

PRIORITÉS STRATÉGIQUES 2022-2025	MOYENS	QUI?	An 0	An 1 (2022-2023)												An 2 (2023-2024)				An 3 (2024-2025)						
				S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	A	H	P	É	A	H	P	É			
1. Accompagner et soutenir le conseil d'administration et les assemblées des membres dans le cadre de leurs rôles et mandats.				DI																						
2. Accueillir, accompagner et soutenir les membres pour répondre à leurs besoins dans les enjeux qui les concernent.				ÉQ																						
3. Mener une démarche avec les membres pour produire une déclaration de principes commune et travailler à son adhésion. <i>Résultats : Améliorer le sentiment d'appartenance et consolider les valeurs et les éléments rassembleurs du membership.</i>	Création du comité déclaration de principe, responsable de la démarche (déterminer composition, mandat, portée)	CA																								
	Chantier de travail du comité et dépôt du plan de travail au CA (définir le processus de consultation des membres et le contenu de la consultation)	CO																								
	Procéder à la démarche de consultation avec les membres	ÉQ CO																								
	Production de la déclaration commune à adopter	CO CA																								
	Adoption de la déclaration commune	AS																								
	Diffusion et formation en lien avec la déclaration commune adoptée	ÉQ CA																								

PRIORITÉS STRATÉGIQUES 2022-2025	MOYENS	QUI?	An 0	An 1 (2022-2023)												An 2 (2023-2024)				An 3 (2024-2025)								
			S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	A	H	P	É	A	H	P	É						
4. Actualiser, consolider et développer les positions du RAPSIM. <i>Résultats : Outil consolidé permettant d'avoir une compréhension commune des positions du RAPSIM dans le temps et une préservation de la mémoire organisationnelle pour les anciens et nouveaux membres.</i>	Définition des balises et du contenu du cahier de positions (objectifs, type de contenu, squelette)	ÉQ CA		■	■																							
	Travail de recherche et concertation avec les comités sur le contenu et sur le processus d'actualisation du cahier de positions	ÉQ			■	■	■	■																				
	Dépôt et adoption du cahier de positions et du processus d'actualisation	ÉQ CA AS							■																			
	Diffusion du cahier de positions et du processus d'actualisation	ÉQ								■	■	■	■							■	■						■	■
	Formation et ateliers d'EPA des membres sur le contenu du cahier de positions	ÉQ AS																			■	■					■	■

PRIORITÉS STRATÉGIQUES 2022-2025	MOYENS	QUI?	An 0	An 1 (2022-2023)												An 2 (2023-2024)				An 3 (2024-2025)						
			S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	A	H	P	É	A	H	P	É				
<p>5. Identifier les stratégies et mettre en place les pratiques permettant l'intégration de l'ADS+ dans l'ensemble des sphères du RAPSIM.</p> <p><i>Résultats : L'organisme et ses instances ont intégré/consolidé des pratiques en ADS+ pour sécuriser les espaces et les pratiques internes.</i></p>	Travailler à embaucher une ressource en support au comité pour piloter entre autres l'intégration de l'ADS+ au sein du RAPSIM	CO																								
	Création du comité ADS+, responsable de la démarche (déterminer composition, mandat, portée)	ÉQ CO																								
	Chantier de travail du comité : analyse et état des lieux des sphères d'intégration et rédaction du plan d'action	ÉQ CO																								
	Dépôt du plan d'action ADS+ et adoption auprès des membres	CA AS																								
	Mise en œuvre du plan d'action ADS+	ÉQ																								

PRIORITÉS STRATÉGIQUES 2022-2025	MOYENS	QUI?	An 0	An 1 (2022-2023)												An 2 (2023-2024)				An 3 (2024-2025)								
			S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	A	H	P	É	A	H	P	É						
<p>6. Procéder à une réflexion sur les espaces de participation et s'assurer de leur mise en place pour les personnes concernées (PSI ou à risque de l'être) dans les différentes sphères du RAPSIM.</p> <p><i>Résultats : Des pratiques qui prennent davantage en compte les voix et les besoins des personnes concernées.</i></p>	Création du comité : espaces de participation formés de membres et de personnes concernées, responsables de la démarche (travailler au recrutement et déterminer composition, mandat, portée)	CA																										
	Chantier de travail : documentation des pratiques existantes en lien avec la participation des personnes concernées au RAPSIM, chez les groupes membres et autres regroupements	CO ÉQ																										
	Création et diffusion aux membres d'un outil documentant les pratiques existantes dans le milieu en termes de participation des personnes concernées	CO ÉQ																										

PRIORITÉS STRATÉGIQUES 2022-2025	MOYENS	QUI?	An 0	An 1 (2022-2023)												An 2 (2023-2024)				An 3 (2024-2025)				
			S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	A	H	P	É	A	H	P	É		
11. Poursuivre la diffusion des différents outils de communication interne aux membres (Réseau-info, babillard et autres).		ÉQ																						
12. Poursuivre la réalisation de campagnes ponctuelles du RAPSIM et la participation aux campagnes avec ses partenaires sur les enjeux qui interpellent les membres.		ÉQ																						
13. Développer une stratégie globale de communication. <i>Résultats : Consolider le positionnement et l'identité du RAPSIM dans la conjoncture et s'outiller pour favoriser le rayonnement.</i>	Production d'un plan de communication annuel	ÉQ																						
	Travailler à l'embauche d'un.e personne-ressource pour appuyer le développement de la stratégie de communication	ÉQ																						
	Création du comité : communication et identité (déterminer composition, mandat, portée)	ÉQ																						
	Démarche de consultation avec les membres pour valider la stratégie de communication	CO ÉQ																						
	Présentation et diffusion de la stratégie de communication	ÉQ																						
14. Maintenir notre implication au sein des concertations sur lesquelles le RAPSIM peut avoir un impact.		ÉQ																						

PRIORITÉS STRATÉGIQUES 2022-2025	MOYENS	QUI?	An 0	An 1 (2022-2023)												An 2 (2023-2024)				An 3 (2024-2025)				
			S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	A	H	P	É	A	H	P	É		
15. Évaluer l'impact de l'implication du RAPSIM au sein des différentes concertations qu'il investit. <i>Résultats : Implications externes en phase avec les ressources et besoins stratégiques du RAPSIM.</i>	Créer une grille d'évaluation en lien avec l'implication externe (ressources et objectifs) et la valider avec le CA	ÉQ CA																						
	Faire un portrait de l'écosystème de concertation : évaluer toutes les implications actuelles et les nouvelles implications possibles du RAPSIM et émettre des recommandations	ÉQ																						
	Valider les recommandations d'implication et procéder à la mise en application	ÉQ CA																						
	Proposer un processus d'évaluation/validation de la participation annuelle aux différentes concertations au CA	ÉQ CA																						
16. Identifier et participer aux instances stratégiques pour influencer ces instances en lien avec l'approche globale et ADS+.		ÉQ																						
17. Faire valoir les revendications du RAPSIM dans les rencontres ponctuelles avec les élu.es municipaux, provinciaux et fédéraux.		ÉQ																						

PRIORITÉS STRATÉGIQUES 2022-2025	MOYENS	QUI?	An 0	An 1 (2022-2023)												An 2 (2023-2024)				An 3 (2024-2025)			
			S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	A	H	P	É	A	H	P	É	
<p>18. Revendiquer que les actions en itinérance soient menées en concordance avec l'approche globale/ADS+ et en réelle concertation avec les membres du RAPSIM.</p> <p><i>Résultats :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Une lutte à l'itinérance qui tient compte de l'approche globale propre au Québec. • Une reconnaissance du RAPSIM accru à titre d'interlocuteur privilégié dans la lutte à l'itinérance à Montréal auprès des représentants des trois paliers de gouvernement. • Des conditions sine qua non pour une consultation respectueuse des expertises, des mandats et des limites des partenaires communautaires destinés aux partenaires institutionnels. 	<p>Mettre sur pied un comité pour la réalisation d'un outil qui développe, pour les membres et partenaires, des conditions sine qua non pour une consultation respectueuse des expertises, des mandats et des limites des partenaires communautaires destinés aux partenaires institutionnels (définir les balises et la portée)</p>	<p>ÉQ CA</p>																					

PRIORITÉS STRATÉGIQUES 2022-2025	MOYENS	QUI?	An 0	An 1 (2022-2023)												An 2 (2023-2024)				An 3 (2024-2025)			
			S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	A	H	P	É	A	H	P	É	
<p>19. Veiller à ce que les processus d'orientation et d'attribution de fonds en itinérance soient respectés et qu'ils soient menés de manière impartiale et transparente.</p> <p><i>Résultats :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Des pratiques d'attribution de fonds transparentes et impartiales de la part du service régional en itinérance dans le cadre du financement VCS. Un financement des actions en itinérance diversifié et respectueux de l'approche globale et de l'ADS+. 	Des revendications claires du RAPSIM via les participations au sein des comités d'analyses des financements en itinérance (SCLS, VCS, Ville-MESS et toutes autres enveloppes pertinentes)	ÉQ CA																					

PRIORITÉS STRATÉGIQUES 2022-2025	MOYENS	QUI?	An 0	An 1 (2022-2023)												An 2 (2023-2024)				An 3 (2024-2025)			
			S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	A	H	P	É	A	H	P	É	
<p>20. En phase avec le RIOCM, revendiquer le rehaussement du financement à la mission des membres du RAPSIM et des fonds accrus dans la lutte à l'itinérance.</p> <p><i>Résultat:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Un financement adéquat et à la hauteur des besoins identifiés par les membres. • Un partenariat respectueux des rôles et des responsabilités des parties impliquées dans la lutte à l'itinérance. 	<p>Rester actifs au sein du RIOCM, du FRACA ainsi que dans toutes autres espaces/ actions revendiquant un meilleur financement à la mission</p>	<p>ÉQ CA</p>																					
<p>21. Assurer le maintien et le rehaussement des sources de financement en vigueur et travailler à développer de nouveaux partenariats financiers et matériels.</p>		<p>DI</p>																					
<p>22. Fédérer le sentiment d'appartenance, en misant sur des pratiques internes favorables à la rétention de personnel.</p>		<p>DI</p>																					