membres que nous souhaitons davantage impliquer, sous une forme ou sous une autre.

Concernant le conseil d'administration, nous devons aussi nous assurer de le solidifier. À cette fin, nous avons créé le comité de mise en candidature. Ce comité est nommé par le conseil d'administration. Il se compose du président, du directeur général ou un membre de la permanence en cas d'absence et un membre désigné, issu d'un organisme votant, qui n'est pas administrateur, ni pour au moins la prochaine année également.

Ses principaux rôles sont d'effectuer l'appel des candidatures et d'évaluer leur conformité. Le comité fait rapport à l'assemblée générale lors de sa rencontre annuelle, et au conseil d'administration, pour la période en dehors de l'assemblée générale des membres. Les objectifs poursuivis par la mise en place de ce comité sont d'assister le conseil d'administration dans ses efforts pour assurer un cadre complet et représentatif des membres, selon les limitations des personnes et les territoires ou régions en plus de leur qualité, sous l'aspect de l'admissibilité. Les membres du comité de sélection doivent d'abord s'assurer des deux critères incontournables suivants : le conseil d'administration doit en tout temps être composé majoritairement de personnes ayant des limitations fonctionnelles et de parents de personnes ayant des limitations fonctionnelles et il doit s'assurer que chacune des candidatures est conforme au regard du code d'éthique et des valeurs de la COPHAN.

Dans cette perspective le Règlement général de la COPHAN sera révisé au cours de la prochaine année par un comité du conseil d'administration avec le soutien de la permanence. L'objectif est de se doter d'un conseil fort, stable et complet. Il nous permettra notamment de solliciter de nouvelles sources de financement afin de nous donner davantage de moyens pour traiter un plus grand nombre de dossiers selon les attentes des membres.

D'ailleurs, pour 2022-2023, la COPHAN a choisi de se doter d'un nouveau plan d'action élaboré à partir d'une réflexion initiée par son conseil d'administration et lors d'une rencontre élargie tenue le 22 avril 2022. Ce plan d'action qui reste à déployer doit demeurer synthétique, souple, dynamique. Il est susceptible d'être valide pour 24 ou 36 mois avec des mises à jour annuelles. Une consultation a été réalisée sur le sujet en mai dernier. Le plan s'appuie sur les principes que sont la vie associative, le Par et Pour, le partenariat, l'éducation populaire et la communication active pour alimenter l'opinion en fonction des enjeux retenus.

Essentiellement, le plan d'action 2022-2023 propose un nouveau service intitulé « Service aux membres ». Ces derniers pourront interpeller la permanence en fonction de leurs besoins et de leurs questions. La permanence devra porter une attention particulière dans ses réponses selon les possibilités suivantes : avis,

suggestions, recherche, référence, appui, etc. Les services aux membres documentés permettront à la COPHAN d'alimenter ses actions stratégiques et de mener une vigie stratégique des dossiers et des préoccupations de ses membres.

De plus, cinq axes d'intervention ont été retenus : Santé et services sociaux, Transport, emploi et soutien aux revenus, Enfance/jeunesse et Dossier transversaux. Chacun des axes devra reposer sur un comité piloté par un membre du CA (présidence de comité). Chacun des axes doit permettre à au moins deux représentants des membres d'y siéger (participation, positions et contribution). Un permanent accompagne chacun des comités de chacun des axes (ordre du jour, compte rendu et contribution aux actions). Chaque comité doit se réunir environ quatre fois par an.

Finalement, je crois fermement que la présente année en est une importante pour la COPHAN et son avenir qui débute maintenant. La stabilité et la continuité des actions initiées sont essentielles et plus que nécessaires. Ensemble, effectuons le travail qui doit être fait pour assurer l'avenir de la COPHAN et la défense de nos droits collectifs, notamment auprès des deux paliers de gouvernement. La COPHAN est un organisme rassembleur avec un espace de participation pour tous ses membres.

Introduction

Ce document est le résultat d'une discussion tenue le 8 avril auprès de membres du CA de la COPHAN et de sa permanence. Il a été discuté par deux équipes de travail lors d'une rencontre élargie du CA de la COPHAN, tenue le 22 avril dernier. Au mois de mai, il a ensuite fait l'objet d'une consultation courriel auprès des membres et finalement d'une discussion tenue le 3 juin dernier avec le groupe témoin composé de cinq membres, d'un membre de la permanence et d'un membre du CA.

Il présente le contexte sommaire avec lequel doivent composer la confédération et ses membres. Les dossiers sont identifiés selon cinq axes, un interne et quatre externes.

L'évaluation de ce plan sera à postériori, les résultats obtenus pour les personnes en situation de handicap et les organismes membres de la COPHAN.

Contexte du plan

La COPHAN a connu une dernière année mouvementée avec un fort roulement de personnels et d'administrateurs. La pandémie a marqué les deux dernières années sans trop de surprise. Bref, le temps semble venu de rechercher plus de stabilité sur les aspects que sont la permanence, le conseil d'administration et la vie associative. Le contexte post pandémie est opportun pour revenir à la base de la défense des droits des personnes en situation de handicap et miser sur une influence renouvelée afin de relever les principaux enjeux et saisir les opportunités.

Les prochains mois sont opportuns pour profiter des élections québécoises prévues en octobre et pour jeter les bases de collaborations avec le nouveau gouvernement et les oppositions. La COPHAN et ses organismes membres doivent devenir plus visibles, moins prévisibles, plus souples et fluides dans leurs actions, leurs analyses, leurs demandes et leurs revendications.

Mission

La COPHAN est un regroupement national de défense collective des droits du mouvement d'action communautaire autonome. Elle a pour mission de rendre le Québec inclusif afin d'assurer la participation sociale pleine et entière des personnes ayant des limitations fonctionnelles et de leur famille.

Vision

En 2025, la COPHAN aspire à redevenir, avec ses partenaires nationaux, une référence pour la défense de droits des personnes handicapées, tant au niveau gouvernemental, sociétal que médiatique. Elle souhaite agir comme levier politique au niveau national en connaissant davantage ses membres, en les mobilisant et en facilitant leurs revendications à travers tout le Québec. Avec une vie associative riche et inclusive vis-à-vis les problématiques de chaque handicap, la COPHAN aspire à pérenniser son savoir autant que sa mission.

Valeurs

- La primauté du droit;
- L'égalité;
- L'autonomie.

Principes d'intervention

Sans devenir des axes d'intervention ou être identifiées comme valeurs, sept principes doivent guider et s'appliquer dans les actions de la COPHAN :

- Le PAR et POUR;
- La vie associative;
- L'éducation populaire;
- Le partenariat et la reconnaissance;
- La transparence;
- L'intersectionnalité;
- L'accès à l'information;
- La communication active pour alimenter l'opinion en fonction des enjeux retenus.

Services aux membres

Les services aux membres sont une importante composante de l'action et de la gestion des opérations de la COPHAN. La COPHAN doit fédérer ses membres et leur laisser l'autonomie provinciale, régionale et locale. Ces derniers pourraient néanmoins solliciter la COPHAN à titre de facilitateur et de levier politique pour renforcer leurs actions.

Ce service devra être connu des membres de la COPHAN. Ces derniers pourront interpeller la permanence en fonction de leurs besoins et de leurs questions. La permanence devra porter une attention particulière dans ses réponses selon les possibilités suivantes : avis, suggestions, recherche, référence, appui, etc.

Les services aux membres permettent à la COPHAN d'alimenter ses actions stratégiques et de mener une vigie stratégique des dossiers et des préoccupations de ses membres.

Axes d'intervention

Le plan d'action repose sur les actions posées par le CA, la permanence, les membres, les services aux membres et cinq axes d'intervention. Les axes présentés ci-dessous seront souples et travaillées de manière variable en fonction des ressources des parties impliqués, des besoins exprimés par les membres et des nouveaux enjeux en provenance de l'environnement dans lequel évolue la COPHAN. Un axe latent est ainsi susceptible de disparaître.

Un axe est dédié à l'interne et quatre sont voués à l'externe. Chacun des axes devra reposer sur un comité piloté par un membre du CA (présidence de comité). Chacun des axes doit permettre à au moins deux représentants des membres d'y siéger (participation, positions et contribution). Un permanent accompagne chacun des comités de chacun des axes (ordre du jour, compte rendu et contribution aux actions). Chaque comité doit se réunir environ quatre ou cinq fois par an.

La COPHAN interviendra également sur les axes ci-dessous en soutenant les actions de ses membres dans les dossiers fédérateurs.

Axe gouvernance et financement

Par exemple :

- Compléter les cadres du CA;
- Recherche des sources de financement;
- Renforcer la capacité d'action de la COPHAN (permanence);
- Rendre compte de ses actions aux membres.

Axe transport

Par exemple :

- Transport par Taxi;
- Transport collectif;
- Aménagements des transports;
- Accès physique ou numériques aux transports

Axe emploi et soutien au revenu

Par exemple :

- Logement;
- Revenus;
- Emploi;
- Qualification/soutien.

Axe enfance et jeunesse

Par exemple :

- Inclusion préscolaire, scolaire et sociale;
- Accès aux services spécialisé;
- Dépistage;
- Référence.

Axe santé et services sociaux

Par exemple :

- Soins à domicile (p. ex. chèque emploi-service);
- Hébergement;
- Réadaptation;
- Aides techniques.

Axe transversal et dossiers signatures

Par exemple :

- Documentation des dossiers et réalisation d'écosystème;
- Mise en œuvre du projet loi 18 - Curateur public;
- Politique À part entière - OPHQ;
- Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale;
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse.

Propositions d'actions à court/moyen terme

- Une stratégie de communication sera établie pour améliorer la visibilité des actions de la COPHAN et de ses membres auprès des membres et partenaires (p. ex. : infolettre) et de la population (p. ex. : médias sociaux).
- Une plateforme de recommandations sera rédigée en vue de l'élection provinciale prévue à l'automne 2022. Une activité publique pourrait être proposée pour permettre aux partis politiques de débattre de leurs engagements en fonction des enjeux identifiés par la COPHAN.
- Un canevas d'écosystème des dossiers sera réalisé et présenté aux membres dans l'année en cours. L'objectif de cette démarche est de documenter les acteurs, les relations et les opportunités dans chaque dossier, de faciliter l'accès à l'information et la défense de droits collectives de nos membres. L'écosystème de chaque dossier fera l'objet de mises à jour continues et servira de base d'éducation populaire auprès des membres.
- Une consultation sera tenue afin d'opérationnaliser la complémentarité entre la COPHAN et ses membres dans la gestion des dossiers. Autrement dit, ce sera l'occasion de distinguer les dossiers gérés par les membres des dossiers gérés par la COPHAN et le rôle facilitateur de la COPHAN dans ces deux modèles de gestion.

Sur la base de cette consultation, un comité composé d'un membre du CA, d'un membre de la permanence et de trois membres sera créé pour réviser la politique de soutien et de reconnaissance aux membres. Le comité se penchera notamment sur l'opérationnalisation du rôle de facilitateur et de levier politique et sur les critères d'analyse des demandes des membres.