

RAPPORT ANNUEL 2019-2020



CRCATNQ

Centre résidentiel
communautaire

Abitibi-Témiscamingue / Nord-du-Québec

MOT DE LA PRÉSIDENCE

Bonjour à tous et toutes,

Une autre année chargée vient de se terminer. C'est avec enthousiasme que nous vous présentons le rapport annuel 2019-2020 du CRC-ATNQ et de SATAS. Une année ou encore beaucoup de travail fût abattu et ce avec qualité, rigueur et professionnalisme.

L'année 2019-2020 fût une année d'évolution et d'amélioration continue. Avec la participation de la coordonnatrice du service autochtone le projet Aki Tebwewin (Terre de vérité) a pu voir le jour et nous avons procédé à l'achat d'une terre pour la réalisation de ce projet.

SATAS après un travail de longue haleine a pu procéder au démarrage du programme PIVOT en prévention de la délinquance sexuelle à Amos.

La mise en place du nouvel organigramme fût un plus pour toute l'organisation, en facilitant la tenue de comité de gestion et une communication fluide entre la direction et le personnel.

J'aimerais au nom du conseil d'administration remercier et féliciter toute l'équipe CRC-ATNQ et celle du SATAS, les employés, la direction, l'administration pour la qualité du travail accompli. Je tiens à remercier le conseil d'administration pour leur implication, assiduité et ouverture pour que ces organismes puissent continuer leur évolution.

L'année qui vient ayant débuté dans un contexte très particulier (Covid-19) il faudra redoubler de créativité afin de continuer à donner un service professionnel et de qualité.

En ces temps difficiles, vous pouvez toujours compter sur le soutien de votre direction ainsi que du conseil d'administration. N'hésitez pas à communiquer avec nous au besoin.

Sur ce, je vous souhaite à tous et toutes, un bel été, profitez de chaque moment qui s'offre à vous.

Au plaisir

Ghislaine Ebacher
Présidente du conseil d'administration du CRC-ATNQ et de SATAS

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Ghislaine Ébacher, présidente
Marie-Élaine Gauthier, vice-présidente
Marie-Josée Croteau, secrétaire-trésorière
Cécile Grenier, administratrice
Sylvie Boucher, administratrice
Anthony Mc Fadden, administrateur
Daniel Brière Desfossés, administrateur

Durant l'année 2019-2020, 5 rencontres régulières ont été tenues et une assemblée générale annuelle.

VISION

Le CRCATNQ a pour vision le bien-être et la sécurité de la population grâce à la réhabilitation de personnes judiciarisées dans leurs milieux de vie.

LA MISSION

Le CRCATNQ a pour mission de permettre la réhabilitation des personnes judiciarisées par des services spécialisés d'intervention et de la responsabilisation des individus, de l'accompagnement dans la transition et le processus de libération et de l'engagement social.

VALEURS organisationnelles

Le CRCATNQ est intègre et a pour valeurs organisationnelles;

Respect

(Respect des différences, Disponibilité, Partage, Égard, Diversité)

Ouverture

(Engagement, Acceptation, Écoute, Volontaire, Détermination, Jugement, Foi, Objectivité, Pardon, Deuxième chance, Accueil)

Engagement

(Dévouement, Volonté, Générosité, Communautaire, Personnalisation)

Responsabilisation

(Responsabilité, Équipe, Organiser, Proactif, communication, Complémentarité, Entraide, Accomplissement)

Égalité

(Bien-être, Implication, Paix, Stabilité, Bienveillance, Sécurité, Équilibre, Qualité)

MOT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

L'année 2019-2020 aura sans aucun doute été marquée par la nomination d'une direction générale adjointe et le changement au niveau de la coordination à l'hébergement. Je suis particulièrement fière que l'équipe de direction soit entièrement féminine. Forte de ses compétences, son engagement et sa loyauté, l'équipe de gestion a su faire face aux défis qui l'attendaient. Le recrutement et la rétention du personnel est sans aucun détour la plus haute montagne à escalader ! Malgré nos efforts au niveau des conditions de travail, la mise à niveau des échelles salariales et des avantages sociaux, le défi demeure entier. Nous sommes par contre très fiers d'être un employeur compétitif sur le marché du travail, qui offre des conditions de travail avantageuses et des salaires nettement au-dessus de la moyenne provinciale dans notre secteur d'activité.

Nous ne pourrions passer sous le silence le démarrage du projet Horizon, un programme spécifique pour la clientèle autochtone (principalement anglophone). Ce programme aborde la réinsertion sociale des personnes autochtones du CRC ATNQ sous 4 angles différents : la scolarisation, l'employabilité, les interventions cliniques culturellement adaptées et les activités traditionnelles. Chaque sphères d'intervention autant que le milieu de vie, sont teintés de la « sécurisation culturelle ». Rapidement dans l'année, nous avons compris que le programme Horizon en serait un de « réconciliation » également. Autant à travers les activités traditionnelles où les non autochtones étaient quelquefois invités, que dans les échanges entre les résidents au quotidien. La notion de réconciliation est devenue la norme au cœur des activités cliniques qui sont tenues au centre. Aussi, plusieurs démarches en lien avec le déploiement du programme Horizon, notamment en employabilité ou en scolarisation, pourront profiter aux non autochtones également.

Malgré un niveau plutôt bas sur le contrat du provincial à l'hébergement, nous avons maintenu un taux d'occupation très satisfaisant au fédéral. Nous constatons également une forte augmentation de la population Inuit au centre, en lien avec le programme Horizon. Au suivi communautaire, encore une fois cette année, nous avons dépassé notre contrat. Des travaux sont toujours en cours avec la direction de la détention à Amos afin de trouver des stratégies pour augmenter le taux de référence et surtout, de maximiser les admissions en temps opportun (dès que la personne incarcérée est admissible). La nomination de trois agents de service correctionnel dans « l'équipe clinique » du centre de détention, a grandement amélioré la qualité et la rapidité de la référence.

Je profite de cette tribune pour remercier les membres du conseil d'administration pour leur confiance, plus particulièrement notre présidente Madame Ghislaine Ébacher. J'ai une immense gratitude et admiration pour ma collègue Sonia Clément, directrice générale adjointe. J'espère que vous aurez à collaborer avec elle, vous connaîtrez ainsi ma chance ! Je suis également remplie de fierté quand je pense à notre nouvelle direction du CRC ATNQ, madame Cynthia Element. Elle travaille au CRC ATNQ depuis maintenant 12 ans. Elle a fait tous les postes ou presque. Elle connaît le CRC, sa mission, ses tripes plus que moi ! Elle m'impressionne encore chaque jour par son aplomb, son instinct et le cœur qu'elle met à son travail. Je remercie également Chantal Comeau, notre nouvelle adjointe administrative qui soutient chaque jour l'équipe de direction, mais également l'ensemble des équipes de travail soit à l'hébergement et au suivi communautaire. Finalement, merci à tous les membres de l'équipe de travail du CRC ATNQ, qui fait à chaque jour, la différence dans la vie des personnes que nous aidons.

Chantal Lessard

Directrice générale

MOT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE

Bonjour à tous et à toutes,

Ayant commencé à travailler un mois de décembre comme adjointe administrative, c'est cette année que j'ai pu faire un tour complet et découvrir tous (un bien grand mot) les rouages du CRCATNQ. Et des découvertes, j'en ai faites ! Et plus j'en fais, plus j'aime ce que je fais, plus je crois en notre mission.

Mon nouveau défi comme directrice générale adjointe : La rigueur ! Autant pour la mise à jour des dossiers employés que de l'entretien des locaux, pour le suivi des prévisions financières ou pour les projets spéciaux ; demander de la rigueur à l'équipe - analyser, agir et respecter avec rigueur ! Que ce soit pour les règles et procédures, pour les tâches à effectuer ou pour la chimie d'équipe à conserver. Tout ce qui est fait mérite d'être bien fait ! C'est quoi la rigueur au travail ? Faire ce que l'on dit, dire ce que l'on fait. Le comité de direction est d'ailleurs un outil incomparable pour l'atteinte de cet objectif !

Et que dire de cette équipe de direction sur laquelle je suis tombée ! Une équipe dévouée, attentive, fonceuse, ayant des idées en lien avec les miennes, avec mes valeurs et plus important encore, avec les valeurs de l'organisation ; une nouvelle directrice à l'hébergement, Cynthia, qui sait relever son mandat avec brio, qui apporte à l'équipe une expérience enrichissante, une personne qu'on prend plaisir à côtoyer ; et notre directrice générale, Chantal qui est NOTRE coach professionnelle personnelle ! Comme le dit le proverbe, elle ne nous donne pas de poisson à manger, elle nous apprend à pêcher ! Et on pêche de la qualité et de la variété ! Elle sait nous outiller, nous épauler, nous écouter. La confiance qu'elle nous démontre nous fait grandir un peu plus chaque jour !

La dernière année a été plutôt mouvementée et celle qui débute le sera encore plus avec ses nombreux projets. Si on veut faire ce que l'on dit et dire ce que l'on fait, fonçons dès maintenant !

Alors c'est ainsi que s'achève mon premier mot dans le rapport annuel, un message un peu plus bref qu'anticipé, mais ne m'en tenez pas rigueur !

Sonia Clément

Directrice générale adjointe

Membres de l'équipe du CRC ATNQ



CRC Externe

(Suivi communautaire)

Lisa Boucher-Vachon (congé maternité)
Marcel Beaupré
Marie-Josée Cossette
Carolyn Cyr-Gagnon
Audrey Lachaine Fleurent
Nancy Lahaie

Gestion

Chantal Lessard, directrice générale
Sonia Clément, directrice générale adjointe
Chantal Comeau, adjointe administrative
Cynthia Element, directrice CRC ATNQ
Karine Villeneuve, chef équipe suivi communautaire

CRC Interne

(Hébergement)

Roxane Bellehumeur, animatrice clinique
Louise Bertrand, cuisinière
Marie-Pier Bordeleau, programmes autochtones
Geneviève Champagne Carignan, intervenante de nuit (congé maternité)
Gaétane Chénier, animatrice clinique
Laurie Collard, stagiaire et animatrice clinique
Maude Cousineau, animatrice clinique
Éric Duval, intervenant de nuit
Audrey Héon, animatrice clinique
Alain Héroux, intervenant aux programmes
Andréanne Lacasse, conseillère clinique
Gaétan Legrand, cuisinier
Michaël Mottet, animateur clinique
Emile Leblanc, animateur clinique
Alain Lapointe, animateur clinique
Agapo Néron Cloutier, coordonnatrice des services autochtones
Charlie-Anne St-Amant, conseillère clinique

FORMATION

Le CRC ATNQ offre à tous les ans, des formations aux membres du personnel, tant au niveau de leur développement professionnel que pour des habiletés liés à la gestion dynamique et statique de la sécurité du centre. Tous les membres de l'équipe de l'animation clinique sont formés en matière de premiers soins. Tous les membres du personnel sont formés à la gestion des situations de crise

Pourquoi travailler au CRC ATNQ?

« Plus le temps avance dans l'équipe du CRC et de SATAS, plus je suis heureuse de mon choix de carrière et d'avoir réorienté ma carrière au communautaire. Comme je me plais à le dire, j'aime beaucoup faire de la comptabilité pour aider. Le CRC et SATAS, répondent à toutes mes attentes. Merci d'avoir retenu ma candidature » Chantal Comeau, adjointe administrative SATAS et CRC ATNQ

« J'apprécie plusieurs choses du CRC et SATAS. Ce que je préfère, c'est la proximité que j'ai avec mes collègues, les amitiés que j'ai créées au travail, ainsi que les beaux échanges que nous avons sur l'heure du dîner. J'apprécie la flexibilité des directions de nous offrir différentes tâches selon nos intérêts, ce qui nous permet d'apprendre continuellement et de rester stimulés ! » Marie-Pier Bordeleau, intervenante SATAS et CRC

SERVICES OFFERTS

Le Centre résidentiel communautaire de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec offre à la clientèle et aux services utilisateurs, de l'hébergement sécuritaire, équipé de caméras de surveillance, d'un système d'alarme, d'une permanence d'intervenants 24/24, 7 jours/7. Nous possédons des chambres simples ou doubles et un appartement supervisé qui peut accueillir 4 résidents. Le Centre offre également les services suivants;

Accompagnement individuel réalisé par un professionnel selon un plan d'intervention établi dans lequel on retrouve, entre autres : (toujours en collaboration avec le client et les intervenants impliqués au dossier)

- Un travail spécifique à la problématique du client;
- Un accompagnement dans ses démarches thérapeutiques;
- Une référence, si nécessaire, dans des centres spécialisés répondant à ses besoins;
- Une conscientisation du client de sa dynamique délictuelle et une responsabilisation face à sa délinquance;

Activités éducatives selon les besoins du résident :

- Cuisines collectives ;
- Les *Ateliers* (banque d'employeurs préautorisés qui embauchent régulièrement notre clientèle afin de leur faire vivre une expérience positive de travail; de les reconnecter au marché du travail; de leur apprendre la valorisation par le travail)
- Des activités récréatives et/ou cliniques planifiées par le personnel d'animation clinique tout au long de l'année;
- Activités cliniques individuelles (en fonction des origines ethniques et/ou besoins spéciaux)
- Journée d'implication communautaire

Des programmes spécialisés et reconnus par les Services correctionnels du Québec et du Canada : (dispensés en groupe ou en individuel)

- Programme de prévention de la rechute pour personnes judiciairisées aux prises avec une dépendance chimique;
- Programme individuel et de groupe pour les premières nations et la clientèle Inuit;
- Programme d'intervention et de prévention Père-enfant;
- Programme PRO-CHOIX
- Programme PHARE

Programme Horizon : programme d'hébergement et d'intervention spécialisé pour la clientèle autochtone

L'intervention clinique adaptée

- Accompagner les intervenants du
- CRCATNQ à interagir avec la clientèle autochtone
- Intervention par l'art

Activités traditionnelles

- Offrir de la nourriture traditionnelle
- Organiser des activités au CRCATNQ
- et à l'extérieur du centre
- Accompagner lors d'activités

La formation / scolarisation

- Accompagnement à l'obtention des prérequis
- Accompagnement en milieu scolaire
- Services d'orientation

L'employabilité

- Accompagnement complémentaire aux services d'aide à l'emploi de Vision-Travail
- Collaborer avec les communautés d'appartenances pour établir les besoins de main-d'oeuvre
- Supervision en milieu de travail

Le centre agit également à titre de ressource contractuelle pour les suivis communautaires auprès de la clientèle référée par la Direction des services professionnels correctionnels, sous les statuts de probationnaire, de sursitaire, de libéré conditionnel ou en permission de sortie et sortie préparatoire à la libération conditionnelle;

Établi depuis plus de 35 ans et membre de l'Association des services en réhabilitation sociale du Québec (ASRSQ), le C.R.C.A.T.N.Q. est soumis à des normes strictes d'agrément et évalué régulièrement par le Ministère de la Sécurité publique du Québec et le Service correctionnel du Canada.

PROCESSUS D'ÉVALUATION ET D'ADMISSION AU CRC ATNQ

Toutes les semaines, le CRC ATNQ se rend au centre de détention d'Amos pour y rencontrer les détenus admissibles éventuellement à une forme de remise en liberté, afin de leur parler de notre ressource, des programmes et services offerts. À ce titre, nous remercions la direction de la détention pour son ouverture.

Dans l'année 2019-2020 nous avons rencontré 70 détenus à la détention d'Amos pour des présentations de service. La plupart des demandes d'évaluation en vue d'admission proviennent de ces rencontres d'information. Néanmoins, nous procédons également à des évaluations auprès de d'autres détenus et de d'autres détentions, notamment la détention de St-Jérôme (clientèle Inuite) et le centre de détention de Hull.

Encore cette année, plusieurs personnes détenues n'ont pas pu recevoir la présentation en grande partie à cause de la gestion de la surpopulation du centre de détention d'Amos. Malgré l'ouverture de la nouvelle détention, le nombre de personnes détenues est demeuré le même que dans l'autre détention, soit environ une quarantaine de personnes sentenciées.

NOTRE CLIENTÈLE

Le Centre résidentiel communautaire de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord du Québec accueille une clientèle adulte masculine judiciarisée. Le centre possède des contrats de service avec Le Ministère de la sécurité publique du Québec et du Canada.

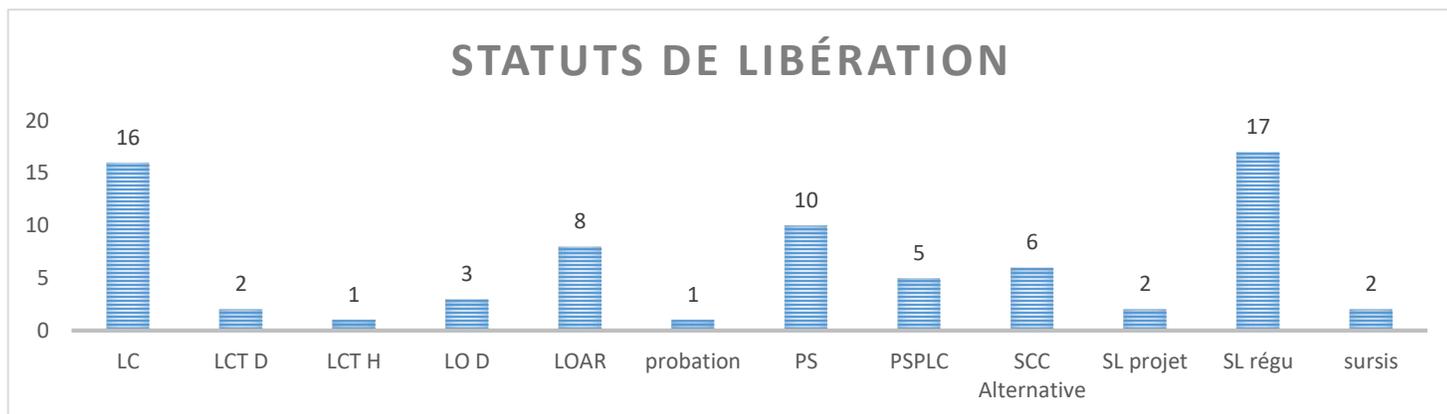
Nous avons procédé à 28 évaluations au centre de détention d'Amos. Sensiblement comme l'an passé, les candidatures étudiées sont principalement pour des permissions de sortir préparatoire à la libération conditionnelle et libération conditionnelle. Nous notons tout de même une nette diminution des demandes d'évaluations, notamment pour les PS pour réinsertion sociale. En 2018-2019, nous avons procédé à 45 évaluations à la détention d'Amos. Le transfert de la détention, les secteurs encore fermés, la forte population de personnes prévenues a contribué à une grande baisse des demandes d'admission.

Au Service correctionnel du Canada, sur 54 évaluations, pour 18 refus. Les motifs de refus sont généralement en lien avec le manque de mobilisation, l'absence de reconnaissance des besoins criminogènes, des problèmes de santé mentale importants ou non traités ou encore des motifs liés à la sécurité du personnel.

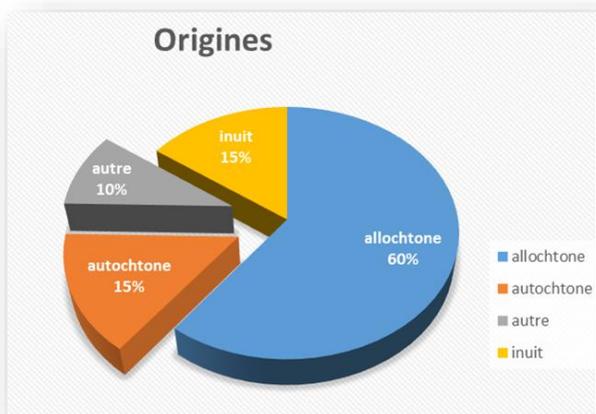
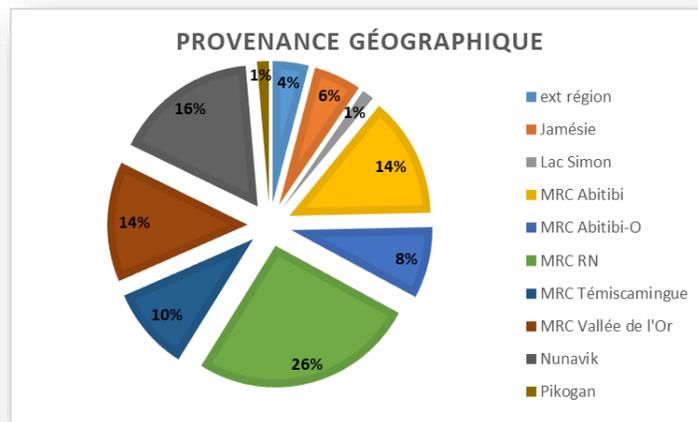
Nous avons hébergé 73 résidents entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020 (38 SCC, 35 SCQ), une diminution de 15 résidents comparativement à l'an passé. La diminution est presque équivalente entre le SCC et le SCQ.

PROFIL DE LA CLIENTÈLE

Le CRC accueille plusieurs types de statuts tant au provincial qu'au fédéral. Les plus fréquents sont les permissions de sortir pour réinsertion sociale (SCQ), les libérations conditionnelles (SCQ), la semi-liberté (SCC) et les libérés d'office avec assignation à résidence (SCC). Les libérés d'office en dépannage (SCC) sont, pour la plupart, des cas d'alternative à la réincarcération. Dans ce cas de figure, le libéré vient séjourner en CRC le temps de réorganiser son plan de vie et compléter des programmes afin de retourner éventuellement en libération à la maison. Il évite ainsi la réincarcération. Le CRC contribue à la gestion du risque des cas de libération en offrant une alternative à la neutralisation par la réincarcération et permet au délinquant, d'augmenter ses aptitudes en communauté.



Nous accueillons des hommes judiciairisés de toute la région. Le taux de provenance est calculé indépendamment du lieu de détention. Les taux de provenance ne sont pas nécessairement représentatifs des taux de criminalité. Malgré une augmentation des résidents Inuits encore cette année, force est de constater que le taux de libération des autochtones n'est clairement pas représentatif de leur représentativité en détention. La prochaine année nous amènera à accentuer nos efforts auprès des SCQ afin de mettre de l'avant, pour la clientèle provinciale, le projet Horizon, notamment pour les courtes sentences (PS pour réinsertion sociale et sentence de moins de 12 mois).



Depuis plusieurs années, nous constatons au CRC ATNQ que les autochtones sont encore surreprésentés en détention et que ce nombre ne se traduit pas dans les libérations conditionnelles ou autres mesures d'élargissement en communauté. Le projet Horizon est né de ce constat entre autres motivations, afin d'offrir une alternative aux décideurs pour rassurer sur le niveau d'accompagnement et favoriser leur remise en liberté au moment opportun et prévu par la loi, au même titre que les personnes incarcérées allochtones.

Programme Horizon

« L'implication des collectivités locales et les partenariats entre les municipalités, les écoles, les services sociaux et de santé, et le secteur privé, constituent les ingrédients de base de toute action visant la prévention de la criminalité » (Shaw, 2006). Le projet Horizon se base sur l'implication des communautés et sur leur compréhension des défis de la réinsertion sociale des délinquants autochtones.

Lors de la remise en liberté, les délinquants doivent faire face à toute une série de problèmes, de nature sociale, économique et personnelle, qui font obstacle à un mode de vie en respect de la loi. Parmi ces défis, certains se rapportent à l'expérience personnelle passée de l'individu, d'autres sont associés aux conséquences de l'incarcération elle-même. Les difficultés du retour en communauté sont nombreuses : recherche d'emploi, logement, revenus, absence ou diminution marquée du réseau de soutien.



Le principe de « sécurisation culturelle » est au cœur du programme Horizon. La sécurisation culturelle est *un outil de justice sociale, elle a l'avantage de combiner dans sa définition même l'expérience individuelle et l'expérience collective puisqu'elle tient compte des liens de filiation et d'appartenance de la personne avec ses héritages et sa culture.* ». (Lévesque, 2016) Pour notre part, ce qui compte le plus est de permettre aux résidents de s'approprier leur identité. La qualité première de la sécurité culturelle est de démontrer l'importance de l'identité autochtone et de la différence culturelle dans la capacité des personnes à améliorer leurs conditions d'existence et celles de leurs proches. De plus, par sa lecture intégrée de la contemporanéité et de l'histoire, la sécurisation culturelle reconnaît la portée transgénérationnelle des séquelles consécutives aux politiques d'effacement des États coloniaux. (Lévesque, 2016)

L'an 1 du programme se termine, mais déjà, les liens en employabilité et en scolarisation sont bien amorcés. Les outils cliniques du CRC ont fait été transformés pour répondre aux besoins à la fois du résident autochtone mais également au personnel oeuvrant auprès d'eux. Nombreux sont les nouveaux résidents qui

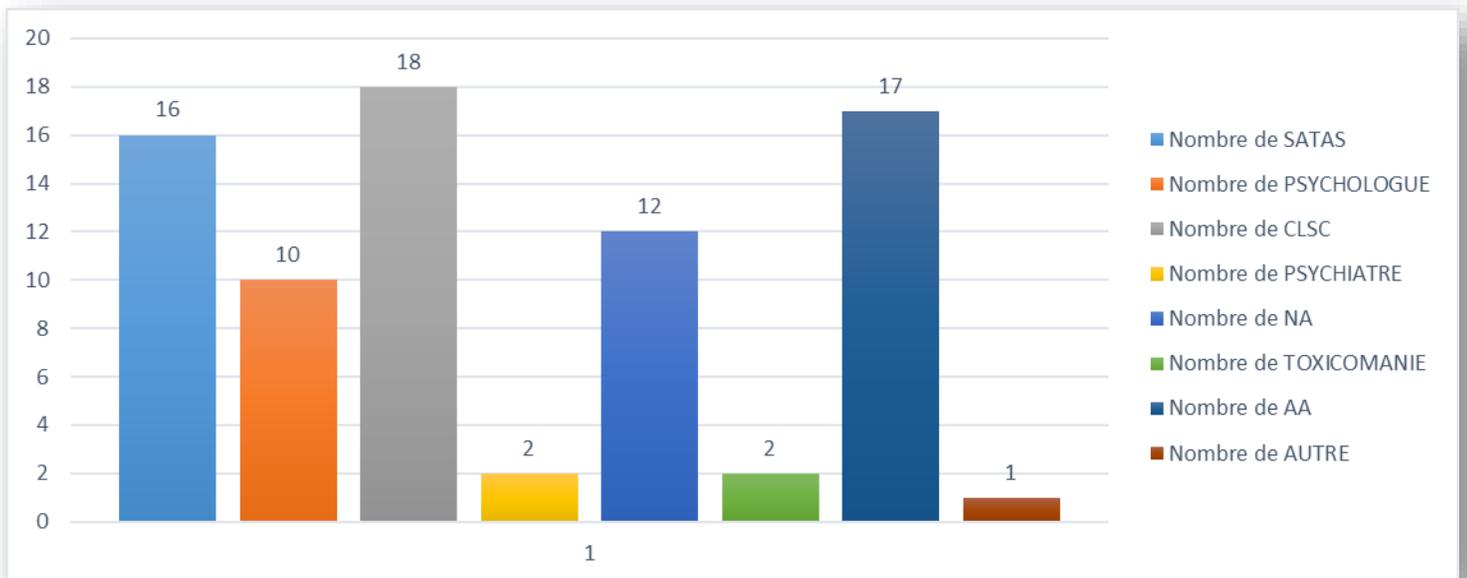


ont un grand besoin d'accompagnement lors de leur arrivée pour « régulariser » leur situation : cartes d'identité, certificat de naissance, ouverture de compte, etc. Les communautés à proximité ont été mises à profit pour la tenue d'activités traditionnelles et à titre de référence pour le développement du projet. Les impacts de l'initiative sont réels, palpables auprès de la clientèle mais également pour l'ensemble du personnel. Les activités culturelles ont notamment permis la rencontre des peuples, une certaine forme de « réconciliation » entre autochtones et non autochtones mais également entre les peuples de différentes nations (Cri, Inuit, algonquins). Bien que certaines activités étaient spécifiques à une nation, règle générale, elles étaient ouvertes tantôt à l'ensemble des trois nations présentes au CRC ATNQ, tantôt à l'ensemble des résidents (favoriser le dialogue, ouverture, réconciliation, diminuer la peur de « l'autre »)

Nous saluons l'initiative de notre coordonnatrice des services aux autochtones pour le projet d'acheter une terre à bois afin de concrétiser plusieurs volets du programme Horizon. Nous saluons la vision et le courage du Conseil d'administration pour avoir accepté de réaliser cette idée folle autant qu'innovatrice! L'accès à une terre privée nous permet certes de tenir des activités traditionnelles mais nous permettra également de développer les volets de la scolarisation et de l'employabilité dans les prochaines années.



RÉFÉRENCES VERS RESSOURCES EXTERNES



Le CRC est bien implanté dans sa communauté et nous ne pourrions pas accomplir notre mission sans le travail des autres partenaires avec qui nous travaillons à tous les jours. Nous pouvons compter sur toute une communauté de professionnels qui contribuent à la réhabilitation de nos résidents dans leur milieu.

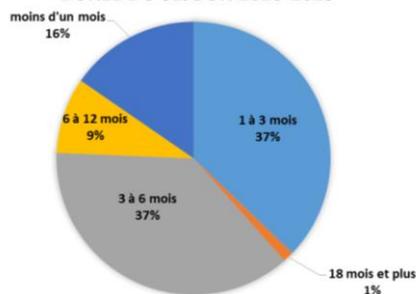
Un énorme merci à tous nos partenaires!

Séjour

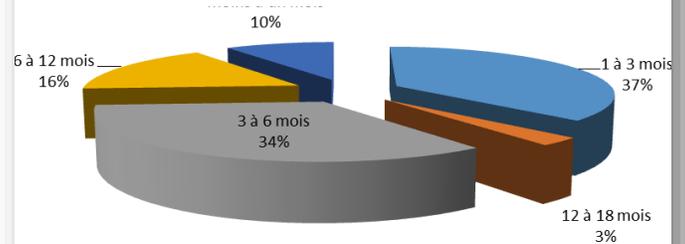
La durée des séjours demeurent relativement stable par rapport aux séjours de 1 à 3 mois et de 3 à 6 mois. Par contre, comme remarqué en 2018-19, les courts séjours de moins d'un mois, généralement à partir de PS au provincial, est en diminution constante depuis les dernières années.

Le CRC accueille plus de semi-liberté au SCC depuis 2 ans et cela se reflète dans les séjours de 3 à 6 mois. Le taux des LOAR diminuant depuis les 5 dernières années, il est normal également que le séjour de plus de 6 mois diminue

DURÉE DU SÉJOUR 2018-2019



2019-2020



Les programmes

Programme Père-enfant

Maintenir et renforcer les liens entre le père et son enfant. Améliorer les connaissances et les compétences parentales des pères ayant été incarcérés. Offert en individuel lorsque requis et en lien avec le suivi clinique fait avec le conseiller.

Programme PRO-CHOIX

Le programme vise la modification des comportements antisociaux par la prise de conscience du participant de l'impact de ses choix dans sa vie.

Prévention de la rechute pour personnes judiciairisées aux prises avec une dépendance chimique

Offrir de l'information nécessaire ainsi que d'assister l'individu dans sa démarche vers la sobriété ; Outiller afin d'éviter la rechute dans la criminalité et dans la dépendance chimique.

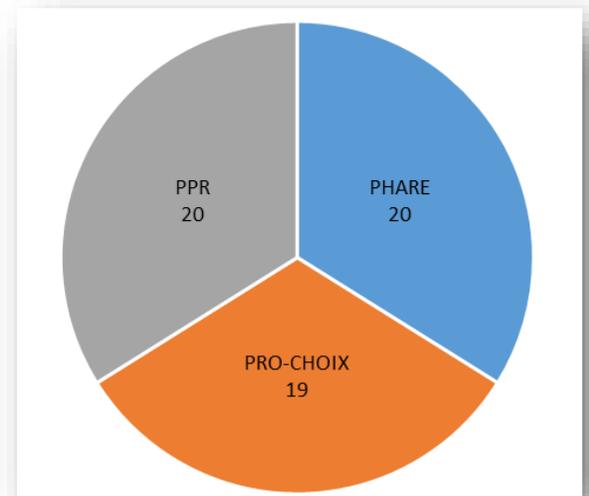
Programme PHARE

Le programme vise le développement des principales aptitudes sociales nécessaires pour interagir avec son environnement et faire une saine gestion de soi.

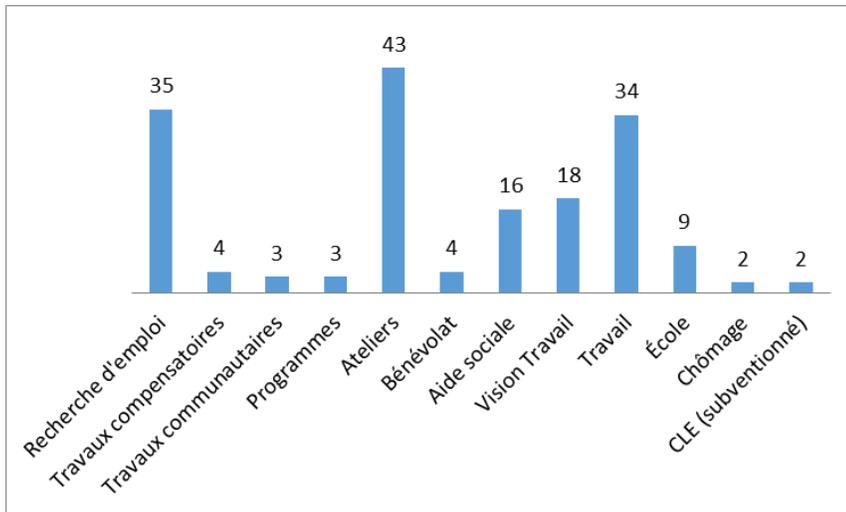
Vers ma communauté

Programme spécifique aux autochtones, offert majoritairement en anglais. Prépare les personnes autochtones à retourner dans leur communauté. Ce programme est offert en CRC et au centre de détention d'Amos.

L'augmentation de l'offre de programmes du SCC pour sa clientèle, a eu un impact direct sur le nombre de résidents du CRC ATNQ dans nos programmes cliniques. Pour éviter la surprogrammation, les résidents du SCC ne participent que rarement aux programmes cliniques du CRC, à moins que leurs besoins soient d'intensité faible ou encore, que le programme correctionnel ne soit pas disponible au moment de leur séjour en CRC. Néanmoins, les autochtones qui sont admis au CRC dans le programme Horizon, doivent obligatoirement participer à « Vers ma communauté ». Ce programme est offert en anglais.



Toujours en mouvement



*un résident peut avoir été comptabilisé plus d'une fois

Les Ateliers

Les Ateliers du CRC ATNQ sont d'abord une opportunité pour les résidents du centre de reprendre contact avec le marché du travail, de se valoriser par le travail et d'occuper leur temps de façon productive. Chaque résident provient d'un milieu différent et a commis des délits de natures différentes. Au centre, tous sont sur le même pied d'égalité et ont droit aux mêmes chances de réinsertion sociale. Le travail est un des moyens que nous utilisons pour les aider à prendre leur vie en main. Cette année, 61 employés ont complétés 4919 heures de travail, un record jamais égalé!!!! C'est 2016-2017 qui détient le record du nombre d'employés avec 67. Or, nous n'avions jamais atteint près de 5000 heures de travail dans la communauté. Merci à tous nos partenaires!

Pour les résidents, les Ateliers c'est :

- ✓ Avoir une source de revenu;
- ✓ Pouvoir soutenir leur famille et/ou leurs proches;
- ✓ Avoir une chance de s'insérer sur le marché du travail;
- ✓ Faire preuve de productivité et d'engagement dans son milieu;
- ✓ Démontrer à la société que le statut n'influence pas le potentiel à l'emploi;
- ✓ Avoir accès à différentes expériences de travail qu'ils pourront utiliser pour trouver un emploi plus stable;
- ✓ Permettre de vivre des expériences de travail positives et peut-être aider à développer de nouveaux intérêts;
- ✓ La possibilité d'obtenir un emploi à temps partiel ou temps plein;
- ✓ Donner la chance de découvrir leur potentiel et faire tomber quelques barrières!!

Engagements respectifs

Les employeurs s'engagent à traiter les travailleurs avec respect et dignité. Ils s'engagent également à les accompagner dans leurs tâches. Les résidents s'engagent à écouter les consignes de l'employeur, à bien travailler et à respecter l'employeur et les autres travailleurs. Le CRC ATNQ s'engage à verser le salaire horaire établi et à couvrir les charges sociales (CSST, RRQ).

ACTIVITÉS SOCIALES –SPORTIVES ET CULTURELLES

Le CRC ATNQ offre sur une base régulière, des activités sportives, culturelles ou sociales, aux résidents de tous les statuts. Les objectifs de ces interventions sont de maintenir la clientèle active mais également, de leur apprendre une bonne hygiène de vie et de leur faire découvrir des activités ou comportements pro-sociaux, en communauté, tout en étant encadré.

Les valeurs de ces interventions sont :

Respect des autres et ouverture d'esprit : les résidents se doivent de se respecter les uns les autres, respecter le personnel, le matériel et les autres participants. Il y a aussi des règles spécifiques aux périodes sportives comme : de ne pas parler du CRC, incarcération, drogue, etc. De plus, le but est de varier les sports afin que des résidents découvrent de nouveaux passe-temps

Engagement et responsabilisation : Puisque ce sont les résidents qui s'occupent de la logistique des périodes sportives et qu'ils choisissent le moment de l'activité (selon les disponibilités du personnel) cela les engage par le fait même. Le niveau d'investissement varie selon le type de l'activité.

Intégrité et honnêteté : C'est un programme construit pour eux, en collaboration avec eux, ils sont continuellement invités à exprimer leurs intérêts et leurs commentaires afin de l'améliorer. Ils mettent aussi en application les notions d'affirmation de soi, de gestion de conflit, et de communication vues en programme, en organisant et participant aux activités.

Créativité : c'est l'activité de leur choix, que nous approuvons, donc ils peuvent faire place à leur imagination! S'ils veulent essayer le crossfit, on fera du crossfit, s'ils veulent organiser des olympiades, on organise des olympiades.

Activités réalisées : spectacle d'humour, conférenciers, jardin communautaire, badminton, hockey cosom, quilles, randonnée de raquettes, jogging, randonnée au parc national d'Aiguebelle, baseball, rollerblade, pêche été comme hiver, volleyball de plage, marches.



SUIVI COMMUNAUTAIRE

Depuis 2008, le CRC ATNQ est contractuel pour le Ministère de la sécurité publique afin d'accompagner les personnes en libération sous condition (sursis, probation, liberté conditionnelle) en Abitibi-Témiscamingue et pour le secteur de la Jamésie. Une équipe de 5 intervenants assure ce mandat à travers la région. En 2014-15, le CRC ATNQ possédait un contrat de 226 dossiers au suivi communautaire. En 2015-2016, le contrat a été réduit à 214 dossiers. Pendant l'année, 180 dossiers ont été référés aux intervenants des différentes MRC, ce qui représente une baisse considérable de références. Tout au long de l'année, le CRC ATNQ fait un suivi régulier auprès de la DSPC sur les taux de référence.

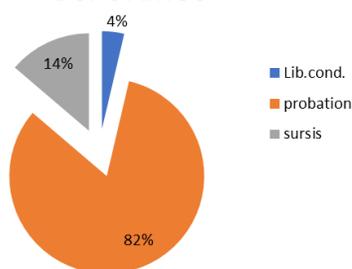
En 2017-2018, suite à des démarches auprès de la direction des services correctionnels district Ouest pour maintenir notre contrat à 210 dossiers, des mesures concrètes ont été mises en place à la DSPC afin d'assurer un bon niveau de référence. Pour la troisième année consécutive, nous avons dépassé le contrat pour terminer l'année à dossiers 244 assignés en 2019-2020.

Les suivis se font en individuel et dans un cadre établi, règle générale, dans les bureaux du CRC ATNQ à travers la région et dans les locaux de partenaires là où nous ne possédons pas de locaux permanents.

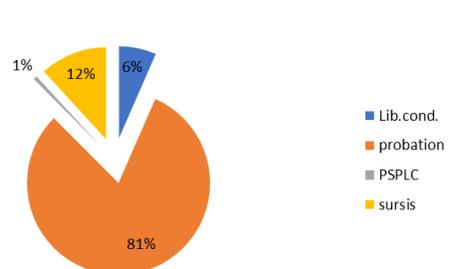
Les intervenants du suivi communautaire ont la responsabilité légale de la gestion des sursis. Ainsi, lorsqu'il y a un bris de sursis, ils doivent saisir le DPCP dans les 72 heures suivant la notification du bris. Dans les cas de probation, ce sont les agents de probation du SCQ qui conservent la responsabilité légale. L'intervenant communautaire produit alors un rapport de bris qui est soumis à la probation. Les cas de libération conditionnelle sont également de la responsabilité légale du SCQ et la gestion de dossier se fait de façon beaucoup plus dynamique entre l'agent de relation communautaire (ARC) et l'intervenant communautaire. Le suivi clinique demeure la responsabilité et le champ d'expertise du suivi communautaire dans tous les dossiers.

La gestion des manquements se fait par les intervenants communautaires, en collaboration avec les agents de relation communautaire du MSP qui conservent la mesure légale, sauf pour les sursis, où l'intervenant communautaire fait la gestion de dossier du début à la fin, incluant la gestion de la mesure légale.

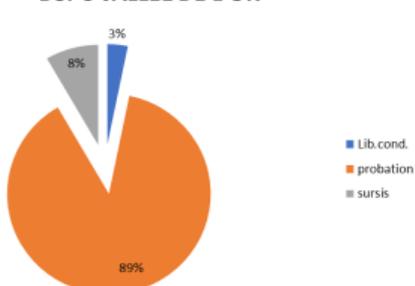
DSPC AMOS



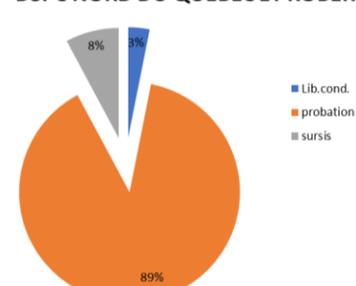
DSPC ROUYN-NORANDA

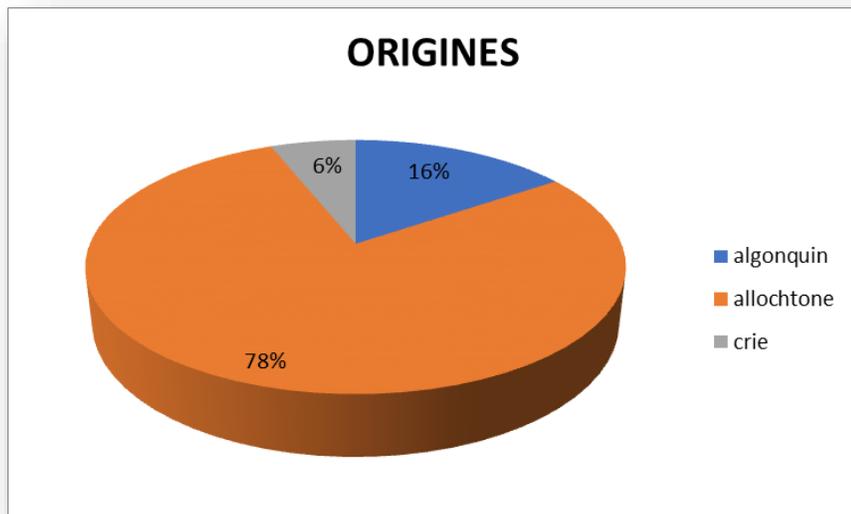


DSPC VALLÉE DE L'OR



DSPC NORD DU QUÉBEC ET ROBERVAL





La majorité des clients autochtones se concentrent au Témiscamingue, dans la Vallée de l'Or et en Jamésie. Peu de sursis sont ordonnés auprès de cette tranche de la clientèle. Plus du 2/3 des clients au suivi communautaire sont allochtones.

Les programmes au suivi communautaire

Les intervenants communautaires sont responsables d'offrir et de dispenser les programmes du CRC ATNQ. Le programme prévoit des ateliers de gestion de la colère, de communication, sur les fréquentations, les choix, les besoins et sur les valeurs. Il se termine par l'établissement d'un plan de prévention de la rechute (au besoin) et d'un plan de prévention de la récidive. Ce programme a été mis en place après plusieurs années où les intervenants du suivi communautaire offraient les programmes PHARE et PRO-CHOIX. Après avoir ciblé les séances les plus pertinentes pour les clients en suivi, le programme Boulevard est né. Ceci étant dit, pendant l'année qui se termine, les intervenants ont également offert les programmes classiques du CRC ATNQ sur une base individuelle et régulière.

NOTRE ENGAGEMENT DANS LA COMMUNAUTÉ

Pour la 4^e année, nous avons redonné à la communauté, en initiant une journée d'implication communautaire avec le personnel du CRC ATNQ, du SATAS, des résidents du CRC et quelques membres de la communauté, notamment des agents de libération conditionnelle du Service correctionnel du Canada. Cette année, nous avons de nouveau offert notre temps et notre main d'œuvre à l'Association forestière de l'Abitibi-Témiscamingue. Le nettoyage de leurs installation, l'entretien des sentiers et le rangement des équipements saisonniers ont été les principales activités. Au total, 25 personnes ont participé à la journée, pour un total de 175 heures de bénévolat.

Si vous êtes un organisme à but non lucratif et que vous avez besoin d'un coup de main, faites-nous signe!!!

PLAN D'ACTION 2020-21

Pendant l'année, nous nous sommes doté d'un langage commun, sur la qualité du service que nous voulons rendre, tant aux usagers qu'aux partenaires. Tous les employés ont visionné une conférence sur le MOI.INC qui parle de savoir-être, de passion et de choix.

La conférence porte également sur le « changement ». Je me permets d'en citer un court extrait :

« Il y aura plus de changements dans les 10 prochaines années que dans les 10 qui viennent de passer ! « *Le changement est un processus, pas un événement* ». Cette phrase a été rendue célèbre par John Kotter... il y a 25 ans. Plus que jamais, elle prend son sens. Dans la nouvelle économie, nous ne parlons plus de changement, mais bien d'un mouvement perpétuel, dont le rythme ne fera que s'accélérer. Voilà un défi excitant qui nous pousse à valider notre pertinence quotidiennement. Pour réussir, il faut accueillir cette valse et non pas la percevoir comme un obstacle à surmonter. Nous devons bâtir des cultures agiles et faire en sorte que notre personnel comprenne que le changement n'est pas un projet à compléter, mais bien l'ADN de l'organisation.

Ne pas gérer le changement, être le changement. Ne pas conserver de nostalgie par rapport à d'anciennes pratiques. Choisir ce qui est le mieux pour l'organisation ici et maintenant. Être inventif, apprenant.

C'est ainsi que le CRC ATNQ entrevoit 2020-21. Le CRC ATNQ veut se démarquer comme employeur, au sein de sa communauté mais également au sein de son milieu d'activité. Nous enseignons aux résidents à prévoir, à planifier, à être le moins possible réactif face à une situation. Il est grand temps de montrer l'exemple!

Cette philosophie ne plaira pas à tout le monde. Certains trouveront cela difficile. Mais cette attitude est essentielle, principalement en lien avec les enjeux en matière de ressources humaines. On ne peut plus faire « comme avant » et espérer les mêmes résultats. Il faut faire « comme maintenant »!

L'équipe de direction



121 rue Principale Sud, CP 38

Amos (Qc) J9T 3A5

 819-732-5253 1-877-212-5253

 819-732-0966

www.crcatnq.org