CENTRE St·PIERRE











Rapport annuel 2025-2026

Centre St-Pierre



Table des matières

3 Mot de la présidence et de la direction générale

4 Le Centre St-Pierre fabrique du sens depuis 1973

8 Innovation et rayonnement

16 Soutien aux organisations

20 Accueil et location de salles

24 Développement personnel et spirituel

28 Service de psychothérapie

30 Les artisan·es du Centre St-Pierre 2025-2026

Rapport annuel 2025-2026

Centre St-Pierre

Rédaction

Louis Chaput-Richard
Charles Fillion
Audrey Jeanson
Julie Ouellette
Carole Petitpierre
Chantale Prévost
Frédéric Poulin
Manuel Soto
Louise St-Jacques

Coordination et édition

Audrey Jeanson

Graphisme

Jonathan Rehel pour
Six CreativeLab

Photos

Jean-Baptiste Benavent
Collectif A.U.
Cindy Boyce
Maryse Boyce

Mot de la présidence et de la direction générale

L'an dernier, nous avons conclu notre mot du rapport annuel ainsi : « Tel un moteur-roue, nous nous énergisons grâce à vous ». Eh bien, cette année, nous vous confirmons que nous avons fort bien roulé !

Nous avons d'abord emprunté le chemin de l'amélioration de notre fonctionnement et des pratiques de collaboration au sein de nos services, en investissant dans les équipes et les personnes : deux démarches dans lesquelles nous avons pu être accompagné·es par des gens de cœur qui ont su bien saisir nos réalités et nous proposer des pistes d'action transformatrices. Un travail qui se poursuivra.

Tout au long de l'année, nous avons été animé·es par le mot présence, auquel nous associons un sens bien particulier : le fait d'être là au bon endroit pour les bonnes raisons, d'être présent·e, en prenant le temps qu'il faut et d'accorder l'attention et toute l'importance qu'exige le moment présent.

Nous avons fait preuve d'une persévérance qui s'est matérialisée noir sur blanc dans le Budget 2026-2027 du gouvernement du Québec, avec un investissement de 7 950 000 $ dans le projet de requalification de la Maison St-Pierre. Cet engagement a été rendu possible grâce à la détermination sans relâche de nos député·es Steven Guilbeault et Manon Massé, notamment auprès du ministre des Finances, M. Eric Girard. Obtenir un tel engagement dans un contexte économique incertain démontre la pertinence des solutions que nous portons pour servir les personnes et les groupes communautaires.

Nous avons travaillé à ce que le Centre St-Pierre poursuive sa mission, qu'il rayonne à travers le Québec, tout en maintenant son ancrage dans le quartier, aussi paradoxal que cela puisse paraitre. Nous travaillons aussi à ce que le lieu de débat que nous sommes demeure, malgré le contexte de polarisation qui parfois menace la liberté d'expression et ébranle la démocratie.

Nous avons roulé fort vite, mais nous prenons le temps de remercier et de saluer l'engagement et le travail exemplaire du personnel, des personnes collaboratrices, des psychothérapeutes, des bénévoles et des membres du conseil d'administration qui ont fait de cette année 2025-2026 une année charnière de notre devenir.

Louise St-Jacques
Présidente du conseil d'administration

Charles Fillion
Directeur général, ASC/Médiateur accrédité



Le Centre St-Pierre fabrique du sens depuis 1973

Notre mission

Le Centre St-Pierre est un centre de formation, d'accompagnement et d'intervention sociale ainsi qu'un lieu de rencontres et de débats publics au service des groupes engagés socialement et des personnes en quête de sens. Dans une perspective d'éducation populaire qui intègre les dimensions physique, sociale, psychologique et spirituelle, il vise par son approche l'autonomisation des personnes et des groupes.

Notre vision

Acteur de changement, le Centre St-Pierre est un carrefour de transformation sociale unique au Québec. Solidement ancré dans son quartier, il déploie ses services à travers le Québec, voire la francophonie, et se donne les moyens pour réaliser sa mission avec autonomie, audace et innovation.

Nos valeurs

Dignité humaine

Reconnaissance de la valeur de tout être humain dans un souci d'équité, d'égalité, d'inclusion et de bienveillance

Justice sociale

Solidarité collective visant l'égalité des droits et la construction d'un monde plus juste et équitable en tenant compte des principes de démocratie et d'intersectionnalité*

Respect de l'environnement

Prise de mesures pour limiter ou éliminer l'impact de nos activités individuelles et organisationnelles sur l'environnement

Intégrité

Adhésion à des principes moraux d'honnêteté, d'éthique, de confiance et de cohérence qui nous amènent à dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit

* L'intersectionnalité examine comment le genre, l'origine ethnoculturelle, la classe sociale, la capacité physique ou autre caractéristique individuelle influencent les expériences des individus, et elle montre également comment les personnes peuvent être touchées par plusieurs formes de discrimination en même temps.



Notre année en chiffres

1772

heures de consultations en psychothérapie

539

heures de supervision clinique

567

inscriptions enregistrées à la programmation 2025-2026 en développement personnel et spirituel, qui comptait 51 activités.

Les formations du service de développement personnel et spirituel ont rejoint près de

1100

personnes à travers tout le Québec et 66 organisations

Les accompagnements et formations du soutien aux organisations ont rejoint près de

3121

personnes à travers tout le Québec

285

heures de formation offertes à la programmation régulière du soutien aux organisations, rejoignant ainsi 543 personnes

17 641

heures de réservations de salles

488

groupes ayant loué nos salles



Gouvernance et leadership

Nous terminons l'année à **mi-parcours de notre planification stratégique 2024-2028**. Ce premier bilan réalisé conjointement avec l'équipe confirme que nous allons dans la bonne direction, que nous avons mené plusieurs chantiers liés à nos enjeux et que le personnel s'est bien approprié ceux-ci.

Nous avons été en mesure d'identifier de **nouveaux enjeux**, quasi inexistants au moment de produire notre planification stratégique, et qui apparaissent maintenant dans notre champ de vision. Nous pensons, par exemple, à l'utilisation de l'intelligence artificielle, à la collaboration accrue entre les différents services du Centre St-Pierre et à une connaissance plus fine des personnes et des organisations qui utilisent nos services.

Au terme des exercices menés au sein des équipes, nous constatons que l'équipe du Centre St-Pierre est **solide et engagée dans la réalisation de sa mission**. Il en va de même pour les membres du conseil d'administration. La stabilité du personnel et des membres du conseil nous laisse croire que les gens s'y réalisent et qu'ils y contribuent avec cœur.

Bien que nous ayons des **défis** de développement à l'échelle de l'organisation, certains de nos services terminent l'année en tournant leur attention vers la consolidation.

Que ce soit au conseil d'administration, à la direction générale ou dans les coordinations des services, le leadership s'exerce en tenant compte des **capacités des personnes** qui composent chaque service, dans un souci de cohérence et d'équilibre.

Conseil d'administration

Membres du conseil d'administration

Louise St-Jacques
Présidente

Éric Giroux
Vice-président

Nathalie Grenier
Secrétaire

Daniel Langlois
Trésorier

Jacques Charest
Administrateur

Ludovic Fermely
Administrateur

Michel Gagnon
Administrateur

Rachel Guidet
Administratrice

Isabelle Renaud
Administratrice

Le conseil compte également une personne représentante du syndicat des employé·es en la personne de Suzanne Leroux*, agente de développement.*

Au total, sans compter la contribution exceptionnelle de la présidente du conseil, M^me^ Louise St-Jacques, dans la préparation des séances du conseil, ce dernier s'est rassemblé à **11 reprises** pour un total de **33 heures** de rencontre.

Chaque membre du conseil s'implique dans l'un des comités, contribuant ainsi activement à l'exercice d'une saine gouvernance. Le niveau de satisfaction à l'égard du fonctionnement du conseil est élevé et le climat est propice aux échanges constructifs.

Cette année, le conseil a poursuivi le mandat de quatre comités : gouvernance, ressources humaines, finances et travaux.

Les travaux du **comité gouvernance** (deux rencontres) ont permis au conseil d'administration d'actualiser, au regard des besoins actuels et futurs du Centre St-Pierre, la grille des expertises recherchées pour le profil des membres du conseil d'administration et d'ouvrir le membriat aux organisations.

Pour sa part, le **comité des finances** s'est rassemblé à quatre reprises. Il a notamment recommandé de lancer un processus d'analyse marketing des organisations qui louent nos salles.

Le **comité des travaux** (deux rencontres) a pu recommander un nouveau phasage des travaux de requalification de la Maison St-Pierre et le **comité des ressources humaines** a été en mesure d'offrir écoute et conseils en matière de gestion des ressources humaines à travers six rencontres.

Les comités se sont ainsi rencontrés à **14 occasions** qui totalisent **21 heures** de réunion, sans compter le temps requis à la préparation.

Perspectives

Pour l'an prochain, outre ses responsabilités de fiduciaire, les chantiers qui continuent de retenir l'attention du conseil sont :

- **La recherche de financement**, tant pour le projet de développement que le rehaussement du financement à la mission et du Centre St-Pierre;
- **L'animation de la vie associative**, notamment le recrutement de membres solidaires et la préparation de la programmation 2027-2028;
- **La diligence** entourant la réalisation du projet de développement de la Maison St-Pierre;
- **La relève** au conseil d'administration.



Ressources humaines

Le Centre St-Pierre compte près de **quarante employé·es** qui se déploient dans quatre services et un projet majeur de développement.

Ce sont les services du soutien aux organisations et de l'accueil qui comptent le plus grand nombre d'employé·es réguliers et d'occasionnels. À ce personnel s'ajoutent près de **60 personnes comme travailleuses autonomes** : stagiaires, psychothérapeutes et personnes collaboratrices à l'un ou l'autre de nos services. Toutes ces personnes œuvrent au rayonnement et à la mission du Centre St-Pierre.

Parmi les faits saillants, nous avons :

- Réalisé deux démarches de consolidation du climat des équipes avec des consultant·es et le soutien de Services Québec qui ont permis, notamment, de convenir d'attentes collectives propres au Centre St-Pierre qui précisent la manière dont nous sommes appelés à travailler ensemble;
- Actualisé notre politique de formation;
- Procédé à l'évaluation du personnel et identifié certains besoins de formation;
- Formé le personnel, en guise de prévention et de suivi à l'enquête sur la santé mentale, sur le harcèlement psychologique et sexuel au travail.

Perspectives

- Poursuivre la consolidation de l'équipe au sein du conseil de direction;
- Suivre les actions des deux démarches menées l'an dernier, dont celle d'arrimage de la programmation et des services, avec attention;
- Équilibrer la charge de travail en période estivale pour le service administratif et financier;
- Entreprendre le processus de renouvellement des conventions collectives.



Ressources financières

L'abordabilité de tous nos services demeure centrale au Centre St-Pierre. Notre équilibre repose en grande partie sur la conciliation entre la **capacité limitée de payer** des personnes et des organisations qui utilisent nos services et notre **capacité à respecter nos obligations financières**, qui augmentent chaque année.

Bien que le conseil d'administration ait révisé et adopté une **nouvelle politique tarifaire** et que la part des revenus autonomes continue sa progression, cet enjeu continuera d'occuper une place importante dans notre stratégie financière pour chaque service et pour l'ensemble du Centre St-Pierre.

L'indexation, la hausse des charges d'exploitation — notamment salariales — et le projet de développement de la Maison St-Pierre demeurent parmi les principaux risques financiers **à surveiller**.

Perspectives

- **Poursuivre la recherche et la représentation** afin de trouver des solutions durables pour rehausser le financement à la mission;
- **Mener des études marketing** et poursuivre la réflexion sur notre tarification;
- **Lancer les travaux** de la phase 2 de la Maison St-Pierre et poursuivre la recherche du financement nécessaire pour la mener à terme;
- **Continuer à bien contrôler** nos charges financières.

Innovation et rayonnement



Carrefour St-Pierre

Avancement du projet



En 2025-2026, le projet de rénovation de la Maison St-Pierre est **entré dans sa phase 1 de réalisation**. Les travaux ont été exécutés dans l'ensemble du bâtiment, à l'exception de la Maîtrise. Ils ont permis de confirmer le **bon état de l'immeuble** et de révéler plusieurs éléments patrimoniaux qui seront mis en valeur : arches de briques, anciens foyers, portes coupe-feu coulissantes et têtes de colonnes. Les travaux de la phase 2, soit l'aménagement du rez-de-chaussée du presbytère, sont en cours depuis avril 2026 afin d'**accueillir les premiers locataires en mars 2027**. Le budget est respecté et l'échéancier demeure globalement conforme, malgré un décalage de quelques mois. La collaboration avec l'organisme RECO a également permis de récupérer du mobilier et des équipements dans une perspective d'économie circulaire.

Gouvernance et apprentissages

La mise en œuvre du projet a confirmé l'importance d'une **gouvernance structurée fondée sur la confiance, la transparence et la collaboration**. Les comités et les rencontres avec les professionnel·les ont favorisé des échanges ouverts et cohérents avec la vision du Centre St-Pierre. La présence active du Centre St-Pierre et l'**engagement des partenaires** ont permis de valoriser les expertises et de soutenir des décisions éclairées. La qualité des communications, la clarté des rôles et l'engagement collectif ressortent ainsi comme des leviers essentiels pour assurer une coordination efficace et maintenir le cap à chaque étape du projet.

Pérennité et cohérence identitaire

De nombreuses démarches ont été menées afin de finaliser le montage financier et d'assurer la pérennité du projet. La portée et la priorisation de certains travaux ont notamment été ajustées en fonction du financement disponible. Cette année, le travail s'est également concentré sur l'établissement des bases d'une **cohérence identitaire** avec les futurs locataires et d'une **gouvernance démocratique** qui incarnent leurs valeurs et leur mission autant que celles du Centre St-Pierre. **Plusieurs concertations** ont porté sur les loyers, les modes de gestion, la mutualisation des ressources et la manière de faire vivre collectivement le futur milieu de vie de la Maison St-Pierre.

Synergies internes

Le développement de la Maison St-Pierre s'est réalisé **en collaboration avec plusieurs ressources du Centre St-Pierre**. Un travail important avec le service des finances a permis d'élaborer les outils et les processus nécessaires à une gestion financière optimale du projet. Des expertises internes ont aussi été mobilisées autour des activités spirituelles et culturelles, de l'aménagement multimédia des salles et de la mutualisation des ressources. Une réflexion collective a enfin été amorcée sur la transition organisationnelle, les futures ressources humaines et les modes de gestion nécessaires pour intégrer harmonieusement la Maison St-Pierre à la mission du Centre St-Pierre.

Partenariats et financement

L'année a été marquée par un engagement majeur de **7,95 M$ inscrit au budget 2026-2027 du Gouvernement du Québec tiré du ministère de la Culture et des Communications**, qui assure la réalisation du projet dans une perspective de pleine occupation à la fin de 2029. L'annonce officielle a été faite le 8 mai 2026, en présence de Mathieu Lacombe, Eric Girard, Manon Massé, Chantal Rouleau, Claude Pinard et de nombreuses personnes qui soutiennent le projet. S'ajoutent le **Fonds Signature Métropole (1,2 M$)** et le **Fonds du Grand Mouvement de Desjardins (300 000 $)**, ainsi que la **Fondation Mirella et Lino Saputo (65 000 $)** qui finance des études liées à l'accessibilité universelle.



La Maison St-Pierre a aussi bénéficié de charrettes d'**étudiant·es** en aménagement de l'Université de Montréal, qui ont développé des **propositions novatrices** autour du design inclusif. Un stagiaire en muséologie a contribué à la sélection et à la **mise en valeur d'artéfacts** destinés aux futurs espaces mémoire. Des tournées régionales auprès de partenaires communautaires, notamment la Maison mère, la Nef et le Monastère des Augustines, ainsi que des rencontres de communautés de pratique, ont également **nourri les réflexions sur l'immobilier collectif**.

Locataires et modèle d'affaires

Des lettres d'entente ont été signées avec différents locataires qui **emménageront en mars 2027**. Une dizaine d'autres groupes ont déjà déposé une lettre d'intérêt en vue de l'occupation complète, prévue en 2029.

Une **analyse approfondie**, soutenue par un comité ad hoc, a permis de déterminer un niveau de loyer conciliant l'abordabilité des espaces, l'équilibre financier et la pérennité du projet.

Pour l'**espace cuisine**, un groupe potentiel a exprimé son intérêt. L'ITHQ et MCE Conseils ont été mandatés afin d'en évaluer la faisabilité ainsi que les besoins techniques et fonctionnels.

Perspectives 2026-2027

- Terminer la phase 1 pour accueillir les quatre premiers locataires en mars 2027 et amorcer la phase 2 en vue d'une pleine occupation à la fin de 2029;
- Assurer le financement complet du projet en maintenant l'équilibre entre l'abordabilité des espaces, la rentabilité de la Maison St-Pierre et la pérennité financière du Centre St-Pierre;
- Établir les modèles de gestion, de gouvernance, de mutualisation et de collaboration les mieux adaptés;
- Préparer la transition organisationnelle en cohérence avec la mission et les valeurs du Centre St-Pierre.

En chiffres

11
Visites de groupes communautaires au 30 juin 2026

3
Lettres d'entente signées

7
Demandes de financement déposées

5
Financements obtenus

Comité sur l'intelligence artificielle

Au cours de l'année 2025-2026, le Centre St-Pierre a mis sur pied un **comité de travail sur l'intelligence artificielle** afin d'amorcer une réflexion sur son utilisation et de préparer un cadre fidèle à la mission, à la vision et aux valeurs de l'organisation. Composé de huit personnes issues de différents services du Centre St-Pierre, le comité **s'est réuni à quatre reprises** entre février et juin 2026.

Les premières rencontres ont permis de brosser un **portrait des usages** de l'intelligence artificielle au sein de l'organisation et de recueillir les **préoccupations et les besoins** du personnel, notamment au moyen d'un sondage interne.

À partir de ces constats, le comité a identifié les principaux enjeux et risques liés à l'utilisation de l'intelligence artificielle et élaboré un **registre des risques et des mesures envisagées** pour les atténuer.

Les travaux ont ensuite mené à la rédaction d'un **premier jet** de politique d'utilisation responsable de l'intelligence artificielle générative. En 2026-2027, le comité poursuivra ses travaux afin de finaliser la politique et de la soumettre aux instances concernées. Les étapes subséquentes pour le Centre St-Pierre seront de préparer les outils et la formation nécessaires à sa mise en œuvre.

Projets en soutien aux organisations

Cette année, quatre grands projets nous ont permis de raffiner nos compétences et d'en développer de nouvelles afin de toujours mieux accompagner le milieu communautaire :

- **Savoirs communautaires**, financé par le Plan d'action gouvernemental en action communautaire
- **Réseau d'entraide de la CSN**, financé par la Confédération des syndicats nationaux
- **Forum des intervenantes et intervenants en développement social**, financé par la Ville de Montréal
- **Modèles de gestion en action communautaire autonome : défis et perspectives**, financé par le ministère de l'Éducation du Québec

Le projet **Savoirs communautaires** est porté par la Coalition des organismes communautaires autonomes de formation et financé par la mesure 1.2.4 du Plan d'action gouvernemental en action communautaire 2022-2027, qui a pour objectif principal de renforcer les capacités des organismes communautaires par des formations adaptées à leurs besoins spécifiques, afin de soutenir leur mission et leur contribution au bien-être collectif.

Cela a pris la forme d'un très grand projet consistant en l'identification des besoins de formation du milieu communautaire,



puis en la conception de formations complètes en ligne ainsi qu'en la production d'un bottin interactif des ressources en formation pour le milieu communautaire.

Plusieurs membres de l'équipe du Soutien aux organisations ont pris une part active dans ce projet : Susie, Vanusa, Julie, François, Marie-Eve, Suzanne et Manuel se sont investi·es dans les différents comités.

Les réseaux d'entraide de la Confédération des syndicats nationaux et du Conseil Central du Montréal-Métropolitain est un projet que nous accompagnons depuis 2000. Trois personnes de l'équipe (Susie, Vanusa et François) accompagnent les divers réseaux d'entraide par de la formation, par la création d'outils et par l'accompagnement des responsables des réseaux, qui ont ces dix cibles :

- Contribuer syndicalement à améliorer la santé psychologique et la qualité de vie au travail;
- Renforcer le soutien social, un puissant facteur de protection de la santé psychologique;
- Rendre l'aide plus accessible, car basée sur des rapports d'égalité, par des pairs;
- Être proactif en détectant les signes de détresse et d'agir avant que la condition de la personne ne se dégrade;
- Constituer un complément au programme d'aide aux employé·es et le faire connaître;
- Créer des liens significatifs axés sur la collaboration;
- Favoriser des liens positifs entre les personnes, reconnaitre et respecter les différences;
- Être solidaire avec ceux et celles qui vivent des difficultés;
- Rendre son milieu de travail plus humain;
- Proposer des moyens pour discuter des problèmes présents dans le milieu de travail.

Deux membres de l'équipe, Julie et Anne, pilotent le **Forum des intervenantes et intervenants municipaux en développement social de la Ville de Montréal (FIIMDS)**.

Depuis 2006, chaque année, un thème est choisi par un comité de coordination accompagné par le Centre St-Pierre. Cette année, c'était « La transition socioécologique : pour ne laisser personne derrière ». Quatre activités interactives ont permis de rejoindre 120 intervenant·es municipaux.

Vision

Atelier collectif
Nouveaux récits
> 12 juin

Immersion

Marche exploratoire
Projet et stratégies
> 30 septembre

Inspiration

Webinaire
Approches innovantes
> 22 octobre

Action

Étude de cas
à la Ville de Montréal et à l'externe
> 3 décembre

Il y avait une réelle volonté de rejoindre et d'inclure les personnes en situation de vulnérabilité, ainsi que de les sensibiliser aux questions environnementales, puisque les personnes engagées dans ce domaine sont souvent plus jeunes et plus scolarisées. Le choix de ce sujet visait aussi à rejoindre des professionnel·les de la Ville qui ne sont pas nécessairement associé·es au « développement social » afin d'élargir la communauté du FIIMDS. Le FIIMDS s'est arrimé avec le Bureau de la transition écologique et d'autres projets portés par la société civile, notamment l'alliance Transition en commun. Un succès sur toute la ligne.

Enfin, le projet **Modèles de gestion en action communautaire autonome : défis et perspectives**, financé par le Programme d'action communautaire sur le terrain de l'éducation du ministère de l'Éducation du Québec, pour une durée de deux ans, est porté par Anne, Julie, François et Suzanne.

Nous avons commencé avec cinq événements régionaux, tenus à Rouyn-Noranda, Montréal (2), Saint-Jean-sur-Richelieu et Saint-Pascal, qui ont rejoint 116 personnes.

Nous avons ensuite exploré, avec 21 organismes, différents modèles de gestion dans les organismes communautaires, ainsi que les défis et avantages qu'ils perçoivent de leur modèle de gestion. Nous avons mené 42 entrevues semi-dirigées et 57 sondages confidentiels ont été remplis, rejoignant ainsi 217 personnes.

Nous avons développé la formation « Explorer les modèles de gestion : entre pouvoir et structure », qui a été tenue au printemps 2026 et sera donnée à nouveau à l'automne dans différentes régions.



Travaux d'accessibilité universelle

L'accessibilité universelle demeure une priorité du Centre St-Pierre. Grâce au soutien financier de la Fondation Mirella et Lino Saputo, plusieurs démarches ont été réalisées en 2026 afin d'**identifier des solutions concrètes pour rendre les espaces plus accessibles**, inclusifs et fonctionnels.

En janvier, la Faculté de l'aménagement de l'Université de Montréal a tenu un **atelier intensif d'idéation** réunissant 42 étudiant·es autour de l'accessibilité universelle du Centre St-Pierre. En mars, ce partenariat s'est poursuivi pour la Maison St-Pierre, qui a aussi pu profiter d'un exercice d'idéation autour de l'accessibilité universelle. Les propositions des personnes étudiantes ont ensuite été exposées au Centre St-Pierre et **alimenteront la réflexion sur les futurs travaux**.

De février à avril, des spécialistes de l'ITHQ ont analysé les espaces communs, les cuisinettes et le mobilier afin de proposer des pistes d'amélioration. En juin, une **marche exploratoire menée avec AlterGo** et des personnes vivant avec différentes limitations a permis d'évaluer l'accessibilité des principaux espaces et de recueillir leurs recommandations.

Enfin, depuis janvier, la firme d'architectes Rayside Labossière a accompagné le Centre St-Pierre dans l'**analyse des possibilités de transformation**. Son rapport final, attendu à l'automne 2026, proposera différents scénarios d'aménagement fondés sur les principes du design universel.









Bilan mi-étape en équipe autour de la planification stratégique

Nous avons mené cette année **deux exercices** avec le personnel. Le premier a permis une appropriation de nos enjeux, de la mission, de la vision et de nos valeurs. Le second exercice a permis de dresser un **bilan mi-étape** de la planification stratégique et d'identifier les **enjeux émergents**, tels que l'utilisation de l'intelligence artificielle et la collaboration interservices.

Dans l'ensemble, le personnel reconnaît des avancées importantes dans l'atteinte des enjeux, mais l'évaluation invite à passer à une **priorisation stratégique** qui tient compte des ressources et capacités limitées. Il se dégage que nous pourrions mieux rendre compte de nos représentations externes auprès du personnel et porter une attention aux enjeux du service administratif et financier, inexistants dans l'actuelle planification stratégique. Bref, nous concluons que nous maintenons le cap dans la bonne direction.





Nos représentations

En 2025-2026, nous avons maintenu notre **présence au sein de diverses organisations, forums et espaces de discussion**, là où nous estimons essentiel de participer. Cette implication nous permet de suivre de près les enjeux qui nous concernent, de tisser des connexions avec nos propres dossiers et d'enrichir les discussions avec nos perspectives et analyses, en collaboration avec des groupes alliés.

Dans le quartier, nous sommes membres et nous participons aux activités de :

- La Corporation de développement communautaire (CDC) Centre-Sud;
- Le Comité sur l'avenir du Village (CAVI) animé par la CDC Centre-Sud, de concert avec la SDC du Village;
- Le Comité d'accompagnement des grands projets du Centre-Sud (CAGPCS)
- La Table des partenaires du réseau local de services en santé mentale Jeanne-Mance;
- Les Communautés compatissantes du Centre-Sud;
- L'Espace LGBTQ+.

Dans les réseaux d'action communautaire, d'éducation populaire, d'économie sociale et de santé mentale, nous sommes membres :

- Du Chantier de l'économie sociale;
- De la Chambre de commerce de l'est de Montréal;
- Du Collectif des partenaires en développement des communautés;
- Du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC);
- De la Coalition des organismes communautaires autonomes de formation (COCAF);
- Du Conseil d'économie sociale de l'île de Montréal (CÉSIM);
- De Juripop;
- Du Regroupement québécois des organismes communautaires en psychothérapie (RQOCP);
- Du Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM);
- Du Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ);
- De Territoires innovants en économie sociale et solidaire (TIESS).

Communications

En 2025-2026, les communications du Centre St-Pierre ont poursuivi leur développement en misant sur la **visibilité numérique**. L'année a été marquée par une progression notable sur l'ensemble de nos canaux, ainsi que par un rayonnement médiatique important autour du projet de la Maison St-Pierre.

Une présence web en plein essor

Le site web du Centre St-Pierre a connu une croissance marquée cette année, grâce à un travail soutenu pour améliorer notre visibilité dans les résultats de recherche Google et au développement de contenus pour le blogue. Il est aujourd'hui beaucoup **plus facile de nous trouver en ligne**.

Un travail ciblé a aussi été réalisé pour la location de salles, notamment grâce à un partenariat avec le Service aux collectivités de l'UQAM qui nous a permis d'accueillir comme stagiaire Gabriela De Greiff Lopez, candidate à la maîtrise en gestion du marketing. **Son travail sur notre positionnement en ligne a porté fruit**.

Nos communautés sur les médias sociaux ont poursuivi leur croissance sur l'ensemble des plateformes, contribuant à faire découvrir nos activités, à mettre en valeur nos expertises et à rejoindre de nouveaux publics.

Visites sur le site web

+81 %

Visite des pages des salles

+109 %

Instagram

930 abonné·es

+46 %

LinkedIn

1 614 abonné·es

+31 %

Facebook

6 371 abonné·es

+9 %

Une infolettre qui continue de mobiliser

L'infolettre externe demeure **l'un de nos principaux outils de communication** directe, avec près de 2 900 abonné·es. Près d'une personne sur deux ouvre l'infolettre, et le taux de clics moyen a augmenté cinq points dans la dernière année. À l'interne, le *Journal du CSP* a poursuivi sa parution mensuelle auprès du personnel et des psychothérapeutes.

2 881

abonné·es

Taux d'ouverture moyen

47 %

Taux de clics moyen

19 %

Visites sur notre site provenant de l'infolettre

+59 %



Le magazine du Centre St-Pierre

La 3e édition du magazine, passée de 44 à 48 pages, a été imprimée à 7 000 exemplaires et distribuée à plus de 5 000 exemplaires par la poste partout au Québec. Pour la première fois, nous avons fait appel au talent d'un artiste local pour illustrer la couverture. Pour la première fois également, nous avons **écoulé la totalité des magazines** peu avant la fin de l'année, signe d'un engouement renouvelé pour celui-ci.

Les 12 articles du magazine ont permis de **mettre en valeur diverses expertises** du Centre St-Pierre, notamment en gouvernance démocratique, en ressources humaines, en charge mentale, en supervision clinique, en mieux-être et en intervention interculturelle. La programmation détaillée, regroupée par thèmes et par dates, y était également présentée.

Relations publiques et visibilité médiatique



La Maison St-Pierre a occupé une place importante dans nos relations publiques cette année, permettant de faire rayonner l'innovation qui se fait au Centre St-Pierre. Le projet a notamment bénéficié de publications dans ***Le Devoir, EST MÉDIA Montréal*** et ***Voir vert***. Nous avons également obtenu des retombées médiatiques à la suite de la conférence de presse du 8 mai en présence des ministres Eric Girard, Chantal Rouleau, Mathieu Lacombe et de la députée Manon Massé.





Mieux connaître nos publics

Grâce au Fonds étudiant FTQ, le stage en marketing de Gabriela s'est poursuivi durant l'été 2026 avec un mandat consacré à l'analyse des données disponibles et à une **enquête approfondie sur les besoins de la clientèle** en location de salles. Ce travail vise à mieux comprendre nos publics et à appuyer les prochaines actions de communication et de développement du service.

Perspectives

- Poursuivre l'amélioration de notre **visibilité en ligne**;
- Améliorer la collecte et **l'analyse des données** utiles à la prise de décision;
- Étendre les **analyses marketing** aux autres services;
- Développer des communications par courriel plus **ciblées et automatisées**;
- **Soutenir le rayonnement** de la Maison St-Pierre à l'approche de l'accueil de ses premiers organismes locataires.

Soutien aux organisations



L'année 2025-2026 a été une **année exceptionnelle**, tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, tant en formation qu'en accompagnement, tant pour le programme O2 que pour nos quatre projets majeurs. Avec une équipe compétente et stable, les résultats ont été au rendez-vous et la cohésion d'équipe également.

Portrait global

L'équipe SAO déploie des services en :

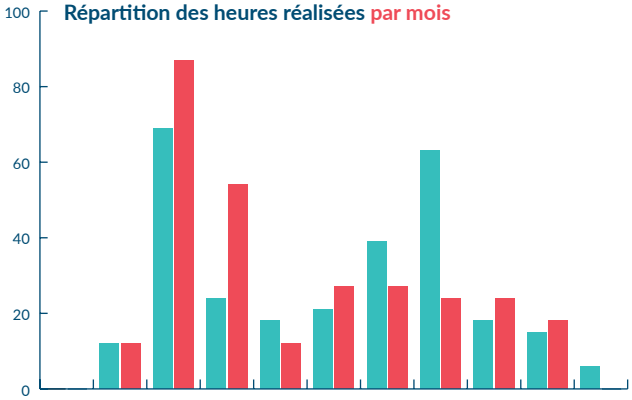
- offrant des ateliers, des groupes de codéveloppement et des CréaLabs (programmes de formation longs) à la programmation régulière;
- réalisant des mandats hors campus partout à travers le Québec;
- accompagnant les groupes soutenus financièrement par Centraide du Grand Montréal;
- réalisant des projets et partenariats, principalement avec le ministère de l'Éducation, avec la Ville de Montréal, avec la Confédération des syndicats nationaux et avec la Coalition des organismes communautaires autonomes de formation.



Programmation régulière

Cette année, **543 personnes ont été rejointes** avec 40 activités totalisant 285 heures. De ce nombre, 71 % proviennent de la grande région métropolitaine. Notre mois le plus occupé a été octobre, avec 87 heures.

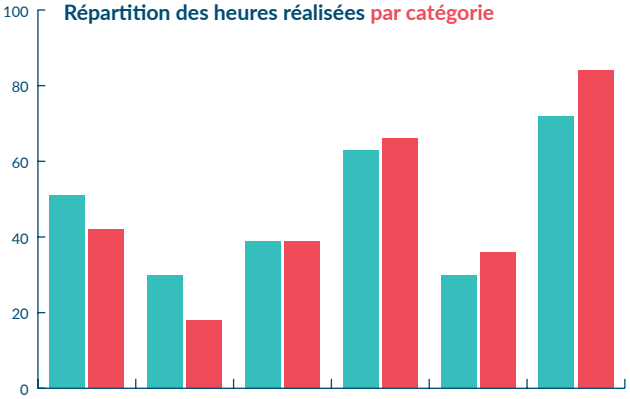
Répartition des heures réalisées par mois



	Juillet	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin
24-25	0	12	69	24	18	21	39	63	18	15	6
25-26	0	12	87	54	12	27	27	24	24	18	0

Les champs d'activité les plus importants ont été l'intervention psychosociale (84 h) et le développement organisationnel (66 h).

Répartition des heures réalisées par catégorie



	Anim./ dév. com.	Gouv.	Commun.	DO	GRH	Inter. psy.
24-25	51	30	39	63	30	72
25-26	42	18	39	66	36	84

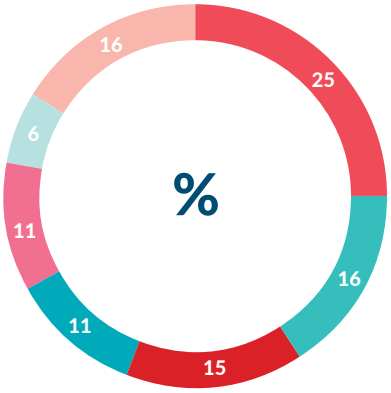


Activités hors campus

Cette année, nos activités réalisées au sein d'organisations ont **rejoint 3 121 personnes dans l'ensemble des régions du Québec.**

Nous avons réalisé 138 mandats de formation ou d'accompagnement, présidé 45 assemblées générales et assuré la prise de notes à 22 reprises, pour un total de 3 580 heures d'accompagnement, soit 1 223 heures de plus que l'an dernier.

Répartition des heures par champ d'activité



- Développement organisationnel
- Gestion des ressources humaines
- Gouvernance
- Animation et développement communautaire
- Intervention psychosociale
- Communication
- Animation

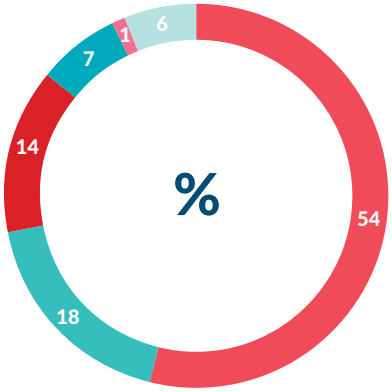
C'est surtout en développement organisationnel (25 % — 534 h – 250 personnes), en gestion des ressources humaines (16 % — 355 h – 205 personnes), en animation et développement communautaire (11 % — 334 h – 1 419 personnes) et en gouvernance (15 % — 332 h – 340 personnes) que nous avons réalisé nos mandats.

Programme O2

Les succès de l'équipe SAO sont encore plus retentissants avec le programme O2, où l'équipe a atteint **147 % de la cible !** Grâce à cette entente triennale avec Centraide du Grand Montréal, nous avons offert 1 407 heures à leurs groupes financés (1 163 h au 31 mars, date de fin de l'an 1), ce qui est bien au-delà de la cible annuelle de 793 heures.

Là encore, 55 % de nos accompagnements portaient sur le développement organisationnel, notamment pour des planifications stratégiques.

Répartition des mandats O2



- Développement organisationnel
- Gestion des ressources humaines
- Gouvernance
- Animation et développement communautaire
- Intervention psychosociale
- Communication

Ce programme, en plus d'offrir un accompagnement personnalisé aux groupes soutenus par Centraide, nous permet de consacrer du temps à la recherche et au développement afin de maintenir nos approches, nos pratiques et nos outils pertinents et à jour dans ce monde qui évolue et qui se complexifie rapidement. Ce souci d'innovation et de rayonnement fait partie de nos orientations stratégiques au **Centre St-Pierre**.

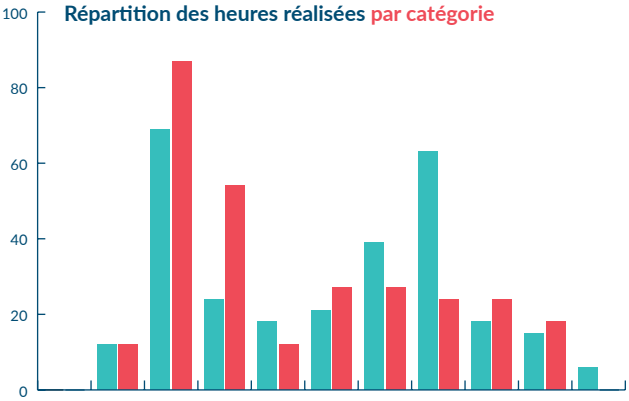
> *J'ai étudié plus de cinq ans en leadership et votre accompagnement coche vraiment toutes les cases. Pas étonnant que nous nous rendions au-delà de nos attentes et d'une manière si harmonieuse, efficiente et fluide. Vraiment, chapeau !*
>
> > La présidente du conseil d'administration d'un OSBL

Sommairement

Nous avons réalisé **5272 heures** de formation et d'accompagnement cette année :

- 285 heures à la programmation
- 3580 heures en mandats hors campus
- 1407 heures au programme O2

Répartition des heures réalisées par catégorie



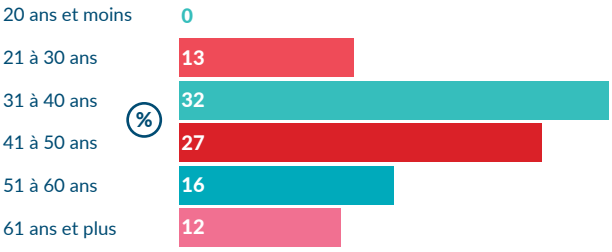
	Animation	Anim./ dév. com.	Gouv.	Commun.	DO	GRH	Inter. psy.	CSN	CCMM-CSN	FIIMDS	Savoirs commun.
Prog.	0	15	6	14	23	13	29	0	0	0	0
%											
O2	0	7	10	7	55	10	11	0	0	0	0
%											
Hors campus	10	6	9	4	15	10	7	4	12	5	18



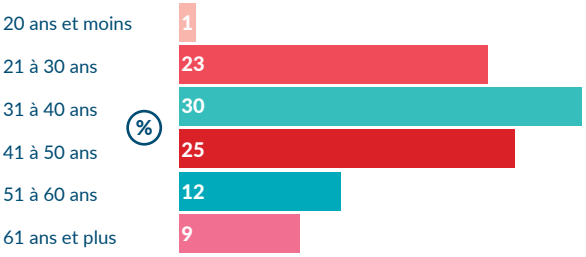
Sur le plan démographique, les mandats hors campus semblent rejoindre une plus forte proportion de personnes de 21 à 40 ans (53 %) que la programmation (44 %).

Pour chacun de nos mandats, chacune de nos activités et chacun de nos gestes, nous avons en tête nos orientations stratégiques : gouvernance démocratique, cohérence identitaire, pérennité et innovation. Celles-ci, combinées à notre cadre stratégique, sont notre boussole pour naviguer ensemble harmonieusement.

Répartition des âges | Programmation



Répartition des âges | Hors campus







Perspectives

En 2026-2027, l'équipe SAO se donne trois priorités :

- Continuer de cultiver des compétences collectives;
- Explorer la voie numérique;
- Prendre soin de l'équipe.

La première est donc de continuer de miser sur le développement de **compétences collectives**. Pour ce faire, cinq personnes de l'équipe de formation poursuivront leur formation de six jours en « développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités » entamée cette année avec un CréaLab afin de pouvoir intégrer cette approche à leurs accompagnements.

De même, toute l'équipe de formation suivra une formation complète en « négociation raisonnée et en médiation » de 60 heures. Le Centre St-Pierre investit donc dans la formation continue de son équipe SAO, à laquelle se joignent les coordonnatrices du service d'accueil et de location de salles et de la Maison St-Pierre.

La deuxième perspective sera permise par la poursuite et l'achèvement du projet **Savoirs communautaires**. Depuis ses débuts, le Centre St-Pierre a misé sur des approches privilégiant le présentiel, mais ce projet nous ouvre la porte à une réelle exploration d'autres voies numériques tout en préservant les valeurs et l'approche d'éducation populaire qui nous sont si chères.

Notre plus grande priorité sera de **prendre soin de la santé et de l'équilibre mental** de toute l'équipe. Cette préoccupation sera constante et partagée. Nous souhaitons créer des espaces, tant physiques que psychologiques, et mettre en place les conditions nécessaires, en les déterminant ensemble, pour faire réellement de cette priorité une responsabilité partagée.

Accueil et location de salles



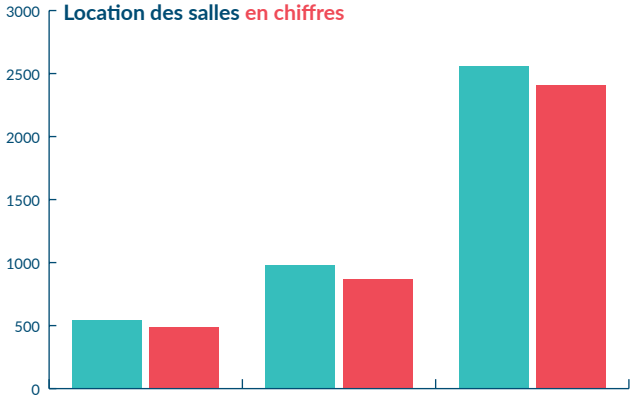


Une année marquée par l'adaptation, la résilience et l'engagement

L'année 2025-2026 a été marquée par **plusieurs défis** qui ont mis à l'épreuve l'agilité du Service de l'accueil et de la location de salles. La grève du transport en commun, plusieurs tempêtes hivernales et la fermeture temporaire d'une salle importante pour des travaux ont notamment entraîné des répercussions sur les activités de location et sur l'atteinte de nos objectifs financiers.

Malgré ce contexte, l'équipe a su faire preuve **de créativité, de solidarité et d'adaptation** afin de maintenir la qualité des services et de poursuivre les priorités du plan stratégique.

Location des salles en chiffres



	Nombre de clients	Nombre de contrats	Nombre de réservations
24-25	542	961	2 558
25-26	488	867	2 410

Nombre d'heures de réservations

19 139
2024-2025

17 641
2025-2026



Modernisation des espaces et des équipements

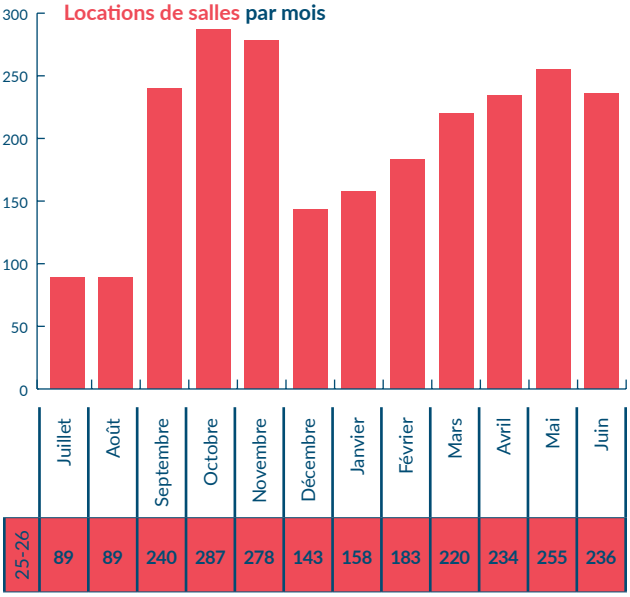
Le Service de l'accueil et de la location de salles a poursuivi la modernisation de ses équipements audiovisuels avec l'acquisition **de nouvelles consoles de son, de projecteurs et de microphones**. Ces équipements ont notamment permis de bonifier les salles 100, 200 et 306 avec du matériel plus performant.

Développement du marché locatif

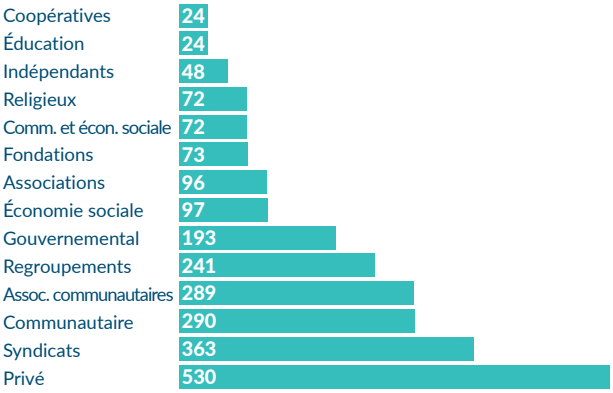
Afin de mieux faire connaître les services de location, plusieurs **actions de promotion et de marketing** ont été réalisées. Des infolettres ont été envoyées à la clientèle existante et des publications sur les médias sociaux ont permis de promouvoir les services et différentes offres, dont la promotion estivale annuelle.

Ces initiatives ont contribué à rejoindre la clientèle et à soutenir la location des espaces, notamment grâce à des tarifs promotionnels et à des rabais sur les équipements.

Locations de salles par mois



Réservations par type de clientèle





Tournage d'un épisode d'Infoman dans la salle Quatre-Chemins.

Ressources humaines

Diagnostic organisationnel

MCE Conseils a réalisé un diagnostic organisationnel et accompagné le Service de l'accueil et de la location de salles sur une période de dix mois. Des rencontres individuelles et de groupe ainsi que des sondages ont permis à l'équipe de s'exprimer sur ses enjeux, ses attentes et ses besoins.

Cette démarche a mené à l'élaboration d'un plan d'action visant notamment à favoriser une **meilleure collaboration** et à améliorer durablement l'environnement de travail.

Formation et développement des compétences

Trois formations importantes ont été offertes au personnel au cours de l'année :

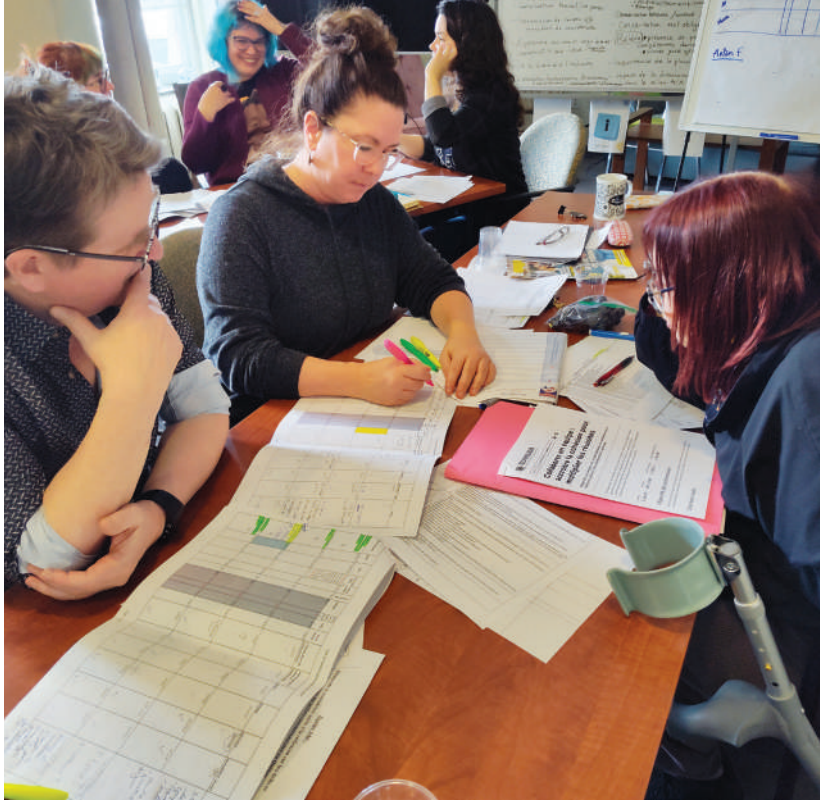
- **Sécurité des personnes œuvrant dans le domaine public**, offerte par L'Anonyme, afin de mieux outiller l'équipe lors d'interventions auprès de personnes en situation de crise, de consommation ou de désorganisation;
- **Mesures d'urgence**, suivie d'un exercice d'évacuation en mai 2026 avec la participation du Service de sécurité incendie de Montréal;
- **Secourisme**, permettant à quatre membres du personnel à temps plein de compléter la couverture requise sur les différents quarts de travail.

Renouvellement de l'équipe et création de comités

À la suite du départ de trois équipiers au début de l'été 2025, trois nouvelles personnes ont été embauchées à titre d'équipier·ères occasionnel·les. Deux d'entre elles ont ensuite intégré des postes à temps partiel.

Trois comités ont également été créés afin de structurer davantage le service et de favoriser la participation de l'équipe :

- **Comité recherche et développement**, consacré aux équipements et aux salles;
- **Comité accueil et formation**, chargé de revoir les outils d'intégration et de formation;
- **Comité FAQ**, visant à améliorer l'information destinée à la clientèle. La foire aux questions sera mise en ligne à l'automne 2026.



Maintenir l'abordabilité du lieu

Afin de tenir compte de l'indice des prix à la consommation de 2025 et de la hausse des coûts d'exploitation, les tarifs de location des salles et de certains produits à la consommation ont été **majorés au 1er juillet 2025**, tout en maintenant le Centre St-Pierre comme un lieu abordable pour la location d'espaces.

Perspectives

Malgré les défis rencontrés, le Service de l'accueil et de la location de salles a poursuivi ses efforts pour faire évoluer ses pratiques, moderniser ses équipements, soutenir le développement de la location et améliorer les conditions de travail ainsi que l'accessibilité des lieux.

Pour 2026-2027, les principales priorités seront :

- **Développer le marché locatif** grâce à des entrevues et sondages auprès de la clientèle actuelle, passée et potentielle afin de mieux répondre à ses besoins;
- **Poursuivre l'amélioration de l'accessibilité universelle** et la mise en œuvre de solutions visant à réduire les obstacles;
- **Soutenir le développement des compétences** et la formation continue de l'équipe afin de maintenir un service de qualité adapté aux besoins évolutifs de la clientèle.

Ces actions s'inscrivent dans la volonté du Centre St-Pierre de demeurer un lieu accessible, abordable et accueillant, tout en poursuivant son développement et en restant fidèle à sa mission.

Commentaires de notre clientèle

Nous sommes très heureuses d'avoir organisé notre événement au Centre et nous tenions à remercier tout le personnel, en particulier Jonathan, qui nous a aidées à tout moment à répondre à toutes nos questions. Merci beaucoup et à la prochaine.

> **Regroupement Naissances Respectées**

Un mot pour remercier l'équipe du Centre St-Pierre qui, de façon très sympathique, nous a aidés à tenir l'Hommage à Agnès Jean *à la salle Laure-Gaudreault le dimanche 22 mars dernier. En particulier votre disponibilité pour faire les derniers ajustements à l'aménagement de la salle juste avant l'événement, ce qui a rendu le lieu tout à fait adéquat pour nos besoins. Merci encore et au plaisir.*

> **Funambules Médias**

Je tiens à vous remercier sincèrement pour la qualité du service offert tout au long de la planification logistique des salles pour notre assemblée générale annuelle […]. Nous nous sommes senti·es soutenu·es tout au long du processus. Votre disponibilité ainsi que votre capacité à trouver des solutions aux enjeux techniques et logistiques ont été grandement appréciées, tant avant que pendant l'événement.

> **Centre de recherche et d'expertise en gérontologie sociale**

Merci encore pour votre aide et celle de Bruno la semaine dernière, j'ai bien apprécié votre service attentionné et les solutions rapides :)

> **CBC/Radio-Canada**



Développement personnel et spirituel





Programmation : formations et conférences

La programmation 2025-2026 comptait **51 activités**, pour un total de **567 inscriptions**, dont **37 % à des activités offertes en ligne**. Quatorze activités ont dû être annulées, plusieurs en raison d'annulations de la part de personnes formatrices ou conférencières. Comme le service fait principalement appel à des collaborations externes et ne dispose pas de sa propre équipe de formation, ces absences peuvent difficilement être remplacées.

La programmation vise à répondre aux besoins des personnes en recherche d'intériorité, de connaissance de soi, de transcendance, de sagesse ou de dépassement de leurs limites, ainsi qu'à ceux des personnes intervenant au sein de différentes organisations. Les activités destinées aux personnes intervenantes demeurent généralement plus faciles à remplir, puisqu'elles rejoignent une clientèle déjà familière avec le Centre St-Pierre. Les activités destinées aux individus demandent davantage d'efforts de promotion.

Les formations récurrentes semblent toutefois bénéficier d'une clientèle mieux établie. Cette année, la formation **Autocompassion en pleine conscience** a affiché complet en moins de deux semaines. Un deuxième groupe a alors été ajouté et s'est lui aussi rempli dans le même délai. La programmation a également accueilli le **premier symposium de sociologie clinique**.

Depuis trois ans, le service propose une **tarification solidaire** permettant de choisir entre un tarif suggéré, un tarif solidaire offrant une réduction de 25 à 50 % et un tarif généreux. De nombreuses personnes se prévalent du tarif solidaire, alors que peu choisissent le tarif généreux. Ce déséquilibre étant actuellement assumé par le Centre St-Pierre et par les personnes offrant les formations, une réflexion devra être menée sur cette formule.

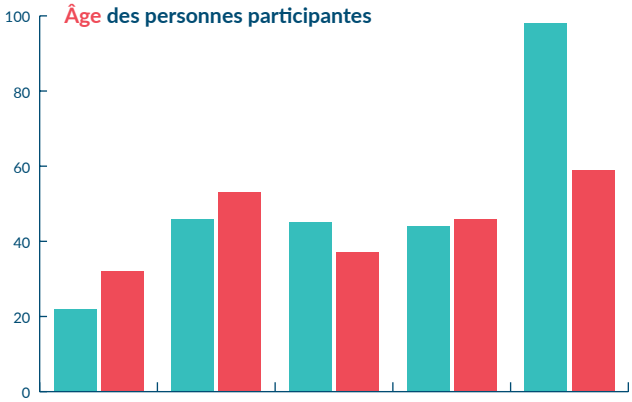
L'année confirme par ailleurs un enjeu important de notoriété. Si le Centre St-Pierre est bien connu pour les services qu'il offre aux organisations, son offre en développement personnel et spirituel demeure moins connue des personnes intéressées par la croissance personnelle, le mieux-être et la spiritualité. Le développement de cette clientèle devra donc se poursuivre, notamment auprès des **20 à 35 ans**.

L'année 2026 s'est terminée avec le départ de Chantale Prévost, coordonnatrice du service, qui a su mettre en œuvre de manière exceptionnelle une nouvelle offre de service en développement personnel et spirituel tournée vers la modernité et les besoins des jeunes et des personnes en quête de sens et de croissance personnelle. **Merci, Chantale**.

En 2026-2027, la programmation proposera plus d'une vingtaine de formations destinées aux individus ainsi qu'une quinzaine aux organisations. Cette répartition vise à préserver un équilibre financier tout en poursuivant les efforts de promotion auprès des personnes intéressées par la croissance personnelle.

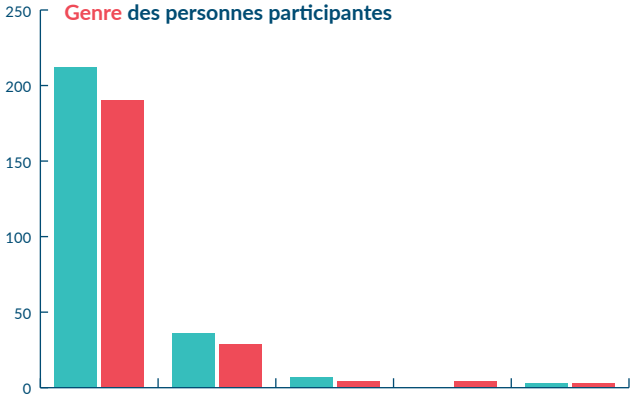


Âge des personnes participantes



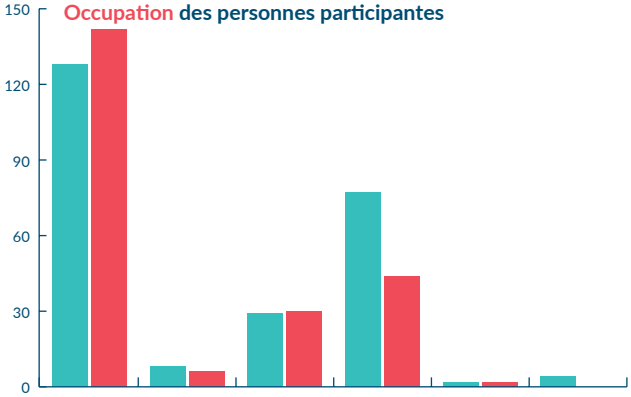
	21 à 30	31 à 40	41 à 50	51 à 60	61 ans et plus
24-25	22	46	45	44	98
25-26	32	53	37	46	59

Genre des personnes participantes



	Femmes	Hommes	Personnes non binaires	Autre	Préfère ne pas répondre
24-25	212	36	6	0	1
25-26	190	29	3	3	2

Occupation des personnes participantes



	En emploi salarié	Aux études	Travailleur autonome	À la retraite	Autre	Sans emploi
24-25	128	8	29	77	1	4
25-26	146	6	30	44	1	0

Formations hors campus

Les formations et journées de ressourcement offertes directement dans les organisations poursuivent leur croissance. **Quatre-vingt-dix activités** ont été réalisées cette année, comparativement à **60 l'an dernier et à 37 l'année précédente**. Les 15 formations proposées aux organisations ont rejoint **plus de 1100 personnes dans 66 organisations**.

Cette progression s'inscrit dans un important travail de développement entrepris au cours des dernières années afin de mieux faire connaître cette offre. Sept nouvelles organisations ont découvert le Centre St-Pierre cette année grâce aux formations hors campus, dont une située aux **Îles-de-la-Madeleine**.

Les formations **Trucs et astuces de la thérapie brève centrée sur des solutions pour les personnes intervenant en relation d'aide**, volets 1 et 2, ont été les plus demandées. Elles répondent notamment aux besoins de développement des compétences en intervention directe dans différents milieux.

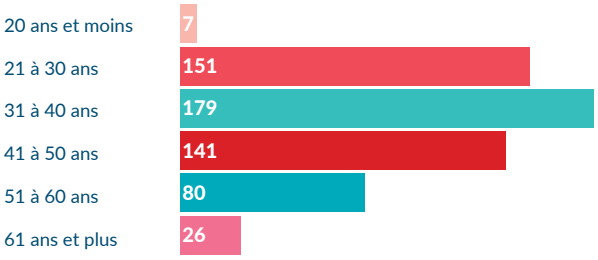
Plus largement, les formations offertes mettent l'accent sur la dimension humaine du travail et sur la capacité des personnes à reconnaître et à respecter leurs limites. Elles abordent notamment la résilience face à l'impuissance et le développement de moyens permettant de mieux prendre soin de soi.

Depuis octobre 2025, les entreprises québécoises doivent également tenir compte des risques psychosociaux dans leur programme de prévention ou plan d'action en santé et sécurité au travail. Plusieurs formations peuvent répondre à ces préoccupations, notamment par des activités de ressourcement d'équipe et de développement des compétences favorisant la prévention et le mieux-être.

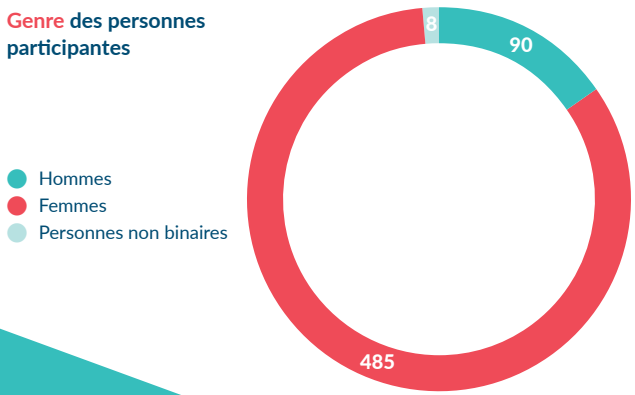
Ce volet étant en croissance constante depuis sa création, le travail de développement se poursuivra au cours de la prochaine année. Le service souhaite notamment mieux positionner cette offre en fonction des besoins liés à la **Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (loi 27)**.



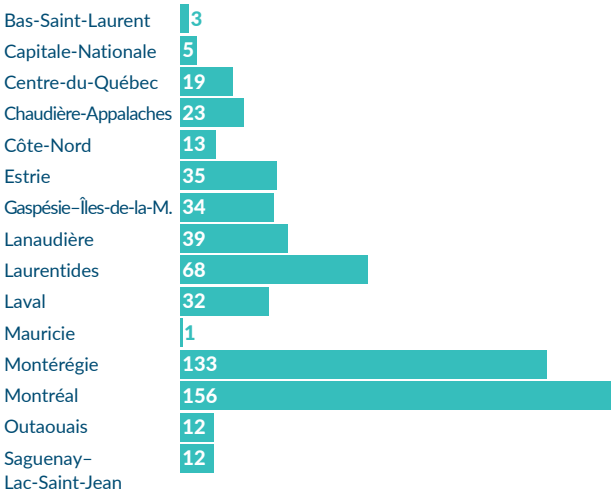
Âge des personnes



Genre des personnes participantes



Régions desservies



Accompagnement spirituel

Le service d'accompagnement spirituel a connu une progression marquée cette année. **Trente-trois personnes** ont bénéficié de **233 heures d'accompagnement**, réparties sur **117 rencontres**. Après avoir doublé l'an dernier, le nombre de personnes accompagnées a de nouveau progressé de 50 % cette année.

Les personnes sont notamment orientées vers le service par le réseau de la santé ou par des proches qui le connaissent déjà. Le **profil des personnes accompagnées** évolue également : la clientèle tend à se rajeunir et à se diversifier.

Les personnes qui entreprennent cette démarche cherchent notamment un espace où elles peuvent **déposer leur vécu et leur souffrance**. L'accompagnement repose sur une écoute attentive, accueillante et sans jugement, permettant à chacune et chacun de mettre des mots sur son expérience et de trouver son propre chemin.

Le service demeure accessible, au tarif de **50 $ par rencontre**, bien que les rencontres puissent durer entre une et deux heures. Ce coût reste néanmoins difficile à assumer pour certaines personnes. La générosité de l'accompagnatrice permet actuellement de maintenir l'accès au service dans certaines situations. La création éventuelle d'un **fonds d'aide** pourrait permettre de soutenir ces personnes tout en assurant une rémunération minimale à l'accompagnatrice.

Accompagnement spirituel pour 2025-2026

233	117	33
Heures d'écoute	Rencontres	Individus





Perspectives

Pour 2026-2027, nous souhaitons :

- Proposer plus d'une vingtaine de formations destinées aux individus et une quinzaine aux organisations;
- Offrir des formations dans les organisations, notamment en lien avec la prévention des risques psychosociaux;
- Arrimer davantage l'offre de services du Service de développement personnel et spirituel avec celle d'autres services du CSP et bien la communiquer à l'interne et auprès des publics cibles;
- Réfléchir à l'organisation et à la prestation de l'offre de service.

Service de psychothérapie

L'année 2025-2026 a d'abord été marquée par de nouveaux changements à la coordination du service, avec le départ d'Anick Desrosiers et l'arrivée de Louis Chaput-Richard en septembre 2025. L'ancienne coordonnatrice, Emmanuelle Lavoie, est demeurée présente pour faciliter cette deuxième transition en moins d'un an, notamment en coanimant et consolidant les espaces collectifs (rencontres d'équipe, codéveloppements, etc.) qui permettent aux psychothérapeutes et superviseures cliniques de faire « groupe » et de se reconnaître comme une équipe partageant une mission commune.



Psychothérapie communautaire

Le principal levier du Centre St-Pierre demeure le recrutement de psychothérapeutes qui acceptent de moduler leurs tarifs et de répondre aux besoins des personnes qui ont des capacités financières limitées. Ce levier constitue toutefois un défi en soi, dans un contexte postpandémique où les tarifs de la psychothérapie ont fortement augmenté dans le secteur privé.

En 2025-2026, le service a réussi à **relever ce double** défi en limitant les départs et en recrutant plusieurs psychothérapeutes souhaitant contribuer à rendre la psychothérapie accessible au plus grand nombre. L'équipe a ainsi accueilli Anaïs Jin Lee, Joël A. Gottlieb, Andrea Lomando Cañete et Parvin Jinah.

L'année 2025-2026 a aussi donné lieu à un **nouveau partenariat important avec l'Université McGill** et son programme de thérapie conjugale et familiale (TCF). Celui-ci permettra au Centre St-Pierre d'accueillir, au cours des prochaines années, des stagiaires en fin d'études pour un stage d'un an comprenant plus de 300 heures de thérapie, en cohérence avec sa mission de formation. Deux stagiaires en TCF ont ainsi été accueilli·es en 2025-2026 : Joël A. Gottlieb, qui a intégré l'équipe de thérapeutes à la fin de son stage en janvier, et Christine Renard, dont le stage se poursuit jusqu'en avril 2027 sous la supervision de Stéphanie Verdon, psychothérapeute et thérapeute conjugale et familiale du service.

Il faudra toutefois attendre encore quelques mois avant de ressentir les effets des efforts de recrutement visant à rattraper les heures de consultation en psychothérapie individuelle. **La liste d'attente compte une centaine de personnes**, dont 60 % attendent depuis plus d'un an. Nous avons donc choisi de ne plus y ajouter de nouvelles personnes provisoirement afin de mieux répondre à celles déjà inscrites, tout en réfléchissant à de nouvelles stratégies pour répondre à une demande croissante. Malgré l'absence de publicité, la coordination reçoit toujours des dizaines de demandes d'information chaque mois. Ces enjeux touchent d'ailleurs la majorité des services de psychothérapie communautaire au Québec et font l'objet de discussions au Regroupement québécois des organismes communautaires en psychothérapie (RQOCP), dont le Centre St-Pierre est membre.

Malgré tout, le service a réalisé au cours de l'année **121 suivis psychothérapeutiques** (par rapport à 85 l'année précédente, soit une augmentation d'environ 40 %), dont 44 en thérapie conjugale et familiale (par rapport à 23 en 2024-2025, soit une augmentation de 90 %), pour un grand total de 1772 heures de consultation — ce qui témoigne d'une certaine stabilité par rapport aux années précédentes. Les services de psychothérapie ont encore été utilisés en 2025-2026 par une majorité de femmes (58 %). Nous remarquons également que les services sont de plus en plus utilisés par les membres de la communauté LGBTQ2E+, notamment le service de thérapie conjugale et familiale (environ 25 % des suivis), ce qui témoigne d'un enracinement du service dans son quartier et sa communauté.

La moyenne d'âge des personnes utilisatrices des services de psychothérapie était de 41 ans, alors que leur revenu moyen était d'environ 42 000 $. Le **tarif moyen des consultations était de 72 $** en 2025-2026, une hausse significative par rapport au tarif moyen de 2024-2025, qui était de 55 $, mais qui s'explique en partie par la proportion plus élevée de suivis en thérapie conjugale et familiale.

Le SAPED (Soutien aux personnes en deuil), coordonné par le psychothérapeute Alain Legault, a poursuivi une progression impressionnante en 2025-2026, offrant 337 heures de consultation au cours de l'année, plus du double qu'en 2024-2025. Ce sont ainsi **40 personnes endeuillées qui ont pu bénéficier d'un accompagnement** de la part d'un ou d'une des trois psychothérapeutes qui ont collaboré au SAPED à un moment ou à un autre au cours de l'année.

Nous nous sommes rappelé l'orientation clinique et historique du service en la rattachant à la mission de transformation sociale et d'engagement communautaire du Centre St-Pierre ainsi qu'à son approche humaniste. L'objectif est de permettre aux membres de l'équipe de se reconnaître dans un projet commun allant au-delà de la modulation des tarifs et pouvant également soutenir le recrutement. Des réflexions ont donc été amorcées avec les autres services afin de **favoriser une meilleure cohérence de l'offre**, tout en respectant la spécificité de chacun et l'autonomie des professionnel·les, qui demeure un principe central du service de psychothérapie.

Supervision clinique

Cette année, **nous avons accompagné 43 groupes**, pour un total de 289 heures de supervision de groupe et de 250 heures de supervision individuelle. Huit nouveaux groupes se sont ajoutés cette année.

Après plusieurs années de croissance fulgurante, le volet de service de supervision clinique a rencontré plusieurs défis importants au cours de la dernière année. Plusieurs démarches ont été réalisées afin de recruter suffisamment de superviseures pour accompagner ces groupes et faire face à une demande qui n'a jamais cessé de croître entretemps — le service recevant **plusieurs nouvelles demandes chaque semaine**. De plus, au cours de l'année, il a été décidé de réorienter prioritairement les ressources afin d'honorer l'entente triennale (2025-2028) avec Centraide du Grand Montréal (CGM), qui permet aux groupes financés par CGM de bénéficier du service de supervision clinique à tarif réduit.

Afin de répondre à la demande croissante de supervision des différents groupes, y compris ceux qui ne sont pas financés par CGM, il sera **nécessaire d'accroître les ressources consacrées à ce service**, c'est-à-dire non seulement de recruter de nouvelles personnes pour assurer les supervisions, mais aussi de dégager du temps et des ressources pour assurer la coordination clinique et le soutien administratif du service. Avec les ressources actuelles, le service ne suffit manifestement pas à répondre à la demande de soutien clinique qui émane du milieu communautaire. On peut certainement y voir non seulement un signe de la pertinence de ce service pour le milieu, mais aussi une éventuelle occasion de croissance importante.

Les ateliers Léo Collectif

L'année 2025-2026 a aussi été marquée par la **fin de Léo Collectif**, un projet conçu pendant la pandémie de COVID-19 en partenariat avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC), puisque ce financement a cessé. Offert sous forme d'ateliers, le projet visait à soutenir psychologiquement les équipes des organisations de l'économie sociale et de l'action communautaire du Québec, notamment face aux enjeux de fatigue psychologique, d'épuisement et d'anxiété au travail.

En 2025-2026, trois groupes ont été accompagnés dans le cadre de six ateliers, pour un total de 18 heures de formation. Les groupes rejoints œuvraient dans différents secteurs : logement et défense des droits, éducation populaire ainsi que soutien aux personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme et à leurs proches. Les ateliers ont abordé diverses thématiques, dont la gestion de l'impuissance, le traumatisme vicariant, la fatigue de compassion et la charge de travail.

La coordination a reçu une dizaine de demandes d'information entre juillet 2025 et janvier 2026 et a fait face à une **demande soutenue**. La fin du partenariat avec le CSMO-ÉSAC pourrait ainsi être l'occasion de réfléchir à une nouvelle offre de soutien psychologique destinée aux organisations communautaires et de l'économie sociale, afin de mieux répondre à une demande qui demeure importante depuis la pandémie.

Perspectives

À la lumière des constats de l'année, nous avons identifié trois priorités pour l'an prochain :

- **Poursuivre et accroître le recrutement** de psychothérapeutes, particulièrement pour la psychothérapie individuelle, et trouver des solutions pour répondre à la demande croissante de supervision clinique de la part des groupes communautaires, notamment;
- **Poursuivre les démarches de reconnaissance gouvernementale** et réaffirmer le rôle essentiel de la psychothérapie communautaire;
- **Améliorer les espaces :** poursuivre progressivement la rénovation de nos salles de thérapie.

Les artisan·es du Centre St-Pierre 2025-2026

Membres du conseil d'administration

Louise St-Jacques
Présidente

Éric Giroux
Vice-président

Nathalie Grenier
Secrétaire

Daniel Langlois
Trésorier

Ludovic Fermely
Administrateur

Michel Gagnon
Administrateur

Isabelle Renaud
Administratrice

Rachel Guidet
Administratrice

Jacques Charest
Administrateur

Le conseil compte une personne représentante du syndicat des employé·es en la personne de Suzanne Leroux



Membres du personnel

Nabila Amari
Vanusa Andrade
Sahbi Ben Ezzedine
Julie Boyer
Bruno Breau
Louis Chaput-Richard
Nicolas Côté-Saucier
Anick Desrosiers
Charles Fillion
Geneviève Gareau
François Gélinas
Gabriel Giroux
Anne Goupil
Tessa Hovington
Audrey Jeanson
Lydia Johnson
Louise Lamarre
Emmanuelle Lavoie *(collaboratrice)*
Marie-Eve Leblanc
Suzanne Leroux
Didier Maletto-Rock
Cathy Martel
Ellie Mihai
Hassene Misraoui
Julie Ouellette
Carole Petitpierre
Frédéric Poulin
Chantale Prévost
Jonathan Provost
Susie Richard
Manuel Soto
Fadoua Tahiri

Personnel occasionnel

Gabriel Adler
Isabelle Bélanger
Taha Charif Bouchelaghem
Veejay Choquette
Charles Drolet
Marc Gendron
Arnaud Gendron-Leroux
Philippe Lemelin
Yan Pasko Leclerc
Malia Pellerin
Sacha Pellerin
Julien Reny-Larouche
Nathan Théoret-Catafard

Psychothérapeutes

Youssef Chahed
Brigitte Fossé
Joël A. Gottlieb
Parvin Jinah
Anaïs Jin Lee
Sylvie Laurin
Lynn Leclerc
Alain Legault
Andrea Lomando Cañete
Yvan Martineau
Anne-Marie Martinez
Chantal Paquin
Christine Renard *(stagiaire)*
Stéphanie Verdon

Superviseur·es cliniques

Sonia Béland
Linda Blain
Johanne Dion
Paulina M. Espinosa
Isabelle Ferland
Nahomi Hyba
Audray Lemay
Marie-Émilie Louis
Audrey Racicot
Sandra Rousseau
Sandrine Sarradet

Personnes collaboratrices en Soutien aux organisations

Geneviève Breault
Nicolas Côté-Saucier
Stéphane Febbrari-Vermette
Daniel Fillion
Normand Gilbert
Marie-Noëlle Goulet-Beaudry
Pierre Lainey
Françoise Lefebvre
Carole Lejeune
Élise Lemaire
Pierrette Marcotte
Sylvie Mérineau
Sophie Meunier
Geneviève Morand
Brigitte Nadon
Lise Noël
Anik Paradis
Frédéric Vachon *(Ex æquo)*



Personnes collaboratrices en Développement personnel et spirituel

Julie Antoine *(Coalition féministe contre la violence envers les femmes – CFVF)*
Svetlana Azad
Elsa Barret
Anouk Beaudin
Yves Bélanger
Geneviève Boisvert
Maude Bouchard
Laurence Brablin
Manon Brière
Vincent de Gaulejac
Emmanuel Gaillot
Lucie Hervieux
Diane Laroche
Sophie Laplante
Christian Lapointe
Caroline Launier
Audray Lemay
Paulina M. Espinosa
Nicole O'Bomsawin
Daniel Provencher
Paul-Étienne Rainville *(Ligue des droits et libertés)*
Luce Richard
Lise Roy

Comité des travaux (membres bénévoles)

Jacques Charest
Éric Giroux
Daniel Langlois
Ron Rayside
Azad Temisjian
Daniel Paquette

Graphiste

Jonathan Rehel pour Six CreativeLab

Webmestre

Stereo

Remerciements

Merci à nos donateurs et donatrices, notamment à la Fondation Écho, ainsi qu'à nos fidèles partenaires, grâce auxquels le Centre St-Pierre peut réaliser sa mission : offrir des services de formation accessibles et de qualité, de la psychothérapie à tarif modulé, un service de développement personnel et spirituel et de la location de salles à tarif abordable, tout en menant le projet de transformation de la Maison St-Pierre afin de répondre aux besoins des organisations qui peinent à se loger à coût abordable.

Nous tenons à remercier les contributeurs qui ont permis au Centre St-Pierre de se réaliser cette année : les Ponts Jacques-Cartier et Champlain et le Service aux collectivités de l'UQAM.

Nous tenons à remercier également les nouveaux contributeurs au projet de la Maison St-Pierre en 2025-2026 que sont le ministère de la Culture et des Communications du Québec, Desjardins – Fonds du Grand Mouvement et PME MTL Centre-Ville.

Les activités offertes par l'équipe de formation en soutien aux organisations du Centre St-Pierre sont rendues possibles grâce à une contribution financière à la mission du ministère de l'Éducation et à une entente de service avec Centraide du Grand Montréal.

Merci à notre clientèle qui nous fait confiance depuis 1973 !









Abonnez-vous à l'infolettre du CSP
afin d'avoir accès à des primeurs et à du contenu exclusif !

Suivez-nous sur les réseaux sociaux

centrestpierre
centrestpierreformation
centrestpierre

CENTRE St·PIERRE

1212 rue Panet, Montréal (Québec) H2L 2Y7
Tél. : 514 524-3561 | Téléc. : 514 524-5663 info@centrestpierre.org | **centrestpierre.org**