

CENTRE
COMMUNAUTAIRE
DE LOISIR
DE LA CÔTE-DES-NEIGES

Celo

RAPPORT
ANNUEL

ANNÉE

2019-2020

Table de matières

Mot de la Présidente.....	03
Mot de la Directrice Générale.....	04

I. LE CELO: DES BALISES ET UNE STRUCTURE SOLIDE POUR ATTEINDRE MISSION ET OBJECTIFS

Mission et données du Celo.....	06
Le conseil d'administration.....	07
Noms et postes de l'équipe.....	09
Les ressources humaines.....	10
Démarche du plan de redressement.....	11
Modèle organisationnel.....	12
Programmation.....	15
Communications.....	16

II. UNE ACTION ANCRÉE DANS NOTRE MISSION

Au Bénévolat.....	18
Au Rapprochement interculturel et à la francisation.....	19
Chez les Familles.....	20
Chez les Enfants.....	21
Chez les Ados et jeunes adultes.....	22
Aux Adultes et autres accomplissements.....	23
Le Celo en photos.....	24

III. LE CELO PRÉSENT DANS LE QUARTIER

Représentation.....	26
Défis surmontés et à venir.....	27
Pour en savoir plus.....	28
Nos partenaires financiers.....	29

Mot de la PRÉSIDENTE

Chers membres du Celo,

Une belle année s'est terminée le printemps dernier. Beaucoup de travail en arrière scène a été accompli, souvent non visible aux yeux des membres. Le déficit a été enrayer grâce à une gestion serrée. Des mesures ont été prises pour éviter qu'un déficit structurel se reproduise. Une nouvelle organisation administrative a été mise en place. La politique de travail pour les employés a été révisée et modernisée. Le réseau informatique a été complètement repensé et mis à jour. Certes, les changements dans l'organisation, la minutie budgétaire, un cadre de travail plus défini viennent bouleverser les habitudes, mais ce sont là des transformations qui assurent le développement et l'évolution du Celo. Il faut ajouter que les bailleurs de fond sont de plus en plus attentifs et exigent des explications fort méthodiques. C'est pourquoi une organisation assise sur des fondations et des règles solides permet de mieux répondre à leurs attentes.

Le Conseil d'administration jauge les deux dernières années comme des années bâtisseuses d'un Celo modernisé, toujours au service du quartier et à l'écoute des nouveaux besoins. Le Celo est fier de sa mission et de son implication dans la communauté, mais veut aussi s'assurer de sa pérennité.

Malheureusement, le Celo et ses membres n'ont pas pu célébrer cette belle performance puisque la pandémie est venue tout chambouler. Depuis le printemps, il a fallu planifier, replanifier et encore replanifier pour assurer la sécurité sanitaire. Du travail essentiel, mais imprévu qui vient alourdir la tâche des uns et des autres. Nous tenons à remercier les membres qui se sont montrés compréhensifs dans les changements apportés à leurs activités.

Face à la pandémie, le Celo ne peut que respecter les directives.

L'année en cours, toujours sous le coup de la pandémie, est à de multiples égards imprévisible et les conséquences sont et seront nombreuses. Malgré l'aspect fort négatif de la situation qui remet en question les activités et les façons de faire, ce pourrait être aussi un moment fertile de créativité et de réinvention. Il faut, je crois, en dépit de tout, saisir le moment pour aller de l'avant. Soyons innovants. Je tiens donc à féliciter l'équipe de direction du Celo qui, avec brio, a géré nos finances et nos programmes avec la plus grande fermeté. Merci également aux employés qui se dévouent quotidiennement pour mener à bien nos nombreux projets.

Enfin, merci à tout notre conseil d'administration qui travaille bénévolement pour s'assurer du développement du Celo et appuyer sa direction.

Merci aussi à nos deux jardiniers bénévoles qui, tout au long de l'été, ont réjoui le regard des uns et des autres. Merci à tous les autres bénévoles qui comptent dans le succès du Celo.

Félicitations à tous et au plaisir de se retrouver l'année prochaine en présentiel.

Bonne lecture!

Lucie Lequin
Présidente du CA



Mot de la DIRECTRICE GÉNÉRALE

Chers membres et lecteurs,

L'année 2019-2020, j'aimerais bien la qualifier d'année chrysalide. L'an dernier, je parlais d'année charnière mais avec un peu de recul, je l'ai plus vécu dans un cocon où j'emmagasinai de l'information et des connaissances d'où le concept du passage à la chrysalide cette année. Symbole d'espoir, le cocon devenu chrysalide en 2019-2020 devrait éclore en papillon aux couleurs nouvelles dans un environnement revisité en 2020-2021.

Donc, beaucoup de chemin parcouru, on est passé de l'actualisation des outils de gestion des ressources humaines à leur atterrissage dans nos pratiques. Situation inconfortable puisque nouvelle mais le fruit d'une démarche bien assise et solide, respectueuse puisque égalitaire, transversale et cohérente. Tout ce qui a été généré par cette délicate étape permet une meilleure prise de décisions, appuyée sur des éléments réfléchis préalablement et applicables à tous. Quelques éléments restent à peaufiner mais je suis très fière de la réception de tous face à cette politique. On apprend tous ensemble à travailler avec ce nouvel outil. Nous avons aussi entrepris une démarche de redressement financier.

En effet, comme je vous le partageais dans mon mot de l'an dernier, des financements disparaissent ou évoluent vers des cibles ou des objectifs différents. Cela nous oblige à revoir nos besoins réels, nos approches et façons de faire. Nous avons réservé la première moitié de l'année à analyser ce que nous faisons, comment nous le réalisons, à identifier des structures qui pourraient nous permettre d'atteindre nos objectifs, nous sommes allés nous comparer avec d'autres centres communautaires montréalais et avons identifié un modèle organisationnel mieux adapté à notre nouvelle réalité.

Évidemment, une telle démarche entraîne des départs, des transformations de rôles, une période d'adaptation. Clairement, cette étape a été humainement difficile mais je considère que cela s'est fait avec respect, cohérence et transparence. Nous avons eu plus de départs que ce que nous avons anticipé, mais les échanges ont été constructifs et sensibles.

Nous souhaitons une bonne continuation à tous ceux et celles qui ont quitté le Celo dans la dernière année et profitons de l'occasion pour les remercier de leur précieuse contribution au fil des ans. Des initiatives porteuses sont venues ponctuées l'année ainsi que quelques projets nouveaux, certains complétés, certains reportés mais on commence à sentir l'apparition d'une énergie renouvelée, de nouveaux défis, de passage à une nouvelle étape organisationnelle.

Et finalement, nous avons connu une fin d'année abrupte avec le confinement mais malgré la distance, nous avons travaillé fort à garder contact avec notre monde afin de les accompagner et soutenir au meilleur de nos capacités mais surtout de planifier notre retour pour repartir avec des mesures et des normes nouvelles, la COVID aura laissé sa marque mais en gardant tout ce qui nous distingue depuis si longtemps, notre écoute, notre ouverture à l'autre, notre capacité à s'adapter, notre grand désir de répondre aux besoins des citoyens du quartier!

Merci d'être là!

Claude Lavoie
Directrice Générale



CENTRE
COMMUNAUTAIRE
DE LOISIR
DE LA CÔTE-DES-NEIGES

I. LE *Celo* : DES BALISES ET UNE STRUCTURE SOLIDE POUR ATTEINDRE MISSION & OBJECTIFS



Année
2019-2020

DONNÉES du CELO

Notre Mission

"Offrir aux résidents de la Côte-Des-Neiges un milieu de vie rassembleur, harmonieux et participatif, visant l'épanouissement personnel et le développement collectif, par le loisir, l'éducation populaire et l'action communautaire."

Tout d'abord, nous sommes toujours à tout faire transiter par notre nouvelle base de données. Quelques programmes demeurent à migrer vers ce nouveau système. Comme il a été nommé dans les mots d'introduction, nous avons changé tout le système informatique du Celo juste avant la fin de l'année financière et sommes toujours à consolider l'ensemble de nos données courantes et archivées. C'est pourquoi, nos statistiques sont moins étoffées que par les années précédentes mais ce n'est que partie remise, nous visons la consolidation de tous nos outils pour 2020-2021.

En 2019-2020, on parlait de près de

4 000 membres,

quasi statu quo par rapport à l'année précédente.

Quelques données sur notre programmation en 2019-2020: 129 activités de loisir dans le domaine des arts visuels, de la musique, de la danse, des langues, des techniques, du sport et des activités physiques.

Une programmation où les membres ont de 0 à 91 ans.

Des clubs (économiquement plus accessibles et permettant de vivre plus intensément au Celo par la fréquence, la durée ou la thématique des activités) comme :

·Club 10-13 ans/
12-18 ans/19-25 ans

·Club Danses

·Club Sports

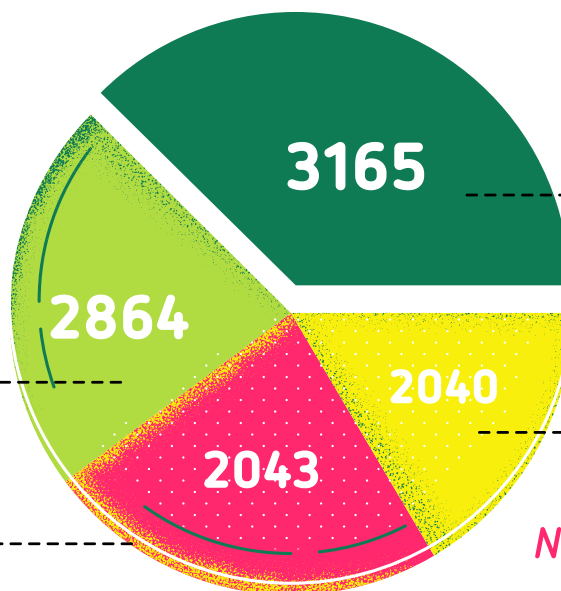
Été 2019

Printemps 2019

Hiver 2019

**Nombre d'inscriptions
par session:**

Automne 2019



**Nombre d'inscriptions pour
l'année 2019/20:**

10 112

CONSEIL D'ADMINISTRATION

En 2019-2020, le conseil d'administration du Celo, composé de 9 administrateurs, a travaillé fort, sur des dossiers complexes et sensibles, financiers et humains et a su garder le cap malgré l'énorme charge émotionnelle liée à ces importants enjeux. En cours d'année, un administrateur a dû quitter le conseil d'administration pour des raisons personnelles, tout en demeurant très actif au Celo comme bénévole et comme grand contributeur au développement collectif du Celo et de son environnement. Ce bénévole a d'ailleurs reçu une reconnaissance spéciale pour son important apport au Celo de la part de la Fédération Québécoise des Centres Communautaire de Loisir. Donc, le travail s'est poursuivi pour une bonne partie de l'année à 8 administrateurs avec la collaboration et l'engagement de tous!

***Pour 2019-2020, total de plus
de 350 heures de bénévolat
au conseil d'administration!***

EN CHIFFRES :

- 11 rencontres régulières du conseil d'administration de juin 2019 à octobre 2020, des séances régulières, extraordinaires, à huis-clos. Beaucoup de travail et d'heures de bénévolat :
- Des déplacements hebdomadaires pour fins de signature de documents, de chèques, de suivis de dossiers :
- + d'une quinzaine de rencontres de comités de travail (comité gestion des ressources humaines, gouvernance, finances et programmes), comités auxquels peuvent participer des personnes ne faisant pas partie du conseil d'administration mais ayant des connaissances, compétences et expériences qui permettent de nourrir les réflexions qui permettront au conseil d'administration de prendre des décisions documentées et éclairées!
- + des administrateurs qui participent à de la formation, créent des outils, contribuent de leur expertise, lisent, bonifient et approuvent des politiques, des approches, des façons de faire! Et proposent de grandes orientations à l'équipe de direction pour faciliter la prise de décisions!



CONSEIL D'ADMINISTRATION

*En 2019-2020, les
administrateurs ont planché
fort sur les dossiers suivants :*

- La mise en place et l'intégration de la nouvelle politique de travail du Celo et de tous les outils qui en découlent (nouvelle échelle de rémunération, politique d'appréciation du rendement, politique de rémunération et d'indexation, politique contre le harcèlement, etc);
- Le défi financier et l'adoption d'un plan de redressement adopté à l'automne 2019, après une démarche de plus de 6 mois, accompagnée par un consultant externe auprès de l'équipe de direction, en réponse au défi structurel de la gestion financière du Celo et qui a mené à un budget équilibré n'eut été de la pandémie et de tous les impératifs qui en découlent;
- Le choix d'un nouveau modèle organisationnel, ayant un aspect beaucoup plus matriciel que hiérarchique;
- Le début d'une réflexion sur la mise en place de paramètres essentiels à respecter lors de l'élaboration de la programmation et des services aux membres;
- Le début de la mise à jour des règlements généraux du Celo qui devrait se conclure en 2020-2021;
- L'accompagnement et le soutien de l'équipe dans le virage technologique;

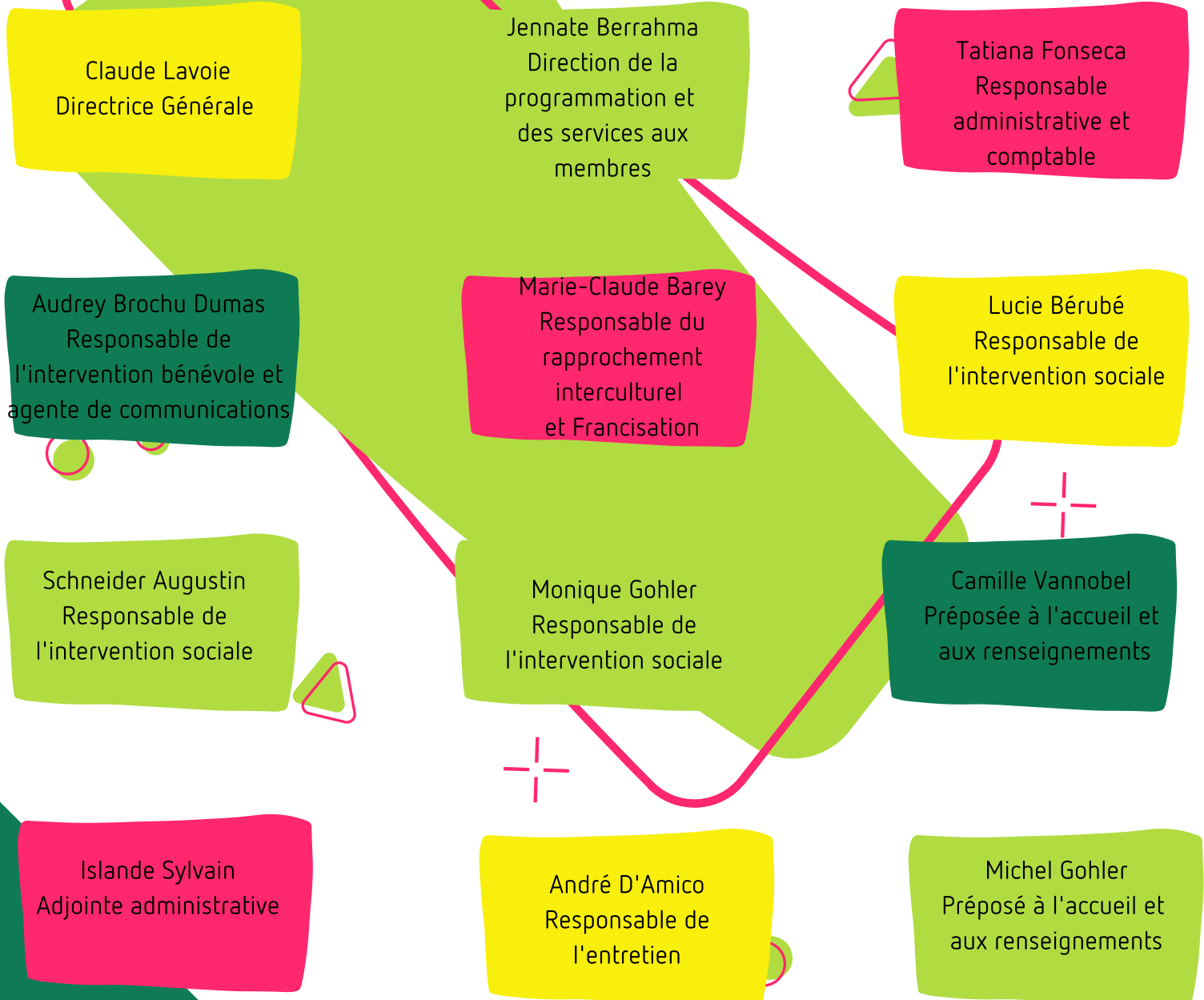


NOMS ET POSTES

de l'équipe du Celo

ON S'IMPLIQUE

Une des richesses du Celo réside dans la qualité exceptionnelle de ses personnes ressources, ses animateurs et animatrices ainsi que ses bénévoles: de profils mixtes, compétents, qualifiés, créatifs et très appréciés de nos participants. Plusieurs ont fait leurs apprentissages au Celo et d'autres s'y impliquent avec cœur depuis peu ou de nombreuses années. La notion d'empowerment n'est pas un vain mot au Celo: C'est un mode d'encadrement, plus particulièrement de nos jeunes, avec des espaces d'implication nombreux et variés.



RESSOURCES HUMAINES

Un autre gros morceau de la dernière année est tout ce qui touche les ressources humaines : on parle ici de la composition de l'équipe en soi, de ce qui a été mis en place pour bien la soutenir mais aussi de tous les changements apportés en lien avec les ressources humaines pour réaliser notre mission.

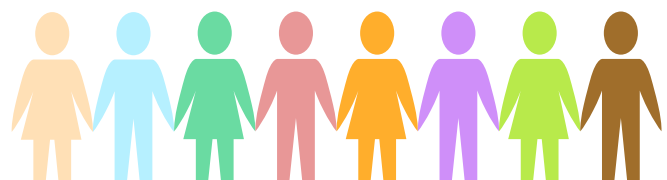
La fin de l'année financière 2018-2019 et le début de celle de 2019-2020 ont vu l'aboutissement et la présentation de la politique de travail, démarche qui s'est échelonnée sur un peu plus de 3 mois et qui a permis de définir le cadre à l'intérieur duquel, tout le personnel du Celo allait être appelé à intervenir. On y a défini tout ce qui devait l'être : de l'actualisation de la politique de harcèlement, à l'ajout d'une politique d'appréciation du rendement et d'une politique sur les indexations et les augmentations salariales, à une nouvelle échelle de rémunération, que nous avons indexé au 1er mai avec l'augmentation du salaire minimum, à une classification des postes. Bref, tout cela et plus encore, un exercice complet nous permettant d'avoir tous les outils nécessaires pour la gestion de nos ressources humaines en tenant compte de la réalité du Celo, des besoins de nos membres, de notre mission et surtout nous permettant de respecter l'ensemble de nos obligations en tant qu'employeur.

Une fois cette démarche réalisée, au début de l'été 2019, le conseil d'administration a également fait le triste constat que pour assurer le respect de notre politique de travail et des conditions offertes à notre équipe, de notre mission, de nos objectifs et stratégies organisationnels et de nos responsabilités en tant qu'employeur, nous devons poursuivre les réflexions pour assurer la pérennité financière du Celo. Et de là, un plan de redressement a été demandé à l'équipe de direction.

La réalité était qu'avec le très grand pourcentage de nos revenus devant être assignés aux salaires de l'équipe soit près de 87% de nos revenus, ce qu'il restait pour le fonctionnement du Celo ne permettait pas de penser en termes de pérennité encore moins de développement et rendait l'actualisation de nos pratiques, exercice essentiel après plus de 40 ans d'existence, excessivement difficile. Le conseil d'administration et l'équipe de direction voyaient venir les prochaines années, les nouvelles exigences des bailleurs de fonds, les changements dans les cibles de financements par projets, les besoins évolutifs des membres et citoyens en termes de loisir et de services avec beaucoup d'appréhension. Tous ces constats demandaient de poursuivre le travail entamé et de pousser les réflexions encore un peu plus loin.

Donc, à la rentrée automnale 2019, le conseil d'administration a procédé à l'approbation d'un plan de redressement pour assurer la viabilité du Celo. Plan qui se déclinait en 4 étapes que nous avons présenté à l'équipe et suite à cette présentation, que nous avons commencé à mettre en œuvre en nous efforçant de respecter le rythme de compréhension, d'appropriation et d'intégration du plan par les membres de l'équipe.

Toutes les réflexions de cette démarche ayant mené au dépôt du plan, ont été accompagnées par un consultant externe et comme nous l'écrivons depuis le début de ce rapport, ont été faites en se rattachant à la mission du Celo, à ses valeurs, ses objectifs et ses stratégies de réalisation. Nous avons procédé de la façon suivante :



DÉMARCHE DU PLAN DE REDRESSEMENT

- Des échanges individuels sur le fonctionnement actuel du Celo;
- Des évaluations des fonctions actuelles;
- Une lecture des environnements et des comparatifs; (nous avons prévu visiter 2 autres centres mais avons plutôt opté pour en rencontrer 3 !)
- Analyse comparative des modèles de dotation et d'organisations similaires;
- Partage de recommandations visant l'amélioration de la structure organisationnelle actuelle en fonction de la réalisation des objectifs de développement, du modèle organisationnel proposé et des descriptions de postes dans le nouveau modèle.
- Remise d'un plan d'intégration du nouveau modèle au conseil d'administration.

Les balises qui ont soutenu le choix du modèle organisationnel et de la priorisation des actions pour le plan de redressement ont été les suivantes :

- Aspect financier;
- Respect de la mission, des valeurs, des objectifs et stratégies de réalisation du Celo;
- Maintien des services aux différentes clientèles (petite enfance, enfance, adolescence-jeunes adultes, adultes et aînés) et ce, de façon à les offrir selon une approche raisonnable à excellente;
- Priorisation des services par secteur selon les paramètres suivants :
 - Maintien de services adéquats;
 - Maintien de services aux populations vulnérables;
- Respect de nos ententes avec les bailleurs de fonds jusqu'au 31 mars 2020;
- Lecture des environnements;
- Constats sur le fonctionnement du Celo (défis, bons coups, spécificités)

Nous avons aussi identifié des éléments sur lesquels, nous considérons prioritaires de se pencher :

- Le besoin de se rapprocher de nos membres et citoyens;
- D'assurer une plus grande présence de notre équipe sur le terrain, près des gens;
- De dédier notre équipe à l'accompagnement des résidents de CDN afin de leur permettre la création de liens, de leur laisser le temps nécessaire pour les voir soutenir et valoriser les personnes, de leur permettre de contribuer au développement des compétences et de favoriser les apprentissages de nos membres et de contribuer à l'amélioration la qualité de vie de ceux et celles qui passent les portes du Celo;
- La nécessité d'alléger et d'automatiser le volet administratif du Celo dans une optique d'efficience.

Ces derniers éléments venaient s'ajouter aux balises nommées précédemment. Notre lecture de la situation nous indiquait que le plan de redressement devait s'appuyer sur l'ensemble de ces points pour faire le choix des changements nécessaires à inclure au plan.

Nous avons aussi martelé l'importance d'animer le milieu de vie qu'est le Celo, pour les tout-petits et leur familles jusqu'aux aînés, pour les populations plus vulnérables, pour les enfants, les ados, les adultes en devenir et les adultes tout court. Retrouver l'essence même de notre mission nous semblait essentiel puisque la turbulence des dernières années c'est-à-dire une planification stratégique, le départ d'une direction générale, l'arrivée d'une nouvelle, les nouvelles cibles des bailleurs de fonds, tout cela ayant mobilisé beaucoup d'énergie, l'animation du milieu de vie devait reprendre la place qui lui revient.

MODÈLE ORGANISATIONNEL

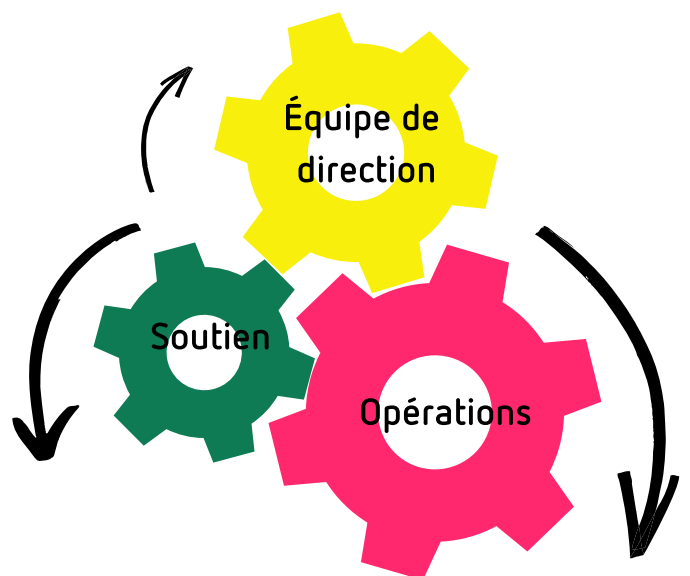
- Moins hiérarchique, où le travail plus clérical est concentré autour de certaines ressources humaines (direction générale, direction de la programmation et des services aux membres, responsable administrative);
 - Nous avons délesté certaines fonctions de tâches plus administratives pour les voir évoluer vers des postes de coordination des interventions et non de coordination de programmations afin d'assurer une meilleure cohérence entre les secteurs (abolition des postes de coordonnateurs de secteur pour des postes de responsable de l'intervention sociale);
 - Nous avons aboli le poste de secrétaire réceptionniste pour le remplacer par celui de Préposé à l'accueil et aux renseignements afin que ces nouvelles ressources soient entièrement dédiées aux services directs aux membres et citoyens, qu'elles ne soient plus déchirées entre des tâches administratives et ce premier lien avec la population. Ces ressources représentent selon nous, la porte d'entrée, le contact initial avec la population en général mais surtout avec les populations plus vulnérables. C'est pourquoi, nous avons aussi décidé de bonifier les horaires de ces employés à l'accueil sur de plus longues périodes pour que toute personne qui entre au Celo soit accueillie par un employé qui se soucie de ses besoins, qui l'écoute, qui lui réponde et qui puisse la référer à un responsable d'intervention sociale qui saura faire un suivi, le diriger vers des activités ou des services en réponse à ses besoins, le soutenir et l'accompagner dans la communauté, si le besoin dépasse les services que nous pouvons offrir.
- Ce sont ce genre de choix que nous avons fait à l'intérieur du plan.

Suite à la présentation du plan à l'équipe, nous avons vécu une période intense de changement. On parle ici de départ de personnel suite à l'abolition de leur poste, de congés de maladie, de départs volontaires pour relever de nouveaux défis.

Quelques employés ont vu leur rôle et responsabilités et leur titre évoluer pour s'adapter au nouveau modèle organisationnel. Ce fut une année déchirante mais nous sommes convaincus que ces efforts porteront fruit et qu'ils nous rapprocheront encore plus des citoyens et résidents de Côte-des-Neiges.

L'ancien modèle organisationnel était en soi, un excellent modèle applicable dans d'autres organisations mais au Celo, au fil des ans, il semble être venu polariser l'équipe et avoir créer des insatisfactions face à la complémentarité du travail entre les deux équipes.

Voici un aperçu de l'ancien modèle :



MODÈLE ORGANISATIONNEL

L'équipe de direction était composée de 2 personnes, la directrice générale et le directeur adjoint;

L'équipe de soutien d'une responsable administrative et comptable, d'une technicienne comptable, d'un responsable informatique, d'une adjointe administrative et de deux secrétaires réceptionniste et cette équipe était sous la supervision de la direction adjointe;

Une autre partie de l'équipe de soutien était constitué du personnel d'entretien (5 employés allant du temps plein, à temps partiel et à du travail occasionnel) et entre 3 et 5 surveillants tous considérés comme employé occasionnel.

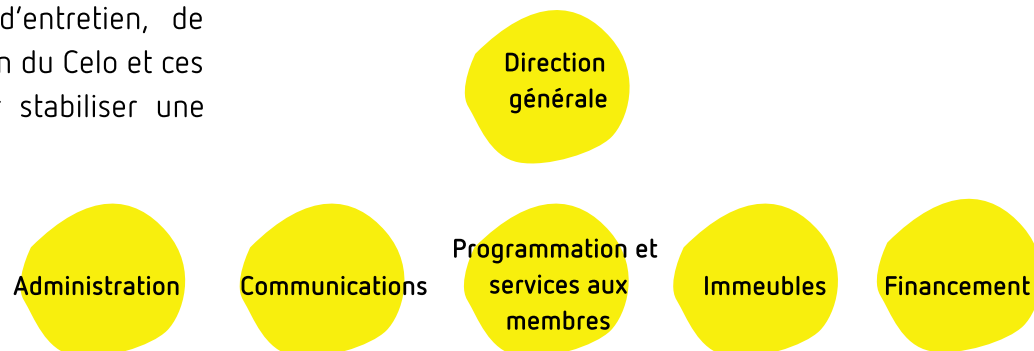
Et l'équipe aux opérations composée de 4 ressources de coordination (enfants, familles, jeunesse, adultes et répit), et de 2 responsables (rapprochement interculturel et bénévolat) sous la supervision de la directrice générale.

Tout ce personnel composait l'équipe d'employés réguliers du Celo. On parle donc de e ressources cadre, de 13 employés réguliers et d'une dizaine d'employés avec des postes à temps partiel ou considérés comme occasionnels auxquels viennent s'ajouter tout le personnel d'animation ce qui peut représenter entre 40 et 75 personnes supplémentaires selon les sessions.

Un fait important : Depuis janvier 2019, les nouvelles ententes de service avec l'arrondissement, nous permettaient de soutenir d'autres profils de postes réguliers en termes de personnel d'entretien, de surveillant, de personnel pour la gestion du Celo et ces ententes nous permettaient de venir stabiliser une partie du personnel de soutien.

Donc, comme le modèle ne semblait plus répondre aux besoins et à la réalité du Celo, et que nous pouvions venir consolider certains postes et mieux camper la situation de quelques employés pour lesquels, l'évolution des ententes et la nouvelle réalité demandait des ajustements, nous sommes arrivés avec un modèle nouveau qui nous permet d'évoluer au fil des ans et selon la capacité financière du Celo.

Voici un aperçu du nouveau modèle organisationnel:



MODÈLE ORGANISATIONNEL

14

On parle d'un modèle qui identifie des cellules décisionnelles. La direction générale est composée de la directrice générale et de la direction adjointe. Trois de ces cellules sont sous la supervision de la directrice générale. Celle de la programmation et des services aux membres est sous la supervision de la directrice de la programmation et des services aux membres et celle des Immeubles, sous la responsabilité de la direction adjointe.

Dans la cellule Administration, on retrouve la responsable administrative et comptable et la responsable au bénévolat.

Sous la cellule Communication, on n retrouve un poste d'agent de communications, à raison de 5 hres / semaine.

Sous la cellule décisionnelle de la Programmation et des services aux membres, l'on retrouve la direction de la programmation et des services aux membres, une adjointe administrative 25 hres / semaine, 3 responsables d'intervention sociale et une autre au rapprochement interculturel et une préposée à l'accueil et aux renseignements à temps plein.

Sous la cellule Immeubles : on retrouve un responsable de l'entretien, 2 préposés à l'entretien à temps partiel, une adjointe administrative 10 hres/semaine ainsi qu'un surveillant appariteur à temps plein plus 2 ou 3 surveillants-appariteurs à temps partiel selon l'achalandage.

Sous celle du financement, aucun employé. Toutes les tâches et responsabilités incombent à la direction générale.

Tout ce personnel compose maintenant l'équipe d'employés réguliers du Celo. On parle donc de 2 ressources cadre, de 11 employés réguliers et d'une dizaine d'employés avec des postes à temps partiel ou considérés comme occasionnels auxquels viennent s'ajouter tout le personnel d'animation ce qui peut représenter entre 40 et 75 personnes selon les sessions.

Il reste du travail à finaliser autour du personnel à temps partiel et du personnel d'animation et nous comptons bien faire cheminer ce volet en 2020-2021. Nous considérons avoir mis en place toutes les assises pour mieux travailler la complémentarité et la cohérence entre les différentes cellules pour le mieux-être de notre collectivité.

Comme vous le verrez dans notre rapport financier, tous ces changements ont eu un impact majeur sur le budget annuel. Et avant l'annonce de la pandémie, nous avons prévu grâce à ce plan, commencer l'année financière avec un budget anticipé 2020-2021 équilibré. Ce qui a malheureusement évolué dans une autre direction avec toutes les mesures sanitaires, la fermeture du Celo, l'annulation des activités, les remboursements et le respect des ententes de travail avec le personnel, la baisse des ratios d'encadrement et de la capacité d'accueil des locaux pour la réouverture du Celo etc.

Un autre point important concernant les ressources humaines est l'intégration de nouvelles ressources et le maintien de la mobilisation et de l'engagement des ressources en place. En 2019-2020, nous avons développé des calendriers d'intégration personnalisés à l'arrivée de chaque nouvel employé puisque nous croyons que cette période est cruciale pour faciliter l'intégration du personnel. Nous l'avons fait par de la formation sur le Celo, sur les rôles responsabilités du Celo en tant qu'employeur et sur celles de l'employé. Nous avons aussi procédé par du jumelage avec des employés qui occupent les mêmes postes. Toute cette façon de faire a porté fruit puisque nous avons le sentiment que les nouveaux employés comprennent mieux la mission du Celo, leur position face à l'attente de l'organisation, les communications sont plus fluides et la recherche de solutions en cas de problème s'articule autour de bonnes bases, et je dois me répéter, la mission du Celo, ses valeurs, le rôle de chacun.

Comme nous avons vu partir des employés et avons accueilli ou intégré de nouvelles ressources dans de nouvelles fonctions, par la même occasion, nous sommes à mettre à jour tous les dossiers d'employé pour s'assurer que nous respectons toutes les règles et les normes relatives à l'emploi et à la sécurité en milieu de travail.

Le dernier élément important en termes de ressources humaines est celui de l'importance de la relève. Une attention particulière avait été portée à ce sujet au moment du changement de direction générale juste avant l'entrée en fonction de la direction générale en avril 2018. Le Celo étant composé d'une équipe très expérimentée, le défi de relève demeure une priorité pour les prochaines années et nous en avons parlé lors de notre rapport annuel de l'an dernier. En 2019-2020, l'équipe de direction a entrepris de documenter son travail. Des outils de types tableaux de bord et de suivis sont en développement ou terminés. Des procédures ont été consignées et mises en place, des dossiers ont commencés à être déposés sur le nuage pour s'assurer de ne pas perdre des savoirs, des écrits et des procédures.

Tout le volet des Ressources Humaines a été au cœur du travail de 2019-2020. Il a mobilisé beaucoup de temps mais il est venu établir des balises solides sur lesquels s'appuyer et se donner une vision claire pour l'avenir.

Il y a quelques années, le comité Finances et Programmes du conseil d'administration avait fait une étude de rentabilité des programmes du Celo et avaient dès lors identifiés des enjeux d'autofinancement, de besoin d'actualiser la vision d'une programmation de loisir en milieu communautaire, de rentabilité surtout du besoin de générer des revenus suffisants pour faire « vivre » nos interventions, essence même de notre travail comme organisme communautaire.

Ce travail exhaustif est venu orienter la mise en place de la programmation et des services aux membres depuis 2-3 ans. Des changements ont été apportés mais on ne peut encore les qualifier de structurant et nous devons aller encore plus loin avec cette démarche. La création d'un poste de direction de la programmation et des services aux membres offre une première réponse à ce besoin de vision transversale entre les « secteurs par groupe d'âge », ainsi qu'au bris des silos entre les différents programmes créés bien malgré tout, et à toute la gestion équitable, cohérente et durable de nos activités. Et ce premier pas a été posé en 2019-2020. Cette nouvelle direction a commencé son mandat en février dernier mais comme elle a été prise en charge par la coordonnatrice du secteur adultes et que la migration de tous vers le nouveau modèle n'est pas encore terminée, la charge de travail quotidien, à laquelle s'ajoutent ces changements que l'on pourrait qualifier d'idéologiques tellement ils sont importants ne nous ont pas encore permis de finaliser tout ce virage.

Comme on parle ici d'une réelle vision de changement de nos pratiques, cette démarche doit être documentée, appuyée sur de bonnes pratiques et nous devons convaincre employés et membres de son bien-fondé et surtout qu'il est effectué pour le mieux-être de tous et du Celo.

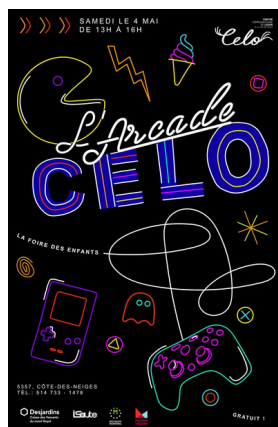
Nous l'avons constaté à la rentrée en septembre, nous avons tenté quelques petits changements et nous avons rapidement eu des retours nous indiquant que notre démarche est loin d'être comprise de tous. D'où l'importance de mieux communiquer nos changements, de bien les présenter et de les expliquer et surtout de ne pas créer un sentiment de perte autant chez les employés que chez les membres.

En 2019-2020 :

- Pour les tout-petits et leurs familles, une offre de 7 activités allant d'activités parents-enfants à des ateliers aux parents ou uniquement destinés aux tout-petits!
- Pour les Enfants, nous avons une offre de 46 activités, dont 13 étaient en activité physique et sportives, 31 en arts et culture et 2 activités scientifiques.
- Au secteur Adultes, on parle d'une offre de 49 activités, dont 31 en arts et culture et 18 en activités physiques et sportives.
- Au secteur adolescents, une offre de 27 activités dont 14 en activités physiques et sportives et 13 en activités culturelles, sans compter le volet de danses urbaines regroupant 12 cours de 9 styles différents!
- Et pour les 18-25 ans, deux formules « Club » en danses ou en sports donnant accès à une multitude de cours!
- Au secteur Petite Enfance et leurs familles, on parle de plus de 200 personnes, parents et enfants qui viennent participer à des activités de loisir ou à des sorties ou qui utilisent les services de la Halte-garderie ou viennent échanger et apprendre lors de café rencontre. Le tout sous la responsabilité de la responsable d'intervention sociale du Celo.

Pour vous donner une idée de la fourmilière que devient le Celo le samedi juste avec ses activités aux enfants, on parle de près de 500 enfants qui convergent vers le Celo tous les samedis pour participer à une activité de loisir!

- Au printemps 2019, lors de la Foire des Enfants, on a rejoint au-delà de 750 personnes qui sont passés au Celo pour contribuer, participer, jouer ou encore présenter un numéro dans le cadre de cette journée mémorable pour tous ceux qui y mettent les pieds!
- Aux activités adultes, la session d'automne 2019, a rejoint près de 650 adultes qui sont venus participer à des activités physiques, des cours de langue ou encore à des cours d'arts!
- Aux secteurs adolescents, du jeudi au dimanche, plus de 500 jeunes croisent les portes du Celo pour la pratique d'activités diverses. Ce qui est un excellent objectif en soi, mais ils y viennent aussi pour socialiser, pour de l'écoute, de la motivation, des encouragements, du soutien de la responsable d'intervention et de la possibilité de développer leur plein potentiel par des activités d'empowerment, qui leur permettent de se sentir valorisés et reconnus.
- Nous avons même commencé le développement d'une offre nouvelle les dimanches pour les jeunes et leurs parents!
- Nous avons ajouté une programmation spéciale gratuite pendant le relâche scolaire hivernale, où nous avons rejoint plus d'une centaine de jeunes par jour! Cette semaine spéciale a culminé par une invitation à tous à faire de la sculpture sur neige avec un artiste montréalais!



PERSPECTIVES 2020-2021 SUR LA PROGRAMMATION :

- Refonte de notre programmation pour une meilleure réponse aux besoins des résidents, citoyens et membres;
- Actualiser la programmation mais surtout bien la différencier de l'intervention (notre travail auprès des populations vulnérables) et des services aux membres, de sa raison d'être dans un centre communautaire, de l'importance de la voir évoluer vers les nouvelles tendances et les nouvelles réalités en loisir;
- Appliquer de façon transversale et égalitaire notre politique tarifaire, pour faciliter l'intégration des gens issus des populations vulnérables dans les activités de notre programmation et développer des outils de suivi mieux adaptés pour la documenter et être en mesure de bien la présenter aux bailleurs de fonds à notre prochaine assemblée générale annuelle;
- Viser l'atteinte d'un budget global équilibré de la programmation dès septembre 2021, dans les mesures du possible, en espérant que les mesures sanitaires s'amenuisent.

Sachant qu'une excellente communication est essentielle en tout temps mais surtout en période de grands changements beaucoup d'efforts ont été consentis pour assurer une qualité, une fréquence et une précision des communications tout au long de l'année qui vient de s'écouler. Nous ne pourrions affirmer que nous avons su atteindre cet objectif de qualité-fréquence-précision mais nous avons mis tous les efforts possibles et l'avons toujours visé! Les communications demeurent une priorité et nous les travaillons dans le sens des valeurs organisationnelles du Celo avec respect, transparence et solidarité.

C'est aussi une raison pour laquelle nous avons mis en place un poste d'agent de communications. Très timide puisque nous n'y consacrons que 5 heures / semaine en termes de financement puisque nous sommes très conscients que le financement n'est pas toujours au rendez-vous mais le Celo ne peut se permettre de ne pas bien rejoindre les citoyens, ses membres, ses partenaires et qu'il a une responsabilité de relayer, de référer et de communiquer ce qui se passe au Celo mais dans le quartier et dans la communauté.

LES COMMUNICATIONS;

Sans aucun doute, un volet marquant en 2019-2020 et ce dans toutes ces expressions. En résumé :

- Disparition du dépliant promotionnel annuel, trop coûteux et trop difficile à bien diffuser. Mais nous réfléchissons à des formules alternatives et demeurons ouverts aux nouvelles idées;
- Développement d'outils de promotion aux couleurs du Celo avec une ligne directrice de plus en plus claire, une présence sur les médias sociaux pour parler de nous, pour communiquer avec nos membres et les citoyens mais aussi pour partager de l'information des autres organisations du quartier. Très actif depuis le printemps dernier;
- Un nouveau site Internet, travaillé avec une équipe de feu formée de la responsable du bénévolat qui porte maintenant le dossier des communications au Celo, d'une jeune adulte du projet jeunesse qui a grandi au Celo, qui réussit maintenant en tant que jeune entrepreneur et qui désirait redonner au Celo et une contractuelle passionnée;
- Des communications par le biais de notre plate-forme Amilia, pour rejoindre nos membres lors d'imprévus, pour leur offrir des périodes de priorité d'inscription pour les sessions à venir, pour les inviter à participer à la vie du Celo;
- D'un point de vue de communication interne entre les membres de l'équipe, plusieurs rencontres où ont aussi été invités les animateurs pour les mettre à jour sur l'avancement des travaux, des rencontres par corps d'emploi notamment pour partager la nouvelle politique de harcèlement, le plan de redressement, le nouveau modèle organisationnel, la politique de travail;
- L'envoi d'un courriel hebdomadaire, diffusée aux employés, avec une diffusion variable selon les thématiques abordées;
- Un calendrier de rencontres d'équipe plus régulier, avec des objectifs spécifiques;
- Des rencontres individuelles plus régulières pour ceux et celles qui en exprimaient le besoin pour clarifier les questionnements et les interrogations des membres de l'équipe;
- Mais surtout, des rencontres sur le changement, où l'équipe de direction partageait l'avancement des travaux du plan de redressement, les décisions prises et l'impact sur le travail de chacun.



CENTRE
COMMUNAUTAIRE
DE LOISIR
DE LA CÔTE-DES-NEIGES

II. LE *Celo* UNE ACTION ANCRÉE DANS NOTRE MISSION



Année
2019-2020

Des projets majeurs et structurants :

- Le jardinage soutenu par un comité de bénévoles dynamiques et assidus, qui contribuent grandement à l'amélioration de la qualité de vie des citoyens, résidents et membres et pour tous ceux qui passent devant le Celo. L'allée menant au Celo et ces alentours, sont un petit bijou de verdure et de couleurs, rendu bien vivant grâce à la contribution de nombreux donateurs de plantes et à des mains habiles! Ce comité pousse même la nature à l'intérieur lorsque le froid s'annonce et vient dynamiser tout l'intérieur du Celo!
- Le Programme Lire et Faire lire, 10 femmes impliquées qui ont fait la lecture aux tout-petits de 4 ans tout au long de la dernière année scolaire.
- Les 5 tricoteuses solidaires qui se sont fait aller les crochets et les broches pour créer des items saisonniers, exposés dans nos vitrines, vendus aux membres du Celo et dont tous les profits ont été redonnés au Projet Répit. On parle de plus de 500\$ et pour ma part, je parle de notre projet d'économie circulaire à l'échelle du Celo!
- Le Salon des bénévoles, un espace dédié à nos précieux bénévoles, un local pour se rencontrer, pour échanger et travailler.
- Cela renforce le sentiment d'appartenance au Celo. Malheureusement, en contexte COVID-19, nous avons dû le réquisitionner pour le transformer en local COVID mais nous regardons comment faire évoluer ce dossier lorsque les choses reprendront leur cours normal!
- Plusieurs heures de travail autour d'une politique de bénévolat presque finalisée et qui devrait se déployer à compter de janvier 2021.

Mais aussi, en plus de tous ces projets et travaux spécifiques, du recrutement, de l'intégration et de l'accompagnement de bénévoles et de stagiaires par différentes approches et outils, de la formation donnée à chaque session aux stagiaires, du soutien aux apprentissages, du soutien individualisé et personnalisé à certains bénévoles plus sensibles mais si désireux de donner au suivant. Une présence active partout où l'on parle de bénévolat : pour développer les partenariats et la concertation autour du bénévolat par une représentation de la responsable du bénévolat à la Foire de l'implication bénévole de l'UDM, à la soirée de réseautage du programme d'Action Culturelle de l'UQAM, du démarchage auprès des Marcellines pour le recrutement de jeunes bénévoles pour du soutien scolaire, de la promotion lors de la Journée Québécoise des Centres Communautaires de Loisir.

Tout cela et plus encore, est possible grâce à la responsable au bénévolat. Plus concrètement, le bénévolat c'est :

- Des programmes complets rendus possible grâce à nos bénévoles :
 - Les ateliers de conversation française;
 - Le Parlons Français auquel s'est ajouté le « Gardons contact en français », une offre en ligne disponible depuis mai-juin 2020;
 - Les rendez-vous du bénévolat, de 4 à 6 RV par session (automne, hiver, printemps) avec une participation d'entre 5 et 15 participants à chaque RV;
 - Les Lundis Québécois;
- Des programmes où l'apport du bénévolat permet un meilleur encadrement, de meilleures conditions d'apprentissage autant pour les participants que pour les bénévoles :
 - La Halte-garderie Croquignoles;
 - L'aide aux devoirs aux ados;
 - Le projet Répit;
 - Les activités du samedi pour les enfants;
 - Les événements;
 - Les comités.
- Des moments de connaissance et de reconnaissance :
 - Le dîner communautaire de la rentrée;
 - Le dîner communautaire de Noël;
 - La Journée internationale des bénévoles en décembre;
 - La semaine de l'Action bénévole;
 - Le pique-nique des bénévoles en juin.

Nous avons prévu formaliser notre calendrier de connaissance et de reconnaissance des bénévoles pour 2020-2021. Nous avons élaboré un calendrier varié d'activités et d'événements dont le premier aurait été un gala planifié pour avril dernier pendant la Semaine de l'Action bénévole. Malheureusement, on peut confirmer maintenant que la fermeture du Centre à cause de pandémie en a empêché la réalisation.

Ce n'est que partie remise, la distanciation limite ces actions mais nous sommes toujours en mode recherche de solutions pour relancer la formule afin de faire connaître et reconnaître toutes ces personnes qui donnent généreusement de leur temps au Celo et qui font en sorte que des programmes complets puissent exister!



Au rapprochement interculturel et à la francisation

En nombre d'inscriptions / participations, on parle de :

En 2019-2020, la responsable du rapprochement interculturel a vu ses responsabilités s'accroître avec le transfert de dossiers de la francisation. Cette passation de dossiers est toujours en cours et représente un défi organisationnel supplémentaire que nous sommes toujours à gérer.

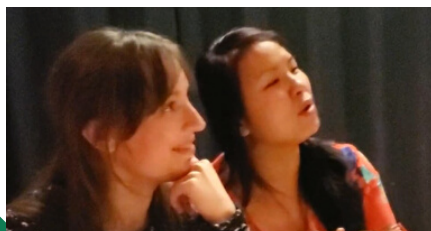
Mais concrètement, le rapprochement interculturel et la francisation, ça s'appuie solidement sur une responsable, 76 bénévoles, 10 stagiaires et une adjointe administrative à raison d'une dizaine d'heures par semaine. Le programme de rapprochement interculturel est entièrement réalisé par les bénévoles et les stagiaires. Il a rejoint plus de 300 personnes d'origines culturelles différentes dans des activités de rapprochement interculturel et d'intégration sociale. Les communications avec ces participants sont nombreuses : du courriel hebdomadaire aux participants des Ateliers de conversation française (ACF), aux courriels mensuels à ceux et celles participant aux Lundis Québécois.

En 2019-2020, Les lundis québécois ont pris tout un envol! Les bénévoles et stagiaires, entre une dizaine et une quinzaine de personnes d'origines diverses, variables selon les soirées, se sont réunis sur une base hebdomadaire et ont su développer leur thème, leur contenu et leur matériel. Ils se sont investis ont découvert ou approfondit leur connaissance mais surtout ils ont partagé le plaisir et la fierté de faire œuvre utile et ce faisant, développer des liens de confiance et même d'amitié. Entre 30 et 45 personnes étaient rejointes à chaque soirée. La formule permet un mélange de nouveaux apprentissages sur la culture québécoise et de rencontres interculturelles dans une atmosphère de plaisir partagé et contagieux.

Un programme phare et inspirant du Celo, une solide toile créée par et pour ces précieux participants. Des besoins différents auxquels nous considérons répondre avec écoute, respect et ouverture.

- 294 inscriptions pour 250 personnes d'environ 50 pays différents aux ateliers de conversation française et la réalisation de 35 Ateliers de Conversation française (ACF). Tout ce travail a permis de soutenir et de caloriser ces allophones dans leur apprentissage et maîtrise de la langue française dans leur processus d'adaptation à la vie québécoise ;
- 175 inscriptions aux 5 Soirées des Lundis Québécois, soirée visant à faire connaître le Québec et à créer des rapprochements interculturels. On rejoint entre 30 et 45 personnes par soirée et les participants sont plus qu'enthousiastes à chaque événement. En 2019-2020, des thèmes variés sous des formes diverses : présentations, montages vidéo, jeux, animations, sketches expositions, témoignages..., les thèmes :
 - Main dans la main / sur la diversité au Québec
 - Le Québec dans l'Assiette, couleurs, saveurs et sortie
 - La Gaspésie, mer et monde
 - Le Québec s'amuse, faites vos jeux!
 - Voulez-vous danser? Rythmes, styles et évolutions

On y comptabilise
approximativement 4000 heures
de bénévolat !



Le texte qui suit présente très clairement ce qui se passe au secteur tout-petits et leurs familles et vous présente une réalisation importante pour un parent en 2019-2020 mais il vous indique surtout l'orientation, l'approche et la vision du Celo et l'implication de sa responsable d'intervention sociale qui grâce à sa présence et son écoute permet de rejoindre ces parents :

« Un jour une mère se présente au Centre, ça tombe bien je suis à côté de l'accueil, je prends le temps de l'accueillir. Elle me raconte son histoire, elle ne sait plus à qui demander de l'aide. En fait, elle a besoin de parler à quelqu'un et surtout d'être écoutée pour mieux se comprendre elle-même. Après l'avoir bien écouté, ce qu'elle avait besoin c'était de prendre une pause, qu'elle puisse avoir des contacts avec d'autres mères, elle était seule, isolée à la maison avec 2 enfants. Je lui propose donc d'intégrer sa petite aux Ateliers Croquignoles. Enfin une pause pour elle, l'autre enfant étant à l'école. Je l'encourage à prendre des cours de français étant disponible maintenant. Elle s'inscrit à nos cours de français, après quelques semaines elle me dit que c'est trop difficile, elle ne se sent pas à l'aise dans le cours. Je fais des démarches, je la réfère au Centre Pauline Julien. Problème, son cours se termine à 12h30, elle ne peut pas être au Centre avant 15h00. J'en parle avec les éducatrices, l'une des 2 éducatrices s'offre de reconduire la petite à sa mère, au coin de Côte-des-Neiges et Van Horne après son travail. Toute heureuse la mère s'investit dans ses cours de français. Pendant tout ce temps elle fait tous les efforts pour que son dossier d'immigration soit parfait afin d'être accepté (elle a un statut de demandeur d'asile). Dans son appartement il y a des co-locataires non-désirés (des rats), je lui explique qu'il y a un organisme qui peut l'aider, elle ne veut surtout pas se plaindre, elle a peur d'avoir une mauvaise note à son dossier. L'œil connaît ce propriétaire récalcitrant, on procède. Son autre fille est intégrée aux activités du samedi, c'est une petite fille sensible qui a vécu de graves traumatismes. Elle s'épanouit à l'école grâce à son professeur qui est bienveillante avec elle. Un jour elle dit à sa mère "maman je voudrais être blanche pour parler bien français, ils sont gentils avec moi". J'invite la famille à participer aux sorties que j'organise, j'en profite pour les présenter à une famille d'une autre mère monoparentale qui a 5 enfants, la chimie est bonne, les 2 femmes et les enfants s'entendent bien, s'entraident, se visitent et ont du plaisir ensemble, sont maintenant de bonnes amies, fin à l'isolement. Malgré tout elle a toujours l'inquiétude de ne pas être acceptée au Québec et d'être retournée dans son pays. Connaissant toute son histoire je suis totalement certaine qu'elle sera acceptée. J'écris une lettre à son avocate qui me répond qu'elle ne pourra pas présenter cette preuve mais qu'elle appréciait l'attention que j'y avais mise et que sa cliente était vraiment chanceuse d'être tombée sur moi. Finalement à la fête de Croquignoles, elle n'a pas pu fêter avec nous au Planétarium, étant convié au Palais de justice. À mon retour elle était là, tout sourire, toutes larmes, m'a sauté dans les bras "Thank you Madame Lucie, we are accepted, thank you so much, you're my mom. (La juge a pleuré en entendant son témoignage.) Elle continue ses cours de français en ligne pendant le COVID. Lorsque je l'ai appelé pour prendre de ses nouvelles, elle a crié au téléphone "Luciiiiiiiiiiiiiiiiie I was sure that you'll call me one day! Are you OK? God bless you Madame Lucie. »



Les enfants représentent un gros volet du travail au Celo surtout parce que les activités leur étant réservées sont offertes principalement le samedi et nous avons expérimenté quelques activités les dimanches ou l'été au camp de jour. En plus, lorsqu'ils sont au Celo, ils sont très souvent accompagnés de leurs parents, dont plusieurs restent au centre pour les attendre. Ce qui fait en sorte, que lorsqu'ils sont présents dans nos murs, ils le sont en grand nombre et qu'ils sont partout. Le centre résonne dans son ensemble des rires et des voix de tous ces jeunes et leurs familles. L'équipe les accueille, les anime, les soutient et leur fait découvrir les rudiments de certaines activités sportives et culturelles mais surtout leur fait vivre une expérience dynamique, vivante, de découverte et de socialisation qui va bien au-delà de la pratique d'une activité de loisir.

Le responsable d'intervention sociale qui encadre tout ce volet utilise le loisir comme vecteur d'intervention en demeurant à l'affût des demandes et intérêts des jeunes et de leurs familles mais surtout sa présence sur le terrain si près des jeunes et de leurs parents lui permet de saisir les réels défis de nos familles plus sensibles. Ces observations lui permettent d'accompagner, de soutenir et de référer tous ceux et celles qui en ont besoin.

En 2019-2020, par le biais du programme Enfants et de son responsable, le Celo est venu en soutien à des familles par du soutien alimentaire ponctuel et du référencement à des organismes en sécurité alimentaire de Côte-des-neiges, de l'aide vestimentaire pour certains autres. Malgré le fait que nous ayons dû mettre notre programme d'aide aux devoirs sur pause à l'automne 2019, le responsable a pu soutenir certains enfants présentant des défis scolaires particuliers, assurant des liens avec l'école, agissant même comme médiateur ou accompagnateur auprès de professionnels du milieu scolaire. Il a su partager son expérience et ses connaissances du milieu et de la réalité de certains enfants ayant lui aussi grandi dans le quartier Côte-des-Neiges et ayant fréquenté les écoles du quartier.

Au secteur Enfants, on retrouve aussi le projet Répit. Dans les faits, le responsable d'intervention sociale du secteur Enfants, coordonne aussi le Répit, le camp de jour et une grande partie des approches auprès des enfants présentant des difficultés d'intégration comme les enfants présentant des Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA). Au Celo, nous offrons un camp de jour TSA mais nous intégrons pendant toute l'année les jeunes qui peuvent l'être, parfois sans accompagnateur, parfois avec mais surtout sans financement ou demande de frais supplémentaire aux familles. Bon an, mal an, nous recevons annuellement près d'une vingtaine de jeunes présentant des défis particuliers, parfois un peu plus, parfois moins mais ils sont toujours présents au Celo. Les multiples dossiers de ce responsable d'intervention sociale représentent un défi à cause de la charge plus qu'importante de travail mais permet d'avoir une approche plus intégrée pour les enfants et les familles présentant certaines difficultés et elles sont assez nombreuses au Celo. Nous regardons et tentons de considérer les meilleures options pour mieux le soutenir dans son travail.

En 2019-2020, par le biais du projet Répit :

- Plus d'une vingtaine de jeunes ont été rejoints mais surtout, ces enfants ont eu la possibilité de participer à des activités de leur choix de la programmation du samedi, et ce, à titre gracieux;
- Certains autres ont pu bénéficier d'un accompagnement individuel leur permettant de faire de l'activité physique pour les sortir de leur sédentarité;
- Les jeunes du Répit ont pu cuisiner, ont développé une routine, ont eu du soutien et de l'accompagnement pour de l'aide aux devoirs, l'une des intervenantes étant en dernière année au baccalauréat en sciences de l'éducation;
- Ils ont pu créer des liens significatifs avec des adultes puisque le responsable a commencé à développer une approche « Grands Frères, Grandes sœurs » en jumelant les intervenants à des jeunes et en les rejoignant au-delà du 24 heures du Répit;
- Et finalement, je ne peux passer sous silence, le travail incommensurable du responsable pendant le confinement, qui est demeuré disponible 7 jours sur 7 pour les familles, gardant un contact téléphonique régulier, rendant visite aux familles lors de situations plus critiques puisque nos observations sont que cette période a été très éprouvante sur la dynamique des familles du Répit, faisant les démarches pour s'assurer que toutes les familles du Répit aient accès à un ordinateur, les soutenant et les accompagnant tout au long de cette période difficile.



Chez les ados-jeunes adultes

22

Comme par les années antérieures, ce secteur en est un solide, diversifié et animé avec une programmation partagée entre les arts visuels, la danse urbaine, les arts martiaux, les jeux, la cuisine, le théâtre et le sport. Mais au-delà de la programmation, on y voit surtout des jeunes de 10 à 25 ans, qui s'y présentent régulièrement, qui développe clairement un sentiment d'appartenance au Celo et au quartier. Le Celo représente un milieu de vie ouvert et inclusif où ils peuvent retrouver écoute, encouragement, motivation et où ils peuvent retrouver ou développer leur confiance en eux et aux autres. Ils viennent y développer leurs passions et ils ont la possibilité d'y développer, organiser et faire vivre des projets.

En 2019-2020, un projet s'est particulièrement démarqué. Il en reste des traces concrètes puisque la Fédération Québécoise des Centres Communautaires de Loisir en a filmé une partie et nous l'avons diffusé sur Facebook. On parle ici d'un superbe projet intergénérationnel en improvisation théâtrale entre jeunes et aînés. Une première rencontre s'est déroulée réunissant jeunes et aînés où il y a eu des discussions sur différents thèmes, ce qu'en pensait les deux groupes, ce qu'ils croyaient en percevoir face à l'autre groupe. Ce volet a été le plus apprécié des jeunes. Il est venu nous indiquer que les discussions et les échanges étaient vraiment des moments très appréciés par les jeunes et que ces rencontres leur permettaient de mieux comprendre la réalité des personnes âgées. Le projet s'est terminé sur une activité commune d'improvisation théâtrale.

Nous retenons qu'à chaque fois que nous organisons des activités ou projets intergénérationnels, la conclusion est toujours excessivement positive. Le Celo semble toujours créé un environnement favorable aux échanges, permet à tous de communiquer sans jugement, de vivre une expérience porteuse et propice aux relations harmonieuses. Nous aurions tout intérêt à développer ce type d'approche toujours de façon ponctuelle mais de les intégrer plus régulièrement à nos interventions.

Et je termine, avec des données intéressantes de notre programme en danses urbaines, sachant que plusieurs de nos professeurs sont d'anciens jeunes danseurs du Celo et que nous leur avons donné accès à des locaux et à des opportunités pour développer leur art au fil des ans.

« Le centre, c'est comme ma deuxième maison, j'y vais quand j'ai envie de jouer au basket ou bien pour donner de mon temps. Il y a des personnes au centre qui m'ont encouragé et aidé. Ce qui est unique au Celo, c'est le mélange d'âges; et quand quelqu'un a un problème, tout le monde s'entraide. Je suis content de faire partie du Centre. » Julie Richer, bénévole.

Donc en 2019-2020 :

- 3 de nos professeurs de danse ont été invités afin d'organiser et / ou juger au Cloud Cypher durant le Festival MURAL;
- Des jeunes des cours de BreakDance du Celo ont participé au concours de danse télévisée « Evolution Dance Show » et l'un d'eux a atteint la demi-finale;
- La tenue de la 7e édition de l'événement LEGZ, le 4 mai 2019, compétition spéciale de breakdance et popping, organisée au Celo par DKC-Freeze, incluant un volet pour les jeunes de moins de 15 ans et ceux de plus de 15 ans. Plus de 300 jeunes de tout le Québec s'y sont présentés;
- Une 23e édition de l'événement Gravity Rock a eu lieu le 14 septembre 2019, regroupant des participants du Canada, des États-Unis et d'Europe. Comme par les années antérieures, cet événement a été planifié, organisé et réalisé par DKC Freeze et ses collaborateurs. DKC est employé du Celo mais surtout un danseur reconnu dans le milieu de la danse urbaine et pour le Celo, il représente un modèle significatif et inspirant pour les jeunes qu'ils soient danseur ou non.
- Et au moins une douzaine d'autres événements de danses urbaines !!

Témoignages des jeunes et d'une bénévole aux ados :

« J'aime beaucoup le centre, je m'y suis fait des amies et il y a plusieurs activités à choisir. Mais c'est le camp de jour que j'aime le plus parce que je fais et j'apprends beaucoup de choses. C'est une place où les adultes t'écoutent et t'acceptent pour qui tu es. J'ai hâte que le centre ouvre. Je m'ennuie! »
Gisou Rasoulitour, 15 ans.

« Dès que je suis arrivée, vous m'avez tous très bien accueillie, tout le monde est très gentil, les profs, les enfants... on se sent comme chez nous avec plein de possibilités d'activités. Les cours sont très bien et amusants, j'ai passé une très, très bonne année avec des sorties géniales, des moments de folie... Je trouve que le centre est bien placé dans Côte-des-Neiges, à côté des restaurants, des bus, du métro... Merci pour cette super belle expérience. »
Charlotte Lefebvre, 14 ans.

« J'ai entendu parler de besoins en aide aux devoirs le vendredi. J'ai rencontré des jeunes très attachants et des parents soucieux de la réussite de leurs enfants. Notre groupe de bénévoles est composé d'étudiants au Cegep, de stagiaires universitaires et d'adultes très impliqués. C'est notre rendez-vous de la semaine! Les enfants nous apportent autant que nous leur donnons... c'est toujours dans la bonne humeur que nous nous retrouvons. Être bénévole au Celo est une expérience enrichissante. Aider les enfants rencontrer des stagiaires et l'équipe jeunesse chaque semaine sont autant de belles façons de s'engager dans la communauté de Côte-des-Neiges. »
Dalila Benhaberou, bénévole.

La programmation aux adultes et les services à ces mêmes membres demeurent un secteur solide au Celo. Les cours sont de grande qualité, sous la supervision d'une équipe professionnelle et qualifiée. Nous sommes très fiers de dire que notre équipe d'animation est expérimentée, dédiée, mais surtout qu'elle véhicule les valeurs du Celo et déploie ses connaissances avec une sensibilité et une approche spécifique au milieu communautaire qu'est le Celo.

Ce qui s'est démarqué en 2019-2020, est le déploiement de certains projets plus spécifiques à la clientèle... disons, un peu plus mature de nos membres.

En effet, le volet Cel'Or a pris son envol. Les Soirées Autour du Piano ont remporté un vif succès. Ces soirées sont mises en place par un comité, se réunissant régulièrement, préparant ses soirées mensuelles, en faisant la promotion, en les animant. La participation des musiciens est importante et le public est au rendez-vous. Nous avons maintenant un problème d'espace puisque la salle 5 arrive de plus en plus difficilement à contenir tous ceux qui se déplacent pour y participer ou pour se laisser envoûter par le talent de nos musiciennes et musiciens. Encore une fois, ce projet pris en charge par nos « séniors » attire jeunes et moins jeunes, membres et employés et nous pourrions dire que nous commençons à développer une sérieuse expertise en projet intergénérationnel.

Un volet s'est ajouté au Cel'Or soit celui de l'exploration théâtrale. Encore une fois, prise en charge par nos aînés, développement du contenu, du calendrier. Ce projet a permis de développer le projet avec les ados et la captation d'une séance que nous avons diffusé sur notre Facebook.

Le Cel'Or pourrait se développer encore un peu plus et c'est ce que nous espérons voir arriver en 2020-2021, si le contexte nous le permet. Mais une chose est de plus en plus évidente, l'équipe du Celo semble avoir beaucoup d'atout pour le développement d'approche intergénérationnelle et d'empowerment.

En 2019-2020, nous avons aussi « testé » une petite session estivale de 4 semaines de Zumba et d'arts mixtes. Un vif succès si l'on se fie aux inscriptions : 9 participants à l'activité de Zumba malgré la chaleur et 12 à celle d'Arts mixtes, soit le maximum de la capacité d'accueil!

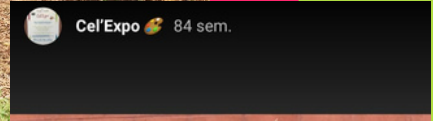
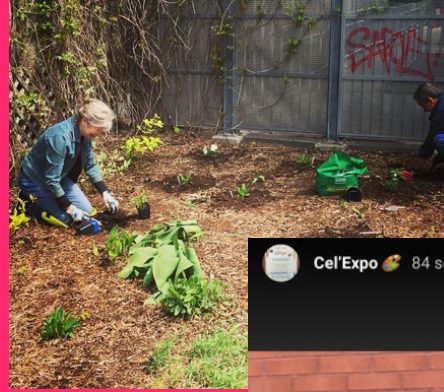
Un beau projet du programme Adultes est le Club de Marche de la Côte, sous la responsabilité d'un bénévole, du mois d'août 2019 à mars 2020, près de 24 participants qui sillonnent le quartier Côte-des-Neiges et le Mont-Royal! Le club de marche organise même quelques sorties pour ses participants.

Et finalement, un autre beau projet est celui du partenariat pour l'offre de l'activité PIED (Programme de Prévention des chutes intensif pour les personnes âgées de 65 ans et +). Ce programme vise à améliorer l'équilibre, la flexibilité et la force physique, à contribuer à garder les os en santé et à prendre confiance en ses moyens. En 2019-2020, 3 sessions offertes et près d'une cinquantaine de participants!

Lors de la dernière année, nous avons aussi:

- Présenté des expositions dans l'espace Gilles-Berger qui permettent de diffuser les œuvres d'artistes locaux. La démocratisation et l'accessibilité aux arts visuels représentent des éléments porteurs pour permettre aux membres du Celo de s'exprimer et de communiquer leur passion, intérêt et opinions.
- Maintenu la politique tarifaire pour accueillir les populations vulnérables.
- Maintenu la gratuité de plusieurs activités notamment celles à prédominance intervention sociale et intégration : Lundis québécois, café rencontre, Viens chiller, Répit, MJ, activités à l'école Lavoie. Plusieurs participants ont fait don de contribution financière lors de ces événements.
- Eu la possibilité de poursuivre notre offre aux populations vulnérables grâce au soutien financier de programmes de la Santé Publique (Mesures 3.1 et 4.2) pour les activités parascolaires offertes à l'école secondaire La Voie, celle de Parkour de l'école Simonne-Monet pour lesquelles nous rejoignons près de 200 jeunes par année et une partie des activités parents-enfants.





Merci aux bénévoles du Parlons Français 🌹🇫🇷



MERCI aux bénévoles des Ateliers de conversation française! 🌹🇫🇷

RENDEZ-VOUS DU BÉNÉVOLAT
Séances d'information sur nos offres de bénévolat

AUTOMNE 2019
SEPTEMBRE • 4, 10 ET 12

HIVER 2020
JANVIER • 7, 9 ET 14

PRINTEMPS 2020
MARS • 24 ET 26

10H30 À 12H OU 18H00 À 19H30

INSCRIVEZ-VOUS:

- Accueil du CELO
- benevolat@cclcdn.qc.ca
- 514. 733. 1478 #0



📍 CENTRE COMMUNAUTAIRE DE LOISIR...
MERCI aux bénévoles du Lundi Québécois 🌹🇫🇷



Vous faites la différence!

@CELOCDN



Vous faites la différence!

@CELOCDN

Le Québec dans l'assiette
Coulours, saveurs, sortie à pied!

Plats Québécois
Fruits et légumes du Québec
Les Jardins Communautaires

Lundis Québécois
17 Juin 2019
17h30
(Renversé dans l'assiette)

CENTRE
COMMUNAUTAIRE
DE LOISIR
DE LA CÔTE D'OR

III. LE *Celo* PRÉSENT DANS LE QUARTIER



Année
2019-2020

Espace de Concertation

Rôle joué par le Celo

Délégué du Celo

Table Jeunesse

- Participation aux réunions de la Table.
- Participation au comité de coordination et sur plusieurs comités de travail.
- Responsable de la mise en application d'une partie du plan d'action de la Table.
- Participation à des actions concertées.
- Fiduciaire de certains projets.

- Directrice générale
- Responsable d'intervention sociale

Corporation de Développement Communautaire de Côte-des-neiges CDC

- Participation aux réunions mensuelles et au comité de concertation interculturelle
- Membre du comité exécutif

- Directrice générale
- Responsable du rapprochement interculturel

Table famille de CDN

- Participation aux réunions de la Table.
- Participation au comité de coordination de cette table ainsi qu'au comité Parcs animés.

- Responsable d'intervention sociale

Regroupement des Organismes en Francisation du Québec

Participation aux réunions

- Coordinatrice Adultes-Loisir et de la francisation
- Responsable rapprochement interculturel

Fédération Québécoise des CCL

Participation aux réunions

- Directrice générale

Regroupement québécois des haltes garderies

Participation à l'assemblée générale

Responsable d'Intervention sociale

DÉFIS SURMONTÉS / À VENIR

En 2019-2020, le Celo a su surmonter plusieurs de ces défis et a su cheminer et en faire avancer plusieurs autres mais le contexte actuel nous oblige à terminer le travail de certains dossiers, à préciser et peaufiner encore certains autres.

Accessibilité

- Ce que nous avons inscrit au rapport annuel de l'an dernier, demeure d'actualité et prend de l'ampleur. Alors, je réécris textuellement ce que nous avons présenté en 2018-2019 : Comment répondre à notre mission d'offrir un loisir abordable, notamment à la population vulnérable, tout en couvrant nos frais d'organisation des activités? Sans oublier de considérer que la vulnérabilité peut être beaucoup plus large qu'uniquement la vulnérabilité financière.

Le recrutement et la rétention du personnel

- L'an dernier, nous avons précisé que les moyens financiers du Celo ne permettaient pas d'offrir des salaires attractifs. Nous avons revu l'échelle de rémunération, qui est maintenant beaucoup plus compétitive avec celle du marché actuel donc nous avons répondu à une partie du problème soit l'attractivité du Celo . Il nous reste à faire migrer toute l'équipe sous cette nouvelle échelle. Toutefois, la question fondamentale est la capacité à payer du Celo, qui demeure inchangée. Nous avons allégé l'équipe de réguliers mais du travail reste à faire parce que les revenus diminuent, le contexte de pandémie s'étant ajouté, cela nous obligera à réviser nos pratiques. Dossier qui a bien progressé mais pour lequel, nous devons encore travailler!

La visibilité du Celo

- En 2019-2020, très grande avancée : site Web, médias sociaux, outils promotionnels, etc. Mais, il faut demeurer présent, compétitif et dynamique. On doit se hisser devant la parade!

Parc Informatique et les besoins techniques et technologiques

- Tout a été changé mais il faut s'approprier nos nouveaux outils et voir ce qui nous manque pour en faire l'acquisition rapidement et se tenir à jour à tous les niveaux!

Le partenariat avec le MIDI

- Nous en parlons depuis mon arrivée mais nous devons évaluer l'impact de ce partenariat sur le Celo. Est-ce que 2020-2021 sera le meilleur moment pour le faire? On ne peut le dire à ce moment-ci mais la charge de travail mérite d'être mise en perspective par rapport au financement que nous recevons et aux nombreux irritants qui découlent de ce programme.

POUR EN SAVOIR PLUS!

Notre site web: <https://celocdn.org/>

Notre page Facebook



Notre page Instagram



514. 733. 1478 #0

secretariat@cclcdn.qc.ca

5347 Chemin de la Côte-des-Neiges,
Montréal,
QC H3T 1Y4

CENTRE
COMMUNAUTAIRE
DE LOISIR
DE LA CÔTE-DES-NEIGES

Celo

NOS PARTENAIRES ET PRINCIPAUX BAILLEURS DE FONDS



Centraide
du Grand Montréal



Côte-des-Neiges
Notre-Dame-de-Grâce

Montréal

Québec

Éducation
et Enseignement
supérieur

Québec

Famille

Québec

Immigration,
Francisation
et Intégration

Québec

Canada

Institut national
de santé publique

Québec

Emploi

Québec

MERCI!

CENTRE
COMMUNAUTAIRE
DE LOISIR
DE LA CÔTE-DES-NEIGES

Celo