



# BILAN SOCIAL 20<sup>15</sup><sub>16</sub>



Centre communautaire  
**BON COURAGE**  
de Place Benoit

[www.centreboncourage.org](http://www.centreboncourage.org)



**BILAN SOCIAL**  
2015-2016

La production d'un bilan social commence à s'ancrer dans les mœurs au Centre Communautaire Bon Courage de Place Benoît. Comme toujours, il s'agit d'un document qui reflète la vision globale de la santé sociale de notre organisme. C'est un outil essentiel de gestion, d'aide à la décision et un indicateur nécessaire pour mesurer l'impact des pratiques sociales, en vigueur ou en cours dans l'organisme, sur l'organisation du travail et la motivation des employés, sur la gouvernance et notre ancrage dans notre milieu.

Notre bilan social répond également aux exigences de transparence du contexte professionnel actuel. C'est une responsabilité pour nous de recenser les différentes actions menées dans le cadre social, pour pouvoir apporter les corrections et adaptations nécessaires à la réalisation de notre mission par l'intermédiaire de nos ressources humaines.

Un financement stable demeure un des principaux défis de l'organisme au fil des années. Ce défi est intimement lié à un autre, la stabilité des ressources humaines et conséquemment un travail efficace sur le terrain pour l'atteinte de notre mission et donc un impact positif autant sur les familles de nos usagers que dans le quartier de Place Benoît et les environs. Malgré les incertitudes liées au financement, investir dans le capital humain de l'organisme demeure un crédo au Centre Bon Courage.

Un autre défi de taille qui rejoint nos valeurs a trait au partenariat dans le respect. D'où notre engagement avec d'autres organismes locaux dans la mise en place d'un espace de concertation autour de l'action communautaire autonome à Saint-Laurent, le ROCA.

## FINALITE SOCIALE ET ANCRAGE DANS SON MILIEU

### ANCRAGE DANS SON MILIEU

En 1988, l'implication bénévole de résidents au sein d'un comité citoyen a permis de fonder le Centre Communautaire Bon Courage de Place Benoît. En 1991, le travail du comité citoyen aboutit à une incorporation du Centre Bon Courage. Depuis, l'engagement citoyen dans la communauté n'a jamais faibli et a toujours été hautement reconnu et valorisé au sein de l'organisme. Un enjeu majeur donc qui repose sur un extraordinaire don de soi chacun et se matérialisant par un apport d'expertises non négligeable dans la préparation et la mise en œuvre de nos activités.

En 2015-2016, 128 bénévoles motivés, efficaces, dévoués et d'une grande disponibilité nous ont offert de leur précieux temps pour un total de 2996 heures. Autant que les employés, les bénévoles constituent au Centre Bon Courage une richesse, un capital humain inestimable de par leur disponibilité, leur engagement, leur professionnalisme et la chaleur qu'ils apportent. D'où l'initiative de reconnaître leur apport et de les remercier à travers un calendrier les mettant en valeur.

Cette année encore, nous avons eu des échanges d'expertise et de matériel avec des partenaires communautaires et institutionnel (École Katimavik-Hébert, COCLA, Comité Logement, CEJFI, YMCA, Relais, Cari St-Laurent, Centre ABC, Escale, etc.). Nous avons mis en place également une webradio La voix de

St-Lo dans le cadre de laquelle plusieurs partenaires communautaires interviennent sur des thématiques touchant de près les préoccupations de la communauté. C'est le cas également du journal communautaire mis en place qui, au delà de la valorisation des citoyens, met régulièrement en valeur les organismes sociaux intervenant localement.

### RAYONNEMENT

Deux bénévoles très impliqués dans les initiatives du Centre Bon Courage ont reçu chacun la distinction d'Ambassadeur de l'action bénévole à Saint-Laurent. Il s'agit de M. Léonard Kalambo et Mme Aznif Dakkak. Ces deux extraordinaires bénévoles ont été reconnus et distingués pour leur engagement exceptionnel, leur inconditionnelle générosité et leur inestimable contribution au sein de la communauté laurentienne. Des modèles à suivre pour les générations actuelles et futures.





### Hicham, lauréat du prix Levier 2015 du ROCAJQ

Footballeur talentueux, éternel ado malgré les années qui passent, un brin toujours perturbateur, souvent en conflit avec l'autorité, Hicham Amzert est qui il est. Vrai, authentique. On l'aime ou on finit par ... l'aimer.

Agent de mobilisation dans l'âme, il a su regrouper les jeunes du quartier de Place Benoît et des environs autour du football, son sport. Grâce à lui, des jeunes qui ne connaissaient que le hockey ont appris à jouer, à aimer et à devenir des inconditionnels du football. En 2010, il a créé l'équipe de football du quartier, PB United, autour de laquelle gravitent ou ont gravité une centaine de jeunes. PB United est également la page Facebook qu'il met en place avec un groupe d'amis et qui sert de relais pour dynamiser l'équipe de football. Cette page Facebook est d'ailleurs la page de notre organisme communautaire.

D'une générosité exceptionnelle, Hicham est toujours le premier à aider et à se rendre disponible pour les autres. Un vrai samaritain.

Modèle de beaucoup de jeunes dans le quartier, Hicham poursuit aujourd'hui, à travers le monde, son rêve de devenir footballeur professionnel. Après une première année passée à Dubaï, il a déposé ses baluchons au Rwanda sur l'invitation d'un ancien employé du Centre Bon Courage qui officie comme coach là-bas. Tout PB croise les doigts pour que son rêve se réalise car Hicham a PB gravé dans le cœur.

En attendant, Hicham a reçu le prix Leviers 2015 du Regroupement des organismes Jeunesse du Québec (ROCAJQ) pour son implication à Place Benoît

Partenariat dans le respect des valeurs de chacun, c'est plus qu'un crédo pour nous. Avec des partenaires de l'action communautaires autonome laurentien, nous avons mis en place le regroupement des Organismes Communautaires Autonomes de St-Laurent (ROCA). Le ROCA St-Laurent est issu d'une volonté commune de se concerter afin d'identifier les besoins du mi-

lieu et d'y répondre en respectant l'autonomie et l'expertise de chacun des organismes membres. À l'instar du Réseau québécois de l'action communautaire autonome (RQ-ACA), le ROCA St-Laurent se donne les moyens de définir ses missions, ses valeurs, ses actions, ainsi que la manière de les porter, et ce, dans une relation égalitaire avec ses autres partenaires sans se soumettre aux influences extérieures.

Le ROCA St-Laurent a pour mandat de promouvoir les intérêts et la raison d'être de ses membres afin de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, en favorisant l'amélioration des conditions de vie des Laurentiens et Laurentiennes. Il veille à faciliter la collaboration et la cohésion des organismes communautaires autonomes dans le but d'optimiser l'accessibilité des ressources et de mobiliser le savoir collectif pour mieux répondre aux besoins de la population et s'appropriier les enjeux, dans une perspective de transformation sociale et selon une approche d'éducation populaire.

Nous sommes présents également dans d'autres instances de concertation. D'abord au niveau local, nous participons activement dans la Démarche de Revitalisation Urbaine Intégrée Hodge-Place Benoît. Nous sommes membre du comité de coordination et participons à plusieurs comités de travail de la démarche.

Dans l'arrondissement de Saint-Laurent, nous sommes membre de la table de concertation en développement social, le COSSL (Comité des Organismes Sociaux de Saint-Laurent). Et au sein de cette Table, nous participons aux comités Aîné, Sécurité alimentaire, Jeunesse et Petite-enfance.

Au niveau régional, nous sommes membres de l'Association Canadienne pour la Santé Mentale et de la Table de Concertation sur la Faim et le Développement Social du Montréal Métropolitain.

Et au niveau provincial, le Centre Bon Courage est présent au ROCAJQ (Regroupement des Organismes Communautaires Autonomes Jeunesse du Québec) dont nous avons été membre du Conseil d'administration jusqu'en novembre 2015. Nous sommes présents aussi au ROCLD (Regroupement des Organismes Communautaires Québécois de Lutte au Décrochage), à la TCRI (Table de Concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes) et au RCCQ (Regroupement des Cuisines Collectives du Québec). Nous sommes membres également d'ACCESSS (Alliance des Communautés Culturelles pour l'Égalité dans la Santé et les Services Sociaux).





## GOVERNANCE DEMOCRATIQUE

Au Centre Bon Courage, la démocratie est un projet collectif porté principalement par les membres fondamentalement à travers notre mission, des valeurs communes et des pratiques et approches (approche globale, milieu de vie, empowerment, etc.). Et d'un point de vue juridique, notre groupe communautaire s'organise à partir de statuts, de règlements généraux et d'assemblées délibérantes. Et enfin, notre organisme a une structure bâtie à partir de ses membres, desquels découlent le conseil d'administration et l'équipe de travail.

### LES MEMBRES

Jusqu'en 2013, le soutien était principalement réservé aux membres. Avec la planification stratégique et les réflexions qui l'ont accompagné, nous avons décidé de repenser le membership en créant la catégorie Utilisateur de services pour les personnes qui venaient juste pour un besoin et qui n'étaient pas réellement impliqués dans l'organisme. Seules, celles qui voulaient s'impliquer et donner un peu de leur temps durant l'année, pouvaient demeurer membres. Dès lors, le nombre de membres a baissé car certaines personnes n'étaient plus obligées d'être membres pour bénéficier de certains services. Mais on a également eu un membership plus actif car les gens s'impliquent beaucoup plus. En 2015-2016, 95 personnes se prévalent de la qualité de membre du Centre Bon Courage. A travers ces membres, nous rejoignons directement 551 personnes dont 33% de femmes, 24 % d'hommes et 43% d'enfants et de jeunes. Enfin, nos membres sont originaires de 34 pays différents. Les membres de notre organisme sont présents et participent au niveau de tous nos instances, de l'Assemblée générale au Conseil d'administration en passant par les comités de travail.

### ASSEMBLEE GENERALE

77 personnes, dont 59 sont membres, ont assisté à la dernière assemblée générale du Centre Bon Courage, qui s'est tenue en Juin 2015. C'est un des moments privilégiés d'échanges avec les membres, un moment de contrôle autant des activités que des finances de l'organisme, un moment où chacun peut donner son opinion même si dans un contexte comme le nôtre, en milieu de vie, c'est possible en tout temps.

### LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Il est l'émanation de la démocratie au sein de notre organisme. Y siègent des membres désignés par l'assemblée générale. En 2015-2016, sept personnes auxquels s'ajoute le directeur ont assumé la charge d'administrateur. Deux résidents du quartier

### Évaluation annuelle des actions collectives avec les membres

Cette activité s'est tenue le vendredi 12 février 2016 avec la présence de 26 membres. Par le biais d'un jeu de brise glace, les participants se sont présentés en quelques mots puis expliqué depuis combien de temps ils fréquentent l'organisme et les activités qui les y intéressent. Par la suite, toujours dans la même dynamique de jeux, trois groupes d'ateliers ont été créés avec comme mandat de nommer des activités qui sont organisées au Centre Bon Courage. Ainsi, une quinzaine d'activités ont été nommées (Aide aux devoirs, camp de jour, Kick boxing, repas communautaire, dépannage alimentaire, tricot, peinture, Halte répit, sorties, Radio, cours de français, informatique, Journal, etc.). Dans un 2 second temps, suite à un renversement de rôles, chaque groupe a choisi une activité et a pris en charge le mandat de la présenter aux autres groupes : Objectifs, clientèle cible, acteurs, déroulement, lieu, etc. Ainsi les participants ont pu approfondir leurs connaissances des activités par eux-mêmes. Cette dernière activité a renforcé les participants dans la certitude que leur contribution et leur implication jouent un rôle primordial dans la continuité et la réussite des actions du Centre Communautaire Bon Courage dont le rôle principal est de faciliter l'échange entre les participants et de servir comme médiateur pour le bon fonctionnement des projets de la communauté. Plusieurs recommandations ont émanées de cette rencontre de la part des participants dans le but d'enrichir ou renforcer les activités comme de publiciser davantage les initiatives (affichage, porte à porte, etc.), d'impliquer davantage les usagers dans l'évaluation, de toujours respecter l'horaire, de faire plus d'activités spécifiques aux aînés, de rénover le centre, entre autres.

Les membres du

Conseil d'administration du

Centre Communautaire Bon Courage de Place Benoît pour l'année 2015-2016 sont : Mme Danielle Téguia (Présidente), Mme Déborah Mbombo (Vice-présidente), M. Claude Manegabe (Trésorier), Mme Delphine Pene (Secrétaire), M. Roméo Olympio (Administrateur), Mme Maria Maisuradze (Administratrice) en remplacement de M. Persis Nsoga qui a déménagé en Saskatchewan et M. Mame Moussa Sy (Directeur).

Les rencontres du Conseil ont eu une durée moyenne de 2h30 par mois. Sept rencontres du Conseil se sont tenues, auxquelles s'ajoutent deux rencontres d'accompagnement avec le Centre Formation Populaire et diverses représentations pour l'organisme.

Cette année a été marquée par une implication du conseil d'administration dans le suivi du plan stratégique 2015-2016. Également, les administrateurs ont continué de soutenir la direction dans l'optique d'un renforcement et d'un développement de l'organisme. Leur implication a donné lieu à :

- 11 résolutions;
- Un suivi régulier de la dynamique au CCBC (Décisions d'affaires importantes, Suivi budgets, Relation avec les partenaires, Demandes de subvention, etc.);
- Accompagnement du processus de planification stratégique;
- Une implication supplémentaire à travers l'apport d'expertise de chacun suivant les dossiers;
- La représentation de l'organisme à l'extérieur du quartier.



## CAPITAL HUMAIN

### Les employés et les emplois

Le Centre Bon Courage possède une équipe dynamique, compétente, professionnelle et multiculturelle maniant 12 langues différentes, un atout pour une intervention de qualité. Une équipe pluridisciplinaire et aux parcours différenciés (gestion, développement social, sociologie, arts, communication, animation culturelle, récréologie, travail social, intervention en petite enfance, nutrition, etc.). Autant de prédispositions et de compétences réunies permettent d'avoir au sein de l'organisme une équipe capable de comprendre les enjeux du secteur et d'être efficace dans son intervention au quotidien.

24 employés ont travaillé pour le CCBC durant cette année, soit 4 de plus que l'année d'avant mais 4 de moins qu'en 2013-2014 où 28 employés ont été présents. Cette augmentation tient principalement du fait de la variation positive du financement ainsi que le recrutement par le biais de la subvention salariale.

Au gré des recrutements durant l'année, la moyenne d'âge est passée de 30 ans à 36 ans et une ancienneté s'est stabilisée à 2 ans et demi. Autre caractéristique des employés, la gente féminine est mieux représentée que la gente masculine cette année au 31 mars (6 femmes et 4 hommes).

Au 31 mars 2016 l'équipe est composée de 10 employés dont 5 à temps plein.

10579,50 heures ont été prestées durant l'année avec un taux d'absentéisme plus élevé que d'ordinaire. 66,75 heures d'absences ont été constatées durant cette année. La fatigue, l'épuisement au travail est la principale cause des absences constatées. Il faut dire que le stress ambiant en lien avec les financements non récurrents de projet et la pression qui va avec, l'obligation de se réinventer continuellement affectent beaucoup l'équipe et sont vécus différemment par chacun. Toujours est-il que, des mesures compensatoires ont été mises en place par la direction en concertation avec les principaux concernés afin de procéder à la récupération des heures d'absence sans pénalité pécuniaire.

En ce qui concerne les emplois, le CCBC tient à la polyvalence des postes et des employés. Tous les employés doivent être en mesure d'expliquer les tâches de leurs collègues et répondre aux questions des usagers si nécessaire. Cette polyvalence permet une meilleure efficacité et garantit l'accessibilité aux usagers et ce, en tout temps.

Les emplois sont donc répartis en domaines de compétences et d'axes de travail. Et également du fait de la polyvalence de chacun, des postes peuvent être pourvus en interne par les employés présents dans l'organisme. Pour ce faire, le recrutement se fait de manière à avoir des candidats qui pourront s'adapter à plusieurs postes, ce qui facilite la planification de la relève.

19 candidats ont été recrutés cette année pour combler les postes de chargée de projet jeunesse (1), d'animateur de camp de jour (7), de chargée de projet en petite enfance (3), d'ani-

matrice sociale (1), d'adjointe administrative (2), de moniteur à l'aide aux devoirs (4) et d'animateur sportif (1).

Malgré le contexte difficile, l'effort est fait pour maintenir, voire de créer des emplois pour continuer à atteindre les objectifs liés à sa mission. D'où le recrutement d'une adjointe administrative qui s'occupe de la comptabilité, ce qui a permis de rapatrier définitivement à l'interne les tâches qui y sont liées. Le départ pour congé maternité de la chargée de projet en petite enfance nous a obligé à procéder à son remplacement momentané. Nous avons eu du mal à combler le poste d'animatrice sociale, ce qui fait que c'est toujours en suspens.

Notre équipe de travail est complétée par plusieurs stagiaires issus de CEGEP, d'universités nationales ou internationale (France) ont été accueillis au sein de l'organisme pour compléter leur formation théorique. Au total 6 stagiaires (5 femmes et 1 homme) ont effectué 1142 heures de stage dans des domaines aussi variés que l'administration, l'intervention sociale et les techniques d'éducation spécialisée.

### La rémunération

Le CCBC opte pour une politique salariale concurrentielle sur le marché de l'emploi. En effet, des benchmarks réguliers sont effectués pour évaluer et comparer les salaires dans le secteur. Les employés du CCBC bénéficient d'un salaire équitable et l'organisme s'efforce de trouver des moyens complémentaires pour bonifier la rémunération.

A ce titre, une assurance collective pour les employés existe depuis 2012 et offre aux employés avec leurs familles une prise en charge médicale et un remboursement partiel des frais liés à leur santé. Depuis 2012 également, un régime de retraite a été mis en place pour les employés. Des jours de congés supplémentaires constituent également un autre avantage en nature mis en place par la direction afin de pallier la trop grande surcharge physique et émotionnelle qu'entraîne le travail en milieu de vie.

Des augmentations de salaire ont été accordées à quelques employés du centre pour saluer leur performance au sein de l'organisme.

Toutes ces mesures font partie de la stratégie sociale du CCBC et la rémunération étant un élément majeur dans toute relation de travail, il est important de toujours garantir son adéquation avec les responsabilités et implication de chaque employé.

### Hygiène et sécurité

Le CCBC étant un milieu de vie, les différentes interventions et activités sont principalement réalisées au sein de nos locaux situés dans le complexe immobilier abritant également les résidents de Place Benoît. Pour ce faire, d'énormes précautions ont été mises en place pour garantir la sécurité et la propreté des lieux aussi bien pour les employés que pour les usagers et résidents.

Des visites des institutions sanitaires -Mapaq- ou de partenaires -Moisson Montréal- peuvent être effectuées à l'impro-

viste. D'où la nécessité de respecter en tout temps les règles d'hygiène et de salubrité imposées pour mener à bien notre mission.

Pour l'année 2015-2016, aucune plainte n'a été recensée pour un quelconque manquement relatif à l'hygiène et à la sécurité au CCBC. La direction veille au respect des règles par divers moyens : affichages au sein du CCBC, contrôle des procédures pendant les activités de cuisine, protocole clair et précis pour tous les événements et formation des employés aux premiers secours. Au 31 mars 2015, trois des cinq employés à temps plein étaient à jour au niveau de la formation en secourisme en milieu de travail, les deux autres ont prévu de la suivre au mois de juin.

Des trousseaux de premiers soins sont également disponibles dans tous les bureaux du CCBC, deux extincteurs et des alarmes incendies opérationnelles et un système d'alarme pour la sécurité générale.

Aucun accident de travail n'a été déclaré à la CSST durant l'année.

### Les conditions de travail

Un environnement de travail sécuritaire, une organisation flexible et adaptée aux réalités des employés, telles sont les conditions gagnantes dans lesquelles évoluent les employés du CCBC. La direction tout comme les autres membres de l'équipe s'efforcent de maintenir un climat de travail harmonieux, dans la bonne humeur et empreint de respect.

La durée de travail hebdomadaire est en moyenne de 35 heures pour les temps plein avec une pause d'une heure quotidienne obligatoire et non rémunérée. Les horaires de travail sont assez souples et permettent une certaine autonomie des employés. Tous les employés ont la possibilité de programmer leurs horaires en fonction de leurs activités professionnelles et personnelles.

Une atmosphère détendue règne en général au CCBC pour laisser place à la créativité des employés. Toutefois depuis deux ans, avec le non renouvellement de certaines subventions et la difficulté conséquente de maintenir tous les emplois, le niveau de stress du capital humain a sensiblement augmenté et demeure une préoccupation. Ce stress est également vécu par les usagers qui questionnent de plus en plus à savoir si les emplois seront préservés. Les relations professionnelles demeurent néanmoins excellentes et le respect est de mise pour mettre en œuvre les différentes activités.

Des billets pour des spectacles ou d'autres types d'activités sont régulièrement proposés gracieusement aux employés et à leurs familles. En plus des jours de congés légaux, le Centre Bon Courage offre à ses employés 6 jours maladie tous les ans ainsi que des congés fériés supplémentaires (Vendredi Saint et Lundi de Pâques sont tous les deux chômés et payés). De plus, des congés supplémentaires sont offerts durant les fêtes de Noël. De nombreuses options sont offertes aux employés pour mieux équilibrer leurs vies professionnelle et personnelle. Une assurance collective très performante et un système de retraite complémentaire sont également proposés aux em-

ployés avec une participation aux 2/3 de la cotisation par l'organisme.

Un ensemble d'efforts qui vise de meilleures conditions de travail pour les employés de CCBC.

### La formation

La formation professionnelle est un levier clef du développement des compétences de chacun au sein d'une organisation. Elle permet au Centre Bon Courage de se maintenir au meilleur niveau dans son cœur de métier et d'acquérir de nouvelles compétences utiles et essentielles à la réalisation de ses tâches.

Au total, 10 employés du Centre Bon Courage ont eu à bénéficier de 190 heures de formation au cours de l'année financière 2015-2016. Moins d'heures de formation comparativement à l'année précédente (259 heures) mais plus d'employés qui en ont bénéficié, 10 au lieu 6. Les formations ont porté sur des domaines très variés: administration, RH, mobilisation, comptabilité, évaluation, gestion de projet, relation d'aide, entre autres. La majorité de ces formations sont gratuites et ont été faites au sein de structures partenaires qui participent au développement professionnel des employés du communautaire.

L'objectif de notre organisme demeure de centrer les efforts de formation sur le renforcement des compétences des employés, leur développement professionnel, favoriser une rapide adaptation et intégration au poste de travail pour les nouvelles recrues, et encourager le partenariat avec d'autres organismes pour une meilleure compréhension des enjeux et du milieu communautaire. Dans ce cadre, les chargés de projet des divers axes d'intervention ont participé tout au long de l'année aux rencontres de concertation œuvrant dans leurs secteurs respectifs au niveau local (Saint-Laurent) et également au niveau régional et provincial (ROCAJQ, Table Faim, TCRI et ROCLD principalement).

Par ailleurs, dans l'optique de maintenir une saine gestion, le directeur du Centre Bon Courage est membre depuis l'année dernière de l'Ordre des Administrateurs Agréés du Québec. Un signal fort de la part de notre organisme toujours à l'avant-garde des plus hauts standards de professionnalisme, de rigueur, d'éthique et de compétence. Une façon responsable de garantir aux usagers une protection accrue grâce aux règles auxquelles la direction et conséquemment l'équipe est soumise, une assurance responsabilité professionnelle donc. Avec un membre de l'ordre, notre organisme se veut un acteur de l'évolution de la pensée managériale, en plus d'accéder à un réseau élargi de professionnels avec qui échanger et partager et de bénéficier d'un accès privilégié à des normes, outils et guides professionnels en administration, en consultation et en planification.

Pour nos partenaires quels qu'ils soient, il s'agit d'une façon de leur offrir:

- Professionnalisme, puisque tout administrateur agréé se doit d'exercer en respectant le Code de déontologie des administrateurs agréés du Québec, les valeurs de la profession —



transparence, efficience, continuité, équité, équilibre et abnégation — et les normes de pratique professionnelle;

- Compétence, car l'administrateur agréé détient un baccalauréat en administration ou une équivalence de diplôme ou d'expérience de travail du même niveau et maintient ses connaissances à jour par l'entremise de la formation continue;
- Tranquillité d'esprit — étant donné que l'administrateur agréé est assujéti à l'inspection professionnelle et aux mécanismes de protection du public édictés par le Code des professions.

Pour rappel, en 2012 déjà, nous recevions le prix Levier Professionnalisme du ROCAJQ et celui de l'Ordre des Grands Laurentiens en 2014. Souscrire à l'excellence demeure donc une quête en continu au Centre Communautaire Bon Courage.

## 7. Investissement social

Tout comme il reçoit du support, notre organisme s'investit dans la communauté notamment avec son appui et ses échanges de service avec d'autres organismes. Le partenariat est essentiel dans le secteur communautaire et le Centre Bon Courage apporte aussi sa contribution. A chaque année, par exemple, nous réalisons une activité de bénévolat de groupe à Moisson Montréal. L'année dernière, du support bénévole a été apporté par le CCBC à plusieurs organismes ou démarches dont le COCLA, RUI Hodge-Place Benoît, le magasin partage de la rentrée scolaire, le CEJFI et le Comité Logement notamment etc.

Nous avons tenu un kiosque à la Zumba citoyenne organisée par le Centre d'Action Bénévole de St-Laurent ainsi que dans les écoles secondaires de St-Laurent

La webradio La Voix de St-Lo a permis durant l'année à de nombreux citoyens de pouvoir s'exprimer en français, en anglais, en créole, en arabe.

Enfin, cette année encore, les employés ont contribué à plusieurs levées de fonds organisées pour soutenir des causes tels que l'accès à des lunchs à la cantine scolaire, une modification de la desserte en transport scolaire pour les enfants du quartier, l'accès aux activités parascolaires, etc.

Un ensemble d'efforts de la part des employés du CCBC pour améliorer le cadre de vie de ses résidents et demeurer proches de la communauté à travers ses actions sociales.



## Conclusion

Établir un bilan social est devenu une obligation morale pour le Centre Communautaire Bon Courage. Un devoir de transparence aussi en complément du rapport annuel des activités. 2015-2016 est une année charnière. C'est la dernière du plan triennal 2013-2016. Un bilan de cette période sera entamée dans les prochaines semaines pour voir ce qui est à améliorer ou à renforcer dans l'optique de permettre une plus grande amélioration des conditions de vie des usagers de notre organisme tout en permettant un développement personnel de notre capital humain.

Le CCBC demeure un creuset de la diversité avec des employés d'origines diverses et aux parcours professionnels différenciés dans un milieu à la composition très diversifiée. De par leur forte implication dans la communauté et leurs compétences, le capital humain de notre organisme -employés, stagiaires et bénévoles- demeure une référence pour son expertise et sa contribution dans le milieu de vie que constitue Place Benoît. Notre approche et notre proximité avec les usagers nous rendent unique même si cela demeure un problème à St-Laurent. En effet, au gré des opportunités et du climat tendu et très difficile au niveau laurentien, l'accès au financement local est de plus en plus difficile pour le Centre Bon Courage sans oublier le dédoublement au niveau des actions qui vient miner beaucoup d'initiatives déjà en place. Comme le dit si bien Denis Waitley, "il y a deux choix de base dans la vie; accepter les choses telles qu'elles sont, ou accepter la responsabilité de les changer". Dans notre cas, nous nous sommes donnés cette responsabilité de changer les choses pour un meilleur devenir des résidents de Place Benoit et des environs. Malgré les difficultés évoquées, à nous de créer des occasions pour continuer de faire la différence efficacement surtout dans le cadre des 25 ans d'existence de notre organisme.