

COOPÈRE.



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2021-2022

3958 rue Dandurand, Montréal, Qc, H1X 1P7



**CAMP DES
COULEURS RESTREINTS
(RÈGLES SANITAIRES)**

TABLE DES MATIÈRES

01

INTRODUCTION

Mot du Président et du DG P 9
L'essentiel de 2020-2021 P 10
Stratégie globale P 12 à 15

02

L'ORGANISATION

Ressources humaines P 17
Organisation interne P 18
Formations P 19
Représentations P 19
Finances P 19

03

LES MOYENS

Cadre général P 21
Les activités P 22
Les services P 24
Le bilan P 24

04

LE PROFIL DES PÈRES

P 26

05

CONCLUSION

P 29

06

PERSPECTIVES

P 29

07

ANNEXES

Partenaires
Résultats financiers

P 32
P 33

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2021-2022

Coordination
Alex Dubert

Rédaction
Alex Dubert

Conception et graphisme
Alex Dubert
Dulcie Abari

Corrections
Équipe de CoopÈRE
Les membres du CA

Crédits photo
Équipe de CoopÈRE

CoopÈRE

3958 rue Dandurand
(514) 419-4736
www.coopere.ca
info@coopere.ca
CoopÈRE Rosemont
CoopÈRE Rosemont



Québec



MISSION

CooPÈRE Rosemont a pour mission de susciter, encourager et maintenir l'engagement paternel dans un esprit de coparentalité en visant toujours le bien-être des enfants.

COOPÈRE

VALEURS

Accueil inconditionnel : Être disponible pour les pères et les familles en priorité.

Ouverture : Accueil sans jugement et dans le respect des réalités de chacun.

Intégrité : Valeur centrale dans la philosophie de l'organisme.

Inclusion : Coparentalité et recherche du bien-être des enfants.

VISION

Favoriser une paternité soucieuse de la santé et du bien-être de tous les membres de la famille.

S'engager dans la co-construction d'une société équitable et inclusive au travers des actions, des innovations de l'organisme, et de l'implication de ses membres.

PRINCIPES FONDATEURS

- 1 – Le lien père-enfant
- 2 – La coparentalité
- 3 – L'accueil inconditionnel des pères
- 4 – L'informalité
- 5 – Le partenariat, l'implication et l'innovation

INTRODUCTION

MOT DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR

2021, le contexte extraordinaire se poursuit avec la pandémie. Cette situation implique de nombreuses conséquences tant sur le plan organisationnel – gestion du télétravail, de la communication, du recrutement – que sur le plan du service – restrictions, quotas, instabilité, intervention à distance.

Par ailleurs, les consignes sanitaires cumulées à la pénurie de main d'œuvre apportent, dès lors, une forte pression sur le recrutement, mais également sur les conditions de travail. Cet aspect est central pour CoopÈRE, dans la mesure où il n'y a pas de formation dédiée pour opérer efficacement à l'entrée en poste. Le roulement de personnel est aussi préjudiciable pour l'enjeu relatif à la maîtrise de l'expertise, comme pour les services aux pères. Des efforts ont donc été réalisés pour solidifier l'engagement et renforcer la dynamique d'équipe.

Une équipe forte est aussi importante pour conduire le destin de l'organisme, inscrit dans un cheminement qui colle à l'évolution de la société. En effet, CoopÈRE conduit son développement dans la perspective de son nouveau plan d'action. Au-delà des objectifs de lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale qui sont inscrites dans l'ADN de l'organisme, les axes de travail consignés à l'agenda positionnent CoopÈRE comme un acteur majeur dans le soutien à l'engagement parental. Néanmoins, cette évolution s'opère dans un processus d'évolution sociétal qui demande du tact, des habiletés et une grande maîtrise de l'expertise de CoopÈRE.

De grandes opérations ont aussi été menées cette année, toutes réalisées dans le cadre de l'intégration du nouveau plan d'action 2021-2025. La première étape fut de répartir collectivement le volume de travail. Au travers de cette lecture, des choix opérationnels ont été faits pour garantir à la fois le développement engagé mais aussi pour soutenir l'équipe de travail, pour affirmer l'expertise, éclaircir le cadre opérationnel, pour finalement, gagner collectivement en maturité et en capacité d'agir.

Enfin, les pères, leur(s) enfant(s) et leur famille sont restés au cœur de nos préoccupations. En effet, le plan d'action met l'équité, l'inclusion et la diversité au cœur de nos démarches favorisant une plus grande ouverture aux différents profils de parents. D'un autre côté, les pères viennent chercher les services. La confiance qu'ils investissent dans leur rapport à l'équipe de CoopÈRE se reflète dans le cheminement qu'ils réalisent et les différences qui sont faites pour le bien-être de toute la cellule familiale. Ces évolutions, ces réussites, ces difficultés assumées et ces efforts récompensés nous encouragent à poursuivre le travail de soutien à l'engagement parental et ce, peu importe le contexte d'instabilité opérationnelle qui nous entoure.



Alan Chavez
Président



Alex Dubert
Directeur

L'ESSENTIEL DE 2021-2022

PARCOURS DE L'ANNÉE

AVRIL	Mise en place du plan d'action
MAI	Finalisation des outils de reddition de compte
JUIN	Semaine Québécoise de la Paternité et lancement Édition Été
JUILLET	Projet GESPEG
AOÛT	Dépôt demande périnatalité et SBEH/Développement
SEPTEMBRE	Obtention du financement périnatalité et SBEH/Développement
OCTOBRE	Tentative de recrutement (échec)
NOVEMBRE	Recrutement agente de communication
DÉCEMBRE	Équipement bureau : rangement, ordinateurs
JANVIER	Recrutement Consultant périnatalité 1
FÉVRIER	Équipement de bureau ergonomique
MARS	Fin de la planification du volet périnatalité



PUBLIC CIBLE

Cible générale

Pères avec enfant ;
À partir de l'idée de la conception de l'enfant jusqu'à son autonomie et au-delà.

Cible privilégiée

Pères vivants en contexte de vulnérabilité, ce qui implique un ou plusieurs des facteurs suivants :

- Faible scolarité
- Faible revenu
- Immigration récente
- Séparation
- Intervention DPJ
- Nombre d'enfants
- Santé
- Groupe linguistique
- Enfants à besoins particuliers

Ces conditions peuvent être structurelles ou conjoncturelles, passagères ou sur du long terme.

Enjeux des pères

Trouver des espaces dédiés et profiter d'activités pour son/ses enfant(s)

Renforcer la capacité à répondre aux besoins des enfants

Aborder l'arrivée de l'enfant et les enjeux de la petite enfance

Acquérir des connaissances pratiques, dédiées et adaptées

Être soutenu, accompagné autour de défis spécifiques

Être reconnu et sortir de l'isolement (sentiment d'appartenance)

Besoin d'horizontalité

Disposition des membres de l'équipe de CoopÈRE

Travail sur les modalités d'accueil des familles

- Par téléphone
- En présence
- Lors des activités



« Vous vous impliquez tellement fort, vous vous intéressez tellement à ce que vivent les gens, que ça ouvre des portes »

Un père membre

Engagement de CoopÈRE

- ▶ Régulation de la dynamique interpersonnelle
- ▶ Normes et engagement personnel
- ▶ Travail dédié au développement du lien

Posture de soutien des pères

- Procédures d'accompagnement
- Approche clinique spécifique
- Recrutement favorisant les pères vivant en situation de vulnérabilité
- Universalisme proportionné
- Dispositions spécifiques pour les pères vivant en situation de vulnérabilité

STRATÉGIE GLOBALE D'EFFORT DE LUTTE À LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

ACCUEILLIR LES PÈRES DANS NOS SERVICES

La dynamique masculine présente une posture spécifique à l'endroit des services de santé. À l'instar du réseau de la Santé qui a intégré un comité Santé et Bien-Être des Hommes pour lutter contre une faible sollicitation de la part des hommes, CoopÈRE développe depuis de nombreuses années des stratégies variées pour encourager la demande de soutien des pères.

L'équipe engage donc du temps et de l'énergie dans divers secteurs pour faciliter la participation des pères qui nous rejoignent parfois par eux-mêmes en prenant l'information sur la toile ou via le bouche-à-oreille.

Il est aussi important d'être présent dans les espaces de concertation pour collaborer avec d'autres ressources et permettre des passerelles pour les familles. Les ententes de services avec le réseau de la Santé ouvrent également des **perspectives de recrutement ciblé**.

Enfin, il y a toute l'organisation qui s'engage dans cette voie par des stratégies ciblées et une structure organisationnelle qui favorise l'intégration et la participation.

Faire et recevoir des références

Espaces de concertation et entretien du lien avec les partenaires dans différents réseaux :

Petite enfance et périnatalité **Paternité** **Santé et bien-être des hommes**

Ententes de services spécifiques avec l'institutionnel (CIUSSS et DPJ)

Création de passerelles entre les services

Implication dans les opérations locales collaboratives

Développement de projets en partenariat

PROVENANCE DES PÈRES



Démarches personnelles du père



SITE INTERNET



MÉDIAS SOCIAUX



BOUCHE À OREILLE



APPEL/COURRIEL

Aller vers la cible privilégiée

Présence dans l'Espace 40^{ème}/Beaubien (projet PIC Rosemont) en période estivale
Présence, recrutement *in situ* et animations sur place dans les parcs.

PARCS VISITÉS
été 2021



Distribution de flyers de l'organisme

➡ **370 flyers distribués**



Engagement organisationnel et disponibilités facilitantes

Heures d'ouverture décalées : 10h – 18h

Flexibilité des heures de travail
Favoriser les rdv avec les pères au-delà de 18h
Permettre la reprise de temps rapide

Réponse dans les 24h aux

Courriels
Messages vocaux
Messages médias sociaux

Accueil inconditionnel encadré avec agilité et souplesse

Favorise le sentiment d'appartenance
Favorise le lien de confiance
Permet la rencontre de tous les employés
Renforce la poursuite de la démarche du père

ORGANISATION

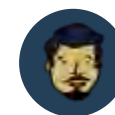
«On sera très honorées de recevoir des gens de votre organisation.»
Julie Bonapace – Formatrice

«L'intelligence émotionnelle dans votre équipe est hallucinante.»
Geneviève Dufour, conseillère stratégique chez Dynamo

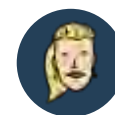
RESSOURCES HUMAINES

Plusieurs axes du plan d'action 2021-2025 concernent les enjeux de ressources humaines. Comme énoncé dans l'introduction, il est primordial pour CoopÈRE de garder les employés afin de maintenir l'expertise et garder le lien avec les pères. De plus, il s'agit de trouver les bons leviers de recrutement dans la perspective de développement. Enfin, il est important de renforcer l'expertise en offrant des opportunités de formation et en stimulant l'esprit d'équipe.

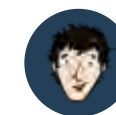
MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Alan Chavez
PRÉSIDENT



Anne-Marie Dessureault
SECRÉTAIRE



Loïc Martin
TRÉSORIER



Virginie Bonneau
ADMINISTRATRICE



Sophie Pétré
ADMINISTRATRICE



Alexandra Gratien
ADMINISTRATRICE



Romain Duburq
ADMINISTRATEUR

Gouvernance

Nouveau plan d'action 2021-2025
Conditions de travail de l'équipe
Structuration

8 Rencontres
du CA

7 Rencontres
de comités

Comités

RH – Soutien de la planification – Finances

MEMBRES DE L'ÉQUIPE



Ayssad Mouskatima
ACCOMPAGNATEUR



Thomas Henry
COORDONNATEUR



Benjamin Loville
ACCOMPAGNATEUR



Dulcie Abari
AGENTE
ADMINISTRATIVE ET DE COMMUNICATION



Alex Dubert
DIRECTEUR
GÉNÉRAL



Benjamin Charcellay
ACCOMPAGNATEUR



Sylviane Thibeault
CONTRACTUELLE
COMPTABILITÉ



Rim Boualègue
CONTRACTUELLE
MAGASIN PARTAGE

18 BÉNÉVOLES

Un grand merci à eux qui nous permettent d'améliorer :

La communication
Les services

Aménagement des locaux
Peinture

Les procédures
Informatique

ORGANISATION INTERNE

Apprendre de nos erreurs et de nos réussites ... voilà comment l'exercice s'est lancé sur fond de pénurie de main d'œuvre. Soutenir l'équipe, renforcer ses connaissances, améliorer son confort, développer les liens entre les employés ... ici aussi la créativité fut de mise.

Soutenir l'implication des employés

OBJECTIFS : Outiller, maximiser les mécanismes de communication, encourager le développement des liens tout en développant le sentiment d'appartenance

- Sanctuarisation des rencontres structurantes
- Réorganisation des espaces de bureau
- Activités d'appropriation du plan d'action
- Structure de partage formel et informel
- Team building

Rencontres d'équipe 2021-2022

OBJECTIFS : Assurer la continuité et la coordination des services, réaliser des opérations de recherche et développement, travailler sur les projets, veiller au maintien des standards d'accompagnement

50 Coordinations
44 Supervisions
6 Clinique/Expertise

Comités de travail **42**
Recherche et développement
Communication
Planification

+ de 140
RENCONTRES

Favoriser le bien-être au travail – Incarner le «prendre soin»

Culture d'entreprise développée

Espaces partagés | Règles de vie validées | Temps d'échanges informels | Mission stimulante | Développements riches et émulateurs

Environnement

Parc informatique renouvelé | Espace de travail ergonomique | Espaces de rangement ergonomiques | Inventaire et référence | Matériel d'animation amélioré et adapté | Aménagement d'un espace pour changer les poupons

Renforcement du lien

Travailler en équipe reste un défi, maintenir la dynamique d'équipe favorable au travail d'accueil et d'accompagnement des pères est indispensable. Ainsi, et pour encourager l'engagement des employés, les activités de consolidation des liens sont incontournables

2 activités team building

Rencontre en équipe
Ordre du jour spécifique
Cultiver la relation et partager la vision

Un «lac à l'épaule»

3 jours à l'extérieur de la ville
Vécu collectif, solidarité, temps de partage

FORMATIONS

Approfondir l'expertise et les savoir-faire :

OBJECTIFS : Renforcer l'expertise et former les nouveaux employés – Améliorer les pratiques – Soutenir les ressources humaines – Développer des compétences connexes, dont :
Les essentiels en gestion des OBNL – **Technologia**
Gestion des OBNL – **ESG UQÀM**
Accompagnement à la naissance – **Mère et Monde**
Deuil périnatal – **Les Perséides**
Comment parler de sexualité avec les enfants – **Lanterne**
+ Formations internes : procédures, coaching, techniques d'intervention ...

X2
/2020-21

+480h
de formation

REPRÉSENTATIONS

Compte tenu des enjeux de développement de l'année, notre présence dans les sphères de concertation fut abordée différemment. Les représentations ont été redistribuées à l'interne alors que le nombre de sollicitations a augmenté.

REPRÉSENTATIONS

+ 180 HEURES
58 RENCONTRES

Locales :

Table 5-12 ans de Rosemont
PIC Rosemont
Table de concertation en petite enfance de Rosemont

Régionales :

Comité Santé et Bien-Être des Hommes Est-de-l'Île
ROHIM
RVP

IMPLICATIONS ET COLLABORATIONS

Comité provincial en périnatalité
Magasins Partages de Rosemont
(fiduciaire pour la rentrée scolaire)

PARTENARIATS OFFICIELS

Pères Séparés Inc - Maison Oxygène Montréal
Alternative Naissance
CIUSSS - CJM et CLSC

FINANCES

Objectifs de l'année dans la perspective de renforcer les services mais aussi pour lancer le développement de l'organisme ou pour soutenir les RH. Des démarches ont donc été menées pour financer le volet périnatalité auprès des pères mais aussi pour ouvrir la voie au déploiement de services.

Nous avons donc obtenu cette année :

Valorisation du financement du ministère de la Famille
Financement récurrent en périnatalité : nouvelle offre de service
Financement SBEH* : Soutien au développement de service dans St-Michel

Un **grand merci** à tous pour ce soutien permettant de renforcer le travail autour de notre mission.

Amélioration du
financement :

60%

*Santé et Bien-Être des Hommes

LES MOYENS

« Vous vous impliquez tellement fort, vous vous intéressez tellement à ce que vivent les gens que ça ouvre des portes. »
 « Les services que vous offrez ils font une différence, et je veux qu'ils fassent une différence pour plus de monde. »
 « Depuis qu'on a fait l'exercice de coparentalité mon nouveau mot c'est "ensemble". »
 « Moi dans mon cœur et ma tête...j'ai envie de vous garder dans ma vie encore car j'ai besoin de vous... »
 « Coopérer c'est l'endroit où on nous permet de vivre nos émotions. »
Pères [Source]

CADRE GÉNÉRAL

Soutenir, accompagner, cultiver le lien.

Assurer un travail d'accompagnement et de soutien dans un contexte de changements constants de règles sanitaires fut tout un défi.

Il a donc été important de savoir jongler avec les directives sanitaires ce qui a conduit à :

- Adapter nos pratiques – distanciel / présentiel**
- Proposer des activités – les annuler ou les transformer lorsque ce fut possible**
- Accueillir et être organisé – vivre avec des restrictions opérationnelles**
- Assurer la fréquentation – être agile pour permettre la participation de tous**

Malgré tout, les présences furent presque aussi importantes que pour une année lambda avec 768 pères touchés.

L'EXPERTISE

au service de la mission

Connaissances accumulées (+ de 10 ans de pratique) : Savoir-faire
Formation continue : Répondre aux besoins, agilité et adaptation
Communauté de pratique : Systématisation du savoir-faire
Réseautage accru : Filet de sécurité

MODALITÉS

opérationnelles

DISTANCIEL

45% des actions de l'année en ligne
DÉFIS : rejoindre les pères – garder le lien – outiller – rester à l'écoute – soutenir
LIMITES : Épuisement devant les outils numériques et la visio

PRÉSENTIEL

Mesures d'hygiène imposées
Gymnase pour l'Atelier 2 Vitesses
Cuisine pour le souper Entre-Père
Camps pères-enfants
LIMITE : Quota de participation

ACTIVITÉS DE VISIBILITÉ

OBJECTIFS :

Attirer, rayonner, valoriser, informer

MODALITÉS :

*Comité de travail
 Plan de communication ciblé
 Nouvelle charte graphique
 Ressource dédié à la communication*

DIVERSIFICATIONS POUR REJOINDRE :

Les pères – les pères et enfants – l'entourage


 VIDÉOS YOUTUBE TOTAL
(75 VIDÉOS)
11.073 VUES
204 LIKES
 Visionnements : **3645**


ABONNÉS À LA PAGE
 (du 1er Avril 2021 au 31 Mars 2022)
1724
 (174 de plus – +11%)
128 posts


 LANCÉE EN AVRIL 2021
ABONNÉS À LA PAGE
 (du 1er Avril 2021 au 31 Mars 2022)
70 MEMBRES
48 POSTS
387 LIKES
286 personnes touchées


Site web :
5,1K UTILISATEURS
 (+51,6% de nouveaux utilisateurs)
SESSIONS
6546 (+37,4%)
PAGE VUES
14294 (+20%)

ACTIVITÉS – UNE ANNÉE PARTICULIÈRE

Alternance confinement/présence et quotas

Agilité | Adaptation | Gestion du risque | Limitations/quotas | Appréhension

Pas de comparaison possible avec les années précédentes.



JEUDI ET VENDREDI

AVEC CUISINE

Lorsque autorisé

Selon les normes sanitaires

Soirées entre Pères
Soirée Pères-enfants

Deux lieux :
Cuisine du SLAB
Cuisine de l'espace 40e/Beaubien

Développer ses habiletés
Sortir de l'isolement

23 SOIRÉES
64 participations
15 pères
5 enfants



JEUDIS EN SOIRÉE

EN VISIO

Lors des périodes confinées

Cultiver le lien collectivement
Sortir de l'isolement

11 SOIRÉES
47 pères



SAMEDIS MATINS

3 PLACES HORAIRES

Rotation de la participation

Développer le lien père-enfant(s)
Sortir de l'isolement

23 SAMEDIS
578 participations
243 pères
335 enfants



CAMP DES COULEURS

UNE FIN DE SEMAINE SEULEMENT !

Limite de participants liée au transporteur

Camp familial St-Urbain
Chirtsey

Activités :
Tir-à-l'arc - Randonnée
Loisirs sur le lac - Hébertisme

Renforcer ses habiletés
Développer le lien père-enfant(s)

1 CAMP
1 Rencontre pré-camp
9 Pères
16 Enfants

ÉDITION ÉTÉ 2021



EN PRÉSENCE

OPÉRATION : Aller vers les
pères avec enfants - les
familles

Vélo électrique
Remorque
Système de son

Rencontrer des pères et des
familles

PARCS DE ROSEMONT

Dans tout le quartier
Toute la semaine (sauf dim. et lun.)
Juin à Août 2021

Trois animateurs
Des sets d'animation
Protocole sanitaire

Offrir du divertissement
sécuritaire et original

Nombre d'activités: **36** (+28,6%)
Nombre de participants: **508** (+177,6%)
Parents **152** (pères : 68 - mères : 86) - Enfants **353**
Flyer distribués **370**

SPÉCIALES



CHAMBOULEMENT
Adaptation et annulation

SQP* :
19 personnes
1 partenaire

Noël en famille :
86 personnes (50 enfants)
110 jouets distribués,
25 paniers gourmands

Noël des pères :
18 personnes
2 partenaires

La Ronde :
5 pères
9 enfants
Pass offerts par l'Arrondissement

Cabane à sucre :
REPORTÉE AVRIL 22

* Semaine Québécoise de la Paternité



FONDATION
DUFRESNE &
GAUTHIER



Desjardins
Caisse du Cœur-de-l'île

Voyage de 10 jours en camping itinérant d'un groupe de pères et d'enfants



DATES : 30 Juin au 9 Juillet 2021

NOMBRE : 8 pères - 16 enfants

ITINÉRAIRE :

1. Parc de la Mauricie 2. Lac-Kénogami
3. Anse Saint Jean 4. Baie-Saint-Paul

DISTANCE : 1 500 km



KAMIL
avec 2 enfants



KADER
avec 1 enfant



STEVE
avec 2 enfants



JEAN-PIERRE
avec 5 enfants



DAVID
avec 2 enfants



MARTIN
avec 1 enfant



RODDLEY
avec 1 enfant



SYLVAIN
avec 2 enfants

SERVICES – LA FORCE DE L'HABITUDE!

En visio/au téléphone/en présence avec distanciation

Agilité | Adaptation | Gestion du risque | Rassurer | Gérer les appréhensions

Une sollicitation en croissance

Soutien Individuel

ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ SUR DEMANDE

Trouver du soutien, ventiler, travailler son engagement parental, cheminer, développer ses habiletés, répondre à ses besoins personnel

AU LOCAL* – TÉLÉPHONE – VISIO

Pères ET quelques mères

968 INTERVENTIONS ENREGISTRÉES
185 PÈRES

↑
+15%

ACCOMPAGNEMENT NAISSANCE

ACCOMPAGNEMENT EN PRÉ OU POST NATAL

Engagement précoce du père
Développement des habiletés
Réseauter et normaliser
Apprendre

AU LOCAL* – TÉLÉPHONE – VISIO

Pères et poupes

321 INTERVENTIONS ENREGISTRÉES
82 PÈRES
11 COUPLES

↑
+40%

Ateliers PARENTAUX

SENSIBILISATION ET CHEMINEMENT PARENTAL

Apprendre et cheminer autour des facettes de l'engagement parental.
Aborder les notions de coparentalité
Cheminier - Sortir de l'isolement

VISIO

Pères, mères, couples

71 ATELIERS
184 PARTICIPATIONS
58 PERSONNES

Partage d'EXPERTISE

PRÉSENTATIONS – ANIMATIONS FORMATIONS À L'EXTERNE

L'équipe est souvent appelée à partager son expertise, ses connaissances sur différents sujets traitants de l'intervention auprès des pères

14 PRÉSENTATIONS
260 PERSONNES

↑
+250%

BILAN 2021-2022

768

PÈRES RENCONTRÉS

185
PÈRES SOUTENUS

1195

INTERVENTIONS

89

NOMBRE D'ACTIVITÉS DISTANCIEL



NOMBRE D'ACTIVITÉS PRÉSENTIEL

42

12

NUITÉES DE CAMPS OFFERTES

5 pères et leur(s) enfant(s) en ont profité

82

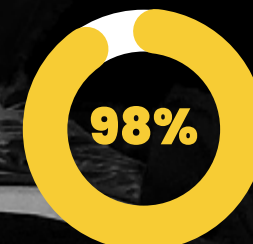
PÈRES SOUTENUS EN PÉRINATALITÉ

2

ACTIVITÉS MAINTENUES ET TRANSFORMÉES

Noël des pères et Noël en famille

LES PÈRES PROGRESSENT ET APPRÉCIENT LES SERVICES



- ▶ Des pères retirent des bénéfices des activités
- ▶ Estiment développer leur lien avec leur(s) enfant(s)



- ▶ Assurent retirer des gains significatifs
- ▶ Recommandent les activités
- ▶ Des familles étaient heureuses de recevoir le Père Noël !



- ▶ Assurent retirer des gains significatifs
- ▶ Estiment que le prix est juste

PROFIL DES PÈRES



2021
2022

PÈRES MEMBRES
ENREGISTRÉS**

260*

2020-21

222

+17%

* Dont 129 nouveaux membres

** Un membre est un père qui a signé un formulaire, qui participe aux activités et qui bénéficie des services de l'organisme.

REJOINDRE DANS UN CONTEXTE AMBIGUË

En 2020, nous devions être résiliants ... En 2021, cette résilience fut mise à rude épreuve.

Vivre la vie communautaire a dû s'apprécier différemment mais nous avons constaté que les besoins individuels ont été plus grands alors que les moments collectifs ont suscité de l'intérêt.

Ce «à deux vitesses» s'exprime dans le portrait des pères dont les besoins ont sollicité tous nos sens. Par ailleurs, constatant la proportion de pères en couple (famille nucléaire ou recomposée) mise en perspective des revenus moyens, nous pouvons assurer que nous rejoignons des familles vivant dans un contexte de vulnérabilité économique.

Enfin, un gros travail de fond fut réalisé par l'équipe pour assurer plus de précision dans ces statistiques.

Les besoins des pères en vrac

Retrouver du lien et sortir de l'isolement
S'assurer du respect des normes sanitaires
Gérer la promiscuité et la dépression parentale

Briser l'isolement mais aborder la peur de s'exposer
Gérer la dynamique quotidienne et les émotions
Aborder les enjeux autour de la périnatalité

SITUATION MARITALE

COUPLES 75%
1ère union
Recomposés
SEULS 25%
Séparés
Veufs

NOMBRE D'ENFANTS

FILLES 175 - 47%
GARÇONS 197 - 53%
MOYENNE : 1,8 enfants/père
MIN : 1 **MAX**: 12

ÂGE DES PÈRES

LES 18 - 34 ANS 14%
LES 35 - 49 ANS 74%
LES 50 ANS ET PLUS 12%
NON DÉCLARÉ 0%

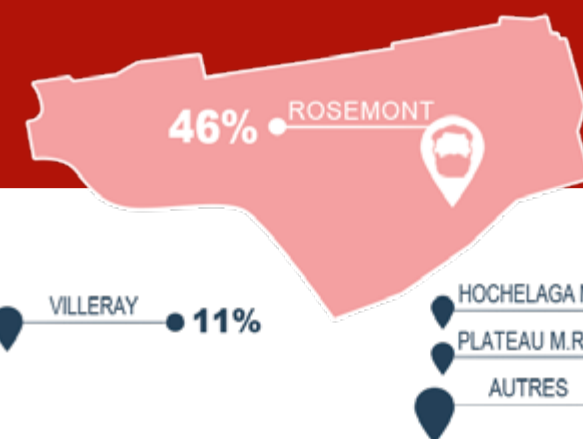
PORTRAIT INTERNATIONAL

CANADA 48%
EUROPE 19%
AFRIQUE 17%
AMÉRIQUE LATINE 5%
AUTRES 11%

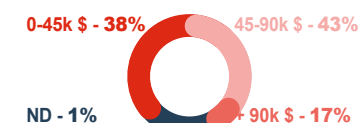
SCOLARITÉ DES PÈRES

UNIVERSITÉ 60%
COLLÈGE 18%
DEP 10%
SECONDAIRE 12%
NON DÉCLARÉ 0%

RÉPARTITION DES PÈRES DU QUARTIER



REVENU DES PÈRES



Source : fiches des 260 pères enregistrés comme membres

CONCLUSION

Les étapes du plan d'action sont respectées voir même largement dépassées pour certaines d'entre elles.

Les années de positionnement de CoopÈRE, de mise en place de la culture organisationnelle, ainsi que le développement de l'approche clinique obtiennent aujourd'hui une grande reconnaissance de nos partenaires au travers de leurs sollicitations de collaboration. Cela met en valeur la qualité, la fiabilité et l'expertise de l'équipe.

Un gros travail fut engagé pour structurer l'organisme et rendre certaines phases de gestion plus automatiques et moins chronophages.

Encadrement plus précis

Suivi des besoins de formation

Engagement dans les formations

Renforcement de l'expertise collective et individuelle

Amélioration du service !!

Adaptation continue

Les apprentissages de 2020-21 nous ont permis d'être très agiles, de naviguer dans les perturbations organisationnelles avec souplesse pour finalement bien vivre cette période d'ambiguïté avec une belle capacité d'agir.

- Soutien individuel des employés
- Renforcement des structures collaboratives
- Meilleure hygiène collective
- Grande disposition pour soutenir les pères



Le financement a aussi été un levier de reconnaissance. En effet, en étant le projet coup de coeur de l'un de nos nouveaux partenaires financiers qui nous soutient sur du long terme, nous avons aussi pu bénéficier d'une très bonne crédibilité nous offrant la possibilité d'élargir encore notre sphère d'influence.

Finalement, la plus belle reconnaissance vient des pères. Ils sont toujours plus nombreux dans nos services. Leur fidélité est également un marqueur important dans ce qui a trait au sentiment d'appartenance et au lien de confiance qui réside entre eux et l'équipe. Enfin, ceux qui utilisent les services personnalisés savent l'attention et le professionnalisme qui est engagé pour leur permettre de déployer leur rôle avec respect et bienveillance envers leur cellule familiale car soutenir un père c'est aussi accompagner une mère et des enfants.

PERSPECTIVES



Poursuivre le déploiement du plan d'action 2021-2025

Poursuivre les efforts de renforcement de l'équipe de travail

Être créatif dans le recrutement de jeunes recrues

Maintenir et soutenir une gouvernance saine, collaborative et complémentaire

Lancer l'offre de service en périnatalité

Implication partenariale avec le CIUSSS Est-de-l'île (intégration dans les services du réseau de la santé)

Finalisation des outils de communication et partage

Dévoilement collectif et diffusion

Renforcer le développement et maintenir la qualité du service

Assurer le service dans Rosemont

Déployer l'offre de service de base dans St-Michel ou St-Léonard

Engager notre présence dans l'est de l'île

Poursuivre le travail d'innovation sociale

Aller vers les pères et leur famille

Édition Été a été déployé dans des secteurs spécifiques (liste des quartiers les plus défavorisés dans Rosemont et St Michel)

Participer aux démarches d'implantation du pôle multiservice déployé par le ROHIM dans l'est de l'île

Augmenter les efforts de visibilité envers la cible privilégiée



PARTENAIRES PRINCIPAUX

1. PARTENAIRES COMMUNAUTAIRES – RÉSEAU PATERNITÉ



2. PARTENAIRES COMMUNAUTAIRES – RÉSEAU FAMILLES/PETITE ENFANCE



3. PARTENAIRES INSTITUTIONNELS



4. PARTENAIRES FINANCIERS ET COMMANDITAIRES



FINANCES

	PRÉVISIONS 2022-23	RÉSULTATS 2021-22
	\$	\$
PRODUITS		
Subventions	578 914	350 178
Activités	10 400	6 545
Dons	3 000	17 285
Autres*	25 000	5 552
Fondations	20 000	20 000
Amortissements	7 918	880
Report (services payés d'avance + SBEH)	86 876	0
	732 109	400 440
CHARGES		
Salaires et charges sociales	447 377	248 385
Activités	153 125	37 313
Honoraires et pigistes**	43 500	39 851
Loyer	23 245	17 204
Promotion et communication	2 000	599
Frais de bureau	8 000	2 097
Assurances	3 000	2 817
Logiciels informatiques	4 000	9 167
Frais de représentation	1 200	396
Télécommunications	2 043	3 344
Formations, recrutements et indemnités	17 500	11 435
Site web	800	1 893
Frais bancaires, intérêts, taxes et permis*	500	335
Entretien et installation	1 500	739
Matériel et équipement d'activités	15 500	23 918
Créances	900	4 737
Amortissements	7 918	3 304
	732 109	407 534
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES PRODUITS SUR LES CHARGES	0	(7 094)
* Prêt et commandites Desjardins		
** Consultants : comptabilité et vérification comptable		
	*Budget prévisionnel 2022-2023	*État des résultats 2021-2022

CoPÈRE



MERCI À TOUS NOS PARTENAIRES,
NOS COLLABORATEURS, ET NOS
SOUTIENS FINANCIERS.