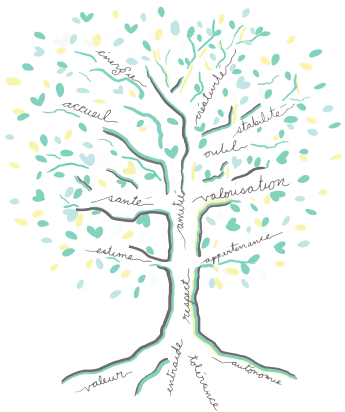




RAPPORT D'ACTIVITÉS



2021-2022



LE CAFGRAF

GRUPE D'ENTRAIDE EN SANTÉ MENTALE DE LAVAL



➤ SUIVEZ-NOUS SUR FACEBOOK ➤ **LE CAFGRAF**



SOMMAIRE

CA DU CAFGRAP

AGNÈS CHARLAND SINOTTE
PRÉSIDENTE

PATRICIA LAVALLÉE
VICE-PRÉSIDENTE

CATHERINE PARÉ
TRÉSORIÈRE

ÉMILIE BÉLANGER-BURQUE
SECRÉTAIRE

JOËL DAVID TREMBLAY
ADMINISTRATEUR

NICOLAS PICARD
ADMINISTRATEUR

L'ÉQUIPE DU CAFGRAP

PATRICE MACHABÉE
DIRECTEUR GÉNÉRAL

LAURENCE A. QUEVILLON
DIRECTRICE GÉNÉRALE ADJOINTE

YVES LARDON
SUPERVISEUR CLINIQUE

MARIE-CLAUDE PROULX
ADMINISTRATION DU CAFGRAP

SUZANNE VILLENEUVE
SECRÉTAIRE RÉCEPTIONNISTE

CAMILLE HÉBERT
CORRECTION DE TEXTES

JULIE TANGUAY
INFOGRAPHIE & MISE EN PAGE

CAROLINE LA ROCHE
INTERVENANTE

JUDITH GARNEAU
PAIRE AIDANTE

MARYLIN HOGUE
CHEFFE D'ÉQUIPE

FRÉDÉRIQUE FORTIN
INTERVENANTE

NOÉMIE DUBREUIL
INTERVENANTE

STÉPHANIE FORGET
INTERVENANTE

MATTHIEU LECLERC
INTERVENANT

REBECCA GOULET
STAGIAIRE

PAGE
4

LE CAFGRAP
C'EST QUOI

PAGE
5

ENTRAIDE ET
SOUTIEN INDIVIDUALISÉ

PAGE
7

LA RÉADAPTATION
SOCIALE ET PROFESSIONNEL

PAGE
9

SOUTENIR
L'ESSENTIEL

PAGE
11

VIE ASSOCIATIVE,
REPRÉSENTATION &
CONCERTATION

PAGE
13

ORIENTATIONS
2022-2023

PAGE
15

BILAN FINANCIER
2021-2022



MOT DE LA PRÉSIDENTE AGNÈS CHARLAND SINOTTE

Une aventure qui ne fait que commencer

Depuis maintenant plus de 6 ans, j'ai pris la grande décision d'intégrer le CA du CAFGRAF et par le fait même, de le représenter au mieux de mes connaissances et de mes convictions comme présidente. L'organisme était en difficulté. Cependant, le cœur même de sa raison d'être était toujours aussi essentiel, sa vie associative bien active et de ce fait, rien ne pouvait détruire sa combativité et sa vitalité.

Il y a eu des hauts et des bas, mais lorsque l'on regarde dans le rétroviseur et que l'on constate où nous en sommes rendus aujourd'hui, on ne peut qu'être fiers. Le CAFGRAF a complètement **repris le contrôle**, la même **vitalité l'habite** et la communauté y est toujours aussi **attachée et participe** à sa vie démocratique.

À l'automne 2020, lorsque nous avons pris l'initiative d'**approcher** M. Patrice Machabée et l'**ALPABEM** pour **unir nos forces**, plusieurs personnes de l'extérieur ont trouvé l'idée un peu saugrenue, voire même périlleuse. Personne dans le communautaire n'a comme réflexe de faire une **démarche aussi originale**, comme s'il était inscrit dans l'ADN des organismes d'affronter seuls, contre vents et marées, les changements socio-économiques, politiques et environnementaux à l'échelle mondiale. Pourtant, le mot communautaire ne vient-il pas de communauté ? La force d'une communauté n'est-elle pas justement sa capacité à s'adapter et à résister aux intempéries par l'union des individus et le partage des leurs idées, ressources et connaissances diversifiées ?

Voici ce que nous avons décidé de lancer comme pari. De vivre cette démarche avec beaucoup de fébrilité, d'humilité, mais aussi de confiance et d'espoir. Et plus nous avons **avancé**, plus la vision des autres a changé. Ce qui au début les a intrigués s'est transformé pour certains en envie de suivre l'initiative de près, de s'y impliquer et pour d'autres c'est devenu une source d'inspiration. **L'union** du **CAFGRAF** et de l'**ALPABEM** est en pleine co-construction. Nous ne faisons que commencer l'aventure et le rapport qui vous est présenté témoigne des étapes franchies et de celles à venir.

En tant que présidente, je me dois de féliciter mes pairs, les membres des CA du CAFGRAF et de l'ALPABEM pour le travail colossal que nous avons amorcé, mais je me dois aussi de les encourager, car c'est loin d'être terminé. Je dois aussi honorer notre directeur général, M. **Patrice Machabée**, d'être aussi courageux et vaillant et de **porter aussi haut et fort la vision**. Je tiens à remercier nos bailleurs de fonds, qui encouragent cette démarche atypique et répondent présents pour nous soutenir. **Une mention spéciale aux employés anciens et nouveaux des deux organisations qui vivent tous ces changements**. Ce n'est pas de tout repos et ils méritent d'être applaudis pour garder le cap et atteindre leurs objectifs malgré tout. Finalement, merci aux membres, aux clients, aux bénévoles et à toutes les personnes qui nous donnent l'énergie pour foncer.

C'est grâce à leur amour, leur implication et leur fidélité que nous pouvons continuer à toute allure dans cette belle grande aventure qui ne fait que commencer.



MOT DU DIRECTEUR PATRICE MACHABÉE

Tout changement est difficile au début, compliqué au milieu et magnifique à la fin (Robin Sharma)

L'aspect le plus difficile, le plus complexe et souvent le plus long à réaliser dans une organisation, c'est de créer une « culture d'entreprise ».

Il est « relativement facile » de réorganiser les espaces, implanter une transformation numérique, imposer un nouvel horaire de travail, améliorer nos pratiques RH et nos outils de communication, développer ou améliorer nos services, augmenter notre crédibilité dans la communauté et le niveau de satisfaction de notre clientèle.

D'ailleurs, je pense pouvoir affirmer qu'en 2021-2022 nous avons réalisé, ou du moins amélioré, les éléments que je viens d'énumérer. Mais est-ce que nous avons réellement transformé la culture du CAFGRAF en seulement 1 an et quelques mois ? Ma réponse va vous surprendre (et moi aussi) : c'est « OUI ! ».

Comment avons-nous fait ?

Premièrement, le mérite revient au **CA du CAFGRAF** et à sa présidente, Agnès Charland-Sinotte, pour leur **confiance et leur support**. Je me devais d'agir avec force, détermination et rapidité dès mes premiers mois en poste, et j'ai eu les coudées franches pour opérer cette transformation.

Ensuite, nous avons complètement **reconfiguré les espaces**, modifié les horaires de travail et changé le mobilier de bureau. Par le passé, l'équipe du CAFGRAF travaillait en silo (physiquement et organisationnellement).

La reconfiguration des espaces a favorisé la **collaboration** « des équipes » et le nouvel horaire fait en sorte que le CAFGRAF recrute dorénavant **des intervenants qui veulent s'engager** à temps plein. Le nouveau mobilier offre des espaces de qualité à nos employés et à nos usagers, et il y a maintenant un sentiment de **fierté** à circuler et travailler dans nos bureaux.

Une nouvelle équipe. Même si ce n'était pas l'intention de départ, à la fin de l'été 2021 (6 mois après mon arrivée), une seule employée de l'ancienne garde était encore en poste. Évidemment, il est plus facile de créer une culture d'entreprise avec des **employés enthousiastes** qui savent dans quel bateau ils s'embarquent, que de convaincre des employés craintifs de changer d'embarcation en pleine tempête. **Marylin**, nouvelle cheffe d'équipe choisie par ses collègues, a aussi eu un **effet liant** sur notre équipe.

La **mutualisation avec l'ALPABEM** est aussi responsable de cette nouvelle culture au CAFGRAF.

D'être en interaction avec une « organisation modèle » rend le **rêve plus tangible**. Échanger avec des collègues qui par leur posture et leurs mots démontrent une forte culture d'entreprise vient **renforcer la confiance** nécessaire pour **s'engager dans ce changement**.

Il y a évidemment d'autres ingrédients inhérents à « notre recette », mais une culture d'entreprise repose essentiellement sur des humains. Je suis choyé d'être entouré par de beaux humains.

Merci

Julie, Caroline, Judith, Marylin, Frédérique, Rebecca, Laurence, Marie-Claude, Suzanne et Carl.

Merci

aussi à nos anciens (Chantale, Roxane, Alexandra, Florian, Éric).



LE CAFGRAF C'EST QUOI

Les personnes qui vivent des problématiques de santé mentale, d'itinérance ou de dépendances se retrouvent généralement isolées et confrontées à des difficultés d'intégration sociale. Vouées pour plusieurs à vivre dans la pauvreté, ces personnes subiront, en plus des effets inhérents à leur problématique, les effets de la stigmatisation (honte, rejet, désapprobation) portant atteinte au développement de leur potentiel et de leur contribution citoyenne.

Fondé par des membres du groupe de défense des droits en santé mentale Le Schizographe (devenu depuis l'En-Droit de Laval) qui souhaitaient se doter d'un lieu chaleureux, respectueux et sans jugement, le CAFGRAF, groupe d'entraide en santé mentale de Laval, voit donc le jour le 25 juillet 1994. En opération sans interruption depuis sa fondation, le CAFGRAF a mis en place des services d'aide, d'entraide et de soutien visant l'épanouissement, l'autonomie et le rétablissement.

LA CLIENTÈLE QUE NOUS SOUHAITONS REJOINDRE

Le CAFGRAF dessert les Lavallois de **16 ans et plus ayant des difficultés dues à des manifestations cliniques reliées à des problématiques de santé mentale**. Elles peuvent être associées à d'autres problématiques, telles que la **dépendance et l'itinérance**. Les personnes qui utilisent nos services sont dans une démarche libre et volontaire.

LES PROBLÉMATIQUES DE SANTÉ MENTALE QUE NOUS DESSERVONS

L'expression problématique de santé mentale fait référence à des maladies mentales telles que la **schizophrénie**, le **trouble bipolaire**, la **dépression**, l'**anxiété** et les **troubles de la personnalité**.

NOTRE PHILOSOPHIE D'ACCUEIL ET NOS VALEURS

Les valeurs de notre organisation reposent sur la **qualité de l'accueil** offerte à notre clientèle. C'est pourquoi nous nous assurons d'offrir un **service chaleureux, respectueux et sans jugement**.

Misant sur l'**implication des membres**, nous offrons un **lieu d'appartenance**, valorisant la **tolérance**, la **solidarité** et la **responsabilisation**, permettant ainsi à notre clientèle de reprendre du **pouvoir sur leur vie**, d'avoir des rêves et de se rétablir en toute dignité.

LES PROGRAMMES ET SERVICES QUE NOUS OFFRONS

En plus de **soutenir l'essentiel**, nos services d'**intervention**, d'**entraide** et de **loisirs** visent à briser l'isolement, favoriser l'intégration sociale et améliorer le bien-être des personnes qui vivent des problématiques de santé mentale.

NOS PRINCIPAUX PARTENAIRES

Le CAFGRAF bénéficie de la participation financière du **CISSS de Laval**, des **Ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et du gouvernement fédéral** (stratégie canadienne de lutte à l'itinérance), mais aussi des dons alimentaires de Moisson Laval et d'Avril Supermarché Santé.

En plus de l'implication de nos membres, la mission du CAFGRAF repose aussi sur l'étroite collaboration et la confiance des professionnels du CISSS de Laval et des intervenants du milieu communautaire.



ENTRAIDE & SOUTIEN INDIVIDUALISÉ

Pour moi, le groupe d'entraide, ça aide ma confiance, ça me permet d'apprendre des trucs et des conseils pour socialiser. J'ai appris comment gérer mon stress et à mieux écouter. J'ai compris que je ne suis pas seule dans mon expérience. Ça m'encourage, ça me donne de l'espoir et de la motivation. Je reçois du soutien et je me suis fait des amis. « Arpine ! »

LE GROUPE D'ENTRAIDE ET LE SOUTIEN INDIVIDUEL

En groupe avec des pairs ou seul avec un intervenant, le CAFGRAF offre à sa clientèle, sur une base volontaire et à son rythme, la possibilité d'être elle-même, d'atteindre des objectifs et de réaliser des rêves.

Via un contrat thérapeutique, l'**intervention psychosociale individuelle** permet d'informer la personne sur la problématique qu'elle vit et sur sa relation aux soins, tout en encourageant son implication sociale.

Présenté chaque semaine, **le groupe d'entraide valorise l'aide mutuelle entre pairs** et le partage d'expériences entre personnes au vécu similaire. Ce groupe a comme avantages de réduire le sentiment d'isolement, d'offrir un soutien émotionnel et de renforcer la capacité d'agir des personnes.

NOS APPROCHES

Après une année de restructuration, le CAFGRAF souhaite s'inscrire dans une démarche de réflexion stratégique en 2022-2023, afin d'actualiser ses services et son approche pour répondre aux besoins futurs de sa communauté. Le cadre clinique actuel repose sur l'approche en **réadaptation psychosociale** et sur l'**entretien motivationnel**.

Promouvoir la primauté de la personne et le plein exercice de sa citoyenneté dans un processus de rétablissement, tout en renforçant sa motivation et son engagement vers le changement, seront les valeurs sur lesquelles s'appuieront nos interventions.

HISTORIQUE DE CE SERVICE

Lors de la fondation du CAFGRAF, le 25 juillet 1994, les fondateurs voulaient regrouper les personnes affectées de troubles émotifs ou de santé mentale dans le but de créer un groupe d'entraide.

45

**GROUPE
D'ENTRAIDE
PRÉSENTÉS
EN 2021-2022**

23

**PERSONNES
DIFFÉRENTES
ONT PARTICIPÉ
AUX GROUPE**

343

**RENCONTRES
INDIVIDUELLES
RÉALISÉES
PAR NOS
INTERVENANTS**

859

**PARTICIPATIONS
À UN DE NOS
CENTRES DE
JOUR**

Après une année de consolidation, nous pouvons dire que le CAFGRAF ressemble de plus en plus au CAFGRAF « d'avant la COVID ». Même si nous ne sommes pas encore là où nous aimerions être, forcés d'admettre que l'année 2021-2022 aura eu l'allure d'un sprint... sur 42 km. L'année dernière, nous avons mentionné que nous allions retourner à nos origines en ramenant le groupe d'entraide (en fait ce sont trois groupes d'entraide qui ont été ajoutés).

Que ce soient les groupes pour les jeunes la semaine (**4 groupes, 11 participations**) et le samedi (**7 groupes, 14 participations**), ou ceux pour la clientèle adulte (**34 groupes, 104 participations**), **23 usagers ont bénéficié du soutien mutuel** par des pairs en 2021-2022 (aucun l'an dernier).

Sur le plan des **rencontres individuelles**, nos intervenants (Roxanne, Flavy, Alexandra, Caroline, Florian, Marylin et Judith) ont effectué cette année **343 rencontres** auprès de **67 personnes différentes** (60% de femmes). Les principales problématiques des usagers sont en lien avec les **troubles psychotiques**, l'**anxiété**, le **trouble de personnalité limite** et la **dépendance**. Tout un tour de force de notre équipe !

Pour rappel, en septembre 2021, il ne restait plus aucun intervenant de l'ancienne garde. Sous le leadership de notre nouvelle cheffe d'équipe (Marylin), c'est une toute nouvelle culture qui s'apprête à affronter les défis qui nous attendent dans les prochaines années.

Sur le plan clinique, les intervenants ont eu l'opportunité d'explorer, sous la supervision de M. Yves Lardon, l'**approche en réadaptation psychosociale et l'entretien motivationnel**. Aussi, en vue de faire face à la complexité et à la diversité des problématiques rencontrées chez nos usagers, les **intervenants ont bénéficié de plusieurs formations** (intervention auprès des personnes suicidaires, pacification, RCR, DEBA, aide mutuelle et Naloxone).

L'année 2022-2023 sera une autre année où nous prendrons soin de rassembler et de former une équipe compétente et multidisciplinaire et où nous identifierons les formations nécessaires pour accompagner nos usagers.

D'ailleurs, dès l'automne, notre équipe aura le plaisir de collaborer avec des stagiaires en ergothérapie (supervisés par une ergothérapeute du CISSS de Laval), en travail social et en sexologie. Ce sera une magnifique opportunité pour notre équipe de s'inspirer de ces multiples approches en vue de notre réflexion stratégique de 2022-2023.

Les **centres de jour**³ ont finalement pu être reconduits cette année. Bénéficiant d'une entente de services avec le CISSS de Laval et une des stratégies principales de la mission du CAFGRAF, ce sont **859 participations** et **69 nouveaux accueils** (43 hommes) qui ont été comptabilisés en 2021-2022.

L'espace de **centre de jour pour les 16 à 35 ans** a été complètement repensé. Écran plasma, système audio, coussin « bean bag », abonnement Netflix et console de jeux vidéo ont été ajoutés.

Un autre espace a été aménagé (quatre stations de travail) pour permettre à nos usagers de naviguer sur internet et des téléphones ont été installés à des endroits stratégiques. 95 présences jeunes adultes ont été comptabilisées cette année.

Sur le plan statistique, bien que mentionné l'année dernière, nous n'avons pas été en mesure d'implanter notre base de données en 2021-2022.

En effet, après avoir exploré la plateforme Yapla à l'automne, il est apparu très évident qu'il serait plus efficace de partager les outils de l'ALPABEM, tant sur le plan de la formation du personnel que celui de la qualité de l'outil.

Même si en apparence Yapla semblait plus convivial que Prodon (base de données que nous avons finalement acquise), les coûts d'implantation et d'utilisation n'étaient pas raisonnables, considérant les limites de la plateforme.

Au moment d'écrire ces lignes, l'équipe de SynergiTIC (stratège informatique), qui a elle aussi fait face à une de pénurie de main-d'œuvre, travaille sans relâche pour compléter l'implantation initialement prévue en février 2022.

PERSPECTIVES 2022-2023 – CONSOLIDONS LES ACQUIS ET RAFFINONS NOTRE APPROCHE

Notre nouvelle base de données sera implantée au cours de l'été. La collaboration avec les universités en vue de favoriser la participation continue de stagiaires au sein de l'équipe du CAFGRAF viendra nourrir les réflexions cliniques et nos pratiques en vue de la prochaine réflexion stratégique. Au niveau des services, les groupes d'entraide et les rencontres individuelles seront maintenus.

Nous poursuivrons donc notre réflexion sur l'implantation d'un nouveau cadre clinique. Pour le centre de jour, nous nous pencherons sur de nouvelles stratégies pour rejoindre les jeunes de 16 à 35 ans.

1- Réanimation cardio respiratoire

2- Dépistage/évaluation du besoin d'aide – alcool/drogues

3- Les mercredis et jeudis de 12h30 à 16h pour la clientèle adulte, les jeudis soir de 16h30 à 19h pour les moins de 35 ans, les vendredis de 9h30 à 12h et les samedis de 11h30 à 16h (clientèle mixte). Prendre note que l'horaire peut varier selon la saison.



LA RÉADAPTATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

LA RÉADAPTATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Comment retourner à l'école, se trouver un emploi ou un logement quand on a perdu toute confiance en ses propres moyens ? Comment faire sa place dans sa communauté quand cette dernière nous marginalise, nous discrimine ? Mais aussi, comment se faire des amis ou trouver l'amour quand les effets de la stigmatisation (les préjugés reliés à la maladie mentale) nous font vivre de la honte et du rejet ?

Par l'entremise d'**activités ludiques ou structurées**, le CAFGRAP offre l'opportunité à ses usagers de **développer** (ou de maintenir) des **habiletés de socialisation** essentielles au **plein exercice de leur citoyenneté**. Offertes dans un milieu bienveillant, **ces stratégies** ont comme avantage de **diminuer le sentiment d'isolement**, de **favoriser l'autonomie** et d'**améliorer le potentiel d'intégration socioprofessionnelle**.

APPROCHE ET OBJECTIFS DES ACTIVITÉS

En explorant encore pour la prochaine année l'**approche en réadaptation psychosociale** et l'**approche par les forces**, le CAFGRAP souhaite répondre aux besoins particuliers des personnes vivant (ou ayant vécu) des problèmes de santé mentale. En tenant compte de la motivation et de l'implication de nos bénéficiaires, **nos stratégies visent à les soutenir et à renforcer leurs compétences** et leurs **capacités d'agir**, afin de **favoriser leur rétablissement**.

Ludiques ou structurées, nos activités visent notamment à développer (ou maintenir) **de saines habitudes de vie, entretenir leur réseau social** et **offrir des outils pour diminuer leur stress**.

HISTORIQUE DES SERVICES

Depuis les années 2000, le CAFGRAP a mis en place de nombreuses **activités ludiques** (confection de bijoux, tricot, sorties extérieures, espaces de jeux), ainsi que des **activités structurées** (ateliers de relaxation, sur le rétablissement et sur le sommeil, initiation au sport, etc.). Animées par notre équipe d'intervention ou par des invités, le rôle de l'animateur consiste à aider les participants à s'organiser, afin de réaliser l'objectif commun qu'ils ont autodéterminé. L'animateur pratique l'écoute active et s'assure que les participants respectent le code de vie de l'organisme.

29

Nombre d'activités différentes offertes en 2021-2022

552

Nombre de participant.es à nos activités ludiques ou structurées

1/6

Personne qui bénéficie du programme PAAS-Action

41

participants au premier « party » de Noël depuis deux ans

Le rapport de l'an dernier mentionnait que l'année 2021-2022 serait une année d'expérimentation au chapitre de la réadaptation sociale et professionnelle. Et pour expérimenter, nous avons expérimenté ! Que ce soit sur le plan des **sorties ludiques (13 activités)** ou des **activités structurées (16 activités)**, nos usagers ont eu accès à une programmation riche et variée.

S'inspirant des facteurs de protection favorisant une bonne santé mentale (activités physiques, activités sociales, soutien émotif, bonne alimentation, bon sommeil, développement de compétences), ce sont **29 activités différentes** qui ont été offertes à nos usagers cette année. Nos activités structurées ont été présentées à **135 reprises (552 participations)** et ont rejoint en **moyenne 13 personnes différentes** (voir tableau ci-dessous). La présentation pour la première fois d'une **semaine «prendre soin de moi»** a permis d'explorer une foule d'activités (coiffure, jeux sportifs, peinture sur céramique, etc.) et fut un beau succès.

Sur le **plan physique**, nos usagers ont pu pratiquer le taekwondo (merci Caroline), le yoga et la marche contemplative. Pour améliorer les **relations interpersonnelles et favoriser l'expression**, des ateliers d'écriture (merci Julie), de musique et d'impro ont été offerts. Bref, ces stratégies et plusieurs autres, adaptées aux intérêts de nos usagers, ont été expérimentées et nous continuerons sur cette voie en 2022-2023.

En ce qui a trait aux sorties, l'allègement des règles sanitaires a permis d'organiser plus d'**activités ludiques** que l'année dernière, tant à l'interne qu'à l'externe, sans toutefois offrir une variété aussi riche que par le passé. Ce sont principalement les règles en lien avec le masque, le passeport vaccinal obligatoire et la limite de personnes dans certains lieux et moments de l'année qui ont freiné l'organisation de ces activités. Malgré cela, une **moyenne de 11 personnes** a pu profiter d'une des **13 sorties/événements en 2021-2022**. En plus de favoriser la socialisation de nos usagers avec la communauté, ces activités favorisent la création de liens avec les autres participants et offrent la possibilité de ventiler entre pairs dans un contexte informel.

Le projet **«Affichons-nous»**, destiné à notre clientèle jeune adulte et visant à créer des affiches illustrant en images et en mots les enjeux personnels ou sociaux liés à la santé mentale vécue par les participants, **a encore une fois été repoussé** d'une année. Il n'était pas prioritaire, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de reconstruction, de réaliser ce projet.

L'application du programme **PAAS-Action**, qui offre une augmentation de revenu aux prestataires de l'aide sociale qui s'engagent vers une plus grande autonomie socioprofessionnelle, a été complètement révisée cette année. Maintenant **coordonné par Judith (pair aidant)**, les objectifs du programme sont toujours pertinents, mais nous nous questionnons sur la plus-value et l'efficacité d'avoir des usagers du CAFGRAF qui bénéficient de ce programme pour faire des tâches à l'intérieur de notre ressource. En plus de créer des tensions entre usagers (impression de favoritisme) et parfois avec les employés (confusion de rôle), les candidat.e.s sélectionné.e.s ne répondaient pas toujours aux critères pour bénéficier du programme. Nous avons débuté l'année avec 5 personnes sur ce programme. Présentement, 1 personne (sur 6) a accès à cette subvention. Pour la prochaine année, nous évaluons la possibilité de faire des placements à l'externe.

Pour ce qui est des **camps** (hiver et été), aucun n'a été présenté cette année (mesures sanitaires), mais nous sommes à organiser celui de l'été 2022. Pour ce qui est des célébrations, le party d'Halloween et la célébration de Noël ont connu un beau succès.

Perspectives 2022-2023

Favoriser la réadaptation sociale et professionnelle par le loisir seulement ?

Pendant de nombreuses années, le CAFGRAF s'est distingué dans la région (et dans le secteur santé mentale) comme organisme de loisir pour les personnes confrontées à des enjeux de santé mentale. L'impact de cette stratégie (réadaptation par le loisir), mais surtout sa plus-value versus d'autres stratégies, n'ayant pas été démontrés, nous souhaitons organiser nos activités en nous inspirant des facteurs de protection favorisant une bonne santé mentale et nous explorerons aussi l'approche centrée sur les forces. La carotte avant le bâton ? Assurément !

ACTIVITÉS	FREQUENCE	PARTICIPATIONS	USAGERS DIFFÉRENTS
Atelier d'écriture	24	133	17
Musique	6	23	11
Projet artistique	14	53	13
Prendre soin de moi	1	15	15
Pour mieux comprendre	1	9	9
Protocole NADA (acupuncture)	4	35	20
Atelier rétablissement	5	14	5
Gestion de l'anxiété	20	42	14
Taekwondo	16	51	13
Yoga	6	6	2
Groupe de marche	12	33	15
Impro	4	12	9
Semaine prendre soin de moi (22 au 25 mars)	4	63	29
Zoothérapie	6	26	7
Relations interpersonnelles	6	8	20
Art-thérapie	6	29	9
TOTAL	135	552	208

SORTIES	NOMBRE DE PARTICIPANTS
Immersia	6
Party d'Halloween	34
Centre de la nature - glissade et patin	4
Mini Putt et disque golf hiver	4
Musée des beaux-arts de Montréal	8
Fête de Noël	41
Biodôme	8
Cinéma	8
Putting Edge + crèmerie	6
Ecomuséum	8
Centre de la nature - pique-nique	7
Plage Jean Doré	4
Musée Grévin	7
TOTAL	145



SOUTENIR L'ESSENTIEL

Il n'est plus contesté que les personnes aux prises avec des troubles de santé mentale sont plus à risque de se retrouver en situation de pauvreté. Il est aussi reconnu que le logement agit sur la qualité de vie et le bien-être des personnes et constitue un déterminant social majeur de la santé.

Le manque de logements abordables et le très faible taux d'occupation font en sorte qu'il y aurait, selon le dernier dénombrement, **169 personnes en situation d'itinérance visible à Laval**.

Le cercle vicieux des troubles de santé mentale et de la pauvreté est bien réel et ses conséquences le sont tout autant : aggravement ou chronicité de la maladie (physique et mentale), discrimination, marginalisation et même diminution de l'espérance de vie. Bon an mal an, **45 000 citoyens de Laval reçoivent un diagnostic de trouble de santé mentale**, soit l'équivalent de 11,1 % de la population.

Par son approche et ses services, le CAFGRAF contribue à améliorer les conditions de vie et à lutter contre la pauvreté des Lavallois les plus marginalisés.

NOS APPROCHES

Afin de répondre aux **besoins alimentaires grandissants** de sa clientèle, le CAFGRAF offre du **dépannage alimentaire** aux personnes démunies grâce aux dons de denrées de **Moisson Laval** et d'**Avril Supermarché Santé**. Des **cuisines collectives** sont aussi organisées, afin de développer leur autonomie et mettre en place de saines habitudes de vie.

En ce qui a trait au logement, notre équipe accompagne les bénéficiaires vers les différentes ressources de la région pour **trouver et garder leur logement**. Par notre implication dans le programme « **Vers un chez-soi** », nous pouvons offrir une stabilité résidentielle à des personnes qui ont eu des expériences d'itinérance.

HISTORIQUE DE CE SERVICE

C'est en **2010** que le CAFGRAF débute la **distribution des premiers paniers de nourriture** à ses membres et que les premiers ateliers de cuisine sont mis en place.

En 2011, grâce à un programme fédéral qui se déploie au Québec dans le cadre d'une entente spécifique, le CAFGRAF reçoit sa première subvention SPLI, qui deviendra la SCLI (Stratégie canadienne de lutte à l'itinérance) et ensuite le programme « Vers un chez-soi ». Ce programme permet l'embauche d'intervenants dans le but de diminuer l'itinérance à Laval. Depuis la mise en place de ce programme, **le CAFGRAF et les neuf autres partenaires du ROIL aident annuellement plus de 200 personnes à s'installer et à se maintenir en logement à Laval**.

1012

**Nombre de
dépannages
alimentaires**

89

**Personnes
différentes
qui ont reçu
un panier en
2021 -2022**

131

**Nombre
de cuisines
collectives
organisées
cette année**

50

**Personnes
ont reçu une
carte cadeau
alimentaire de
100\$ pour
Noël**

Comme promis l'année dernière, l'ensemble de nos stratégies alimentaires ont été réintroduites dans les services du CAFGRAF, l'allègement des mesures sanitaires favorisant grandement le retour en force de ce service apprécié et utile pour nos usagers.

Cette année, **1 012 dépannages alimentaires** (326 l'année dernière) ont été réalisés auprès de **89 personnes différentes**. En plus de permettre à nos bénéficiaires de se nourrir, le service d'aide alimentaire est l'occasion pour notre équipe d'assurer un suivi hebdomadaire avec les personnes difficiles à rejoindre autrement, de créer un lien significatif avec elles et d'évaluer leurs besoins.

Les **déjeuners-causeries** ont aussi été réintroduits cette année. **24 déjeuners** ont été organisés et ont profité à un peu plus de **50 personnes**. Nous avons aussi réintroduit en **mars 2022** nos **collations hebdomadaires** (potage, muffins, etc.)

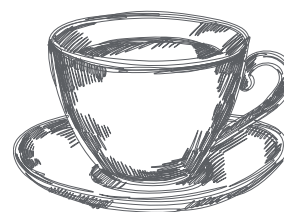
Belle surprise et juste à temps pour Noël, le CAFGRAF a bénéficié d'une **subvention spéciale de 5 000\$ du CISSS de Laval**, afin de **bonifier nos stratégies alimentaires**.

50 personnes ont reçu, en plus du dépannage habituel, une **carte cadeau de 100\$** pour **bonifier leur panier alimentaire**.

Une entente avec **Super C** a été prise, afin que nos usagers puissent acheter des aliments sains ou des produits essentiels et éviter ainsi que les cartes servent à remplir les coffres de Loto-Québec ou des producteurs de bière.

Pour ce qui est de nos **cuisines collectives**, qui pour rappel visent à favoriser l'entraide, la communication et le partage, mais aussi à développer de saines habitudes alimentaires, c'est **131 activités** (8 l'année dernière) qui ont été réalisées cette année. **32 participants**, dont **14 de moins de 35 ans**, ont bénéficié de ce service (219 participations).

En ce qui a trait à notre implication dans le programme « **Vers un chez-soi (VCS)** », l'équipe du CAFGRAF a accompagné **4 personnes vers un placement en logement**, **13** dans leurs **démarches d'aide financière** et **7 à se trouver un emploi**. Pour rappel, ce projet concerté de 10 organismes lavallois vise à offrir l'opportunité à des personnes vivant en situation d'itinérance d'avoir accès à un logement répondant à leurs besoins.



PERSPECTIVES : FAIRE L'ESSENTIEL POUR SOUTENIR L'ESSENTIEL

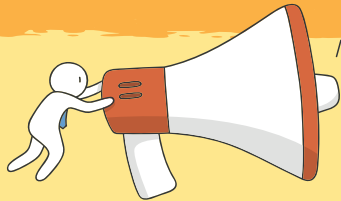
Mission accomplie concernant nos objectifs de l'année dernière. Toutes les actions du CAFGRAF auront été réintroduites dans notre programmation. Maintenant il est temps de consolider le service, de nous assurer que nous respectons les mesures d'hygiène du MAPAQ¹ et de raffiner, voire aller un peu plus loin, dans nos stratégies. Par exemple, pourrions-nous optimiser nos cuisines collectives, afin que nos usagers puissent partir avec 3, 4 ou même 5 soupers, plutôt qu'un seul ?

Pourrions-nous accompagner nos participants à travers les étapes de conception d'un repas (choix dans la circulaire, monter le menu, achat en épicerie, réalisation de la recette) ? Pouvons-nous élaborer des recettes simples et peu coûteuses, savoureuses et saines, et facilement reproductibles ? Pouvons-nous développer de nouveaux partenariats pour éviter le gaspillage alimentaire ? À suivre après notre réflexion stratégique 2022-2023.

1- Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec.



VIE ASSOCIATIVE, REPRÉSENTATION & CONCERTATION



PORTER LA VOIX

Le CAFGRAF **offre à ses membres**, via différentes stratégies (création d'un journal, implication sur le CA ou sur des comités, etc.), la possibilité de **participer activement aux décisions et à la vie associative de leur organisation**. En plus de leur permettre de reprendre du **pouvoir sur leur vie**, les activités du CAFGRAF leur offrent un levier puissant pour prendre **confiance en soi** via des espaces pour prendre la parole et vivre des succès. En participant aux différentes concertations de notre région et en collaborant avec nos partenaires, nous portons la voix et les enjeux des personnes les plus marginalisées.



UN COMBAT CONTRE LA STIGMATISATION & LA MALADIE MENTALE

Apporter de l'information aux personnes qui ont des problèmes de santé mentale ainsi qu'à **leurs familles** est un des mandats du CAFGRAF.

Produit par et pour les membres, le **journal** contribue à **démystifier les problématiques de santé mentale** et à **sensibiliser la communauté** aux impacts de la stigmatisation.



HISTORIQUE DE CE SERVICE

Le journal est au cœur de l'histoire et de **la mission du CAFGRAF**. Il voit le jour en 1988 sous le nom de « Schizographe ».

Le nom du journal aura d'ailleurs une influence sur le nom de notre organisation.

En plus de servir **d'outil de communication et d'information pour les membres**, et de référence pour nos partenaires, **le journal est un lieu d'apprentissage** qui **favorise la vie associative** et permet à des gens vivant des difficultés émotionnelles de bénéficier d'un **moyen d'expression**.

Comme mentionné à la page 3, la restructuration du CAFGRAF nous a obligés à agir avec force, détermination et rapidité dans la première année en poste du nouveau DG. Certains aspects, notamment les espaces de délibération pour nos membres, ont été mis sur pause pendant cette période, afin de s'attaquer aux problèmes structurels urgents. Vous trouverez ci-dessous plus de détails sur les choix que nous avons faits en 2021-2022. Le nombre de parutions de notre journal « Je m'ouvre au monde » a été révisé cette année. Publié maintenant quatre (4) fois par année, nous avons rencontré plusieurs retards de publication en 2021-2022.

Cette stratégie, qui est à même de la raison d'être du CAFGRAF, reste toujours pertinente, mais la fragilité de notre organisme ne permet plus de produire cet outil de la même façon que par le passé. C'est pourquoi nous avons modifié au cours de l'année les tâches de la responsable du journal. La coordination est maintenant assurée par la cheffe d'équipe. Les usagers ont été beaucoup moins impliqués dans sa réalisation et il en sera de même en 2022-2023.

QUI TROP EMBRASSE MAL ÉTREINT

Cette année, des rencontres ont eu lieu avec différents partenaires, notamment avec la direction des programmes DI/TSA/DP¹, afin de nous assurer que le CAFGRAF rejoigne la population ciblée par sa mission. En effet, un flou était entretenu par les directions précédentes et les ponts ont dû être coupés avec certaines équipes du CISSS de Laval, car elles nous référaient des citoyens au profil inadéquat pour nos services. D'ailleurs, plusieurs participants ne se reconnaissaient même pas comme des personnes ayant (ou ayant eu) des problèmes de santé mentale, condition nécessaire pour être membre du CAFGRAF.

À cet effet, l'équipe a amorcé à l'automne une réflexion sur le membership. Considérant ce qui vient d'être mentionné et le fait que toute personne qui franchissait les portes du CAFGRAF en devenait automatiquement membre, le mot « membre » a été mis à l'index de notre vie associative et démocratique en 2021-2022. Au moment d'écrire ces lignes, c'est le terme « usager » qui est utilisé au sein de l'équipe.

LA GOUVERNANCE À DEUX CA

Pour ce qui est de la vie associative, l'AGA du CAFGRAF a été présentée en mode hybride pour la première fois l'été dernier. Malgré la complexité technologique pour réaliser un tel événement, **13 membres et deux partenaires ont assisté à l'AGA de 2021.**

Les trois (3) sièges entrainant ont été comblés et un siège sympathisant est resté vacant. L'exercice de mutualisation avec l'ALPABEM nous aura obligés à expérimenter différentes formules de gouvernance au cours de l'année (CA régulier, comité mixte, présence des deux CA en simultané). Au total, **six rencontres de CA ont eu lieu.**

LA MUTUALISATION

L'autre comité significatif de l'année 2021-2022 est sans l'ombre d'un doute le comité mutualisation. Composé d'administrateurs du CAFGRAF (Agnès et Patricia) et de l'ALPABEM, ce comité s'est rencontré à 3 reprises à huis clos et 2 autres fois en grand groupe (tous les employés et administrateurs des deux organismes étaient invités).

Accompagnés au début de la démarche par une consultante du Centre Saint-Pierre, les membres du comité ont rapidement souhaité être accompagnés par un expert de la mutualisation. C'est donc M. George Krump, auteur du « Petit Guide orange du partage des ressources et de la mutualisation », qui a rapidement pris la relève. Cet accompagnement a été rendu possible grâce au soutien de Centraide du Grand Montréal et à une enveloppe discrétionnaire de 15 000\$ du CISSS de Laval. Les enjeux de gouvernance, de ressources humaines et d'immobilisation ont fait partie des sujets centraux discutés au niveau des CA. Quant au personnel, ce qui a surtout retenu son attention, c'est la complémentarité entre les deux missions en vue d'optimiser notre impact dans la communauté.

DEUX AUTRES ACCOMPAGNEMENTS STRATÉGIQUES ONT OCCUPÉ NOTRE VIE ASSOCIATIVE MUTUALISÉE EN 2021-2022

Sur le plan des finances, un comité composé encore une fois de bénévoles du CAFGRAF (Catherine et Émilie) et de l'ALPABEM a eu l'immense privilège de recevoir un accompagnement bénévole de 3 mois (équipe de 5 personnes pour un total de 300 heures) de la firme Deloitte, afin de revoir nos processus comptables. Nous avons maintenant entre les mains un plan d'amélioration qui sera mis en œuvre au cours des trois prochaines années. Sur le plan des ressources humaines, Mme Julie Zaky, supervisée par la professeure Janie Houle (titulaire de la Chaire de recherche sur la réduction des inégalités sociales en santé), a analysé les défis rattachés à la rétention du personnel au CAFGRAF. Plusieurs pistes de solutions nous ont été recommandées, et la plupart ont déjà été mises en application.

LE CAFGRAF PRÉSENT, IMPLIQUÉ ET VISIBLE

Grâce à l'implication intensive du DG dans de nombreuses instances, le CAFGRAF a pu rayonner en 2021-2022. En plus des nombreuses rencontres stratégiques avec les différents intervenants du CISSS de Laval, la présence du directeur du CAFGRAF (et de l'ALPABEM) sur le comité bien-être des jeunes, le comité de gestion des projets concertés jeunesse et à la COSML² a permis au CAFGRAF d'avoir sa voix aux différentes tables clés de notre secteur dans la région. Comme le directeur préside aussi la COSML, la présidente du CAFGRAF a participé activement aux rencontres pour représenter plus spécifiquement les enjeux de notre organisation.

Pour ce qui est de la participation du CAFGRAF au ROIIL³, le départ en novembre de la directrice générale adjointe (qui avait le mandat de représenter le CAFGRAF à cette table) a fait en sorte que nous n'avons pas été très présents, encore une fois, en 2021-2022. Laurence Quévillon, nouvelle DGA depuis mai, aura le mandat d'investir le ROIIL dans la prochaine année. Le CAFGRAF a aussi été l'hôte, avec la participation de plusieurs organismes en santé mentale de Laval, d'une clinique de vaccination mobile à l'été 2021. Judith (notre intervenante pair aidant) s'est impliquée activement dans le comité organisateur de l'activité de déstigmatisation « À livre ouvert ».

PERSPECTIVE 2022-2023 DE NOUVEAUX ESPACES DE DÉLIBÉRATION

Aspect intrinsèque et raison d'être de ce qui a amené à la création du CAFGRAF, il est maintenant temps de redonner LA parole et le pouvoir aux usagers en 2022-2023. Après une année de restructuration où nous devons agir avec force, détermination et rapidité, la prochaine année en sera une de consolidation et de réflexion. Nous souhaitons mettre en place de nouveaux espaces de délibération pour nos usagers, afin de favoriser leur pratique citoyenne. L'organisation du camp d'été 2022 s'appuie d'ailleurs sur cette pratique. La gouvernance sera au cœur de nos priorités et la redéfinition de notre membership fera partie de notre prochaine réflexion stratégique. Quant au journal, même si nous publions des témoignages d'usagers, ils ne feront pas partie, du moins pour une autre année, de sa planification et de sa réalisation.

1- Direction des programmes de déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique

2- Coalition des organismes en santé mentale de Laval

3- Réseau des organismes et intervenants en itinérance de Laval



ORIENTATIONS 2022-2023

LE CHANGEMENT EST À NOS PORTES

« Le changement ne viendra pas si nous attendons une autre personne ou une autre fois. Nous sommes ceux que nous attendions. Nous sommes le changement que nous recherchons. »
Barack Obama

Après de nombreuses années à opérer sans plan stratégique, il est maintenant temps d'entamer une nouvelle réflexion. La consolidation du CAFGRAF étant maintenant bien avancée, l'exercice de mutualisation avec l'ALPABEM nous aura offert des perspectives excitantes. En plus de revoir et d'expérimenter de nouvelles pratiques de gouvernance et de gestion des ressources humaines, nous avons revu nos organigrammes et exploré des avenues de collaboration en vue d'optimiser l'impact de nos missions respectives auprès de la population lavalloise.

D'ailleurs, le terreau de notre réflexion a été bien labouré. Sur le plan de la **mutualisation**, nous sommes accompagnés par M. George Krump (financé par Centraide du grand Montréal et par une enveloppe discrétionnaire du CISSSL).

Sur le plan comptable, la mise en œuvre des recommandations de la firme Deloitte durant les trois prochaines années va nous permettre d'améliorer nos processus **comptables**. Sur le plan de la **gouvernance et de la gestion des ressources humaines**, les travaux des étudiants de l'UQAM, chapeautés par les professeurs Janie Houle et François P. Robert, nous ont aussi offert plusieurs recommandations.

Ceci étant dit, l'équipe du CAFGRAF ne s'assoira pas sur ses lauriers en 2022-2023. Voici les objectifs que le conseil d'administration a adoptés pour la prochaine année.

FAIRE APPROUVER UN SCÉNARIO DE MUTUALISATION ENTRE LE CAFGRAF ET L'ALPABEM ET EXPLORER LE REGROUPEMENT DE LEURS SIÈGES SOCIAUX SOUS UN MÊME TOIT

Après un peu plus d'un an à partager une même direction générale et trois employés administratifs, il est maintenant temps d'aller où nous souhaitons aller au départ : travailler ensemble pour bâtir une vision, afin de regrouper nos ressources et nos expertises pour répondre à l'ensemble des besoins des jeunes de 16 ans et plus, et de leur entourage, en santé mentale à Laval.

La collaboration requise entre les deux équipes et les deux CA nous confirme que la cohabitation serait la meilleure solution pour y arriver. Nous souhaitons aller chercher un appui symbolique de nos membres lors de l'AGA de juin 2022.

RÉALISER UN EXERCICE DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE EN 2022-2023 EN RESPECT DE LA MISSION, DES VALEURS ET DE LA VISION DES DEUX ORGANISATIONS

Indépendamment de l'exercice de mutualisation, nos deux organisations étaient mûres pour débiter un nouvel exercice de planification stratégique. Même si certains chantiers sont déjà sur nos radars, nous souhaitons approfondir en 2022, avec nos équipes, nos membres et nos partenaires, les possibles en vue de nous offrir un plan de travail adapté à nos ambitions.

ACTUALISER LA PHILOSOPHIE DE RÉMUNÉRATION EN ADÉQUATION AVEC LA CULTURE ET LES PRATIQUES DE GESTION DU CAFGRAF ET DE L'ALPABEM.

Sur le plan des RH, le CAFGRAF a un taux de roulement important depuis plusieurs années. Pour l'ALPABEM, la pénurie de main-d'œuvre a frappé durement en 2021-2022. L'écart au niveau des conditions de travail entre nos deux organisations n'étant plus raisonnable, nous devons réviser rapidement cet aspect. Comment assurer la qualité et la pérennité de nos services, si ceux qui les rendent ne se sentent pas respectés ?

Devons-nous constamment miser sur le cœur, l'engagement et le sacrifice des travailleurs du communautaire pour accomplir nos missions ? La réponse est non ! Notre nouvelle DGA, Laurence Quévillon, accompagnée par la firme Matière Grise RH, pilotera ce dossier cet été. Les employés seront aussi très impliqués dans l'élaboration de leurs futures conditions de travail. La parité avec le réseau est souhaitable.

ORIENTATIONS 2022-2023



IMPLANter AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES LES RECOMMANDATIONS DE LA FIRME DELOITTE (PROCESSUS COMPTABLES) ET DE L'UQAM (GOUVERNANCE ET RESSOURCES HUMAINES)

Comme mentionné précédemment, nous avons eu l'immense privilège, en 2021-2022, d'être « scrutés » par des personnes extérieures à notre organisation.

Sur le plan comptable, plusieurs risques ont été identifiés. Sur le plan de la gouvernance et des ressources humaines, nous pouvons faire mieux et nous le ferons.

METTRE EN PLACE DE NOUVEAUX ESPACES DE DÉLIBÉRATION POUR LES USAGERS DU CAFGRAF

Que ce soit par des conversations autour de thèmes spécifiques, des comités, des conseils de gestion, des assemblées ou par leur participation au CA, nous devons revenir aux racines qui sont à l'origine de la fondation du CAFGRAF (et de la très grande majorité des OBNL de notre région) en offrant à nos membres et à nos usagers des espaces pour qu'ils puissent prendre la parole et du pouvoir.

En plus de renforcer leurs compétences et leurs capacités d'agir, ces espaces favorisent leur autonomie et améliorent leur potentiel d'intégration socioprofessionnelle.

POURSUIVRE LA RÉFLEXION SUR L'IMPLANTATION D'UN NOUVEAU CADRE CLINIQUE ET FAVORISER LA PARTICIPATION CONTINUE DE STAGIAIRES AU SEIN DE L'ÉQUIPE.

Malgré une année complète à expérimenter et à jongler avec différentes approches, le travail de notre superviseur clinique n'est pas terminé. Comme nous sommes à nous redéfinir et à identifier comment le CAFGRAF peut optimiser l'impact de sa mission dans la communauté, notre travail de réflexion et d'exploration doit continuer.

La collaboration avec les universités en vue de favoriser la participation « en continu » de stagiaires (ergothérapie, travail social, sexologie) au sein de notre équipe viendra nourrir nos réflexions cliniques et nos pratiques en vue de la prochaine réflexion stratégique. Contribuer à maintenir et améliorer le bien-être mental de notre équipe

CONTRIBUER À MAINTENIR ET AMÉLIORER LE BIEN-ÊTRE MENTAL DE NOTRE ÉQUIPE

Les nombreux changements que nous avons apportés (gouvernance, pratiques cliniques, gestion RH, espaces physiques, services, etc.) au cours de la dernière année, l'exercice de mutualisation avec l'ALPABEM et les effets de la COVID ont épuisé nos équipes et nos bénévoles.

La nouvelle DGA aura le mandat de mettre en place une série de mesures, afin de ramener au sein de l'organisation, de façon structurée et consciente, le plaisir au travail et la reconnaissance.

IMPLANter UN PLAN DE RELÈVE DE LA DIRECTION ET IDENTIFIER LES RISQUES LIÉS AUX « COLLABORATEURS CLÉS ».

La mutualisation a mis en évidence l'importance de certains postes clés au sein de nos organisations. Le départ du DG de façon subite mettrait à risque non pas une, mais deux organisations. Comme un plan de relève de la direction générale existe déjà à l'ALPABEM, il suffira de l'implanter au CAFGRAF. Mais d'autres postes apparaissent tout aussi importants pour la pérennité de nos organisations.

Nous prendrons le temps en 2022-2023 d'identifier d'autres collaborateurs clés en vue d'élaborer des plans de relève pour eux aussi. Bonne nouvelle toutefois, la nouvelle structure mutualisée offre un potentiel de relève inattendu à l'intérieur de nos organisations. Encore fragile pour le moment, cette avenue n'en est pas moins intéressante.

MAINTENIR UN ESPACE POUR L'INNOVATION & SAISIR LES OPPORTUNITÉS

En d'autres termes, ne pas trop charger l'agenda (quoique...), mais surtout rester à l'affût et ouvert pour explorer de nouvelles avenues, de nouvelles collaborations.

La réflexion stratégique à venir nous transportera assurément vers des chemins inexplorés.

Conclusion

Les deux aspects à retenir pour la prochaine année sont : **réflexion stratégique** et **consolidation des ressources humaines**.

Jusqu'à preuve du contraire, notre mission repose sur la qualité et l'engagement de notre personnel. Nous ne pouvons bâtir une organisation et optimiser l'impact de notre mission sans une équipe compétente, engagée et surtout stable. Le CAFGRAF offre un milieu de travail où les employés peuvent explorer toutes les facettes de l'intervention. La seule limite est leur créativité (et nos ressources). La nouvelle génération d'intervenants est à la recherche de sens. L'adéquation entre leurs valeurs personnelles et celles de l'entreprise est essentielle en 2022 et cela, le CAFGRAF peut l'offrir. Il reste maintenant à investir en eux et en elles. Comme directeur, je veux pouvoir sélectionner les personnes avec le meilleur savoir-être et celles ayant une grande capacité d'apprendre et d'adaptation. Nous devons offrir des conditions qui vont les attirer et surtout les inciter à faire carrière dans le communautaire.

En ce qui a trait à notre prochaine réflexion stratégique, la mutualisation entre le CAFGRAF et l'ALPABEM nous offre des perspectives qui n'auraient jamais pu être imaginées auparavant. Toutefois, ce qui m'excite le plus c'est que prochainement, je serai aux premières loges pour assister à l'impact de nos services et de nos expertises mutuelles sur la population lavalloise. D'ici là, nous allons « rêver » entre nous (membres, employés, administrateurs) ... Serez-vous des nôtres ?



BILAN FINANCIER 2021 - 2022

EXERCICES TERMINÉS LE 31 MARS 2022

PRODUITS	2022	2021	2020
- Subventions - CISSSL- Mission Globale (PSOC).....	413 673 \$	399 772 \$	386 274 \$
- Subventions - CISSSL Entente pour activités spécifiques (Centre de jour) (PSOC).....	84 029 \$	82 706 \$	80 926 \$
- Subventions - CISSSL (Urgence santé-mentale pandémie).....	44 690 \$	85 328 \$	-
- Subventions - MESS (PAAS-Action).....	6 600 \$	10 500 \$	10 500 \$
- Subvention Fondation du Grand Montréal - (FUAC).....	-	66 760 \$	2 800
- Subvention Centraide.....	-	6 500 \$	-
- Subvention salariale temporaire de 10% (note 10) (note).....	-	6 978 \$	-
- Intérêts.....	5 \$	58 \$	-
- Amortissement des apports reportés (note 6).....	400 \$	500 \$	5 211 \$
- Dons.....	1 183 \$	700 \$	369 \$
- Revenu de location.....	10 071 \$	-	625 \$
- Autre revenu.....	5 667 \$	-	44 \$
			32 \$
	566 318 \$	659 802 \$	486 781 \$
CHARGES			
- Salaires et charges sociales.....	160 293 \$	174 491 \$	243 983 \$
- Entente de service - ALPABEM.....	91 364 \$	18 808 \$	-
- Loyer.....	100 316 \$	98 806 \$	102 555 \$
- Assurances.....	6 425 \$	3 937 \$	4 203 \$
- Chauffage et énergie.....	11 427 \$	10 461 \$	10 661 \$
- Fournitures de bureau et impression périodiques.....	9 620 \$	7 187 \$	13 904 \$
- Télécommunications.....	5 011 \$	11 857 \$	7 421 \$
- Frais de déplacement.....	227 \$	1 907 \$	3 120 \$
- Frais d'assemblée.....	512 \$	683 \$	257 \$
- Frais de fournitures d'activités.....	8 858 \$	29 \$	6 076 \$
- Frais des activités.....	15 451 \$	7 787 \$	9 381 \$
- Cotisations et abonnements.....	2 568 \$	2 483 \$	7 137 \$
- Vie associative.....	2 728 \$	2 508 \$	2 430 \$
- Entretien et rénovations.....	22 128 \$	12 365 \$	2 036 \$
- Honoraires professionnels.....	19 774 \$	14 359 \$	9 053 \$
- Honoraires comptable.....	5 375 \$	5 321 \$	24 002 \$
- Frais de banque.....	1 890 \$	1 680 \$	5 321 \$
- Système d'alarme.....	-	386 \$	1 905 \$
- Amortissement.....	32 456 \$	13 617 \$	386 \$
- Formation.....	1 170 \$	704 \$	10 830 \$
			1 714 \$
	497 593 \$	389 376 \$	466 375 \$
	68 725 \$	270 426 \$	20 406 \$

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2021-2022

Rendu possible grâce à la participation financière de nos partenaires.

Centre intégré
de santé
et de services sociaux
de Laval

Québec 

avril SUPERMARCHÉ SANTÉ

Québec 



Le CAFGRAF, groupe d'entraide en
santé mentale de Laval

www.lecafgraf.org

📍 62 Boul. Cartier O, Laval, H7N 2H5



450.490.4224

✉ info@lecafgraf.org