



Rapport annuel d'activités 2019-2020



Table des matières

Mot du président du conseil d'administration	4
Mot du directeur général intérimaire	5
Le Centre de ressources pour hommes de Montréal, en bref.....	6
Bilan des activités réalisées en 2019-2020 pour accompagner et outiller les hommes de la grande région de Montréal	7
Accueil téléphonique, courriels et médias sociaux : la porte d'entrée en service.....	7
Sources des références.....	7
Interventions psychosociales individuelles.....	8
Portrait des hommes rejoints par les services individuels en 2019-2020	8
Interventions de groupes	9
Cafés-rencontre.....	9
Groupe « Éclaireurs »	9
Groupe d'hommes endeuillés	10
Groupe de gestion de la colère	10
Expérience « Milieu de vie »	10
Retour sur les priorités annuelles 2019-2020.....	10
Les priorités d'action pour l'année 2020-2021.....	13
Remerciements.....	14

Mot du président du conseil d'administration



Chers amis et partenaires,

Comme l'ensemble de notre société, le CRHM, ses membres, son personnel et ses bénévoles, de même que tous les hommes nous contactant... nous avons connu une fin d'année 2019-2020 exigeante.

Cette même année avait déjà été le théâtre de chocs internes avec le départ tragique de notre directeur général, M. Serge Fortin. Devant tant de bouleversements, nous devons nous rappeler que nous ne sommes que des passeurs (de passage), mais chacun et chacune (au CRHM) peut faire en sorte de « faire une différence »

Cette année, en plus du maintien de nos services en mode adapté dans le contexte de la pandémie, le CRHM a fait le pari de l'ouverture et du partenariat en ouvrant au Regroupement des organismes pour hommes (ROHIM) son projet de développement-déploiement d'un réseau de points de services pour l'ensemble de la région de Montréal.

Pour les années à venir, nous reprendrons avec toute notre énergie et notre créativité, les nombreux défis de notre planification stratégique et de nos projets.

Les moments difficiles ont su amener une cohésion entre l'équipe, le Conseil et une synergie inspirante qui s'annonce prometteuse pour l'avenir.

Merci aux membres du conseils qui se dévouent sans compter de nombreuses manières (comités, soutien à l'équipe, implication dans certains services et activités, etc.).

Un merci bien spécial et senti à Éric Couto, qui en quelques mois est passé de président à secrétaire-trésorier à directeur général par intérim, se prouvant d'un dévouement et d'un apport décisif,

Merci aux membres de l'équipe qui savent faire preuve de souplesse et de professionnalisme ...

Merci à nos stagiaires qui ont apporté leurs regards neufs et ont osé nous proposer des défis ...

Longue vie au Centre de Ressources pour Hommes de Montréal !

Pierre L'Heureux

Président du conseil d'administration

Mot du directeur général intérimaire

Cher.ère.s membres et partenaires,

Si l'on m'avait dit, lors de la dernière assemblée générale, que les défis à relever au CRHM seraient encore plus grands en 2019-2020, je ne l'aurais pas cru. C'est pourtant ce qui est arrivé... Comme plusieurs le savent, en juillet 2019, Serge Fortin, notre directeur général, est décédé par suicide. C'est malheureusement la triste réalité d'encore trop d'hommes au Québec qui, lorsque leurs souffrances leur sont insupportables, deviennent convaincus qu'il n'y a plus d'espoir... alors qu'il y en a toujours. Cette situation a été le dur rappel de la pertinence de déployer de plus en plus d'efforts pour rejoindre les populations masculines afin de leur offrir de l'aide et du soutien, pour la santé et le bien-être des hommes eux-mêmes mais également pour celui de leurs proches et de l'ensemble de la société.



Cette épreuve aura été une occasion de développer la résilience du CRHM, alors que l'équipe et le conseil d'administration se sont serré les coudes pour passer au travers de la crise. Ainsi, l'implication soutenue des administrateurs et administratrices a permis d'assurer l'encadrement de l'équipe afin que les services se maintiennent et que le personnel continue de se développer. La période d'été et d'automne a aussi été l'occasion de faire le bilan des besoins à la direction et d'effectuer la sélection d'un candidat entré en poste en novembre 2019. Au terme d'une période d'essais, le conseil d'administration a toutefois dû se rendre à l'évidence que cette personne ne possédait pas toutes les qualifications nécessaires pour s'acquitter de cette fonction. C'est donc pour assurer la stabilité de l'organisme et alléger les tâches des bénévoles du conseil d'administration que j'ai offert de démissionner de cette instance et d'occuper la direction de manière intérimaire à temps partiel jusqu'à l'entrée en fonction d'une nouvelle direction. Ajoutons à ce contexte, la pandémie de COVID-19 qui, en toute fin d'année, est venue perturber significativement notre prestation de service.

Cela étant, malgré l'adversité rencontrée en 2019-2020, nous pouvons être fier.ère.s du travail accompli. Au cours de la dernière année, l'équipe du centre a répondu à tout près de 500 appels et courriels, dont plus de 250 étaient des demandes d'aide. Un total de 141 hommes a pu bénéficier d'un soutien par le biais du service de suivi individuel. L'organisme a également su offrir un total de 186 rencontres de groupes comprenant notamment des cafés-rencontre dans trois secteurs différents de la métropole, la mise sur pied d'un groupe de gestion de la colère pour répondre à une demande croissante de nos membres ainsi qu'un groupe d'« Éclaireurs » au sein duquel des hommes, accompagnés par un intervenant, ont organisé et réalisé différentes activités pour animer le centre. Avec de tels résultats, nul doute que le CRHM réalise sa plus que pertinente mission.

Éric Couto, M.S.S., T.S.

Directeur général intérimaire

Le Centre de ressources pour hommes de Montréal, en bref

Équipe 2019-2020

Direction générale :

- Serge Fortin (avril-juin)
- Sylvain D'Auteuil (nov.-mars)

Équipe d'intervention :

- Guillaume Perrault
- Martin Salvat
- Matthieu Hammond-Rivard
- Nicolas Boucher-Bégin
- Mathieu Gagnon-Mailhot

Stagiaires :

- Camille Laberge
- Matthieu Hammond-Rivard

Soutien administratif :

- Paola Ruckoldt

Conseil d'administration :

- Pierre L'Heureux, *président*
- David Collette, *vice-président*
- Éric Couto, *sec.-trésorier*
- Danielle Grégoire, *admin.*
- Jean-Thierry Popieul, *admin.*
- Camille Lacoste, *admin.*
- Yves Dagenais-Pérusse, *admin.*

Mission :

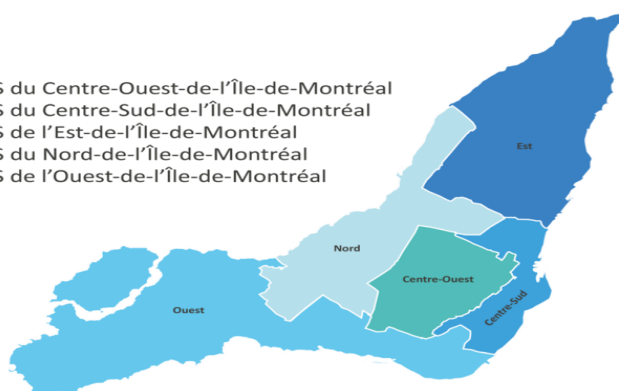
Le Centre de Ressources pour Hommes de Montréal est un organisme à but non lucratif dont la mission est d'accueillir et d'outiller les hommes qui vivent des difficultés et/ou qui souhaitent être accompagnés adéquatement dans leur démarche personnelle, tout en contribuant à la promotion de leur santé et bien-être.

Objets de la corporation :

1. Offrir un service d'aide et d'accompagnement pour les hommes en privilégiant l'intervention de groupe de soutien et d'entraide pour les hommes ;
2. Favoriser l'accès aux services communautaires et institutionnels aux hommes ;
3. Promouvoir la santé physique et mentale ainsi que le bien-être des hommes ;
4. Valoriser les rapports égalitaires entre les hommes et les femmes et entre les hommes eux-mêmes ;
5. Sensibiliser les partenaires des milieux communautaire et institutionnel ainsi que le grand public sur les réalités masculines ;
6. Offrir l'expertise de l'organisme en matière d'intervention auprès des hommes par le biais de conférences et de formations adaptées ;
7. Participer au développement de nouvelles connaissances en matière d'intervention auprès des clientèles masculines.

Territoire desservi :

- CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal
- CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal
- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal
- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal
- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal



Bilan des activités réalisées en 2019-2020 pour accompagner et outiller les hommes de la grande région de Montréal

Afin d'accomplir sa mission, le CRHM offre différents services psychosociaux individuels et de groupe ainsi que des services d'accueil. Chaque service vise à répondre à des objectifs spécifiques afin de s'assurer que les hommes qui s'adressent au CRHM puissent trouver l'aide adaptée à ses besoins, que ce soit au centre ou auprès d'un autre organisme du réseau institutionnel ou communautaire.

Accueil téléphonique, courriels et médias sociaux : la porte d'entrée en service

Lorsque l'organisme reçoit une demande, que ce soit de la part d'un homme, d'un.e proche ou encore de la part d'un.e intervenant.e du réseau de la santé, des services sociaux ou du milieu communautaire, la première étape est d'accueillir la personne et de créer un lien de confiance. Celui-ci permettra de procéder à une analyse de la situation visant à comprendre la réalité psychosociale de l'homme concerné par la demande afin de proposer une orientation visant à répondre aux besoins

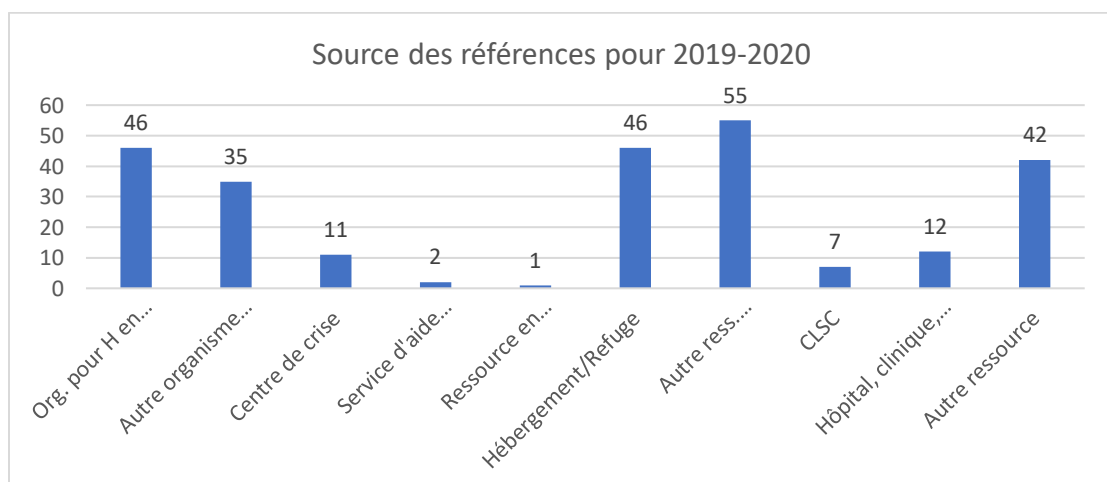
Appels téléphoniques et courriels reçus en 2019-2020	
Motif de l'appel ou du courriel	Nombre
Demande d'information	166
Demande d'aide	255
Référence	60
Autre	14
TOTAL	495

et priorités qui auront été déterminés. C'est alors que l'homme est, soit dirigé vers les différents services de l'organisme, soit accompagné vers une ressource externe davantage susceptible de répondre à ses besoins et priorités. Pour la réception des demandes, le téléphone est privilégié mais certains hommes nous

contactent également par courriel ou par le biais de notre page Facebook. Dans des situations plus complexes, il peut arriver que les membres de l'équipe offrent aux hommes une rencontre d'analyse individuelle afin d'éclaircir la demande et de préciser l'orientation à donner.

Sources des références

Pour les demandes d'aide reçues, le CRHM compile les sources des références afin de connaître quelles sont les ressources qui dirigent des hommes vers notre organisme. Le graphique suivant présente les sources de références pour l'année 2019-2020.



Interventions psychosociales individuelles

Pour les hommes qui souhaitent recevoir du soutien, un encadrement et un accompagnement personnalisé à leur situation, l'organisme offre un service d'intervention psychosocial individuel. Préalablement à cette démarche, une évaluation de différentes sphères de la vie de l'homme (ex : histoire personnelle, relations, besoins, santé physique et mentale, etc.) est réalisée systématiquement. Cette étape permet

Modalités des interventions individuelles	
En personne	658
Par téléphone	107
Par courriel	5

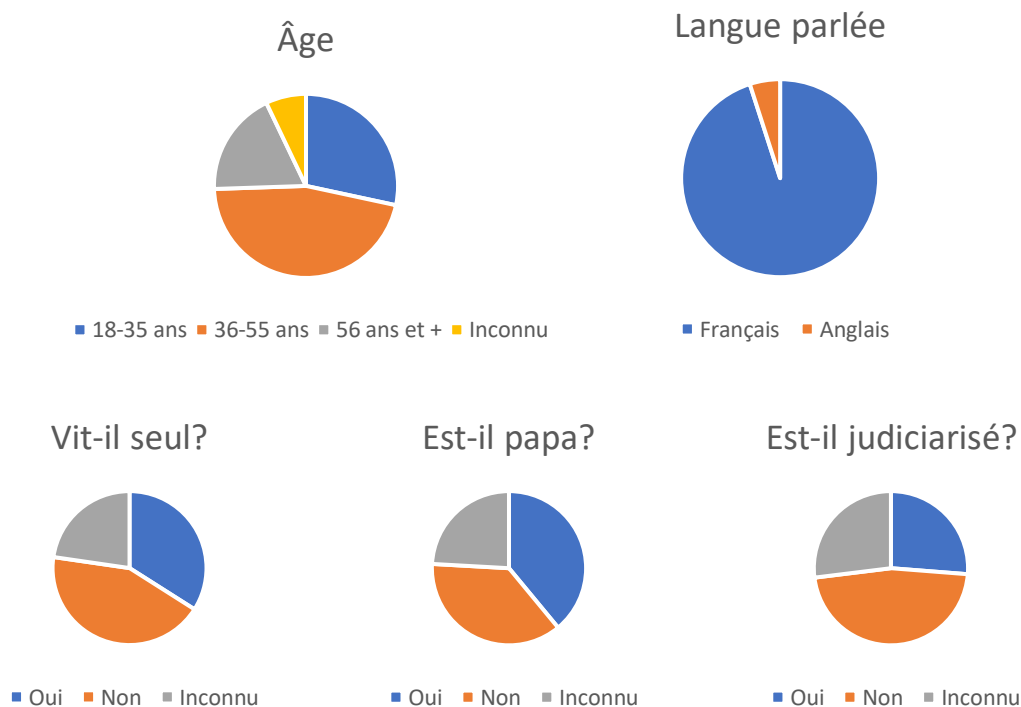
Type d'intervention réalisée	
Écoute active/soutien	694
Démarches psychosociales	38
Référence ou autre suivi	38

à l'intervenant.e de mieux connaître le membre mais également d'élaborer, avec lui, un plan d'intervention adapté à sa réalité. Le nombre de rencontres et leur fréquence sont déterminés conjointement par l'homme et l'intervenant.e qui l'accompagne, selon ses besoins et l'évolution de sa situation. **En 2019-2020, le CRHM a offert un suivi psychosocial à un total de 141 hommes différents.**

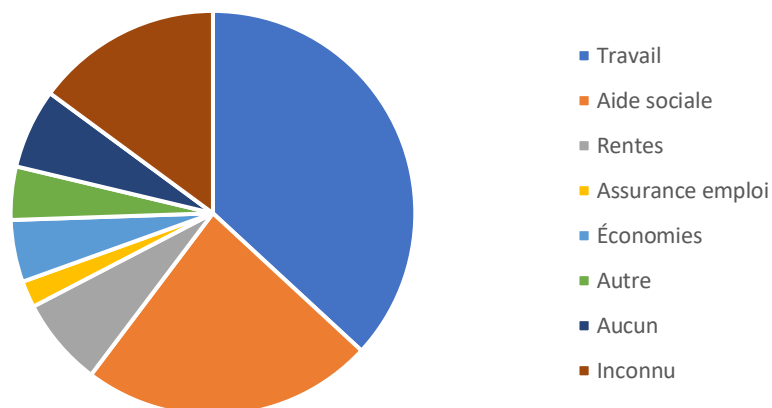
Tout au long du suivi, les objectifs du plan d'intervention sont réévalués périodiquement afin de s'assurer que le service correspond toujours aux besoins de l'homme mais également pour assurer que le plus d'hommes possible puissent bénéficier de ce service.

Portrait des hommes rejoints par les services individuels en 2019-2020

Au moment de l'évaluation, une cueillette de données est effectuée auprès de chaque homme afin de pouvoir le connaître davantage mais également de dresser le profil de la clientèle fréquentant ce service. Voici quelques caractéristiques des 141 hommes ayant bénéficié du suivi individuel cette année.



Source de revenu



Interventions de groupes

L'intervention de groupe occupe une place grandissante dans les interventions réalisées au CRHM. Bien sûr, ce mode d'intervention permet de rejoindre davantage d'hommes pour le temps d'intervention qu'il demande mais surtout, il permet d'utiliser la présence et le vécu des autres membres pour notamment favoriser l'entraide et normaliser l'expérience des hommes ; des leviers d'intervention qui sont beaucoup moins puissants en intervention individuelle. Pour l'année 2019-2020, le CRHM a offert 5 différents types de groupes pour un total de 186 rencontres de groupe.

Compilation des activités de groupe réalisées en 2019-2020					
	Café-rencontre	Éclaireurs	Hommes endeuillés	Gestion de la colère	Exp. milieu de vie
Nb rencontres	121	30	7	18	10
Nb participations	709	96	25	120	24
Moy participants/renc.	5.9	3.2	3.6	6.7	2.4

Cafés-rencontre

En 2019-2020, le CRHM a tenu des cafés-rencontre dans trois secteurs distincts de la métropole, soit dans ses locaux sur le Plateau-Mont-Royal, dans le Sud-Ouest au CLSC Verdun ainsi que dans l'Est par le biais d'une entente de partenariat avec l'organisme NAHA. Le but de ce type de groupe est d'offrir aux membres un espace d'accueil, d'aide mutuelle et d'apprentissages. Concrètement, après une phase de syntonisation (Comment ça va?), l'animateur discute avec le groupe d'un ou deux thèmes préoccupant les membres présents dans l'objectif d'encourager l'expression de soi, l'aide mutuelle, d'accroître la conscience de soi et la capacité d'introspection afin d'accroître les habiletés des hommes à faire face aux situations difficiles.

Groupe « Éclaireurs »

Soucieux d'impliquer de plus en plus les membres dans la vie du centre, le groupe « Éclaireurs » rassemble des hommes qui, accompagnés d'un intervenant, ont le mandat de mettre sur pied différentes initiatives. Jusqu'à présent, celles-ci ont surtout pris la forme de sorties permettant aux

membres de se rencontrer dans des contextes plus informels. Le plus grand succès de 2019-2020 a incontestablement été le repas de Noël auquel une vingtaine d'hommes étaient présents. Les statistiques présentées ci-dessus pour ce groupe incluent tant les rencontres de planification par les organisateurs de l'événement que les activités elles-mêmes.

Groupe d'hommes endeuillés

Depuis la fin abrupte des services offerts à la Maison Mombourquette, le CRHM a pris l'initiative d'offrir, un samedi par mois, un groupe de soutien pour hommes endeuillés afin d'éviter que les membres de ce groupe ne se retrouvent dans un trou de service. Coanimé par un intervenant et un bénévole, ce groupe vise à permettre aux hommes qui éprouvent le besoin, suite à un décès dans leur entourage, de se retrouver avec d'autres hommes ayant un vécu similaire afin de recevoir de l'aide et du soutien.

Groupe de gestion de la colère

Ce groupe s'adressant aux hommes qui souhaitent transformer leur colère en moteur de changement vise notamment à les amener à comprendre l'influence de certains facteurs sur leur façon d'exprimer leur colère (éducation, autres émotions, perceptions) afin de favoriser des moyens d'expressions sains de leurs différentes émotions et besoins. Un processus de sélection pré-groupe rigoureux a été mis en place afin de s'assurer que les hommes qui participent à cette démarche font preuve d'un niveau de responsabilisation et de motivation suffisant pour entamer leur cheminement mais également qu'ils ne sont pas auteurs de comportements violents.

Expérience « Milieu de vie »

Dans l'optique de briser l'isolement et de susciter l'appartenance des membres au centre, l'équipe a tenté, en 2019-2020, de réaliser différentes activités de type « Milieu de vie ». Concrètement, les hommes étaient invités à se présenter en fin d'après-midi le jeudi pour des activités informelles (jeux, bricolage, jasette, etc.) avec l'intervenant sur place ou avec les autres membres présents. Bien que peu de membres aient participé, les personnes présentes ont apprécié cette opportunité d'être moins seules. Cette expérience a permis à l'équipe de confirmer que, pour qu'un milieu de vie soit fréquenté, les objectifs d'intervention doivent être bien établis et inculqués aux intervenants qui l'animent. Écartée de la programmation pour la prochaine année, l'expérience « milieu de vie » sera probablement retentée à moyen terme.

Retour sur les priorités annuelles 2019-2020

En fin d'année 2018-2019, le conseil d'administration avait retenu différentes priorités pour l'année 2019-2020. Issus de la planification stratégique 2018-2023 du CRHM, certains objectifs représentaient des chantiers déjà amorcés qui devaient se poursuivre alors que d'autres dossiers se voulaient de nouveaux projets à démarrer. Le tableau suivant présente un portrait du bilan que le conseil d'administration fait de ses priorités afin de mieux prendre conscience du travail accompli et à venir mais également de voir l'implication de l'organisme au sein de la collectivité.

AXE STRATÉGIQUE	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	BILAN 2019-2020
Relocalisation, aménagement et déploiement géographique	Relocaliser les activités du centre dans un nouveau lieu	Après avoir testé le marché locatif (prix trop élevés) et vu certains locaux se libérer dans l'édifice occupé par l'organisme, il a été convenu de maintenir le siège social du CRHM à son emplacement actuel pour l'instant.
	Explorer, auprès des partenaires, la possibilité d'entente de prêts de locaux pour la création de points de service satellites	Une première expérience a été tentée par le biais des cafés-rencontres de Verdun et à l'organisme NAHA. Cette initiative est une bonne façon d'effectuer un premier contact mais le recrutement des participants reste un défi.
Programmes et services	Redéployer les groupes thématiques <i>Colère et gestion des émotions</i> et <i>Ruptures amoureuses</i>	Le groupe <i>Colère et gestion des émotions</i> est un des succès de 2019-2020. La formule a été entièrement revue dans le cadre d'un stage en travail social et le groupe est relancé pour 2020-2021. Une révision du groupe <i>Ruptures amoureuses</i> est souhaitée pour 2020-2021.
	Réfléchir à la place du suivi individuel dans le continuum des services	La précision d'un cadre clinique (objectif suivant) a permis de préciser les critères d'inclusion pour ce service ainsi que ses limites. Conséquemment, la liste d'attente a pu être éliminée et les membres ne correspondant pas aux objectifs ont été accompagnés vers d'autres services.
	Rédiger un document de référence présentant le cadre clinique de l'organisme	Le cadre clinique est en cours d'élaboration. L'année 2019-2020 a permis de clarifier les éléments de l'accueil des demandes et 2020-2021 sera l'occasion de rédiger les sections pour les services individuels et de groupe.
	S'offrir comme porte d'entrée des services pour hommes dans la région de Montréal	Dans les représentations effectuées auprès du réseau de la santé et des services sociaux, l'équipe du CRHM s'offre toujours pour prendre les hommes et clarifier leurs besoins pour trouver la ressource appropriée. Une démarche de sollicitation plus systématique est prévue pour 2020-2021.
Collaborations et partenariat	S'impliquer dans les activités, la gestion et les initiatives du ROHIM	En 2019-2020, le CRHM a occupé la vice-présidence du ROHIM et a été actif au sein du comité de coordination du regroupement pour créer une synergie entre le centre et les autres organismes pour hommes de Montréal.
	Participer aux comités régionaux/locaux relatifs à l'adaptation des services aux clientèles masculines en lien avec le PAMSBHEH	Le CRHM est présent au comité de coordination régionale ainsi qu'au sein du comité local du CIUSSS Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal
Promotion, sensibilisation et mobilisation	Développer le sentiment d'appartenance des membres envers le centre par la tenue de différentes activités, dont des activités de nature sociale	Objectif principalement actualisé par le groupe « Éclaireur » au sein duquel plusieurs hommes ont participé aux différentes sorties. L'expérimentation du « milieu de vie » qui poursuivait aussi cet objectif ne sera pas reconduite pour le moment puisque celle-ci n'a pas été concluante sans cadre précis.
	Favoriser l'émergence de dynamiques d'aide mutuelle entre les membres dans l'ensemble des services, notamment en s'inspirant d'une approche de coconseling.	Dans la deuxième moitié de 2019-2020, le centre a approché différents membres et a amorcé la conception d'une formation pour permettre à des hommes de s'impliquer à titre de pairs-aidants bénévoles. Le déploiement de la formation est prévu à l'automne 2020.
	Par la réflexion collective, développer un discours qui jette les bases théoriques et établit la pertinence de promouvoir une masculinité saine, plurielle, inclusive et fluide (SPIF)	En raison des difficultés rencontrées en 2019-2020, cet objectif a été mis de côté car jugé non prioritaire. La réflexion se poursuit néanmoins informellement au cours des différentes activités de l'équipe.
	Contribuer à la formation dans différentes disciplines professionnelles de la relation d'aide par l'accueil de stagiaire au sein de l'organisme	En 2019-2020, l'organisme a accueilli deux stagiaires en travail social qui y ont réalisé leur stage de fin d'études, dont un était un employé du centre.

AXE STRATÉGIQUE	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	BILAN 2019-2020
Capacité organisationnelle et de gestion	Effectuer une révision des règlements généraux de l'organisme et soumettre ceux-ci à l'approbation des membres	Un comité du conseil d'administration travaille actuellement à l'atteinte de cet objectif. Celui-ci se poursuivra en 2020-2021.
	Élaborer un code d'éthique afin d'encadrer le travail des employés ainsi que l'implication des bénévoles et des administrateurs	En raison des perturbations rencontrées en cours d'années, cet objectif a été reporté. En attendant, les employés et administrateurs membres d'un ordre professionnel sont régis par leur code de déontologie.
	Doter l'organisme d'une politique de remboursement de dépenses et des frais de déplacement visant le personnel, les bénévoles et les administrateurs	Les modalités de remboursement de dépenses et de frais de déplacement pour le personnel font partie de la Politique des conditions de travail adoptée formellement cette année. Les balises pour les administrateurs et les bénévoles restent à déterminer.
	Assurer la stabilité de l'organisme par le recrutement d'administrateurs motivés, compétents et dévoués au sein de la collectivité	Considérant les mouvements de personnel à la direction de l'organisme, les membres du CA ont mis de côté cet objectif. Il est néanmoins jugé important de mener sous peu une réflexion à cet effet.
	Élaborer et actualiser un plan de croissance du personnel selon les besoins identifiés	Sans avoir réalisé de processus formel, le CA connaît bien les besoins en personnel. Après avoir consolidé l'équipe d'intervenants, les besoins identifiés pointent vers l'encadrement du personnel (direction, coordination clinique) ainsi que vers le soutien administratif.
	Soumettre des demandes auprès des différents programmes gouvernementaux afin de bénéficier de subventions pour emplois étudiants	Encore une fois, le CRHM a bénéficié d'un financement du programme <i>Emploi Été Canada</i> pour embaucher des étudiants lors de la période estivale. En 2019-2020, deux emplois ont été financés.
	Créer des espaces où les membres-usagers pourront œuvrer à titre de bénévoles afin de favoriser leur actualisation et l'entraide entre pairs	Un projet de formation de pairs-aidants, notamment pour réaliser la réponse téléphonique a été ébauché en 2019-2020. La formation et l'inclusion des premiers pairs-aidants à l'équipe sont prévues pour 2020-2021.
	Doter l'organisme d'une Politique de conditions de travail qui permettra de définir les modalités de traitement du personnel	La <i>Politique des conditions de travail</i> a été adoptée en cours d'année et est maintenant en application. Le CA procède aux ajustements nécessaires en fonction des situations rencontrées et évaluera sa politique à moyen terme.
	Élaborer et actualiser un Plan d'intégration du personnel afin de favoriser l'inclusion harmonieuse de nouveau personnel et de stagiaires au sein de l'équipe	Le Plan d'intégration du personnel précédemment élaboré a été testé à plusieurs reprises par l'intégration des stagiaires et des employés d'été et a été jugé comme répondant aux différents besoins d'intégration. Cet objectif est considéré comme complété.
	Diversifier les sources de financement à la mission du centre, notamment par le développement de partenariats avec des organisations du domaine philanthropique	En raison des périodes de vacances à la direction générale, cet objectif n'a pu être actualisé en 2019-2020. Le CRHM a tout de même pu, en fin d'année, obtenir de petits montants du Fonds d'urgence de Centraide pour l'adaptation de ses services en raison de la pandémie de COVID-19.
	Développer et actualiser des pratiques de cueillette de données statistiques permettant à l'organisme d'effectuer une reddition de compte efficace et de connaître la réalité et les besoins de ses membres-usagers	Les membres de l'équipe et le CA ont réalisé différentes discussions sur la saisie statistique et les différentes données colligées sur les services en vue de la reddition de compte. Il y a un consensus à l'effet que, avant d'entamer des changements de pratiques à ce niveau (puisque l'organisme rencontre ses obligations de reddition de compte), il est plus efficace de d'abord revoir l'environnement et les outils informatiques utilisés; ce qui sera fait en 2020-2021.
	Doter l'organisme d'une Politique de gestion financière permettant un usage efficace des ressources.	Pour l'année 2019-2020, le CRHM s'est adjoint les services d'une ressource pour la tenue de livre afin de systématiser ses pratiques. La prochaine étape concernant cet objectif sera de rédiger les différentes procédures; mandat qui incombera à la prochaine direction.

Les priorités d'action pour l'année 2020-2021

Pour l'année 2020-2021, les membres du conseil d'administration ont répertoriés un total de 22 priorités d'action. Celles-ci représentent autant de chantiers qui, soit se poursuivront, soit s'amorceront afin de permettre le développement du centre dans l'actualisation de sa mission.

AXE STRATÉGIQUE	DIMENSIONS	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES CIBLÉS
Relocalisation, aménagement et déploiement géographique	Lieu physique principal	Assurer de disposer de suffisamment d'espace à notre siège social pour réaliser l'ensemble des activités prévues pour l'équipe et les bénévoles
	Lieux satellites	Créer un réseau de points de services afin d'assurer une offre de services régionale
	Lieux virtuels	Développer et assurer la mise de l'avant de l'expertise et des services du CRHM dans Internet et sur les réseaux sociaux.
Programmes et services	Consolidation des services offerts	Redéployer les groupes thématiques « Colère » et « Ruptures amoureuses » et évaluer les besoins pour bonifier l'offre de service de groupe
	Développement d'un cadre clinique	Mettre en place des mécanismes assurant l'intégration du cadre clinique aux activités de l'équipe.
	Développement de nouveaux services	Décentraliser certains services offerts par le centre afin d'augmenter notre accessibilité sur le territoire.
Collaborations et partenariat	Lieux de concertation où s'implique le CRHM	S'impliquer dans les activités, la gestion et les initiatives du Regroupement des organismes pour hommes de l'île de Montréal (ROHIM)
	Maillage entre les organisations	Explorer différentes modalités de collaboration avec le réseau de la santé et des services sociaux telles que des ententes de services ou des protocoles de référence
Promotion, sensibilisation et mobilisation	Action sociale	Favoriser l'émergence d'une dynamique d'aide mutuelle entre les membres dans l'ensemble des services, notamment en s'inspirant d'une approche de coconseling
	Discours public	Positionner l'organisme comme un acteur apte à prendre la parole dans le débat public sur les enjeux sociaux reliés à sa mission.
	Activités de formation et de recherche	Contribuer à la formation dans différentes disciplines professionnelles de la relation d'aide par l'accueil de stagiaires au sein de l'organisme. Constituer et actualiser une offre de formations de différents ordres, telles que de la sensibilisation, de l'éducation ou de la supervision à l'attention des intervenants du réseau de la santé et des services sociaux ainsi que du milieu communautaire.
Capacité organisationnelle et de gestion	Gouvernance	Effectuer une révision des règlements généraux de l'organisme et soumettre ceux-ci à l'approbation des membres. Élaborer un code d'éthique afin d'encadrer le travail des employés ainsi que l'implication des bénévoles et des administrateurs.
	Ressources humaines	Élaborer et actualiser un plan de croissance du personnel selon les besoins identifiés. Soumettre des demandes auprès de différents programmes gouvernementaux afin de bénéficier de subventions pour emploi étudiant. Créer des espaces où les membres-usagers pourront œuvrer à titre de bénévoles afin de favoriser leur actualisation et l'entraide entre pairs.
	Finances	Diversifier les sources de financement à la mission du centre, notamment par le développement de partenariats avec des organisations du domaine philanthropique. Examiner la possibilité de tarifer certains services de l'organisme afin d'augmenter la contribution financière des membres qui le peuvent.

Gestion de l'organisation	<p>Ébaucher des projets de développement de l'organisme en fonction des besoins de la clientèle afin de profiter d'opportunités de financement par projets.</p> <p>Doter l'organisme d'une Politique de tenue de de conservation des dossiers administratifs ainsi que pour l'ensemble des services de nature psychosociale.</p> <p>Doter l'organisme d'une Politique de gestion financière permettant un usage efficient des ressources.</p>
---------------------------	---

Remerciements



Principal bailleur de fonds
Programme de soutien aux organisme communautaires (PSOC)



Département de sexologie
Département de travail social
Partenaires pour la formation de stagiaires



Département de travail social
Partenaire pour la formation de stagiaires



Prêt de locaux
Café-rencontre de Mercier



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Programme Emploi Été Canada pour
embauche des employés-étudiants

Regroupements et collectifs :



Regroup. des organismes pour
hommes de l'Île de Montréal



Regroupement provincial
Santé et Bien-être
des hommes



Regroup. pour la
valorisation de la
paternité