

CENTRE D'ENTRAIDE PLUS DE L'ESTRIE

Au cœur même des familles démunies

Historique

Le Centre d'Entraide Plus de l'Estrie est un organisme à but non lucratif (OBNL), qui a vu le jour le 1er février 1995. Depuis le 14 avril 1997, ce dernier est désigné comme organisme de bienfaisance et est reconnu par le *Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke* (CIUSSS-CHUS). Témoin quotidien de l'appauvrissement social, le Centre s'est fixé comme objectif d'aider la population démunie.

Le Centre offre, depuis plus de **28 ans, des services gratuits donnés à domicile** à toute personne dont le revenu est sous « le seuil de faible revenu » établi par Statistique Canada et qui a besoin d'aide pour des problématiques occasionnant une incapacité à accomplir ses tâches ménagères. Par ailleurs, notre attention se porte sur les facteurs qui restreignent l'activité physique tels que : les maladies du squelette et des articulations, les maladies cardio-vasculaires, le cancer, les troubles des appareils digestif et circulatoire, etc. Ajoutons à ces facteurs les blessures de l'âme et autres problèmes affectifs profonds pouvant motiver la demande d'aide, comme la dépendance, les troubles anxieux et psychiques, les traumatismes ou autres détresses psychologiques, l'isolement et les tentatives de suicide, etc.

De tout âge et de toute origine ethnique, la souffrance humaine est bien présente autour de nous au grand désarroi de ceux qui vivent des drames. Souvent sans ressources et esseulés, près de nous, ils sont nombreux à chercher du réconfort dans une période souvent critique de leur vie. Depuis notre ouverture, **près de 2000** usagers ont bénéficié de nos services essentiels dans une société aux prises avec les multiples changements sociaux-économiques.

Notre équipe tire son dynamisme et sa volonté d'aider dans l'alliance qui se crée entre la clientèle et les membres travailleurs. En effet, notre personnel est principalement constitué de participant(e)s au « **programme d'aide et d'accompagnement social** » (PAAS-Action). Le PAAS-Action est un programme de préemployabilité. Il vise la progression des personnes éloignées du marché du travail vers une plus grande autonomie socioprofessionnelle.

Avec le programme PAAS-Action, le Ministère croit qu'en proposant une intervention axée sur la progression socioprofessionnelle, tout en donnant le temps aux personnes plus vulnérables d'atteindre cet objectif, un plus grand nombre d'entre elles pourront atteindre leur plein potentiel, intégrer le marché du travail et quitter l'aide financière de dernier recours.

Le Centre d'Entraide est un rouage capital dans la réalisation de ces programmes. En fait, notre connaissance des obstacles auxquels ces personnes se heurtent est essentielle pour les aider à retrouver leur autonomie personnelle, sociale et professionnelle. Ainsi, nous encourageons le retour progressif sur le marché du travail de plusieurs bénéficiaires de la Sécurité du revenu en leur donnant de la formation, de l'encadrement, de la confiance en l'avenir et en eux-mêmes par leur implication active au sein de notre organisme et de la communauté.

Notre Centre a développé un type d'intervention très particulier : par le biais des mesures d'employabilité, nous encourageons plusieurs participant(e)s au programme « PAAS-Action » à retrouver le chemin du travail. Par le fait même, nous poursuivons notre objectif de favoriser la réhabilitation des participants aux mesures d'employabilité et de demeurer actifs au cœur même des indigents.

Ainsi, les liens créés entre clients et aidants sont favorables à une relation de confiance et donnent lieu à des confidences qui, souvent, dégagent des problématiques plus importantes, que nous pouvons soumettre aux intervenants sociaux des services de santé appropriés avec lesquels nous sommes partenaires. Ceci permet souvent d'éviter certains drames familiaux comme l'éclatement de la famille, la détérioration grave de la santé physique ou mentale. La disponibilité et la volonté de nos intervenants dévoués apportent une dimension nouvelle dans l'appui de notre milieu.

À ce sujet, nous remarquons de plus en plus de changements dans les demandes d'aide. En effet, les troubles de santé mentale atteignent une partie considérable de notre clientèle. L'accroissement du nombre des personnes souffrant de troubles de santé mentale a été suffisant pour que nous songions à établir, depuis 1999, ce nouveau motif dans nos statistiques. De plus, il apparaît que la restructuration des services de santé publics, qui favorisent le maintien à domicile, soit en lien direct avec l'accroissement des demandes d'aide des personnes qui vivent de graves problématiques de santé.

C'est par le biais de notre principal partenaire, le Centre local d'emploi (CLE), que le Centre peut compter, depuis son ouverture, sur les programmes de mesures d'employabilité. Dans nos premières années d'existence, jusqu'à 70 membres travailleurs, qu'ils soient aides de soutien à domicile ou membres du personnel de bureau, nous ont été alloués. Ce nombre est passé à 55, puis à 20, pour être aujourd'hui réduit à 9. La raison essentielle de cette diminution de personnel étant la redéfinition modifiée de ces programmes. Cette situation a été heureusement bonifiée, durant cette période, avec des projets en subventions salariales.

Au cours de toutes ces années, nous avons développé une grande expertise en employabilité, car pas moins de **789** membres travailleurs et membres ressources ont évolué jusqu'à maintenant, ce qui nous permet de reconnaître notre privilège et de noter que nous sommes toujours un des plus grands promoteurs de la région. Il n'en demeure pas moins que chaque année, il nous faut restructurer une nouvelle équipe multidisciplinaire. Il va sans dire que depuis 1999, nous avons dû réagir promptement afin de pallier au manque à gagner qui nous vient de cet indispensable partenaire, autant comme bailleur de fonds que pour les références en ressources humaines.

ANNÉE	NOMBRE D'EMPLOYABILITÉ ACCORDÉ
1995-1996	60
1996-1997	70
1997-1998	55
1998-1999	55
1999-2000	40
2000-2001	14
2001-2002	20
2002-2003	14
2003-2004	18
2004-2005	13
2005-2006	13
2006-2007	11
2007-2008	11
2008-2009	11

ANNÉE	NOMBRE D'EMPLOYABILITÉ ACCORDÉ
2009-2010	11
2010-2011	8,5
2011-2012	9
2012-2013	12
2013-2014	9,5
2014-2015	9
2015-2016	9
2016-2017	9
2017-2018	9
2018-2019	9
2019-2020	9
2020-2021	9
2021-2022	12
2022-2023	12

Pour permettre le financement du Centre, plusieurs activités ont été organisées antérieurement, soient des banquets, des lave-autos, une vente d'arrangements floraux, des cueillettes de dons, la vente de chandails et de billets. Nous avons organisé une marche dans les rues de la ville pour sensibiliser la population au cercle du non emploi et des événements médiatisés, comme par exemple : « **Cri de détresse** » où nous en appelions à la solidarité du cœur de chacun ainsi que du parrainage d'entreprises.

En 1998, le Centre a apporté sa contribution à la lutte contre la pauvreté par la publication du « **RÉPERTOIRE CANDIDATS** », qui a été distribué auprès de 250 entreprises de la région, visant ainsi à aider ces gens à réintégrer le marché du travail. De plus, toujours conscient de sa mission sociale auprès des plus démunis, le Centre a organisé avec la participation d'une centaine de bénévoles à l'Hôtel Delta de Sherbrooke, l'événement majestueux du « **SAPIN DE RÊVE** » où plus de 400 personnes réunies ont dégusté gratuitement un repas de Noël traditionnel. Plus de 200 enfants défavorisés ont reçu leur cadeau de rêve. Ce fut un réel succès et surtout ce fut un Noël d'amour inoubliable dans le cœur de chacun.

De plus, de janvier à juillet 1999, le projet « **LE PASSAGE** » s'adressait à des chefs de famille monoparentale à faible revenu âgés entre 16 et 40 ans. Les uns désiraient effectuer un retour aux études ou encore les poursuivre, alors que les autres voulaient soit réintégrer le marché du travail ou encore créer leur propre entreprise. Le dénominateur commun de ces individus était le risque élevé d'échec de leur projet, dont la cause principale était le manque de soutien et de support dans leurs responsabilités. Précisons que le projet a atteint positivement les objectifs. En agissant ainsi, le Centre est conscient de répondre indubitablement à un besoin essentiel qui ne cesse de s'accroître. Ce faisant, nous contribuons à enrayer le cycle de la pauvreté.

Nous pouvons relater parmi plusieurs événements imprévus, celui du 29 mars 1999. Un **INCENDIE** dévastateur a ravagé nos locaux situés sur la rue Frontenac. Toutefois, malgré cette ombre au tableau, la solidarité a été remarquable. Allant toujours de l'avant et grâce à la générosité de ses propriétaires et l'aide de nos partenaires, en particulier l'Agence de développement des réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de l'Estrie (aujourd'hui le CIUSSS de l'Estrie - CHUS), nous avons pu emménager temporairement au Complexe St-Vincent-de-Paul, sans aucun frais. Malheureusement, les développements dans le dossier des Résidences de l'Estrie leur permettaient d'effectuer des travaux de démolition et de rénovation en juin 2001. Par conséquent, nous avons dû déménager au 20 rue King Ouest.

En dépit de nos espérances, un avis de démolition de l'immeuble nous a contraints, encore une fois, à quitter rapidement ces locaux situés en haut du terminus d'autobus. Nous pensions bien que ce déménagement allait être le dernier, puisque le terminus était établi à cet endroit depuis 1955; mais voilà qu'il est démolit afin d'y installer le nouvel établissement de la Société des Alcools du Québec. Ces derniers développements nous ont obligés à vivre un autre déménagement, c'est pourquoi depuis le mois de mai 2003, nous nous sommes relocalisés au 421, de la rue Papineau à Sherbrooke.

Toujours désireux d'embellir le quotidien des familles démunies, nous avons mis sur pied au printemps 2000, la **LOTÉRIE-PARTAGE**, en nous basant sur un concept innovateur de parrainage. La Loterie-Partage proposait aux donateurs de devenir le parrain ou la marraine d'une famille à faible revenu comportant au moins un enfant. La famille gagnante se méritait 5 500,00 \$ en bons d'épicerie, échangeables au marché d'alimentation Maxi du quartier Centre de Sherbrooke. Le parrain ou la marraine de cette famille se voyait recevoir, par la même occasion, un chèque au montant de 2 000,00 \$. Ainsi, la Loterie-Partage était aussi la loterie du cœur car on y partageait du bonheur !

Parallèlement, à la fin de l'année 2000, la mise sur pied d'un service de bénévolat a été au cœur de nos projets. La structure et l'organisation de cette équipe de bénévoles avait pour objectif d'améliorer la qualité de nos services et, par le fait même, d'offrir l'aide à domicile à un plus grand nombre de familles. De plus, avec le Service de police de la région sherbrookoise, un service de filtrage des candidats bénévoles appelés à œuvrer auprès des personnes vulnérables a été mis à notre disposition. En effet, le SPS effectuait les recherches nécessaires à la vérification des antécédents des candidat(e)s bénévoles, il les analysait et il nous soumettait sa recommandation. Ce fonctionnement nous a été des plus favorables et minimisait le taux de risque d'erreurs de recrutement. Finalement, les années qui suivront, concrétiseront l'implantation de cette équipe parallèle aux services déjà offerts par nos participants aux mesures d'insertion sociale.

Depuis le nouveau millénaire, l'activité principale de financement était « **Emballage d'épicerie** ». En effet, ces artisans du cœur ont façonné par leur énergie, la réussite de ce projet d'emballage des épiceries aux supermarchés d'alimentation Super C et Maxi. Des cueillettes de dons pour les célébrations de Noël et de Pâques, ainsi que la rentrée scolaire, ont permis d'amasser des sommes considérables. De plus, conscients que la pauvreté de notre clientèle, de leurs enfants et même de nos participant(e)s a mené à la sous-alimentation, cette activité nous a permis d'acheter des bons d'épicerie, ainsi que des jetons d'autobus qui leur ont été remis tout au long de l'année pour pallier aux périodes de désarroi. Riches de nos accomplissements, nous nous efforçons d'être polyvalents et d'apporter l'aide nécessaire au mieux-vivre des individus et des familles démunis.

Dans ce même élan, en 2004, nous avons reçu l'encouragement d'un nouveau partenaire, « **Solectron** ». Les employés de cette entreprise ont réalisé une levée de fonds par la vente d'articles usagés. La somme amassée lors de cette activité a été attribuée au **Centre d'Entraide Plus de l'Estrie**. Nous les remercions pour leur engagement auprès des démunis.

Pour couronner la fin de 2004, un nouveau partenaire s'est associé à notre organisme. En effet, l'Université de Sherbrooke, plus précisément la Faculté de Génie, nous a sélectionnés pour leur projet des plus audacieux « **Séance d'entartage** ». C'est dans un esprit de solidarité que les bénéfices recueillis nous ont été remis.

Un autre projet qui nous a permis d'augmenter notre notoriété est le projet « **Défi ultime Génacol** ». Diffusé sur les ondes de RDS au cours de l'été 2009, le projet « **Défi Ultime Génacol** » a été la plus grande série québécoise de raid urbain jamais produite à ce jour! Dans un méga complexe d'allure urbaine, nos participants ont dû relever des défis vertigineux et riches en sensations fortes. Chaque équipe était associée à une fondation pour laquelle elle récoltait différents prix. En tout, c'est une cagnotte de plus de 30 000 \$ que nos équipes se sont partagée. L'équipe « **Kiroule** » était composée de deux policiers de la Sûreté du Québec, soit madame Mélanie Beaulac et monsieur Marc-André Saucier, qui représentaient le Centre d'Entraide Plus de l'Estrie. Ils ont remporté la victoire en allant chercher la première position, nous permettant de recevoir le Grand Prix sous forme de passes gratuites dans les centres affiliés de l'Alliance Plein Air. Mais cela nous a surtout offert une belle visibilité.

C'est à l'hiver 2004, que notre partenariat avec le *Club de motoneige Harfang de l'Estrie* a vu le jour pour cette belle aventure de l'activité annuelle « **L'Hiver en Folie...pour un peu de magie !** ». Pendant 10 ans, nous avons partagé les joies de la motoneige avec la population et avec les enfants démunis de notre région.

De belles balades

Chaque année, une cinquantaine de bénévoles du *Club de motoneige Harfang de l'Estrie* ont offert des randonnées d'une quinzaine de minutes sur le terrain adjacent au McDonald's de l'arrondissement de St-Élie. La population pouvait se balader dans un des rares B-12 alors que *BRP* fournissait les plus récents modèles de motoneige, dont des engins à trois places. La compagnie *Performance NC* procurait autant de bolides que les membres du club Harfang avec leurs motoneiges. Toute la population était invitée chaque année à venir vivre l'expérience de la motoneige pour la modique somme de 5 \$, ou 20 \$ pour en conduire une avec superviseur.

Les motoneiges antiques

De 2011 à 2013, le *Regroupement des Collectionneurs de motoneiges antiques du Québec - Région Estrie* a exposé des pièces rares sur le site de l'Hiver en Folie. L'engouement pour ces engins est caractéristique de l'Estrie, berceau de la motoneige. Les balades dans le B-12 de monsieur Charles Bouchard étaient des plus populaires. Ce dernier tenait à offrir bénévolement ses randonnées annuelles avec cet ancêtre de la motoneige des années 1940. « Chaque année, je veux que les enfants défavorisés débutent leur semaine de relâche en racontant avoir fait une balade de B-12 à défaut d'être en vacances ou d'avoir fait toute autre activité dispendieuse » a-t-il lancé, entre deux promenades offertes avec un grand sourire.

Un autre B-12 s'est ajouté en 2008 et 2011, celui de monsieur Marc Champagne. Tandis qu'en 2009 et 2010, un R-12 des années 1950 était accessible, une pièce rare de monsieur Henri Picotte. Cette autoneige de collection se distingue du B-12 par sa particularité d'avoir des skis qui sont interchangeables avec des roues.

Des promenades gratuites pour les enfants défavorisés

Pendant 10 ans, plusieurs commerçants et entreprises de la région se sont associés à cette aventure, en donnant des sommes substantielles en échange de publicité. De même, une cinquantaine de collaborateurs ont été des plus généreux en parrainant des ballades en motoneige pour les enfants défavorisés de notre région. C'est grâce à ces donateurs que, chaque année, des centaines d'enfants reçoivent leur laissez-passer gratuit pour une randonnée de motoneige lors de la distribution des cadeaux de Noël des pompiers de Sherbrooke, ou lors du défilé du Père Noël dans les rues de la ville, de même que lors du brunch de Noël des Chevaliers de Colomb ou par les écoles primaires de quartiers défavorisés ainsi que par plusieurs organismes communautaires de la région.

Les Randonnées des Personnalités

L'Hiver en Folie présenta en 2012 sa toute première édition des Randonnées des Personnalités. Pour l'occasion, des personnalités d'affaires avaient le privilège d'y offrir des balades de motoneige et de B-12 pendant une heure. Pour y participer, ces gens ont répondu à l'invitation d'amasser 1 000 \$ pour le Centre d'Entraide Plus de l'Estrie. Parmi eux, en 2012, Nathalie Martin, directrice de succursale de RBC Banque Royale du Centre des Congrès à Sherbrooke. « Pour moi, le plus important c'est de voir tous les sourires des enfants après leur avoir partagé une randonnée! » s'exclame Mme Martin qui a vite doublé le don de RBC à 2 000 \$. « Je suis impressionnée par le dévouement du personnel du Centre d'Entraide auprès des démunis et je suis fière de contribuer à leur implication sociale » salua-t-elle.

Ainsi donc, Madame Martin a partagé les joies de la motoneige et du B-12 à la population lors de l'Hiver en Folie de 11 h à 12 h, tandis que son collègue Alexandre Chabot, directeur de l'approche client, a pris la relève de 13 h à 14 h.

Par ailleurs, le soutien de la seconde édition des Randonnées des Personnalités a été remarquable avec la présence de personnalités d'affaires de l'équipe de Louise Gagnon, propriétaire et dirigeante d'Immobilier Estrie, qui ont offert des balades pendant plus d'une heure. « Quelle belle activité remplie de sourires. » s'est exclamée l'une de ces personnalités, Julie Gagnon, adjointe administrative. Elle était accompagnée de ses collègues courtiers, Daniel Drouin et Patrick Rouillard.

La randonnée d'un paraplégique : un moment émouvant

Pour son dixième anniversaire, l'Hiver en Folie a eu le bonheur d'offrir, pour la toute première fois, une randonnée en motoneige à un homme paraplégique. Un moment émouvant et tout un honneur pour les motoneigistes du Club et les bénévoles du Centre d'Entraide Plus de l'Estrie ! « Ce fut un cadeau autant pour lui que pour nous ! », témoigne Daniel Beaudette, président du Club de motoneige Harfang de l'Estrie.

Des navettes gratuites

À chacune des éditions de l'Hiver en Folie, des navettes gratuites permettaient à la population de venir sur le site à partir de deux centres commerciaux : le Carrefour de l'Estrie et les Galeries Quatre-Saisons. Les participants ont beaucoup apprécié l'accès au vaste stationnement de ces deux centres commerciaux.

Une précieuse collaboration policière

Pendant six ans, les agents-motoneigistes de la Sûreté du Québec et du Service de Police de Sherbrooke nous ont offert un service de prévention à motoneige lors de notre activité l'Hiver en Folie. Avec la présence de leur mascotte respective, ce bain de foule est devenu un événement privilégié pour développer la proximité policière. « C'est bien au-delà de la prévention », observe celle qui a initié ce volet en 2008, la journaliste Maryse Mathieu, porte-parole du Centre d'Entraide Plus de l'Estrie. « Les parents discutent de tout avec les agents, même de criminalité, pendant que Polion et Polixe sont entourés d'enfants pour un câlin ou pour prendre des photographies ».

Les Président(e)s d'honneur de l'Hiver en Folie

2009 : Monsieur Charles Bombardier, petit-fils de la célèbre famille J.A. Bombardier.

2010 : Monsieur Denis Levasseur, animateur à RDS de l'émission *Randonnées Québec à motoneige (2010)*, et vice-président de la *Fédération des clubs de motoneigistes du Québec 2010*.

2011 : Monsieur Martin Routhier, directeur du *Club de motoneige Harfang de l'Estrie* et président provincial de la *Fédération des clubs de motoneigistes du Québec* durant 3 ans. Au printemps 2011, Monsieur Routhier a reçu le *prix de reconnaissance des bénévoles* du Ministère des Transports du Québec pour la région de l'Estrie.

2012 : Madame Marjorie Beaudette, directrice du Club de motoneige Harfang de l'Estrie et administratrice pour les Cantons de l'Est à la *Fédération des clubs de motoneigistes du Québec*. Madame Beaudette fut honorée en 2012 en remportant le *Prix Ambassadrice* lors de la *Randonnée des Neiges* de la *Fondation Kelly Shires* contre le cancer du sein.

2013 : Monsieur Gilles Caron, bénévole de l'année 2012 du Club de motoneige Harfang de l'Estrie. Directeur du Club de motoneige Harfang de l'Estrie.

Une activité éco-responsable

L'Hiver en Folie vire au vert à partir de 2011 : le 18 février 2011, lors de la conférence de presse, le Centre d'Entraide Plus de l'Estrie a annoncé que pour la première fois, l'Hiver en Folie devenait éco-responsable et qu'elle allait planter un nombre d'arbres équivalant à la quantité de gaz à effet de serre (GES) émis par les balades de motoneige lors de l'activité qui a eu lieu le 27 février 2011. Depuis maintenant trois ans, l'Hiver en Folie utilise bon nombre de motoneiges à faible émission de GES et de bruit, qui sont acceptées dans les parcs nationaux. Un seul arbre aurait été suffisant pour compenser ces facteurs, mais nous avons bonifié la plantation à 10 arbres au parc Marie-Médiatrice. Au printemps 2012 et 2013, la plantation fut effectuée par des bénévoles du Club de motoneige Harfang de l'Estrie qui, depuis quelques années, procèdent à ce geste respectueux de l'environnement.

De l'animation

Pour le plaisir des enfants, des activités de divertissement se sont ajoutées au cours des années, telles que : musique et animation professionnelle, maquillage pour enfants, glissade et cabane à sucre. De plus, un chapiteau chauffé a été installé par les soldats de l'Armée canadienne, soit par la 52^e Ambulance de campagne ou le 714^e Escadron des communications. Il va sans dire que cet événement a remporté tout le succès escompté avec la participation de nombreux visiteurs.

Un rayonnement... jusqu'en France!

En 2010 et jusqu'en 2013, l'activité « L'Hiver en Folie... » était recommandée dans le guide *Petit Futé Motoneige au Québec 2010*, ce qui a attiré des européens chez nous. Des Français de la Côte d'Azur avaient même planifié leurs vacances pour venir y découvrir la motoneige.

Des activités « Reconnaissance » pour nos partenaires et bénévoles

Pour couronner chacune des 10 éditions de l'Hiver en Folie, un « 5 à 7 Reconnaissance » faisait partie de la programmation annuelle. Pour l'occasion, tous ceux qui ont contribué au succès de l'Hiver en Folie étaient chaleureusement remerciés et une cinquantaine de prix de présence étaient remis. Des disques compacts avec photos souvenirs de l'Hiver en Folie ont également été distribués aux personnes présentes. Pour la 10e édition (2013), un tirage spécial a été fait parmi nos nombreux commanditaires et bénévoles. Notamment, Estrimont Suites et SPA Orford ont remis un séjour d'une valeur de plus de 350 \$. De plus, des encadrements avec photos souvenirs ont été offerts à plusieurs de nos commanditaires pour souligner particulièrement leur implication à notre mission humanitaire.

Petit résumé de dix ans de succès (Hiver 2004 à 2013)

En plus de récolter les sourires magiques des enfants, l'Hiver en Folie a permis :

- D'amasser 128 054 \$
- D'accueillir 14 415 visiteurs
- D'offrir 4 805 randonnées de motoneige et de B-12
- D'impliquer 1000 bénévoles du Centre d'Entraide et du Club Harfang de l'Estrie

Parmi nos sources de financement, une des pierres angulaires fut sans doute notre **comptoir Loto-Québec**. En effet, du 28 janvier 2008 au 30 novembre 2012, le Centre d'Entraide Plus de l'Estrie était le détaillant du comptoir Loto-Québec au magasin Zellers du Carrefour de l'Estrie. Cette opportunité tant recherchée depuis longtemps, avait comme but principal d'apporter des bénéfices supplémentaires à l'organisme afin d'augmenter son autonomie financière, en plus de sa visibilité, et par le fait même, son champ d'action.

Des commanditaires ont participé activement au développement de ce projet par la construction d'un nouveau comptoir de Loto-Québec qui a été érigé en juillet 2008 pour accueillir la clientèle. En terminant, mentionnons qu'une planification stratégique pour la relocalisation du comptoir a été élaborée afin de rentabiliser et maximiser la sollicitation de la clientèle et les ventes.

Ce projet d'envergure a exigé énormément d'organisation, d'édification, d'élaboration au niveau de la structure administrative et d'innombrables consultations. Afin de permettre le développement de cette nouvelle entreprise, un travail colossal a été accompli, particulièrement par les membres de la direction et toute l'équipe mandatée. Précisons que les compétences professionnelles de cette équipe ont été un gage du succès réalisé pendant cinq ans. De même, une formation intégrale (terminal, gestion administrative, vente, etc.) a été dispensée à cette équipe par les représentants de Loto-Québec.

Aussi, mentionnons l'installation, en 2009, du nouveau terminal S8, ce qui a demandé aux employés de suivre une formation obligatoire en ligne. Cette formation était un outil dynamique et facile à utiliser permettant le renouvellement annuel calculé automatiquement pour chaque personne qui a réussi la formation. La formation Access + (avec certificat) permettait à tous les employés du comptoir Loto-Québec de se familiariser avec le terminal S8 et d'accroître leurs connaissances concernant les loteries et la validation, ce qui a eu une incidence positive sur les ventes.

En conclusion, le comptoir de Loto-Québec nous a donné l'opportunité de réaliser, en cinq ans, deux grands objectifs. Le premier étant une source de revenus supplémentaires dont bénéficiait notre organisme et le deuxième, tout aussi important, offrir la chance à des personnes en réinsertion sociale d'acquérir une expérience de travail significative et enrichissante qui faciliterait leur retour éventuel sur le marché du travail.

Nous ne pouvons passer sous silence la fermeture du comptoir Loto-Québec. Rappelons que le 17 décembre 2012, il y a eu fermeture du magasin Zellers au Carrefour de l'Estrie (emplacement de notre comptoir). Le géant Target corporation a pris possession des locaux. Nous avons dû procéder à la fermeture de notre comptoir Loto-Québec le 30 novembre 2012. Nous avons prévu deux alternatives, soient des négociations avec le nouveau locataire du magasin Target ou soit la relocalisation du comptoir avec un nouveau partenaire. Malheureusement, à notre plus grand étonnement, les responsables des magasins *Target* n'ont jamais donné suite à nos nombreuses tentatives de 2013 et 2014. De plus, nous n'avons trouvé aucun autre emplacement profitable pour la relocalisation du comptoir. C'est donc avec regret que nous avons dû procéder au dépouillement de notre comptoir Loto-Québec.

Sherbrooke, le 22 décembre 2009, Monsieur Michel Véronneau, propriétaire des Fix-Auto de Sherbrooke, Rock-Forest et Coaticook, en collaboration avec la Chambre de commerce de Fleurimont, a convié les médias d'information à une conférence de presse. M. Véronneau a annoncé que le Centre d'Entraide Plus de l'Estrie était l'heureux gagnant du concours « Recyclons au suivant ». Cette initiative visait à permettre à une personne dans le besoin ou encore à un organisme de la région de recevoir un véhicule entièrement recyclé et prêt pour l'hiver. C'est par le biais de la première édition de « Recyclons au suivant » que le Centre d'Entraide est devenu propriétaire d'une Honda Civic 2002, d'une valeur d'environ 6 000 \$.

La voiture permet à nos intervenants (es) de se rendre au domicile de notre clientèle avec promptitude et d'intervenir auprès d'un plus grand nombre de familles éprouvées.

Pour maintenir la gratuité de nos services, nous présentons chaque année un dossier des enjeux de notre organisme par le biais de notre concept de parrainage « Campagne de sollicitation » auprès de fondations et diverses entreprises de la région. Dans ce même élan, depuis 2012 nos demandes sont aussi accueillies favorablement par le comité de priorité dans les dons aux communautés religieuses du Québec. En 2009, Il y a eu la création de la campagne « Récoltons pour un don », qui consiste à la remise de pommes en échange de dons auprès de la population. La campagne est revenue en 2012, puis par la suite a eu lieu, jusqu'à ce jour, à chaque automne.

De surcroît, nous apportons depuis 2012 notre collaboration pour la Campagne des œuvres charitables des Chevaliers de Colomb du Québec par la vente des billets, dont un pourcentage est remis au Centre. De plus, des activités telles que : lave-auto en partenariat avec l'entreprise Fix-Auto ainsi que l'activité « Essai de moto » avec notre partenaire Performance NC ont aussi eues lieu. Souhaitons que toutes ces activités de financement demeureront actives pour de nombreuses années à venir.

Une vie associative est signe d'un organisme en bonne santé et cela est possible grâce à des membres engagés. C'est pourquoi nous participons au salon du bénévolat de diverses écoles, ceci ayant pour but d'accroître le recrutement de bénévoles étudiants au sein de notre organisation.

De manière générale, nous pouvons affirmer que nous avons eu des années riches en aide de toute sorte. En effet, depuis sa fondation, nous remarquons une augmentation des problématiques sociales. Nos services directs et inédits à nos membres le prouvent chaque année. Nous avons dû les soutenir dans des situations de détresse psychologique et suicidaire. Aussi, nous avons transmis des informations pertinentes aux travailleurs sociaux de divers établissements afin qu'ils interviennent avec diligence pour des clients afin de leur assurer une aide essentielle. De plus, nous avons procédé à de l'accompagnement décisif dans différents milieux de services de santé tels que les médecins traitants, CSSS, hôpitaux, urgence et psychiatrie. Nous avons effectué du soutien moral aux indigents dans des situations de crise. À cela s'additionne un nombre incalculable d'appels téléphoniques où nous devons référer la population confuse ou atteinte d'une incapacité, vers la bonne ressource du milieu.

L' aide que nous apportons peut-être qualifiée d'apport « **à l'aide de première ligne** ». Malgré les nombreux instruments développés pour unifier et harmoniser nos interventions, autant que pour rendre leur qualité vérifiable, celles-ci se distinguent d'abord par leur diversité et leur adaptabilité aux situations et aux personnes, dans les limites de notre mission. Nous sommes proches des gens et de leur réalité. En ce sens, le soutien apporté à notre clientèle est incontestable. D'ailleurs, un événement nous le prouve indéniablement : en mars 2008, un ancien client lègue à notre organisme une partie de sa succession. Ce geste humanitaire, touchant de reconnaissance, démontre l'importance de notre dévouement envers ceux qui ont de grands besoins. Par sa gratitude, cet ancien client nous encourage à aller de l'avant.

Dans ce même élan, se joignent deux schémas. Une de nos principales préoccupations est de nous assurer de la sécurité de nos membres. Nous avons même une collaboration avec le service de prévention des incendies ainsi que la Ville de Sherbrooke, dans le cas de logements insalubres et d'encombrement majeur relié à un éventuel danger ou des conditions sanitaires alarmantes. Cette mise en application permet de nous porter collectivement responsables de la santé et du bien-être de la population vulnérable. Nous vérifions aussi à la curatelle publique dans des cas spécifiques si nos usagers reçoivent leur assistance. La véracité est constitutive puisque le représentant en autorité gouvernementale de l'utilisateur doit signer au nom du bénéficiaire tous nos documents pour que ceux-ci soient légaux. De plus, un suivi des dossiers selon la conformité pourrait être complémentaire à l'aspect sécuritaire.

C'est pourquoi il y a une nécessité à bien définir nos règles de fonctionnement comme organisme et de continuer à démontrer notre professionnalisme. À cela s'ajoute une vigilance pour la vérification des dossiers criminels de nos membres dans nos établissements gouvernementaux où siègent les tribunaux pour connaître la quintessence des actes afin de minimiser les situations imprévisibles, et conséquemment optimiser le processus décisionnel. Ouvrons une parenthèse pour spécifier qu'avec cette approche systématique, des démarches ont déjà permis, dans le passé, à une cliente de retrouver son fils disparu depuis 4 ans. La complémentarité des réseaux des services intégrés y prend tout son sens, et ce, bien au-delà des « formalités » prévues.

En 2013, nous procédons à la modernisation de notre parc informatique. Parmi les autres projets administratifs réalisés à l'interne cette année-là, mentionnons la mise en place de diverses améliorations visant à faciliter le travail de bureau de notre équipe. Cette amélioration est passée principalement par l'ajout de nouveaux formulaires automatisés, ainsi que par la simplification de certaines procédures de travail du côté des commis.

En 2014, nous augmentons la complémentarité des services en concertation avec le réseau de la santé afin d'offrir des services encore plus efficaces. À l'interne, nous poursuivons nos efforts en vue de donner une efficacité maximale à nos tâches de gestion. À cet effet, notons la création d'une base de données qui viendra faciliter le suivi de notre campagne de sollicitation. Aussi, le passage vers des outils informatiques plus performants ayant libéré les commis de plusieurs tâches routinières, nous pouvons maintenant bonifier leur travail en transférant à cette équipe des responsabilités de plus haut niveau et accroître ainsi leur motivation.

Notre partenariat, toujours très actif au sein de l'organisme, nous a encouragés à maintenir et à développer cette précieuse collaboration qui existe depuis le début avec plusieurs partenaires importants. Que ce soit pour nous référer la clientèle ou pour compléter les services déjà offerts, nous travaillons en collaboration avec les CSSS de la région sherbrookoise. Afin d'atteindre nos objectifs, nous pouvons compter sur l'appui du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS). Nous travaillons en étroite collaboration avec les centres locaux d'emploi qui nous réfèrent les participants aux mesures d'employabilité qui constituent principalement nos ressources humaines. Enfin, bien sûr, plusieurs références nous parviennent des centres hospitaliers et du Centre de réadaptation de l'Estrie. Finalement, nous entretenons avec le milieu communautaire de la région des liens d'entraide et de recommandation qui sont très étroits. Également, nous sommes membres : du Regroupement des organismes communautaires de l'Estrie (ROC-Estrie), de la Corporation de développement communautaire de Sherbrooke (CDC), du Centre d'action bénévole de Sherbrooke (CABS), du Centre de prévention du suicide JEVI Estrie, d'Arrimage Estrie et pour terminer nous sommes membres de l'Association des proches de personnes atteintes de maladie mentale de l'Estrie (APPAMM Estrie). Finalement, tous démontrent un intérêt particulier envers notre organisme et tous appuyent fortement nos initiatives, comme nous appuyons aussi les leurs.

En 2015, c'est avec fierté et reconnaissance que le Centre d'Entraide Plus de l'Estrie souligne ses 20 ans de longévité.

L'événement a été célébré de façon simple et conviviale lors d'un 5 à 7 au Kabak, une salle du Centre communautaire de loisir de Sherbrooke. Une cinquantaine d'invités ont participé à cette fête dont des anciens membres du Conseil d'Administration, des membres du Club de motoneige Harfang de l'Estrie et certains de nos anciens employés. Des fromages, pâtés, petites bouchées et autres amuse-gueules attendaient les convives.

Nous avons eu la joie d'apprécier les talents musicaux de deux membres employées de l'époque, dont l'une jouait de l'accordéon alors que l'autre l'accompagnait au djembe. Comme quoi le Centre d'Entraide a toujours su faire ressortir les forces et les talents de chacun pour ainsi se donner une couleur qui le démarque depuis toujours. Un succulent gâteau portant le logo du 20^e anniversaire, logo conçu par une autre de nos employées ayant une formation en graphisme, a été servi au grand plaisir de tous.

Un merci infini à la fondatrice et directrice du Centre d'Entraide Plus de l'Estrie, Madame Manon Foucault, ainsi qu'à « son ange gardien » et alliée depuis le début de l'organisme, Madame Aline Gaulin.

Depuis 2015, nous gardons le cap vers l'amélioration de l'organisation à l'interne. Un des projets en ce sens a consisté à faire un grand ménage dans les formulaires administratifs (archivage des anciens formulaires et conception d'un système de classement simplifié). La gestion des dossiers des clients a également été repensée afin d'en accroître la rapidité de traitement, notamment en ce qui concerne le classement et le repérage de ces documents. Mentionnons également le travail important mis par nos commis dans l'amélioration de leur cahier de procédures. En dernier lieu, Il faut faire état de la révision apportée aux tâches de l'agent administratif en vue d'apporter un meilleur support à la direction.

Puisque tout ne s'arrête pas là, l'embauche d'une employée contractuelle a été réalisée. En effet, depuis l'automne 2015 notre organisme bénéficie de l'aide d'une superviseuse du service à la clientèle.

Au printemps 2016, suite à un accident d'automobile pour lequel l'enquête n'a révélé aucune responsabilité de la part du gardien/conducteur, une indemnisation nous a été allouée par notre compagnie d'assurance. Grâce à cette indemnisation et à la contribution d'un partenaire en milieu privé, nous avons pu nous permettre de faire l'acquisition d'une nouvelle voiture, une Honda Fit 2008.

En 2017, en raison de l'évolution rapide des technologies informatiques, nous avons remplacé une partie de notre équipement grâce à un don de la fondation Carmand Normand, ce qui par le fait même nous a sécurisés sur la qualité de notre parc informatique.

Ainsi, En 2017, un nouveau poste a été créé au sein l'équipe d'intervention, qui compte maintenant une intervenante en chef pour un contrat d'un an. L'arrivée de cette nouvelle employée a signifié une somme de travail importante pour la direction. Celle-ci a dû en effet procéder à la mise en place de nombreux volets du projet, tels que : l'analyse des tâches et des responsabilités pour chacun des postes actuels et des nouveaux postes, la redéfinition des postes, la gestion des budgets pour la rémunération des postes à contrat, la rédaction des contrats de travail, la formation des nouveaux employés et des employés actuels dans leurs nouvelles tâches, etc.

Cette restructuration imposait une révision des cahiers de procédures pour l'ensemble des postes. Nous en avons profité pour revoir le cahier des aides à domicile de manière à faciliter l'intégration de cette catégorie d'employés à l'équipe du Centre d'Entraide. En effet, de par leur travail, les aides à domicile sont relativement isolés du reste de l'équipe. Nous avons donc cherché divers moyens de réduire cette distance. Un de ces moyens a consisté à rédiger pour eux un document qui va au-delà du simple procédurier en incluant une mise en contexte de leur place au sein de l'organisme et de leur contribution à sa mission. Ce document sert également à la formation de leurs compétences tant du point de vue de l'exécution des tâches ménagères que de leur relation avec la clientèle. Ainsi, les aides à domicile y trouvent à la fois une source de développement personnel et une occasion de réaliser l'importance de leur participation à l'équipe du Centre d'Entraide.

Comme autre projet d'envergure en 2017, nous avons entrepris de réduire drastiquement le volume des archives de la clientèle. Pour cela, nous avons procédé à l'élagage des documents non essentiels. Pour chacun des dossiers-clients archivés, les éléments les plus significatifs ont été notés à l'intérieur d'un résumé qui sera conservé à long terme. Dans le cadre de ce grand ménage, plus de 1400 dossiers ont été traités. Ce travail de moine facilitera, le cas échéant, la réouverture des dossiers archivés.

Notons aussi qu'en cette année 2017, nous avons revu nos protocoles pour la gestion des situations d'urgence. Dans le cadre de cette révision, nous avons décidé de créer un cahier de procédures réservées uniquement aux protocoles d'urgence.

De par notre mission d'entraide au cœur même des foyers, nous croyons essentiel d'obtenir un portrait le plus complet possible de la situation et des besoins des clients qui font appel à nos services. C'est dans cette optique que, cette année, nous avons ajusté nos formulaires d'inscription des clients afin qu'ils reflètent encore mieux la réalité des personnes qui demandent notre aide. Ces ajustements ont notamment porté sur les éléments suivants : nature du support professionnel, familial, communautaire et autre support reçu par le client ; informations sur la santé physique et mentale du client ; perception de l'état psychologique du client ; motifs des demandes de service (morbidités principales et secondaires) ; traumatismes et événements dramatiques vécus par le client.

Un bon rafraîchissement des locaux du Centre d'Entraide étant nécessaire, nous avons investi une part de nos ressources dans l'achat de peinture et dans l'acquisition de nouveaux meubles de bureau. L'équipe du Centre a sorti ses pinceaux et mis la main à la pâte dans un effort communautaire visant à améliorer notre milieu de travail tout en limitant les coûts de réfection. Avec des meubles plus fonctionnels et un environnement « ravigoré », il est encore plus agréable de travailler au Centre d'Entraide.

L'année 2018 fut intense en termes de réajustements aux nouvelles réalités du recrutement. La difficulté de recruter est un problème qui est aujourd'hui commun dans l'ensemble du marché du travail. Cette pénurie de candidats se fait sentir partout, tant dans les secteurs privés et publics que dans les OBNL.

La problématique du recrutement s'ajoutant aux nombreux départs et arrivées de nos participants en employabilité, une réforme administrative de grande ampleur s'imposait. Ainsi, afin de diminuer le temps de formation du personnel et des bénévoles, nous avons entrepris un processus de simplification des tâches. Ce nouveau projet ne pouvait se réaliser sans une somme de travail colossale, et ce principalement pour la direction, mais aussi pour tout le personnel en place. Parmi les travaux découlant de cette réforme, mentionnons les changements aux formulaires et la réorganisation des procédures, incluant leur rédaction dans les cahiers de référence. Également, certaines tâches de l'agent administratif ont été transférées au commis en chef de manière à ce que l'agent puisse offrir un support accru à la directrice ainsi qu'à l'assistante à la direction.

Face à la difficulté de trouver du personnel, nous avons également adopté plusieurs stratégies pour une publication plus large de nos postes à combler. Nous avons aussi élargi notre bassin de candidats en nous tournant plus à fond vers la population intéressée au bénévolat. À cela s'est ajoutée une campagne énergique pour atteindre les bénévoles potentiels aussi bien que des participants éventuels à nos programmes d'employabilité. Les axes principaux de cette campagne furent la publication de nos programmes d'emploi et de bénévolat par l'utilisation de sites de recrutement en ligne, tout en utilisant le bon vieux système d'affichage sur les babillards des lieux publics et la distribution dans les boîtes aux lettres, soit directement ou via les « Publisacs ». Nous avons également fait beaucoup de promotion auprès d'organismes susceptibles de nous référer du personnel, en plus de solliciter la participation de plusieurs personnes attachées à notre cause (anciens employés et autres amis du Centre).

En ce qui a trait aux départs de nos employés, il faut souligner celui de notre commis en chef, Jacques Auclair, qui a mis fin à son contrat d'intégration au travail (CIT) en juin 2019 pour relever un nouveau défi au sein d'une entreprise lui offrant un emploi permanent. Il va de soi que ce départ soudain nous a obligés à faire de rapides ajustements dans la répartition des tâches de Jacques, qui fut un employé efficace et apprécié de tous.

Mentionnons deux autres nouveautés dont nous sommes fiers, c'est-à-dire la création d'un recueil « Mieux vivre » ainsi qu'une « grille d'activités pour accompagnement ». Dans le recueil « Mieux Vivre », nous avons compilé des trucs et des astuces que les personnes ayant passé par notre Centre d'Entraide ont laissés en partage dans un objectif de donner au suivant. Le but du projet est d'offrir à nos clients et employés des moyens faciles et abordables d'enjoliver leurs journées en pratiquant de nouveaux passe-temps stimulants. La grille d'activité d'accompagnement, quant à elle, a pour objet de déterminer ce qui pourrait constituer une base d'intérêts communs entre les clients et leur aide-accompagnateur. Cette grille est présentée sous forme de liste d'activités, de compétences et de champs d'intérêt où le client et leur aide-accompagnateur peuvent choisir ce qui leur convient. À partir de ces choix, il devient possible de planifier de bons moments d'échange pour les rencontres à domicile.

Concernant notre recueil « Mieux Vivre », dans nos demandes de sollicitation 2021-2022, nous avons fait appel à une fondation pour développer et financer notre projet et en faire la production. Par la suite nous prévoyons l'offrir gratuitement à notre clientèle et nos apprenants en employabilité, afin qu'ils puissent en bénéficier. À l'heure actuelle, nous sommes en attente d'une réponse favorable de cette fondation en question.

Nous avons également dû planifier le départ de notre agent administratif, Daniel Couture, qui a terminé son programme CIT à la fin de juin 2020 pour profiter d'une retraite bien méritée après 15 ans de loyaux services. Vue l'importance de ce poste administratif, le remplacement de Daniel a constitué un dossier prioritaire en termes de recrutement.

Depuis mars 2020, la pandémie reliée au coronavirus nous a contraint à réajuster nos services et nos pratiques de travail. Nous avons déployé toutes les actions requises afin de gérer de manière optimale cette situation inhabituelle. Dans un premier temps, notre travail a consisté à suivre les nombreux développements quant aux consignes émises par les diverses instances responsables de la santé publique. Des suivis fréquents ont eu lieu afin d'assurer des actions concertées et de fournir des informations justes et à jour. L'interlocuteur privilégié pour le CIUSSS de l'Estrie - CHUS est le ROC de l'Estrie, et ce, pour l'ensemble des organismes communautaires, également en lien avec les organisateurs communautaires.

Dans un deuxième temps, en fonction des recommandations transmises par le gouvernement du Québec concernant les mesures préventives pour contrôler la propagation de la covid-19, nous avons cessé toutes nos visites et nos services à domicile dans les périodes où nous étions en zone rouge. Également, nous avons scrupuleusement suivi la consigne qui a été émise par les autorités selon le degré d'urgence locale. Dans le cas de nos bénévoles et de tous nos employés en PAAS-Action, ceux-ci ont pu participer à une activité de télétravail qui consistait à offrir un support moral à notre clientèle en situation de vulnérabilité, et ce, via un suivi téléphonique régulier. Cette activité, effectuée sur une base volontaire, s'est déroulée lors de nos périodes en zone rouge. Nous nous sommes ainsi conformés aux recommandations données par le gouvernement aux entreprises du Québec de favoriser le télétravail (réunions téléphoniques, visioconférences, etc.) et de maintenir les salaires des employés à 100% afin d'éviter le plus possible que les travailleurs se retrouvent au chômage.

Un autre « effet secondaire » de la covid-19 fut de reporter en octobre 2020 notre assemblée générale annuelle, habituellement tenue en juin. Cette AGA a pris une couleur particulière puisque, toujours en raison de la covid-19, nous l'avons réalisée en visioconférence. Bien qu'il s'agissait d'une première pour notre organisme, le tout s'est déroulé à la satisfaction de tous les participants et les participantes.

Devant la difficulté que représente le remplacement fréquent d'employés-clés engagés à court terme via des programmes d'employabilité, nous avons entrepris de consolider ces postes en les attribuant à des participants désireux de relever un défi à long terme dans le cadre de contrats d'emploi renouvelables. En 2020, nous avons fait un grand pas en ce sens.

L'intégration de ces nouvelles ressources permanentes s'est bien déroulée pour la direction, qui a dû investir plus de temps et d'énergie pour répondre au défi de ce changement organisationnel, surtout dans le cas où il fallait remplacer une collaboratrice de longue date telle que madame Aline Gaulin, co-fondatrice du Centre d'Entraide et assistante à la direction depuis 27 ans avec le Centre. Madame Gaulin nous a en effet quittés pour prendre une retraite bien méritée. C'est notre nouvel agent administratif, Jacques Auclair, qui a pris le relai pour la gestion des dossiers administratifs de madame Gaulin. Cette dernière a mis tous les efforts nécessaires pour former Jacques et lui transmettre ses connaissances, notamment en ce qui a trait aux tâches comptables.

Amélie Tétreault, qui en était à sa deuxième année au poste de secrétaire à la direction, a maintenant une bonne expérience à ce poste et elle peut donc appuyer la direction avec un minimum de supervision. Monika Adam Bachand, notre intervenante en chef, assure une permanence très appréciée par la direction et fait montre d'un grand enthousiasme pour cette fonction remplie de défis d'un point de vue humain. Une solide collaboration s'est établie entre Monika et l'intervenante en place, Sonia Asselin (programme CIT). Sonia, qui occupait auparavant le poste occupé par Monika, s'est investie avec talent et générosité dans la formation de sa remplaçante, ce qui a permis un progrès rapide de celle-ci en tant qu'intervenante en chef.

Bien que très exigeant, ce passage à une plus grande permanence au sein de notre équipe se révèle très profitable pour le fonctionnement du Centre d'Entraide et pour la satisfaction de la clientèle, celle-ci étant heureuse de se voir encadrer par une équipe stable et donc mieux en mesure de susciter leur confiance. La présence d'une équipe plus expérimentée implique également que l'on puisse entreprendre de nouveaux projets d'encadrement pour nos employés en PAAS-Action, afin que ceux-ci développent leur confiance personnelle et soient encore mieux préparés à faire face au marché du travail.

Une année de progrès pour notre équipe

L'année **2022-2023** fut une période favorable aux progrès de notre équipe permanente. Amélie Tétreault, notre secrétaire à la direction, a poursuivi son chemin vers une autonomie de plus en plus grande. Jacques Auclair, notre agent administratif, maîtrise maintenant à fond ses dossiers en comptabilité, ce qui lui permet de fonctionner à plein régime. Notre intervenante en chef, Monika Adam Bachand, s'est investie dans plusieurs nouveaux dossiers visant un encadrement encore plus serré de notre personnel en employabilité et de nos bénévoles en soutien à domicile, en plus de participer au recrutement pour ces deux catégories de participants. Monika a également poursuivi sa supervision de Sonia Asselin au poste d'intervenante (programme CIT). Sonia gagne continuellement en expérience, en plus de fournir un support précieux à l'intervenante en chef et à la directrice.

Recueil « Mieux vivre », recrutement et autres projets

Au cours de 2022-2023, notre projet de distribution pour notre recueil « Mieux vivre » s'est finalement concrétisé, à notre grande satisfaction. En effet, l'un de nos précieux partenaires a généreusement accepté d'assumer les coûts d'impression et de reliure pour 100 exemplaires de cet ouvrage, qui comprend 222 pages, dont plusieurs en couleurs. L'objet du recueil « Mieux vivre » est d'accompagner nos clients et clientes au quotidien, en leur suggérant plusieurs activités qu'ils peuvent pratiquer seul ou entre amis, et ce, avec des moyens à leur portée. Ce recueil contient des trucs et astuces cumulés par les gens ayant

passé par le Centre d'Entraide au cours des années, en plus d'une multitude d'informations pratiques tirées de sources diverses. Grâce à notre partenaire, nous avons pu rendre ce document accessible *gratuitement* à nos membres qui, rappelons-le, sont tous à faible revenu. Au vu des commentaires très positifs reçus par les bénéficiaires de notre recueil, nous pouvons affirmer que celui-ci répond à un besoin réel et profond, ce qui nous incite à poursuivre l'édition et la distribution de cet ouvrage au cours de 2023-2024, avec l'espoir de pouvoir, à cet effet, compter sur notre même partenaire.

Comme autre activité, mentionnons qu'à la suite d'une demande faite auprès du projet PREE (Pour la réussite éducative en Estrie), plusieurs boîtes de livres pour enfants de 4 à 11 ans nous ont été remises. C'est avec plaisir que nous les avons distribués gratuitement à notre clientèle familiale avec enfants, faisant ainsi le bonheur de ces tous petits et la joie de leurs parents.

L'été 2022 fut aussi l'occasion d'élargir encore notre plan de recrutement de nouveaux membres (clients, participants en employabilité, bénévoles), et ce, via une participation aux fêtes de quartier tenues à Sherbrooke durant la période estivale. Notre présence à ces activités consistait à occuper une table d'information où nous pouvions expliquer aux participants à la fête ce qu'est notre mission, ainsi que la façon de joindre notre organisme pour s'y inscrire ou pour obtenir plus de détails. Dans un deuxième temps, nos intervenantes se sont rendues à l'Université de Sherbrooke pour y rencontrer nos futurs diplômés en psychologie. Cette rencontre avait comme objectif de présenter notre organisme et nos services, ainsi que notre programme de bénévolat.

Mentionnons également qu'au cours des derniers mois de l'exercice financier 2022-2023, nous avons continué le renouvellement de notre parc informatique en remplaçant certains ordinateurs qui, en raison de leur âge avancé, ne répondaient plus aux exigences actuelles en termes de performance et de compatibilité avec les nouveaux logiciels.

Le Centre d'Entraide Plus de l'Estrie poursuit inlassablement sa mission de travailler, de persévérer et de trouver des solutions car sur la grande route de la vie, il arrive souvent que l'on quitte la chaussée pour diverses raisons. À ce sujet, nous remarquons des besoins grandissants dans les demandes d'aide. En effet, les maladies du squelette et des articulations représentent la morbidité la plus considérable dans le profil de notre clientèle. En comorbidité, la limitation d'activités, la perte d'autonomie et la désorganisation sont au cœur de la problématique principale.

Il faut aussi considérer la présence, dans la vie récente de nos client(e)s, d'événements dramatiques et/ou traumatisants tels que : une hospitalisation, un deuil, un diagnostic de maladie physique ou mentale, un désarroi, un accident, un isolement profond et potentiellement nocif, un problème d'endettement majeur, etc. Ces événements viennent souvent aggraver la situation des personnes qui les subissent et motivent encore plus notre présence auprès d'elles.

Mais, pour ces gens vulnérables, il est réconfortant de savoir que ces « **dérapiages** » peuvent être de courte durée puisqu'ils peuvent compter sur notre équipe pour les accompagner et les aider à se remettre sur pied. C'est dans cette optique humanitaire que nous souhaitons poursuivre notre chemin, en continuant de croire que :

Seul on peut beaucoup, ensemble tout est possible!

**Seul on peut beaucoup,
ensemble tout est possible!**



**CENTRE
D'ENTRAIDE PLUS
DE L'ESTRIE**

(819) 563-5656