

# **R|S|M Réseau|Surdité|Montérégie**

(Association montérégienne de la surdité)

## **RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉS 2019/2020**



### **Sous le signe de la transformation !**

Date : 08 novembre 2020

Adopté par le Conseil d'administration le 10 juillet 2020

# Table des matières

<b>Mot de la présidente.....</b>	<b>3</b>
<b>Mot de la permanence.....</b>	<b>4</b>
<b>Faits saillants 2019/2020 du Réseau   Surdité   Montérégie.....</b>	<b>5</b>
<b>Introduction et mise en contexte.....</b>	<b>5</b>
<b>Nouveau nom de l'organisme.....</b>	<b>5</b>
<b>Nouvelle mission de l'organisme.....</b>	<b>5</b>
<b>Nouveau rôle de l'organisme.....</b>	<b>6</b>
<b>Nouvelle vision de l'organisme.....</b>	<b>6</b>
<b>Nouvelles valeurs de l'organisme.....</b>	<b>6</b>
<b>Nouveaux objectifs généraux de la Corporation.....</b>	<b>7</b>
<b>Les 3 axes et les principales orientations du Réseau   Surdité   Montérégie.....</b>	<b>8</b>
<b>En conclusion.....</b>	<b>9</b>
<b>Section 1 : Bilan 2019/2020 pour le Réseau   Surdité   Montérégie.....</b>	<b>10</b>
<b>Selon le Plan d'action annuel 2019/2020.....</b>	<b>10</b>
<b>Selon les éléments opérationnels et de gouvernance.....</b>	<b>13</b>
<b>Le membership, les membres et les Assemblées générale et extraordinaire (AGA, AGE).....</b>	<b>13</b>
<b>La desserte géographique : La Montérégie.....</b>	<b>16</b>
<b>Les résultats financiers de l'organisme.....</b>	<b>17</b>
<b>Le Conseil d'administration et ses travaux.....</b>	<b>18</b>
<b>Comité Restructuration/Planification stratégique.....</b>	<b>18</b>
<b>Comité Sélection, Embauche et évaluation de probation de la direction générale (4 personnes).....</b>	<b>19</b>
<b>Selon l'offre de service.....</b>	<b>19</b>
<b>L'organigramme des services et des activités.....</b>	<b>19</b>
<b>La concertation et les partenariats pour le Réseau   Surdité   Montérégie.....</b>	<b>23</b>
<b>La permanence de l'organisme.....</b>	<b>24</b>
<b>Section 2 : Perspectives 2020/2021.....</b>	<b>26</b>
<b>Plan d'action annuel : Axe de restructuration/transformation.....</b>	<b>26</b>
<b>Plan d'action annuel : Axe de redressement.....</b>	<b>26</b>
<b>Plan d'action annuel : Axe de consolidation.....</b>	<b>26</b>
<b>Conclusion et remerciements.....</b>	<b>27</b>
<b>Annexe 1.....</b>	<b>28</b>
<b>Annexe 2.....</b>	<b>28</b>

## Mot de la présidente



Bonjour à vous tous et toutes de l'Association montérégienne de la surdité et bientôt **Réseau | Surdité | Montérégie**, comme membres, familles, amis, partenaires et sympathisants à la cause de la surdité et la malentendance !

Au moment où j'écris ces mots, nous vivons une situation sans pareille de santé publique mondiale caus e par le Coronavirus. En effet, les instances gouvernementales nous obligent à un confinement volontaire pour se protéger de la COVID-19 et ainsi sauver des vies. Ceci nous met dans un contexte difficile, hors de notre contrôle, pour poursuivre certaines grandes activités associatives et organisationnelles.

Par contre, le Conseil d'administration est quand même fier de vous présenter son rapport annuel d'activités 2019/2020. Comme vous le savez, cette année fut une année de transition majeure pour notre organisme. Au niveau stratégique, les administratrices et moi-même avons travaillé sur les conclusions et recommandations du diagnostic organisationnel et avons mené avec vous, en septembre dernier, une journée de réflexion stratégique pour discuter et aider à la prise de décisions dans le but de :

- moderniser le nom de l'organisme ;
- revoir son positionnement ;
- actualiser son offre de service ;
- doter l'organisme d'axes, d'orientations et d'objectifs stratégiques pour les trois prochaines années, par le dépôt du plan d'action triennal 2020/2023.

Tous ces travaux ont convergé vers la restructuration, la transformation, le redressement et la consolidation de notre organisme. Gr ce à tous ces efforts, le **Réseau | Surdité | Montérégie** est maintenant prêt à répondre aux besoins et attentes de personnes sourdes et malentendantes de la Montérégie.

Nous tenons à remercier Madame Geneviève Deguire, qui a agi comme directrice générale de notre organisme pendant quelques mois. De plus, le 30 novembre dernier, nous avons perdu un membre important de notre réseau, M. Bernard Latour qui est décédé subitement. Nous offrons nos plus sincères condoléances à toute sa famille, ses proches et amis.

Nathalie Raymond,  
Présidente

Mai 2020

## Mot de la permanence

En avril 2019, l'organisme a embauché sa première directrice générale, Geneviève Deguire. Celle-ci a travaillé entre autres, sur le rapport annuel de l'année dernière et sur le premier plan d'action annuel qui a été réalisé en partie. Ce plan d'action en était un de transition car les travaux de diagnostic organisationnel, dans le cadre de la planification stratégique, étaient en cours de réalisation. Elle a aussi facilité toute la démarche de collecte d'information auprès des membres de l'organisme. Madame Deguire a quitté l'organisme en novembre dernier, nous lui souhaitons tout le succès qu'elle mérite dans le cheminement de sa carrière.

Depuis six mois, Madame Lucie Bourassa accompagnée de la conseillère au dossier, Madame Claire Ouellette, ont pris la relève pour les travaux quotidiens à la permanence. Elles se sont penchées à sécuriser le financement du PSOC, à mettre à jour le plan d'action annuel et à compléter le plan triennal 2020/2023 ainsi qu'assurer la présence de l'organisme auprès des partenaires de la Montérégie. Tous les détails des travaux sont présentés et expliqués dans le présent rapport annuel.

Toutefois, la relève de la permanence demeure une préoccupation pour la gouvernance. Des efforts de recrutement seront entrepris dès le premier trimestre de la prochaine année pour l'embauche d'une direction générale et d'une personne intervenante responsable d'implanter le nouveau programme des services et activités du Réseau|Surdité|Montérégie.

Enfin, nous nous joignons à la présidente pour vous présenter le rapport annuel d'activités 2019/2020. C'est un rapport qui est sous le signe complet de la transition. Nous croyons fermement que ce rapport représente les résultats provenant des grands efforts qu'une transition exige à une organisation qui souhaite se réinventer en profondeur. Vous pourrez y lire et apprécier tous les nouveaux éléments de gouvernance et les éléments opérationnels qui vont se poursuivre dans la prochaine année. Sur ce, bonne lecture à tous !

Cordialement,

Lucie Bourassa,

Responsable de la permanence par intérim

et

Claire Ouellette, intervenante conseil

## Faits saillants 2019/2020 du Réseau/Surdité/Montérégie

### Introduction et mise en contexte

L'organisme a connu une année 2019/2020 chargée et pleine d'apprentissage autant pour les membres du conseil d'administration et de la permanence, que pour les membres. En effet, dès le premier trimestre, les activités reliées à la démarche du diagnostic organisationnel se sont intensifiées par :

- la formation d'un comité « Restructuration/Planification stratégique » ;
- la tenue de trois épisodes de sondages assistés auprès des administrateurs, des membres ;
- des rencontres individuelles avec des membres qui voulaient s'exprimer.

Ensuite, il y eu analyse de toutes les données obtenues et la conseillère a procédé à la rédaction du bilan interne qui a été présenté en avant-première, le 22 septembre, lors de l'atelier de réflexion stratégique avec tous les administrateurs, la permanence et les membres actifs de l'organisme. Un compte-rendu de l'atelier a été déposé au conseil d'administration ainsi que le diagnostic interne et externe.

Forts de tous ces documents, les travaux du comité « Planification stratégique » se sont échelonnés durant l'automne 2019 et début 2020, pour aboutir par un document maître, « Décisions et orientations stratégiques », pour l'organisme en transformation/restructuration. Ce document a été présenté et expliqué à plusieurs reprises auprès des administratrices et des membres. Il a été ratifié par une Assemblée générale extraordinaire de l'organisme, le 1<sup>er</sup> mars 2020. Dans ce contexte, plusieurs éléments fondamentaux de gouvernance ont été décidés, modifiés, ajoutés et précisés dont entre autres ceux présentés dans les prochains paragraphes.

### Nouveau nom de l'organisme

La désignation sociale (nom) de l'organisme a été discutée pendant la journée de réflexion stratégique. Les participants ont décidé de modifier le nom actuel de l'organisme, « Association montérégienne de la surdité », car ils jugent que ce changement s'impose comme prioritaire.

## « Réseau | Surdité | Montérégie »

Les Lettre patentes de l'organisme seront modifiées dans ce contexte. Toutes les communications seront modifiées et présenteront le nouveau nom de l'organisme.

### Nouvelle mission de l'organisme

La mission d'un organisme est, essentiellement l'énoncé de ce qu'elle est, de sa nature, de sa raison d'être. Voici, d'après les échanges recueillis lors de la journée de réflexion stratégique, l'énoncé de mission renouvelé pour le **Réseau | Surdité | Montérégie** dans un objectif d'actualisation de son libellé.

**La mission du Réseau | Surdité | Montérégie est de contribuer au développement de l'autonomie et du plein potentiel et à l'amélioration de la qualité de vie des personnes vivant avec une surdité en Montérégie**

#### Nouveau rôle de l'organisme

Le rôle, dans l'échiquier socio-communautaire, du **Réseau | Surdité | Montérégie** comme organisme communautaire est présenté ci-dessous. Le **Réseau | Surdité | Montérégie** jouera ce rôle en collaboration et en concertation avec ses partenaires.

**Le Réseau | Surdité | Montérégie, en collaboration et en concertation avec ses partenaires, joue un rôle d'accompagnateur et d'initiateur de changement social auprès des membres participants pour qu'ils s'affirment et prennent leur place au sein de leur collectivité**

#### Nouvelle vision de l'organisme

L'énoncé de vision exprime ce que l'organisation aspire à devenir, ce qu'elle souhaite accomplir à l'avenir, en lien avec sa mission. Voici, d'après les propos recueillis avec les membres du Conseil d'administration, de la direction générale et des membres lors de la journée de réflexion stratégique, et du comité Planification, l'énoncé de vision du Réseau | Surdité | Montérégie :

#### **La vision 2025 du Réseau | Surdité | Montérégie**

***Devenir un modèle inspirant pour toutes personnes et instances de la Montérégie qui cheminent vers une inclusion globale***

#### Nouvelles valeurs de l'organisme

Les valeurs d'une organisation sont les principes, les approches de travail et les comportements valorisés par le Réseau | Surdité | Montérégie. Les valeurs peuvent être liées à l'intervention et/ou à la culture organisationnelle. Elles sont le fondement du code d'éthique de l'organisme. Voici les valeurs proposées dans le cadre de la réflexion stratégique. L'énoncé de chacune de ses valeurs sera validé par un comité composé de membres, d'administrateurs et de membres du personnel.



### Nouveaux objectifs généraux de la Corporation

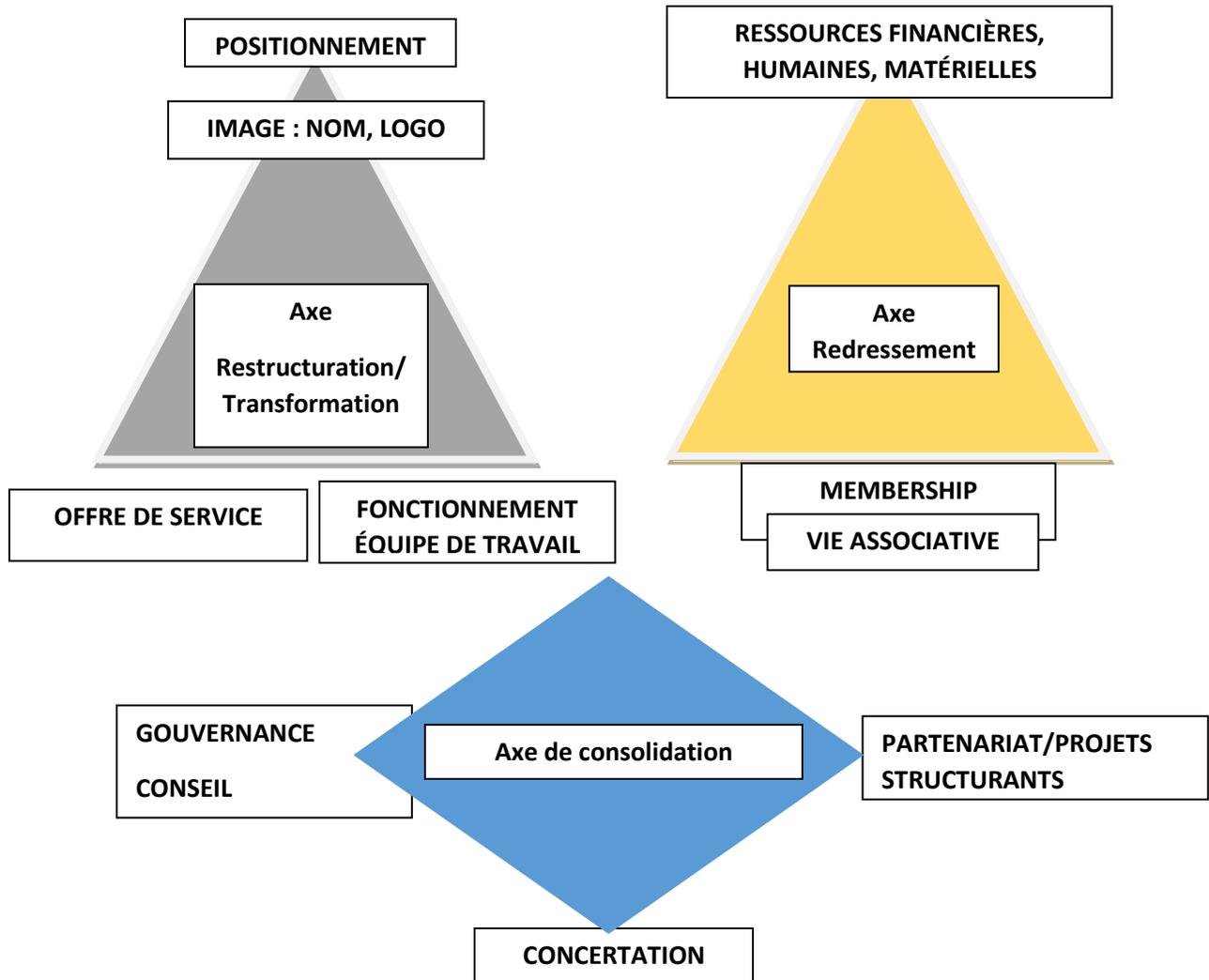
Les objectifs corporatifs sont les guides qui servent à réaliser la mission du Réseau |Surdité| Montérégie. Voici les objectifs corporatifs recommandés, selon les discussions avec le comité et le territoire desservi par le Réseau |Surdité| Montérégie. Ils ont été ratifiés par l'assemblée générale extraordinaire, selon les règlements généraux du Réseau |Surdité| Montérégie. Il y aura une modification aux Lettres Patentes de l'organisme.

#### Les 6 objectifs corporatifs (généraux)

1. Regrouper les personnes vivant avec une surdité en Montérégie.
2. Offrir aide, soutien et assistance aux personnes vivant avec une surdité, à leur famille et à leurs proches
3. Offrir des services et activités favorisant l'autonomie et le développement des personnes vivant avec une surdité
4. Sensibiliser la population aux différentes formes de surdité et aux réalités vécues par les personnes vivant avec une surdité
5. Acquérir par achat, location ou autrement, posséder et exploiter, vendre ou échanger les biens meubles et immeubles nécessaires aux fins ci-haut mentionnées
6. La corporation exercera ses opérations sans gain pécuniaire pour ses membres, et tous ses profits ou autres accroissements seront employés à favoriser l'accomplissement de ses objets. Aucune partie du revenu de la corporation ne sera versée à un membre de la corporation, ou autrement mise à sa disposition ou servir à son profit personnel.

## Les 3 axes et les principales orientations du Réseau | Surdité | Montérégie

Le plan stratégique 2020-2023 présenté dans les prochains paragraphes est issu des rencontres de réflexion stratégique du comité de planification. Les orientations stratégiques et les objectifs qui en découlent serviront de guide pour le Réseau | Surdité | Montérégie déterminant des activités, des cibles, des responsables et des indicateurs de résultats. Un plan tactique a été élaboré pour les trois années à venir, avec le comité Planification, à partir des orientations et des objectifs ciblés.



1. **L'axe de restructuration (transformation) du Réseau | Surdité | Montérégie est orienté par :**
  - a. L'importance de redéfinir son positionnement comme « organisme communautaire » faisant la promotion de l'inclusion comme symbole de transformation sociale ;
  - b. Ses efforts à revisiter son image selon son positionnement déjà redéfini dans le milieu communautaire ;
  - c. L'importance de redéfinir son offre de service en fonction des besoins émergents des membres participants actuels et des membres potentiels;

- d. L'obligation de restructurer le fonctionnement de l'équipe de travail en implantant la philosophie d'intervention et d'en mesurer les résultats et les impacts.

**2. L'axe de redressement du Réseau | Surdité | Montérégie est motivé par :**

- a. Ses efforts pour redresser son autofinancement et ainsi être plus autonome financièrement ;
- b. Ses efforts à renouveler son membership (rajeunir et diversifier comme accueillir les personnes de sa desserte secondaire et tertiaire de la Montérégie) ;
- c. Ses efforts à repenser et dynamiser sa vie associative ;
- d. Ses efforts à renouveler sa structure organisationnelle et la planification de ses ressources humaines et de ses bénévoles (programme de bénévolat) ;
- e. Ses efforts à décliner ses politiques et procédures administratives des fonctions organisationnelles comme la comptabilité et la finance, les ressources matérielles, le marketing et les communications de l'organisme.
  - i. La sécurisation des ressources financières : PSOC
  - ii. La réalisation de l'étude de faisabilité dans le dossier « D m nement du siège social »

**3. L'axe de consolidation est orienté vers :**

- a. Sa volonté de consolider, à court et moyen termes, son Conseil d'administration et ses outils de gouvernance comme ses réglementations généraux, le profil de ses administrateurs, son guide d'accueil et d'accompagnement des nouveaux administrateurs, les compétences de sa direction générale ;
- b. La réaffirmation des partenariats signifiants et la reprise de la concertation structurante.

Les trois grands axes stratégiques se déclinent en 8 orientations et plusieurs objectifs stratégiques pour réussir à répondre aux enjeux précédemment énoncés dans le présent plan stratégique. Ils tiendront compte des membres participants ainsi que les étapes priorit es par le Réseau | Surdité | Montérégie.

## En conclusion

Comme vous pouvez le constater, plusieurs changements importants pour l'organisme ont été décidés durant l'année 2019/2020. Cette année « charnière » fut remplie de discussions, d'échanges et de prises de conscience par le Conseil d'administration, la permanence et les membres.

Certains changements seront perçus comme de grandes transformations organisationnelles tandis que d'autres seront plus facilement applicables par l'organisme. Le Conseil d'administration s'approprie progressivement de ses axes et orientations stratégiques. Le Conseil d'administration tient à rassurer les membres, les partenaires et la collectivité que cette transformation sera mesurée et évaluée tout au long de son implantation.

## Section 1 : Bilan 2019/2020 pour le Réseau | Surdité | Montérégie

  cette section-ci, il faut rappeler que les opérations durant l'année 2019/2020 se sont déroulées selon plusieurs paramètres comme : - le Plan d'action annuel 2019/2020; - selon les éléments opérationnels et de gouvernance comme les membres et le membership; - la desserte géographique; - les résultats financiers; - le Conseil d'administration; - et selon l'offre de service. Les prochains paragraphes vont présenter le bilan des activités, soit des résultats quantitatifs et qualitatifs, des conclusions et des compléments d'analyse au besoin.

### Selon le Plan d'action annuel 2019/2020

Nous rappelons ici les 7 priorités déposées en mai 2019 par la directrice générale et priorités ensuite le 12 septembre par le Conseil d'administration. Les priorités ont été déclinées en objectifs généraux et spécifiques. Nous avons tenté d'en établir le degré d'atteinte de chaque objectif général et spécifique. Dans le cas où la priorité a été reportée aux années prochaines, nous l'avons mentionné et nous arrimerons ces priorités au nouveau plan d'action triennal 2020/2023. Vous retrouverez, en annexe, le plan d'action annuel analysé par la permanence.

### **Priorité 1: Gouvernance et gestion = complétée à 85 %**

*Objectif général 1.1 : Produire un diagnostic organisationnel, un plan stratégique et un plan d'action triennal afin d'implanter une nouvelle structure = complétée à 90 %*

- Diagnostic organisationnel interne et externe déposé en octobre 2019 + Journée de réflexion stratégique le 22 septembre 2019
- Décisions et orientations stratégiques déposées au Conseil d'administration en janvier 2020
- Tenue d'une AGE le 1<sup>er</sup> mars 2020 pour ratifier le changement de nom de l'organisme et la modification de ses objets
- Dépôt des trois axes du plan d'action triennal 2020/2023

Toutes ces étapes ont demandé plus de temps et de nombreuses réunions et rencontres, tant pour les membres du CA, du comité Restructuration et sous-comité restructuration.

#### **Implanter les actions du plan d'action triennal**

- Activités prévues en cours de nouvelle année 2020/2021 et de 2021/2022  
N'ont pu être réalisées avec retour en intérim d s octobre 2019, ce qui a ralenti le processus de restructuration

*Objectif général 1.2 : Former le Conseil d'administration et les membres pour une saine gouvernance = complétée à 75 %*

- 2 séances de formation se sont réalisées (en juin 2019)
- dernière séance de formation prévue à l'automne 2020 (et + si nécessaire)
-  valuation des acquis et des pratiques  
- lors de l'AGA prévue en septembre 2020, une courte formation sera présentée aux membres pour une meilleure compréhension de leur rôle comme membres

**Objectif général 1.3 : Former la permanence = complété à 55 %**

- pendant la présence de la directrice générale, un accompagnement a été réalisé par la conseillère pour l'aider dans l'introduction au poste et dans son évaluation après sa période de probation (dg en poste pendant 5 mois)
- Formation d'une journée Communication et marketing social/ offerte par Centre Saint-Pierre aux membres du GAPHRSM dont l'AMS est membre, suivie le 10 mars 2020 par la responsable par intérim
- une demande d'embauche sera diffusée en avril/mai 2020

**Conclusion** : Cette priorité fut l'élément central de la grande transformation de l'organisme cette année. Le Conseil d'administration, les membres de l'organisme et la permanence ont mis la main à la pâte pour procéder à cette importante étape.

**Priorité 2: Promotion et développement de l'accessibilité communicationnelle universelle (ACU) = complétée à 40 %**

Objectif général 2.1 : Développer l'accessibilité communicationnelle universelle de l'AMS = complété à 15 %

Objectif général 2.2 : Développer l'accessibilité communicationnelle des services municipaux et en santé et services sociaux de la Montérégie = complété à 65%

**Conclusion** : cette priorité fut moins travaillée par son premier objectif général parce qu'elle n'a pas été retenue comme prioritaire par la gouvernance. Plusieurs actions ne relevaient pas directement de l'organisme mais dont celui-ci est tributaire, comme de développer le service d'interprète sourd.e, celui d'interprète miroir, d'interprète oraliste, le service de prise de notes simultanée.

Par contre, le fait de développer l'accessibilité des communications de l'AMS est complété à 60% ainsi que le fait de développer la familiarité des membres avec les outils technologiques afin de favoriser l'autonomie des membres est réalisé à pratiquement 100%. De plus, toutes les réunions (CA, comités), conférences, AG, ateliers sont accessibles en LSQ avec interprètes.

Les actions reliées au deuxième objectif ont été complétées à 65% en termes de promotion de l'écrit simplifié, de l'utilisation d'images, photos et pictogrammes, des aides à l'audition, l'accès aux interprètes visuelles, tactiles et oralistes ainsi que les techniques pour filmer un.e interprète aux médias.

**Priorité 3 : Vie citoyenne = complétée à 12,5 %**

Objectif général 3.1 : Accessibilité municipale = reporté à 2021

Objectif général 3.2 : Permettre aux membres d'appliquer les notions acquises lors des formations en gouvernance pour leur implication citoyenne et une stratégie de représentation inclusive = reporté à 2021

Objectif général 3.3 : Des citoyens sourds et malentendants outillés pour faire face à des sinistres = complétés à 25%

Objectif général 3.4 : Transition écologique accessible aux PSM = complétés à 25%

Conclusion : cette priorité fut travaillée par la participation des membres et non-membres : La conférence prévue Zéro déchet a été réalisée le 9 novembre 2019 : 20-22 personnes, membres et non-membres y ont assisté. Conférence offerte gratuitement avec interprète;

La conférence Où ça va prévue pour fin février 2020 a dû être reportée à une date ultérieure pour permettre de finaliser les préparatifs pour l'AGE du 1<sup>er</sup> mars 2020. Participation de la directrice au comité Mesures d'urgence du ReQIS, mais il n'y a aucune représentante encore pour la remplacer depuis son départ. Présence au colloque du ROHCMUM du 12 mars 2020 par la responsable par intérim.

**Priorité 4 : Collaboration, concertation et partenariat de l'AMS avec les acteurs de la Santé et des services sociaux, les municipalités et avec les acteurs du réseau communautaire = reportée à la prochaine année**

Objectif général 4.1 : Accessibilité du réseau de santé = reporté en 2021

Objectif général 4.2 : Assurer une vie active accessible = reporté en 2021

Conclusion : cette priorité fut évaluée de niveau moyen. La majorité des actions ont été reportées à l'an prochain 2020/2021.

**Priorité 5 : Accès aux études et à l'emploi = reportée aux deux prochaines années**

Objectif général 5.1 : Accès aux études pour favoriser l'épanouissement et une santé mentale chez nos membres = priorité faible pour 2019/2020

Objectif général 5.2 : Accès à l'emploi pour favoriser une santé mentale équilibrée de nos membres = priorité faible pour 2019/2020

**Priorité 6: Membership = complétée à 70 %**

Objectif général 6.1 : Viser le recrutement d'environ 75 membres

Conclusion : cette priorité fut partiellement travaillée. Effectivement le membership s'est accru et est maintenant à 52 membres. Il faut réfléchir aux différentes stratégies de recrutement et voir si effectivement l'optimisation de l'offre de service est une solution pour attirer et augmenter le membership. Selon la permanence, l'offre de service a quand même été maintenue entre avril et fin septembre 2019, ensuite il y a eu réduction, mais plusieurs activités prévues ont été quand même réalisées et ce, malgré le temps accordé aux rencontres pour restructuration. Nous croyons plus que de refaire des sondages, la formule rencontres individuelles (possible via skype, facetime, glide) auprès de PSM non-membres résidant en Montérégie pour mieux connaître leurs besoins en termes de vie associative, serait

certainement une bonne approche pour les sensibiliser au nouveau R|S|M, soutenue par une campagne intense de visibilité.

### **Priorité 7 : Vie associative = complétée à 70 %**

Objectif général 7.1 : Maintien de la vie associative = complété à 90%

Objectif général 7.2 : Un capital social accru au sein de l'organisme = complété à 50%

Conclusion : Cette priorité fut complétée surtout par le maintien de la vie associative en amont de la transformation de l'offre de service. En effet, les activités de vie associative prévues pour 2019-2020 se sont réalisées en majorité (sauf fin mars 2020 : annulation pour cause de confinement) et ce, même après le départ fin septembre de la directrice, ceci grâce en grande partie aux bénévoles qui ont assumé plusieurs des tâches de préparation et aussi le bon déroulement pendant les activités. Les membres du CA ont fait valoir qu'on devait stratégiquement commencer par un équilibre des activités occupationnelles versus les activités en pouvoir d'agir, pour ne pas perdre ou décourager les membres de l'organisme qui ont l'habitude de participer à un style de programmation.

En somme, les 7 priorités ont été discutées et analysées. Vous trouverez en annexe, le bilan plus complet du plan d'action annuel. Il faut prendre en considération que tous les éléments de gouvernance, la gestion des RH et des opérations ont demandé beaucoup de temps à l'organisme.

### **Selon les éléments opérationnels et de gouvernance**

Le membership, les membres et les Assemblées générale et extraordinaire (AGA, AGE)

- **Le membership** est à 52 membres au 31 mars 2020 (53 jusqu'en décembre 2019). Malheureusement, les efforts de l'organisme n'ont pas réussi à atteindre notre objectif 2019/2020 de 75 membres. Cette situation s'explique par la mise en veilleuse des activités de promotion et communication pendant l'importante période de la transformation de l'organisme.

Le profil des membres est présenté comme suit selon le formulaire mis à la disposition des personnes. Le formulaire a été refait partiellement pour mieux cerner le profil de nos membres dans la prochaine année.

Hommes-Femmes

- Hommes            21 (22-1 personne décédée)
- Femmes            29

## Groupes d'âges

- 18 - 35 ans 3
- 36 - 54 ans 11
- 55 - 75 ans 19
- 76 ans et + 17 (18-1)

Types de surdité : Sourd.e.s / Malentendant.e.s / Entendant.e.s

- Sourd.e.s = 37 (38-1) (dont 8 (9-1) LSQ et oralistes)
- Dysphasique-LSQ = 1
- Malentendant.e.s = 3 (dont 1 i.c.) (dont 2 aussi utilisant LSQ)
- Devenu.e.s sourdes = 1
- Entendant.e.s francophones = 8 (dont 4 utilisant aussi LSQ)
  - Autres : Parents/1; Conjoint.e/1; CODA/1; Famille (frères, s eurs)/2
  - Apprenant.e.s LSQ/ 2; Sympathisant.e.s/1
- Présentement, l'organisme considère **3 catégories de membres** selon les règlements généraux :
  - Actifs : résident en Montérégie, avec droit de vote
    - Membres actifs (résident en Montérégie) 40 (41-1)
  - Amis : ne résident pas en Montérégie, sans droit de vote, sans droit de parole
    - Membres amis (résident hors Montérégie) 10
  - Honoraires : sans droit de vote, sans droit de parole
  - Membres associatifs (catégorie de membres qui n'est pas une catégorie officielle mais qui pourrait faire partie du membership)
    - Membres associatifs 2

Cette catégorisation cause problème parce que seuls les membres actifs ont le droit de parole et le droit de vote. Dans ce contexte, cela nuit énormément au recrutement de membres « amis » qui pourraient amener une meilleure représentation des milieux, des opinions, suggestions et propositions différentes et constructives pour réaliser la mission du R|S|M dans toute la Montérégie. L'organisme prévoit, dans la prochaine année, revoir ces articles dans les règlements généraux.

- **Les Assemblées générale et extraordinaire**

L'organisme a réuni ses membres pas moins de trois fois cette année.

Une AGE suivie d'une AGA se sont tenues le samedi 25 mai 2019. Quinze membres actifs y étaient présents. Nous avons la directrice générale de la CDC du Haut-Richelieu/Rouville comme présidente d'assemblée.

De plus, une AGE a été organisée le dimanche 1<sup>er</sup> mars 2020 pour ratifier les nouvelles Lettres Patentes de l'organisme. Quatorze membres actifs étaient présents et nous avons une organisatrice communautaire du CLSC Vallée-des-Fort du CISSS Montérégie-Centre qui a agi comme présidente d'assemblée.

Nous remercions sincèrement les deux personnes qui ont présidé nos assemblées générale et extraordinaires.



*Membres et participant.e.s à l'AGE du 1<sup>er</sup> mars 2020*

- **La journée de réflexion stratégique (rencontre de style Lac-à-l'épaule)**

Dans le cadre de la préparation de cette journée de réflexion stratégique, le comité de planification a invité les membres qui le désiraient à répondre à deux questionnaires de sondages. Les questionnaires ont été interprétés pour faciliter la compréhension des questions pendant deux rencontres soit le vendredi 7 juin et le mercredi 3 juillet 2019. De plus, quelques membres ont été rencontrés individuellement par la conseillère au dossier le 8 juillet 2019, pour étoffer certains contenus des réponses et mieux situer les informations dans un contexte historique et situationnel.

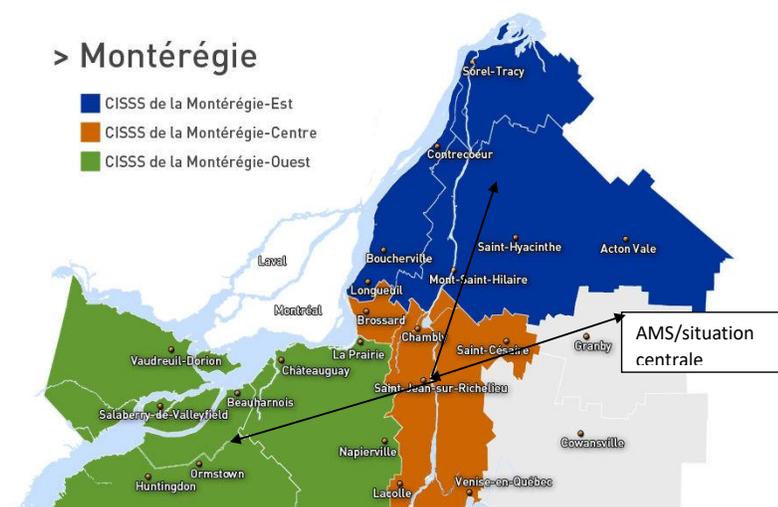
La journée de réflexion stratégique s'est tenue le dimanche 22 septembre 2019. Une convocation en bonne et due forme a été communiquée aux membres et seize membres actifs étaient présents. Pour faciliter la présence des familles avec des enfants,

l'organisme avait prévu une monitrice pour animer les enfants pendant le temps de rencontre.

Ce service a été offert aussi lors des AG et lors des rencontres pour sondages.

## La desserte géographique : La Montérégie

### La desserte régionale de l'AMS vs la provenance des membres utilisateurs



Selon les dernières statistiques de l'organisme :

En Montérégie = 40 membres au total

- Montérégie Ouest = 0 membre
- Montérégie Centre = 34 membres (dont 26 Haut-Richelieu /24SJSR (25-1))
- Montérégie Est = 6 membres (dont 4 St-Hyacinthe + 2 Granby-Estrie)

Membres associatifs : aucun en Montérégie = 2

Membres hors Montérégie = 10

L'enjeu de la desserte géographique est toujours présent pour l'organisme. Sa faible représentation en Montérégie Est et l'absence de membres venant de la Montérégie Ouest suscitent une problématique importante. Nous savons que plus de 30 000 personnes vivent en Montérégie avec une limitation fonctionnelle liée à l'audition. Dans ce contexte, l'organisme planifie d'étendre son rayonnement d'ici les trois prochaines années. Des stratégies ciblées seront déployées par secteur, pour sensibiliser les personnes sourdes et malentendantes de la Montérégie.

### Les résultats financiers de l'organisme

En février 2020, la permanence et le Conseil d'administration ont travaillé ferme pour développer un argumentaire solide pour l'ajout potentiel d'un rehaussement récurrent de 34 008 \$ à la subvention PSOC venant du MSSS, pour combler les besoins en lien avec sa mission.

Cette augmentation nous permettrait de mettre en œuvre des solutions durables par une stratégie d'intervention dynamisée. Une transformation majeure de ses stratégies, qui répondra aux besoins émergents et aux attentes, est prévue par trois programmes en continu de services et d'activités. Ces programmes visent particulièrement l'accessibilité communicationnelle universelle en tous lieux et circonstances, le développement de liens de soutien pour favoriser les conditions de vie des personnes vivant avec une surdité et de leurs proches ainsi que le développement de la conscience citoyenne par le pouvoir d'agir. L'organisme est toujours préoccupé de desservir tous les membres ciblés, incluant ceux de la diversité ethnoculturelle et d'assurer l'accès total à ses programmes et activités.

Le R|S|M souhaite travailler à avoir plus d'effets et d'impacts auprès de sa clientèle élargie, de ses membres directs et de ses parties prenantes. Ce besoin sera comblé par une campagne promotionnelle d'information sur la cause, de création en partenariat de projets innovants et de financement dans la collectivité montréalaise. Articulés par un agent de développement, des mécanismes d'auto-financement permanents stimuleront la contribution de la collectivité.

Le rehaussement demandé sera utilisé entièrement pour répondre de façon récurrente aux besoins énoncés dans les paragraphes ci-haut. Comblé ces besoins favorisera la réalisation de la nouvelle mission du R|S|M qui est : *de contribuer au développement de l'autonomie et du plein potentiel et à l'amélioration de la qualité de vie des personnes vivant avec une surdité en Montérégie*. L'année 2020/2021 servira à jeter les bases de son nouveau programme.

La diversification et l'accroissement des revenus demeurent toujours un enjeu majeur pour l'organisme. Un autre fait à souligner, les états financiers montrent des actifs non répartis insuffisants. Ceux-ci devraient couvrir 3 à 4 mois d'activités courantes de la permanence soit environ 30 000 \$. Actuellement, les actifs non répartis sont de 18 768 \$, ce qui est insuffisant à notre avis pour couvrir les périodes difficiles.

## Le Conseil d'administration et ses travaux



### **De gauche    droite: Nathalie Raymond, Hoeun (Vicky) Tang, Danielle Desmarais et H  l  ne Power**

Cette ann  e, le Conseil d'administration s'est r  uni    de nombreuses reprises avec une pr  sence continue des interpr  tes attir  s. Les travaux ont port   principalement sur la gestion des RH; le suivi du plan d'action triennal et annuel; les   l  ments de gouvernance et les   l  ments de restructuration; les activit  s courantes et les r  sultats financiers incluant les assurances responsabilit  s.

9 r  unions r  guli  res : travaux r  guliers de la gouvernance

5 r  unions extraordinaires

3 r  unions   lectroniques : r  solutions par courriels

3 r  unions d'urgence

3 r  unions de m  diation en Gestion des Ressources humaines

2 r  unions pr  paratoires d'urgence

2 r  unions avec la conseill  re : - mise    niveau de diff  rents dossiers concernant la direction g  n  rale; - Pr  sentation et discussion du document « D  cisions et Orientations strat  giques ».

De plus, le Conseil d'administration a certainement augment   ses comp  tences en gouvernance en suivant deux s  ances de formation en juin 2019.

### **Comit   Restructuration/Planification strat  gique**

Le Conseil d'administration a form   un comit   Restructuration/Planification strat  gique pour mener    bien les travaux reli  s    la d  marche compl  te de restructuration et de planification strat  gique 2019/2023. Cinq membres ont fait partie de ce comit  , dont la directrice g  n  rale de la CDC Haut-Richelieu/Rouville pour une plus grande repr  sentativit  .

Quatre r  unions se sont tenues : - 18 avril 2019 - mardi 29 octobre 2019 - jeudi 21 novembre 2019 - vendredi 19 d  cembre 2019. Toutes ces r  unions ont   t   interpr  t  es. Pour pr  parer et poursuivre les travaux entre les rencontres du comit  , un sous-comit   Planification, incluant la conseill  re au dossier et la responsable par int  rim, s'est r  uni quatorze fois du mois de novembre 2019 au 12 mars 2020,    raison d'une rencontre par semaine. Certaines de ces rencontres se sont tenues au t  l  phone, mais la majorit   s'est r  alis  e en personne.

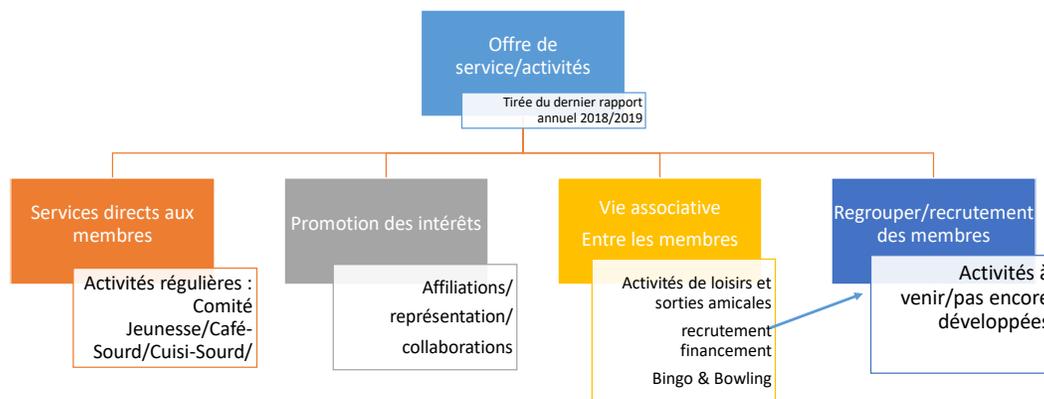
Comité Sélection, Embauche et Évaluation de probation de la direction générale (4 personnes)  
Le Conseil d'administration a mis sur pied un comité consultatif pour procéder à l'embauche d'une direction générale, poste nouvellement créé. Plusieurs réunions se sont tenues pour compléter les travaux d'embauche qui se sont terminés le 3 avril 2019.

Dès la fin du mois d'août 2019, le comité a procédé à l'évaluation pour faire le point sur la probation de la direction générale. Quatre rencontres ont été utiles pour compléter la démarche incluant deux de ces rencontres avec la présence de la directrice générale et celle des recommandations au conseil d'administration le 8 octobre 2019.

Selon l'offre de service

L'organigramme des services et des activités

## L'offre de service/activités actuelle de l'AMS



L'organisme a choisi d'illustrer son offre de service par un organigramme présenté ci-haut. Nous y retrouvons 4 volets de services qui sont plus ou moins actifs auprès des membres ou des clientèles. Les prochains paragraphes discutent des travaux et activités réalisés par chacun des volets en 2019/2020.

### 1. Volet Services directs aux membres

- Ce volet est discuté sur la page suivante compte tenu que c'est un volet qui a été très actif durant la dernière année

### 2. Volet Promotion des intérêts

- Ce volet de service et d'activités représente toutes les manifestations suivies ou données par la permanence de l'organisme en ce qui a trait aux efforts de représentation, de participation à des ateliers offerts par les partenaires. Nous en présentons ici les détails :
  - Sur le plan de la Sensibilisation auprès de partenaires
    - Atelier offert aux policiers, personnel 911 de SJSR (100 personnes) offert via TCAPH-HR (10 organismes participants) en collaboration avec SIVET/SRV

- a. Les 6 séances de cet atelier se sont tenues du mardi 3 septembre 2019 au jeudi 7 novembre 2019.
- b. Les frais d'interprètes ont été couverts par la Ville de SJSR.
- c. À la fin de cet atelier, les participants se sentent mieux outillés envers les PSM mais ils souhaitent approfondir leurs connaissances.

ii. Sur le plan de la représentation

1. Une rencontre était organisée par CDC HR-R en janvier 2020 avec pas moins de 7 députés présents. Les représentantes de la permanence ont fait valoir les besoins en santé mentale des PSM et ont discuté des défis que représente la défense de droits de PSM.



*Six des 7 élu.e.s ayant participé à cette rencontre*



*Table de discussion en santé mentale*

2. Avec le début du confinement sanitaire imposé à la mi-mars par la pandémie (COVID-19) la responsable de l'intérim a sollicité diverses municipalités afin que les points de presses des comités de mesures d'urgence soient rendus accessibles pour les PSM; de même auprès de la Direction régionale en santé publique de la Montérégie.

iii. Sur le plan de la formation des membres et non-membres en technologies de l'Information

1. Conférence sur SRV : offerte par le SIVET pour familiariser les participants au SRV les 19 et 23 octobre 2019.
  - a. Les participants ont grandement apprécié mais ils souhaitent davantage reprendre cette activité sous formule d'atelier pratique
2. Conférence sur IVD : offerte par le SIVET : - samedi 18 janvier 2020

- a. Les participants ont participé activement mais ils souhaitent davantage reprendre cette activité sous formule d'atelier pratique

### 3. Volet Vie associative entre les membres

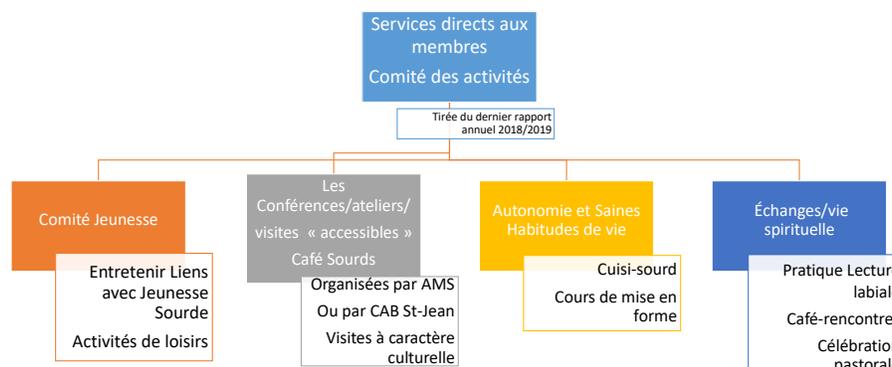
- a. 9 activités/10 ont été réalisées avec pas moins de 15 jusqu'à 35 membres et non-membres.
- b. Pour organiser une programmation d'activités, l'organisme peut compter sur un Comité organisateur d'activités qui a été très actif et dévoué à la tâche. Le Comité est composé de 9 personnes et il s'est réuni à 5 reprises de mai 2019 à novembre 2019. Deux sous-comités ont été actifs pour la coordination de certaines activités et pour la coordination des repas et collations.
  - ii. Fête du Printemps samedi 6 avril 2019 : avec Maison de la Foi repas et soirée
  - iii. Fête Vive les vacances samedi 1<sup>er</sup> juin 2019 : avec Maison de la Foi repas et soirée
  - iv. Fête de l'Amitié mardi 25 juin 2019 : Activité Reconnaissance des bénévoles
  - v. Épluchette samedi 7 septembre 2019
  - vi. Fête de l'Automne samedi 12 octobre 2019 : avec Maison de la Foi repas et soirée Bingo
  - vii. Sortie aux Pommes Mont Saint-Grégoire samedi 26 octobre 2019
  - viii. Souper et soirée rencontre sociale suivant conférence : samedi 9 novembre '19
  - ix. Fête de Noël samedi 30 novembre 2019 : avec Maison de la Foi repas et activités
  - x. Fête de la Saint-Valentin samedi 8 février 2020 : avec Maison de la Foi repas et activités
  - xi. Sortie Cabane à sucre avec AQEPA samedi 28 mars 2020 : **annulée Covid-19.**



#### iv. Volet Regroupement et recrutement de membres

- a. Cette année, l'organisme a poursuivi ses efforts de recrutement de nouveaux membres et de renouvellement du membership.
- b. Les résultats sont encore peu probants mais compte tenu de la période de la restructuration, l'organisme n'a pas pu mettre les énergies qui auraient dû être mises sur ce volet de service.
- c. La bonne nouvelle est que la Montérégie représente un nombre élevé de personnes sourdes et malentendantes.

# Les services directs (activités) aux membres de l'AMS



Le volet Services directs aux membres se déploie en 4 services distincts :

## 1. Le service « Comité Jeunesse »

- Cette année, le Comité Jeunesse n'a pas tenu de rencontres ni d'activités.
- L'intention était de redéfinir ce comité afin qu'il réponde davantage aux besoins et attentes des jeunes membres et clientèles.

## 2. Le service de Conférences / Ateliers / Visites accessibles/ Cafés sourds

- Ce service est à redéfinir dans la perspective de la nouvelle offre de service de l'organisme pour 2020/2021

## 3. Le service Autonomie & Saines habitudes de vie

- L'organisme a offert 2 activités de « Cuisi-Sourds » en avril et en mai 2019 et 12 personnes y ont participé. Ceux-ci ont réellement appris et enrichi leurs connaissances en cuisine et en élaboration de menus.
  - Une activité s'est orientée sur la préparation et le service d'un repas lunch communautaire
  - Une autre activité a souligné la fin de la saison par un menu brunch de clôture.
  - Les séances de cuisine collective qui étaient prévues de septembre 2019 à mars 2020, n'ont pas pu être réalisées parce que l'organisme partenaire ne pouvait pas offrir sa collaboration pour tenir la nouvelle version de l'activité.
- Les membres de l'organisme ont participé à une Conférence « Zéro Déchet », le samedi 9 novembre 2019. Doter les membres de saines habitudes de vie, c'est très important pour conserver la santé et le mieux-être des membres.

## 4. Le service Échanges / Vie spirituelle

- Les membres de l'organisme sont conviés à des séances d'écoute, de soutien en lien avec la vie spirituelle. Ce service a été requis dans la situation d'un décès soudain d'un membre influent de l'organisme.
- Les cafés-rencontres pour personnes malentendantes et devenues sourdes avec pratique de lecture labiale n'ont pu être offerts, dû au manque de personne-ressource pour animer ces activités. Les pratiques de lecture labiale se veulent en complément des cours de lecture labiale offerts par le programme en DA du CRDP, avec lequel l'AMS a collaboré pendant plusieurs années. À revoir avec la nouvelle offre de service du R|S|M.

## La concertation et les partenariats pour le Réseau |Surdité| Montérégie

Malgré une permanence fragilisée, l'organisme a poursuivi ses activités de concertation et de partenariat. Nous mentionnerons les plus importants et significatifs par une présence :

- ReQIS est un Lieu de concertation important pour le R|S|M
  - Comité Mesures d'urgence du ReQIS : Réunion à Montréal mardi 3 septembre '19 (dg)
  - Lancement à Montréal du Guide des mesures d'urgence adaptées pour PSM du ReQIS lors du Colloque du ROHCMUM jeudi 12 mars 2020 (conseillère et responsable par intérim)
  
- **Table concertation d'association pour personnes handicapées du Haut-Richelieu**
  - Réunion - lundi 9 septembre '19 (dg) \*
- **CDC Haut-Richelieu- Rouville**
  - AGA CDC HR-R : mardi 17 septembre '19 (dg) \*
  - Rencontre annuelle de CDC avec député.e.s : 20 janvier 2020 (responsable par intérim et consultante)
- **SIVET**
  - Rencontre concertation AMS-SIVET : mercredi 2 octobre '19
    - (dg AMS et DG SIVET à SJSR)

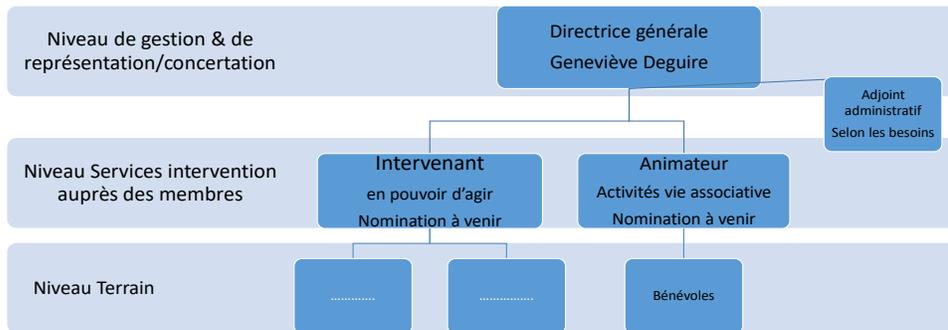
Ce sont surtout des activités de concertation qui ont été suivies par la permanence du R|S|M. Les partenariats seront consolidés l'an prochain grâce à de nouvelles stratégies développées par la permanence de l'organisme.

Il faut ne pas oublier nos partenaires financiers comme :

- le Ministère de la Santé et des services sociaux par le biais du PSOC. L'organisme entretient un contact avec ses personnes ressources du ministère dans la Montérégie.
- le Ministères de l'Emploi et de la solidarité sociale par le biais du CLE du Haut-Richelieu, pour la subvention à la formation pour la direction générale, et les subventions salariales pour l'adjointe à la direction générale et CIT pour la directrice générale.
- la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu (SJSR) qui, depuis avril 2019 offre gratuitement l'accès à ses locaux, lorsque cette gratuité est prévue, ainsi que plusieurs autres avantages et services, attendu la reconnaissance officielle depuis 2017 par la Ville de l'AMS devenue R|S|M comme organisme communautaire et pour personnes handicapées; la Ville continue aussi de défrayer le recours à des interprètes professionnel.le.s lors d'activités initiées par la Ville.
- le ZLM (Zone Loisir Montérégie) qui soutient le R|S|M pour ses activités liées aux loisirs structurants pour les membres.

## La permanence de l'organisme

### Organigramme opérationnel 2019/2020 et +



Un intérim s'est mis en place pour la période du 1<sup>er</sup> au 14 avril 2019. Ensuite les postes de la permanence de l'organisme ont été comblés dès les 15 avril jusqu'au 15 novembre, par une directrice générale et par une adjointe à la direction générale, Madame Anne Lupien qui a été présente du 23 avril au 9 juillet 2019. La permanence était accompagnée de la responsable par intérim et de la conseillère au dossier.

Dans le contexte où la permanence était fragile, un intérim fut assumé d'octobre 2019 au 31 mars 2020. De plus, une contractuelle en soutien clérical à temps partiel a été active pendant cette même période. Pour soutenir la permanence, la conseillère au dossier s'est transformée en intervenante en implantation opérationnelle et en gestion de RH, tout le reste de l'année.

La tenue de la comptabilité régulière est en sous-traitance par une CPA tout au long de l'année fiscale.

Plusieurs formations ont été suivies par les membres de la permanence et des administratrices :

#### Formation offerte aux membres de la CDC HR-R

- par CB R-S 9h00-16h00
- Gestion des bénévoles : formation offerte à CB RS à Chambly
- Atelier 1 Rôles et responsabilités reliés à la gestion des ressources bénévoles
  - mercredi 2 oct '19 \* (dg GD)
- Atelier 4 Encadrement des bénévoles
  - mercredi 19 février 2020 \* (vice-présidente HT)

- Atelier 5 Répondre aux comportements problématiques des bénévoles
  - mercredi 11 mars 2020 \* (trésorière DD)
  - par Dynamo formation offerte à la salle Trinity Church à SJSR
- La gestion de conflit en contexte collectif
  - mardi 10 décembre '19 de 9h00-16h00 (responsable intérim et contractuelle soutien clérical)

**Formation offerte aux membres du GAPHRSM (1)**

- par Marielle Raïche, formatrice du Centre St-Pierre, à Longueuil
- Communications et Marketing social
  - mardi 10 mars 2020 de 9h00 à 16h00 (responsable intérim)

Toutes ces formations ont permis de consolider les acquis des gens de la permanence et des administratrices, bien sûr, mais aussi de développer de nouvelles compétences essentielles à une permanence et une gouvernance efficaces, utiles et respectées par les membres.

\*Le R|S|M couvre les frais d'interprétariat pour rendre accessibles les rencontres de concertation, de sensibilisation des milieux non-dédiés et les diverses formations aux personnes sourdes, malentendantes de la permanence et aux administratrices et membres déléguées sourdes, malentendantes.

(1) Le R|S|M est devenu membre du GAPHRSM en début mars 2020

## Section 2 : Perspectives 2020/2021

### Plan d'action annuel : Axe de restructuration/transformation

Cet axe est composé de 3 orientations bien précises :

1. Positionnement et Image de marque par la formation d'un Comité multidisciplinaire pro-actif pour :
  - a. La restructuration du positionnement du R|S|M comme organisme communautaire autonome
  - b. La transformation de l'image de marque et communication du positionnement du R|S|M
2. Offre de services et d'activités transformée
  - a. Dans un premier temps : connaître les besoins émergents des 4 types de clientèles
  - b. Préciser les services et les activités par programmes de l'offre de service incluant les objectifs et les budgets par programme et service
3. Fonctionnement restructuré de l'équipe d'intervention débutant par 2 embauches :
  - a. Embauche de la direction générale
  - b. Embauche de l'intervenant responsable de l'implantation de l'Offre de services et d'activités
  - c. Déclinaison des modes de fonctionnement et organiser le travail de chacun des membres de l'Équipe de travail.
    - i. Tester le fonctionnement et analyser les résultats des tests
    - ii. Apporter les modifications

### Plan d'action annuel : Axe de redressement

Cet axe est composé de 4 orientations bien précises :

1. Redressement des ressources financières
  - a. Sécuriser les sommes venant du PSOC et autres bailleurs de fonds
2. Redressement de la structure organisationnelle et des ressources humaines
3. Redressement des fonctions organisationnelles
  - a. Doter le R|S|M d'outils de mesure et de contrôle à des fins d'analyse de performance
  - b. Tenir une comptabilité par programme et projet
4. Redressement du membership et de la vie associative
  - a. Revisiter les catégories de membres (règlements généraux)
  - b. Établir des stratégies de développement et de recrutement du membership
  - c. Créer des activités reliées à la vie associative

### Plan d'action annuel : Axe de consolidation

Cet axe est composé de 3 orientations bien précises :

1. Consolidation de la gouvernance et du Conseil d'administration
  - a. Formation + diversification des profils des administrateurs + Comité de gouvernance
2. Consolidation de la concertation
  - a. Doter l'organisme d'une stratégie de concertation + participation et implication actives
3. Consolidation des partenariats et des projets structurants
  - a. Créer des projets novateurs avec un ou deux partenaires montégériens

## Conclusion et remerciements

À la lecture de ce rapport annuel 2019/2020, vous avez pu constater que le Réseau | Surdité | Montérégie a fait preuve d'une grande motivation stratégique et d'un grand courage organisationnel. Il s'est donné toutes les clés pour ouvrir de lourdes portes et a pris les grands moyens pour lui permettre de cheminer avec fluidité dans toutes ses étapes qui ont pu paraître longues et ardues.

Les perspectives 2020/2021 vous donnent un aperçu des principaux objectifs à atteindre et des grandes actions stratégiques à entreprendre. Le R|S|M est bien déterminé à réussir sa transformation, son redressement et sa consolidation !

Toutes les parties prenantes peuvent maintenant être rassurées sur l'avenir à court terme et à long terme de l'organisme par sa planification stratégique et son plan d'action triennal 2020/2023.

Enfin, les membres du Conseil d'administration et la permanence par intérim du Réseau | Surdité | Montérégie remercient les membres de l'organisme, leurs familles et leurs proches, les collaborateurs réguliers et occasionnels, les partenaires financiers et institutionnels, les partenaires socio-communautaires de la Montérégie et d'ailleurs, ainsi que la collectivité montérégienne pour sa présence, son soutien, sa confiance, son intérêt et sa collaboration dans le devenir de notre organisme.

Merci et à l'an prochain !

L'équipe de rédaction,

Claire Ouellette et Lucie Bourassa.

## Annexe 1

Mise à jour du Plan d'action annuel 2019/2020

## Annexe 2

### 3.2 Explication du rehaussement du soutien financier demandé au PSOC pour 2020-2021

- Dans le cadre de sa planification stratégique 2020/2023, l'Association montérégienne de la surdité a identifié plusieurs besoins, autant issus de la communauté sourde que des membres et de leurs proches ainsi que de l'organisme. En effet, l'Association ressent le besoin de se positionner encore mieux et rayonner partout en Montérégie car, selon la Direction de la santé publique, plus de 30 000 personnes vivent avec des limitations auditives plus ou moins importantes. Donc, le rehaussement du soutien financier permettrait à l'Association de se rapprocher, de façon récurrente, de la communauté sourde et malentendante et des acteurs reliés au secteur de la surdité en Montérégie pour mieux connaître les besoins émergents et les attentes. De plus, afin de poursuivre les progrès de recrutement réalisés l'année dernière, l'Association veut étendre son membership et ainsi ancrer sa pertinence sociale en Montérégie.

Forte de ces résultats, l'Association pourra mettre en œuvre des solutions durables par une stratégie d'intervention dynamisée. Une transformation majeure de ses stratégies, qui répondra aux besoins émergents et aux attentes, est prévue par trois programmes en continu de services et d'activités. Ces programmes visent particulièrement l'accessibilité communicationnelle universelle en tous lieux et circonstances, le développement de liens de soutien pour favoriser les conditions de vie des personnes vivant avec une surdité et de leurs proches ainsi que le développement de la conscience citoyenne par le pouvoir d'agir. L'Association est toujours préoccupée de desservir tous les membres ciblés, incluant ceux de la diversité ethnoculturelle et d'assurer l'accès total à ses programmes et activités.

L'Association souhaite travailler à avoir plus d'effets et d'impacts auprès de sa clientèle élargie, de ses membres directs et de ses parties prenantes. Ce besoin sera comblé par une campagne promotionnelle d'information sur la cause, de création en partenariat de projets innovants et de financement dans la collectivité montérégienne. Articulés par un agent de développement, des mécanismes d'auto-financement permanents stimuleront la contribution de la collectivité.

- Le rehaussement demandé sera utilisé entièrement pour répondre de façon récurrente aux besoins énoncés dans les paragraphes ci-haut. Comblé ces besoins favorisera la réalisation de la nouvelle mission de l'Association qui est : de contribuer au développement de l'autonomie et du plein potentiel et à l'amélioration de la qualité de vie des personnes vivant avec une surdité en Montérégie. L'année 2020/2021 servira à jeter les bases de son nouveau programme.

Dans ce contexte, l'Association allouera **22%** du rehaussement demandé (**7 482 \$**) pour réaliser ses efforts de rayonnement et son étude de besoins. L'Association ne consacrera pas moins de **28%** du rehaussement (**9 522 \$**) à rendre accessibles toutes les activités de ses stratégies d'intervention transformées, ce qui nécessitera la participation ponctuelle d'un professionnel expert pour développer une trousse d'outils de mesure et d'évaluation des effets et impacts et qui sera utilisée périodiquement par les intervenants. L'Association utilisera **33%** du rehaussement récurrent (**11 222 \$**) pour soutenir sa campagne permanente d'information et d'auto-financement et attribuera **17%** du rehaussement (**5 782 \$**) pour la création de projets innovants en partenariat avec des organismes multisectoriels montérégiens. En tout, un rehaussement récurrent de **34 008 \$** est requis pour combler les besoins en lien avec sa mission.

- Ce rehaussement récurrent permettra :
  - A) aux 30 000 personnes vivant avec une limitation auditive d'être sensibilisées à la mission et aux services offerts par l'organisme. De ce groupe ciblé, les personnes les plus vulnérables auront un port d'attache vers lequel se tourner pour leur permettre de développer individuellement ou collectivement leur autonomie et plein potentiel;
  - B) à la collectivité montréalaise d'être sensibilisée et d'adhérer à la cause de la surdité. Ainsi l'organisme pourra bénéficier d'un important soutien financier à ses initiatives d'auto-financement. Bien sûr, une priorisation des solutions sera effectuée pour combler les besoins les plus importants pour l'organisme et ainsi gérer la situation de façon responsable.

Nous espérons vous avoir démontré les fondements de notre demande de rehaussement. Nous remercions le comité d'évaluation de l'intérêt porté envers notre demande de rehaussement.