

Rapport annuel

Continuité Famille auprès des détenues

CFAD

2023-2024



www.cfad.ca

direction@cfad.ca

Table des matières

Mot de la présidente	2
Mot de la directrice	3
1. Présentation générale de l'organisation	4
a. Historique	4
b. Services offerts	4
c. Objectifs poursuivis.....	5
2. Équipe	5
a. Membres du conseil d'administration	5
b. Équipe de travail	6
3. Faits saillants en gestion et administration	7
a. Ressources humaines.....	7
b. Renforcement organisationnel	8
c. Démarche de planification stratégique.....	9
4. Activités réalisées pendant l'année	9
a. Travail en détention	9
b. Impacts des activités de CFAD en détention.....	11
c. Continuum des activités en communauté	12
d. Le centre de jour	12
e. Projets connexes.....	15
5. Activités spécifiques du CA.....	15
a. Le rôle du CA dans la gestion financière de CFAD.....	15
b. La recherche de nouveaux bailleurs de fonds.....	16
c. La sollicitation de dons.....	16
d. Le recrutement et l'accueil de nouvelles personnes administratrices pour siéger au CA....	16
6. Représentation externe, concertation, mobilisation.....	17
7. Futures orientations pour l'organisation.....	18
a. Plan stratégique 2024-2027	18
b. Plan d'action 2024-2025	20
8. Statistiques annuelles et chiffres importants	23

Mot de la présidente

Après 35 ans à la présidence du CA de CFAD, j'ai décidé de tirer ma révérence et ainsi de faire place à la relève. Vous me direz : il était temps d'y penser !! Si j'ai occupé ce poste aussi longtemps c'est que j'y ai trouvé une source de gratification personnelle, j'ai beaucoup appris en fréquentant ce milieu, j'ai rencontré des personnes de grande qualité, j'ai connu la solidarité dans des moments difficiles de l'histoire de CFAD et j'ai eu le sentiment que nous apportions un petit quelque chose de différent dans la vie des femmes et des personnes de la diversité sexuelle et de genre judiciairisées ou à risque de l'être.

Je quitte mon poste avec une certaine émotion car il me faudra faire le deuil de cette complicité qui s'est mise en place à CFAD au fil des ans. J'ai la conviction qu'un tournant important a été amorcé cette année dans le parcours de CFAD et je suis convaincue que tous les éléments sont maintenant réunis pour assurer le plein déploiement de l'organisme.

L'année 2023-2024 aura été une année charnière pour la consolidation de CFAD afin d'assurer sa pérennité. Des efforts immenses ont été déployés pour s'extraire d'une situation fort précaire en raison des impacts négatifs des deux années de pandémie tant sur ses activités en milieu carcéral que dans la communauté et du départ sans préavis de la directrice en poste à la fin de l'année financière 2021-2022. Le contexte de sous-financement des programmes de CFAD et un fort roulement de personnel ont été également sources de stress pour le personnel en poste et pour les membres du CA.

Des réflexions rigoureuses ont dû être menées tout au long de l'année sur le fonctionnement de l'organisme, sur ses outils de gestion, sa mission de même que sur sa capacité à recruter et à retenir un personnel compétent et prêt à s'investir dans le devenir de CFAD. Je dois souligner l'engagement de tous et toutes à faire en sorte que « cela aille mieux et plus rondement » à CFAD dans l'intérêt du personnel comme des femmes et des personnes de la diversité sexuelle et de genre judiciairisées que nous accompagnons dans leur processus de réintégration sociale.

CFAD continuera d'occuper une place importante dans mes pensées. Bonne chance pour la suite des choses.

Cordialement,

Christine Corbeil

Mot de la directrice

C'est avec un grand plaisir que j'ai rejoint l'équipe de CFAD en janvier dernier, après avoir œuvré, durant les 4 années qui précédaient, auprès d'une clientèle de femmes et d'enfants victimes de violence conjugale et familiale.

Dans la grande famille du soutien aux femmes en difficultés et de l'intervention féministe, un simple petit pas de côté promet parfois de belles rencontres et de nouveaux défis ! L'équipe de CFAD m'a accueillie à bras ouverts et j'apprends tous les jours de mes collègues, et des personnes que nous accompagnons.

Je suis honorée de pouvoir apporter ma modeste pierre à l'édifice de CFAD et de l'accompagner dans ses prochaines étapes de vie, qui s'annoncent majeures : un élargissement de la mission, une démarche inclusive et une approche intersectionnelle revendiquées, et un probable changement de nom à venir : l'identité de CFAD demeure bien sûr fondamentalement inchangée, mais elle s'adapte dans le fond et dans la forme à l'évolution de la société dans laquelle elle évolue, et à ses besoins. C'est une période stimulante d'ébullition et de croissance pour l'organisation ; ensemble, nous amènerons CFAD encore un peu plus loin et relèverons le défi de la faire rayonner davantage.

Céline Bouquin

1. Présentation générale de l'organisation

a. Historique

Fondée par Yolande Trépanier, bénévole auprès des femmes détenues à la Maison Tanguay dans les années 80, Continuité Famille auprès des détenues- CFAD est une organisation communautaire en activité depuis près de 40 ans.

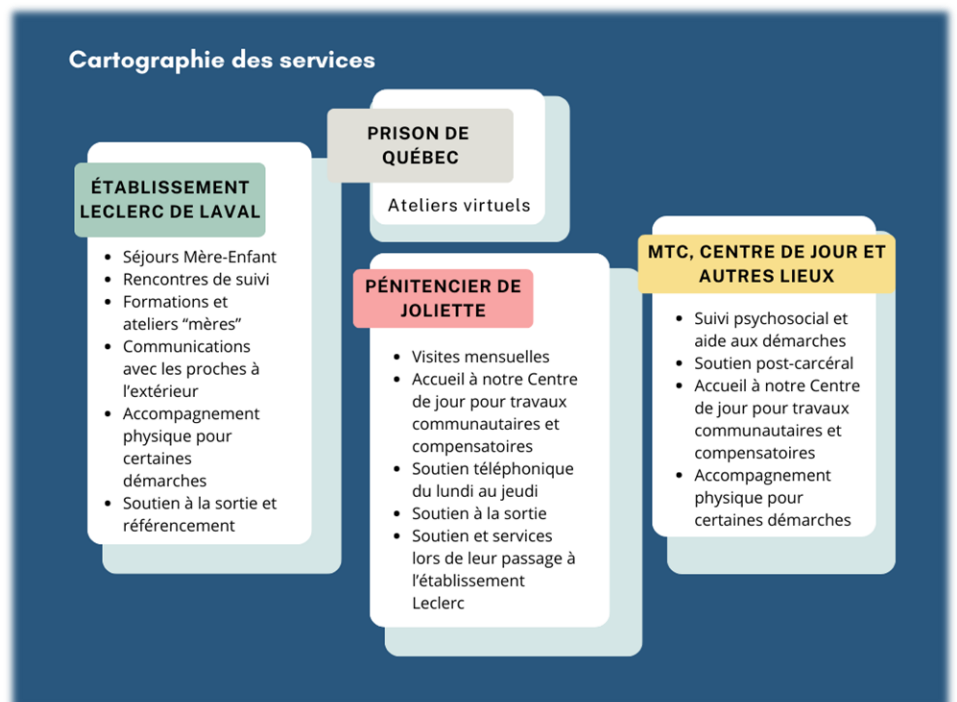
CFAD est le premier organisme au Québec (et le seul organisme communautaire au Canada) à réunir en établissement les mères détenues et leurs enfants, grâce notamment à la « roulotte », une maison mobile située jusqu'en 2016 sur le terrain de l'établissement de détention Maison Tanguay. A la fermeture de l'établissement Tanguay, CFAD poursuit son objectif de contribuer au maintien du lien Mère-Enfant pendant les périodes de détention en concevant et en mettant sur pied le tout premier Programme Mère-Enfant au sein de l'établissement Leclerc de Laval. Hérité de la philosophie et des principes de la "roulotte", le programme propose, entre autres, des séjours Mère-Enfant dans des unités spécialement aménagées sur le terrain de la prison ; ces espaces normalisants et sécuritaires permettent aux femmes qui y sont admissibles d'être réunies avec leurs enfants.

CFAD élargit, au fil du temps, ses services aux femmes détenues à Laval et à Joliette (et non seulement aux mères), et aux femmes et aux mères en transition et dans la communauté, grâce à son centre de jour. Devenant un organisme pour toutes les femmes judiciairisées- qu'elles aient connu une période de détention ou non, l'organisation, inclusive des réalités et des besoins singuliers de ses participantes, poursuit des objectifs et des actions de plus en plus variés.

Déterminée à faire preuve d'agilité et à adapter ses pratiques et ses approches à la société dans laquelle elle évolue, CFAD opère un virage inclusif significatif en 2024-2025 : la population qu'elle veut rejoindre s'étend aux personnes issues de la diversité sexuelle et pluralité des genres judiciairisées qui subissent, au même titre que les femmes cisgenres, des oppressions fondées sur leur genre.

b. Services offerts

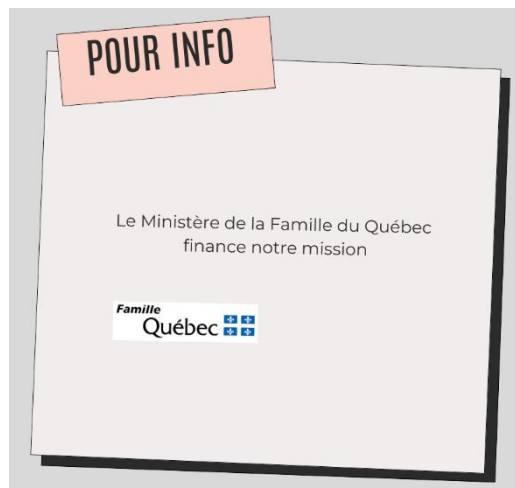
L'illustration ci-contre présente une cartographie des services tels que proposés dans les différents points de services de CFAD. Des informations détaillées sur les activités sont fournies au chapitre 4 du rapport.



c. Objectifs poursuivis

Par ses activités, l'organisation poursuit les objectifs suivants :

- 🔗 Contribuer au maintien du lien Mère-Enfant, particulièrement lors des périodes de détention des personnes s'identifiant comme mères
- 🔗 Accompagner le développement des compétences parentales des personnes s'identifiant comme mères
- 🔗 Soutenir le développement du plein potentiel et la santé psychologique des enfants et des jeunes, dans un objectif de prévention des difficultés d'adaptation, des comportements délinquants et du décrochage scolaire.
- 🔗 Faciliter la réinsertion sociale des femmes et des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre judiciarisées
- 🔗 Briser l'isolement et favoriser le lien social entre les personnes au vécu similaire
- 🔗 Favoriser les liens avec les proches
- 🔗 Prévenir le développement de comportements criminogènes dans la population en général et agir sur le risque de récidive



2. Équipe

a. Membres du conseil d'administration

L'équipe du Conseil d'administration de l'organisation est, selon ses règlements généraux, composée de 7 personnes administratrices, qui sont élues pour deux ans. Au cours de l'année, le conseil d'administration de CFAD est passé de 7 administratrices à 6, puis à 5 et enfin, à 4.

Les membres initialement élues lors de l'AGA du 19 juin 2023 étaient les suivantes :

- Christine Corbeil (Présidente)
- Sylvie Bordelais (Vice-Présidente)
- Francine Gagné (Trésorière)
- Magalie Provencher (Secrétaire)
- Christiane Rochon (démission en cours d'exercice)
- Chantal Landerman (démission en cours d'exercice)
- Mélanie Hince (démission en cours d'exercice)

Au moment où nous rédigeons ce rapport, Mmes Corbeil, Bordelais, Gagné et Provencher sont encore membres du CA, et leurs postes sont en élection pour l'année prochaine.

b. Équipe de travail

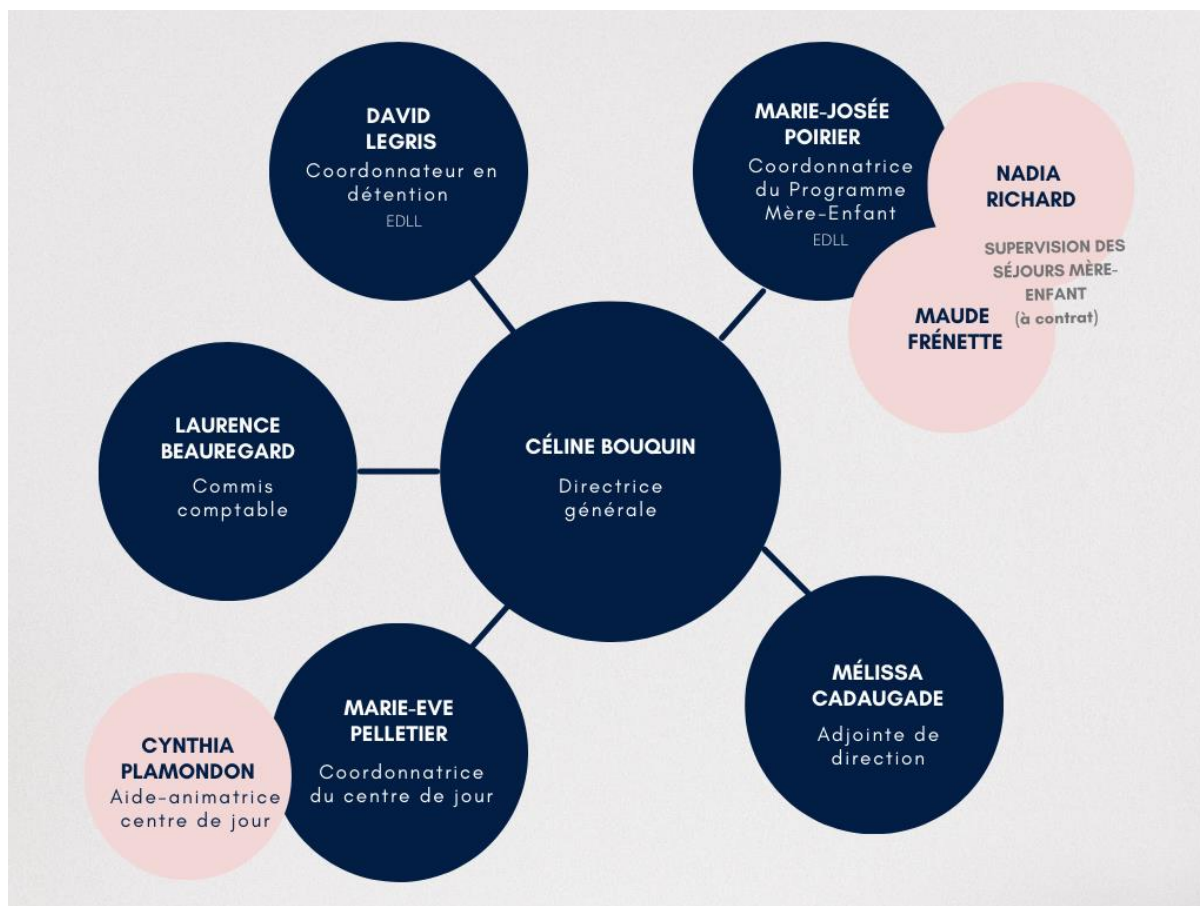


Schéma : organigramme à fin mars 2024

Composée désormais de 6 personnes, l'équipe de travail a beaucoup évolué au cours de la dernière année : l'équipe de gestion et d'administration est entièrement nouvelle, puisque la directrice générale et l'adjointe de direction ont été recrutées en janvier et en mars 2024 respectivement. Ces recrutements ont fait suite à une décision du conseil d'administration, après sa période d'intérim de gestion, de confier de nouveau le pilotage de l'organisation à une direction générale et de remettre en place une structure hiérarchique et organisationnelle classique.

Dans l'optique de relancer les activités au centre de jour, une coordonnatrice (du centre de jour) a également été recrutée, en février dernier. Cette dernière est accompagnée dans son travail par une aide-animatrice responsable d'appuyer la planification, l'organisation et l'animation des activités proposées au centre.

Pour plus d'informations sur les ressources humaines, merci de consulter aussi la section suivante.

La stratégie de l'organisme est de pouvoir à terme recruter de nouveau une personne intervenante pour le centre de jour- mais pour des raisons liées à la capacité financière actuelle de CFAD, les fonctions d'intervention sont aujourd'hui assumées par la coordonnatrice.

3. Faits saillants en gestion et administration

a. Ressources humaines

Fin de l'expérience de cogestion en cours d'année et reprise des dossiers par le CA

En août 2023, Marie-Josée Poirier et David Legris ont annoncé au CA qu'ils allaient mettre fin à l'expérience de cogestion le 1er novembre 2023 (le temps de procéder à la transmission des dossiers dans l'attente d'une nouvelle direction générale) et retourner à leurs tâches respectives. Les responsabilités qu'ils ont assumées pendant près de 20 mois (depuis le départ de l'ex-directrice en mars 2022) étaient considérables en raison de la complexité des dossiers administratifs et financiers et du fait qu'ils s'ajoutaient à leurs tâches régulières. Le CA avait appuyé la mise en place d'un modèle de cogestion sachant que l'expérience devait se dérouler sur un temps limité car à plus long terme le risque d'épuisement professionnel des co-gestionnaires était trop grand.

Le CA tient à souligner l'excellence du travail accompli par les co-gestionnaires dans un contexte difficile à bien des égards en plus d'être marqué par un fort roulement de personnel ce qui a eu pour conséquence d'alourdir considérablement leur charge de travail.

Le CA a donc pris le relais de plusieurs dossiers de gestion administrative jusqu'à l'entrée en fonction de la nouvelle DG en janvier 2024. Cette période d'intérim a été particulièrement exigeante pour les administratrices et a demandé une vigilance constante dans le suivi des dossiers et une communication assidue avec les co-gestionnaires.

Départs de personnel et nouvelles embauches

Le fait de procéder à de tels changements organisationnels a mis en évidence l'urgence de procéder au recrutement d'une directrice générale pour pouvoir l'associer le plus rapidement possible à ces démarches de réflexion et de révision de notre structure organisationnelle, de notre politique de rémunération globale, de nos priorités d'action et de nos orientations.

Dès octobre 2023, le CA a été très proactif dans la recherche de cette nouvelle directrice générale (affichage du poste, recrutement et entrevues). Ces démarches se sont conclues en décembre par le choix de la candidate Céline Bouquin, laquelle est entrée en fonction à la mi-janvier 2024.

Après un travail rigoureux de définition des postes et d'évaluation de nos besoins en personnel, des démarches ont été faites dès janvier 2024 (affichage, recrutement et entrevues), pour procéder à l'embauche d'une Coordinatrice du centre de jour (en février) et d'une Adjointe à la direction (en mars).

L'accueil de ces nouvelles ressources a nécessité l'implication du CA et des coordonnateurs en poste au Leclerc pour s'assurer de la transmission des informations-clés sur CFAD, ses programmes, ses bailleurs de fonds et son histoire.

b. Renforcement organisationnel

Modernisation de la pratique RH et du système de gouvernance

Grâce à un financement obtenu en juin 2023 dans le cadre du Fonds de relance des services communautaires en contexte de COVID (FRSC), CFAD a pu recourir aux services d'une consultante spécialisée en ressources humaines pour revoir sa gestion du personnel, penser à de nouvelles stratégies d'attractivité et de rétention des talents, redéfinir des postes et améliorer les conditions de travail du personnel (volet 1 du projet). CFAD avait besoin d'un tel accompagnement pour entamer un tournant majeur dans son histoire.

Au cours de l'automne, la consultante a débuté son mandat en réalisant des entrevues individuelles avec le personnel de CFAD et les membres du CA pour sonder leur vision de CFAD sur un horizon de 5 ans avec l'objectif de déployer son plein potentiel à l'interne (dans le milieu carcéral) comme à l'externe (dans la communauté). Elle a posé un diagnostic organisationnel mettant en évidence les forces et faiblesses de CFAD, désigné des points de vigilance et identifié des priorités d'agir. Les résultats de son analyse ont été partagés lors de deux rencontres de 5 heures (avec le CA et le personnel) soit les 15 et 25 novembre 2023.

Démarches en matière de rétention du personnel

Le CA de CFAD s'est prononcé en faveur d'une première série d'améliorations recommandées par la consultante en matière de bonification des conditions de travail : l'organisation est désormais dotée d'une échelle salariale compétitive, elle a procédé aux ajustements salariaux de ses employé.e.s en reconnaissant leur ancienneté dans la structure, et proposé des primes de « bien-être » en attendant la mise en place d'un régime d'assurances santé collectives.

Développement des politiques institutionnelles/procédures/outils

De novembre 2023 à février 2024, en concertation avec la consultante en RH, le CA a revu son organigramme, et mis à jour et adopté plusieurs politiques d'encadrement telles que :

- Code d'éthique des administratrices
- Code d'éthique et responsabilité (pour le personnel)
- Politique en matière de maltraitance faite aux personnes en situation de vulnérabilité et marginalisées (pour le personnel)
- Politique de protection de l'enfance (pour le personnel)
- Politique de prévention du harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire ainsi que de la violence au travail.
- Politique de rémunération globale
- Politique de traitement des plaintes

Ces politiques sont actuellement en phase de déploiement progressif au sein de l'organisation.

c. Démarche de planification stratégique

Le projet FRSC évoqué plus haut prévoyait également l'élaboration d'un plan stratégique, de même que le développement d'une approche de sollicitation efficace pour l'organisme.

La consultante dont les services ont été retenus pour accompagner CFAD dans sa planification stratégique et sa réflexion en matière de collecte de fonds, a d'abord proposé un travail de cocréation ayant mené à une révision des énoncés de mission, vision, et valeurs de l'organisation. Ces premières étapes ont permis d'élaborer la théorie du changement de CFAD et de tracer des priorités stratégiques pour les années 2024-2027 (voir aussi la section sur le plan stratégique, plus bas).

Le CA et le personnel de CFAD ont participé à une rencontre pour « se connecter aux fondamentaux de CFAD » et « préparer la voie pour finaliser l'exercice stratégique ». Les personnes présentes à l'événement ont ensuite reçu le rapport d'animation de la consultante dont les principaux éléments étaient : le portrait des personnes utilisatrices des services de CFAD (leur profil), les approches, les temps d'intervention, la raison d'être, les impacts potentiels, la cartographie de nos partenaires et la théorie du changement (compétence fondamentale, valeurs).

Nous avons aussi été amené.e.s à réfléchir à la possibilité de changer notre dénomination sociale (Continuité famille auprès des détenues-CFAD) afin qu'elle corresponde mieux à notre réalité actuelle et au renouvellement de notre identité.

La démarche avec la consultante est toujours en cours, notamment en ce qui a trait à l'analyse de l'écosystème philanthropique et l'élaboration d'une stratégie de financement.

4. Activités réalisées pendant l'année

a. Travail en détention

Programme Mère-Enfant en détention

Les personnes bénéficiaires des services de CFAD, qu'elles soient incarcérées à l'établissement de détention Leclerc de Laval (EDLL) ou à celui de Québec, ont l'opportunité, depuis plusieurs années, de maintenir, d'améliorer et de réparer le lien Mère-Enfant et de consolider leur réseau familial, amical et de soutien grâce à ce programme. Elles peuvent également développer leurs compétences personnelles et parentales et transformer des sentiments douloureux en sentiments de capacité et de reprise de pouvoir sur leur vie (*empowerment*). Elles ont également l'occasion de se responsabiliser en tant que femmes et en tant que mères, et peuvent prendre conscience d'enjeux personnels et parentaux pouvant être des freins à leur réinsertion sociale. Les services et les interventions de CFAD représentent pour elles un puissant levier et peuvent susciter l'espoir nécessaire à l'exploration de nouvelles avenues et l'adoption de nouveaux comportements prosociaux.

Le programme Mère-Enfant prévoit des séjours de 24 heures dans les unités de vie familiale pour les mères et leurs enfants âgés de 0 à 17 ans inclusivement.

Des séjours mère-nourrisson pour les mères et leur nouveau-né peuvent également être organisés ; la durée de ces séjours est déterminée selon chaque situation familiale et selon l'évaluation des personnes candidates par le personnel en situation d'autorité au sein de l'établissement carcéral. Enfin, pour les cas le requérant, des visites supervisées, d'une durée de 4 heures ou moins, peuvent avoir lieu dans nos unités Mère-Enfant.

Entre le 1^{er} avril 2023 et le 31 mars 2024, 40 séjours Mère-Enfant ont été réalisés pour 12 familles et 2 fêtes pour un total de 12 familles participantes également.



Autres activités à l'Établissement de détention Leclerc de Laval (EDLL)

Ateliers et formations

L'action de CFAD au Leclerc ne se limite pas au programme Mère-Enfant ni à la gestion des séjours. Comme indiqué plus haut dans la cartographie des services, nos équipes en détention y assurent aussi la tenue de formations et d'ateliers variés.

L'atelier "Je communique avec mon enfant" a pour objectif de maintenir et préserver le lien Mère-Enfant pendant l'incarcération de la mère afin d'amoindrir autant que possible l'impact négatif, voire traumatisant, de l'absence de la mère pour l'enfant.

Cette année, 4 cohortes de l'atelier « Je communique avec mon enfant » ont été actualisées pour 14 personnes participantes.

La série d'ateliers "Être parent, toute une expérience !" permet aux femmes du milieu carcéral n'ayant pas accès à leurs enfants, d'explorer le monde de la parentalité afin d'identifier leurs forces et défis en tant que mères. Ce programme a pour but l'acquisition et la consolidation des compétences parentales grâce à des échanges avec des pair.e.s orientés et encadrés par des intervenants psychosociaux.

4 cohortes de l'atelier « Être parent, toute une expérience ! » ont été réalisées pour 22 personnes participantes cette année.

L'atelier "Post-scriptum : je pense fort à toi" est un atelier d'écriture et de décoration de cartes postales préaffranchies qui permet aux personnes participantes de renouer ou de maintenir le contact avec elles-mêmes ou leur entourage- ceci permet d'assurer une continuité entre l'épisode de la judiciarisation et l'environnement extérieur.

Cette année, 33 personnes ont participé à 7 cohortes de l'atelier « Post Scriptum : je pense fort à toi ».

Notons que parmi les ateliers offerts, 2 ont été réalisés en collaboration avec nos collègues du SPAC et de MAKIVIK avec des participantes autochtones 1 avec une agente de relation d'aide en milieu carcéral dans le cadre de la semaine de prévention du suicide.

En plus d'organiser et animer ces ateliers et formation de groupes, CFAD propose un soutien individuel aux personnes détenues en faisant la demande.

Nous assurons également la communication avec leurs proches qui sont à l'extérieur, les accompagnons physiquement pour certaines démarches et rencontres avec des professionnel.les (DPJ, tribunaux, etc.), et les référons au besoin vers des services externes ainsi que vers notre centre de jour.

Au total, **614 interventions ont été réalisées durant cet exercice**. La nature de ces interventions se détaille comme suit :

- ↳ 365 interventions individuelles
- ↳ 67 accompagnements DPJ
- ↳ 67 rencontres en maison de transition,
- ↳ 5 rencontres visio-famille,
- ↳ 2 parloirs
- ↳ 108 accompagnements divers (à titre d'exemple : ateliers de prévention du suicide, suivi et vérification des inscriptions à des activités diverses organisées par la Pastorale, projets spéciaux etc.)

Établissement de détention de Québec (EDQ)

En 2023-2024, 4 cohortes de l'atelier virtuel « Être parent, toute une expérience ! » offert à Québec ont été réalisées. En tout, 20 personnes participantes ont bénéficié de ce programme. Des rencontres individuelles leur ont également été proposées, et 10 d'entre elles s'en sont prévalu.

Établissement de détention de Joliette (fédéral)

Les personnes incarcérées à l'établissement de détention de Joliette (fédéral), peuvent bénéficier du soutien des intervenant.e.s de CFAD lors de visites mensuelles.

Notre personnel en détention s'y présente en adoptant une posture d'accueil et d'écoute, et s'adapte aux besoins et aux réalités carcérales extrêmement variés du moment ; il peut s'agir de prendre des nouvelles de personnes anciennement détenues à l'EDLL que l'équipe connaissait déjà, de faire le lien entre la personne incarcérée et sa famille, de procéder à du référencement pour certaines démarches, d'intégrer CFAD dans un plan de sortie ou encore d'animer une activité.

Les personnes détenues à Joliette peuvent aussi téléphoner au centre de jour pour du soutien et du référencement, et pour y faire leurs heures de service communautaire.

b. Impacts des activités de CFAD en détention

Suite à leur participation aux ateliers de CFAD, que ce soit à Québec ou à Laval, plusieurs femmes nous ont mentionné avoir repris confiance en elles, s'être senties mieux outillées face aux enjeux vécus avec leurs enfants et être plus à même de faire face à leurs responsabilités parentales.

À l'EDLL, les mères qui bénéficient de ces moments avec leurs enfants nous confient que cela les motive à poursuivre leur processus de réinsertion sociale afin de retrouver leurs enfants dans de meilleures dispositions. Elles nous révèlent souvent qu'elles ont l'impression de s'être approchées de leurs enfants de façon plus vraie et transparente, que leur lien s'en est trouvé enrichi et qu'elles ont touché à une certaine normalité dans la réappropriation de leur rôle de mère durant le séjour.

ous croyons fermement que notre programme Mère-Enfant est pertinent auprès des femmes incarcérées et de leurs enfants (ainsi que de leurs proches) et qu'il favorise le dialogue entre la mère et ses enfants. Nous croyons aussi que ce programme contribue grandement à apaiser l'anxiété des enfants et que ses bienfaits se répercutent sur toute la famille. Le maintien du réseau familial est un facteur de protection important pour la mère incarcérée et pour ses enfants ainsi que pour toute la communauté.

c. Continuum des activités en communauté

En plus de nos activités principales, plusieurs accompagnements vers la communauté ont été effectués cette année.

Nous avons été à même de constater encore une fois les grands besoins (non comblés et particuliers) de plusieurs de nos personnes participantes. Que ce soit lors d'un passage à la Cour, en direction de l'aéroport pour regagner son coin de pays ou après une libération conditionnelle (en maison de transition, en hébergement pour femmes, etc.), à l'hôpital pour accoucher ou encore lors d'un contact Mère-Enfant supervisé par la DPJ, les intervenants de CFAD ont consacré davantage d'heures d'intervention cette année à ce volet d'accompagnement ponctuel et sur mesure.

La réintégration sociale étant un travail de tous les instants, elle peut commencer dès l'arrivée en détention puis, se poursuivre en communauté. Si l'incarcération entraîne son lot de défis autant sur le plan personnel que familial, la vie à l'extérieur n'est pas exempte d'obstacles à franchir. C'est dans ce contexte que CFAD a bonifié et développé son offre de services de liaison entre le carcéral et le post-carcéral afin d'assurer la continuité de ses actions et de la relation déjà existante. Afin de faciliter la réintégration sociale des personnes bénéficiaires de nos services, un partenariat solide ainsi que la mise en place d'actions concertées, facilitant l'étroite collaboration entre les principaux acteurs des milieux fermés et ouverts, a été érigé au fil du temps. Cette alliance professionnelle et organisationnelle témoigne de la cohérence de notre approche d'intervention. Que ce soit lors de visites à domiciles ou d'accompagnements divers, CFAD a été très présente auprès des familles encore cette année.

d. Le centre de jour

Suspension temporaire de certains services

CFAD a connu une période de transition importante entre les mois d'octobre 2023 et mars 2024, avec une forte rotation des équipes qui coïncidait aussi avec les transferts de dossiers de gestion vers le CA (fin de l'intérim de co-gestion au 1er novembre), le travail de fond sur les politiques organisationnelles et la bonification des conditions de travail, et une phase de recrutement actif (voir aussi la section Faits saillants en gestion et administration). Si cette période n'a pas particulièrement affecté le résultat de l'organisation en termes d'atteinte de ses objectifs en détention, la réalité du centre de jour fut toute autre.



L'instabilité vécue par l'organisation a en effet entraîné une suspension temporaire de la plupart des activités et ateliers à visée cohésive et/ou éducative du centre de jour, faute de personnel pour les organiser et les animer.

CFAD n'a donc pas été en mesure de réaliser toutes les actions prévues à son plan de travail pour le centre de jour cette année. Cette situation a été communiquée aux bailleurs de fonds concernés par ce programme, avec une proposition de révision des cibles pour l'année et la présentation d'un plan de relance pour le centre de jour au dernier trimestre de l'année de référence.

Il est cependant à noter que les actions et interventions essentielles à caractère psychosocial et l'aide aux démarches ont en tout temps été assurées durant la période, puisqu'elles ont été prises en charge par notre coordonnateur en détention affecté temporairement au centre de jour, en plus de son travail auprès des personnes détenues (voir aussi plus bas).

1^{er} semestre (1^{er} avril- 30 septembre 2033)

Pour la période visée par ce rapport, nous avons répertorié 27 activités différentes planifiées, dont 18 ont été réalisées à notre centre de jour.

Plus précisément, 7 activités adressées aux enfants et à leurs mères furent réalisées dont 2 coanimées par les mères. De plus, nous avons réalisé 11 activités avec et pour les femmes dont 4 en coanimation et 1 en partenariat avec l'ACEF Sud-Ouest.

À travers nos divers accompagnements et services de références, nous avons rejoint :

- 8 familles dont 18 enfants dans leurs démarches d'inscription à des camps de jour
- 5 accompagnements et planifications pour des visites supervisées à notre centre de jour en collaboration avec la DPJ.
- Nous avons offert du soutien à 4 mères qui ont bénéficié de 5 accompagnements différents pour de la recherche de logement, une suspension de dossier criminel, de l'aide alimentaire et du référencement.

En tout, nos services ont permis d'atteindre 14 familles de personnes judiciarisées.

Notons que les mères participant à nos programmes ont collaboré davantage ce semestre à la réalisation et à la co animation des activités prévues à notre programmation. Cet espace privilégié de participation citoyenne et d'*empowerment* nous semble prometteur pour la suite des choses.

Des activités Mère-Enfant diversifiées, basées sur les intérêts des mères et de leurs enfants, ont pu être maintenues durant le 1er semestre. Voici quelques exemples de ce qui a été organisé :

- Jardinage
- BBQ
- Soirée cinéma
- Épluchette de blé d'Inde
- Sortie à la piscine
- Atelier scientifique

Les activités réservées aux mères, quant à elles, répondaient davantage à leur besoin de prendre soin d'elles et de leur famille. La programmation a été constituée des activités suivantes :

- Cuisine collective
- Dîner causerie
- Atelier budget
- Café rencontre
- Friperie
- Cocooning
- Aménagement de la cour arrière pour le petit potager

2ème semestre (1er octobre 2023- 31 mars 2024) :

Le semestre en question est celui qui a été le plus fortement affecté par les changements organisationnels et les mouvements de personnel. Comme évoqué plus haut, certaines activités déjà planifiées ont tout de même été réalisées entre octobre et janvier par un membre de l'équipe afin d'assurer minimalement le maintien du lien avec nos personnes participantes durant cette période de transition :

- Café-Rencontre au centre de jour : distribution des chèques de La Gazette pour 16 familles/ décembre
- Distribution de sacs cadeaux (don de l'organisme Acti-Femmes Plus) / décembre
- 7 mères sont présentes au centre de jour (avec 3 enfants)
- Plusieurs échanges par texto et par téléphone ont lieu pour conserver la communication avec les familles

Depuis février 2024, le centre de jour accueille une nouvelle coordination qui se consacre en priorité et avec l'aide des coordonnateurs en détention, au rétablissement du contact avec les personnes usagères des services. La reprise des services se fait graduellement, avec l'intention première de créer un lien fort et authentique entre la nouvelle équipe du centre de jour et les personnes qui le fréquentent.

Impacts et défis du centre de jour

Nous sommes fiers d'avoir pu accompagner individuellement, dans leurs diverses demandes, plusieurs mères et leurs enfants. Que ce soit lors de visites supervisées avec la DPJ ou encore à travers diverses recherches dans le but d'améliorer leurs conditions de vie ou simplement de favoriser leur réinsertion sociale, nous nous rendons compte que ce type de service est primordial. La relation établie entre les familles et les intervenant.e.s de CFAD ont favorisé peu à peu un ancrage de ces familles dans la communauté.

Les activités et les échanges ayant lieu au centre de jour représentent une opportunité de suivre de près les besoins et défis de nos familles participantes, ceux-ci fluctuant aussi en fonction de leur environnement et de ses contraintes (inflation et hausse des prix, changements dans le cadre juridique, refroidissement du marché du travail, crise de l'accès aux services essentiels, etc.)

Ainsi, nous constatons qu'une plus grande majorité de nos familles participantes font face à de l'insécurité alimentaire et des défis liés à la recherche de logement et de travail depuis la pandémie.

Le programme mis en œuvre au centre de jour se heurte à des défis conjoncturels et structurels face auxquels il existe peu de marge de manœuvre, et notamment :

- Le roulement de main d'œuvre et ses conséquences en matière de déperdition d'informations, de perte d'expertise, de compromission de la relation de confiance avec les enfants et leurs mères, d'obligation à rebâtir constamment les relations avec les partenaires du milieu ;
- Le faible bassin de population ciblée (il y a notamment peu de mères d'enfants âgés de 0 à 5 ans)
- La difficulté d'accès aux services pour certaines personnes (éloignement géographique, coût associé au transport, faible attrait pour les activités)
- La complexité de proposer une offre de services et des activités à la fois ciblées sur les besoins, et attractives pour le plus grand nombre.

e. Projets connexes

CFAD a été amenée à collaborer à différents projets durant l'année, que ce soit dans le but de sensibiliser et éduquer le public et certain.e.s professionnel.le.s à la réalité des femmes judiciairisées et de leurs proches, ou tout simplement pour s'exprimer en tant que spécialiste de ces sujets. D'autres collaborations ont également eu un but de formation et de sensibilisation pour nos équipes.

- Projet de livre pour enfants de personnes incarcérées / autrice : Anne Renaud
- Projet de stage (Maîtrise travail social) en détention (visio-famille) / Stéphanie Blais
- Participation à la Chaire de recherche UNESCO "Sens et effets de l'éducation en prison" (depuis 2019) / (co chercheurs Frédérick Armstrong et Lyne Bisson)
- Participation à un rituel autochtone (Cercle) / Dans le cadre de la semaine de la vérité et de la réconciliation "La réconciliation commence avec l'éducation" (septembre)
- Participation à la formation "Décolonisation de nos pratiques cliniques à travers la prise en considération du traumatisme" / Dans le cadre de la recherche "Vers une guérison collective" (formatrices Wanda Gabriel et Pamela Gabriel Ferland + la chercheuse Felice Yuen) / novembre 2023
- Rencontres multidisciplinaires cliniques au Leclerc (mensuelles)

5. Activités spécifiques du CA

a. Le rôle du CA dans la gestion financière de CFAD

L'état de situation financière de CFAD (suivi de la consommation du budget) est généralement présenté au CA tous les trois mois. Les décisions importantes (achats, dédommagements, embauches de personnel, ajustements de salaires, primes, emprunts, etc.) sont soumises à l'approbation du CA. Pendant la période de cogestion, les personnes responsables d'informer et de discuter de l'évolution des finances de CFAD avec la trésorière CA étaient le cogestionnaire et la commis comptable.

C'est maintenant la nouvelle DG qui est responsable de transmettre les informations essentielles en matière d'administration des fonds, et de discuter de la santé financière de CFAD avec le CA.

Grâce à son expertise, nous avons pu procéder à de nombreux ajustements pour assurer une gestion plus rigoureuse des finances en ce qui concerne, entre autres, le traitement des payes et la façon de répartir les sommes reçues par nos bailleurs de fonds. Des nouvelles procédures liées aux approvisionnements et à la passation des marchés (et prévoyant notamment des seuils pour les contrats et des paliers d'approbation pour les achats) ont également été approuvées par le CA sur proposition de la DG.

b. La recherche de nouveaux bailleurs de fonds

Cette année, le CA a été mis à contribution pour la recherche de financements institutionnels et la présidente a notamment pris en charge les démarches liées à une demande au titre du Fonds de relance des services communautaires de la Croix rouge canadienne, et le suivi en matière de rapportage auprès de ce bailleur.

La présidente du CA a également suivi une formation sur le Programme de Soutien aux Organismes Communautaires (PSOC) afin de vérifier si CFAD était éligible. Ce programme est très normé, ce qui nécessite d'étudier de près les conditions pour soumettre une candidature. Malgré l'intérêt de ce programme qui offre un soutien à la mission globale de l'organisme, CFAD a jugé que les délais pour soumettre notre dossier étaient trop courts et que les critères d'éligibilité ne nous étaient pas favorables.

c. La sollicitation de dons

Le CA veille à ce que la sollicitation de dons se fasse chaque année, particulièrement avant la période des Fêtes. Une lettre est envoyée aux personnes qui ont déjà fait un don et à celles qui sont susceptibles de le faire (incluant les ministres et députés aux niveaux provincial et fédéral, et le conseiller municipal). Pour l'année de référence, la somme récoltée est de 2,000\$.

Une demande de financement a été déposée à la Caisse Populaire de Ville-Émard pour l'aménagement de la cour arrière. Le montant alloué est de 10,000\$.

Nous avons également sollicité un don de la part de notre député provincial et reçu un montant de 1000\$.

d. Le recrutement et l'accueil de nouvelles personnes administratrices pour siéger au CA

En 2023, le CA a intensifié ses efforts pour recruter une administratrice qui a déjà bénéficié des services de CFAD afin qu'elle puisse occuper le siège qui lui est réservé selon nos RG. Lors de l'AGA de 2023, deux participantes avaient été élues au CA. Une résolution visant le remboursement des frais de déplacement pour les personnes qui éprouvent des difficultés financières a été votée au CA du 31 janvier 2024 pour faciliter leur participation au CA.

Certaines démissions ayant eu lieu en cours d'année (3), le CA n'a pas réussi à combler les postes vacants et a dû fonctionner avec le minimum de personnes requises pour assurer le quorum tout au long de l'année 2023-2024.

Dans la foulée de nos travaux de planification stratégique, nous avons convenu de tracer le profil des personnes susceptibles d'occuper un siège au CA. Des contacts ont été faits avec le Centre des bénévoles du Grand Montréal. Nous sommes confiantes de pouvoir combler ces postes pour l'année 2024-2025.

6. Représentation externe, concertation, mobilisation

CFAD participe à des rencontres et des événements récurrentes au sein de différents espaces de concertation et est membre de différents regroupements et associations :

- Concertation Ville-Émard/ Côte Saint Paul
- La Table des partenaires contre la violence conjugale et familiale SOV
- La Confédération des Organismes Familiaux du Québec
- La Table des Groupes de Femmes de Montréal
- L'Association des services de réhabilitation sociale du Québec

CFAD y porte la perspective unique des femmes et des mères judiciairisées et son expertise, tout en bénéficiant de celle des autres partenaires et en s'informant d'enjeux plus généralement relatifs au bien-être familial, à la jeunesse, ou aux femmes vivant de multiples problématiques sociales.

L'organisation répond aussi à des appels à mobilisation et des opportunités de représentation externe de façon « ad-hoc » durant l'année, comme :

- La participation à l'événement du Collectif Art Entr'Elles "Inconditionnelles" / Maison de la culture NDG (avril 2023)
- La participation au colloque "Re-penser l'incarcération des femmes" / UdeM (juin 2023) / Amélie Couvrette, Barbara E. Bloom, Jean-François Guernon, Ruth Gagnon
- Une présentation devant la CLCC (en collaboration avec E.Fry) (janvier 2024)
- La participation au panel de la rencontre citoyenne du 5 février 2024 : « Reconstruction de l'établissement de détention pour femmes de Montréal (Maison Tanguay) » / avec la sous-ministre et le DGA-MSP
- La participation au Salon des ressources du 8 mai 2024 (établissement Leclerc)
- Plusieurs visites de nos unités Mère-Enfant (par le ministre de la Sécurité publique, nos collègues de la détention et leurs familles, les syndicats d'autres détentions (EDM, EDQ), la Ligue des droits et libertés, etc.)`
- Participation du coordonnateur en détention à la rencontre citoyenne autour du projet de la nouvelle prison dans le quartier d'Ahuntsic-Cartierville.
- Présentation de nos services (conférence) à l'organisme "Acti-Femmes Plus" / mars 2024
- ...

7. Futures orientations pour l'organisation

a. Plan stratégique 2024-2027

CFAD, au terme de son introspection organisationnelle, s'est dotée d'un plan sur 4 ans qui définit ses orientations fondamentales. Ces objectifs stratégiques sont essentiels pour l'avenir de l'organisation, puisqu'ils dressent les grandes lignes des actions à mener en fonction des choix stratégiques qui ont été faits par le comité de travail concerné.

PLAN STRATÉGIQUE 2024-2027

ADHARA

Le nouveau nom de CFAD

Toutes nos actions et toutes nos décisions sont ancrées dans les valeurs de SOLIDARITÉ, DIGNITÉ, INCLUSION et AUTONOMIE.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

Les femmes et les personnes de la diversité sexuelle et de genre judiciarisées représentent une très petite partie de la population; leurs réalités et situations sont donc moins bien comprises et moins de services leur sont offerts.

ADHARA est le seul organisme dédié au maintien et au renforcement du lien mère-enfant pour ces personnes, lequel lien constitue un facteur puissant de mobilisation et de protection.

NOTRE COMPÉTENCE FONDAMENTALE

Elle se trouve dans **les relations de confiance que nous tissons** avec les femmes et les personnes de la diversité sexuelle et de genre et leurs enfants.

Ces relations de qualité sont rendues possibles par les caractéristiques uniques de notre accompagnement : **offert sur une base volontaire et personnalisé, dans le respect du rythme, des histoires de vie et de l'expertise des personnes concernées.**

ADHARA est un mot sanskrit qui veut dire support, centre de pouvoir spirituel. C'est aussi le nom d'une étoile binaire parmi les plus brillantes du ciel.

NOTRE MISSION

ADHARA accompagne les femmes et les personnes de la diversité sexuelle et de genre judiciarisées ou à risque et leurs enfants, dans leurs efforts pour maintenir et renforcer les liens entre elles et avec leurs proches. En soutenant leur capacité d'agir individuellement et collectivement, ADHARA contribue à la réintégration sociale et agit sur le risque de récidive des personnes contrevenantes.

ADHARA œuvre dans une perspective féministe intersectionnelle.

Son accompagnement se déploie là où il est utile, en particulier en détention, dans son centre de jour et en communauté.

NOTRE VISION

Nous sommes convaincu.e.s que la reprise de pouvoir sur leur vie par les femmes et les personnes de la diversité sexuelle et de genre judiciarisées, ainsi que leur participation à la vie de leurs enfants, de leurs proches et de leur communauté, enrichit la société.

LES PRIORITÉS 2024-2027

1. Positionner la programmation du centre de jour dans la **continuité des services offerts en détention** et la collaboration systémique.
2. Positionner le centre de jour comme un espace pour des **travaux communautaires/compensatoires** et pour **les visites supervisées** de la DPJ.
3. Définir et déployer un **programme de pairs aidants/mentors** pour les personnes accompagnées.
4. Planifier et déployer un **projet d'accompagnement juridique** par l'accès vulgarisé aux informations.
5. Développer une **approche intersectionnelle** ainsi qu'un **cadre de travail et des pratiques anti-oppressifs**, et ainsi **adopter une posture officielle d'allié.e.s** des personnes racisées et issues de la DSPG*.
6. Planifier et déployer un projet visant à **soutenir spécifiquement les enfants de mères judiciarisées** dans la compréhension et la communication de leur vécu, et participer à leur bien-être.
7. Mettre sur pieds un comité d'analyse de la faisabilité d'un **projet d'hébergement** de stabilisation temporaire.
8. Procéder à une étude de marché visant la création d'un **projet d'économie sociale** porté par les personnes accompagnées.

* Diversité sexuelle et pluralité de genres

b. Plan d'action 2024-2025

Le plan stratégique sur 4 ans est mis en œuvre au moyen de plans d'action annuels.

Le plan d'action (P.A) est un outil qui assure le processus nécessaire (Quoi ? Quand ? Par qui ? Quelles cibles ?) pour la réalisation de la mission et des objectifs stratégiques de l'organisme. Le P.A adopté par le Conseil d'administration pour l'année 2024-2025 est le suivant :

AXES ET OBJECTIFS DU PLAN STRATÉGIQUE/ tâches associées	% FAIT	AFFECTÉ À	COMMENTAIRES	AVR	MAI	JUI	JUIL	AOU	SEP	OCT	NOV	DÉC	JAN	FÉV	MAR
PÉRÉNISATION															
Solliciter les bailleurs de fonds institutionnels des trois niveaux de gouvernement pour rehaussement des ententes	80%	DG		■	■	■									
Explorer les possibilités financement PSOC	50%	DG				■									
Déposer des demandes de financement auprès de 2 nouveaux ministères	15%	DG	SCF + MTESS			■			■						
Élaborer une stratégie de financement qui inclut la recherche de financements philanthropiques	0%	DG, Cameo				■	■								
Cible: approcher 3 fondations/organisations philanthropiques	50%	DG				■	■	■	■	■					
Approcher une organisation spécialisée pour le démarrage d'un pan d'économie sociale															
Cible: Faire financer l'étude de marché	0%	DG/Adjointe							■	■					
COMMUNICATION															
Revoir les nom, logo et outils de communication															
Cible 1 : 1 nouveau nom est approuvé et utilisé	5%	Comité de travail				■									
Cible: 1 nouvelle identité visuelle et 1 nouveau site web élaborés	0%	DG, Cameo, Bête féroce				■	■	■	■						
Cible 2 : la tournée des parties prenantes pour présenter les résultats de l'exercice stratégique est effectuée	10%	DG				■	■	■	■						
Convertir les documents à la nouvelle charte graphique	0%	DG/graphiste							■	■	■	■			
RAYONNEMENT															
Augmenter et cibler les activités de réseautage et de représentations, pour mieux positionner le centre de jour	0%														

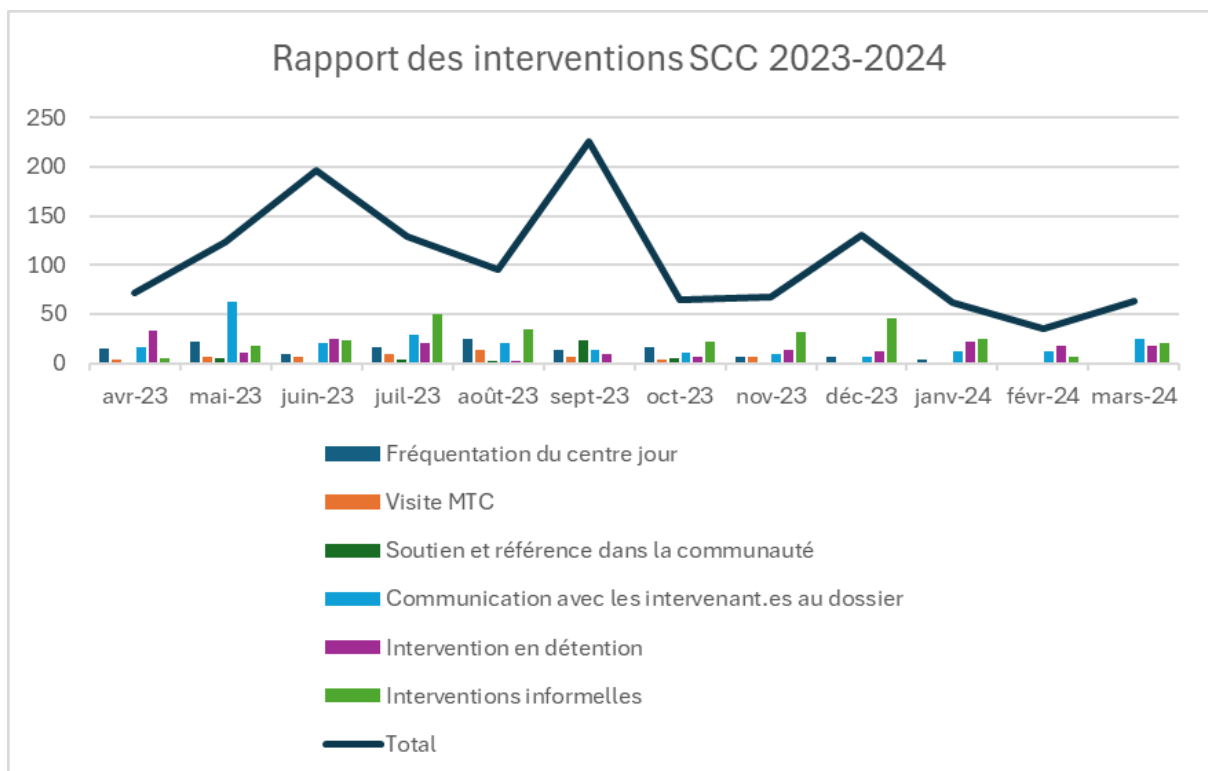
8. Statistiques annuelles et chiffres importants

40 séjours Mère-Enfant

122 personnes rejointes via les ateliers

615 interventions réalisées

14 familles rejointes via le centre de jour



Graphique : répartition des interventions effectuées auprès des personnes détenues au Fédéral

*Pour toute question ou
demande d'information,
contactez Céline Bouquin
direction@cfad.ca
(514) 989-9891- poste 4*