



## Ca va bien aller ... quand ?

AGA 2013 : Le besoin visé est finalement de pouvoir compter sur ...

une équipe de personnes bien formées en santé mentale communautaire, entraide-empowerment et en gestion administrative dans laquelle chacun jouerait seulement son propre rôle (promotionnel, occupationnel, thérapeutique, communautaire) et actualiserait une action en lien avec la mission et la vision du CELP en santé affective : des personnes habilitées à recueillir, analyser et échanger avec d'autres répondants en santé mentale à partir de résultats obtenus dans et par la communauté.

## ***Bilan 2019-20 en contexte de pandémie***

# ***Cahier complet de l'AGA 2020 du Centre d'entraide le Pivot Inc***

***Bilan d'activités 2019-2020;***

*Lettres de la présidente du CA et de la directrice générale*

***Rapport financier en date du 31 mars 2020***

*Faits saillants du CELP d'avril à novembre 2020*

*Plan d'action et relance du Pivot 2021*

***Prévisions budgétaires 2020***

*Orientations 2020*

## Centre d'entraide le Pivot Inc.

« *Donnez-moi un point d'appui et je soulèverai le monde* » Archimède

Les points de repère :

- Page 3 Lettres de la présidente du CA et de la directrice générale
- Page 4 Le CELP 2020 en quelques mots
- Page 6 Ces personnes qui font le CELP
- Page 7 MISE EN CONTEXTE 2020...  
... les activités du CELP : entravées par (1) la pandémie, (2) par l'ardue et interminable adaptation aux changements technologiques, (3) par les exigences pour une pleine sécurité sanitaire et (4) par l'insuffisance financière et les nombreux deuils depuis 2016 !
- Page 7 La planification stratégique 2020 ... et ... la RELANCE DU PIVOT
- Page 10 Nos principales réalisations 2019-2020
- Page 13 EN CHIFFRES : LES ACTIVITÉS 19-20 et les PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES
- Page 18 Perspectives et orientations 2020
- Page 20 Rapport financier au 31 mars 2020

## LETTRE DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CELP Inc. AGA- Année 2019-20

Rapport de la Présidente du Conseil d'administration

Bonjour!

L'année 19-20 s'est interrompue brusquement au Pivot en fin d'hiver le 14 mars 2020, deux semaines avant la clôture au 31 mars 2020, suite au décret gouvernemental. Je nommerais 3 périodes à couvrir dans ce rapport : l'année 2019-20 une période pré-pandémie du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 14 mars 2020, une période pandémie du 14 mars 2020 à aujourd'hui, et, nous le souhaitons, une période post pandémie que nous espérons dans l'année 2021-2022.

Il faut se rappeler qu'en janvier 2020 le plan d'action demandait un rehaussement de subvention au PSOC de plus de \$150,000. pour implanter une équipe d'accueil et donner un accès sécuritaire au CELP 35 heures par semaine pour nos membres et une supervision-formation continue.

Avec des revenus insuffisants, des adaptations de plus en plus complexes à la technologie et des difficultés importantes de rétention et d'embauche de ressources humaines, le CELP survit tant bien que mal surtout grâce à la direction générale (seule permanence) et au CA en « version réduite ». La programmation s'est pourtant maintenue en période pré-pandémie et le soutien à la gestion (2019-20) se sont dessinés sur un canevas procédant à une relance souhaitée du CELP sans budget. Pour vraiment relancer durablement le CELP, nous devons augmenter son accessibilité et sa capacité d'accueil. Même sans rehaussement la relance était prévue pour septembre 2020 avec l'embauche d'un seul agent d'appartenance à 4 jours par semaine ... Mais la pandémie retarde toujours les opérations. Le rythme du CELP, déjà modeste, est aussi impacté. Les limites budgétaires du CELP sont trop importantes pour se doter d'un accueil sur le terrain 5 jours semaine. Nous allons devoir faire avec un accueil restreint à moins que le budget soit rehaussé suffisamment pour compléter une équipe-terrain d'agents d'appartenance. Avec un budget récurrent suffisant, nous pourrions viser ouvrir 5 jours en semaine.

Les groupes ont cessé de se réunir dès le 14 mars 2020. Le CA a choisi de préserver la sécurité de tous (un risque sanitaire majeur

est en cause). C'est ainsi que le CELP utilise cet arrêt des activités pour prioriser la réflexion et la sécurité sanitaire pour tous (dont la désinfection, les logiciels de sécurité, et un partage différent de responsabilités dans les ententes faites avec nos partenaires). Ces adaptations sont devenues incontournables à notre époque. Les fournisseurs aussi ont ralenti le rythme. Enfin une personne seule à la direction ne peut se charger de tout. L'urgence de l'embauche d'une équipe-terrain stable s'impose d'autant plus.

Notez que ce sont *des fonds récurrents* qui sont nécessaires pour stabiliser les services et la permanence du CELP.

Enfin, plusieurs de nos membres n'ont pas pu communiquer avec nous depuis le confinement. Pour évoluer ensemble on dit qu'un groupe ne peut fonctionner qu'au rythme du plus lent, comme les maillons d'une chaîne. Précarité accablante.

Je remercie tout particulièrement le CIUSSS-sud-de-l'île-de-Montréal qui soutient la mission du CELP depuis des années via le PSOC, par sa subvention récurrente et stable depuis plus de 20 ans maintenant, subvention dédiée à l'aide, l'entraide et la santé mentale.

Aux membres du CA, un merci sincère pour avoir démontré votre attachement à la cause du CELP, malgré les lourdeurs vécues dernièrement.

Je veux remercier chaleureusement Madame Marie-Paule Campeau, notre directrice générale qui nous dirige avec dévotion, expérience, honnêteté et savoir-faire vers une transformation profitable pour tous. C'est elle qui nous soutient dans la prise de décisions.

Merci aussi aux regroupements et tables de concertation en santé mentale qui se sont battus pour obtenir un sursis pour la tenue de l'AGA.

Ce bilan vous permettra de vous informer sur la réalité vécue par tous ceux qui sont restés fidèles à la cause du Pivot. La réflexion et l'action à venir visera à stimuler la responsabilisation citoyenne pour l'équilibre psychologique et affectif au quotidien.

Nous espérons toujours obtenir les budgets manquants nécessaires au Pivot pour aller de l'avant en toute sécurité dans la réalisation d'activités gagnantes et permanentes pour la cause de la santé mentale. Bonne lecture! Et merci à tous de votre écoute. Bonne lecture!



Louise Ranallo, présidente du Conseil d'administration

## LETTRE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Bonjour à tous,

Merci de bien vouloir prendre connaissance du travail fait ici pour le CELP, les efforts cette année se sont concentrés sur la gestion, incluant l'appropriation de plus de 5 nouveaux logiciels pour le rehaussement de technologies électroniques. Déjà précaire, le Pivot a aussi été très durement touché par la pandémie covid-19 (comme tous les autres OSBL et partenaires). On note :

- a) Le confinement et la distanciation dès le 14 mars.
- b) Le télétravail.
- c) Le retard des procédures (comptabilité et autres fournisseurs)

Un merci particulier à toutes les personnes qui siègent au CA et appuient activement une relance attendue, du moins la continuité des activités.

À l'heure où j'écris ces lignes, il y a plusieurs postes à combler au CA. Je vous invite à vous joindre à nous pour vivre une première année d'un plan d'action projeté sur 5 ans et d'autres actions à venir où nous évoluerons tous ensemble à cultiver un milieu d'accueil sécuritaire et confortable, une qualité de vie toujours à améliorer.

C'est comme si on démarre un nouveau Pivot, avec comme souhait d'implanter et de stabiliser une toute nouvelle équipe.

Bienvenue à tous ceux qui aiment la réflexion et les prises de décision en groupe ... peut-être à distance encore un peu!

*Ça devrait bien aller ...*



Marie-Paule Campeau  
Directrice générale du CELP

## LE CELP EN QUELQUES MOTS

La mission santé mentale du CELP vise à apprendre à être mieux ensemble. On veut soutenir le développement d'habiletés-régulations affectives et relationnelles à-travers des activités de partage en groupes. Le CELP rejoint l'individu à-travers le groupe en brisant l'isolement, en soutenant l'autonomie, la responsabilité citoyenne en matière de santé affective. Le CELP veut renforcer l'appartenance et le pouvoir d'identification dans la communauté en mouvement, l'expérimentation de liens égalitaires, l'expérience du partage, du don, de l'entraide, plus particulièrement en qui concerne la prise en charge de sa santé affective (de soi et des autres) et de son propre équilibre biopsychosocial entre citoyens.

Le CELP :

- 1- Crée des liens d'appartenance et d'entraide et soutient les personnes intéressées à briser leur isolement ou aux prises de difficultés quotidiennes d'équilibre psychologique, pour contrer le manque de stimulation à la santé affective.
- 2- Soutient et outille ses ressources humaines et ses participants par la formation et la supervision.
- 3- Informe et mobilise les personnes intéressées à la cause de la prévention en santé affective et à la responsabilité citoyenne en matière de santé mentale au quotidien.
- 4- Favorise le partage d'individu à individu (et de groupe à groupe via des ententes entre partenaires) : aménagements de locaux, soutien technique, administratif, éducatif, professionnel et clinique.
- 5- Diffuse de l'information visant à diminuer les impacts négatifs de diverses dépendances ou problématiques qui rendent difficile la stabilité émotionnelle et l'équilibre psychologique au quotidien.
- 6- Rend accessible l'expérimentation écologique du savoir-faire et être humain.
- 7- Favorise l'expérience à long terme et la force de l'appartenance-identification à l'autre.

L'idéal visé est finalement de pouvoir compter sur:

«Une équipe de personnes bien formées en santé mentale communautaire, en entraide-empowerment et en gestion administrative dans laquelle chacun jouerait seulement son propre rôle (occupationnel, thérapeutique, communautaire) et actualiserait une action en lien avec la mission et la vision du CELP en santé affective : des personnes habilitées à recueillir, analyser et échanger avec d'autres répondants en santé mentale à partir de résultats obtenus dans et par la communauté. » (voir page frontispice, AGA 2013...)

## CES PERSONNES QUI FONT LE CELP (mai 2019-20)

- 1- Les membres de notre conseil d'administration 2019-20 et ce qu'ils ont dit de leur expérience de cette dernière année :
  - A) Madame Marie-Paule Campeau, directrice générale du CELP (nommée d'office sans droit de vote)
  - B) Madame Louise Ranallo, présidente (Membre bénévole issue de la communauté desservie)
  - C) Madame Chantale Ménard, vice-présidente (membre issue de la communauté desservie)
  - D) Madame Claire Légaré, secrétaire (membre bénévole et utilisatrice de services)
  - E) Monsieur Claude Castonguay, trésorier (membre utilisateur de services)
  - F) Madame Marie-Thérèse Saget, administratrice (membre utilisatrice de services)

G) Madame Hélène Vaillancourt, administratrice (membre issue de la communauté desservie)

Notons que le CA élu en 2019-2020 accuse 3 sièges laissés vacants lors de l'AGA 2019. Nous devons mentionner que les membres élus ont été assidus pour compenser.

## 2- Le personnel rémunéré.

Madame Marie-Paule Campeau au poste de direction générale est la seule salariée du CELP depuis 2016.

De façon contractuelle et à temps très partiel, d'autres ressources humaines sont venues épauler Mme Campeau en sous-traitance en 2019-20 : Sophie Higgins (écritures comptables), Isabelle Gingras (yoga) et Éric Plouffe (Service d'entretien aux immeubles).

## 3- Nos partenaires :

- a) **Le PSOC** (programme de soutien aux organismes communautaires) et le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (relevant du Ministère de la Santé et des Services sociaux) nous permet la réalisation de notre mission depuis 1990. En 2019 le PSOC nous a annoncé une 2<sup>ème</sup> légère hausse (récurrente) de \$12,000/année environ portant la subvention récurrente à environ 159,000\$ par année. La prudence dans le déploiement d'un plan d'action reste donc toujours de mise dans la sortie de l'argent malgré la demande notable de tous les groupes d'âge en lien avec la nervosité, l'anxiété et le stress et le besoin de développer des façons communautaires de positiver les énergies humaines en tout sentiment de sécurité. À noter que le CELP n'a pas demandé de fonds d'urgence, étant dans l'impossibilité totale de mobiliser ses troupes en contexte de confinement, de distanciation sociale et de danger sanitaire pour les 70 ans et plus : ce sont 3 facteurs majeurs importants qui ont paralysé le CELP. Les fonds récurrents seulement permettront au CELP de rétablir ses services de façon durable pour que nous redevenions un partenaire actif dans le RLS.
- b) **Les fraternités (OA, AA, AL-ANON, Phobie-zéro, et Les entendeurs de voix)** qui permettent d'élargir le champ d'action et le rayonnement du CELP en se joignant solidairement.
- c) **Les regroupements de ressources auxquels le CELP adhère** (CTROCSM, RIOCM, RACCOR, RRASMQ, MOQS) permettent au CELP de se tenir au courant de son environnement de RSL tout particulièrement cet été 2020.
- d) **Le CIUSS-est de l'île de Montréal** de par sa situation géographique et par sa liaison qu'on pourrait appeler « de naissance » via le CLSC Olivier Guimond (secteur de Mercier-ouest) reste un appui précieux.

Nos partenaires sont considérés essentiels à la continuité du CELP tant dans l'intégration et l'élargissement de nouveaux services, l'animation, l'entretien des salles que dans la gouvernance et dans son rayonnement. Faute de revenus, le Pivot accuse des difficultés importantes de rétention et de recrutement de ressources humaines, augmentant la précarité et la disponibilité de l'accueil et limitant son accessibilité. Certaines fonctions exigeant le concours de personnes compétentes sont manquantes parfois ajoutant à la lourdeur.

## 4- Les participants-bénévoles : les multiplicateurs, partenaires sur le terrain et dans l'action

Ils ont toujours été au centre de l'action pour vivre ensemble et promouvoir la santé mentale et l'équilibre biopsychosocial. Ils sont essentiels à la continuité de l'aide et de l'entraide tant dans l'accueil, l'animation, l'entretien des salles que dans la gouvernance. Mais le Pivot accuse des difficultés de rétention et de recrutement (difficultés décuplées par la pandémie et le manque de budget).

## 5- Les participants-utilisateurs : ceux pour qui le CELP existe en premier lieu

Ce sont des adultes 18 ans et plus qui veulent être mis en présence de petits groupes. Ces personnes désirent briser leur isolement en toutes sécurités en accédant à des groupes d'appartenance à dimension familiale dans le but de travailler l'équilibre psychologique et de soutenir l'intelligence émotionnelle dans des relations humaines. On reproduit un milieu naturel sécuritaire, axé sur une qualité de vie optimale pour rencontrer les autres et des communications saines, ouvrant sur un partage libre de ses pensées.

Ces personnes veulent partager en petits groupes leur savoir-faire et développer un « savoir-être-ensemble » plus satisfaisant. Au près de nous, ces adultes réclament plus d'accès et de services communautaires en santé affective.

## 6- Nos membres en règle

Ils sont présents tout au long de l'année et adhèrent aux valeurs du CELP. Ils sont invités particulièrement à participer

aux processus décisionnels. Une baisse importante de ces membres cette année est à réfléchir. La pandémie a affecté dangereusement la relance du CELP : le recrutement et la synergie surtout.

## PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2020 ... et ... plan d'action pour la ...

### **RELANCE DU PIVOT :**

**... les activités du CELP : entravées par (1) la pandémie, (2) par l'ardue et interminable adaptation aux changements technologiques, (3) par les exigences pour une pleine sécurité sanitaire et (4) par l'insuffisance financière et (5) par la distanciation sociale !?!**

**... VIVEMENT 2021 ! ...**

*Le plan d'action 2020-21 a été retravaillé depuis juin 2020. Le CA vise à le poursuivre et l'adapter à l'évolution :*

- a) investir la gouvernance en attendant les revenus suffisants pour embaucher une équipe-terrain et compléter une répartition de tâches plus réaliste*
- b) Poursuivre l'accompagnement professionnel pour la démarche de planification stratégique durant au moins une autre année.*
- c) Rester à l'affût d'un budget favorisant le développement et l'embauche de personnel qui pourra relancer le CELP en toute sécurité.*
- d) Accueillir et recruter des personnes intéressées à travailler ensemble pour la cause de la santé affective et mentale.*
- e) Soutenir la mobilisation bénévole pour l'entraide (l'accueil, l'accessibilité et l'expérience du savoir-faire et du savoir-être)*
- f) Aller de l'avant avec de nouvelles technologies et la révision des documents structurels : mission, règlements, procédures, lois, etc... les systèmes informatiques.*

# **LE PIVOT EST ENCORE LÀ !** ce slogan a été trouvé par Marie-

**Thérèse Saget, administratrice élue en AGA 2019 lors d'une session de travail du Conseil**

**d'administration sur la planification stratégique EN 2019-2020 : rédaction du plan d'action (suivi de planification stratégique)**

## Plan d'action 2020-2021

### Section/Volet/Programme/Axe 1

**AXE 1 Gouvernance et vie associative :** Rétablir les bases d'une solide gouvernance et d'une vie associative renouvelée

Objectif	Résultats attendus	Moyens/Actions	Ressources	Échéancier	Mécanismes de suivi Indicateurs de résultats
1.1 Que chaque administrateur assume pleinement son rôle	1.1 compétences des administrateurs renforcées	1.1 Formation rôles et responsabilités du CA	1.1 Consultante externe et CA	1.1 Fin mars 2021 3 heures?	1.1 Un CA plus compétent
1.2 Mise à jour des règlements généraux	1.2 règlements généraux révisés ou adaptés	1.2 mettre sur pied un comité de révision des règlements généraux et accompagnement de la démarche de révision	1.2. membres du CA et consultante externe	1.2 aga 2021	1.2 règlements généraux révisés adoptés en aga 2021
1.3 Augmentation de la qualité d'implication des membres	1.3	1.3	1.3.	1.3	1.3

## Plan d'action 2020- 2021-2022

### Section/Volet/Programme/Axe 2

**Axe 2 Partenariat et concertation :** Consolider le partenariat et la concertation avec les organismes du milieu dans la réalisation d'actions concrètes

Objectif	Résultats attendus	Moyens/Actions	Ressources	Échéancier	Mécanismes de suivi Indicateurs de résultats
2.1 Faire connaître le plan de relance du Pivot aux partenaires	2.1 les liens se refont avec les partenaires	2.1.1 Diffuser et promouvoir par courriel et autres moyens le plan stratégique auprès des partenaires 2.1.2 Prendre contact avec l'O.C. du CLSC local 2.1.3 Assister à un Salon des ressources locales	2.1.1 Direction générale  2.1.2 Direction générale ou membre du CA 2.1.3 Direction générale ou membre du CA	2.1.1 Automne 2020 reporté à été 2020  2.1.2 Hiver Automne 2020  2.1.3 Automne 2020 Printemps 2021	Envois courriels  Courriels  Connaissance du RSL
2.2 Reprendre contact avec les membres et la communauté desservie	2.2 la programmation et les heures d'ouverture sont connues de nos membres et de la communauté desservie	2.2 utiliser moyens de promotion locaux : dépliants, courriels	2.2.2 Direction générale ou membre CA ou agente d'appartenance	2.2 Automne 2020	Références et visites

## Plan d'action 2020- 2021

### Section/Volet/Programme/Axe 3

**Axe 3 Les ressources humaines (et matérielles) :** Assurer la relève du personnel aux niveaux de la gestion et de l'intervention

Objectifs	Résultats attendus	Moyens/Actions	Ressources	Échéancier	Mécanismes de suivi Indicateurs de résultats
-----------	--------------------	----------------	------------	------------	--



<p>3.1 Mettre en place les ressources humaines nécessaires à la relance des activités.</p> <p>3. 2. Assurer la sécurité des lieux</p>	<p><b>Début d'équipe-terrain</b></p>	<p>3.1,1 Embaucher d'une agente d'appartenance à temps partiel (coordonnatrice de l'intervention ( 3 jrs\semaine)</p> <p>3.1.2 Embaucher fournisseurs pour cours de yoga (80 rencontres) et animation drop in (40 rencontres)</p> <p>3.1.3 Révision <b>revalidation</b> du poste de direction générale</p> <p>3.2.a Bâtir des abris temporaires en avant et en arrière</p> <p>3.2.b <b>Rédiger les</b> règles de sécurité sanitaire</p> <p>3.2.c <b>asphalter la cour (stationnement)</b></p>	<p>3.1,1 Directrice générale et présidente</p> <p>3.1.2 Directrice générale et présidente (CA) <b>Agente d'appartenance</b></p> <p>3.1.3 Directrice générale et présidente <b>et CA</b></p> <p>3.2 abc Directrice générale et présidente</p>	<p>3.1 Travailler description de ce poste juin 2020; affichage du poste juin 2020; entrevues et entrée en fonction septembre <b>janvier 2020-1</b></p> <p>3.1.2 juillet et août 2020-1 <b>printemps 2021</b></p> <p>3.1.3 nov 2021</p> <p>2a. 15 octobre 2020 <b>août 2020</b></p> <p>2b septembre 2020</p> <p>2c. Juin 2020</p>	<p><b>Augmentation des activités et fréquentations du CELP</b></p> <p><b>Contrat Jardin idéal pour enlèvement de la neige</b></p> <p><b>Ajouts aux règles de sécurité</b> <b>Stationnement asphalté</b></p>
<p>3.3 Réouvrir le Centre dans le contexte de la Covid 19</p>	<p>3.3 Le Centre est ouvert de façon à assurer la sécurité des personnes qui le fréquentent.</p>	<p>3.3 Définir <b>et négocier</b> les modalités d'application des normes socio-sanitaires au Pivot</p>	<p>3.3 CA Présidente et directrice générale</p>	<p>3.3 août 2020</p>	<p><b>Reprise des activités</b></p>

## Plan d'action 2020- 2021

### Section/Volet/Programme/Axe 4

**Axe 4 Cadre de référence :** Resituer le cadre de référence en matière de santé psychologique (mission, approche types d'activités, etc.) **et de pouvoir d'agir**

Objectif	Résultats attendus	Moyens/Actions	Ressources	Échéancier	Mécanismes de suivi Indicateurs de résultats
<p>4.1 Initier l'agente d'appartenance à l'approche écosystémique <b>et au pouvoir d'agir</b></p> <p>4.2 Adapter virtuellement l'offre d'activités du Centre avec les nouvelles technologies permettant les interactions à distance</p>	<p>Adhésion</p>	<p>4.1 faire 10 rencontres de formation d'une heure pour l'agente d'appartenance</p> <p>4.2 revoir les équipements technologiques</p>	<p>Louise Ranallo, présidente <b>Martine Sauvageau, consultante</b></p> <p>4.2 technicien et l'agente d'appartenance</p>	<p>Printemps 2021</p> <p>4.2 Automne 2020 <b>Printemps 2021</b></p>	<p><b>Formations dispensées :</b></p>

## NOS PRINCIPALES RÉALISATIONS 2019-2020

Du 31 mars 2019 au 1<sup>er</sup> avril 2020

### 1- La programmation 2019-20 : toujours limitée par l'absence d'une équipe présente sur le terrain mais les activités se sont maintenues du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 15 mars 2020 sur 2 à 3 jours par semaine:

Une demande de rehaussement récurrent de la subvention PSOC en fonction des besoins d'accessibilité et d'accueil à 5 jours par semaine a été faite comme à toutes les années antérieures et un rehaussement récurrent très insuffisant d'environ \$12,000 a été obtenu en janvier 2020.

Malgré l'insuffisance de fonds récurrents, l'offre d'activités s'est maintenue en 2019-20 et même quelques nouvelles initiatives ont été mises sur pied. La demande est toujours là, exprimée presque quotidiennement par des personnes qui rejoignent le CELP par téléphone pour s'informer de la programmation.

Les activités courantes (drop-in, yoga, groupe de lecture, les entendeurs de voix, rencontres du comité porteur de la planification stratégique). Mais la synergie, le ressourcement et le recrutement bat de l'aile. Le nombre de membres en règles a diminué.

### 2- Le bénévolat : du pouvoir d'agir à l'action communautaire il y a le ressourcement et la pleine conscience

Dans ces circonstances de la pandémie, le ressourcement et l'engagement des bénévoles a été faible en 2019-20 pour la croissance et le développement du CELP. Comme nous sommes toujours en période d'incertitude, le soutien au bénévolat est repensé avant d'être activé. Le focus sur cet aspect des choses fait partie des discussions en planification stratégique.

Les nouvelles formations envisagées (sur l'action communautaire comme le pouvoir d'agir et le fonctionnement du CA) s'intègrent bien à l'approche écosystémique (approche privilégiée au CELP depuis sa fondation).

La supervision de groupe aura toujours sa place au CELP pour fidéliser les membres : le CA sera donc le premier groupe à se former à la gouvernance. On pense relancer le CELP avec le ressourcement des employés et autres.

### 3- La direction s'est faite en télétravail pour une bonne part depuis le confinement.

Malgré l'ardeur mise par la directrice actuelle, le manque de budget et de ressources humaines installe un élément de risque pour la santé des acteurs et accomplir pleinement la mission du CELP en l'absence d'une équipe-terrain stable pour l'accueil et l'accessibilité. L'embauche, la rétention et l'engagement de personnes compétentes s'avère importante pour la pérennité du CELP. Des réaménagements divers sur le plan technique et des changements en profondeur au niveau comptabilité et soutien informatique ont aussi exigé des adaptations sur-chargeantes pour l'unique personne embauchée au CELP.

### 4- Le recrutement de nouveaux bénévoles est compromis car l'intégration de nouvelles personnes dans l'ensemble du CELP ne pouvait se faire non plus dans infrastructure d'accueil.

Depuis 2017 l'instabilité et les deuils et les urgences d'agir dans leur vie personnelle caractérisent le vécu des personnes qui font le CELP. La stabilité et la mobilisation des ressources doit se faire au gré de la stabilité du lien d'appartenance et de la vie privée. Nous comptons en 2019-20, comme en 2018-19, environ 32 animations entièrement bénévoles.

La gouvernance (tant bénévole que rémunérée) devra se doter d'une équipe-terrain pour offrir un soutien synergique, développer du savoir-faire et savoir-être et générer un mouvement d'inclusion dans les échanges (formation et ressourcement). Le Pivot veut cultiver et renforcer son pouvoir thérapeutique.

### 5- Le fonctionnement démocratique : des communications à améliorer avec l'intégration de nouvelles coutumes et de nouveaux moyens.

La démarche de planification stratégique a déjà eu pour effet de rallier les personnes du CA et la direction derrière un échange démocratique dans la vie associative. L'échange qui favorise le partage et la responsabilisation permet de renforcer la cohésion pour la mission communautaire du CELP (à partir de la gouvernance à l'action sur le terrain).

Les membres du CA 2019-20, même à effectifs réduits, se sont rencontrés régulièrement toute l'année. Ils se sont serrés les coudes. La priorité au chapitre du fonctionnement démocratique sera d'augmenter les occasions d'échanges, de ressourcement, d'intégration de la relève, d'innovation dans les pratiques, de formation continue sur les rôles et positions de chacun et de re-clarification besoins du CELP (pour soutenir la répartition des fonctions, la cohésion du travail d'équipe, le respect des limites de chacun).

## **6- Amélioration des processus administratifs de l'organisme, des infrastructures, de la restructuration à plusieurs niveaux.**

Sur le plan de la gestion, le CELP avance bien dans l'intégration de nouvelles façons de faire tout en gardant le cap vers des valeurs d'honnêteté, d'authenticité, de transparence, de conformité aux règles et d'intégration de limites pour survivre. Tout ceci grâce au CA qui propose de solutions de gestion plus viables, moins énergivores, plus sécuritaires. Les décisions sont prises par étapes. Les cibles à atteindre deviennent de plus en plus claires : il faut libérer le CELP de certaines lourdeurs pour se recentrer sur l'action. À ce chapitre il nous faut définir des priorités dans les besoins de survie du CELP pour mieux soutenir sa résilience (répartition équilibrée des tâches et du travail d'équipe, respect des limites, placer les bonnes personnes aux bons endroits, maîtriser les technologies). On peut dire : huiler l'engrenage.

Dans cette foulée le CELP

- A) S'est muni en 2019-20 de nouveaux équipements technologiques et des logiciels pertinents pour compléter la surveillance des lieux 24/7, gérer le partage des clés et augmenter la sécurité
- B) A permis le télétravail
- C) A aménagé certains espaces de la maison pour hausser la sécurité sanitaire.

Mais il faut aller plus loin :

- A) Apprendre à mieux se servir des nouveaux outils (ex. : Le logiciel Sage), se les approprier et réduire les dépenses pour l'exercice de certaines fonctions plus spécialisées.
- B) Assister la direction pour que l'équipe-terrain soit en cohésion avec elle.
- C) S'assurer qu'une brigade sanitaire puisse s'intégrer dans la vie quotidienne du Pivot et de nos participants.

## **7- Exposition à un risque de liquidité.**

Au chapitre des finances, le rapport financier note toujours que le CELP est exposé à un risque de liquidité depuis plusieurs années.

Le financement récurrent suffisant est toujours un enjeu de vie pour le CELP, sous risque d'essoufflement ou d'épuisement des ressources humaines. Le bénévolat ne peut plus compenser pour remplir des fonctions d'aide et d'entraide sans ressourcement réellement ressenti (savoir-faire et savoir-être). Une équipe bien positionnée pour encadrer de façon sécuritaire l'action des bénévoles est une condition essentielle pour que le CELP se développe sainement tant dans son action et son rayonnement. Un plan de poste a été soumis au PSOC-2020 et un rehaussement récurrent de cette subvention de plus de \$100,000 est demandé à cet effet.

Depuis 20 ans l'évolution du coût de la vie parle de soi. Des revenus récurrents rehaussés s'imposent pour dynamiser et relancer l'action communautaire avec une nouvelle donne et que chacun prenne sa place dans le RSL pour faire une différence pour les personnes précarisées. Sans fonds récurrents suffisants, la prudence reste de mise dans les dépenses qui s'adressent à des actions à long terme. Le CELP est un service essentiel (l'isolement étant une semence de procédés non gagnants sur le plan de la démocratie et de la santé mentale) mais il ne peut agir à partir de fonds d'urgence couvrant seulement quelques mois d'opération. Tous les moyens et contrôles doivent être installés pour assurer une suite à long terme des choses en toute confiance d'atteindre les cibles, ceci en toute sécurité pour nos membres et participants. L'évidence pour la suite des choses post-pandémie est l'obtention de rehaussement de revenus de base pour relancer les activités durablement, en réponse aux besoins de la population.

## **8- Concertation et partenariat**

À ce chapitre les intentions du CELP sont toujours là (ouverture à de nouvelles personnes, soutien du CIUSSS-de-l'est-de-l'île-de Montréal, rencontres de d'autres ressources, rayonnement en partageant ses locaux avec d'autres groupes d'entraide). Mais entre les souhaits et la réalité, il y a des écarts à réduire.

Le CELP renouvelle annuellement son adhésion et son membership à MOQS, au RACCOR, au RIOCM, à l'ACSM, au RRASMQ, au ROCSM-est. Encore là, la surcharge actuelle et la précarité des moyens, ne permettent pas aux personnes

qui font le CELP une participation aussi soutenue que souhaitée avec les partenaires.

Le CELP remercie chaleureusement le soutien des partenaires tout au long de la crise «communautaire» de l'été 2020. Le maintien des services essentiels et la liaison apportée durant la pandémie par les différentes tables ou regroupement de concertation qui ont assuré la liaison entre les instances supérieures et le terrain communautaire.

### 9- Suites à l'aménagement et l'entretien des lieux

Deux contrats d'entretien tant pour les espaces intérieurs qu'extérieurs ont été conclu par la direction avec 2 compagnies. La covid a exigé des aménagements sanitaires rehaussés. Ce qui a été complété et mis à jour.

### 10- Le Pivot : une ressource dont la communauté ne peut se passer

C'est ce qui a été entendu de personnes extérieures au CELP : «En 1990, le Pivot était une ressource avant-gardiste en matière de santé mentale » ou «Le quartier de Mercier-ouest ne peut se passer du CELP pour les personnes qui ont besoin de briser leur isolement ». Le CELP pourrait aussi maintenant envisager de transmettre et partager son expérience et de rayonner différemment sur son environnement.

Le CELP a créé une richesse dans l'est de Montréal (une richesse matérielle et informationnelle). Il a expérimenté les conditions gagnantes pour la vie de groupe en milieu naturel et soutenir l'équilibre psycho-social et a réussi à intéresser des personnes à la cause de la santé affective et mentale.

À l'origine de certains regroupements en santé mentale et dans divers regroupements intersectoriels (ROC-EST-IMTL et MOQS), le CELP, sans renier son allégeance a finalement trop oeuvré en solitaire à une époque plus récente. La relève et la synergie s'en sont trouvés affectées (des deuils multiples depuis 2013 se sont accumulés, surchargeant ceux qui restent).

La question se pose et a été bien réfléchi en planification stratégique : à la condition que le budget récurrent soit là et dégage la gouvernance d'action-terrain, l'avenir du CELP passera par le resserrement et la bonification des liens avec ses partenaires et l'accueil accessible 5 jours par semaine.

## NOS PRINCIPALES RÉALISATIONS 2020

### Du 31 mars à novembre 2020 : un aperçu

- a) Mars 2020 : Devant la pandémie on doit comprendre que le CELP a dû obligatoirement fermer ses portes dès le 14 mars (décision prise au CA de mars 2020; constat que nous ne pouvons risquer de répandre la covid dans nos groupes fréquentés par des personnes visées mortellement par le virus; de plus nos salles ne pouvaient permettre la distanciation sociale requise).
- b) De mars à septembre 2020 : la direction générale s'effectue quand même en télétravail pour ce qui est possible techniquement tant pour les fournisseurs que pour le CELP lui-même). Le contact téléphonique est assuré par la direction, histoire de rester en lien. Le contact avec les ressources communautaires-partenaires est maintenu par les courriels reçus des p-v de rencontres avec le PSOC... Durant tout ce temps le CELP s'active sur les chapitres suivants pour tenter reprendre ses activités en sécurité sanitaire en septembre entre deux vagues de covid :
  - On agrandit de la salle du sous-sol afin de permettre à 10 personnes maximum de se réunir sur place en respectant la distanciation.
  - On analyse et révisé des normes sanitaires avec le CIUSSS de l'est de l'île de Montréal et les moyens de les faire respecter.
  - On rédige de nouvelles règles de sécurité pour l'ensemble des personnes qui se présentent dans la bâtisse.
  - On offre aux groupes de reprendre les activités en incluant de nouvelles responsabilités (ex. : brigaderie).
  - La réponse générale des participants, après un essai de reprise de certaines activités en septembre, est de reporter à nouveau l'accès au CELP.
  - On révisé aussi les tâches d'accueil en fonction de la covid.
  - On révisé le plan d'action : le CA décide de reporter la réalisation du plan de relance du CELP. Les nouveaux travaux pour relancer le CELP sont reportés suivant l'évolution de la pandémie (on est en octobre où la 2<sup>ème</sup> vague oblige de nouvelles restrictions à la socialisation).
  - On reporte l'embauche d'un intervenant-terrain pour assurer l'accès et l'accueil à 3 jours/semaine de janvier à mars 2021 constatant l'alourdissement de la situation et des conditions d'action.
- c) Plusieurs travaux sont finalisés quand même dans ce contexte d'incertitude, la direction générale étant très proactive :
  - 1- La salle du sous-sol est prête en août (au coût approximatif de \$25,000) et peut accueillir 8 à 10 personnes en respectant le 2 mètres.
  - 2- Les ordinateurs sont installés en juin et les applications nouvelles (ZOOM et TEAM) doivent être maîtrisées à l'avenir pour permettre les communications entre nous malgré le confinement. L'utilisation courante des techniques à distance devrait

## CELP : Cahier de l'AGA 2020 tenue le 16 décembre 2020

*prendre plus de temps, mais on s'y prépare pour innover.*

- 3- *L'audit et le rapport financier en date du 31 mars 2020 est complété et adopté au CA malgré les retards et les entraves majeures vécues à la gouvernance. .*
  - 4- *Un nouveau contrat est signé pour l'entretien annuel extérieur de l'immeuble hiver-été avec la compagnie Jardin idéal.*
  - 5- *Le bilan des activités 2019-2020 est rédigé ainsi que les prévisions budgétaires 2020-2021.*
  - 6- *On réfléchit aux besoins du CELP pour une relance viable avec une équipe complète sur le terrain, essentielle pour rehausser l'accessibilité, l'accueil et les services, une base manquante pour la pleine mission du CELP.*
  - 7- *Le CA est actif et suit l'évolution de la situation et les orientations prises par la direction.*
  - 8- *La programmation d'automne 2020 (yoga, groupe de lecture) est tentée fin septembre mais on reporte cette décision à un moment plus propice pour la sécurité de tous.*
- d) *En octobre et novembre 2020 : l'instabilité générale perdure. Ce qui illustre combien le CELP est vulnérable en tant que ressources. Le CA prépare un AGA 2020 pour le 16 décembre avec ZOOM après avoir reçu tardivement le rapport financier au 31 mars 2020.*
- e) *Durant tout l'été 2020 le CELP a suivi les décisions issues de rencontres et représentations ministérielles : on reporte les échéances pour la reddition de comptes au PSOC. Il faut mentionner ici l'apport des regroupements en santé mentale dans la communauté qui ont travaillé, entre autres à retarder la tenue des AGA et la reddition de comptes remise au 31 décembre 2020. Nous leur devons un grand merci ! Nous ne pouvons quand même pas suffire à la tâche et ne pouvons non plus nous permettre de « pelleter en avant » davantage et devoir procéder à 2 AGA en 2021, surtout avec les travaux de fond prévus au plan d'action stratégique en 20-21.*
- f) *L'engagement des membres du CA 2019-20 s'est bien fait, même si plusieurs ont été confinés ou restreints dans leurs déplacements (95% de nos membres ont 65 ans et +).*
- g) *Les adaptations technologiques 2019-2020 ont pris l'énergie et alourdi le travail de la gouvernance tout en forçant le CELP à s'adapter à des conditions de gestion jusqu'ici inédites. Merci à Marie-Paule qui travaille depuis son entrée en fonction aux changements nécessaires dans la culture du CELP pour la sécurité ! On prévoit encore des années avant que cette « transition » soit derrière nous et que les nouveaux outils soient rodés et efficaces. Il faut penser que les participants du CELP n'ont pas tous les moyens (santé et finances) d'intégrer de tels outils sophistiqués de communications.*
- h) *Les activités du CELP se sont maintenues du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 14 mars 2020 (comparativement à l'année précédente). Le Pivot a été accessible au maximum 3 jours par semaine, jusqu'au 14 mars 2020. Par la suite on a assisté à l'arrêt des activités terrain alors que l'administration du CELP s'est poursuivie (gouvernance, CA, bilans, rapports) malgré la navigation en eaux troubles.*
- i) *Démarche de planification stratégique : le contrat avec le Centre St-Pierre s'est terminé en juin 2020. Un plan d'action sur 5 ans a été adopté au CA à l'été 2020 (voir ci-haut : plan d'action 2020-21 en 4 axes).*
- j) *Une évidence : le CA n'a pas demandé de budget non récurrent pour rehausser l'offre de services du CELP. Depuis plusieurs années la réalité est que la stabilisation du CELP dépend de budgets récurrents.*

## EN CHIFFRES : LES ACTIVITÉS 19-20 et les PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES.

### Les activités du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2020.

#### Des activités au CELP en contexte pandémique de covid 19?

Dans les faits pour le CELP, l'arrêt des activités aux membres, constitue une opportunité de devenir encore plus préparé pour être encore plus que jamais en position de rehausser l'accessibilité, de développer une équipe avant-gardiste et d'honorer notre slogan lié à la relance du Pivot.

Des idées inédites germent actuellement pour démarrer certains groupes sur l'anxiété dans la programmation la gestion de l'angoisse de vivre par les mouvements communautaires (CF. : Daniel Bélec, psychiatre à l'origine du CELP avec une mobilisation populationnelle du quartier de Mercier-ouest).

Enfin le CELP pourra diffuser son savoir avec aplomb, en toute sécurité (même sanitaire). S'il a la chance budgétaire de poursuivre le laboratoire de relations humaines qu'il active depuis toujours.

### Les 4 volets du CELP : ACCESSIBILITÉ, RESSOURCEMENT, ADMINISTRATION et RAYONNEMENT

Le tableau suivant montre un aperçu de l'ensemble des activités qui ont été offertes par le CELP en 2018-2019. Notez que cette année 2020, à cause de la pandémie et des perturbations, nous avons estimé les chiffres car la compilation complète n'a pu couvrir les 12 mois complets de l'année.

Les activités directes aux participants et aux membres du CELP sont offertes dans quatre volets : l'accès libre à l'entraide en petits groupes animés bénévolement (**programmation**) et l'accès au ressourcement, à la supervision et à la formation continue en santé mentale (**ressourcement** : animation sur des thèmes « santé mentale et pouvoir d'agir »). Deux autres volets s'ajoutent aux services dispensés par le Pivot (la **gouvernance** et le **rayonnement**). Les quatre volets sont :

- a) **L'ACCESSIBILITÉ ET L'ACCUEIL AU CELP** : LA PROGRAMMATION ET L'ENTRAIDE (comprend les activités habituelles de la programmation + les groupes d'entraide). Cette catégorie qui inclut aussi l'accueil (téléphonique et présentielle) devrait être assumée par une équipe-terrain d'agents d'appartenance. En 2019-2020 on décline les chiffres de la programmation comme suit (un peu en baisse sur 2018-19) : le drop-in, le yoga, les entendeurs de voix, le groupe de lecture.  
Les fonctions d'accessibilité, d'accueil et d'adhésion au CELP sont en surplus de tâche pour la directrice générale depuis 5 ans. Cette situation affecte de beaucoup la relance ainsi que de fidélisation de bénévoles. Dans l'actuel, l'accueil est toujours assumé par la direction en surplus de ses tâches, de façon irrégulière car plusieurs tâches de gouvernance se font en télétravail ou sont prioritaires à l'accueil.
- b) Le **RESSOURCEMENT** (regroupe les activités de formations diverses (ce que nous avons appelé antérieurement le PACTOLE) : l'encadrement, les supervisions, sensibilisations et formations pour les participants; en 2019-2020 les actions liées à ce volet sont presque disparues, faute de budget suffisant pour relancer le CELP avec les conditions gagnantes. Cette année, sous le volet RESSOURCEMENT et sans avoir pu relancer le CELP, il y a eu finalement 4 ou 5 activités dont les rencontres ont été liées à la formation en gouvernance et à la planification stratégique. Ces activités peuvent aussi être dans la catégorie de la programmation. C'est au volet RESSOURCEMENT que le CELP peut mieux évaluer les besoins de ses membres, partager son savoir-faire et optimiser le savoir-être. Or ce volet historiquement centré sur la supervision et la formation des membres a souffert d'un manque de budget et d'instabilité au niveau de la disponibilité des ressources. La compilation des chiffres n'y est pas disponible non plus. Par contre un plan d'action prévu en 5 ans a été adopté par le CA, plan d'action dont le slogan est : Le pivot est toujours là !
- c) **GOUVERNANCE, ADMINISTRATION, INFRASTRUCTURES et ORGANISATION GÉNÉRALE** représentent dans cette transition des défis prioritaires pour la viabilité du CELP en conformité avec sa mission. En 2020 on espère finir d'intégrer stabilité, équilibre et optimalité tant au niveau de la gouvernance qu'au niveau du terrain. Il faut viser à ne plus jamais se laisser déborder et assumer des tâches essentielles par du personnel rémunéré. C'est une question de santé pour ceux qui font le CELP. Au niveau de la gouvernance, l'accompagnement à la planification stratégique a demandé aux membres du CA d'intégrer les préoccupations de la planification stratégique aux échanges du CA.
- d) **LE RAYONNEMENT** du CELP : Alors que le 3164 Boulevard Langelier peut suffire à dispenser les activités du CELP, la deuxième salle au 3158 permet d'étendre son impact dans la communauté par des groupes-partenaires d'entraide autres. En 2019-2020, on estime avoir rejoint à ce volet 947 personnes différentes. À noter que toutes ces activités ont arrêté dès le 14 mars 2020 au Pivot.

Les chiffres : en tableau

<b>Centre d'entraide le Pivot 2019-2020 : les points saillants en chiffres</b>					
<b>les chiffres de ce tableau sont des estimés (la compilation a été impossible à compléter totalement)</b>					
Total de personnes rejointes par le CELP	159 personnes rejointes				
Total d'heures bénévoles	3814 heures de bénévolat				
Total de bénévoles	38 bénévoles				
Total de rencontres ou activités	152 activités, 1 AGA, 11 CA				
Total de présences	1306 présences				
Total d'heures d'ouverture	765 heures d'accueil				
Total de jours d'ouverture officielle annuellement	133 jours soit moins de 3 jours par semaine				
Nombre de membres en règle 2020	40 en date du 1 <sup>er</sup> décembre 2020 (covid)				
<b>CELP : Rayonnement et promotion de l'entraide</b> (311 jours ouverture)					
Rayonnement et entraide entre groupes partenaires	402 animations bénév.	158 bénévoles	911 personnes rejointes	4950 présences	7387 heures bénévoles
<b>CELP 2018-2019 : programmation (détails)</b>					
projet <b>ACCESSIBILITÉ ET PROGRAMMATION</b> activités					
Drop-in	38 rencontres	ND	ND	339 présences	352 hrs bén. (+109)
Yoga	113 rencontres	6 bénévoles	33 pers. rejointes	343 présences	140 hrs bén. (+122)
Groupe de lecture	12 rencontres	6 bénévoles (+1)	15 pers. rejointes	69 présences	134 hrs bén. (+32)
Planification stratégique rencontres individuelles	1 rencontres (+6)	ND bénévoles (+9)	ND pers. rejointes	ND	ND hrs bén. (+21)
Planification stratégique rencontres groupes (comité porteur) *	4 rencontres	ND bénévoles	ND pers. rejointes	ND présences	ND hrs bén. (approx)
Groupe Les entendeurs de voix	20 rencontres	8 bénévoles	48 pers. rejointes	223 présences	184 hrs bén. (estimé)
Total	188 activités	46 bénévoles	165 pers. rejointes	1,087 présences	1319 h. bénévolat
projet <b>RESSOURCEMENT</b> soutien à l'entraide en santé mentale et à l'action communautaire stratégique					
NON DISPONIBLE	ND rencontres (33)			ND présences	ND h. bénévolat
<b>Gouvernance, administration, infrastructures et organisation générale</b>					
AGA 2019-20	1 Assemblées	11 bénévoles	14 pers. rejointes	16 présences	ND h. bénévolat
CA <sub>2019-2020</sub>	11 réunions CA	ND bénévoles	ND pers. rejointes	ND présences	504 h. bénév. (estimé)
Gestion : réunions administration (approx)	41 réunions et plus ND	ND bénévoles		ND présences	163 h. bénévoles et plus
Administration : organisation	Réunions, sécurité, divers	10 bénévoles	Non comptabilisé	Non comptabilisé	1861 h. bénévoles (et +)
Total réalité		11 bénévoles	NA	204 présences et plus (estimé)	2559 h. bénévolat
<b>Rayonnement : partenariat avec les fraternités</b>					
Ma conviction AA	47 rencontres	bénévoles	139 pers. rejointes	855 présences (-68)	1076 h. bén. (-199)
Minuit Montréal AA	50 rencontres	bénévoles	157 pers. rejointes	746 présences (+35)	1200 h. bén. (-100)
Renaissance AA	50 rencontres	bénévoles	145 pers. rejointes	671 présences (+92)	1248 h. bén. (+388)
Phobies-zéro	42 rencontres	bénévoles	91 pers. rejointes	492 présences (+143)	528 h. bénévolat(même)
Phobies-zéro (ateliers)	13 rencontres	bénévoles	14 pers. jointes	87 présences (-97)	190 h. bénévoles -382)
Retour à la base AI Anon	48 rencontres	bénévoles	93 pers. rejointes	526 présences (-39)	751 h. bénévolat (-81)
T'es pas seul aujourd'hui OA	48 rencontres	bénévoles	97 pers. rejointes	439 présences (+129)	568 h. bénévolat (+127)
La semence AI Anon	48 rencontres	bénévoles	103 pers. rejointes	830 présences (+81)	1171 h. bénévolat (+110)
Journées gratitude AL-Anon*	4 rencontres	bénévoles	10 personnes jointes	34 présences (+29)	102 h. bénév. (+102)
Renaître à la vie AI Anon	51 rencontres	bénévoles	60 pers. rejointes	468 présences (+129)	848 h. bénévolat (+45)
Total	402 rencontres	158 bénévoles	911 pers. rejointes	4,950 présences (estimé)	7387..h. bénévolat (estimé)

\* : astérisque rouge = nouvelles activités démarrées en 2018-19

## PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES 2019-2020

Le tableau suivant présente les calculs prévus en fonction de 3 grands champs de dépenses :

- 1- La masse salariale
- 2- Le ressourcement et soutien aux activités et aux ressources humaines
- 3- Les frais d'opération

Devant l'incertitude des activités-terrains depuis mars 2020 nous avons planifié les prévisions budgétaires pour 2020-2021 en date du 1<sup>er</sup> décembre 2020 avec un comparatif à ce qui se passe réellement. Dans les grandes lignes, le budget total se répartit de façon suivante selon que le Pivot obtienne un rehaussement ou qu'il soit sans rehaussement :

Prévision 2020-21	Planification budgétaire 20-21	
	Avec rehaussement	Sans rehaussement
Salaires	63%	45%
Ressourcement	18%	12%
Frais d'opération	19%	36%
	100%	93%
Budget total	314 557,60 \$	172 899,00 \$

Pour les besoins d'adoption des prévisions budgétaires, c'est le budget avec rehaussement (Total de \$314,557,60) qui est proposé pour adoption à l'AGA 2020. Pour arriver à relancer le Pivot il faut au minimum embaucher un adjoint à la direction 3 jours par semaine et de 3 agents d'appartenance 4 jours par semaine qui accueilleront les participants sur une étendue de 5 jours par semaine et se chargeront du respect des règles sanitaires sur place.

À noter que dans la réalité actuelle, le Pivot est limité à un seul agent d'appartenance et que l'ouverture du CELP ne pourra pas dépasser 3 jours par semaine.

Le tableau suivant illustre les prévisions budgétaires 2020-21 adoptées par le CA. Ces chiffres désignent les montants requis sur un an pour que le CELP puisse embaucher une équipe pour stabiliser l'accueil et l'accessibilité jusqu'à 5 jours par semaine en permanence.



2020	Prévisions 2020-21	Prév au 2020-12-01	
<b>REVENUS</b>		<b>cahier AGA pré</b>	<b>2020 -21 réel</b>
PSOC		159 509,00 \$	159 509,00 \$
REHAUSSEMENT (voir dernière ligne)		- \$	- \$
LOCATION résidentiel		13 080,00 \$	13 080,00 \$
LOCATION SALLES		5 000,00 \$	- \$
REVENUS ACTIVITÉS		- \$	- \$
Intérêts sur épargne		30,00 \$	30,00 \$
CARTES DE MEMBRES		180,00 \$	180,00 \$
DONS		100,00 \$	100,00 \$
<b>REVENUS TOTAUX =</b>		<b>177 899,00 \$</b>	<b>172 899,00 \$</b>
<b>DÉPENSES</b>			
<b>MASSE SALARIALE : une équipe pour ouvrir en semaine tous les jours</b>			
Direction générale	32hx52semx31\$x15%	59 321,60 \$	57 408,00 \$
Adjoint à direction	21hx52semx22\$x15%	27 627,60 \$	
Agent d'appartenance 1	28hx52semx22\$x15%	36 836,80 \$	10 626,00 \$
Agent d'appartenance 2	28hx52semx22\$x15%	36 836,80 \$	
Agent d'appartenance 3	28hx52semx22\$x15%	36 836,80 \$	
<b>Masse salariale + bénéfices marginaux</b>		<b>197 459,60 \$</b>	<b>68 034,00 \$</b>
<b>RESSOURCEMENT , soutien aux ressources humaines</b>			
Supervision terrain	26supX150\$=	3 900,00 \$	1000,00 \$
Formations diverses	78hx100=	7 800,00 \$	- \$
Comité des participants	12rx1,5hx50=	900,00 \$	- \$
Activités (yoga etc...)	150rencx1,5hx100=	22 500,00 \$	10 000,00 \$
Entretien sanitaire	400\$x52sem=	20 800,00 \$	10 000,00 \$
<b>TOTAL RESSOURCEMENT...=</b>		<b>55 900,00 \$</b>	<b>20 500,00 \$</b>
Autres formations	CA et bénévoles, colloques	2 458,00 \$	- \$
Comptabilité	Audit, Sage et données comptables	8 062,00 \$	10 000,00 \$
Accueil vie associative	Frais réunions, activités, déplacement	4 000,00 \$	250,00 \$
Fourniture et informatique	Messagerie, poste, entretien informatique	4 365,00 \$	1 000,00 \$
Assurances	Bâtisse, CA, responsabilité civile	4 101,00 \$	4 101,00 \$
Sécurité	SYSTÈME ALARME, CLÉS, SURVEILLANCE, ENTRETIEN EXTÉRIEUR hiver/été	16 723,00 \$	15 000,00 \$
Taxes et permis	Taxes foncières, permis registraire	7 300,00 \$	7 300,00 \$
Energie	Chauffage, électricité	4 666,00 \$	4 600,00 \$
Communications	Téléphone et internet	2 488,00 \$	2 488,00 \$
Publicité	Site internet	2 071,00 \$	- \$
Achat d'équipement	Informatique, mobilier, autre	4 964,00 \$	4 000,00 \$
		<b>61 198,00 \$</b>	<b>62 421,96 \$</b>
<b>Budget requis pour accessibilité 35 hes/sem</b>		<b>314 557,60 \$</b>	<b>150 955,96 \$</b>
Hausse, déficit		136 658,60 \$	(21 943,04) \$

## PERSPECTIVES ET ORIENTATIONS 2020-2021

Les orientations seront en continuité avec celles des années précédentes et le plan d'action ci-haut pour assurer la pérennité du CELP même après covid.

- Rester à l'affût de budget récurrent pouvant rehausser les revenus du CELP et permettre ainsi une relance durable et synergique.
- Maintenir et relancer de nouvelles activités dans la programmation dans la mission du CELP. Garder le désir d'innover, de générer de nouvelles activités d'entraide selon la base et rejoindre plus de personnes désireuses de travailler en groupe sur l'équilibre affectif (troubles anxieux, troubles transitoires, autres difficultés de santé mentale et population générale).
- Dans les limites de la réalité, contrer l'entropie et continuer de soutenir la mobilisation bénévole, en respectant le rythme nécessaire à une régulation humaine d'abord.
- Poursuivre la réflexion collective commencée via la planification et l'intervention stratégique et compléter les actions pour finaliser la transition et stabiliser le CELP.
- Recruter et fidéliser des personnes intéressées à travailler ensemble pour la cause de la santé affective.
- Demeurer sensible aux besoins de relève et du renouveau.
- Maintenir la gestion de l'accueil et de la sécurité des participants et visiteurs sur place.
- Tant que possible raffermir les liens avec le réseau de services élargi: continuer d'adhérer aux regroupements d'organismes, à la concertation et aux valeurs du CELP et de la communauté dans l'action communautaire.
- Poursuivre le rayonnement et préciser les ententes concernant l'offre de locaux à des groupes partenaires.
- Clarifier et réaffirmer l'image du CELP : choisir ensemble le type de publicité le plus adapté pour le CELP (LOGO, babillard, journaux, site WEB, etc...).
- Réviser et rajeunir les documents officiels et les politiques internes en fonction de la mission d'entraide s'il y a lieu.



Insérer ici le rapport financier distribué