

Orientation # 1: Approche et philosophie d'intervention

Mettre de l'avant une stratégie d'intervention basée sur la solidarité, l'*empowerment* et le développement de la conscience sociale et assurer l'équilibre entre les services et les revendications.

Objectifs	Moyens	Ressources	Résultats attendus	Échéancier
1.1. S'assurer que tous les acteurs de la Maison d'Aurore intègrent l'approche d' <i>empowerment</i> dans toutes leurs actions et / ou leurs interventions.	<ul style="list-style-type: none"> • Se donner une définition commune. • Recevoir de la formation sur le sujet. • Acheter le livre de Bill Ninack sur l'empowerment. • Offrir une formation élargie aux collaborateurs • Assurer une transition dans son application 	Relais-Femme (formation) Équipe de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Les acteurs sont capables de nommer ce qu'est l'approche d'empowerment. • Les activités sont conçues de façon à favoriser la participation, la compétence, l'estime de soi et la conscience critique des personnes. • Un équilibre est maintenu entre les services offerts, les espaces de revendications citoyennes et de milieu de vie. 	À compter de l'année 2010-2011
1.2. Accorder une part importante à l'éducation, l'action sociale et politique dans l'ensemble des activités.	<ul style="list-style-type: none"> • Accorder de la visibilité aux luttes dans les différents moyens de communication. • Former un comité de « vigilance » de la politique locale. • Rendre plus visibles les actions, les revendications, les manifestations. • Inviter personnellement les gens aux manifestations. • Choisir une ou deux préoccupations avec les participants et faire le suivi ensemble durant l'année. 	Équipe de travail Comité d'action et de défense des droits Participants	<ul style="list-style-type: none"> • Les luttes auxquelles participe la Maison d'Aurore (MDA) sont visibles dans l'organisme et connues des participants. • Il y a progression dans la participation des acteurs de la MDA aux actions de revendications (pétition, manifestation, prise de parole, mémoire, etc.) • Bien cerner nos lieux et nos luttes 	Création du Comité d'action et de défense des droits (janvier 2011)
1.3. S'assurer de conserver un leadership en concertation ¹ et former une relève à cet égard.	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et cibler les lieux de concertation et les dossiers prioritaires auxquels la MdA va participer. • Répartir la représentation selon les forces et intérêts chez l'équipe, les collaborateurs et les membres du C.A. • Impliquer des collaborateurs dans la concertation. • Partager l'information sur les dossiers de concertation avec l'ensemble de la MdA. 	Équipe de travail Collaborateurs Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> • La MdA demeure un acteur important dans la concertation; ses employés participent activement à l'avancement de dossiers partagés. • Les lieux de concertation, comme les dossiers d'ASGP, sont partagés entre plusieurs personnes de la MdA. 	À compter de l'année 2010-2011
1.4. Conserver une intervention et un	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir le poste d'accueil afin d'avoir un 	Le C.A. et l'équipe	<ul style="list-style-type: none"> • L'accueil est personnalisé. 	

¹ Concertation est ici utilisé au sens large, pas seulement au sens des tables de concertation.

Plan de développement 2010-2015
La Maison d'Aurore

développement à échelle humaine ²	accueil personnalisé. <ul style="list-style-type: none">• Organiser des temps de vie d'équipe.• Offrir le café et des breuvages aux visiteurs.• Continuer de souligner les anniversaires dans le calendrier.• Organiser les fêtes de reconnaissance et de Noël.	Des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none">• On connaît la majorité des personnes par leur nom.• Les 5 moments de vie d'équipe dans l'année (3 rencontres et 2 repas) sont maintenus.• Les anniversaires des membres d'Aurore et des membres de l'équipe sont soulignés.• Le nombre de fêtes et de célébrations est maintenu.	
----------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

² Quand on pense à échelle humaine : on pense à attention, fête, reconnaissance, taille de l'équipe, taille des activités, circulation de l'information, plaisir, humain et sentiment d'appartenance.

Orientation # 2: Population à la loupe

Avoir le constant souci de rejoindre la population dans toute sa diversité, tout en adaptant les actions aux nouvelles réalités sociales.

Objectifs	Moyens	Ressources	Résultats attendus	Échéancier
2.1. Répondre aux besoins de la population locale.	<ul style="list-style-type: none"> Revoir périodiquement la pertinence des activités en cours en lien avec les besoins. Adapter les activités aux besoins. Être à l'écoute de l'expression des besoins et vérifier les intérêts par le biais de sondage et lors des activités de la MdA. Organiser des assemblées générales participatives et faire valider notre plan d'action par les membres. 	L'Équipe le C.A. et les membres Les collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Nos projets, activités et actions se renouvèlent et s'adaptent aux besoins ressentis et exprimés. Nos actions rejoignent plusieurs personnes, et font une différence dans la vie de plusieurs d'entre elles. Notre organisme reflète une saine vie démocratique. 	En continu
2.2. Rejoindre la population active et particulièrement les travailleurs à faible revenu.	<ul style="list-style-type: none"> Faire une « lecture de départ » du nombre de petits travailleurs afin de pouvoir évaluer l'augmentation. Réaménager les horaires. Intervenir davantage avec les parents de l'ADL qui sont souvent des travailleurs à faible revenu. Organiser des activités pour rejoindre les artistes du quartier. 	L'équipe de travail	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation de la participation des salariés à faible revenu dans l'ensemble des activités. La MdA offre à des artistes un espace de diffusion et d'expression. 	
2.3. Rejoindre les personnes qui ont peu ou pas de réseau social.	<ul style="list-style-type: none"> Aller vers les personnes isolées où elles sont. Rejoindre la personne vers les autres lieux où elle va : CLSC, Banque, Pharmacie. Évaluer les activités. 	L'Équipe de travail	<ul style="list-style-type: none"> 10 nouvelles personnes isolées³ par année sont rejointes. 	
2.4. Connaître les nouvelles réalités sociales.	<ul style="list-style-type: none"> Participer aux concertations et activités locales. Échanger avec les intervenants du milieu. Évaluer l'état de la situation socio-économique sur le Grand Plateau Trouver le temps et les moyens pour s'informer sur les réalités sociales 	L'équipe de travail Le C.A. Les membres La CDC-ASGP	<ul style="list-style-type: none"> Le profil à jour de la population est connu par l'équipe de travail, le C.A. et la coordination élargie. L'équipe de travail est capable de nommer les tendances émergentes. 	

³ Les personnes isolées peuvent être des adultes, des aînés, des parents, des enfants, des personnes immigrantes, etc.

	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à des débats autour de nouvelles luttes et réalités 			
2.5. S'outiller pour faire face aux nouvelles réalités.	<ul style="list-style-type: none"> • Recevoir de la formation sur divers enjeux : anxiété, problèmes de santé mentale, développement durable, défense du bien commun, etc. • Faire émerger de nouveaux projets pour répondre aux nouvelles réalités (projets sur la sécurité alimentaire, sur le maintien des aînés dans la communauté, etc.) 	L'équipe Les collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Le personnel est formé pour faire face aux nouvelles réalités. • De nouvelles actions sont menées afin de répondre aux nouvelles réalités. 	

Orientation # 3: Gouvernance, organisation et vie démocratique⁴

S'assurer que les différents acteurs au sein de la Maison d'Aurore (membres, administrateurs, personnel et collaborateurs) sont au cœur de l'action et des décisions et mettre en place les mesures favorisant la vie démocratique.

Objectifs	Moyens	Ressources	Résultats attendus	Échéancier
3.1. Actualiser le modèle organisationnel et se l'approprier.	<ul style="list-style-type: none"> • Réviser l'organigramme. • Clarifier les rôles et pouvoirs des personnes et des instances. • Revoir le modèle organisationnel. 	Le C.A. L'équipe de travail Des membres	<ul style="list-style-type: none"> • L'organigramme est clair, compris de tous et en accord avec les valeurs de l'organisme. • Les gens réfèrent aux bonnes instances et utilisent les bons canaux de communication. 	
3.2. Assurer une relève au conseil d'administration.	<ul style="list-style-type: none"> • Approcher des membres actifs pour les inviter à s'impliquer au C.A. • Prendre le temps d'expliquer les rôles et responsabilités au sein du C.A. 	La coordination Le C.A L'équipe de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Les postes sont comblés. • La composition du C.A. est représentative des différents réseaux et partenaires. • Les membres du C.A. connaissent bien leur rôle. 	
3.3. Assurer une relève à la coordination de l'organisme.	<ul style="list-style-type: none"> • Déléguer des tâches de concertation à d'autres personnes. • Établir un plan de transition pour planifier la retraite de la coordonnatrice. 	La coordination Le conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> • Plus d'une personne est habilitée à assumer les tâches et responsabilités de la coordination. 	
3.4. Assurer une relève dans l'équipe de travail.	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir un cadre de travail stimulant. • Offrir de bonnes conditions de travail. • Réviser les descriptions de tâches. 	Le C.A. La coordination	<ul style="list-style-type: none"> • Le taux de roulement de personnel est faible. • Les membres de l'équipe portent les valeurs, la mission, la vision globale et à long terme. • Les travailleurs connaissent les tâches et responsabilités des autres. • Les évaluations des employés sont positives (rôles, tâches, climat) de part et d'autres.⁵ 	
3.5. Instaurer un processus facilitant la participation active des membres et des collaborateurs aux décisions.	<ul style="list-style-type: none"> • Former un comité de travail sur les droits. • Maintenir des espaces d'information, de participation et de prise de décision avec les membres. • Maintenir des rencontres d'orientation aux deux ans. • Prévoir des moments dans les assemblées générales pour consulter les membres. 	L'équipe de travail Le C.A. Les collaborateurs Les membres	<ul style="list-style-type: none"> • Des comités de travail sont actifs dans l'ensemble des réseaux. • Les membres et les collaborateurs sont en mesure de nommer les lieux d'implication et de décision. • Des espaces de prise de parole existent et sont investis. 	

⁴ Inclus les aspects suivants : gestion des ressources humaines, pouvoir, relève, démocratie.

⁵ Dans l'idéal, il y aurait engagement dans le travail, motivation et plein rendement (difficilement mesurable)

	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des soirées-débats sur des sujets qui nous préoccupent (démocratie, politique, consommation, alimentation, etc.) 			
3.6. Revoir l'organisation du travail afin d'optimiser les ressources humaines (personnel et collaborateurs). ⁶	<ul style="list-style-type: none"> • Faire une liste (ou questionnaires) des talents et intérêts des collaborateurs. • Varier les collaborateurs auxquels on fait appel. • Évaluer les tâches des travailleurs et revoir le partage des tâches. 	L'équipe de travail Les collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Les évaluations sont positives (rôles, tâches, climat) de part et d'autres. • Tous les membres de l'équipe mettent la main à la pâte dans les tâches collectives. • Il y a suffisamment de collaborateurs pour répondre aux besoins de l'organisation.. • Des espaces d'implication et d'épanouissement sont offerts aux collaborateurs. • Les collaborateurs prennent des responsabilités. 	
3.7. Renforcer le membership	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer une bonne visibilité et susciter l'adhésion à la mission à travers les activités de la MdA. • Préparer un outil de vulgarisation sur le membership. 	L'équipe de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Les activités permettent de faire connaître la MdA et de renforcer la notion de membership. • Le nombre de membres maintenus ou en augmentation démontrent l'adhésion à la mission et les actions de l'organisme. 	

⁶ Optimiser le potentiel et permettre de se réaliser pleinement.

Orientation # 4: Communication interne et externe

Actualiser et maîtriser les moyens de communication pour s'informer, diffuser, innover, conscientiser et mobiliser.

Objectifs	Moyens	Ressources	Résultats attendus	Échéancier
4.1. Se tenir à jour sur le plan des technologies de l'information. ⁷	<ul style="list-style-type: none"> S'informer afin de juger des technologies les plus pertinentes au travail, les installer, se former pour les utiliser de manière adéquate Faire appel à des professionnels des technologies de l'information. Prévoir de la formation pour le personnel et les collaborateurs pour opérer nouveau site /interface Web. Faire une vidéo promotionnelle et le diffuser. 	Le C.A. L'équipe de travail Des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> La Maison d'Aurore dispose des outils nécessaires à la réalisation de la mission. L'équipe possède les habiletés pour les utiliser de manière efficiente. 	
4.2. Se tenir à jour sur les enjeux et les sujets qui concernent la Maison d'Aurore et ses membres ⁸	<ul style="list-style-type: none"> Lire, échanger, participer aux espaces de concertation. Organiser des soirées citoyennes sur les enjeux. 	ASGP L'équipe de travail Les collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Des échanges sur les enjeux ont lieu au sein des concertations. L'équipe de travail et des collaborateurs sont capables d'échanger sur les enjeux⁹. 	
4.3. Vulgariser afin de diffuser adéquatement l'information. ¹⁰	<ul style="list-style-type: none"> Faire des synthèses. Utiliser le visuel et les images. Aller chercher des ressources extérieures pour documenter (ex. comité logement) et vulgariser (ex. Théâtre forum). Faire un suivi des dossiers. Attirer des personnes au suivi des dossiers. Réussir à mobiliser plus de gens pour la rédaction de notre journal Le Main à Main. 	L'équipe de travail et Les membres	<ul style="list-style-type: none"> Les participants et les collaborateurs sont en mesure de discuter des enjeux qui les concernent. Les luttes auxquelles participe la MdA sont visibles dans l'organisme et connues des participants. Il y a progression dans la participation des acteurs de la MdA aux actions de revendications (pétitions, manifestations, prises de parole, mémoires, etc.) 	
4.4. Faire connaître la mission de l'organisme et ses actions.	<ul style="list-style-type: none"> Illustrer la mission dans la Maison. Préparer des communiqués à chaque activité. Inviter les médias locaux aux activités. Trouver d'autres sources de diffusion. 	L'équipe de travail Les journaux locaux	<ul style="list-style-type: none"> Les participants sont capables de nommer l'énoncé de mission. Les acteurs du milieu et les partenaires connaissent la mission et les actions de la Maison d'Aurore. 	

⁷ Cet aspect fait référence à la « forme »

⁸ Cet aspect fait référence au « contenu »

⁹ Enjeu (aspect important à vulgariser) : Ce que l'on peut gagner ou perdre dans une compétition, une entreprise, une société. Exemple d'enjeux de quartier : le logement, la sécurité alimentaire.

¹⁰ Cet aspect fait référence aux « enjeux, luttes et mobilisation ».

	<ul style="list-style-type: none">• Afficher des activités sur les colonnes Morris dans l'arrondissement.• Déposer des dépliants dans les présentoirs des centres de santé.• Distribuer (porte-à-porte) des dépliants.• Organiser des présentations sur la mission et les actions de la MdA aux intervenants du quartier.		<ul style="list-style-type: none">• La MdA est visible dans les médias locaux et les organismes du milieu.• L'implication et le travail des membres, des participants et de l'équipe de travail contribuent à faire connaître la MdA.	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Orientation # 5: Financement

Veiller au financement adéquat de l'organisme dans le respect de son autonomie et de son intégrité.

Objectifs	Moyens	Ressources	Résultats attendus	Échéancier
5.1. Avoir les ressources financières nécessaires.	<ul style="list-style-type: none"> Effectuer la demande de financement aux bailleurs de fonds existant dans les délais. Rester vigilant vis-à-vis les opportunités qui s'offrent à l'organisme. 	Les bailleurs de fonds Le C.A. Les membres L'équipe	<ul style="list-style-type: none"> La Maison d'Aurore dispose de la marge de manœuvre nécessaire pour faire des choix stratégiques. La Maison d'Aurore offre un salaire compétitif et possède les locaux et le matériel adéquats. D'année en année, l'organisme atteint un équilibre budgétaire. 	
5.2. Assurer la diversification des sources de financement.	<ul style="list-style-type: none"> Rechercher de nouvelles sources de financement. Échanger avec les partenaires. Organiser des activités de levées de fonds. 	L'équipe de travail Le C.A. Les membres La population	<ul style="list-style-type: none"> Les sources de financement sont diversifiées. 	
5.3. Se positionner afin de respecter l'autonomie de l'organisme et de sa mission.	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser un document promotionnel présentant la mission et les valeurs. 	Le C.A., L'équipe de travail Les membres	<ul style="list-style-type: none"> Les choix effectués sont cohérents avec les valeurs et la mission de l'organisme. 	

Orientation # 6: Espace, matériel et environnement physique

S'assurer d'avoir le matériel, l'environnement physique et les espaces adéquats pour la réalisation des actions de l'organisme.

Objectifs	Moyens	Ressources	Résultats attendus	Échéancier
6.1. S'assurer d'avoir les locaux, le matériel et l'équipement de qualité et à jour afin d'offrir un cadre de vie et un milieu de travail agréables.	<ul style="list-style-type: none"> Négocier avec la Paroisse pour avoir de nouveaux espaces de rencontre. Rester vigilant pour saisir les opportunités offrant un pignon sur rue. Faire un inventaire de l'équipement nécessaire et se le procurer. Choisir du mobilier qui a une apparence résidentielle. 	Le C.A. La coordination	<ul style="list-style-type: none"> Les locaux sont assez grands pour les besoins de l'organisme. Les locaux sont aménagés afin d'en permettre une utilisation optimale. L'équipement et le matériel permettent un travail efficace et agréable. Les locaux sont propres et attrayants. 	
6.2. Se soucier que les espaces de l'organisme soient le plus possible sécuritaires et accessibles physiquement.	<ul style="list-style-type: none"> Rencontrer la direction de la paroisse et des spécialistes pour trouver une solution aux chutes de neige du toit. Améliorer l'accessibilité universelle à nos locaux, en collaboration avec la Paroisse. 	Le C.A. L'équipe de travail	<ul style="list-style-type: none"> Une solution est trouvée pour les chutes de neige du toit. Des mesures sont en place et appliquées pour assurer la sécurité et l'accessibilité. Ces mesures sont connues et appliquées de tous.¹¹ 	
6.3. Rendre davantage visibles les locaux de la MdA à la population.	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser une bannière à installer à la clôture (voir permis). Utiliser les panneaux de la Paroisse. Utiliser régulièrement le babillard extérieur. 	L'équipe Des collaborateurs La paroisse	<ul style="list-style-type: none"> Des quatre coins de l'église, on sait où sont situés les locaux de l'organisme. 	
6.4. Continuer de profiter des possibilités de l'environnement extérieur et celles du quartier.	<ul style="list-style-type: none"> Faire un jardin collectif. Installer des tables à pique-nique et balançoires. Distribuer Bonne Boîte Bonne Bouffe dehors. Maintenir les partenariats. 	L'équipe de travail La paroisse	<ul style="list-style-type: none"> Des activités sont réalisées sur le terrain de l'église. Des activités sont réalisées ailleurs dans le quartier. 	

¹¹ Exemples de mesures: 1) les personnes en fauteuil roulant doivent être accompagnées d'une personne capable de les aider à utiliser la rampe 2) sécurité à la porte : adaptation en changeant la sonnette ou règle sur le verrouillage.