DEPUIS 1927

CAMP familial ST-URBAIN

Rapport d'activités 2020

TABLE DES MATIÈRES

Mot de la présidence et de la direction générale 2

Vos administrateurs bénévoles 3

La famille cellulaire du Camp familial St-Urbain 4

Éléments marquants 5

RÉSULTATS DU PLAN D'ACTION 2019-2023

Bonifier notre mission 7

Agir pour l'équipe de demain 8

Obtenir les finances requises pour l'avenir 9

Exploiter les ressources disponibles 10

Créer une communication intégrée 11

Résultats financiers 2020 12

Division : Les Berges du lac Hersey 14

Plan d'action 2021 15

Remerciements aux partenaires 16

Organismes-utilisateurs 17

Rédaction et mise en page : David Paradis-Lapointe
Révision : Rachel Tremblay

MOT DE LA PRÉSIDENCE

L'année 2020 s'est placée sous le signe de l'incertitude. Le conseil d'administration du Camp familial St-Urbain a décidé d'épauler l'équipe dans ce défi insoupçonné qui consistait à prendre des décisions risquées, sans avoir toutes les informations, ni savoir ce qui arriverait! Nous avons fait le pari de la réussite, car nous avions confiance dans une équipe solide d'employés expérimentés, dans leur capacité d'adaptation sans précédent et leur esprit d'initiative. Nous avons pris le risque de préparer un été alors que nous n'étions pas certains que ce serait autorisé, de préparer les lieux pour accueillir les familles en toute sécurité, de faire des choix financiers pour assurer la pérennité de la mission du camp, malgré le contexte. Défi relevé et avec brio! Le CA est fier de l'équipe de feu de St-Urbain!

Présidente du Conseil d'administration

MOT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

L'année 2020 a été … a été.

En effet, les mois de janvier, février et le début de mars ont été des mois records en achalandage et en revenus depuis l'ouverture annuelle en 2015. Et pendant que l'on prenait un rythme de croisière plus qu'appréciable, on a frappé un mur le samedi 14 mars 2020, comme tout le restant du Québec. Cependant, dès les premiers jours, l'équipe d'employés permanents s'est mobilisée sur une seule certitude : l'été ne pouvait pas être annulé! Les saisons se suivent, mais ne se ressemblent pas.

Tous ensemble, nous avons réussi à répondre à la mission de notre organisme, plus importante que jamais, en toute sécurité et en assurant une qualité toujours plus élevée.

Votre directeur

VOS ADMINISTRATEURS BÉNÉVOLES

Les administratrices et les administrateurs au nombre de neuf (9) sont des bénévoles et des membres utilisant ou non les services du Camp familial St-Urbain. Ces personnes sont élues lors de l'Assemblée générale annuelle qui se déroule en avril de chaque année. Tout membre en règle et qui possède un droit de vote peut se présenter ou soumettre sa candidature.

En plus des pouvoirs que lui confèrent les lettres patentes de l'organisme, le conseil d'administration exerce tous les pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi et par les règlements de l'organisme.

Notamment :

- il administre les affaires de l'organisme ;
- il coordonne l'ensemble des activités de l'organisme ;
- il rend compte à l'assemblée des membres :
- il établit le rapport annuel des activités et le plan d'action annuel de l'organisme ;
- il effectue toute opération financière propre à donner à l'organisme une saine administration ;
- il forme les comités de travail ; il étudie et se prononce sur leurs recommandations ;
- il représente l'organisme ;
- il applique les règlements de l'organisme ;
- il voit à l'engagement de la direction générale, détermine ses fonctions et ses conditions de travail ;
- il procède annuellement à l'évaluation de la direction ;
- il nomme les dirigeants (présidence, vice-présidence, trésorerie, secrétariat) du conseil d'administration ;
- il exerce tout autre pouvoir non prévu aux présents règlements en conformité avec les buts de l'organisme.

Janvier à septembre

Rachel Tremblay(F), présidente
Francis Desmarais(A), vice-président
Samantha Garnier(F), trésorière
Mélanie Laflèche (F), secrétaire
William John (F),
Cyane St-Amour(F),
Jessica Bouthillier(F),
*Nathalie Michellod(F)**
(janvier à février)

Élection lors de l' assemblée générale

octobre à décembre

Rachel Tremblay(F), présidente
William John (F), vice-président
Samantha Garnier(F), trésorier
Francis Desmarais(A), secrétaire
Mélanie Laflèche (F),
Jessica Bouthillier (F),
Danielle Paquette (F),
Mélanie Bissonnette (F),
Jean-Daniel Goulet (E),

Catégories de membres : (F) Famille, (O) Organisme, (A) Ami, (E) Employé

LA FAMILLE

L'équipe de soutien

- *Directeur général : David Paradis-Lapointe* — *Ratatouille Ipsum*
- *Coordonnatrice aux opérations : Catherine Messier* — *Colibri*
- *Agentes à l'accueil et aux réservations :*
  - *Marie-Claude Guy* — *Bigoudi*
  - *Stéphanie Linteau* — *Minhette*
- *Secrétaire-comptable : Zeinabou Issoufou Salifou* — *Zeina*
- *Responsable de la halte-garderie* — *Mélusine*
- *Sauveteure* — *Fidji et Cactus*

L'équipe des infrastructures

- *Responsable de secteur : Luc Jutras* — *Jethro*
- *Préposé-e à l'entretien général :*
  - *Roger Laperrière* — *Rodger*
  - *Daniel Crevier* — *Schreck*
  - *Josée Gorham* — *Fiona*
  - *Josée Labrosse* — *Harmonie*

L'équipe de l'animation

- *Chef de camp* — *Mike*
- *Chef d'équipe* — *Gaïa*
- *Chef d'équipe – substitut* — *Mme Oups*
- *Animatrices et animateurs :*
  Papillon, Sax-o-fun, Flash, Falafell, Limbo, Sol, Zambonie, Barberousse, Tison, Krypton, Atlas, Kaboom

Pour les membres de la cuisine, voir la page 12.

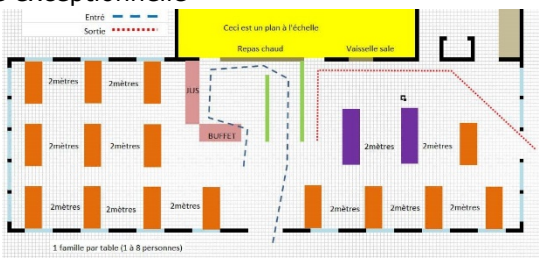
RAPPORT D'ACTIVITÉS 2020

ÉLÉMENTS MARQUANTS

Janvier
Un hiver très très achalandé,
mais on aurait préféré vivre l'absence des voleurs…

5 au 13 Mars
Une relâche scolaire exceptionnelle

14 mars
On frappe un mur, sans le savoir.



Avril-mai-juin
Toute l'équipe permanente est maintenue en place et,
dès le mois de mai, on accélère les horaires travaillés pour se préparer à l'inconnu

avril
Une assemblée générale annuelle
reportée face à l'incertitude

8 juin
Le CA autorise
le pari d'opérer durant l'été

10 juin
Une entente surprise est signée avec la Municipalité pour
offrir le camp de jour municipal. Cela évite de mettre à pied 90% des animateurs

28 Juin
Le forfait LA totale : Camping + repas + camp de jour débute!
C'est lors de cette journée que nous recevons l'autorisation de louer les auberges également.

6 Juillet
Collaboration avec Plein Air
Lanaudia

Été
Au fur et à mesure que les nouveaux terrains de camping sont complétés,
ceux-ci sont loués!

Septembre
On commence à souffler un peu,
mais on débute un vaste chantier de rénovation
pour maximiser les retombées des programmes.

Octobre
Les subventions commencent à
être validées pour l'été.

PLAN D'ACTION 2019-2023

Notre plan d'action quinquennal (2019-2023) est une stratégie sur le long terme afin d'assurer l'atteinte de notre mission qui est :

Offrir des vacances et des loisirs en nature accessibles
aux familles défavorisées,
aux groupes ethnoculturels,
à celles et ceux ayant des besoins particuliers
et aux aîné.e.s.

Pour cela, nous allons agir avec 3 concepts visionnaires.

Créer ***des sources de financement alternatives à tendance lucrative qui supportent la mission et assurent la pérennité de l'organisation.***

Nourrir ***l'esprit communautaire chez nos campeurs et nos employés lors des séjours à vocation communautaire.***

Consolider ***la gouvernance de l'organisation.***

Tout cela se concrétise sur le terrain par un environnement offrant une mixité sociale participative et accessible.

Pour mesurer concrètement les résultats de nos actions,
nous avons regroupé nos objectifs dans 5 axes privilégiés d'intervention.

Bonifier notre mission

Agir pour l'équipe de demain

Obtenir les finances requises pour l'avenir

Exploiter les ressources disponibles

Créer une communication intégrée

Les pages suivantes seront présentées selon ces axes.

BONIFIER NOTRE MISSION

Cible atteinte
Δ Cible presque atteinte
↑ Cible en progression
ϴ Cible sans changement
↓ Cible en régression

Interprétation des résultats
Résultats 2021 / Résultats 2020

1.1 *Développement d'une programmation pour les campeurs de 50 ans +*

↓/↑ Accueillir en séjour de 2 nuits ou plus un minimum de 50 campeurs dans le cadre d'un séjour dédié par année.

1.2 *Maintenir des activités de qualité*

ϴ /ϴ Réaliser une veille stratégique face au marché des camps ainsi que du tourisme en général et déposer des rapports semestriels au Conseil d'administration.

/ Maintenir l'accréditation CITQ de camp de vacances 3 étoiles.

?/Δ Assurer que toutes les portes utilisées par des campeurs soient des poignées accessibles (bec de canne).

↓/ϴ Assurer que les entrées principales et les sorties de secours soient accessibles partiellement [ref. Kéroul] .

ϴ /ϴ Obtenir une évaluation de la faisabilité d'accès universel pour le Louis-Riel.

ϴ /ϴ Obtenir une évaluation de la faisabilité d'accès universel pour l'Acadien.

ϴ /ϴ Procéder à une analyse concernant le coût et la satisfaction pour la clientèle adulte et adolescente en séjours estivaux.

↓/ϴ Avoir une programmation clé en main adaptée pour les 13 à 17 ans.

1.3 *Réduire la contribution demandée aux campeurs à faible revenus*

/ Plafonner les remises aux organismes à 10 000$.

/ Bonifier la grille de réduction selon le revenu.

/ Offrir des alternatives aux séjours de 6 nuitées.

1.4 *Réduire la contribution demandée aux campeurs à la limite des seuils de faibles revenus*

↓/ΔUtiliser 10% du surplus d'opération de l'année précédente pour subventionner les familles non admissibles selon un programme personnalisé dont l'admissibilité est gérée par un comité de bénévoles qui se rencontre en février et en avril pour analyser et répondre aux demandes spéciales de soutien financier.

AGIR POUR L'ÉQUIPE DE DEMAIN

- ✺ Cible atteinte
- Δ Cible presque atteinte
- ↑ Cible en progression
- ⊖ Cible sans changement
- ↓ Cible en régression

2.1 Adapter le travail saisonnier à la réalité des milléniaux

✺/Δ Baliser et offrir des contrats flexibles, mais bien définis favorisant la conciliation projet personnel-travail pour les animatrices et les animateurs.

↓/⊖ Recueillir des informations qualitatives et quantitatives afin de s'ajuster et planifier l'expansion future à tous les corps de métiers.

2.2 Consolider les RH dans une optique de pérennité

↓/↓Assurer un accroissement annuel égal ou supérieur au salaire minimum en vigueur pour les employés permanents.

↓/⊖ Recueillir annuellement la capacité de rétention du personnel via des échanges et des sondages qualitatifs sur le ressenti d'un minimum de 50% des employé-es.

↓/⊖ Déposer annuellement un état de la situation (prévision) pour la rétention du personnel sur 3 ans.

2.3 Structurer et diffuser les plans de transition

Δ /↑Établir un plan de transition pour la direction générale.

⊖ /↑Diffuser le plan de transition pour le personnel de soutien.

↓/⊖ Finaliser et diffuser le plan de transition pour le responsable des infrastructures.

↑/↓Établir un plan de transition pour le service alimentaire.

↑/⊖ Faire une ébauche de plan de transition structuré pour les activités.

Interprétation des résultats
Résultats 2021 / Résultats 2020

OBTENIR LES FINANCES REQUISES POUR L'AVENIR

- Cible atteinte
- Δ Cible presque atteinte
- ↑ Cible en progression
- ⊖ Cible sans changement
- ↓ Cible en régression

3.1 Obtenir un fonds de prévoyance solide

/↑ Affecter annuellement 10 000$ dans un fonds de prévoyance.

↑/⊖ Obtenir un fonds de prévoyance de 75 000$ sur 5 ans.

⊖ /⊖ Établir une cible permanente du fonds de prévoyance équivalent à 2x les subventions annuelles reçues ou 75% des charges annuelles.

⊖ /↑Établir une politique d'utilisation des fonds de prévoyance (fonds grevés).

3.2 Diversifier les revenus autonomes

↓/ Augmenter à 60% nos revenus autonomes sur les frais d'opérations.

↓/↓Générer 40% des revenus autonomes hors de juin, juillet et août.

3.3 Surveiller la cohérence des dépenses et des retombées

⊖ /↑Instaurer une planification et un suivi budgétaire pour chaque programme (programme estival, programme annuel et programme traiteur).

3.4 Augmenter l'utilisation des ressources naturelles à des fins économiques

⊖ /↓ Générer des surplus vis-à-vis ces investissements.

Interprétation des résultats
Résultats 2021 / Résultats 2020

Exploiter les ressources disponibles

- Cible atteinte
- Δ Cible presque atteinte
- ↑ Cible en progression
- ⊖ Cible sans changement
- ↓ Cible en régression

4.1 Répertorier les outils disponibles pour les administrateurs

⊖ /⊖ Créer une fiche d'accueil (recto ou recto-verso) pour orienter le quotidien et l'intégration des nouveaux administrateurs (politique de gouvernance, politique financière, manuel du CA, aide-juridique, lois, normes, etc.) incluant la présentation de notre « Créneau central estival » .

4.2 Établir un plan de transport vers le camp

(campeurs, employé-es, bénévoles, etc.)

↓/⊖ Offrir de jumeler des campeurs avec des organismes qui mobilisent déjà un autobus.

↓/⊖ Offrir aux organismes de prendre en charge l'organisation du transport.

⊖ /↑Rester à l'affut des opportunités de partenariat et déposer un rapport semestriel en ce sens.

4.3 Diffuser le plan de gestion de crise

⊖ /⊖ Créer une fiche/aide-mémoire/résumé des ressources internes et externes disponibles.

⊖ /⊖ Remettre le plan aux administrateurs-trices lors de leur nomination.

/⊖ Former et assurer un suivi biannuel auprès du personnel permanent ou des responsables.

4.4 Assurer la connaissance de la planification stratégique au sein du Conseil d'administration

Δ /↑Réaliser une séance de travail annuelle dédiée à l'analyse des ressources internes et externes (politiques, législation, etc.) incluant la validation de notre créneau central avec la présence de la majorité des administrateurs-trices.

Interprétation des résultats
Résultats 2021 / Résultats 2020

Créer une communication intégrée

- Cible atteinte
- Δ Cible presque atteinte
- ↑ Cible en progression
- ⊖ Cible sans changement
- ↓ Cible en régression

5.1 Réaliser des activités rassembleuses développant le sentiment d'appartenance et la participation aux opérations

↓/ Publier une infolettre professionnelle à chaque saison.

/ Offrir des occasions ciblées d'implication (corvées).

Δ / Offrir des possibilités permanentes d'implication (programme les volontaires).

⊖ /↓Créer un événement annuel festif regroupant plus de 20 personnes.

5.2 Améliorer l'offre de service

/ Sélectionner et publiciser les forfaits comblant 80% des contrats.

/Δ Maintenir disponibles des forfaits complémentaires, sur demande (19% restant) afin que l'intervention de la direction générale soit requise pour moins de 1% des contrats.

/ Affirmer notre fonctionnement sur une base annuelle partout « On vous accueille à l'année depuis 2015! »

↓/ Offrir des séjours tout inclus en dehors de l'été.

5.3 Bâtir une approche pédagogique

↓/↑ Bâtir un cahier de progression des activités.

↓/↑ Dispenser un minimum de 2h d'atelier d'approche pédagogique aux animateurs.

5.4 Valoriser la mixité sociale pour faire valoir notre offre de service spécifique (voir page 6)

Δ /↑Plan de communication écrit et appliqué lors des premiers contacts avec les campeurs.

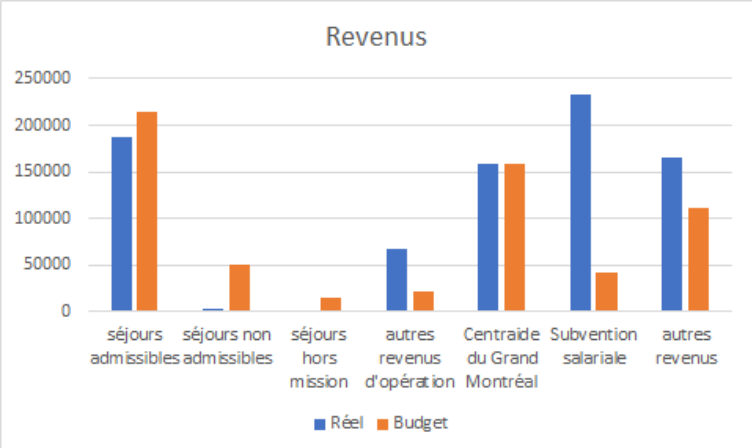
/↑Diffuser notre politique d'intégration des campeurs 2x par année sur Facebook, via l'infolettre.

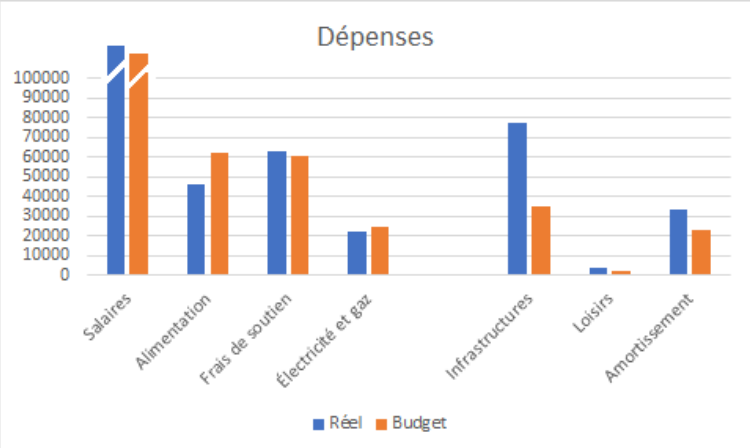
Interprétation des résultats
Résultats 2021 / Résultats 2020

Résumé des états financiers

Vous êtes invités-es à consulter les états financiers audités, disponibles sur demande, afin d'obtenir les précisions des résultats financiers de 2020. Ci-dessous, vous retrouvez un résumé des grandes lignes en un coup d'œil.

Résultat prévu : surplus de 5 973$
Résultat réel : surplus 94 112$





Fonds prévisionnels

Face aux importantes dépenses reportées depuis plusieurs années ainsi que l'incertitude liée à l'avenir, le Conseil d'administration a ressenti le besoin d'affecter le surplus de liquidité sur les éléments suivants :

21 000$	Pour des travaux majeurs à la cafétéria	*Déjà engagé en date du 28 février 2021.*
15 000$	Pour le reconstruction de la piste d'hébertisme	*Déjà engagé en date du 28 février 2021.*
13 161$	Pour l'achat de 3 pédalos supplémentaires de qualité	*Déjà engagé en date du 28 février 2021.*
5 000$	Pour finaliser le drainage autour du garage	*Nécessaire pour éviter d'avoir une piscine*
30 000$	En fonds de prévoyance en lien avec la COVID	*Nécessaire avec le déficit prévu en 2021*
10 000$	En fonds de prévoyance en lien avec les infrastructures	Nécessaire pour nos toitures et le traitement des eaux usées
5 000$	Pour des quais supplémentaires	*Nécessaire pour nos besoins*
15 000$	En fonds de prévoyance non spécifié	*Nécessaire avec le déficit prévu en 2021*

TOTAL : 114 161$

Importance des programmes de soutien et de stimulation

Évidemment, dans le contexte actuelle les sources de financement externes sont majeures.
Cela nous occasionne une dépendance très élevée, car nos revenus autonomes représentent uniquement 32% de nos revenus.

Résumé des états financiers - suite

Le budget prévu pour 2020 a été abandonné avec la crise. Les balises de notre cadre financier qui établit à quel moment la direction générale doit se rapporter à la trésorière ou aux officiers ou aux administrateurs étant cependant respectées. Les finances ont été gérées afin de (1) assurer les liquidités pour aujourd'hui et demain. Puis (2) de profiter des subventions possibles pour augmenter leur retombé(effet levier). Cela s'est conclu par un impact positif, notre bilan passant de 263 555$ à 402 790$ (+52%) soit le plus haut niveau depuis l'histoire connue du camp.

Concrètement, en cette période particulière, un juste équilibre dans la prise de risque nous a permis d'augmenter nos revenus de 21% alors que nos dépenses ont augmenté de 10%.

Depuis 2016, basé sur notre plan d'immobilisation, il était parfois lancé à la blague qu'obtenir 12 mois de pause sans campeur et une main d'œuvre compétente ferait la différence positive majeure pour les bâtiments. Avec des subventions salariales de plus de 50% pendant 10 mois, plusieurs travaux ont pu être réalisés, jumeler à un achalandage très faible. Cependant, uniquement une portion des travaux possibles a été réalisée faute de main-d'œuvre disponible en quantité suffisante. De plus, de nombreuses mesures temporaires ont dû être déployées pour obtenir cette main-d'œuvre partielle, cela se traduisant jusqu'à des augmentations temporaires de salaire jusqu'à 38% à l'automne 2020 pour le personnel des infrastructures.

Les frais liés à l'achalandage soit les denrées alimentaires et l'électricité sont plus bas que prévus, alors que les autres comptes de dépenses sont en augmentation face aux subventions qui compensent.

De concert avec le CA, toutes les subventions qui étaient relativement assurées à plus de 95% ont été réclamées. En ce sens, un remboursement d'une subvention fédérale de plus 20 000$ a été fait afin de limiter le risque de devoir rembourser ce montant dans le futur.

Avec la modification de mesures sanitaires, la présence de groupe en dehors de l'été n'est pas possible et donc nous avons des locations hors été de 3 ou 4 personnes par bâtiment au lieu de 12 à 40 personnes par bâtiment, ce qui explique le très bas montant de revenu obtenu en dehors de l'été.

Les revenus autres liés aux opérations sont plus élevés considérant plus de 30 000$ de revenus directs est lié aux camps de jour municipaux. Cela vient offrir une nouvelle source de financement à tendance lucrative, en accord avec notre plan quinquennal.

Les revenus autres, non liés aux opérations, comportent différentes subventions qui ne sont pas liés à des salaires. En effet, il y a eu 35 000$ directement obtenus pour les mesures d'adaptation sanitaire.

Au final, c'est 260 569$ de subventions non récurrentes que nous avons reçues dans ce contexte particulier.

Lancée officiellement en février 2019, cette division est créée pour augmenter nos revenus autonomes ainsi qu'offrir un canal de communication plus adaptée à certains clients recherchant un service entièrement personnalisé. Cette clientèle a été totalement absente avec les mesures sanitaires, sauf pour ce qui concerne un contrat de traiteur en camp de jour d'une valeur de 12 000$, considérant que la probabilité de profit vient avec une acceptation du risque plus élevée. Il n'y a pas eu de profits en 2020 sur les ventes réalisées.

www.lesBergesDuLacHersey.com ***1-877-788-3439***

Notre mission :

Améliorer les infrastructures et dégager des profits significatifs
pour investir dans le Camp familial St-Urbain.

Notre vision : Vous soutenir dans la réalisation de vos événements privés de qualité.

Slogan : Unir et offrir, juste pour vous!

Offre de service :

- Location de 3 grands chalets autonomes de 8 à 32 places en occupation double
- Location de 2 salles pour événement de 1000 à 2000 pieds carrés
  avec vestiaires et salles de bain adjacentes
- Service de traiteur sur site et hors site
  incluant la gestion complète de cafétérias et de restaurants
  - ✓ Camp de vacances familiales
  - ✓ Colonie de vacances pour enfants
  - ✓ Etc.

L'équipe de soutien

- Directeur de division : David Paradis-Lapointe

L'équipe de la cuisine

- *Directeur du service alimentaire :*
  Dominique Galman
- *Chefs d'équipes :*
  - *Linda Lemelin*
  - *Lucie Dubé*
  - *Jeff Charbonneau*
- *Cuisinières et cuisinier*
  - *Nathalie Lalumière*
  - *Lise Beaudoin*
- *Aide-cuisinier :*
  Jonathan Deschamps, Camille Bérard, Maina Sivuarapic , Théo Galman et Noémi Vanier
- *Plongeurs : Palve Hancevic et de nombreux autres mais irréguliers (-64h chacun pour l'été complet)*

Plan d'action 2021

La rédaction du plan quinquennal a débuté lors d'une fin de semaine de réflexion en octobre 2018 et s'est conclue par son adoption en janvier 2020. En 2021, il s'agira de la troisième année. Après avoir mis sur pause les démarches stratégiques, sans les oublier complètement, ce sera la relance de celui-ci malgré la présence maintenue des mesures sanitaires. Lorsqu'une synergie entre les mesures d'incitation économiques sera possible avec nos objectifs, celles-ci seront saisies. Nous en profiterons pour accélérer et tenter de conclure le volet informationnel sur la transition des employés.

Le plan d'action sera de nouveau présenté et les tâches redistribuées. Par la suite, des rencontres individuelles seront réalisées afin de bien comprendre les résultats attendus et l'échéancier prévu. Les moyens à mettre en place seront déployés en équipe. Nous tenterons que 50% des cibles soient atteintes en 2021.

Cible atteinte
Δ Cible presque atteinte
↑ Cible en progression
θ Cible sans changement
↓ Cible en régression

5 ans, 5 axes d'interventions, 50 cibles spécifiques, 9 porteurs de flambeaux

Résultats 2019	Objectif 2020	Résultats 2020	Objectifs 2021
11	15 Cible atteinte	11	25
4 Δ	0 Δ Cible presque atteinte	4 Δ	5 Δ
12 ↑	25 ↑ Cible en progression	3 ↑	20↑

Sans mesures de soutien financier particulier, notre seuil de rentabilité est de 70% si tous les services sont maintenus. Notre offre de service a été modulée afin de faire face à cette possibilité. Nous serons donc particulièrement vigilants envers les programmes gouvernementaux en déploiement afin d'assurer le meilleur équilibre financier possible. Nous prévoyons malgré tout un déficit important en 2021. Ce déficit sera compensé partiellement par le surplus de 2020. La différence devra être assumée par un autre moyen. Il est prévu d'assumer un déficit en 2021 et de ne pas couper sur les salaires à l'automne 2021. Une coupure dans les services à l'été 2021 n'est pas dans les plans, plusieurs subventions étant confirmées durant l'automne.

Remerciements aux partenaires

Partenaires financiers majeurs

Gouvernement du Canada

Centraide du Grand Montréal

Québec

Autres partenaires financiers

Desjardins
Caisse Desjardins de la Ouareau

Kino Québec

Loisir et Sport Lanaudière

Partenaires en services et en biens

Chertsey
Des montagnes de possibilités

Entretien et déneigement
Christian Lamoureux
450-917-3762

Organismes-utilisateurs

Plus de la moitié des organismes ont annulé leur séjour face à l'incertitude, ce qui explique le petit nombre d'organisme-utilisateurs. Merci à ceux ayant eu le courage de venir! AU plaisir de revoir en 2021 tous les autres!

Le Carrefour familial l'Intermède

MIRS Maison Internationale de la Rive-Sud

BAAF

MAISON DE LA FAMILLE CENTRE COMMUNAUTAIRE VAL-MARTIN

G.P.E.L. Entraide Lavaltrie