

Sommaire

	Pages
1. Le billet du Président	p.2
2. Organigramme et aspects structurels	p.3
3. Direction de la Fondation Mère Sofia :	
3.1 Description des activités	p.4
3.2 Finances	p.8
3.3 Bus Rencard	p.9
3.4 SPort'ouverte	p.10
3.5 Nouvelle entité	p.11
3.6 Locaux d'injection	p.11
3.7 Avenir	p.12
4. Rapports des entités :	
4.1 Le Parachute	p.12
4.2 La Soupe populaire	p.20
4.3 Les Colis Alimentaires	p.24
4.4 L'Ate'lier	p.33
4.5 Macadam journal	p.35
4.6 Montmeillan	p.36
5. Annexes :	
5.1 « Conditions générales de travail » et « règlement »	p.37
5.2 Compte de pertes et profits et bilan	p.43

1. Le Billet du Président

Nouvelle année de changement, mais cette fois c'est pour endosser un nouveau paletot, qui nous permettra d'ambitionner d'être plus professionnel. Plus à l'écoute, car plus disponible grâce une meilleure planification du travail et du temps, aussi bien pour la rue d'où nous parviennent les demandes, que pour les donateurs et les autorités à qui nous pourrions donner de meilleurs comptes-rendus.

Pour ce faire, quatre gros chantiers ont été mis en marche.

Le premier et le plus important c'est celui d'obtenir la norme ISO 9001. Elle oblige en effet le remodelage complet de la Fondation de la tête aux pieds. Mais elle demande un engagement de tous et de tous les instants. Il est de loin le plus difficile aussi, car nous ne pouvons perdre de vue le soutien que nous nous devons aux plus démunis. Plusieurs soirées ont déjà été consacrées à cet objectif et cela nous a permis de constater l'étendue du travail à faire. Constat du fonctionnement actuel, constat des manques, établissement des procédures etc. sont autant de travaux qu'il faut faire et encore continuer bien sûr.

Le second, c'est l'obtention du label ZEW0. Ce dernier permettrait à la Fondation d'être plus transparente vis-à-vis des donateurs, des tiers et des autorités publiques. Au dire d'autres associations ce label n'est pas un blanc-seing pour remplir les caisses, mais il permet de conquérir la confiance sur le mode de fonctionnement et d'utilisation des fonds donnés. En effet pour obtenir ce label il faut montrer patte blanche. Notre trésorier s'est attelé à préciser les points qu'il faudrait modifier ou présenter de manière différente pour entrer dans ces normes, car plusieurs points sont strictement contrôlés avant de recevoir cette distinction.

Le troisième, est également un gros morceau, si vous me permettez l'expression. Il a fallu en effet établir un cahier des charges pour tous les postes de travail afin de définir les besoins et les attentes de chacun. Nous en avons profité pour élaborer un nouvel organigramme qui s'avérait bien nécessaire au vue de la nouvelle redistribution des tâches. Un tel schéma nous manquait et la nécessité de définir la hiérarchie ainsi que chaque poste se faisait sentir de plus en plus comme une évidence.

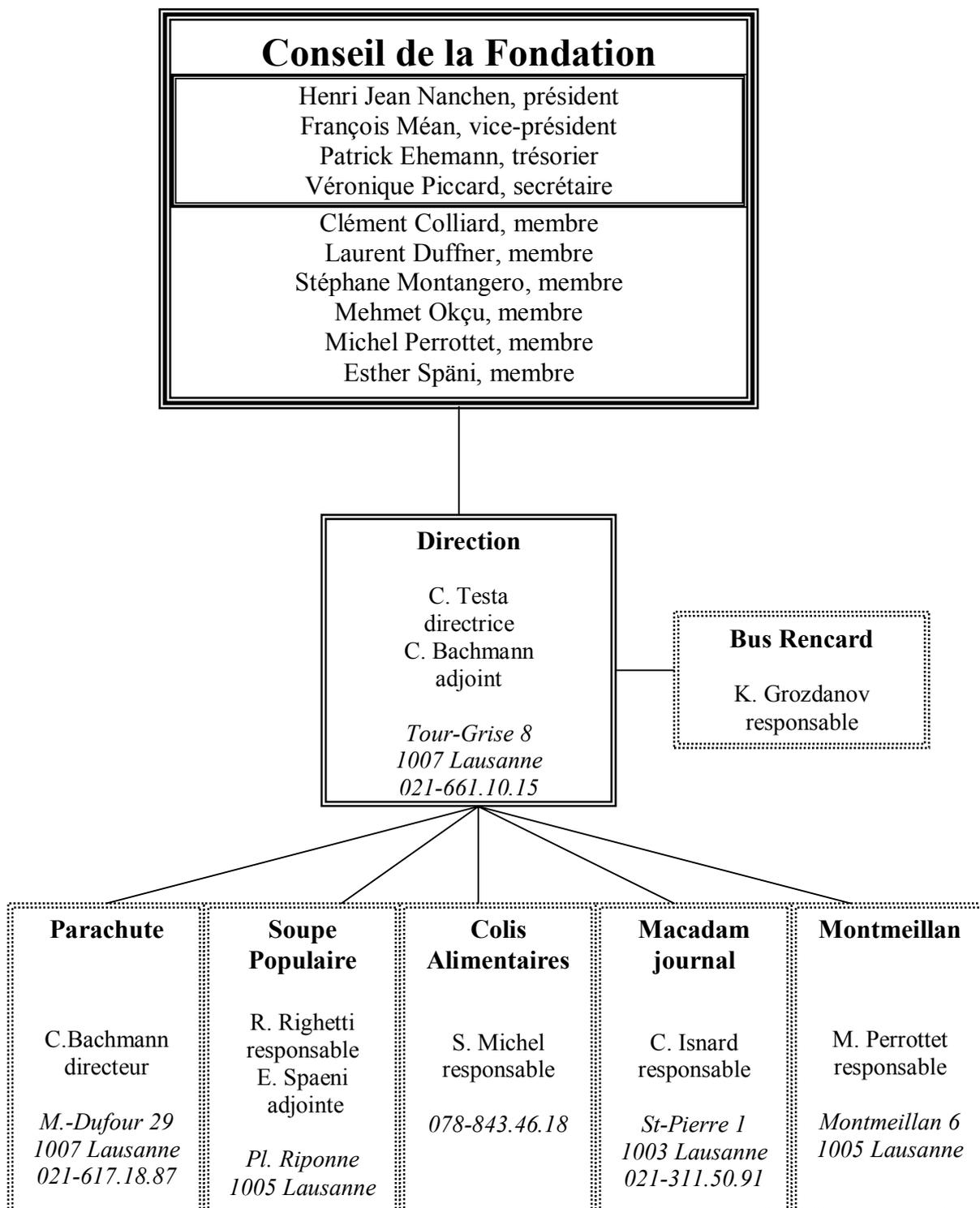
Le quatrième et dernier, effleuré l'an dernier, c'est le renforcement du Conseil de Fondation, par la recherche de nouveaux membres. Il s'agit bien sûr, pour nous, d'apporter toute l'aide possible en expériences et en connaissances afin de mieux soutenir encore les gens du terrain tout autant que les bénéficiaires.

L'année post anniversaire a été comme d'habitude rude mais enrichissante avec son lot de bonheurs et de contrariétés. La recherche de fonds nous permet de clore l'exercice comptable 2002 sur un résultat quasi égal ce qui nous réjouit fort, car si à l'avenir l'apport financier est plus régulier c'est autant d'aide et de soutien aux déshérités et aux exclus que nous pourrions apporter. Nous voilà donc prêts à affronter avec sérénité l'année 2003 qui s'annonce d'ores et déjà belle et fructueuse. Comme par le passé, nous continuons de déployer nos activités dans un souci permanent de compétences et d'ouverture aux usagers et au monde dans le respect et sans aucune discrimination, comme nous l'a demandé notre Petite Mère.

Henri Jean Nanchen
Président

2. Organigramme

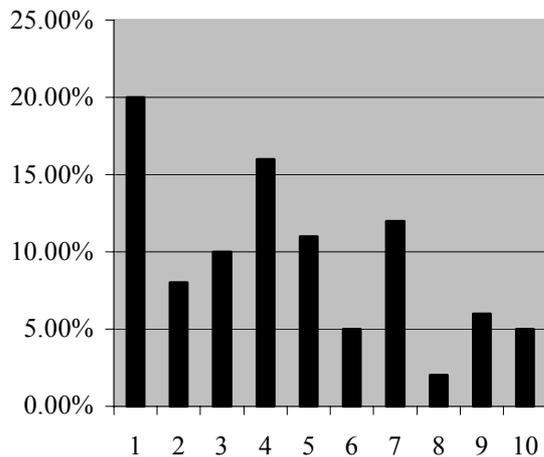
Voici l'organigramme de la Fondation Mère Sofia au 31 décembre 2002 :



3. Direction de la Fondation Mère Sofia

3.1 Description des activités:

Le temps de travail de la direction se découpe comme suit :



- 1 soutien aux entités/cadre éthique
- 2 informations au conseil de la Fondation
- 3 rapports/statistiques/procédures
- 4 gestion du personnel
- 5 suivi des donateurs/recherche de fonds
- 6 relations avec les autorités
- 7 travail en réseau/comités
- 8 relations avec les médias
- 9 travail de terrain
- 10 comptabilité

3.1.1 Soutien aux entités

Une part importante du travail de la direction consiste à apporter le soutien nécessaire aux entités. Cela s'articule autour de trois axes :

Soutien matériel :

La recherche de fonds est centralisée à la direction qui se charge, en collaboration avec le responsable concerné, de couvrir les besoins financiers et matériels des entités. En effet, il est important de coordonner les demandes aux éventuels donateurs en fonction d'une vision d'ensemble des besoins de toutes les entités et du potentiel de soutien à disposition.

Soutien "psychologique" :

Les responsables d'entité portent sur leurs épaules, non seulement la gestion de leur équipe, mais également celle de leurs bénéficiaires. La direction leur apporte un soutien extérieur face aux difficultés qu'ils rencontrent dans leur travail quotidien.

Orientation :

Il est important que toutes les entités de la Fondation axent leur travail dans la même direction et puissent se reconnaître dans une philosophie commune. Ainsi, la direction accompagne les entités dans leurs évolutions et les guide dans leurs choix, afin que ceux-ci correspondent à cette philosophie.

3.1.2 Relations avec le Conseil

Depuis le milieu de l'année, une part des responsabilités du Conseil de la Fondation a été reportée sur la direction, qui dispose ainsi d'une plus grande marge de manœuvre dans la gestion quotidienne de l'institution.

Toutefois, le Conseil reste l'organe dirigeant de la Fondation et doit, à ce titre, être informé de ce qui se passe à l'interne et orienter les décisions prises par la direction.

De plus, les membres du Conseil disposent de compétences importantes pour appuyer la direction, devenant ainsi des personnes ressources face aux problématiques rencontrées.

Très concrètement, si le Conseil ne se réunit que deux à trois fois par année, les membres sont individuellement mis à contribution en fonction de leurs compétences personnelles.

3.1.3 Rapports/statistiques/procédures

Depuis plus de dix ans, la Fondation œuvre en faveur des plus démunis et a acquis une expérience inestimable en la matière. Bon nombre de nos outils de travail sont basés sur une pratique et un héritage de Mère Sofia et relève de l'oralité.

Une réflexion de fond a été instaurée au sein de la Fondation pour mettre en lumière ces procédures et ces pratiques et permettre ainsi d'offrir aux employés des outils de travail écrits.

L'outil choisi pour ce faire est une certification aux normes ISO 9001. Cette certification n'est pas un but en soi, mais un moyen pour clarifier nos pratiques et conceptualiser notre travail.

Une des forces de la Fondation est une capacité à s'adapter très rapidement aux besoins du terrain et nous restons vigilants à ce que ce passage à des outils écrits ne nous enferme pas dans des procédures rigides ne laissant plus de place à cette adaptation. Bien au contraire, nous estimons qu'une possibilité d'évaluation, ainsi qu'une vision dans le temps de notre travail permettra de plus rapidement orienter nos actions tout en tirant un bon apprentissage des expériences passées.

3.1.4 Gestion du personnel

Le personnel de la Fondation Mère Sofia est composé comme suit :

entité	employés	EPT*	bénévoles	stagiaires	ETS**
Direction	2	1			
Parachute	12	7.2	3-5	1	2
Soupe populaire	3	1	environ 70		
Colis Alimentaires	1	1			
Macadam journal	1	0.5			
Montmeillan			2		
Bus Rencard	1	1			
SPort'ouverte	1	0.3			

*EPT = équivalent plein-temps

**ETS = emploi temporaire subventionné

Ce tableau nous permet de constater combien les bénévoles sont présents pour soutenir nos actions. Sans l'investissement de ceux-ci, la Fondation ne serait pas en mesure d'assurer pleinement les prestations qu'elle offre, en particulier à la Soupe Populaire. Aussi, il nous semble important de souligner cet engagement et de remercier tous ceux qui donnent de leur temps et de leur énergie pour faire vivre nos activités !

Un des points importants de la gestion du personnel est la rédaction d'un règlement et d'une convention de travail qui permettront aux employés un accès plus aisé à leurs droits et devoirs envers la Fondation (voir point 5.1).

Ces documents mettent à jour les points importants du Code des Obligations, récapitulent les droits sociaux des employés selon les assurances que nous avons conclues et fixent nos usages concernant la formation, les frais professionnels, les congés, etc.

De plus, tous les contrats de travail sont en cours de réactualisation, non seulement dans le but d'y adjoindre ces conditions générales de travail, mais également de fixer contractuellement le respect du code de déontologie édicté par l'ASPAS (association suisse des professionnels de l'action sociale).

Ce gros travail permettra d'offrir aux employés de la Fondation un cadre référentiel plus clair et mieux adapté à l'évolution récente de la Fondation Mère Sofia.

3.1.5 Suivi des donateurs/recherche de fonds

Se reporter au point 3.2 « Finances »

3.1.6 Relations avec les autorités

Près de la moitié du financement de la Fondation Mère Sofia provient de subventionnements de la Ville de Lausanne et du Canton de Vaud. Il est donc important pour assurer la pérennité de ce soutien de garder un contact très étroit avec les autorités. En effet, c'est grâce à une information régulière concernant nos activités que nous pouvons démontrer à nos subventionneurs le bien-fondé de leurs aides, non seulement quant à la pertinence de nos actions, mais également quant à notre professionnalisme.

Ce dialogue constant nous a permis d'obtenir une hausse significative de la subvention communale, ainsi que l'attribution d'un nouveau mandat de distribution de Colis Alimentaires aux ménages précarisés (voir points 3.6 « Nouveautés » et 4.3 « Colis Alimentaires »).

De surcroît, il nous semble important que nous nous profilions auprès des autorités comme des spécialistes de l'action sociale à disposition de celles-ci pour asseoir une réflexion politique et permettre une adéquation entre l'orientation politique et les besoins de la rue.

3.1.7 Travail en réseau/comité

Si la plus grande partie du travail en réseau se fait au niveau des responsables d'entité, la direction s'investit dans plusieurs comités ou groupes de coordination.

En effet, nous assurons la présidence du groupe de coordination de la Centrale Alimentaire de la Région Lausannoise (CARL). Cette jeune structure œuvre pour centraliser la récupération et la redistribution des denrées alimentaires invendues et s'est dotée d'un groupe de coordination composé des institutions sociales lausannoises offrant de la nourriture à leurs bénéficiaires.

Nous sommes également actifs dans le comité de l'association A Bas Seuil (ABS) qui gère le Passage (institution offrant aux personnes toxico-dépendantes des prestations d'aide à la survie et de réduction des risques). Ainsi, la Fondation Mère Sofia a participé à un énorme travail de re-conceptualisation de cette institution, en collaboration avec la Ville de Lausanne et deux autres professionnels de l'action sociale. Nous avons également été chargés de la vérification des comptes de cette association pour l'exercice 2001.

Enfin, nous assurons la vice-présidence de l'association SPort'ouverte qui offre des activités de plein-air aux personnes marginalisées (voir point 3.4).

Nous participons également au DSB (Dispositif Seuil Bas). Ce groupe de travail, instauré et financé par la Ville de Lausanne, réunit la plupart des institutions actives dans le domaine de l'aide à bas seuil aux personnes toxico-dépendantes. Il est l'occasion d'échanger avec nos collègues différentes informations, mais également de coordonner nos actions.

3.1.8 Relations avec les médias

La Fondation Mère Sofia peut se prévaloir d'un excellent écho dans les médias de la région. Il est donc fréquent de voir la presse s'intéresser à nos activités et nous permettre de témoigner de la réalité de la précarité d'une partie de la population lausannoise.

Il est parfois difficile de faire la part des choses entre notre volonté d'information face à la misère que nous côtoyons quotidiennement et notre devoir de respecter le plus total anonymat de nos bénéficiaires.

Une institution telle que la nôtre se doit de témoigner d'une réalité que beaucoup de personnes ignorent et il nous semble donc important d'entretenir avec les médias les relations nécessaires à ce but.

Ces relations prennent également toute leur importance lorsqu'on se rappelle que près de la moitié de notre budget est assuré par des dons privés. Nous faire connaître et faire connaître la nécessité de notre travail, nous permet d'obtenir le soutien financier nécessaire à notre survie.

3.1.9 Travail de terrain

Une part du temps d'activité de la direction est consacrée à du travail sur le terrain ou au suivi de quelques bénéficiaires. Ceci est nécessaire pour que la direction garde une vision pertinente des problématiques de la rue et puisse ainsi orienter adéquatement le travail des entités.

En effet, la rue évolue vite et la Fondation tient à garder une capacité d'adaptation rapide et permanente aux difficultés rencontrées par nos bénéficiaires. Aussi, il est important que la direction ne s'éloigne pas trop de la réalité du terrain et puisse se rendre compte directement de ce qui s'y passe.

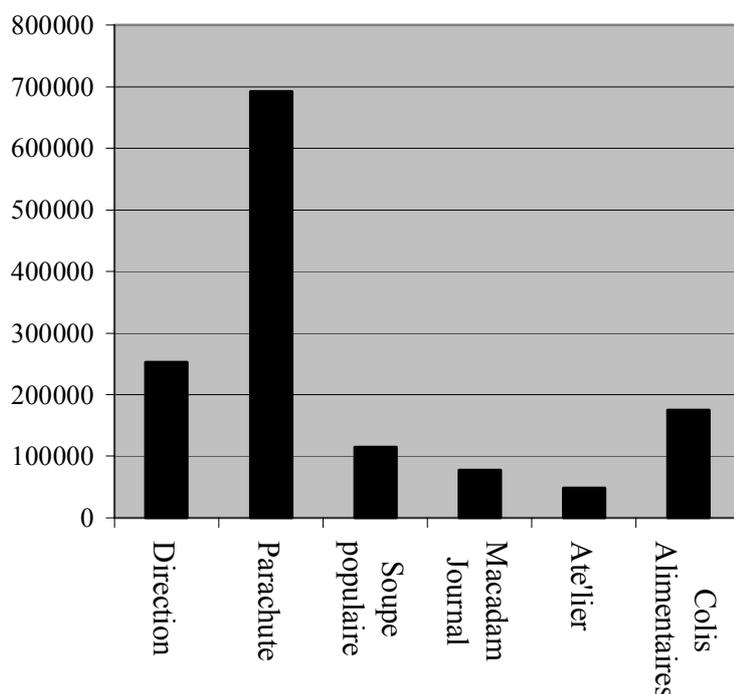
3.1.10 Comptabilité

Ce travail est principalement assuré par César Bachmann, adjoint à la direction et également directeur du Parachute, qui vient appuyer l'énorme travail effectué par le trésorier.

En effet, il nous semble important que la direction soit partie prenante dans la gestion comptable de la Fondation, ceci donnant un éclairage très intéressant de notre travail sur le terrain.

3.2 Finances:

Les budgets de fonctionnement au sein de la Fondation sont les suivants :



De par le nombre d'employés, le Parachute reste, d'un point de vue financier, la plus importante entité de la Fondation. Vient ensuite la Direction qui prend en charge les frais généraux de type assurances.

Depuis deux ans, la Fondation Mère Sofia boucle son budget annuel sans avoir besoin de faire un appel d'urgence à ses nombreux donateurs ou aux pouvoirs publics.

Cette heureuse nouvelle est en grande partie due à la mise sur pied d'une stratégie de recherche de fonds basée sur trois axes :

Augmentation des subventions

La Fondation Mère Sofia a obtenu une reconnaissance supplémentaire de la Ville de Lausanne, qui a non seulement augmenté sa subvention, mais qui nous a également mandaté pour la mise sur pied d'une nouvelle activité de distribution de colis alimentaires.

Si cette aide financière de la Ville de Lausanne apporte une bouffée d'oxygène à la Fondation, une part importante de notre budget reste toutefois couverte par les dons privés.

Suivi des donateurs

La Fondation Mère Sofia est fière de pouvoir compter sur l'appui de près de 1700 donateurs. Il nous est donc apparu important d'informer très régulièrement ces personnes, qui nous accordent leur confiance et leur soutien, de l'évolution de nos activités. Ainsi, nos donateurs sont informés au fur et à mesure de nos actions et donc de l'utilisation de leur dons.

Nous avons constaté que cette stratégie a permis non seulement de fidéliser nos donateurs mais également de les impliquer dans nos activités.

Recherche de donateurs ponctuels

La Fondation Mère Sofia vit grâce aux dons privés mais aussi grâce à l'investissement d'un grand nombre de personnes bénévoles.

Cette particularité nous permet de nous faire connaître auprès des entreprises en cherchant à favoriser le travail bénévole de leurs employés.

Cette manière d'entrer en contact par le biais du bénévolat nous offre la possibilité, dans un deuxième temps, d'obtenir des soutiens financiers ou matériels grâce à l'appui des employés qui s'investissent dans la Fondation et qui deviennent d'excellents porte-parole de notre mission.

Il est à noter également que nous avons, cette année, pu bénéficier de plusieurs aides ponctuelles importantes :

-) le financement du nouveau bus des Colis Alimentaires par la Loterie Romande
-) le renouvellement de notre parc informatique par Hewlett-Packard
-) une aide substantielle pour les Colis Alimentaires de Philip Morris International

3.3 Bus Rencard :

Unité itinérante au service des entités de la Fondation et de leurs bénéficiaires, le Bus Rencard a, cette année encore, été un élément indispensable pour appuyer le travail quotidien des entités.

En effet, le responsable du bus se charge d'une grande partie de la logistique du Parachute et de la Soupe populaire. Cet important travail comprend non seulement les commissions bi-hebdomadaires pour le Parachute, mais également toute la gestion des stocks de la Soupe populaire (légumes, denrées alimentaires, matériel d'injection stérile, etc.).

Il est également notre lien avec la Centrale Alimentaire de la Région Lausannoise (CARL), organisant ainsi de manière autonome l'approvisionnement des entités.

De surcroît, il assure la gestion de la récupération des invendus de boulangeries destinés à la Soupe en collaboration avec une petite équipe de bénévoles.

Le responsable du bus Rencard apporte également un soutien essentiel lors de la distribution de la nourriture à la Soupe populaire. Son aptitude à la médiation et à l'organisation en ont fait une personne ressource pour la gestion des équipes de bénévoles et des bénéficiaires.

Le bus Rencard a également une fonction de transport de différentes marchandises, que ce soit au bénéfice des entités ou de leurs usagers.

On constate donc que les activités du bus Rencard sont non seulement indispensables au bon fonctionnement des entités de la Fondation, mais également qu'elles demandent une énorme flexibilité de la part du responsable, les imprévus étant nombreux. C'est ainsi, par exemple, qu'il a été chargé, en urgence, de l'approvisionnement de l'abri PC, ouvert cet hiver par la Ville de Lausanne pour héberger les personnes sans abri.

3.4 SPort'ouverte :

Depuis sa création, la Fondation Mère Sofia apporte son soutien à l'association SPort'ouverte, non seulement en participant activement à son comité, mais également en mettant à sa disposition un poste de travail de 30%.

Ce poste a pour but d'inciter nos bénéficiaires à participer à des activités de plein-air en créant un pont privilégié entre nos deux structures.

Si nous pensons que les prestations de SPort'ouverte participent au mieux-être des personnes que nous côtoyons, elles ont également un rôle essentiel à jouer dans l'autonomisation de nos bénéficiaires.

Nous constatons en effet le bienfait de permettre à nos usagers de se remettre en contact avec leurs émotions, de tester leurs limites et de prendre conscience de leur corps grâce à des activités sportives ou de plein-air.

SPort'ouverte est donc un maillon incontournable lorsque l'on aborde les notions de respect de soi et des autres.

3.5 Nouvelle entité « Les Colis Alimentaires »:

L'année 2002 a vu la création d'une nouvelle entité de la Fondation Mère Sofia. En effet, le constat a été fait par le réseau d'un manque de moyens à disposition pour prévenir la précarisation de certains ménages en difficulté.

Si différentes aides sont à disposition pour soutenir des personnes se trouvant confrontées à des difficultés, il est fréquent de constater un manque de connaissance de ces possibilités entraînant souvent une précarisation qui pourrait être évitée.

Ainsi, en ayant l'opportunité d'entrer en contact rapidement avec ces personnes, par le biais d'un colis alimentaire gratuit, nous pouvons apporter notre soutien pour diagnostiquer rapi-

dement la(les) problématique(s) et y apporter une réponse adéquate, évitant ainsi à la personne de tomber dans l'engrenage de l'endettement.

Ce projet ayant reçu un bon écho auprès des autorités politiques lausannoises, nous avons, grâce à leur soutien, pu créer une nouvelle entité qui, après une période de conceptualisation, a débuté ses activités en fin d'année 2002.

3.6 Locaux d'injection :

Depuis longtemps, la Ville de Lausanne s'intéresse à la problématique des conditions d'injection des personnes toxico-dépendantes. Ainsi, la question de l'ouverture d'un local d'injection est apparue et, comme toutes les autres institutions travaillant dans ce domaine, la Fondation Mère Sofia a dû se prononcer à ce sujet.

Le débat au sein de notre Fondation fut des plus enrichissants ! En effet, notre travail auprès des populations toxico-dépendantes nous montre quotidiennement les conditions humaine-ment et hygiéniquement inacceptables dans lesquelles certaines injections sont faites. Ainsi, si d'un point de vue purement sanitaire, l'ouverture d'un local d'injection s'avère impératif, de nombreuses questions quant aux messages qu'un tel local pourrait véhiculer auprès des jeunes et des toxicomanes eux-mêmes ont été soulevées.

Un long débat philosophique et déontologique a eu lieu au sein de la Fondation autour d'interrogations touchant autant la prévention des jeunes que la réduction des risques.

Nous pensons que ce local est une nécessité, les conditions actuelles d'injection étant pour certains toxicomanes à beaucoup trop hauts risques et les séroconversions trop nombreuses à Lausanne. Toutefois, cette nécessité ne doit pas occulter une réflexion de fond autour de la prévention ou de la banalisation de l'injection.

De plus, des questions déontologiques se posent quant au cautionnement d'injections de produits de mauvaise qualité. En effet, nous constatons régulièrement des problèmes de santé liés non pas à l'hygiène d'injection elle-même mais aux produits de coupe qui sont utilisés.

Ainsi, si la Fondation soutien l'idée d'ouvrir un lieu sécurisé et hygiénique pour permettre aux personnes toxicomanes de s'injecter dans de bonnes conditions, nous espérons que l'opportunité nous soit donnée de réfléchir, avec nos collègues du réseau et avec les autorités, à la manière dont cela devrait se faire.

3.7 Avenir:

L'année 2003 verra la poursuite de la re-conceptualisation de toute la Fondation Mère Sofia. En effet, nous avons entamé un long travail de mise en lumière de nos outils de travail qui devrait s'achever durant le courant de l'année prochaine et voir son aboutissement, entre autre, dans une certification ISO 9001.

Ce travail nous amènera également à clarifier la philosophie de la Fondation. En effet, depuis plus de 10 ans nous travaillons avec un but : « venir en aide aux plus démunis sans discrimi-

nation et dans le respect de la dignité humaine ». Mais qu'est-ce qui se cache derrière cette phrase ???

Il nous semble important que nous apportions un peu plus de sens à cette philosophie et que nous puissions construire, sur la base de cet héritage de la Petite Mère, un cadre référentiel un peu plus élaboré, permettant ainsi aux employés, aux bénévoles, mais également aux bénéficiaires, de mieux comprendre nos objectifs institutionnels.

Derrière cette phrase se cachent non seulement des valeurs, mais également des outils théoriques que nous nous devons de mettre en lumière.

C'est également durant l'année à venir qu'entreront en vigueur les nouveaux contrats de travail pour tous nos employés, incluant les conditions générales de travail et le règlement.

Christine Testa
Directrice

4. Rapports des Entités

4.1 Le Parachute

4.1.1 Présentation

Lieu d'accueil pour personnes marginalisées et lieu de vie temporaire pour adultes en voie d'insertion, le Parachute est une structure lausannoise d'accueil à bas seuil ouverte de 12h à 17h et de 20h à 10heures du matin.

Le Parachute offre sans discrimination, à toute personne dans le besoin, un lieu d'accueil, d'écoute et d'orientation où on peut se restaurer et entretenir son hygiène personnelle.

Mais il offre surtout à des personnes en rupture ou désinsérées la possibilité de "faire une pause" en leur proposant un lieu de vie adapté à leur situation. Elles peuvent alors élaborer, en étant soutenues et encadrées, un projet personnel concret pour leur avenir, ceci dans un cadre familial et chaleureux.

Le Parachute se profile ainsi comme une structure résidentielle intermédiaire jouant le rôle de passerelle ou de lieu de « pré-cure » pour des personnes qui ne pourraient passer directement de la rue à des structures médicalisées ou résidentielles, ou plus simplement à un logement individuel.

2002 en quelques chiffres...

19000 visites

15000 repas servis (dont 10000 à des "externes")

1000 machines de linge.

350 douches

33 habitants ont vécu au Parachute et y ont passées 1901 nuitées dans ses murs.

138 nuits d'hébergement d'urgence ont été accordées

4.1.2 Gros titres

Re-dimensionnement de l'accueil

Suite aux orientations prises dans le réseau et face à la demande excédant souvent les capacités de la structure, une nouvelle organisation de l'accueil a été introduite dès le printemps. Le premier changement fut d'instaurer deux périodes de fermeture (10h-12h et 17h-20h). Pendant ces heures, les usagers (externes) sont priés de quitter la maison, afin de les stimuler à faire appel à d'autres structures et institutions. L'accent a donc été mis sur l'orientation des usagers dans le réseau, sans beaucoup de succès, il faut le reconnaître.

De 10 à 12 et de 17 à 20h, la maison est donc réservée à ses résidents qui peuvent mieux tirer parti des prestations de la maison et se retrouver pendant le repas du soir.

Par conséquent, le repas du soir n'est plus ouvert aux usagers. Ces derniers ont cependant accès au repas de midi et aux « tartines » le reste du temps.

Par ailleurs chaque usager est désormais invité, lors de sa première visite, à un entretien où les règles de la maison lui sont expliquées et où il accepte formellement de respecter la charte du Parachute en la signant.

Problèmes de violence – suspension de l'accueil en octobre

La fréquentation élevée du Parachute relevée dans notre rapport 2001, ajoutée à la situation très souvent péjorée de beaucoup d'usagers (externes) a parfois débouché dans des conflits entre usagers. Une altercation violente pendant un repas en octobre a amené le directeur à suspendre l'accueil pendant une semaine afin de faire baisser les tensions. Après cette pause, la signature de la charte pour chaque nouveau fut introduite. Un meilleur encadrement du repas fut également mis sur pied avec un plus grand investissement des usagers tout au long de la journée.

Ces mesures ont permis d'observer une baisse des tensions et une meilleure ambiance malgré l'arrivée de la saison froide et du lot de problèmes qu'elle amène...

4.1.3 Interventions de la police

Pendant l'année 2002 la police municipale est intervenue à 11 occasions au Parachute. Dans 6 situations, il s'agissait de procéder, à la demande d'un médecin, à l'hospitalisation d'une personne en situation de décompensation. Les 5 autres interventions ont eu pour but d'emmener des auteurs de troubles.

Toutes les interventions ont eu lieu à la demande du Parachute. Le rôle de partenaire que joue la police dans les situations extrêmes ou dangereuses est à souligner particulièrement.

4.1.4 Investissement accru de bénévoles

Dès l'été un nombre grandissant de bénévoles est venu s'activer au Parachute. Alors que les années précédentes, les bénévoles se limitaient principalement à la préparation des repas, ils participent plus directement à l'accueil des usagers et à l'animation de la maison, à raison de

périodes d'une demi journée par semaine au maximum par personne. A la fin 2002, on relevait ainsi une moyenne de 5 bénévoles par semaine au Parachute pour un total hebdomadaire de 20 heures.

4.1.5 Service civil

A l'automne 2002 le Parachute a obtenu sa reconnaissance en qualité d'établissement d'affectation pour le service civil. Deux postes d'auxiliaires sociaux sont désormais ouverts. La première personne affectée a confirmé son arrivée pour janvier 2003 !

4.1.6 Nouvelle cuisine et nouvelle salle de bains

L'espoir exprimé l'an dernier de voir de nouvelles installations mises en service s'est réalisé au printemps.

Un groupe de cadres bancaires avait, dans le cadre d'une formation, décidé de soutenir la rénovation de la cuisine et d'une salle de bains. Les recherches de fonds et de soutien qu'ils ont effectuées ont été couronnées de succès et ont permis de procéder à une rénovation intégrale de ces installations. Désormais une cuisine professionnelle permet de travailler rationnellement et d'accueillir les usagers de la maison dans des conditions dignes et gratifiantes.

4.1.7 Au quotidien

A la suite du re-dimensionnement de l'accueil, la fréquentation a diminué par rapport à l'an 2001 d'environ 20 % pour un total d'environ 19000 visites, les chiffres étant corroborés par un monitoring effectué pendant 3 mois selon les instructions de l'institut universitaire de médecine sociale et préventive.

La proportion de migrants fréquentant la maison approche de la moitié des usagers du Parachute, alors qu'en 1999 elle était de l'ordre de 10 %.

Cette forte fréquentation ainsi que la diversité des catégories d'usagers renforcent les frictions et les conflits, il est donc nécessaire en permanence de rappeler les valeurs de tolérance et de solidarité sans lesquelles la maison ne peut exister.

La machine à laver, à disposition des usagers les 3 jours de la semaine pendant lesquels Point d'Eau est fermé, fonctionne sans discontinuer du matin au soir. Le total des lessives a à nouveau dépassé les 1000.

La réactivation de la salle de bains dès le mois de mai a été faite en tenant compte de l'offre du point d'eau. La salle de bains est désormais ouverte le matin 5 jours par semaine. La fréquentation a ainsi sensiblement diminué et les demandes émanent à nouveau de personnes qui sont visiblement sans alternative. Les utilisations sont de l'ordre d'une à deux par jour.

Les repas

Toute personne a la possibilité de prendre gratuitement un repas par jour au Parachute. Le «paiement» est effectué sous la forme d'un acte contribuant au bon fonctionnement du Parachute.

La rénovation complète de la cuisine, ainsi que les orientations prises dans l'accueil ont provoqué une baisse du nombre de repas servis au Parachute. Pour l'année entière on dénombre un total de 15'000 repas, dont 5'000 pris par les résidents soit un total de 10'000 repas pour les personnes externes à la maison. Ces repas se subdivisent en petits-déjeuners, repas de midi et repas du soir.

Les usagers

La fréquentation forte a amené des défis permanents dans la gestion de l'accueil avec parfois plus de 80 passages en 24 heures. Cette forte affluence a pour effet d'exacerber les tensions et de rendre souvent très difficile le respect des règles fondamentales de la Charte du Parachute, qui garantit l'accès sans discrimination à la structure pour autant que l'utilisateur s'abstienne de tout trafic ou consommation de stupéfiants ou d'alcool, et de toute violence verbale ou physique.

Depuis l'automne, l'accueil de jour est assuré par une petite équipe, composée de l'intervenant, d'un travailleur social en ETS, d'un bénévole et d'un stagiaire, ce qui a permis de faire face et de prévenir la détérioration de la situation lors des moments de forte affluence.

Les problématiques rencontrées chez les usagers du Parachute sont encore la poly-toxicomanie, la délinquance, les fugues, la violence, la perte d'un domicile, et en particulier les troubles psychologiques, sans oublier les sans-papiers qui sont totalement démunis pour satisfaire leurs besoins primaires.

L'accueil nocturne est régulièrement confronté à la surcharge du Sleep-in et de la Marmotte. La philosophie du Parachute est de ne pas laisser dormir les usagers au salon ou à la cuisine afin de les stimuler à rechercher des solutions d'hébergement. Le Parachute est cependant littéralement envahi par des usagers qui n'ont nulle part où aller et qui tentent de squatter le jardin ou les étages...

L'ouverture de l'abri PC dès début décembre a réglé provisoirement la question des sans-abris...

Pour tenter d'améliorer la communication et la tolérance entre les groupes d'utilisateurs, des forums ont été organisés avec les usagers du Parachute. Ces forums ont dans un premier temps permis de verbaliser les insatisfactions et les craintes des uns mais pas souvent des autres... L'exercice de la parole n'est pas aisé. Cependant ce mode de régulation semble indispensable pour permettre une meilleure identification de la maison et un mieux-être de l'utilisateur.

4.1.8 Les habitants

Si certains usagers déclarent craindre la perte d'un endroit « leur appartenant » en raison de l'arrivée d'un grand nombre de nouveaux usagers, pour la plupart des sans-papiers, ces craintes ne se vérifient pas dans les chiffres, en particulier en ce qui concerne les habitants.

Le Parachute a enregistré une légère baisse du nombre de nuitées. Cette évolution n'est pas due aux sans-papiers, qui ne sont pas hébergés en tant qu'habitants, car un projet ne peut être développé sans permis de séjour, mais sont toutefois «hébergés d'urgence» pour une nuit, de cas en cas, dans les situations de détresse particulière.

L'hébergement d'urgence :

Les hébergements d'urgence ont été accordés de manière plus restrictive que les années précédentes. L'intervenant contacte systématiquement le Sleep-in ou la Marmotte pour s'assurer qu'une alternative n'est pas possible pour la personne. La seule question posée est celle de l'âge pour vérifier si on a affaire à un mineur, auquel cas une attention particulière est accordée, en particulier pour déterminer si le mineur a une possibilité de rentrer en contact avec les siens, ou s'il a besoin de soutien.

En résumé 138 nuitées ont été passées « en urgence » au Parachute par 73 personnes différentes.

Dans certains cas la personne a besoin de 2 ou trois nuits pour « faire le pont », elle est alors hébergée sans prise en charge particulière. Certains usagers reviennent passer une « nuit d'urgence » à termes réguliers, il importe alors de gratter le vernis avec tact pour mettre à jour d'éventuels problèmes sous-jacents.

Les habitants sont les personnes qui ont présenté une demande d'hébergement liée à la définition d'un projet personnel et à la réalisation de ce dernier. Après acceptation de la demande, ce projet fait l'objet d'un contrat passé avec l'habitant qui se voit attribuer un référent qui l'assiste dans la réalisation de son projet. L'intervenant veille à (r)établir le réseau médico-social de l'habitant. Cette notion de travail en réseau est fondamentale. La situation de l'habitant est ensuite réévaluée chaque semaine par le colloque des intervenants.

L'année 2002 a vu 33 habitants (24 hommes et 9 femmes) être acceptés au Parachute. Afin d'aider à la clarté de l'interprétation des données, ces dernières sont représentées sous forme de tableaux.

L'essentiel de la demande (plus de la moitié) est le fait de personnes toxico-dépendantes. Près du quart des habitants n'ont pas de problème de dépendance mais sont en butte à des problèmes d'insertion.

Quelques mineurs se présentent encore au Parachute ou sont référés par leur assistant social pour des durées limitées (2 cas en 2002). Le Parachute n'intervient qu'à titre de dépannage. Le mineur disposant d'une chambre individuelle, il bénéficie d'un environnement plus protégé que dans une chambre commune des abris d'urgence.

La moyenne d'âge des habitants est de plus de 25 ans. Plusieurs personnes en proie à des troubles psychologiques ont été pris en charge, alors qu'ils étaient à la rue, dans le but de les aider à se recréer ou réactiver un réseau.

La moitié des séjours au Parachute dure 30 jours au maximum, et 20 % ne n'ont pas dépassé 2 semaines.

A - Problématiques dominantes identifiées à l'entrée

Toxicomanie	22
cas psy	2
Mineur	2
Probl. soc.	7
total	33

Que viennent demander les habitants au Parachute ? Quelle est l'offre prodiguée ? Ces questions reviennent régulièrement dans la bouche de nos interlocuteurs.

Nous avons ainsi répertorié la situation des habitants à l'issue de leur séjour. Les catégories principales sont

Un lieu de cure / un lieu de post-cure : si le but de l'habitant est d'effectuer un sevrage, le Parachute mettra à sa disposition les moyens de visiter des lieux de post-cure (Bartimée, le Levant, etc.). Il aidera l'habitant à vérifier sa motivation et l'assistera dans ses démarches. Ce type de projet rencontre le plus grand nombre d'échecs.

Un logement : ce type de démarche est souvent délicat. Souvent la solvabilité du candidat locataire ne lui permet pas d'avoir accès au logement dans des immeubles qui ne soient pas des ghettos. La qualité des garanties offertes par les pouvoirs publics est de plus en plus souvent critiquée par les gérances. La caution simple offerte par les services sociaux oblige la gérance à mettre aux poursuites et à constater l'insolvabilité du locataire avant de pouvoir libérer la caution. Beaucoup de propriétaires sont refroidis par cette perspective et préfèrent purement et simplement renoncer à louer à une personne au bénéfice de l'aide sociale ou du RMR.

Un travail : les situations renvoient à des cas où l'habitant recherchait un emploi et un logement chez l'employeur.

L'hôpital : dans certaines situations, il s'avère qu'une hospitalisation est nécessaire si l'habitant ne parvient plus à gérer un suivi en mode ambulatoire.

L'hébergement temporaire : cette catégorie regroupe les situations où une personne a besoin de «faire une pause» afin de réfléchir à sa situation. Dans la plupart des cas elle n'était pas à la rue mais s'est retrouvée temporairement en rupture avec son environnement et avait besoin d'être entourée. L'écoute est ici primordiale pour aider l'habitant à renouer les liens rompus et se reconstruire.

Echec : la personne a renoncé à son projet et a été priée de quitter le Parachute. Dans plusieurs cas, l'habitant a violé les règles de la maison (consommation de stupéfiants).

Les tableaux B, C et D montrent clairement que si les toxicomanes sont la catégorie la plus nombreuse des habitants, la première demande est en fait celle du logement.

Si la plupart des échecs se retrouvent dans la catégorie toxicomanie (tableau E), le tableau F montre que la durée du séjour n'a pas une influence directe sur l'échec.

B - Situation à l'issue du séjour – séjours d'une semaine et moins

	cure / résidentiel	Logement	travail	Hôpital	hébergement temporaire	échec	total
Toxicomanie					2		2
cas psy							
Mineurs					2		2
Probl. soc.					1		1
Total					5		5

C - Situation à l'issue du séjour – séjours de plus d'une semaine

	cure / résidentiel	Logement	travail	hôpital	hébergement temporaire	échec	total
Toxicomanie	4	3	1	3	2	7	20
Cas psy							2
mineurs							0
Probl. soc.		4	1		1		6
total	4	7	2	3	5	7	28

D - Situation à l'issue du séjour – toutes les situations

	cure / résidentiel	Logement	travail	hôpital	hébergement temporaire	échec	total
toxicomanie	4	3	1	3	4	7	22
cas psy					2		2
mineurs					2		2
Probl. soc.		4	1		2		6
total	4	7	2	3	10	7	33

E - Durée du séjour en regard des problématiques

Nb semaines de séjour	1	2	3	4	5	6	7	8	9 +	total
Toxicomanie		2		5	2	3	2	3	5	22
Cas psy		2								2
Mineurs	2									2
Soc		1	3	3						7
Total	2	5	3	8	2	3	2	3	5	33

F- Echechs en regard de la durée du séjour

nb semaines de séjour	1	2	3	4	5	6	9+	Total
Toxicomanie		2		1	1		3	7
Cas psy								
Mineurs								
probl. Soc.								
Total		2		1	1		3	7

4.1.9 Travail en réseau

La vocation du Parachute à orienter les usagers et habitants implique un travail en réseau avec les services publics, principalement, le SPAS, la Société de Patronage, les différents CSR, le SPJ, et le centre St-Martin.

Le travail en réseau s'effectue également « en interne » avec les autres entités de la Fondation Mère Sofia, et surtout avec l'association SPort'ouverte .

Le travail en réseau, s'il se vit au quotidien autour de situations d'usagers et d'habitants, se définit et se pratique aussi au sein du DSB. Ce cénacle permet des échanges fructueux au sein du groupe de travail « accueil » et de son "assemblée générale".

4.1.10 Animation

Les usagers et habitants du Parachute ont été étroitement associés à la mise sur pied d'activités culturelles et de sorties. De fait, l'intervenant se borne au rôle d'accompagnant dans la mise sur pied de l'activité individuelle ou groupale.

Une exposition de tableaux a été organisée au Parachute par l'Ate'lier pour une durée de trois mois.

4.1.11 Organisation interne

Pour assurer sa mission, le Parachute emploie 15 personnes à qui il faut ajouter le responsable du bus Rencard (pour près d'un tiers de son temps) et des cuisiniers bénévoles occasionnels.

L'équipe se compose de 12 intervenants sociaux (équivalant à 6,5 postes à plein temps) qui assurent seuls et à tour de rôle l'accueil et le suivi des usagers et habitants du Parachute. L'équipe de jour compte 7 personnes contre 5 pour celle de nuit. Un intervenant de jour occupe également pour un tiers la fonction de passerelle avec l'association SPort'ouverte. Cet effectif est complété par le directeur (plein temps).

Dès mai, un collaborateur social en emploi temporaire subventionné renforce les capacités d'accueil pendant la journée.

Le poste de secrétaire est assuré par une secrétaire en emploi temporaire subventionné auprès de la Fondation Mère Sofia. Elle vient soulager la charge administrative et huiler les rouages du Parachute.

4.1.12 Considérations pour l'an 2002

2002 a vu la continuation des problématiques rencontrées les années précédentes sans que des réponses autres que partielles et temporaires puissent être trouvées

La problématique des migrants revient constamment au centre des discussions. Comment concilier une volonté d'accueil sans discrimination avec les questions sans réponses (et sans espoir ?) que nous posent ces personnes.

Aucune réponse concrète n'a été apportée à cette problématique, si ce n'est que le Parachute est une des trop rares structures d'accueil qui accepte encore toutes les catégories de populations. Sera-ce encore possible longtemps ? L'incitation à se déterminer plus précisément vers une clientèle précise est maintenant forte et va amener à des choix que nous devons faire dans le respect du but social de la Fondation.

César Bachmann
directeur du Parachute

4.2 La Soupe populaire

4.2.1 La Soupe au fil de l'année...

Le début de l'année 2002 était caractérisé par un froid vif qui détermina notablement le fonctionnement de la Soupe et le comportement de ses usagers. Trouver des vêtements chauds pour adultes et enfants devint un objectif lancinant des mois de janvier et février. Une grande solidarité se manifesta, permettant de distribuer, en plus des aliments et matériels habituels, des pulls, vestes, couvertures et sacs de couchage.

Une même solidarité permit de distribuer régulièrement, en plus de la soupe, des repas chauds, tantôt confectionnés dans le local habituel de la Soupe (local PC à Prilly), tantôt apportés par les bénévoles ou par des bonnes volontés occasionnelles.

Cette période hivernale mit ainsi en évidence la grande disponibilité des équipes de bénévoles. Ainsi, la distribution fut prolongée au-delà des fêtes de Pâques, date habituelle de l'arrêt de la soupe, jusqu'au 20 avril.

A Pâques, la Soupe fut associée à la 'mosaïque d'œufs durs' à Ouchy, dont la vente était destinée à une association caritative. La Soupe reçut plusieurs centaines d'œufs, que les usagers purent croquer le soir de Pâques (31 mars) et les jours suivants dans une ambiance festive et détendue.

Fin avril et début mai furent marqués par la fermeture et la réorientation des objectifs du 'Passage'. Ce changement provoqua une forte augmentation du nombre d'usagers de la soupe durant les deux semaines de fermeture du Passage. Un effort supplémentaire fut demandé aux bénévoles de la Soupe, pour offrir, en appoint et compte tenu du temps froid qui persistait au printemps, des mets chauds (p. ex. : pâtes, séré et p.d.t., riz, etc.). Occasion de vérifier une

nouvelle fois à quel point les attentions étaient nombreuses et fréquentes de la part de gens extérieurs à la Soupe et désireuses d'apporter ponctuellement des suppléments de nourriture.

A partir de cette période de l'année, l'augmentation de l'affluence à la Soupe fut constante et regroupa durant l'été et jusqu'à l'automne environ 200-250 personnes chaque soir de soupe. Augmentation due principalement à l'affluence de nouveaux groupes de migrants, provoquant parmi les usagers un mélange de langue, d'ethnies, de provenance et de motivations fortement bigarrés, source potentielle d'incompréhensions et de tensions sur le terrain de la Soupe. Malgré cette situation, à la fois nouvelle et récurrente, les moments de violence furent quasi absents : un seul appel aux forces de l'ordre fut nécessaire durant toute la période estivale, et encore pour une altercation sans conséquence grave.

L'été fut encore marqué par la présence et la collaboration active et bénévole de la 'Stadtmission'. Pendant les semaines de vacances, ce sont les responsables de la 'StaMi' qui ont assuré, comme à l'accoutumée, la distribution régulière cinq soirs par semaine, y apportant également des compléments de saison. Grâce à ses bénévoles et grâce aux apports de la CARL, des soirées 'lasagnes', 'saucisses grillées' eurent lieu. Ou même plus festives encore, comme celle d'un banquet de la 'Compagnie générale de Navigation', tombé à l'eau pour la CGN, mais récupéré par la Soupe grâce à l'apport sur place d'un somptueux buffet froid !

L'automne influença la Soupe par ses pluies et ses soirées de fort vent. Les bénévoles de la distribution furent contraints (-tes) à assumer stoïquement leur rôle. Certains (-nes), à la longue, préférèrent faire une pause. Mais, dans l'ensemble, les équipes ont tenu, à travers les fluctuations saisonnières et les renouvellements de personnes. La présence occasionnelle de certains responsables s'occupant de migrants confirma la nécessité d'un dialogue permanent sur la nécessité de mieux se comprendre à travers les différentes langues et cultures se rencontrant à la Soupe.

A Noël 02, l'ISPA (Institut suisse de prévention contre l'alcoolisme et autres toxicomanies) transmit à la Soupe 200 cartons cadeaux, contenant chacun pull, chaussettes tricotées mains, bain douche, bougie, biscuits et carte de vœux pour les usagers toxicodépendants. Le soir du 24 décembre, sous deux sapins offerts par les maraîchers de la place de la Riponne, des paquets cadeaux pour les enfants de la Soupe ont pu être distribués. Grâce à tous ces dons, la veillée de Noël a été vécue dans un esprit de paix, sans tension ni agressivité, voire même dans une fraternisation inattendue et interculturelle. 150 personnes environ ont vécu Noël là, en plein air, ne pouvant pas par elles-mêmes franchir le seuil d'un autre lieu de Noël (par des organisations caritatives, Eglises ou autres).

Le soir de la saint Sylvestre (31 décembre), une raclette en plein air a réuni plus de 200 personnes à l'emplacement habituel de la Soupe. Une occasion de fraterniser et de fêter entre usagers habituels ou gens de passage, dans une ambiance sereine et très conviviale, sans aucun problème d'excès ni de tension.

4.2.2 Du côté des équipes de responsables et de bénévoles...

La Soupe fonctionnant en majeure partie grâce à la présence régulière et très active de personnes bénévoles, l'accompagnement et la formation régulière des différents groupes et équipes représente une tâche très importante, quoique souvent discrète, de l'entité 'Soupe populaire'. Tâche qui exige en particulier le remplacement en cours d'année des personnes quittant la soupe ou demandant une pause, l'organisation et l'animation des rencontres trimestrielles

de formation des bénévoles, le dialogue permanent sur le terrain pour résoudre les problèmes relationnels au sein des équipes et remettre toujours à nouveau au clair les motivations fondamentales de la Soupe et du type particulier de bénévolat qui y est lié. Certaines des équipes de récolte d'inventus dans les boulangeries ont ainsi été complétées, en particulier celles du dimanche, permettant de trouver de nouvelles boulangeries-confiseries et d'assurer un approvisionnement suffisant chaque soir de distribution.

Trois rencontres de bénévoles ont eu lieu en 2002, en janvier, juin et septembre, permettant d'une part de consolider l'esprit de bonne collaboration entre les équipes, d'informer d'autre part sur des problèmes urgents touchant la Soupe, tel le thème de 'l'étranger à la Soupe' lors de la rencontre de septembre. Soirée d'information, mais aussi de pratique, puisque les différents groupes d'étrangers impliqués apportèrent différents 'plats du monde' soulignant l'unité conviviale possible au sein même de la diversité des cultures et des coutumes qui se côtoient habituellement sur le terrain de la Soupe.

Ces rencontres s'avèrent de plus en plus importantes pour le fonctionnement de la Soupe ; elles assurent, en arrière fond, l'infrastructure indispensable et originale de l'entité.

4.2.3 Du côté de l'intendance...

L'équipe de responsables (un 100% réparti entre : Roselyne Righetti 50%, Esther Späni 25% et Christophe Reichenbach 25%) a tourné sans problème majeurs.

Du côté du matériel et grâce à un don, la bâche du stand a pu être remplacée, assurant une protection minimale aux distributeurs contre les intempéries. La firme Savary d'Echandens a fait preuve de compétence et de générosité dans le renouvellement de ce matériel indispensable au bon fonctionnement de la Soupe.

Pour le reste, le matériel avec lequel travaille la Soupe pour sa distribution sur le terrain reste tributaire de la précarité générale de ce type de travail, mais suffisant pour pouvoir assurer au fil des soirs et des mois l'objectif tracé, à savoir 'l'aide à la survie' et la présence active parmi les gens de la rue.

4.2.4 Du côté des usagers...

Différentes catégories d'usagers fréquentent la Soupe : des toxico-dépendants, des migrants, des sans domicile fixe, des personnes âgées, des familles monoparentales, des malades psychiatriques, des jeunes à l'A.I., des jeunes mal insérés socialement. Ces personnes souffrent principalement de solitude, de marginalisation, de la perte d'estime de soi, de manque de repères sur le plan social ou personnel, médical ou psychologique. Le dénominateur commun entre toutes ces catégories d'usagers est la précarité et la demande d'aide à la survie.

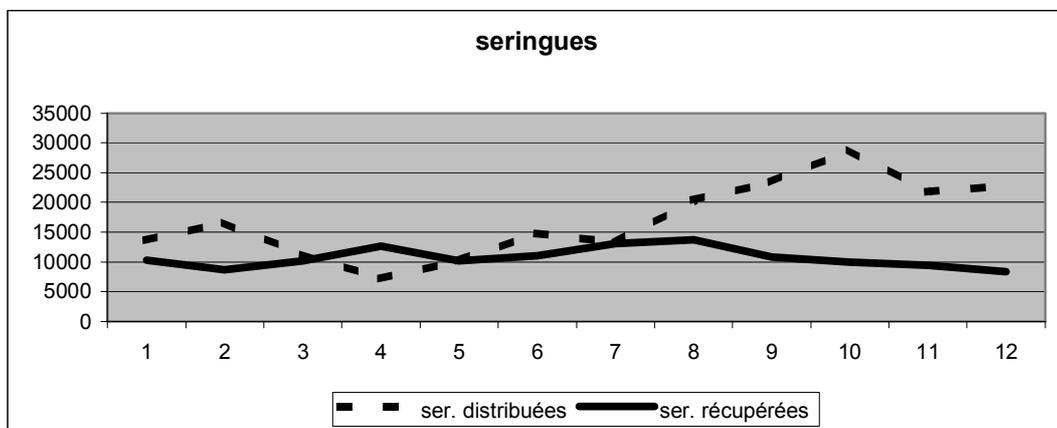
La catégorie des toxico-dépendants le met particulièrement en évidence: durant l'hiver 2002-2003 par exemple la consommation de cocaïne n'a pas cessé de se développer, avec son cortège de conséquences funestes. Vu la mauvaise qualité de ce produit, les usagers mettent de plus en plus leur santé en danger en mélangeant les produits : médicaments, cocaïne, produits de coupure de cocaïne, prise d'alcool, etc. Ils se retrouvent avec des abcès internes et externes, des infections bactériennes, des empoisonnements de sang, des endocardites, entraînant des lésions irréversibles des valves cardiaques. L'âge de ces usagers se situe entre 25 et 45 ans.

D'autre part, les toxico-dépendants qui sont en même temps des migrants clandestins, en grande majorité des hommes entre 25 et 35 ans, cumulent les risques de dégradation, physique et psychologique, du fait des traumatismes subis dans leur pays en guerre, la peur quotidienne d'être arrêtés, l'impossibilité de bénéficier d'un cadre thérapeutique suivi, la difficulté de se trouver un abri, et la totale précarité sociale.

De plus, la polytoxicomanie provoque de plus en plus de dégradation psychique chez nombre d'usagers. D'où le besoin, dans le cadre de la Soupe, d'apprendre à gérer également les cas de décompensation psychiatrique ou de comportement psychopathique chronique.

4.2.5 Matériel d'injection

Si la récupération du matériel d'injection s'est montrée stable durant l'année 2002, avec, comme à l'accoutumée, une très légère augmentation durant les mois d'été, la courbe des seringues distribuées subit une fluctuation (augmentation) notable durant le dernier trimestre de l'année 2002.



Plusieurs explications de ce phénomène peuvent être données :

- 1) de plus en plus d'usagers ne ramènent plus que des aiguilles sales, et non toute la seringue ; nous devons donc à nouveau faire passer le message d'amener aussi les pistons
- 2) la tabelle d'estimation du rapport entre le nombre de seringues par rapport au poids des sanibox pesés ne permet pas de faire une appréciation où le nombre des seringues distribuées approcherait au plus près du nombre de seringues récupérées
- 3) nous sommes assez souvent obligés de faire des exceptions (trois seringues au lieu de deux), surtout pour des gens extérieurs à Lausanne et même du canton (fugues de post-cures ou d'hôpital, migrants toxicomanes, ressortissants de cantons distribuant peu ou pas de matériel d'injection.) qui, pour des motifs de réduction de risques, ont un besoin urgent de matériel propre, sans pouvoir le ramener à court terme.

Au mois d'octobre 2002, y a-t-il eu une telle forte conjonction de tous ces phénomènes ?

Roselyne Righetti
Responsable Soupe populaire

4.3 Les Colis Alimentaires

Suite au préavis voté par le conseil communal en 2001, la Ville de Lausanne a décidé d'inscrire à son budget une subvention qui permettrait de financer un projet de distribution de colis alimentaires destiné aux personnes se trouvant dans une situation financière difficile. Ce projet serait lié à la Centrale Alimentaire de la Région Lausannoise (CARL) dont les principes et les fonctionnements ont été définis, inscrits et votés dans le même préavis municipal. La Ville de Lausanne s'est donc approchée de la Fondation Mère Sofia (FMS) afin de voir si celle-ci souhaitait se charger de mettre sur pied cette distribution de colis alimentaires. La FMS a accepté ce mandat.

Une distribution de colis alimentaire « seule » existait déjà. L'idée de l'associer à une orientation sociale du Bénéficiaire semblait bonne et a été retenue. Celle-ci ayant pour but d'éviter que des situations ne basculent dans la spirale de l'endettement et de la précarité.

Ce projet allait également soutenir les personnes qui auraient déjà vu leur problématique identifiée et dont les démarches visant à l'améliorer auraient déjà été entamées (soit par un intervenant issu du réseau social vaudois ou lausannois, soit par la personne elle-même) et qui n'aurait besoin que d'une aide alimentaire complémentaire à celle offerte par les Cartons du cœur ou autre distribution de repas gratuits.

Par voie de presse, et après en avoir défini le profil, la FMS a recherché un collaborateur. Parmi les candidatures reçues, l'une d'entre elles provenait d'un cuisinier en diététique qui avait renoncé à exercer cette activité au profit d'un travail de collaborateur social dans une association lausannoise.

C'est cette candidature qui a été retenue et j'ai ainsi eu le plaisir d'être engagé, le 1^{er} mai 2002 par la Fondation afin de mettre en place ce nouveau projet.

Après avoir essayé de percevoir et de comprendre, durant les premiers temps, le visage et les idéaux institutionnels de la FMS, nous avons, avec l'aide de la directrice, affiné la direction que prendrait cette distribution de colis alimentaires.

Pour la bonne marche future de cette distribution, il nous est apparu nécessaire de prendre contact avec le réseau social vaudois et lausannois, non seulement afin de faire connaître ce nouveau projet mais également de parfaire ma connaissance des différents services et offres existants. Cette prise de contact m'a occupé durant la première période de mon emploi.

4.3.1 Véhicule

Après avoir fait valider, par mes responsables, le choix du type de véhicule et de son aménagement proposé (structure comprenant une partie à température ambiante, une partie réfrigérée et une partie congélateur), nous avons collecté et étudié nombre d'offres concernant ledit véhicule. Ensuite, il a fallu négocier fermement avec les différents constructeurs afin de chercher à obtenir des conditions d'achat extrêmement favorables. En fin de compte, l'offre de Mercedes nous a semblé la meilleure et a été retenue.

Ensuite, il a été nécessaire de partir à la recherche d'un financement pour le véhicule. Afin d'assurer nos arrières, deux demandes de soutien ont été faites : la première, à la Loterie Romande et la seconde, quelques semaines plus tard, à Philip Morris International. Par chance,

ces deux demandes ont été approuvées. La Loterie Romande nous a donc généreusement offert le véhicule tandis que Philip Morris International acceptait de transformer son généreux don, d'un montant égal à celui de la Loterie Romande, en budget pour d'autres frais d'investissement et de fonctionnement inhérents au projet de distribution de Colis Alimentaires.

Nous étions très confiants quant à l'obtention du financement du véhicule, raison pour laquelle nous en avons passé la commande afin qu'il puisse nous être livré, malgré le délai minimum de 9 semaines, au moment où nous serions en possession effective de la somme nécessaire à son paiement. Tout ceci avec, comme objectif impératif, de pouvoir débiter la distribution de Colis alimentaires avant Noël. Nous avons reçu les réponses positives à nos demandes et, par conséquent, la somme nécessaire quelques jours avant la livraison du véhicule. La distribution de Colis Alimentaires a pu ainsi débiter le 24 décembre 2002. Notre pari a donc été tenu !

4.3.2 Ordinateur

D'autres démarches ont consisté à chercher à acquérir un ordinateur portable qui nous permettrait de mettre en place le suivi social que nous souhaitons proposer aux Bénéficiaires des Colis alimentaires. Nous avons remis une demande de soutien à Hewlett Packard qui, après étude, nous a non seulement offert l'ordinateur portable, mais également deux ordinateurs personnels ainsi qu'un scanner/fax/ imprimante. Ce matériel neuf a également permis de renouveler une partie du parc informatique de la FMS et du Parachute.

4.3.3 Concept

Parallèlement à ces recherches financières, nous avons travaillé sur la mise en place du projet et sur l'élaboration d'un document qui présenterait, en détail, son fonctionnement et son cadre.

Voici un descriptif détaillé du projet de distribution de Colis Alimentaire.

Nom :

- Les Colis Alimentaires

Buts :

- La ville de Lausanne soutient la Fondation Mère Sofia pour qu'elle mette sur pied un projet destiné à offrir gratuitement des ressources alimentaires, de l'écoute, du soutien et de l'orientation à chaque personne qui en exprimerait la demande et qui se trouverait en situation financière difficile et précaire.
- Le but global de ce projet consiste ainsi dans l'instauration d'une collaboration étroite entre le Bénéficiaire potentiel, le travailleur social à la tête du projet "distribution de colis alimentaires" et les ressources en action dans le réseau social vaudois et lausannois, avec l'objectif final de résoudre la ou les situation(s) qui a (ont) amené le Bénéficiaire à demander une aide alimentaire.
- Briser la spirale du surendettement en investissant des moyens dans une forme de prévention secondaire.

Profil des Bénéficiaires :

1. Région d'habitation du Bénéficiaire :

- Toute personne habitant le Grand Lausanne

2. Profil du Bénéficiaire :

- Il peut être un homme ou une femme, majeur(e).
- Il peut, ou non, travailler.
- Il peut être au chômage, en fin de droit, à l'assurance maladie ou de perte de gain.
- Il peut être au bénéfice de la rente AVS, AI avec ou sans prestations complémentaires.
- Il peut-être dépendant à des substances psychotropes ou à l'alcool.
- Il peut avoir des troubles de la personnalité.
- Il peut être endetté ou sur-endetté.
- Il peut être un migrant
- Il peut être un "working-poor".
- Il peut être étudiant ou apprenti, avec ou sans bourse d'étude, issu d'une famille nombreuse, défavorisée ou monoparentale, sans famille, en situation de rupture.

2.1.Le Bénéficiaire - Bénévole :

- Le budget actuel des Colis Alimentaires permet de défrayer un bénévole pour 5 heures de travail quotidien (du lundi au jeudi) ainsi que 4 Bénévoles pour 4 heures de colloque hebdomadaire (vendredi)
- Le Bénéficiaire - Bénévole répond aux mêmes critères que le Bénéficiaire (voir § *Profil des Bénéficiaires 2*).
- Il a manifesté de l'intérêt pour s'investir dans ce projet.
- Il a accepté le fait de ne jamais être rémunéré en argent liquide.
- Il est apte à s'engager tout en respectant le principe de confidentialité que le projet de distribution de colis veut offrir à chacun de ses usagers.
- Il a rencontré le collaborateur social du projet et ils se sont mis d'accord sur le type de travail qui sera effectué ensemble.
- Il a choisi, sur la base de l'entretien fait avec le travailleur social, et d'un commun accord avec lui, de débiter une collaboration de 6 mois renouvelable une fois.
- La collaboration sera évaluée lors d'un entretien avec le travailleur social, chaque semaine durant le premier mois et une fois par mois ensuite.
- Dès le premier mois, chaque Bénéficiaire - Bénévole participera et s'investira lors des activités, cours, et autres formations, prévues le vendredi, et destinées à constituer le groupe sur de solides bases.
- Le nombre maximum de Bénéficiaires - Bénévoles est fixé à 4 personnes.
- Un document régissant les devoirs et les obligations du Bénéficiaire-Bénévole sera signé, pour accord, par le Bénéficiaire-Bénévole lors du début de la collaboration.

2.2. Le Bénévole :

- Le Bénévole répond aux mêmes critères que le Bénéficiaire - Bénévole (voir § *Profil des Bénéficiaire- Bénévole 2.1*).

- Le Bénévole sera prioritairement un ancien Bénéficiaire et s'il y a lieu, les recherches du collaborateur social du projet iront dans ce sens. Dans le cas où le Bénévole ne serait pas, plus ou n'a jamais été dans une situation financière préoccupante, il vient aux réunions obligatoires décrites sous § *Ressources* 1.2 mais ne sera en aucun cas dédommagé comme indiqué sous § *Ressources* 2.1.
- Un document régissant les devoirs et les obligations du Bénévole sera signé, pour accord, par le Bénévole lors du début de la collaboration.

Descriptif :

1. Descriptif de la partie alimentaire :

1.1. Descriptif des règles de l'approvisionnement :

- Etre garant, dans tous les cas, des règles d'hygiène, de fraîcheur, de conservation et de stockage qui s'appliquent aux marchandises comestibles.
- Pour les produits qui le nécessitent (réfrigérés ou surgelés), respecter dans tous les cas la chaîne du froid.
- Le travailleur social ou le Bénéficiaire- Bénévole réapprovisionnera le véhicule auprès de la CARL.
- Le travailleur social achètera les produits de première nécessité qui lui manquent par l'intermédiaire de Caritas et de leur centrale d'achats pour les Epicerie Sociales.
- Le travailleur social achètera dans le commerce les produits de première nécessité non disponibles par Caritas.

1.2. Descriptif des règles élémentaires d'hygiène lors de la distribution :

- Etre garant, dans tous les cas, des règles d'hygiène, de fraîcheur, de conservation et de stockage qui s'appliquent aux marchandises comestibles.
- Pour les produits, qui le nécessitent (réfrigérés ou surgelés) respecter dans tous les cas la chaîne du froid.
- Au besoin, le travailleur social informera les Bénéficiaires des délais dans lesquels ils doivent consommer les denrées périssables ainsi que de la manière de les stocker.
- S'il s'avère que le travailleur social n'est pas convaincu que le Bénéficiaire respectera les indications données, le travailleur social s'abstiendra de distribuer les produits incriminés.

1.3. Descriptif des horaires et lieux de stationnement du véhicule :

- Lundi : 11h00 à 15h00 ; Place de la Riponne / centre de la ville puis livraisons "à domicile".
- Mardi : 11h00 à 15h00 ; Quartier de la Bourdonnette / partie ouest de la ville puis livraisons "à domicile".
- Mercredi : 17h00 à 21h00 ; Place de la Riponne / centre de la ville puis livraisons "à domicile".
- Jeudi : 11h00 à 15h00 ; Quartier Bellevaux / partie nord de la ville puis livraisons "à domicile".

- Vendredi : selon temps restant ; Livraisons "à domicile"

Ces indications étant susceptibles de changer jusqu'à ce que nous soyons arrivés à une formule idéale (tant pour les horaires que pour les lieux) il sera indiqué, dans le dépliant des colis, la date de validité des indications y figurant, ainsi que le moyen d'obtenir, s'il y a lieu, les nouvelles indications valables.

1.4. Descriptif des types de produits disponibles :

- Plats cuisinés en conserve, surgelés ou réfrigérés.
- Aliments apportant des protéines tels que viande, tofu, céréales complètes, légumineuses, yaourts, fromages et autres produits laitiers.
- Aliments apportant des hydrates de carbone tels que pain, pâtes, riz, pommes de terre.
- Aliments riches en fibres et vitamines tels que fruits et légumes, sous forme fraîche, congelée, en conserve ou séchée.
- Huiles, sel, épices, beurre, café, confiture, sucre, chocolat.
- Produits élémentaires d'hygiène corporelle, domestique et de confort.

2. Descriptif des entretiens :

2.1. Déroulement du 1^{er} entretien :

- Accueillir le Bénéficiaire de façon avenante et détendue.
- Lui présenter la substance, le fonctionnement et les conditions d'utilisation du projet.
- Lui donner un descriptif du projet sous forme de dépliant.
- Lui préciser et garantir la confidentialité de tout ce qu'il dira dès cet instant.
- En cas d'incompréhension due à la langue, trouver une personne capable de traduire les différents propos.
- Lui demander son nom et son prénom, lui préciser qu'il peut user d'un pseudonyme, à condition qu'il garde le même tout au long de nos relations.
- A des fins d'évaluation du projet, lui demander de quelle commune il vient.
- Lui poser quelques questions afin de collecter un minimum de données et d'établir la base du dossier.
- Chercher à établir la cohérence et l'opportunité de la demande en lui posant une série de questions.
- Faire le colis avec le Bénéficiaire, selon ses besoins et ses souhaits, et dans la mesure des possibilités.
- Prendre congé du Bénéficiaire en l'invitant à revenir dès qu'il le juge nécessaire ou à un moment convenu.
- A la suite de cet entretien, en vue d'une future visite et à des fins d'évaluation du projet, le travailleur social résume, sur un fichier informatique, la situation décrite par le Bénéficiaire, le type de colis préparé et énumère les informations qu'il aurait transmises au Bénéficiaire.

2.2. Descriptif du déroulement des entretiens suivants :

- Accueillir le Bénéficiaire de façon avenante et détendue.

- Vérifier que le Bénéficiaire a bien saisi les règles régissant l'ensemble de la collaboration entre lui-même et le travailleur social.
- Au besoin, lui représenter la substance, le fonctionnement et les conditions d'utilisation du projet.
- Le travailleur social cherchera à établir une relation de confiance progressive et à centrer le dialogue sur de solides bases, tout en respectant le temps dont chaque Bénéficiaire aura besoin avant d'entamer un tel processus.
- Faire le point par rapport à la visite précédente.
- Durant tout le temps que dure la relation, le travailleur social cherche à identifier, par le biais du dialogue, la ou les raisons qui ont amené le Bénéficiaire à se trouver dans une situation qui nécessite cette relation.
- Le travailleur social s'interroge, en créant une réflexion globale avec le Bénéficiaire, si des ressources susceptibles de l'aider ou de le soutenir sont existantes au niveau du réseau social vaudois et lausannois.
- Apprendre ainsi si le Bénéficiaire a déjà fait appel à cette ressource du réseau social vaudois et lausannois.
- Si ce n'est pas le cas ; chercher à en connaître la /les raison (s) et en tenir compte pour la suite de la réflexion générale autour du dossier.
- Encourager et soutenir le Bénéficiaire à nouer des liens avec la / les ressource (s) qui lui sont proposées.
- En cas de demande clairement exprimée par le Bénéficiaire, se réserver la possibilité de lui offrir du temps pour un accompagnement lors d'un premier rendez-vous avec les ressources mobilisées.
- Chercher à vérifier si la cohérence et l'opportunité de la demande sont toujours d'actualité.
- Faire le colis avec le Bénéficiaire, selon ses besoins et ses souhaits, dans la mesure des possibilités.
- Prendre congé du Bénéficiaire en lui proposant de revenir quand il le juge nécessaire ou à un moment convenu.
- A la suite de cet entretien, en vue d'une future visite et à des fins d'évaluation du projet, le travailleur social résume, sur un fichier informatique, la situation décrite par le Bénéficiaire, le type de colis préparé et énumère les informations qu'il aurait transmises au Bénéficiaire.

Rayon d'action du projet :

- Lausanne et environs

Principes et valeurs intrinsèques :

- Faire participer au fonctionnement du projet de "distribution de colis alimentaires" certains des Bénéficiaires.
- Favoriser une aide solidaire apportée par des Bénéficiaires - Bénévoles à d'autres Bénéficiaires. Par exemple, dans le cas où un Bénéficiaire disposerait d'un domicile et que celui-ci n'est plus en état de lui permettre de cuisiner, et s'il en fait la demande, lui proposer de l'aide pour réhabiliter son domicile.
- Encourager les Bénéficiaires, particulièrement ceux qui se trouvent plongés dans une situation de solitude, à créer des petits groupes dans lesquels ils pourraient confectionner les repas à tour de rôle, redonnant ainsi au repas, tout son sens de partage, et permettre ainsi une création de liens affectifs et solidaires.

- Chaque personne a son rythme particulier et il est nécessaire de le respecter.
- Ne rien promettre que l'on ne pourra tenir par la suite.
- Écouter chaque personne.
- Respecter, proposer, soutenir, encourager, suivre chacun et chacune.

Ressources :

1. Ressources humaines

1.1. Ressources humaines et sociales pour le Bénéficiaire :

- Le travailleur social du projet
- Le Bénéficiaire - Bénévole du projet
- D'autres personnes "clefs et ressources" du réseau social

1.2. Ressources humaines et sociales pour le Bénéficiaire -Bénévole :

- Le travailleur social du projet
- D'autres personnes "clefs et ressources" du réseau social
- Les participants aux réunions obligatoires avec le collaborateur social du projet.

1.3. Ressources humaines et sociales pour le travailleur :

- La Directrice de la Fondation Mère Sofia
- Un superviseur lors d'une séance mensuelle.
- D'autres personnes "clefs et ressources" du réseau social
- Les participants aux réunions obligatoires avec l'ensemble des Bénéficiaires - Bénévoles et des Bénévoles du projet.

2. Ressources matérielles :

2.1. Ressources matérielles pour le Bénéficiaire Bénévole :

- Le Bénéficiaire - Bénévole ne sera pas dédommagé avec de l'argent. La compensation aura pour forme une prise en charge partielle ou totale de cours, formations, recyclages divers mais personnels, de bons pour une nuitée en centre d'accueil ou d'abonnements divers.
- Le dédommagement horaire est fixé à Fr. 10.-- brut.
- 5 % du dédommagement servira à alimenter partiellement une caisse interne au groupe qui se rend aux réunions obligatoires.

2.2. Ressources matérielles pour le Bénéficiaire :

- Il n'y aura aucune ressource matérielle de manière directe mais une orientation vers des personnes ou des structures susceptibles d'aider à répondre à cette situation.

Critères d'évaluations :

- Lors du retour que les Bénéficiaires feront au travailleur social lors des entretiens individuels.
- Lors de l'analyse des remarques collectées dans le réseau social.
- Lors de l'analyse des remarques faites par les Bénéficiaires - Bénévoles et les Bénévoles au travailleur social lors des rencontres obligatoires. Ces remarques seront collectées par écrit.
- Lors de rencontres hebdomadaires avec la directrice de la Fondation Mère Sofia.
- Lors de séances mensuelles avec un superviseur.
- Par l'étude de critères d'ordre personnel.

Collaborations :

1. Collaborations internes :

- Avec les autres personnes de la Fondation Mère Sofia
- Avec les Bénéficiaires - Bénévoles et les Bénévoles lors des rencontres obligatoires .

2. Collaborations externes :

- Avec l'ensemble du réseau et des partenaires sociaux lausannois et vaudois
- Avec les autorités tant au niveau du compte rendu du projet qu'à celui des autorisations de type "stationnement"

Diffusion des informations :

1. Diffusion des informations à l'interne :

- Lors de réunions hebdomadaires avec la Directrice de la Fondation Mère Sofia.
- Lors des séances avec le Conseil de la Fondation Mère Sofia.
- Grâce à des messages internes.
-

2. Diffusion des informations vers l'extérieur :

- Par la presse.
- Par mes visites et la distribution d'une plaquette à l'ensemble du réseau et des partenaires sociaux.

Garde fous :

- Dans les premiers temps d'existence du projet, il n'y aura aucune restriction quant aux "demandes" du Bénéficiaire pour autant qu'elles restent dans la limite du raisonnable et du possible, tant au niveau de la quantité de marchandises demandées que de celles de la fréquence des demandes.
- Il est fort probable que dans un avenir plus ou moins lointain (plutôt lointain que proche, soyons optimistes...) et selon les demandes qui nous seront faites, nous devrons limiter la quantité de marchandise distribuée en tenant compte des ressources existantes.

- S'il y a lieu, les "restrictions" ne se feront pas linéairement mais plutôt en tenant compte de l'investissement que chacun des Bénéficiaires mettra dans le processus d'analyse et de travail qu'il fera face à sa situation personnelle.

Echéancier :

- Elaboration et mise en place du projet : entre début mai et fin septembre 2002
- Achat et équipement du véhicule : entre début mai et fin septembre 2002
- Recherche de fonds complémentaires pour l'achat du véhicule : août 2002
- Le travailleur social se présente et expose les grandes lignes du projet de distribution de colis alimentaires. Profiter de l'occasion ainsi offerte pour rechercher des informations, échanger des idées et créer des liens avec l'ensemble du réseau social vaudois et lausannois : entre mai et juillet 2002
- Création et élaboration d'une plaquette conjointement avec les autres entités de la Fondation Mère Sofia en décembre 2002
- Présentation du projet complet, de sa date de démarrage et distribution de plaquettes aux différents partenaires du réseau ainsi qu'aux Bénéficiaires potentiels : entre juillet et octobre 2002
- Contacter les médias et autres personnes relais après le lancement du projet : dès décembre 2002.
- Si le travailleur social du projet a du temps libre pendant la phase de conceptualisation du projet, il ira à la rencontre des Bénéficiaires en aidant par exemple la Soupe Populaire, la Pastorale de Saint-Laurent ou d'autres institutions/fondations/associations qui auront été rencontrées. Ceci, dans le but de commencer à créer des liens avec les futurs Bénéficiaires.
- Le travailleur social distribue des dépliants au sein de paroisses, mouvements étudiants, associations d'aînés, cercles étrangers, associations diverses.
- Lancement du projet : avant fin 2002.

Divers :

- Le travailleur social du projet tiendra une statistique détaillée du lieu de résidence/provenance des Bénéficiaires ainsi que de leur profil tout en respectant leur anonymat.
- Afin de mener à bien le travail statistique et de pouvoir bénéficier de diverses ressources via Internet, le travailleur du projet s'équippa d'un ordinateur portable.
- Lors des vacances du travailleur social, le projet continuera d'assurer une distribution de nourriture. La distribution pourra être faite par un Bénéficiaire - Bénévole ou par un Bénévole, avec comme référence de base le contenu de la dernière distribution effectuée, qui sera à disposition (les données autres qu'alimentaires ne seront pas à disposition). En aucun cas, le Bénéficiaire - Bénévole ou le Bénévole ne répondra à des nouvelles demandes, ni même n'effectuera de suivi.

4.3.4 Information :

Une partie importante du temps de travail a également servi à concrétiser et à réaliser les idées qui étaient écrites dans le projet.

La présentation du projet au public et, par conséquent, à des possibles futurs Bénéficiaires nous a aussi préoccupés. Plusieurs stands d'information ont été mis en place en ville de Lausanne : par exemple, au marché de la Riponne des mercredis et samedis matins, au marché des chômeurs, sur l'Esplanade de la Cathédrale lors d'une rencontre inter-religieuse, etc.

4.3.5 Conclusion :

En conclusion, l'ensemble de ces différents travaux nous a permis de débiter la distribution des Colis Alimentaires le 24 décembre 2002. Le premier bilan chiffré de la distribution de Colis se fera donc, lors du prochain rapport d'activité, afin qu'il soit basé sur des expériences quelque peu conséquentes.

Stéphane Michel
Responsable Colis Alimentaires

4.4 L'Ate'lier (1^{er} janvier au 31 août)

Depuis le premier février 2002, l'Ate'lier a pu compter sur une deuxième animatrice, bénévole, à 50 % : Danielle Haldemann.

Pendant les quatre premiers mois de l'année, l'Ate'lier a poursuivi son action dans le sens de ce qui avait été entrepris en 2001.

- Outre les tâches administratives (courrier téléphone, comptabilité...), logistiques (achat de matériel, ménage, transport) et les réunions de réseau ou d'institution,
- Nous avons passé du temps dans les différentes structures d'accueil (Parachute, Passage)
- Nous avons participé à et co-animé des activités proposées dans plusieurs lieux.
- Nous avons animé des activités.
- Nous avons rencontré une trentaine d'usagers en individuel pour l'élaboration d'un éventuel projet
- Nous avons accompagné une dizaine d'entre eux dans la réalisation de ces projets (expression picturale, expositions, cours de danse, de français, d'informatique, course à pied, méditation, concours d'entrée aux beaux-arts...).

4.4.1 Activités

Participation

Pendant les mois de janvier à mars, j'ai continué à participer aux activités suivantes :

Bethraïm : journée « au vert » à Corbeyrier

Eveil : Art thérapie

SPort'ouverte : camp de ski à Vercorin

Pôle Sud : expression picturale, exposition

Animation

De janvier à juillet, nous proposons des temps de méditation/enracinement/expression corporelle le mercredi matin à l'Eveil.

De janvier à avril nous animions des ateliers « bricolage » le mardi après-midi au Parachute ainsi que le vendredi après-midi au Passage.

De février à avril, des cours de danse étaient donnés à l'Eveil par l'un des bénéficiaires.

En janvier-février, il était possible de faire de la course à pied le lundi matin.

Enfin nous avons organisé une fête du printemps, puis une fête de l'été au Parachute.

Chaque activité, comptait de une (course à pied) à dix (atelier Passage) personnes.

Population

L'Atelier a accompagné de manière plus personnalisée, (entretiens individuels) vingt-huit usagers, pour une durée de un à six mois.

Avec huit bénéficiaires, nous avons eu 1 entretien.

Avec dix, 2 entretiens.

Avec quatre, 3 entretiens.

Puis avec six d'entre eux, le suivi fut plus régulier : 6, 7, 8, 11, 12 et 14 entretiens.

Si la proportion de personnes toxico-dépendantes est plus élevée (15 sur 28), les échanges sont plus ponctuels qu'avec les personnes clandestines (7 sur 28), qui sont par ailleurs plus nombreuses à participer aux activités régulières.

Les autres bénéficiaires (6 sur 28) ont principalement des difficultés psychiques.

4.4.2 Réseau

Outre les réunions avec les différents responsables des structures au sein desquelles nous avons des activités, nous avons eu l'occasion de collaborer avec Caritas, St-Martin, le Rel'aids, Espace Homme (Appartenances), Fleur de Pavé, Oli'jour, l'accueil de jour du Levant, Cery, le Bureau de Réduction des Risques.

4.4.3 Concept

Après huit mois de pratique, nous avons constaté la situation suivante :

S'il y a un potentiel créatif, une sensibilité artistique, un intérêt, des demandes... proportionnellement la concrétisation des projets est faible et ne s'inscrit pour ainsi dire jamais dans la durée.

Plus précisément, les usagers ne viennent que rarement aux rendez-vous fixés sur leur demande. Ils participent à une activité qu'ils semblent apprécier et à laquelle ils déclarent vouloir s'inscrire mais ne reviennent pas.

C'est donc dans cette perspective que nous avons problématisé la situation sous la forme d'une question ciblée, à laquelle nous avons tenté de répondre au moyen de plusieurs hypothèses théoriques.

La question était la suivante :

« Pourquoi est-il difficile pour les personnes toxico-dépendantes, rencontrées au sein du DSB de concrétiser leurs projets d'activités créatrices, artistiques, culturelles ? »

Pour répondre à cette question, nous n'avons délibérément choisi de ne proposer que des hypothèses relatives à la problématique des personnes concernées (toxico-dépendantes, en grande précarité, marginalisées). De manière certes artificielle, nous n'avons pas tenu compte:

- du fait que des problématiques semblables, de sous-occupation, se retrouvent dans d'autres milieux (centres d'animation et de rencontre par exemple...)
- des aspirations personnelles, attentes, à adapter à l'environnement. De nos compétences et limites.
- du mode de fonctionnement de réseau (DSB), des processus parallèles, des attentes, compétences, limites de mes collègues.

Les hypothèses de compréhension proposées ont fait l'objet d'un rapport, distribué aux différents partenaires du Dispositif Seuil Bas et disponible sur demande.

Au terme de cette réflexion, nous avons constaté une certaine inadéquation entre le projet et la réalité. Nous avons envisagé plusieurs alternatives concernant l'avenir de l'Atelier.

Nous avons notamment imaginé que l'Atelier puisse devenir une prestation du Parachute, proposant des activités occupationnelles et de développement personnel aux habitants.

Toutefois, le Parachute étant en pleine réflexion, ce projet ne s'avère pas possible avant plusieurs mois et les activités de l'Atelier restent donc, pour l'instant, suspendues.

Elodie Glauser
Responsable Atelier

4.5 Macadam Journal

En 2002, Macadam Journal a 9 ans et continue son bonhomme de chemin.

L'équipe est composée d'une quinzaine de vendeurs réguliers, ayant une moyenne d'âge de 40 à 60 ans, et vendant entre 2'000 et 3'000 journaux par mois.

En avril, le Macadam fête son centième numéro et en mai 2002, les 10 ans de la Fondation Mère Sofia, avec une pleine page et photo à l'appui, article écrit par notre journaliste permanent.

Dès l'été 2002, Martine van den Driessche, gérante et rédactrice en chef du journal, m'a fait part de son éventuel départ et de sa recherche de fonds et de partenaires pour ne pas laisser mourir une si belle aventure.

Durant cette période (août à novembre) le journal Macadam sort un mois sur deux, la commande de journaux étant passée pour deux mois. Nous notons cependant que la vente dans le canton reste stable, les vendeurs ne sont donc pas pénalisés !

En novembre, signalons un excellent article dans les « dossiers de Lausanne-Cités » sur les "métiers" de rue, faisant la part belle aux vendeurs de Macadam.

En décembre, Martine van den Driessche décide de se retirer et de passer le flambeau à un ex-vendeur de Paris, actuellement responsable du bureau Macadam à Paris. Ainsi, la vente, malheureusement toujours nécessaire pour permettre à de nombreuses personnes de vivre un peu plus dignement, peut donc continuer.

L'équipe a eu très chaud, mais tout devrait bien se passer en 2003.

L'équipe et moi-même voyons arriver la nouvelle année avec optimisme et soulagement.

Suite à l'année prochaine !

Claude Isnard,
Responsable Macadam

4.6 Montmeillan

Le nombre d'habitants à Montmeillan est resté stable.

La maison remplit toujours sa mission sociale dans le quartier. Les habitants accueillent régulièrement des voisins pour un repas afin d'arrondir une fin de mois difficile ou simplement pour partager des moments de solitude et de détresse. L'esprit d'entraide est souvent très présent entre les vieux du quartier.

Les habitants et quelques amis du quartier ont entrepris la réparation du dernier pan du toit. Nous avons organisé un repas convivial avec les participants et habitants pour conclure cette journée de labeur.

Au début de l'automne les communes de Lausanne, Crissier et Pully ont encore une fois montré leur générosité en livrant plusieurs stères de bois. Les habitants et les amis voisins se sont mis à l'œuvre pour débiter et rentrer le bois.

Mais, au grand regret des habitants, l'année 2002 se termine sur une fausse note. La Gérance Geco nous avait déjà signalé à Pâques que les propriétaires de la maison désiraient vendre. Aucun projet bien défini n'existe à ce moment. Le contrat de confiance était garanti jusqu'à son terme au 30 juin 2003. Au mois de décembre nous avons reçu la résiliation du contrat de confiance au 30 juin 2003 car la coopérative de construction a l'intention de présenter un projet de transformation au début de l'année 2003. La Gérance Geco nous garantit que les habitants peuvent rester au delà cette date fatale aussi longtemps que la date du début des travaux n'est pas connue. Nous avons un bon contact avec la Gérance Geco et nous sommes confiants que le responsable nous tient régulièrement au courant de l'évolution de ces projets.

Dans l'attente de cette évolution je confirme que nous mettons tout en œuvre pour venir en aide à chaque habitant afin de l'aider à se reloger selon ses souhaits et selon ses possibilités.

Michel Perrottet
Responsable bénévole Montmeillan

5. Annexes

5. 1 « Conditions générales de travail » et « règlement »

5.1.1 « Conditions générales de travail »

1- DEBUT ET FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 1- Temps d'essai

Lorsque le travailleur est engagé pour une durée indéterminée, les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai. Il fait partie du temps de service.

Art. 2- Contrat de durée déterminé

Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé (CO 334).

Art. 3- Résiliation

- a) Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de 7 jours (CO 335b). La résiliation doit être confirmée par écrit.
- b) Après le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat par écrit dans les délais suivants (CO 335c)
 - pendant la première année de service : un mois pour la fin d'un mois
 - de la 2^{ème} à la 9^{ème} année de service comprise : 2 mois pour la fin d'un mois
 - dès la 10^{ème} année de service : 3 mois pour la fin d'un mois
 - pour les responsables d'entités et membres de la direction: 4 mois pour la fin d'un mois, dès la 1^{ère} année de service
- c) Lorsque le contrat a été dénoncé par l'une des parties, l'employeur accorde au travailleur le temps nécessaire pour chercher un nouvel emploi. Les intérêts des deux parties sont pris équitablement en considération.
- d) Chacune des parties peut résilier immédiatement le contrat de travail pour justes motifs, au sens de l'article 337 du Code des Obligations.

2- OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Art. 4- Tâches

Le contrat individuel comprend un cahier des charges. Celui-ci mentionne les différentes activités de l'employé et ses responsabilités générales dans la Fondation.

Art. 5- Devoir de discrétion

Le travailleur doit s'abstenir d'utiliser, de révéler ou de parler des faits destinés à rester confidentiels, même après la fin du contrat de travail.

Art. 6- Comportement

L'employé adopte à l'égard de la clientèle une tenue et un comportement corrects.

L'employé adhère au code de déontologie de l'ASPAS (association Suisse des professionnels de l'Action Sociale) et respecte la Charte de l'entité dans laquelle il travaille.

Art. 7- Interdiction d'accepter des cadeaux

Il est interdit au travailleur de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou autrui, des dons ou des avantages qui pourraient compromettre l'indépendance nécessaire à sa fonction.

Art. 8- Soins du matériel

Le travailleur a soin du matériel mis à sa disposition par la Fondation. Il peut être astreint à réparer à ses frais tout dommage causé à ce matériel intentionnellement ou en cas de négligence.

3- OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

Art. 9- Certificat de travail

a) L'employeur est tenu de fournir en tout temps au travailleur qui le demande, un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail et de la conduite (CO330a).

b) A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Art. 10- Protection de la personnalité de l'employé

L'employeur doit, dans les rapports de travail, respecter et protéger la personnalité du travailleur et avoir pour sa santé les égards qui conviennent (CO328).

4- CONGES ET VACANCES

Art. 11- Congés hebdomadaires

Le travailleur doit bénéficier chaque semaine d'un congé d'au moins un jour et demi consécutifs. Une autre répartition des jours de congé est possible d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur pour autant que, par tranches de deux semaines, la moyenne hebdomadaire de un jour et demi soit respectée.

Art. 12-Jours fériés

a) Sont considérés comme jours fériés :

- les 1^{er} et 2 janvier
- le lundi du Jeûne fédéral
- le Vendredi Saint et le Lundi de Pâques
- le 25 décembre
- le lundi de Pentecôte
- le jeudi de l'Ascension
- le 1^{er} Août

b) Les jours fériés qui tombent pendant les vacances du travailleur, durant un congé maternité, une maladie ou un accident, ou qui coïncident avec un congé usuel (voir ci-dessous) ne sont pas compensés.

Art. 13-Congés usuels

Le travailleur a droit à un congé usuel, sans réduction de salaire, dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé : 3 jours
- décès d'un proche parent (conjoint, enfants, parents, frères et sœurs) : 3 jours
- décès d'une autre personne dans le cercle restreint de la famille : 1 jour
- naissance d'un enfant : 5 jours
- déménagement dans la localité : un jour par an
- déménagement hors de la localité : 2 jours par an
- toutes les obligations légales (comparution au Tribunal, inspection d'armes, exercices pompiers, etc.) le temps nécessaire.

Art. 14- Durée des vacances

Le travailleur a droit à 5 semaines de vacances par année, payées au prorata du taux d'activité.

Art. 15- Départ et engagement en cours d'année

a) Lorsque le travailleur est engagé en cours d'année ou que les rapports de travail cessent en cours d'année, ses vacances sont comptées au pro rata temporis des jours de travail.

b) Lorsque les rapports de travail cessent en cours d'année, les vacances prises en trop sont décomptées du dernier salaire.

Art 16- Réduction du droit aux vacances

a) Lorsque les absences pour cause de maladie ou d'accident atteignent 2 mois complets durant l'année de service, le premier mois complet ne donne pas lieu à réduction ; dès et y compris le 2^{ème} mois d'absence, chaque mois complet d'absence permet une réduction de 1/12 du droit annuel (CO329b/2,3)

b) La durée des vacances ne peut être réduite en cas d'absence pour cause de maternité ou de service militaire ou civil.

Art. 17- Compensation

Les jours de vacances durant lesquels le travailleur est malade ou accidenté sont compensés si la maladie ou les suites de l'accident durent plus de 2 jours (sur présentation d'un certificat médical) et empêchent que le but des vacances soit atteint.

5- DROITS ET OBLIGATIONS EN CAS D'EMPECHEMENT DE TRAVAILLER

Art. 18- Garantie du revenu

a) En cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur garantit un revenu au travailleur selon les modalités et conditions figurant ci-dessous. Le revenu est versé sous forme de salaire (soumis aux cotisations sociales) pendant le 1^{er} mois d'absence (2 jours en cas d'accident). Ensuite il est versé sous forme d'indemnités de perte de gain (soumis aux cotisations LPP uniquement)

b) L'employé est informé des incidences, en termes de couverture sociale, du mode de versement du revenu.

c) Dans ces conditions, les indemnités versées par les assurances pour la période pendant laquelle un salaire est garanti au travailleur restent acquises à l'employeur en compensation du salaire versé.

Art. 19- Absence pour cause de maladie

a) Le travailleur doit présenter un certificat médical dès que l'absence pour maladie dépasse 3 jours, et le faire renouveler avant chaque échéance si l'absence se prolonge.

b) En cas d'absence pour cause de maladie, le travailleur a droit au 100% de son salaire pendant le 1^{er} mois d'absence. Dès le 2^{ème} mois, il reçoit par l'intermédiaire de l'employeur des indemnités de l'assurance perte de gain correspondant à 80% de son salaire et ceci jusqu'à 720 jours d'absence au maximum.

Art. 20- Congé en cas de maternité

a) La travailleuse a droit à un congé d'une durée de 14 semaines consécutives, pendant la période comprise entre 1 mois avant et 4 mois après l'accouchement. Pendant ce congé, elle reçoit le 80% de son salaire.

b) Les dates du début et de fin du congé de maternité sont fixées en tenant compte des vœux exprimés par la travailleuse et les nécessités du service.

c) Les événements qui donnent normalement droit à un congé (jours fériés, congés spéciaux) ne prolongent pas le congé maternité s'ils surviennent pendant ce dernier.

Art. 21- Absence pour cause d'accident

En cas d'absence pour cause d'accident, le travailleur reçoit par l'intermédiaire de son employeur des indemnités perte de gain correspondant au 80% du salaire et ceci dès le 3^{ème} jour d'absence.

Pour toutes les situations non spécifiées dans le présent document, le code des obligations Suisse fait foi.

5.1.2 « Règlement »

FORMATION, PERFECTIONNEMENT ET RECYCLAGE

Formation

Le temps de formation est pris sur le temps de perfectionnement et pour le reste sur le temps libre de l'employé.

Définition

a) Par perfectionnement, il faut entendre toute formation continue acquise lors de cours, séminaires, stages, etc., concernant les divers aspects du travail social ou administratif (apports théoriques, techniques et méthodologies, recherches et développement personnel, etc.).

b) Par recyclage, il faut entendre tout cours, stage, etc. exigé par l'employeur, visant à ajuster les connaissances et méthodes de travail de l'employé en fonction des besoins de l'institution.

Durée

- a) L'employé dispose de 10 jours par année non cumulables pour son perfectionnement. La personne qui travaille à temps partiel a droit à un nombre de jours de perfectionnement proportionnel à son taux d'activité.
- b) La cessation des rapports de service fait perdre tout droit au temps de perfectionnement non utilisé. Si, au contraire, des prestations supplémentaires ont été accordées, l'employeur est en droit d'en exiger la restitution au pro rata temporis.
- c) Les perfectionnement qui ont lieu pendant un congé sont compensés par un congé d'une durée équivalente.
- d) Le temps consacré au recyclage est entièrement pris sur le temps de travail.

Choix du perfectionnement

L'employé et son supérieur direct se mettent d'accord sur le choix et la planification de la formation.

Frais

- a) Une attestation de participation doit être présentée à l'employeur.
- b) Les frais de perfectionnement sont pris en charge à raison de 50% par l'employeur
- c) Les frais de recyclage sont entièrement à la charge de l'employeur.
- d) Pour les frais de déplacements, on considère les frais supplémentaires par rapport aux frais de déplacement habituels de l'employé lorsqu'il se rend sur son lieu de travail.

FRAIS DE DEPLACEMENTS ET DE COMMUNICATION

Utilisation d'un véhicule privé

- a) Le travailleur qui utilise, sur la demande de son employeur ou avec son autorisation, son véhicule privé pour une course professionnelle reçoit une indemnité kilométrique de 50 centimes le kilomètre, ainsi que le remboursement des frais de parking sur présentation des pièces justificatives, mais au max. frs.250.- par mois.
- b) En cas d'utilisation fréquente du véhicule privé, et d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, un forfait mensuel de maximum frs.250.- peut être accordé, pour l'ensemble des frais occasionnés par cette utilisation.

Amendes

Aucune amende liée à une infraction au code de la route n'est pris en charge par l'employeur.

Frais de téléphone

Lorsque l'employé ne peut se prévaloir d'un accès à un téléphone fixe dans l'exercice de son activité, une indemnité forfaitaire de frs. 100.- mensuels, pour un taux d'activité à 100%, lui est accordée pour couvrir ses frais de communication.

5.2 Compte de pertes et profits et bilan

Compte de résultat				Fondation	
au 31.12.2002				Mère Sofia	
		2002		2001	
Produits					
<i>Produits</i>					
Subventions	60.7%	681'900.00	44.8%	477'450.00	
Dons spéciaux	13.4%	150'754.10	12.7%	135'667.05	
Dons et recettes diverses	20.0%	225'063.45	28.8%	306'808.00	
Produits d'exploitation	3.5%	39'579.00	4.8%	50'668.00	
Produits financiers	0.0%	556.80	0.0%	244.90	
Produits extraordinaires	2.3%	25'372.50	8.9%	94'654.05	
	100.0%	1'123'225.85	100.0%	1'065'492.00	
Total des Produits					
	100.0%	1'123'225.85	100.0%	1'065'492.00	
Charges					
<i>Charges</i>					
Frais du personnel	-77.4%	-869'192.20	-70.7%	-753'751.20	
Frais des activités	-6.0%	-66'979.22	-12.5%	-133'486.26	
Frais d'immeuble	-6.0%	-66'834.76	-8.7%	-92'696.22	
Frais d'exploitation	-5.8%	-65'574.25	-3.1%	-32'566.95	
Frais d'administration	-2.6%	-29'410.90	-3.0%	-31'951.50	
Frais financiers	-1.7%	-19'583.05	-1.6%	-16'863.27	
	-99.5%	-1'117'574.38	-99.6%	-1'061'315.40	
Total des Charges					
	-99.5%	-1'117'574.38	-99.6%	-1'061'315.40	
Résultat					
	0.5%	5'651.47	0.4%	4'176.60	

Bilan au 31.12.2002			Fondation Mère Sofia	
			2002	2001
Actif				
<i>Disponible</i>				
Caisse Parachute	1000	521.89	3'351.45	
Caisse Soupe	1001	42.20	0.25	
Caisse Fondation	1003	107.70	1'650.10	
Caisse Macadam	1004	11.00	1.80	
Caisse Perrottet	1005	1'637.70	30.00	
Caisse Colis	1007	46.40	262.10	
C C P no 70-639170-1	1010	17'089.85	36'731.40	
B C V Fondation 393.55.82	1020	121'562.25	3'557.85	
B C V Parachute 393.55.90	1021	17'675.50	6'864.00	
B C V Soupe 941.25.14	1022	7'170.75	6'726.20	
B C V Macadam 926.53.15	1023	9'253.40	8'273.85	
			175'118.64	67'449.00
			29.7%	13.4%
<i>Réalisable</i>				
C.S. 785.002.70	1060	1'013.05	1'001.80	
BCV 968.89.31	1061	2'334.80	2'312.65	
BCV 5002.50.91	1062	1'514.70	1'500.35	
BCV 5000.13.80	1063	1'690.60	1'674.55	
UBS 604.143.J1X	1064	2'438.30	2'411.70	
UBS 604.143.J2D	1065	2'128.55	2'105.30	
UBS GO542375.1	1066	2'271.15	2'271.15	
Impôt anticipé à récupérer	1040	862.03	627.75	
Actifs transitoires	1090	1'000.00	94'706.00	
			15'253.18	108'611.25
			2.6%	21.5%
Total de l'Actif circulant			190'371.82	176'060.25
			32.3%	34.9%
<i>Immeuble</i>				
Immeubles	1100	700'000.00	700'000.00	
Don extraordinaire	1105	-200'000.00	-225'000.00	
Fonds d'amortis. immeubles	1109	-195'982.23	-188'982.23	
			304'017.77	286'017.77
			51.5%	56.7%
<i>Véhicules</i>				
Véhicules	1120	133'940.00	61'630.00	
Fonds d'amortis. des véhicules	1129	-38'045.00	-19'540.00	
			95'895.00	42'090.00
			16.2%	8.3%
Total de l'Actif immobilisé			399'912.77	328'107.77
			67.7%	65.1%

Total de l'Actif		590'284.59	504'168.02
		100.0%	100.0%
Passif			
<i>Exigible à court terme</i>			
Créanciers	2010	7'211.20	1'000.00
Créancier Bachmann César	2011	1'500.00	900.00
Créancier AVS	2013	24'444.40	15'904.70
Créancier LPP	2014	50'716.30	19'896.20
Créancier maladie accidents	2015	9'796.30	-1'446.10
Impôt source	2017	1'250.00	0.00
		94'918.20	36'254.80
		16.1%	7.2%
<i>Provisions</i>			
Provision vacances & heures supp	2085	14'000.00	14'000.00
Provision pour travaux futurs	2087	10'000.00	34'600.00
Passifs transitoires	2090	86'093.20	32'991.50
		110'093.20	81'591.50
		18.7%	16.2%
<i>Exigible à long terme</i>			
Dettes hypothécaires B C V	2070	298'150.00	304'850.00
		298'150.00	304'850.00
		50.5%	60.5%
Total du Capital étranger		503'161.40	422'696.30
		85.2%	83.8%
<i>Capital social</i>			
Capital	2100	71'797.22	71'797.22
		71'797.22	71'797.22
		12.2%	14.2%
<i>Compte de pertes & profits reportés</i>			
Bénéfice reporté	2129	9'674.50	
Bénéfice de l'exercice		5'651.47	9'674.50
		15'325.97	9'674.50
		2.6%	1.9%
Total du Capital propre		87'123.19	81'471.72
		14.8%	16.2%
Total du Passif		590'284.59	504'168.02
		100.0%	100.0%

