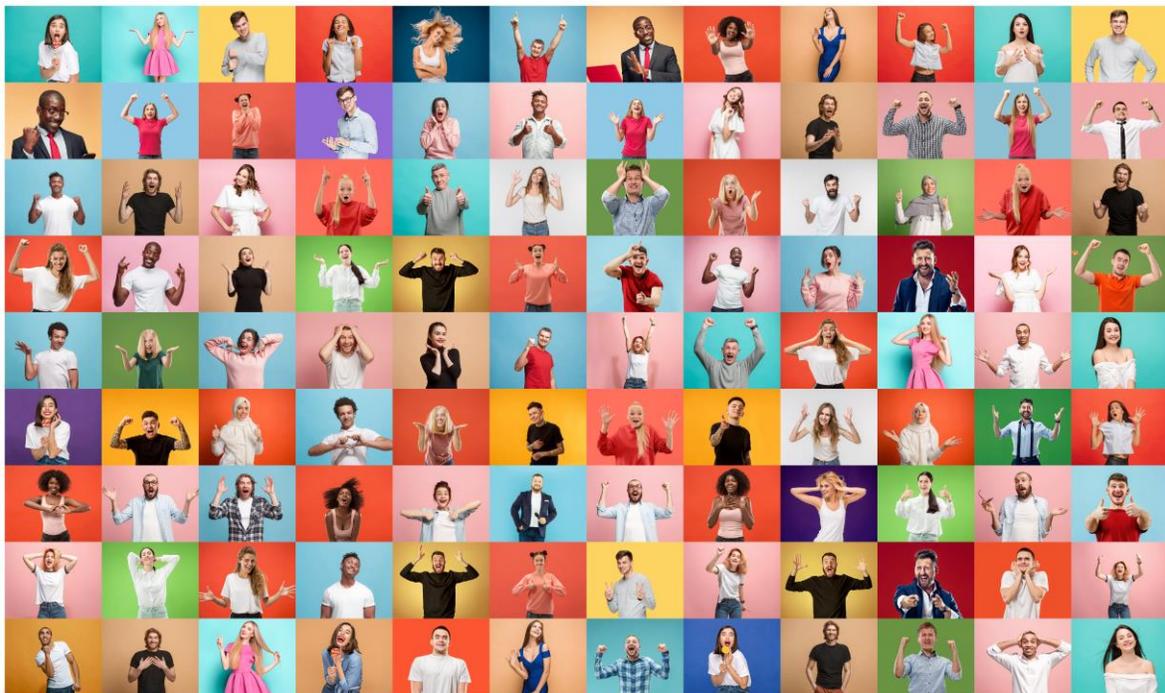


RAPPORT ANNUEL 2020-2021



CRCATNQ

Centre résidentiel
communautaire

Abitibi-Témiscamingue / Nord-du-Québec

MOT DE LA PRÉSIDENCE

Bonjour à tous et à toutes,

L'année 2020-2021 est maintenant terminée. Faire le bilan de toute une année demande réflexion, surtout en ces temps un peu particulier que nous a apportés la pandémie.

Sommes-nous demeurés fidèles à notre mission et nos valeurs, avons-nous assuré une saine gestion des ressources humaines et financières, sont autant de questions auxquelles nous devons répondre.

A la lecture du rapport annuel du CRC ATNQ, vous comprendrez que nous avons réussi encore une fois, et ce malgré toutes les embûches rencontrées en cours de route, à donner un excellent service, et à faire une saine gestion des budgets qui nous étaient alloués. Votre équipe de direction peut être fier du travail accompli, je leur lève mon chapeau d'avoir su se réinventer tout au long de l'année.

Même si l'année que nous venons de terminer le 31 mars 2021, a été une année entière de pandémie, c'est avec confiance et résilience que vous avez continué d'avancer ensemble pour répondre aux besoins de notre clientèle.

Merci à tout le personnel pour votre adaptation et votre souplesse à changer vos façons de faire à toutes les fois où cela vous était demandé. Votre ardeur au travail et votre engagement ont été grandement bénéfique pour notre organisation.

Merci également à nos partenaires et aux membres du Conseil d'administration pour leurs présences essentielles à l'évolution de notre organisation.

Je souhaite à tous et toutes un très bel été, prenez soin de vous et des vôtres, et espérons le retour en présentiel l'an prochain.

Ghislaine Ebacher présidente
Conseil d'administration CRC ATNQ

CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

Durant l'année 2020-21, 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 judiciairisées dans leurs milieux de vie.

LA MISSION

Le CRCATNQ a pour mission de permettre la réhabilitation des personnes judiciairisées 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 CRC ATNQ

Seigneur! C'est donc bien dur à faire ça, écrire un mot de fin d'année dans le rapport annuel!!!! Voici mon premier rapport annuel en tant que directrice du CRC ATNQ. Je travaille pour le CRC depuis plus de 12 ans. J'ai été animatrice clinique, animatrice de programmes cliniques, conseillère clinique, intervenante communautaire et coordonnatrice à l'hébergement. Je connais le CRC dans son ensemble, des pompes submersibles du sous-sol jusqu'aux outils cliniques en passant par tous les changements tant de directions que de personnel. Pendant ces 12 ans, j'ai mis ma famille au monde alors les changements et les rebondissements, c'est mon lot quotidien! Dans les deux dernières années, j'ai vu l'organigramme se transformer et accueillir des personnes clés pour l'organisation, des personnes maintenant essentielles au soutien de notre mission.

L'année 2020-2021 qui se termine m'a fait prendre conscience que je suis là où j'ai toujours voulu être, mais aussi où je veux être encore longtemps. Je suis heureuse et fière de contribuer à la réhabilitation des hommes en difficulté et d'aider à mobiliser et coordonner les actions autour d'eux. Depuis nombre d'années, je partage le quotidien de gens qui me font grandir, évoluer, changer. Depuis nombre d'années, j'ai espoir de faire de même avec eux, pour eux. Je suis là où j'ai toujours voulu être...

Certes, la dernière année en sera une à inscrire dans les carnets d'histoire. La pandémie aura compliqué plus que jamais nos vies. Elle aura demandé un effort supplémentaire d'adaptation et de résilience de la part de tous et chacun. Malgré les embûches rencontrées, les employés du CRCATNQ ont su relever les défis et je leur lève mon chapeau. À leur façon, avec leur couleur et leur personnalité étincelante, ils ont poursuivi la mission de l'organisation, en offrant un service hors pair. Sans vous chère équipe, rien n'aurait pu être possible. Merci!!!

Que dire pour la prochaine année... Tout simplement que je nous la souhaite douce et que les défis continuent à être si brillamment relevés!

Cynthia Element

Directrice CRC ATNQ

MOT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE

Que serait la vie sans surprises!

Des surprises qui nous auront obligés à nous adapter, à nous réinventer, à décupler notre créativité. Même si nous voulions l'oublier, ne plus en entendre parler, on ne peut pas passer sous silence cette pandémie, ce dévastateur COVID 19. Nous avons eu à faire face à 1 cas positif dans le centre, sans éclosion heureusement, car les mesures sanitaires étaient bien respectées. Nous avons eu aussi à faire la gestion de quelques contaminations dans l'équipe CRC/SATAS poussant les employés et leur famille en quarantaine. Par chance, nous étions prêts! Prêts au télétravail. Les employés avaient accès à des ordinateurs portables, des accès à distance. Ça aura permis la poursuite des opérations. Nous sommes conscients que ça a demandé beaucoup d'effort à l'équipe. Une équipe déjà fragilisée et très réduite à l'hébergement, un service au client que Cynthia, la directrice, a dû soutenir à bout de bras pendant un moment, même si nous l'appuyions comme nous pouvions! Chapeau Madame Élément!

2020-2021 aura été aussi une année de recrutement intensif, de développement de stratégies pour se faire connaître, de reconnaissance de nos pairs afin qu'ils deviennent nos meilleurs ambassadeurs. À l'hébergement ce sont 11 employés qui ont été embauchés dans l'année. Nous avons travaillé fort pour créer une meilleure chimie d'équipe, une bonne ambiance, nous avons dû prendre des décisions parfois déchirantes pour y arriver. Pour le suivi communautaire, l'équipe étant plus petite, mais aussi plus stable, nous avons dû faire face à un départ et une embauche pour l'année. Karine, la chef d'équipe contribue grandement à la réussite et la mobilisation de son équipe!

Malgré une année plutôt mouvementée côté gestion des imprévus, de beaux projets ont été réalisés. À l'hébergement, des travaux majeurs ont été exécutés. Tout d'abord, des travaux ont été faits pour assurer un bon égouttement du terrain afin d'éviter des infiltrations d'eau dans la maison de transition. Les magnifiques érables devant le bâtiment ont dû être coupés, car leurs racines faisaient trop de dommages, les gouttières ont été changées, le drain menant vers les services de la ville a été changé, un pavé uni a été installé pour l'entrée et le terrassement a été refait. Il reste quelques travaux d'embellissement à faire.

Et que dire du projet de rénovation de la cuisine... en pleine pandémie! Tout un défi relevé! Grâce à un fonds obtenu du programme national de contributions pour les infrastructures du SCC, le projet a pu débuter en janvier 2022. Nous avons dû travailler avec des échéances très strictes malgré le contexte, mais les travaux ont été exécutés dans les délais. Nous nous comptons bien chanceux d'avoir pu créer une collaboration avec l'Accueil d'Amos pour les repas des résidents pendant les travaux. Ces rénovations ont été bien entendu tout un chamboulement dans les habitudes du Centre, mais la patience ça récompense. Nous avons maintenant une cuisine plus fonctionnelle, éclairée et plus facile d'entretien. Pendant ces travaux majeurs, nous en avons profité pour utiliser les talents de notre cuisinière Louise pour faire la rénovation de la moitié de chambres. Réparations, peinture et petite touche artistique. Du temps a aussi été investi pour le déménagement des bureaux de Val-d'Or puisque le projet d'achat de bâtiment ne s'est pas concrétisé. Le bureau de La Sarre a été repeint afin de le rendre plus chaleureux.

Mes mandats ont été un peu changés au cours de la dernière année, mais en général, j'ai investi 25% de mon temps à la gestion des ressources humaines, 15% à la gestion du COVID, 15% pour les travaux et l'entretien des locaux, 15% pour les rencontres avec le personnel et les CA et 20% pour les autres projets (projet d'achat, formations, conformité, comité social, etc.). Plusieurs projets ont été concrétisés, d'autres ont dû être reportés, mais nous pouvons être fiers du travail accompli, fiers du soutien sans relâche de la direction générale, fiers du travail acharné de notre directrice du CRCATNQ, fiers du travail constant de l'équipe administrative, fiers du soutien apporté aux clients par les équipes cliniques en s'oubliant parfois eux-mêmes pour aider les autres.

Oui nous avons tout pour être fiers et nous sommes fins prêts à accueillir les surprises que nous apportera la prochaine année. Bravo l'équipe!

Sonia Clément

Directrice générale adjointe

Membres de l'équipe du CRC ATNQ

Administration et 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 Externe

(Suivi communautaire)

Marie-Pier Bordeleau

Marcel Beaupré

Mathieu Desautels

Nancy Lahaie

Geneviève Tremblay

CRC Interne

(Hébergement)

Alexandra Audet, animation clinique

Mireille Boudreau, animation clinique

Vicky Bellemarre, conseillère clinique

Gaétane Chénier, formatrice animation

Maude Boyer, programmes

Pierre Côté, animation clinique

Roxane Delage, animation clinique

Éric Duval, intervenant de nuit

Audrey Lachaine Fleurant, conseillère clinique

Solange Offroy, animation clinique

Pauline Roy, animation clinique

Rachel St-Pierre, animation clinique

July-Ann Thibault, animation clinique

Francis Vachon, intervenant de nuit

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 habilités 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. Cette année, nous avons offert 878 d'heures de formation, dont 234 heures en cours d'anglais. Des formations cliniques surtout, offertes pour la plupart en ligne (pandémie) en lien avec notre association provinciale qui présente un programme de formation très diversifiées et auxquelles nous n'assistions pas beaucoup, étant donné les coûts de déplacement (avant la pandémie). Cette formule ne fait l'unanimité mais nous permet néanmoins d'avoir accès à des contenus de formation pertinents et contemporains à moindre coûts.

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 significative au plan culturel

- 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

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

Habituellement, toutes les semaines, le CRC ATNQ se rend au centre de détention d'Amos pour y rencontrer les personnes incarcérées 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 2020-21 nous n'avons pas fait de présentations aux personnes incarcérées de la détention d'Amos, en raison des mesures sanitaires en place au centre de détention (COVID). Néanmoins, la mise en place d'une équipe d'ASC cliniciens à la détention, a aidé à préserver un certain taux de référence.

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.

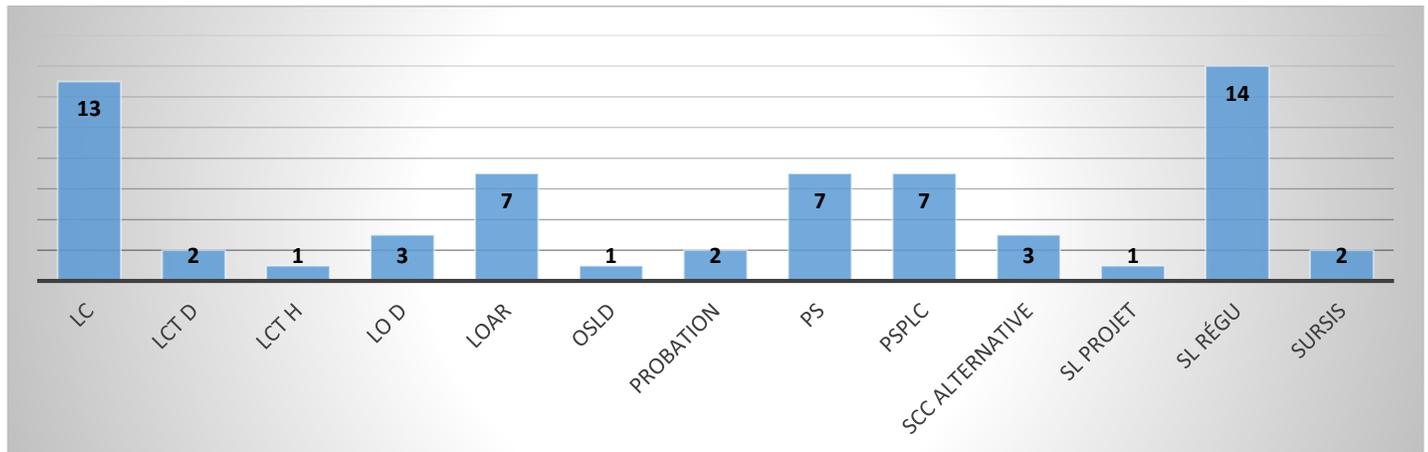
Nous avons procédé à 66 évaluations en vue d'admission au SCQ. Les candidatures étudiées sont principalement pour des permissions de sortir préparatoire à la libération conditionnelle et libération conditionnelle. Il s'agit d'une grande augmentation comparativement à l'an passé. Il est étonnant de constater l'augmentation avec l'année atypique que nous avons connue et les mesures gouvernementales en lien avec les PS pour réinsertion sociale. Sur 66 évaluations, nous en avons accepté 37. Au Service correctionnel du Canada, sur 54 évaluations, pour 30 acceptations (24 refus comparativement à 18 refus l'an passé).

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 59 résidents (sous 63 statuts différents) entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021 (32 SCC, 27 SCQ), une diminution de 14 résidents comparativement à l'an passé. La diminution est légèrement plus marquée au SCQ.

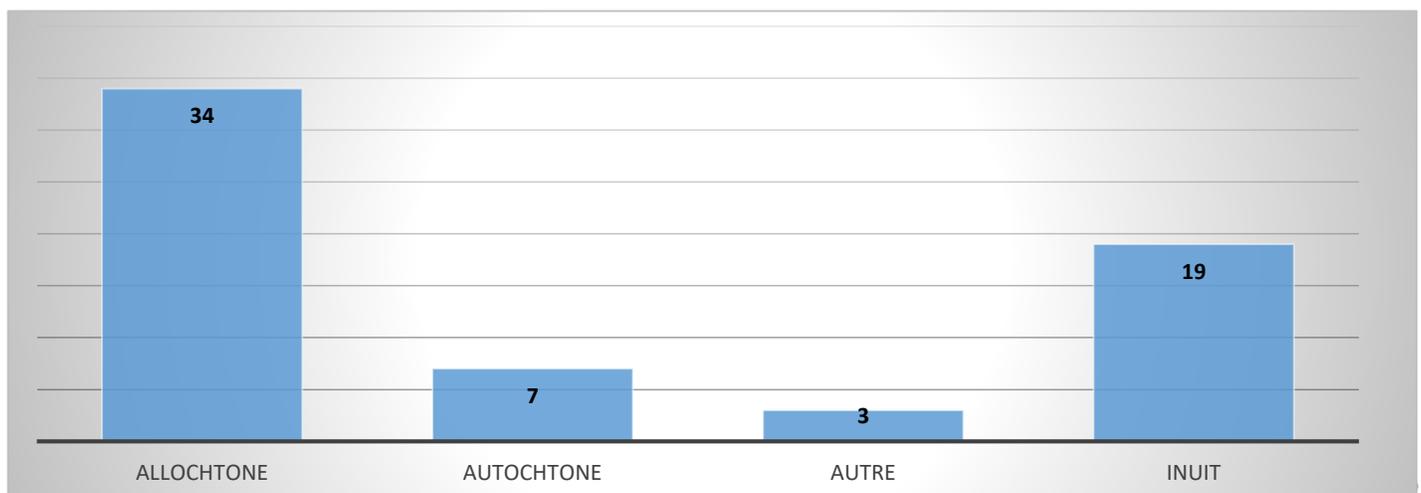
PROFIL DE LA CLIENTÈLE

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.



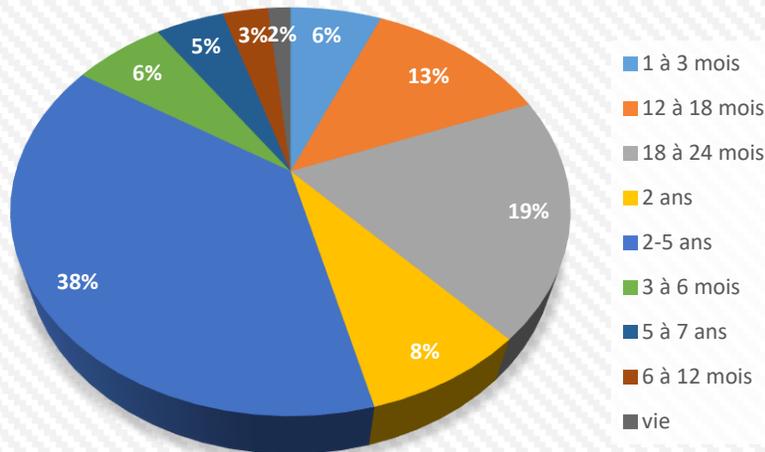
Nous accueillons des hommes judiciairisés de toute la région. Le taux de provenance est calculé indépendamment du lieu de détention. Les taux de provenance ne sont pas nécessairement représentatifs des taux de criminalité. Malgré une augmentation des résidents Inuits encore cette année, force est de 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.



SENTENCE ET DURÉE DU SÉJOUR

DURÉE DE LA SENTENCE

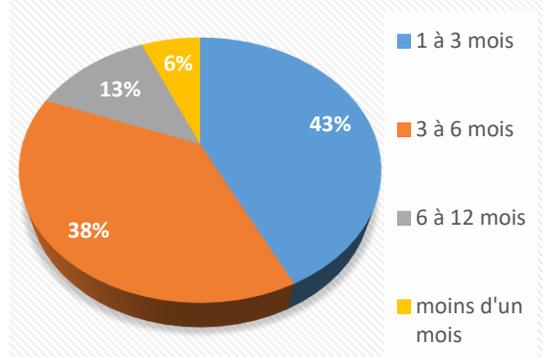


Le CRC ATNQ a accueilli 32 sentences fédérales cette année, ce qui se reflète dans la distribution de la durée des sentences

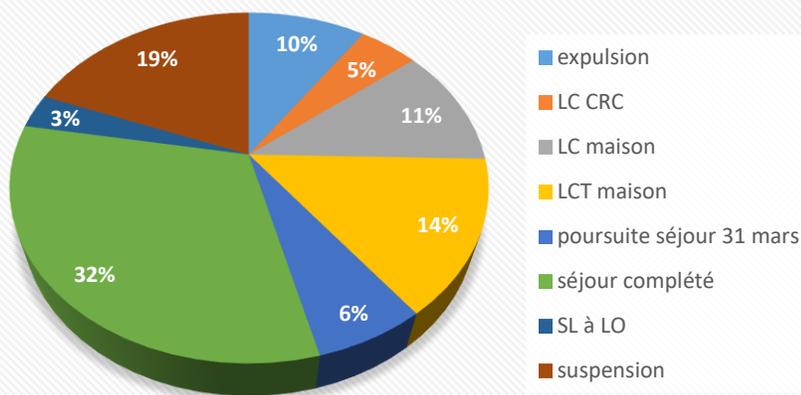
La durée des séjours demeure relativement stable par rapport aux séjours de 1 à 3 mois et de 3 à 6 mois. Par contre, comme remarqué depuis 2018-19, les courts séjours de moins d'un mois, généralement à partir de PS au provincial, est en diminution constante depuis les dernières années.

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

DURÉE MOYENNE DU SÉJOUR



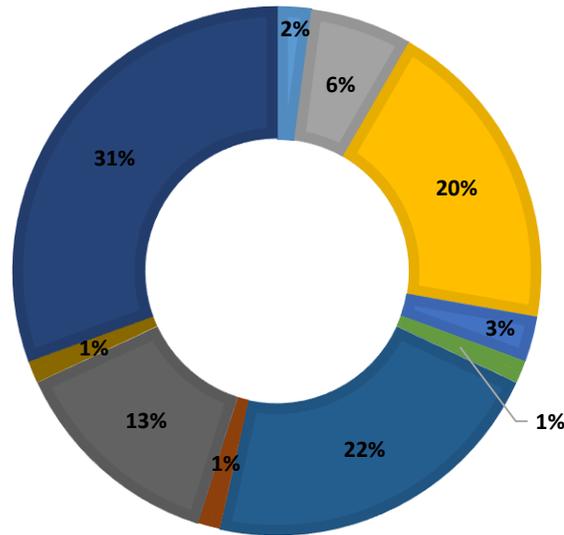
MOTIFS DE FIN DE SÉJOUR



La majorité des résidents en CRC termine avec succès leur séjour soit par un changement de statut ou par la fin à proprement parlé (2/3 ou 3/3) de leur sentence. La notion de succès étant relative, le processus de réinsertion sociocommunautaire n'est pas confiné à une sentence ou à une période de remise en liberté sous condition. Il s'agit d'un long cheminement pour certains qui, malgré une suspension de leur libération, peuvent être qualifié de « succès » en fonction de son propre cheminement personnel. Ainsi, un résident qui, pour la première fois, réussi à se maintenir 4 mois en CRC, avant de voir sa libération suspendue, peut considérer son séjour comme un « succès » s'il n'avait jamais réussi auparavant.

OCCUPATIONNEL

■ TRAV COMPENS
■ TRAV COMM
■ SUIVI PRO
■ TRAVAIL
■ AIDE SOCIALE
■ CLE (SUB)
■ RECHER EMPLOI
■ CHÔMAGE
■ VISION TRAVAIL
■ ÉCOLE
■ ATELIERS
■ BÉNÉVOLAT
■ AUTRE



Dans ce graphique, un résident peut avoir été comptabilisé plus d'une fois. Nous remarquons que le programme Les Ateliers est encore bien représenté avec un taux de participation de 31%. Aussi, 1 résident sur 5 a un emploi. 13% des résidents font appel à Vision travail pour se trouver un emploi. Néanmoins, nous comptons toujours 22% des résidents qui bénéficient de l'aide sociale. À noter que les

résidents fédéraux ne sont pas éligibles à l'aide sociale, à moins d'être en LO dépannage. La majorité des résidents bénéficiant de l'aide sociale est donc provinciale. Néanmoins, comme mentionné, un résident peut avoir été comptabilisé dans « aide sociale » puis dans « ateliers » et enfin, dans « emploi ». Encore une fois, il est sage de se rappeler que le processus de changement et de réinsertion sociocommunautaire est évolutif. Les résidents peuvent connaître des pas vers l'avant et des retours en arrière. Ces derniers sont souvent nécessaires à l'introspection.

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, 39 employés différents pour 1 570 heures. Une année plutôt maigre pour le programme les Ateliers. Encore un contrecoup de la COVID. Mais nous avons su nous ajuster et progressivement, les employeurs réguliers ont également mis en place les mesures sanitaires nécessaires.

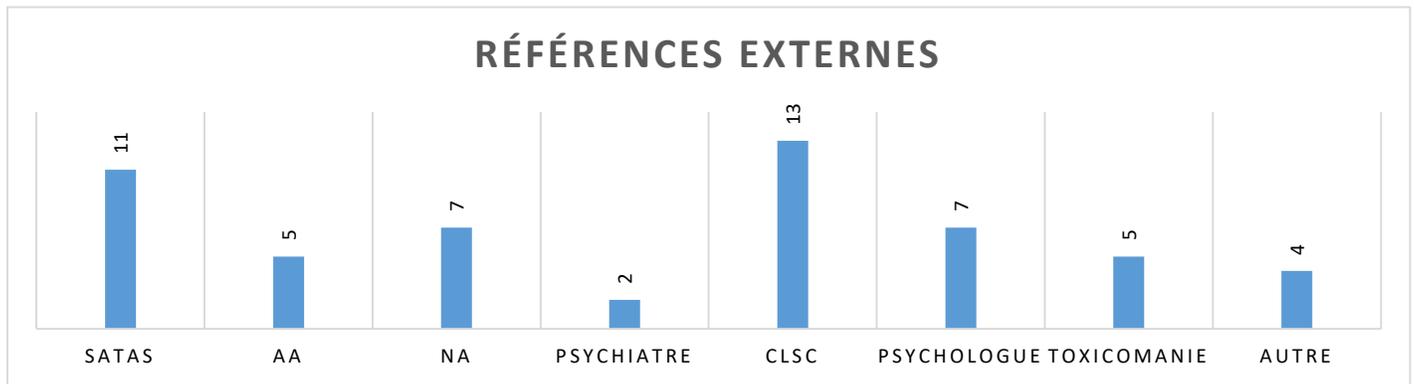
Pour les résidents, les Ateliers c'est :

- ✓ 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 (CNESST, RRQ).

RÉFÉRENCES 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 !

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.

Programme Horizon

Lorsqu'ils font leur séjour au pénitencier, les résidents autochtones ont accès à des ressources culturelles ainsi qu'à des aînés leur permettant de reconnecter avec leur identité, recevoir des enseignements, développer, maintenir et soutenir un sentiment de fierté. Pour certains, cela a pu remettre en perspective des valeurs enfouies. Pour d'autres, ces réunions ont été l'occasion de découvrir qui ils sont et de l'affirmer. Enfin, certains évoquent un sentiment de sécurité par l'entremise de ces rencontres.

Le programme Horizon, c'est en quelque sorte une continuité avec ces services. Au-delà des places qui sont réservées au sein de notre établissement pour la clientèle autochtone, nous souhaitons leur offrir un environnement emprunt de respect, d'acceptation, de reconnaissance et d'épanouissement. Nous voulons accroître la sécurisation culturelle pour nos résidents autochtones. De surcroît, nous souhaitons qu'ils puissent développer leur empowerment et consolider leurs acquis. Nous sollicitons donc leurs connaissances, leurs apprentissages et leurs compétences afin de redonner aux autres ce qu'ils ont reçu et poursuivre leur cheminement.

Pour ce faire, plusieurs activités culturelles ont été organisées, en moyenne une fois par mois. Par exemple, nous retrouvons les festins, les visites sur la terre Tebwewin aki, la visite au site Kinawit du Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or, la pêche, les rencontres avec les aînés, les divers transferts de connaissances entre résidents (perlage, capteur de rêve, gravure, traditions, etc.). Nous ne pourrions point mener à bien cette mission sans nos précieux partenaires tels que les services correctionnels du Canada et l'Agente de liaison autochtone en communauté (ALAC), le Cree justice, le Makivik justice et j'en passe.

Pour ce qui est de l'emploi et la scolarisation, un autre volet d'Horizon, il apparaît que l'insertion sur le marché de l'emploi peut s'avérer complexe pour nos résidents autochtones, notamment en lien avec le racisme et les stéréotypes, les barrières de la langue, une méconnaissance du fonctionnement, etc. Nous sommes d'avis qu'une expérience positive dans ces domaines (école et emploi) contribue à la fierté, à l'estime personnelle, à la diminution de l'oisiveté et par ces faits, à une réduction du risque de récidive. À l'inverse, une expérience négative et ce, sans accompagnement, peut mener à du découragement, la confirmation de schèmes de pensées erronées, une diminution de l'estime personnel qui se répercute dans les diverses sphères de vie, donc, des impacts physiques, mentaux, affectifs et spirituels significatifs et contreproductifs dans le cheminement de réinsertion sociale. C'est donc par l'entremise de partenariats, tels que celui que nous avons avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières nations du Québec (CDRHPNQ), d'une banque d'employeurs, des contacts de proximité avec les employeurs ou le milieu scolaire, d'un suivi personnalisé avec les hommes, que nous aidons ces résidents à vivre une expérience positive en emploi ou en milieu scolaire. Nous sommes en mesure d'agir comme facilitateur entre les milieux d'emploi ou de scolarisation et les hommes pour qu'une réelle rencontre se produise. Ces expériences leur permettent de mettre leurs forces en perspectives, de sécuritairement travailler leurs limites et de transposer leurs divers acquis de retour dans leur communauté.

En matière d'interventions culturellement pertinentes et sécurisantes, le quatrième et dernier volet Horizon, il va de soi qu'il importe aussi pour nous que les services reçus entre nos murs soient axés sur la médiation, le respect, l'ouverture, la découverte de l'autre, la tolérance et la compréhension des schèmes de référence. Les divers outils cliniques ont été revisités afin qu'ils soient plus significatifs pour les hommes autochtones du CRC et d'autres ont été ajoutés. Les intervenants bénéficient de soutien clinique afin de réfléchir leur pratique interculturelle auprès des Premières nations et Inuit. De la formation continue est aussi offerte aux intervenants afin d'accroître leurs connaissances sur les peuples autochtones et les diverses options d'intervention auprès d'eux dans le but, encore une fois, que les Autochtones du CRC reçoivent des services

qui répondent à leurs besoins personnels, communautaires et culturels. L'utilisation de l'approche holistique, de guérison et anticolonialiste, l'intégration de la roue de la médecine et une sensibilisation accrue à l'histoire et aux valeurs des peuples autochtones en sont quelques exemples.

Pour moi, Horizon, c'est aussi voir plus loin, voir plus haut. Les prochaines années nous permettrons donc de continuer de bâtir, toujours en fonction des besoins identifiés par les hommes et leurs intervenants, pour toujours bonifier l'offre de service et construire un milieu toujours plus emprunt de sécurité culturelle pour nos résidents autochtones. Plusieurs idées germent et d'autres sont en cours. Mentionnons le besoin de bâtir des continuums de service en matière d'accès aux soins de santé culturellement sécurisant, l'embauche d'une ressource autochtone, le recrutement d'un ou une aînée autochtone pour assurer une présence auprès des hommes (discussions, cercles de partage, enseignements, cérémonies, etc.) et bien plus encore.



Et moi, et bien je suis Karine Carufel, l'humaine qui a la chance d'occuper les fonctions de coordonnatrice du projet Horizon depuis quelques mois. Travailleuse sociale de formation, mon parcours académique et professionnel m'a amené à m'intéresser aux populations autochtones, leur vécu, leurs forces, leurs traditions. Pour moi, le point de vue des gens qui reçoivent les services est une richesse peu exploitée qui devrait orienter nos mises en actions et c'est d'ailleurs le sujet de mon mémoire de maîtrise. Mon ouverture d'esprit ainsi que ma volonté de connaître, comprendre, bref rencontrer l'autre, sont des éléments qui me décrivent assez bien. J'espère sincèrement faire fleurir Horizon, mais surtout, participer à la réintégration sociale des résidents, notamment autochtones, en leur fournissant un milieu respectueux, à l'écoute de leurs besoins personnels, communautaires et culturels.

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 cette année, 180 dossiers ont été référés aux intervenants des différentes MRC, ce qui représentait une baisse considérable de références.

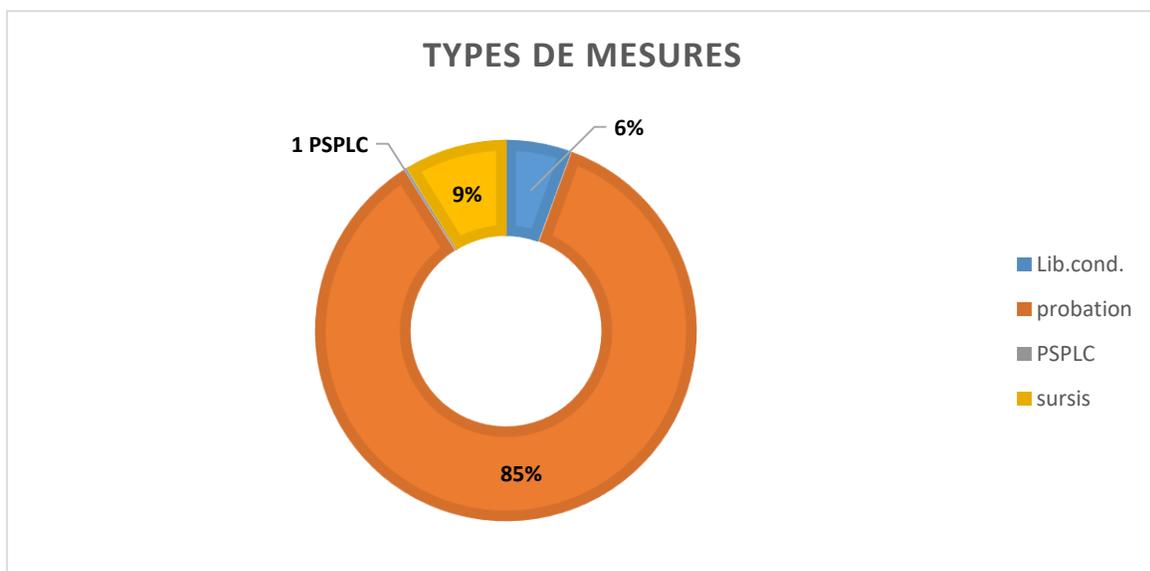
En 2017-2018, suite à des démarches auprès de la direction des services correctionnels district Ouest pour maintenir notre contrat à 210 dossiers, des mesures concrètes ont été mises en place à la DSPC afin d'assurer un bon niveau de référence. Pour la quatrième année consécutive, nous avons dépassé le contrat pour terminer l'année à dossiers 257 assignés en 2020-21.

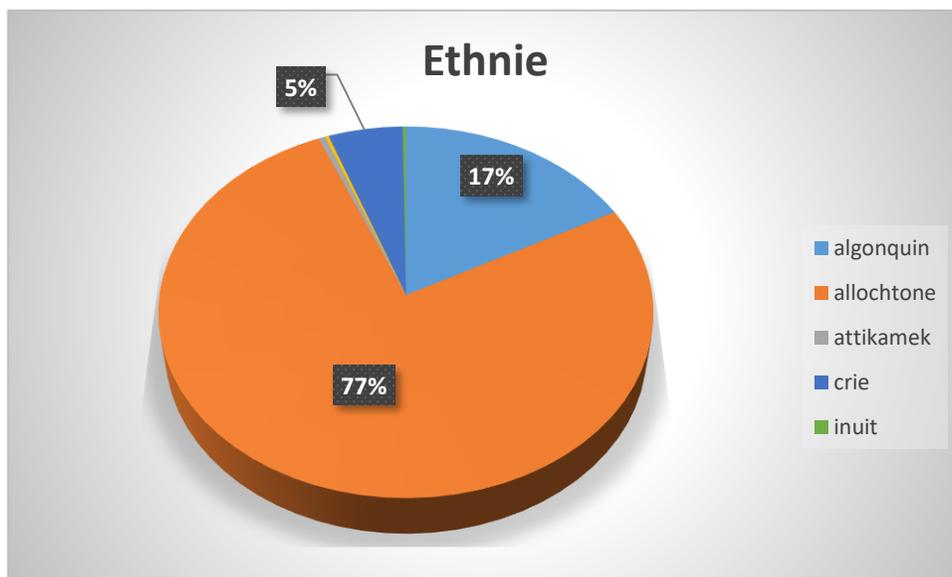
Les suivis se font en individuel et dans un cadre établi, règle générale, dans les bureaux du CRC ATNQ à travers la région et dans les locaux de partenaires là où nous ne possédons pas de locaux permanents.

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.

Pendant l'année 2020-21, sans surprise, nous avons une forte représentation des références en probation, suivies loin derrière par les sursis et finalement, les libérés conditionnels. Une seule PSPLC a été référée au suivi communautaire durant l'année.





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 ethnies qui représentent moins de 1% ne sont pas indiquées.

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

En raison de la pandémie, nous n'avons pas pu faire notre journée annuelle d'implication communautaire. Ce n'est que partie remise ! Par cette activité, nous réitérons nos valeurs de partage et de communauté. Cette activité demeure au centre de nos préoccupations et de notre planification annuelle.

Si vous êtes un organisme à but non lucratif, faites-nous signe !!!

PLAN D'ACTION 2021-22

Forts de cette dernière année, mais tout de même un peu essoufflés, nous entreprenons 2021-22 avec beaucoup d'enthousiasme et de lumière! La démarche de planification stratégique déjà entamée, la mise à jour de l'organigramme et la mise en place de cette nouvelle structure a permis de dégager du temps pour la direction générale afin de poursuivre ses mandats de développement et consolider son équipe de gestion. Les rencontres de coaching de gestion et de supervision clinique des cadres de l'organisation a permis d'uniformiser les attentes et les orientations cliniques à préconiser.

L'année 2021-2022 permettra de terminer l'exercice de la planification stratégique, de se projeter dans l'avenir et d'entrevoir nos défis. Les changements au niveau de la clientèle judiciairisée notamment mais non exclusivement, le vieillissement de la population carcérale, la spécialisation des places en CRC (santé mentale, autochtones, femmes, LGBTQ2+) ou encore la révision du processus d'achat de programmes du SCQ. La diminution de plus en plus concrète de la population carcérale tant au niveau provincial que fédéral nous amènera à revoir nos places en hébergement. D'autres clientèles pourraient bénéficier d'hébergement et nous avons déjà les installations adéquates. La diversification de nos sources de revenus pourrait être une stratégie nécessaire pour faire face à cette crise (baisse de population carcérale) qui pourrait perdurer dans le temps.

L'une des priorités de l'année 2021-2022 demeurera la recherche et la rétention de la main d'œuvre. Nous pourrions sans aucun doute affirmer qu'il s'agira du défi du siècle! Plusieurs stratégies sont déjà en place et c'est sans compter l'imagination infinie de notre directrice des ressources humaines! Une autre priorité sera de consolider le poste de direction et de coordination du CRC. Il est temps de passer le flambeau, de «jeter» les oisillons en bas du nid! Les oiseaux le font depuis des millénaires pour apprendre à leur progéniture à voler, qui suis-je pour remettre la nature en question!! Mais le nid ne sera pas trop loin du sol! Rassurez-vous!

C'est avec émotion que je termine cette année mais avec beaucoup de soulagement aussi. Je félicite toute l'équipe pour TOUT! J'entrevois la nouvelle année en prenant un pas de recul, en position d'observation (un peu plus, pas trop quand même!). Pour élargir les horizons des possibles. Pour guider cette équipe de jeunes gestionnaires, une équipe de femmes, fortes et belles!

Chantal Lessard

Directrice générale



121 rue Principale Sud, CP 38

Amos (Qc) J9T 3A5

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

 819-732-0966

www.crcatnq.org