



6060, rue Renoir, Montréal, QC., H1G 2N8
Téléphone : (514) 326-8400 Télécopieur : (514) 326-8402

Rapport annuel 2020-2021





Message de la présidente du conseil d'administration

Le présent rapport annuel rend compte des activités réalisées par Maisons de transition de Montréal Inc., du 1er octobre 2020 au 30 septembre 2021.

Cette année encore, le personnel et les usagers des services de la corporation ont dû s'adapter aux contraintes posées par la pandémie liée à la COVID-19, de même que les membres du conseil d'administration (C.A.). Au nom du C.A. et en mon nom personnel je les remercie tous, membres du personnel et usagers, de la solidarité démontrée dans la poursuite de leur cheminement respectif et le sens des responsabilités quant au respect des consignes sanitaires et ce, malgré la fatigue morale qui a pu s'installer dans la durée de ce contexte.

La corporation a aussi fait face au retrait de services habituellement confiés par les Services correctionnels canadiens, soit la « surveillance directe ». La manière d'annoncer cette décision a créé une onde de choc pour les organismes communautaires visés se sentant injustement déconsidérés, incluant MTM Inc.. Des échanges ont eu lieu avec les responsables et nous espérons que des mécanismes pour une participation active des organismes communautaires dans l'évaluation et les orientations de services seront développés, actualisant concrètement la reconnaissance de leur expertise par les institutions concernées.

L'année a été marquée par le départ à la retraite du directeur général, M. François Bérard, après plus de quarante années à la direction de la corporation. Nous le remercions chaleureusement pour son implication constante non seulement pour la corporation mais pour tout ce qui touche la réinsertion sociale des personnes ayant eu des démêlés avec la justice et aussi pour la prévention de la délinquance dans le secteur de Montréal-Nord où est implanté le siège social de la corporation.

Message de la présidente du conseil d'administration (suite)

Le défi de recruter une personne qui puisse assurer la poursuite de la mission de MTM dans la continuité de la mission tout en assurant un renouveau nécessaire a été très grand. Le C.A. est très fier de pouvoir compter sur M. Steeve Thomassin pour relever ce défi. Ici aussi, nous remercions l'ensemble du personnel pour l'accueil et la collaboration amorcée dans l'ouverture au changement.

Les défis auxquels fait face la corporation sont ceux liés aux ressources humaines, particulièrement le recrutement et la rétention du personnel et ceux liés à l'adaptation continue des services au besoin des personnes desservies. Le C.A. a aussi un défi continu de recrutement. À cet égard, je veux remercier chaleureusement M. Jacques St-Germain, membre sortant, dont le dynamisme a animé les travaux du c.a. de manière si constructive au cours des douze dernières années. Nous lui souhaitons le meilleur dans ses futurs engagements.

L'ensemble des membres du C.A. s'engage à soutenir au mieux la corporation et son personnel, croyant fermement à la mission de la corporation et à sa contribution à la réinsertion sociale de ses usagers. Cela grâce à la mobilisation et à l'expertise du personnel ainsi qu'à la confiance des bailleurs de fonds et de l'appui des personnes de la communauté de Montréal-Nord. MERCI !

A blue ink signature of France Filiatrault, written in a cursive style.

France Filiatrault, Présidente du conseil d'administration MTM Inc.

Message du directeur général

C'est avec fierté que nous vous invitons à parcourir le rapport annuel 2020-2021 de Maisons de transition de Montréal Inc. Un bilan reflétant le travail de toute une organisation qui œuvre chaque jour pour une clientèle en grand besoin afin de maintenir et d'améliorer la qualité des services qu'elle offre. C'est à l'équipe de Maisons de transition de Montréal Inc. que revient le mérite de toutes ces réalisations et les succès obtenus cette année. La poursuite de notre mission dépend entièrement de l'engagement et du professionnalisme de tous. Force est de reconnaître qu'ils ont été à la hauteur encore cette année.

Ce document se veut à la fois un outil d'information et une rétrospective des principales activités réalisées au cours de la dernière année. Au-delà des statistiques et des résultats au terme d'un exercice financier, ce rapport témoigne des efforts concertés par l'ensemble de notre personnel afin d'offrir une qualité de services toujours accrue adaptée aux besoins de nos usagers. Le rapport annuel constitue donc un outil privilégié de reddition de compte tant pour la population, nos usagers, les instances gouvernementales ainsi que pour nos principaux partenaires.

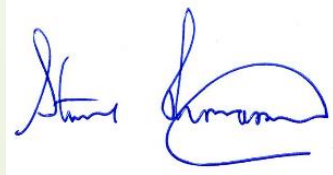
Je ne vous apprends rien en vous partageant que cette année s'est, pour une deuxième année consécutive, déroulée sous le signe de la pandémie COVID-19. Malgré ce contexte difficile, la prestation de service est demeurée au cœur des préoccupations des membres du conseil d'administration, de la direction et des employés de Maisons de transition de Montréal Inc. Les activités de l'année 2020-2021 ont contribué à maintenir et à accroître le niveau de qualité de nos services tout en confirmant l'importance de la contribution de notre organisme à la santé, au bien-être, à la qualité de vie et à l'intégration sociale de nos usagers. Le personnel et la direction ont le souci constant de répondre aux besoins des personnes judiciairisées investies dans un processus de réinsertion sociale.

Tout au long de la dernière année, nous avons été confrontés à un autre défi qui est de plus en plus préoccupant pour notre organisation : pouvoir recruter, former et retenir des ressources humaines disponibles et compétentes. Cette réalité touche durement les organismes, comme le nôtre, qui perdent souvent leur expertise au profit des services gouvernementaux. Au cours de la prochaine année, nous devons réfléchir et être créatif afin de trouver des solutions novatrices pour faire face à cette réalité.

Message du directeur général (suite)

Année après année, la réalisation de notre mission ne peut être possible sans le dévouement et le professionnalisme de notre personnel. En ce sens, le climat de travail exceptionnel qui règne au sein de notre organisation est tributaire de nos employés pour qui la cause des personnes judiciarisées investies dans un processus de réinsertion sociale est au cœur de leur engagement. Au nom des membres du conseil d'administration qui ont généreusement donné de leur temps et de leur expertise, nous désirons remercier nos usagers pour la confiance qu'elle nous témoigne et témoigner de notre reconnaissance envers notre personnel. Nous désirons aussi remercier chaleureusement un administrateur sortant pour sa contribution importante au développement de notre organisation durant les douze dernières années, soit monsieur Jacques St-Germain. Merci Jacques ! Notre reconnaissance va également aux membres du conseil d'administration qui soutiennent honorablement et sans relâche notre organisme.

Pour la prochaine année, nous souhaitons poursuivre notre travail de concertation afin que notre milieu continu d'être un environnement professionnel motivant et une source de fierté. Certes, la prochaine année s'annonce toute aussi exigeante, mais nous sommes convaincus que notre engagement et celui de nos partenaires sont essentiels afin de venir en aide à une partie de la population qui se veut vulnérable et qui est souvent laissée pour compte. Puissions-nous continuer à leur donner de l'espoir !



Steve Thomassin, M.Sc., AdmA.

Message de la coordonnatrice clinique de la Maison St-Laurent

Pour une deuxième année consécutive, la Maison St-Laurent a dû composer avec la pandémie de COVID-19 et toutes les restrictions que cela implique. La Maison St-Laurent fait face à une baisse significative des résidents due, en partie, à la pandémie présentement en cours. Les résidents sont grandement touchés par cette situation puisqu'aucune activité de groupe n'est autorisée ce qui modifie l'atmosphère dans la résidence, le sentiment d'appartenance et le support mutuel. Pour les intervenants, la pandémie a également eu un impact dans leurs interventions et au niveau de la création du lien thérapeutique qui s'avère plus difficile en télétravail. De plus, au niveau personnel, on sent un certain épuisement chez nos intervenants malgré une motivation présente. Je pense qu'avec les élargissements sanitaires à venir, le moral des troupes s'en verra bonifié. Je vous souhaite donc à tous, une excellente année à venir !



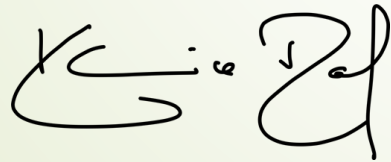
Josée Meilleur, Criminologue
Coordonnatrice clinique
Maison Saint-Laurent

Message de la coordonnatrice clinique de l'Agence sociale St-Laurent

L'année 2020-2021 fut marquante pour l'Agence Sociale St-Laurent. Outre la situation reliée à la COVID-19, plusieurs événements sont venus modifier l'ADN de notre organisation. Depuis janvier 2021, nous participons avec les Services correctionnels québécois à un projet pilote sur la révision des rôles et responsabilités. Ce projet vient modifier certaines de nos pratiques alors que dorénavant, nos intervenants se verront attribuer la surveillance communautaire de la clientèle présentant des besoins faibles et moyens alors que les agents de probation assureront celle de la clientèle ayant des besoins élevés.

En mars 2021, nous avons également vu la surveillance directe de la clientèle fédérale nous être retirée dans la foulée des recommandations contenues dans le rapport de l'enquête nationale conjointe SCC-CLCC suivant l'affaire Gallese (déc. 2020). C'est près de trente ans d'intervention auprès de cette clientèle qui venait à terme pour nous. Notre apport auprès des SCC se limite désormais aux évaluations communautaires.

Cette diminution significative de la clientèle a donc eu un impact majeur sur l'équipe de l'Agence Sociale St-Laurent qui est actuellement composée de deux intervenants à temps plein comparativement à quatre intervenants à temps plein l'année précédente. Bien que majeurs, ces changements demeurent stimulants alors que nous serons amenés à réfléchir à de nouvelles façons de faire (clientèle visée, programmation, organisation du travail, etc.). La motivation demeure donc au rendez-vous et nous sommes prêts à relever les prochains défis qui s'offriront à nous. Offrir un support et un encadrement de qualité à notre clientèle demeure notre objectif premier !



Karine Roby, Criminologue
Coordonnatrice clinique
Agence Sociale Saint-Laurent

Organisation

Le conseil d'administration

France Filiatrault	Présidente
Jacques St-Germain	Vice-président
Pierre Forget	Trésorier
André Beauchamp	Administrateur
Marion Vacheret	Administrateur



Le personnel de direction

Steeve Thomassin	Directeur général
Josée Meilleur	Coordonnatrice clinique MSL
Karine Roby	Coordonnatrice clinique ASSL

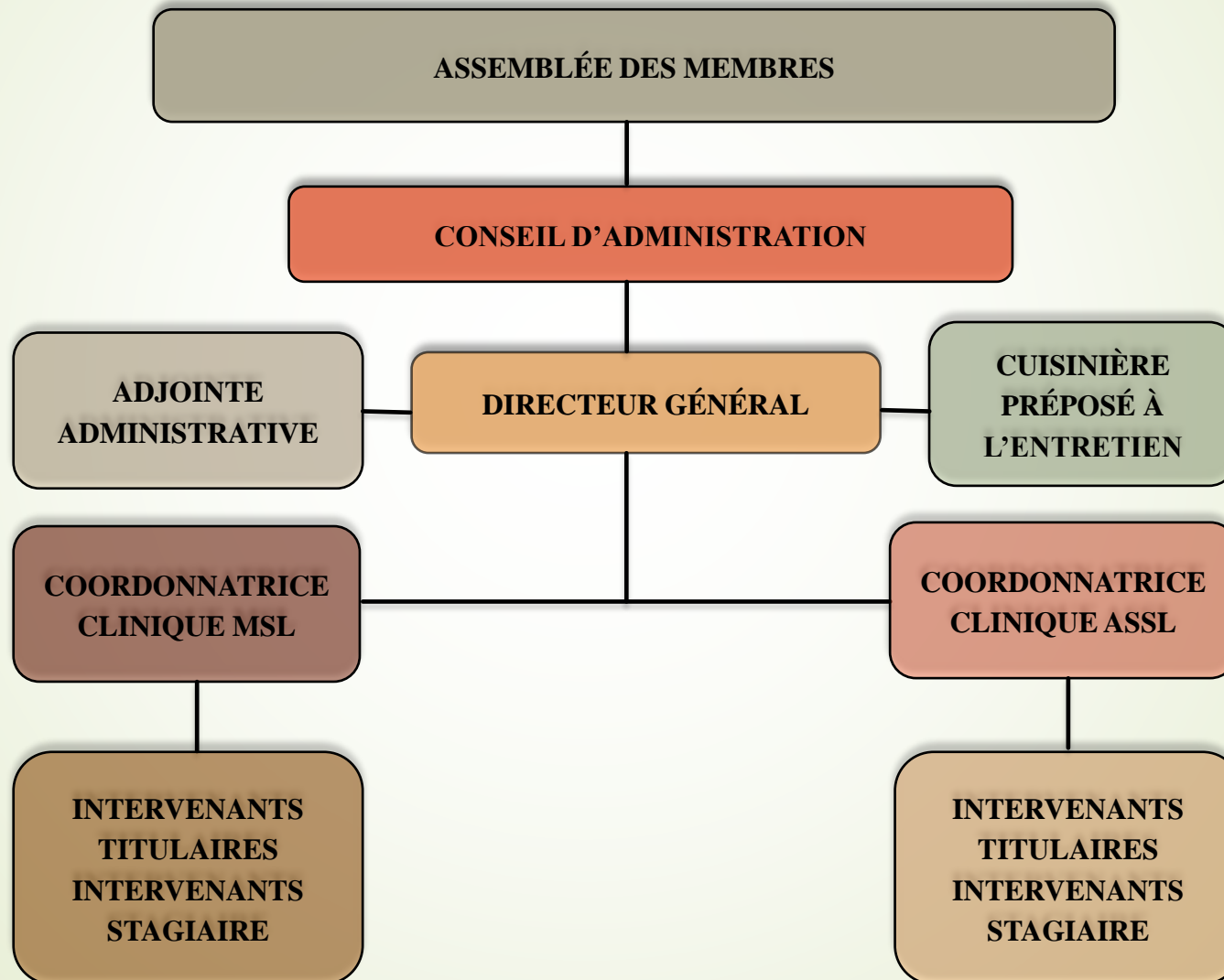
Le personnel de soutien

Sonia Graus	Adjointe administrative
Teresa Garcia	Cuisinière
Hocine Aïdoun	Préposé à l'entretien

Le personnel clinique

Valérie Boucher	Intervenante titulaire MSL	Julianne Auger-Côté	Intervenante
Tania Patry-Gagnon	Intervenante titulaire MSL	Benjamin Bond	Intervenant
Isabelle Duquette	Intervenante titulaire MSL	Sandrine Brosseau	Intervenante
Maude Lampron	Intervenante titulaire MSL	Anaïs Desjardins	Intervenante
Nadine Ben Salem	Intervenante titulaire MSL	Mélissa Desrosiers	Intervenante
Effrosini Marakakis	Intervenante titulaire ASSL	Sarah Ganski	Intervenante
Sasha Snopek	Intervenant titulaire ASSL	Mégane Laberge	Intervenante
		Lorena Marcautau	Intervenante

Organigramme





Historique de la ressource

Maisons de transition de Montréal Inc. est un organisme communautaire. Créé en 1965, cette organisation à but non lucratif est le fruit de l'initiative de membres de la communauté régionale du Montréal métro. L'organisme est administré par un Conseil d'administration composé de citoyens qui se préoccupent des impacts de la délinquance sur la qualité de vie de leur communauté et sur celle de la société québécoise en général. Il opère dans le respect de la dignité et de la liberté de la personne, avec un souci de justice, de paix et de sécurité. Maisons de transition de Montréal Inc. comprend notamment l'**Agence sociale Saint-Laurent** et la **Maison Saint-Laurent**.

Le 1er mars 1967, notre corporation ouvre les portes de la première maison de transition pour personnes contrevenantes adultes au Québec, la **Maison Saint-Laurent**. Le 15 juin 1982, notre organisme diversifie ses activités en créant l'**Agence sociale Saint-Laurent**. Il se donne alors la possibilité de développer un programme de soutien et d'encadrement en milieu ouvert pour différents types de personnes contrevenantes de la région de Montréal (probationnaires, sursitaires, libérés sous condition, etc.).



Mission

Dans une perspective de développement social, Maisons de transition de Montréal contribue par ses services d'hébergement, d'accompagnement et d'encadrement à la **réintégration sociale et communautaire** et à la **réhabilitation** de personnes contrevenantes adultes et de personnes incarcérées pour d'autres raisons. En s'appuyant sur une approche humaniste et progressiste, notre corporation concourt par ses services éducatifs, par ses activités d'animation et d'organisation communautaire ainsi que par son action sociopolitique à la **prévention** de la délinquance et à la réalisation d'un environnement pacifique et sécuritaire.

Vision

Notre organisme est animé par la **vision** d'une société québécoise reconnue pour son engagement à soutenir des environnements pacifiques et sécuritaires et pour son caractère inclusif et solidaire vis-à-vis des personnes ayant eu des démêlés avec la justice, leur offrant des opportunités de s'intégrer et de s'épanouir en tant que citoyens libres et responsables.



Aspiration

Notre organisme est reconnu pour l'**excellence** de ses contributions. Il souhaite poursuivre dans cette voie et constituer un **pôle de référence** dans son domaine d'action.

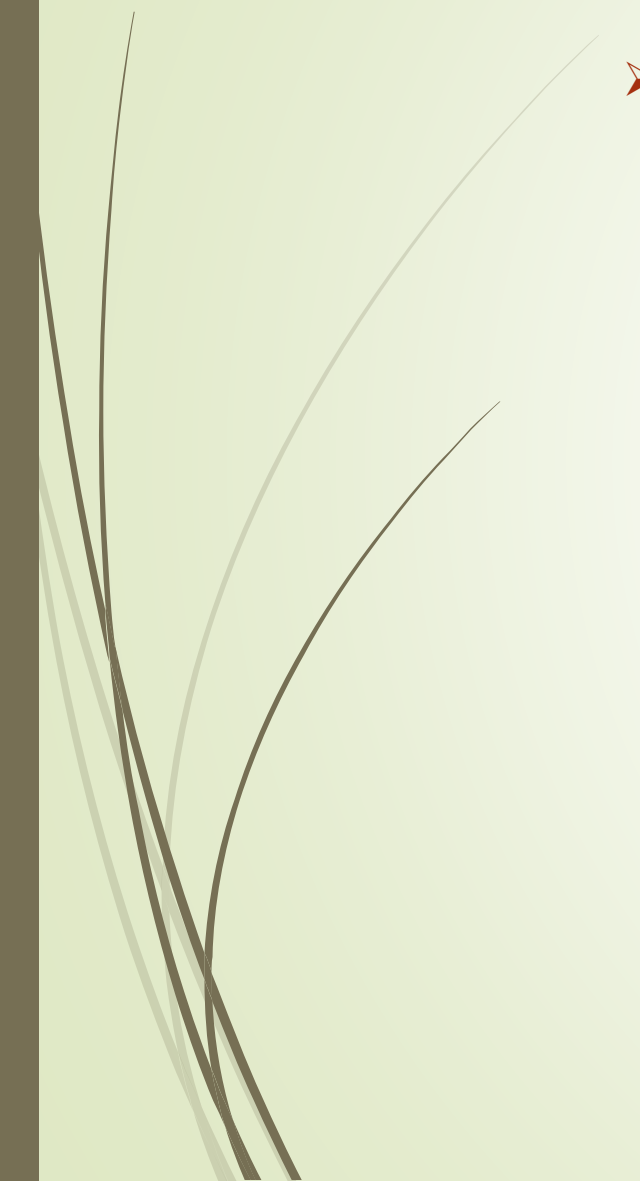
Valeurs

L'action de notre organisme est fondée sur quatre **valeurs phares**, elles-mêmes associées à d'autres valeurs. Elles visent à orienter son travail tout en se complétant les unes les autres. Ces valeurs sont la **solidarité**, l'**autonomie**, l'**équité** et la **coopération**.

- La **solidarité** repose sur la conscience que le bien-être de chacun dépend de celui de l'autre et est associée à l'idée de justice sociale. Reconnaisant notre interdépendance, elle cherche à ce que les libertés individuelles s'accordent pour le bien de chacun et de l'ensemble. Dans ce sens, elle engage à une responsabilité mutuelle d'appui, d'empathie et d'entraide. Elle se fonde sur une attitude de **bienveillance** et d'**ouverture** envers autrui. Elle vise à soutenir l'autre dans son cheminement afin qu'il puisse se réaliser pleinement et participer au meilleur de lui-même à la vie collective, peu importe ses erreurs de parcours. La solidarité est à la base de la relation d'aide que notre personnel développe avec les personnes qui nous sont référées, reconnaissant leur potentiel de développer une autonomie positive. Elle est aussi à la base des relations entre les membres de notre personnel afin de former une équipe soudée où chacun peut se réaliser. Elle guide enfin les relations que notre organisme entretient avec ses partenaires, sa communauté d'appartenance et la société en général.



Valeurs (suite)

- 
- L'**autonomie** correspond à cette capacité des personnes et des collectivités d'exercer leur jugement, de décider de leur choix et de la conduite de leur destin. Pour s'exercer pleinement, elle repose sur un ensemble de capacités psychologiques et cognitives qu'il convient de renforcer. Elle s'associe à ces autres valeurs que sont la **liberté** et la **responsabilité**, la première représentant l'expression concrète de l'autonomie en l'absence de contraintes indues alors que la seconde étant le fait d'être imputable de ses actes. Pour nous, l'autonomie repose sur la reconnaissance du potentiel de chaque personne et de chaque collectivité d'agir dans son meilleur intérêt tout en respectant autrui. Soucieux de sa propre autonomie, notre organisme respecte celle de ses usagers, des membres de son personnel, de ses partenaires, de sa communauté d'appartenance et de la société en général. À l'interne, ces valeurs impliquent une recherche continue des meilleures façons de répondre à nos engagements professionnels et corporatifs. Elles sont aussi à la base de nos activités éducatives, communautaires et sociopolitiques. En ce sens, elles constituent le fondement de gestes qui nous apparaissent nécessaires de poser pour favoriser tant une meilleure prévention de la délinquance que la réhabilitation et la réintégration sociocommunautaire des personnes contrevenantes.

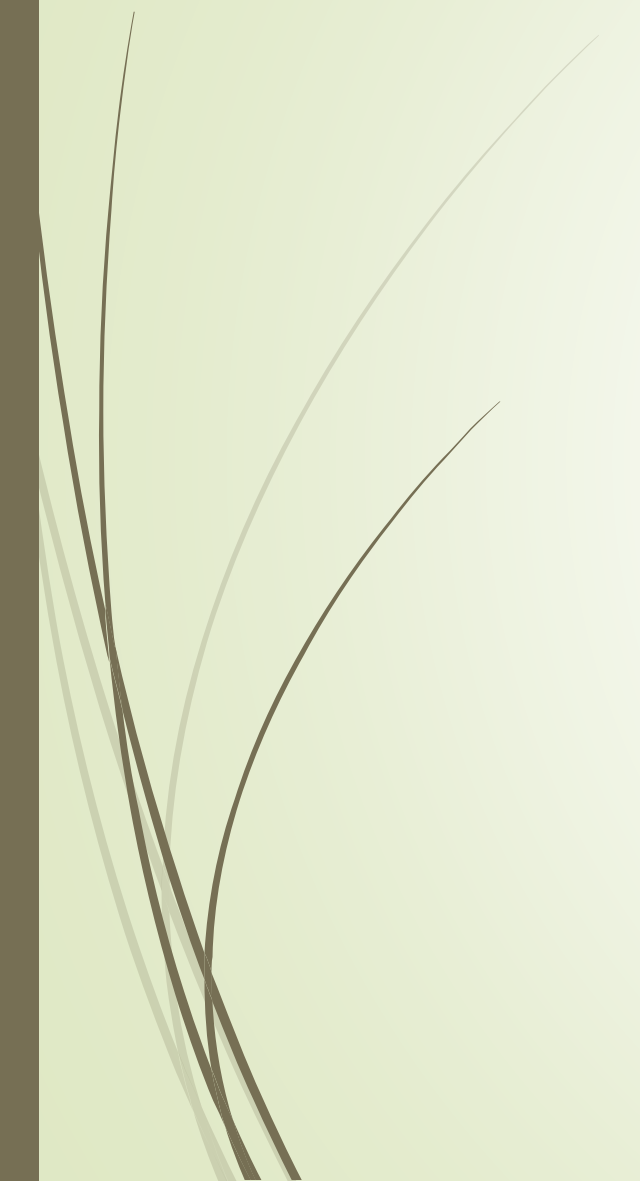


Valeurs (suite)

- L'**équité** est une forme de justice naturelle qui va au-delà de la règle de droit dans l'appréciation, la reconnaissance et le respect des droits et mérites de chacun. Se pratiquant tant sur une base individuelle que collective, l'équité se fonde sur la reconnaissance que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Elle exprime aussi une volonté d'assurer l'égalité des chances pour tous comme façon de répondre aux différentes iniquités et discriminations sociales pouvant générer des problèmes humains tels que la délinquance. Elle invite enfin à une action adaptée à la situation spécifique de chacun. De fait, l'équité constitue un des préalables à l'établissement de la paix et de la sécurité. Désireux d'être traité avec équité, notre organisme entend l'être tant avec ses usagers, les membres de son personnel que ses partenaires.
- La **coopération** consiste à participer à la réalisation d'une œuvre commune. Pour nous, elle se décline à travers la collaboration, l'esprit d'équipe et le partenariat qui sont autant de manières de faire découlant de la nécessité d'agir collectivement et solidairement pour qu'advienne un monde où tous pourront vivre en paix et en sécurité. Le dicton « seul on va plus vite, mais ensemble on va plus loin » en résume l'essentiel. Chez nous, la coopération s'exprime tout d'abord par l'invitation que nous faisons à nos usagers de concourir à cet effort et au soutien que nous leur apportons lorsqu'ils s'engagent en ce sens. Elle s'exprime aussi par l'esprit d'équipe qui anime les membres de notre personnel



Valeurs (suite)



et les membres de notre conseil d'administration à travers leurs différentes interactions. Elle s'exprime également à travers nos échanges avec nos partenaires, échanges que nous souhaitons faire reposer sur une reconnaissance mutuelle de l'autonomie, des responsabilités et des expertises propres à chacun. Elle s'exprime enfin par l'appel que nous faisons à notre communauté d'appartenance et à la société en général de venir appuyer notre action.



Philosophie

Maisons de transition de Montréal Inc. est un **organisme communautaire**. Pour elle, assumer ce statut, c'est endosser un certain nombre de réalités. Ainsi, elle a non seulement été créée, mais elle est aussi administrée par des membres de la communauté qui ont à cœur de solutionner les problèmes de celle-ci. La mission de Maisons de transition de Montréal Inc. se fonde dans un projet de société où l'humain occupe une position centrale. Elle œuvre dans un esprit d'engagement, d'entraide et de responsabilité humaine, ce qui suppose une certaine gratuité dans les gestes qu'elle pose. Son action s'appuie sur la conviction profonde que le changement social est relié à la force des dynamismes collectifs et à la capacité des personnes et des groupes de définir, améliorer et défendre leur mieux-être. Elle privilégie donc la prise en charge responsable du problème de la délinquance par les membres de la communauté, y compris ses membres contrevenants.

Maisons de transition de Montréal Inc. croit que **l'intervention clinique auprès des personnes contrevenantes** a pour but de contribuer à la prévention de nouveaux délits et ce, en aidant ces personnes à s'accomplir pleinement. Il s'agit ici de les motiver puis de les accompagner et les encadrer dans leurs différentes démarches visant à s'intégrer ou à se réintégrer dans la communauté et la société en tant que personnes dignes, libres et responsables, qui vivent en paix avec elles-mêmes et leur environnement. Bref, l'intervention clinique cherche à solutionner, dans une perspective préventive et de façon pacifique, des conflits personnels et/ou sociocommunautaires générés, mais aussi révélés par la commission d'un acte de délinquance.



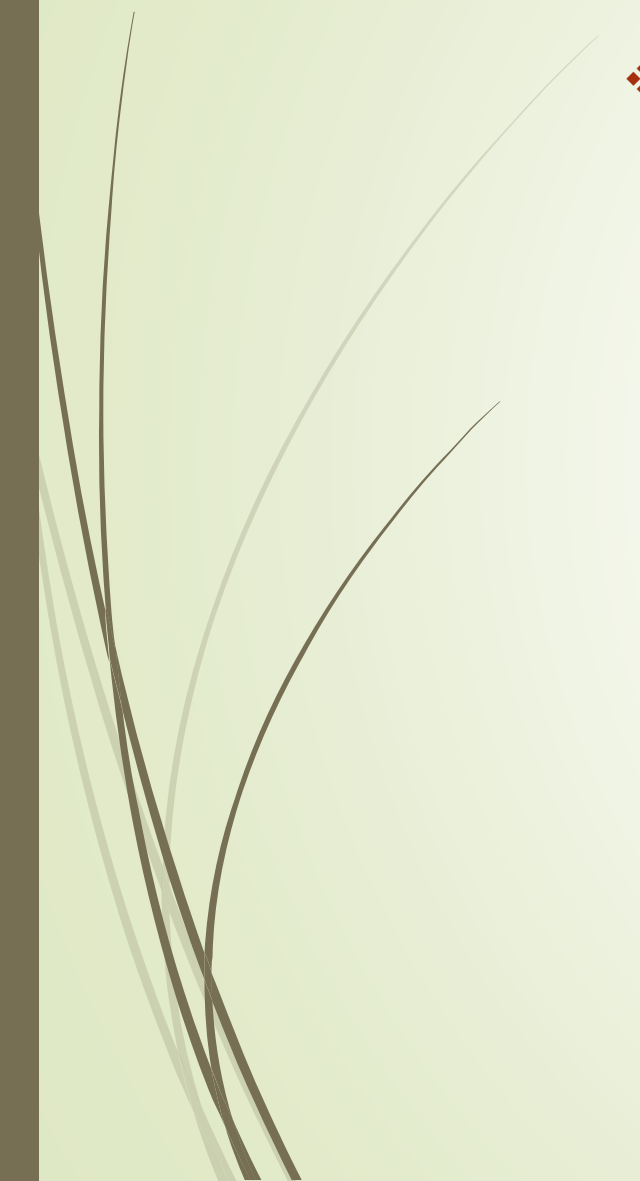
Programmes



- ❖ Le programme **Action volontaire Saint-Laurent (1988)** a pour but de fournir aux personnes contrevenantes adultes et à leurs proches des opportunités d'établir des liens significatifs avec des aidants naturels. Il leur offre des services d'écoute, d'accompagnement, d'organisation d'activités de loisirs et d'animation de discussions de groupe. Ses activités se déroulent dans la communauté, à l'Agence sociale Saint-Laurent, à la Maison Saint-Laurent et en milieu carcéral.
- ❖ Le programme **Travaux communautaires/compensatoires (1993)** permet à un maximum de cinq personnes contrevenantes à la fois de réparer un tort qu'elles ont causé en exécutant des travaux d'utilité au sein de notre organisme. Il leur offre la possibilité d'être accueillies, soutenues et encadrées pendant la durée de leur « stage ».
- ❖ L'**Agence sociale Saint-Laurent (1982)** est un bureau de suivi de personnes contrevenantes en milieu ouvert. Elle peut desservir jusqu'à 300 adultes en probation, en emprisonnement avec sursis et en libération sous conditions. Elle vise à favoriser leur réintégration sociocommunautaire. Elle leur offre différents services de soutien et d'encadrement en milieu ouvert : entrevues, référence vers d'autres ressources, médiation, etc.



Programmes (suite)

- ❖ **La Maison Saint-Laurent (1967)** est une maison de transition. Elle peut recevoir jusqu'à 35 contrevenants adultes de sexe masculin en probation, en emprisonnement avec sursis, en libération sous conditions ou en dépannage humanitaire. Elle a pour but de faciliter leur réintégration sociocommunautaire. Elle leur offre l'accès à des services de soutien et d'encadrement en milieu semi-ouvert : hébergement, nourriture, commodités, animation de la vie de groupe, ateliers sur la motivation, entrevues, référence vers d'autres ressources, etc.
- 



Objectifs

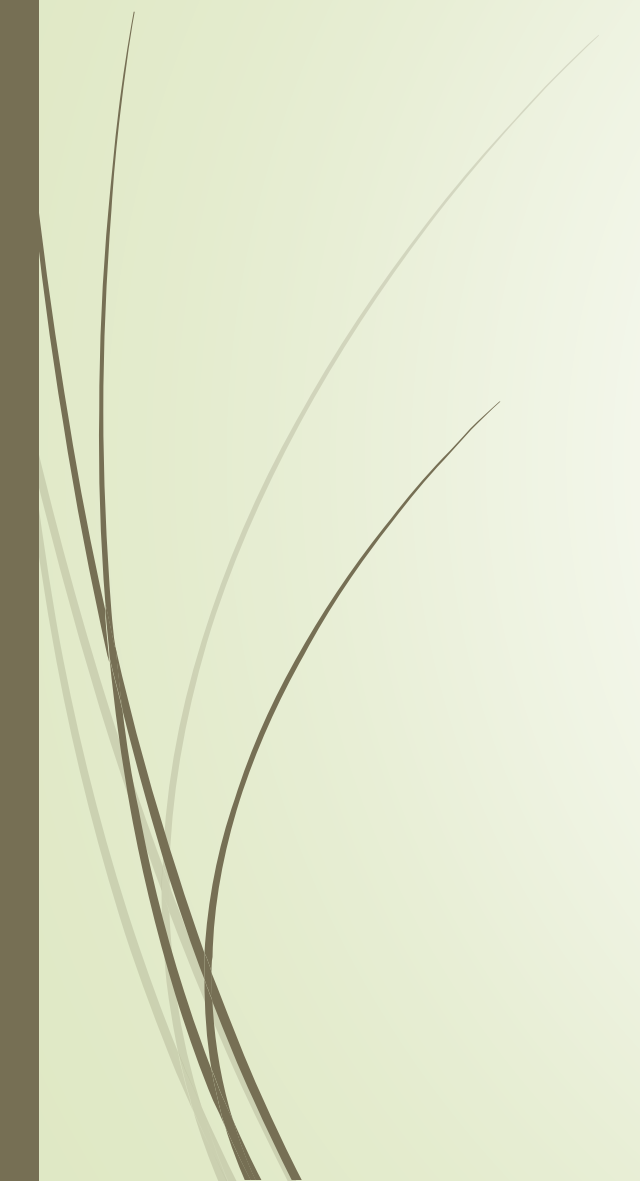
- a) Promouvoir une **conception humaniste** du phénomène de la délinquance.
- b) Veiller à ce que notre société ne criminalise que les **situations qui heurtent ses valeurs fondamentales** ; pas plus, pas moins.
- c) Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une campagne d'information publique et d'un ensemble d'actions concrètes qui auront pour effets de modifier sensiblement les perceptions du public à l'égard du phénomène de la délinquance et de son traitement.
- d) Contribuer activement à la mise en œuvre de **politiques et de programmes de « développement social » et de « limitation de la victimisation »** destinés à l'ensemble des personnes.
- e) Participer à la mise en place de **programmes de prévention** s'adressant à des personnes plus « vulnérables » : personnes contrevenantes potentielles ou personnes victimes potentielles.
- f) Favoriser une **assistance** aux personnes étant ou ayant été directement aux prises avec la problématique de la délinquance (contrevenants, victimes et témoins) ainsi qu'à leurs proches.

Objectifs (suite)

- g) Promouvoir et assurer le **respect de la dignité, des droits et des libertés** des personnes contrevenantes, des personnes victimes et des personnes témoins d'actes de délinquance.
- h) Concourir à un fonctionnement de meilleure **qualité** du système de justice chargé de traiter la délinquance pour qu'il soit à la fois plus humain, professionnel, pertinent, efficace et efficient:
 1. Mettre en place des mesures visant à améliorer la **qualité humaine et professionnelle** de ce système.
 2. Contribuer à la mise en place de mécanismes permettant d'**éviter que n'entrent dans ce système** les personnes qui ont davantage besoin de services que de sanctions pour faire cesser leur comportement délictueux.
 3. Contribuer à l'implantation et à la mise en œuvre d'un **modèle de justice différentielle** permettant une réponse mieux adaptée aux personnes (contrevenants, victimes et témoins) ayant des démêlés avec la justice.
 4. Faire en sorte que les mesures judiciaires retenues contiennent des **éléments dissuasifs** tout en tenant compte le plus possible de l'**individualité** de la personne contrevenante et du **préjudice** réellement causé à la personne victime d'un acte de délinquance.

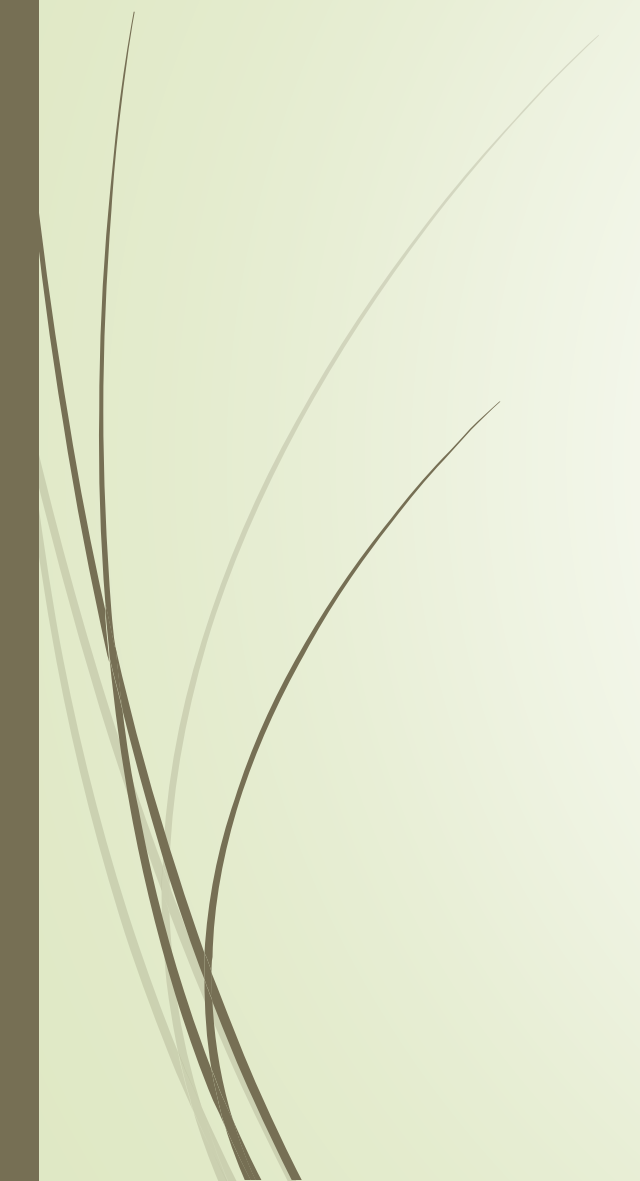


Objectifs (suite)

5. **Aider les personnes contrevenantes** à s'accomplir pleinement en les motivant à se prendre en main et en appuyant leurs démarches visant à se (ré)intégrer dans la communauté et la société en tant que personnes dignes, libres et responsables qui vivent en paix avec elles-mêmes et leur environnement.
 6. Contribuer à la **réduction du taux d'incarcération**, en participant à la promotion et à la mise en place d'une gamme de solutions de rechange à celle-ci.
 7. Promouvoir et participer à l'établissement d'un nouvel équilibre dans les contributions respectives de la **communauté et de l'État** à l'égard des problèmes sociaux en général et de la délinquance en particulier.
 8. Promouvoir et participer à l'établissement d'un nouvel équilibre dans l'utilisation du **milieu naturel et du milieu institutionnel** face aux problèmes sociaux en général et à la délinquance en particulier.
 9. Promouvoir et participer à l'établissement d'un nouvel équilibre entre l'apport des **aidants naturels et celui des aidants professionnels** face aux problèmes sociaux en général et à la délinquance en particulier.
- 



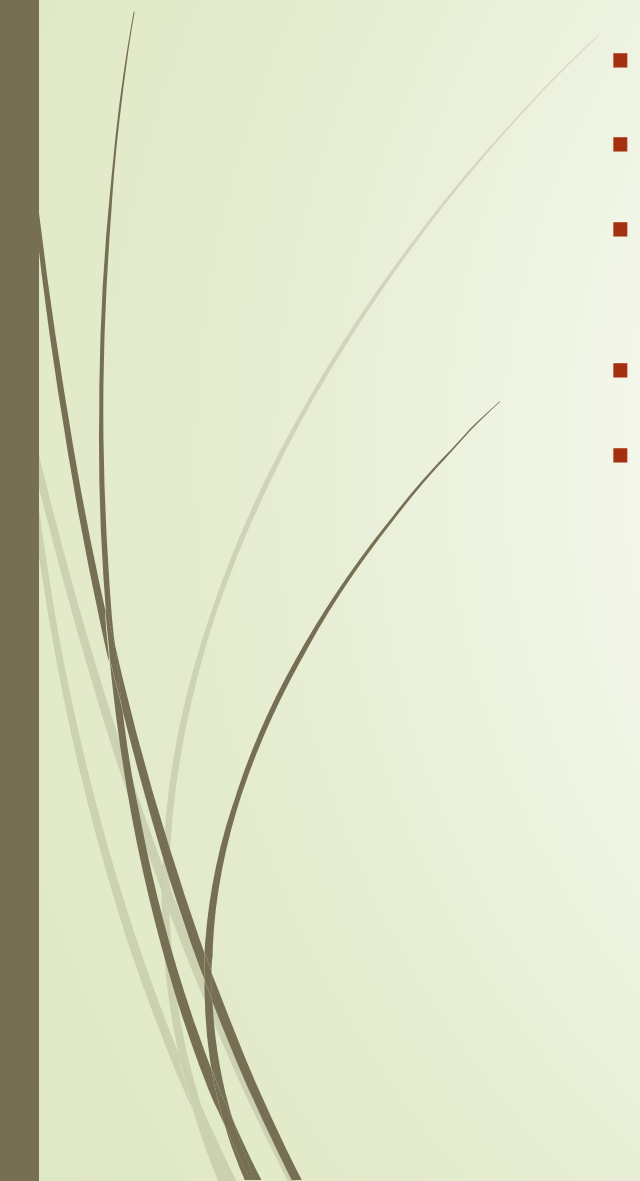
Objectifs (suite)



10. Promouvoir et veiller à l'utilisation du **modèle de la contingence**, modèle qui cherche à intégrer les besoins des usagers, des membres du personnel et de notre organisation tout en tenant compte des opportunités et des contraintes posées par notre environnement, comme approche de gestion des organisations chargées d'intervenir en matière de problèmes sociaux en général et de délinquance en particulier.



Activités reliées à la gouvernance 2020-2021

- Tenue de 4 réunions régulières du conseil d'administration
 - Tenue d'une assemblée générale annuelle
 - Recherche de nouveaux administrateurs afin de renouveler le conseil d'administration et combler les postes vacants
 - Recrutement, embauche et intégration d'une nouvelle direction générale
 - Révision des règlements généraux de la corporation
- 



Activités administratives 2020-2021

- Poursuite de notre partenariat avec le Ministère de la sécurité publique du Canada (MSPC) et le Ministère de la sécurité publique du Québec (MSPQ)
- Perte de la « surveillance directe » des détenus en liberté conditionnelle sous responsabilité fédérale (MSPC)
- Poursuite de notre partenariat avec la Société John Howard du Québec (SJHQ)
- Poursuite de notre adhésion à l'Association des services de réhabilitation sociale du Québec (ASRSQ), à la Table de quartier de Montréal-Nord (TQMN), à la table de concertation jeunesse de Montréal-Nord (TCJMN) et à la Chambre de commerce de Montréal-Nord
- Implication de la coordonnatrice clinique de l'Agence sociale St-Laurent (ASSL) au comité provincial de l'ASRSQ, au comité tripartite de l'ASRSQ et au comité de suivi du projet pilote révision des rôles et responsabilités du Ministère de la sécurité publique du Québec
- Implication de la coordonnatrice clinique de l'ASSL au comité d'admission de l'Ordre professionnel des criminologues du Québec (OPCQ)
- Présence de notre organisme sur les différentes tables de concertation (SCQ, SCC, TQMN, TCJMN, etc.)
- Évaluation de la faisabilité d'un projet d'adaptation de notre immeuble afin de recevoir une clientèle à mobilité réduite et demande de financement PNCI (MSPC)



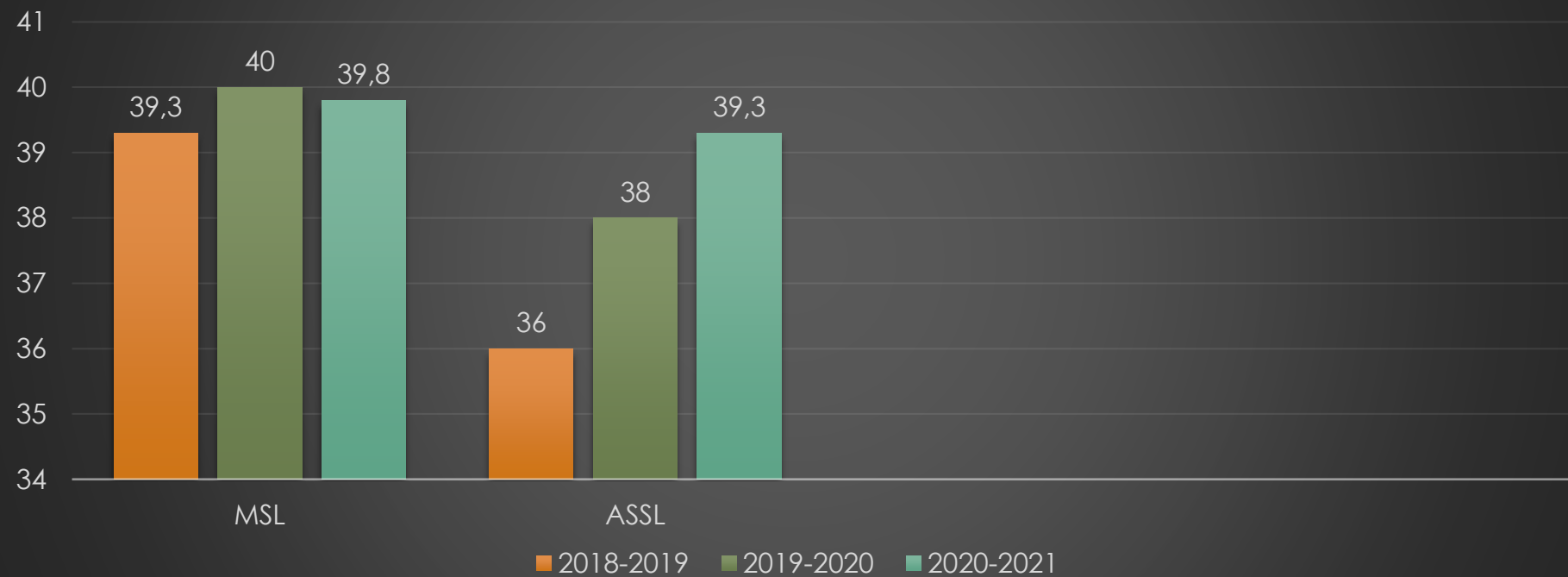
Activités cliniques 2020-2021

- Adaptation de nos services à la réalité de la pandémie (COVID-19)
- Développement d'un programme d'intervention clinique pour la clientèle autochtone conjointement avec la SPAQ (Services parajudiciaires autochtones du Québec)
- Développement d'un cadre théorique qui pourrait servir à l'élaboration d'un programme d'intervention clinique auprès des comportements frauduleux
- Participation de tout le personnel à plusieurs rencontres d'équipes dans le but d'améliorer nos pratiques
- Rencontre clinique hebdomadaire du personnel clinique
- Nombreuses rencontres de formation avec le personnel clinique sur différentes thématiques (intervention de crise, RESO, autochtone, approche motivationnelle, intervention différentielle, thérapie du choix, etc.)
- Supervision continue du personnel
- Promotion de nos services aux différents points de services du SCC et du SCQ

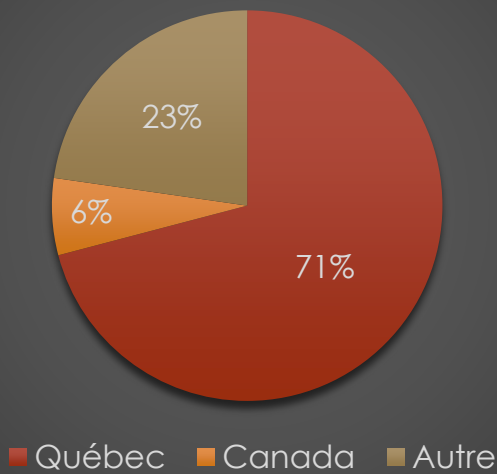
Profil des usagers 2020-2021



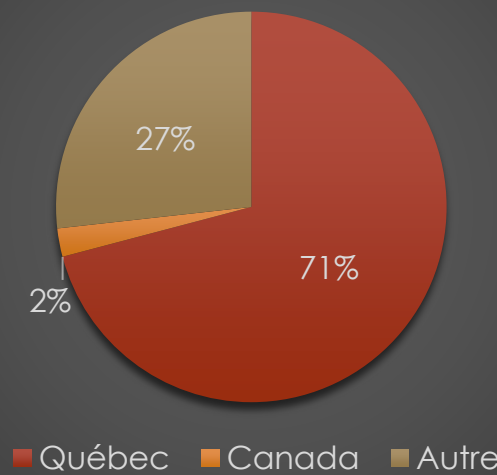
Moyenne d'âge des usagers ayant utilisé les services



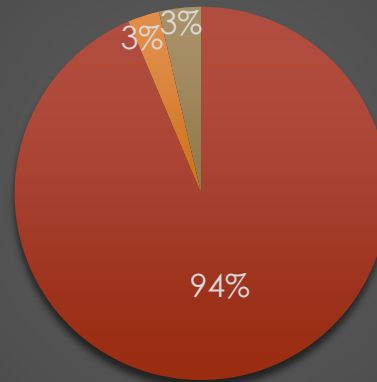
MSL Lieu de naissance des usagers 2020-2021



ASSL Lieu de naissance des usagers 2020-2021

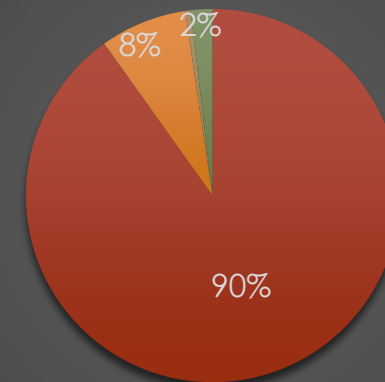


MSL Statut des usagers 2020-2021



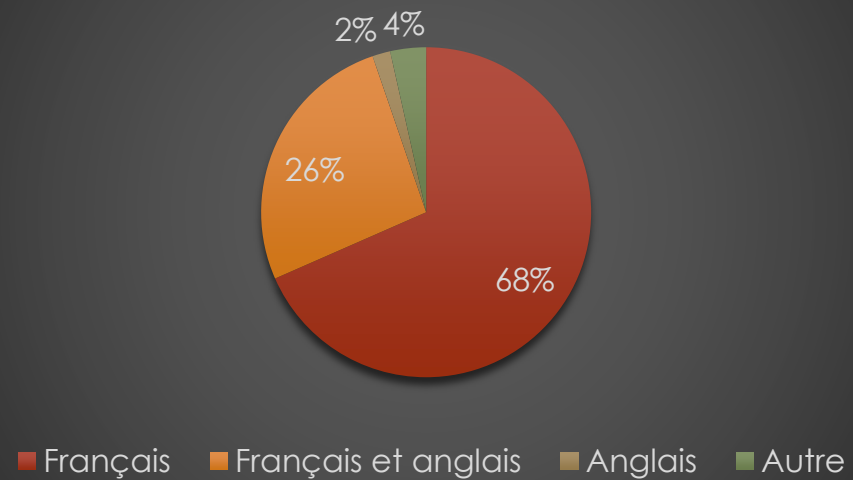
■ Citoyen canadien ■ Résident permanent ■ Réfugié ■ Autre

ASSL Statut des usagers 2020-2021

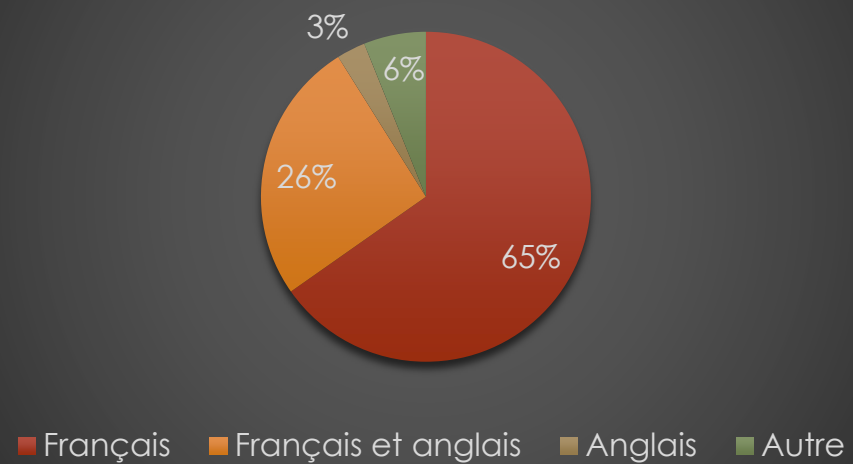


■ Citoyen canadien ■ Résident permanent ■ Réfugié ■ Autre

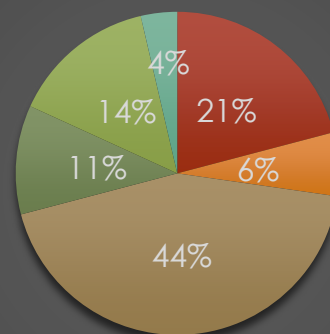
MSL Langue d'usage des usagers 2020-2021



ASSL Langue d'usage des usagers 2020-2021



MSL Durée de la sentence 2020-2021



■ 1 à 6 mois

■ 6 mois à 12 mois

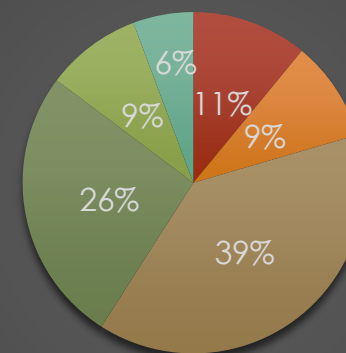
■ 12 mois à 24 mois

■ 2 ans à 3 ans

■ 3 ans à 5 ans

■ 5 ans et plus

ASSL Durée de la sentence 2020-2021



■ 1 à 6 mois

■ 6 mois à 12 mois

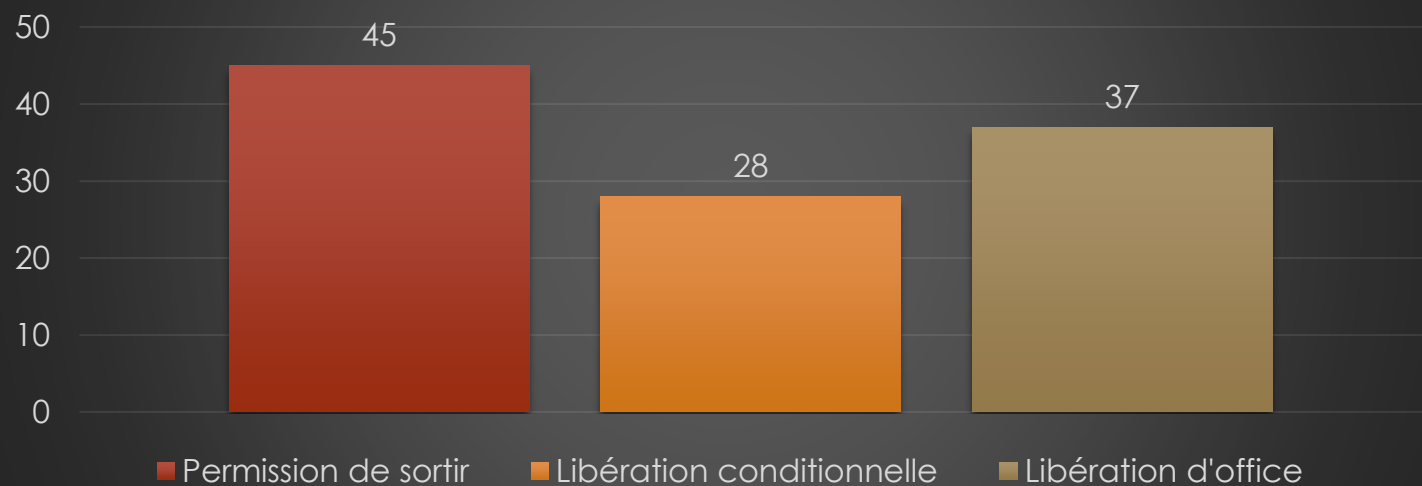
■ 12 mois à 24 mois

■ 2 ans à 3 ans

■ 3 ans à 5 ans

■ 5 ans et plus

MSL Mesures judiciaires à l'admission 2020-2021

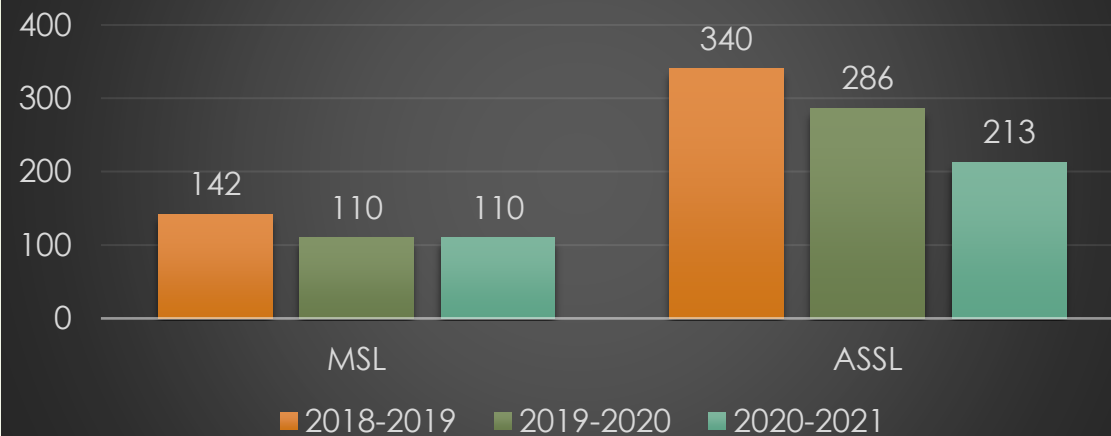


ASSL Mesures judiciaires à l'admission 2020-2021

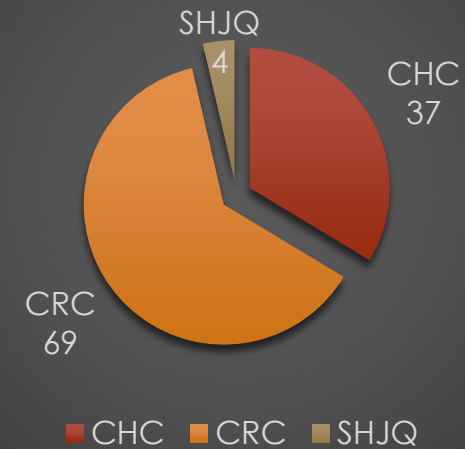


A collage of various business charts and graphs, including bar charts, line graphs, and a pie chart, illustrating data analysis and reporting. The charts are overlapping and feature different colors like blue, grey, and teal. Some charts have labels like 'Fig. 1', 'Fig. 2', 'Fig. 3', 'Fig. 5', and 'Fig. 10'. One pie chart shows a value of '268'. The overall theme is data visualization and business analytics.

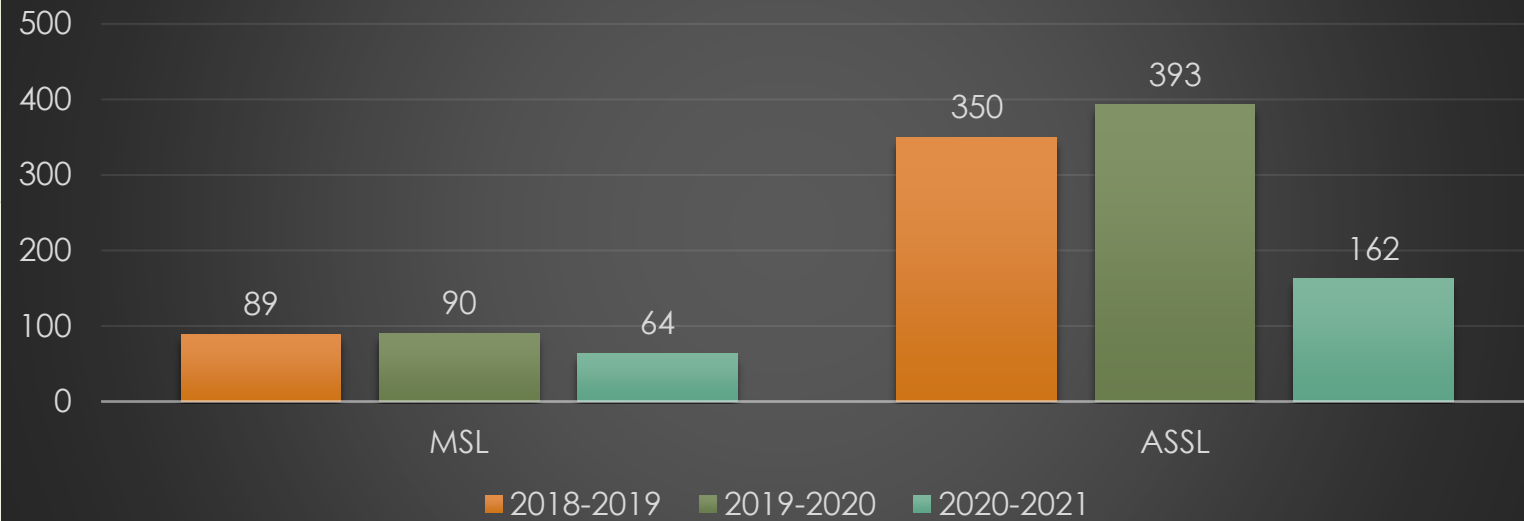
Nombre de nouveaux usagers ayant utilisé les services de MTM Inc.



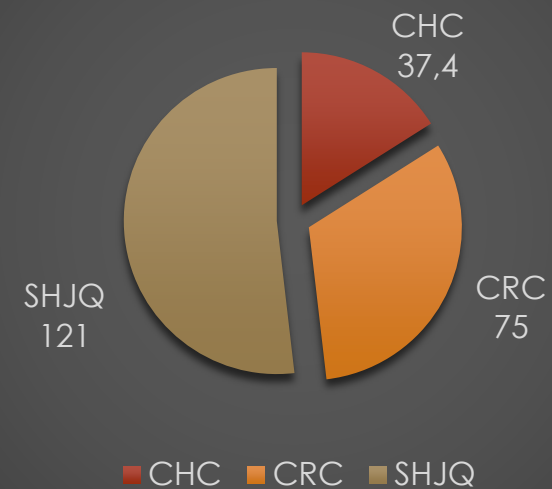
MSL 2020-2021



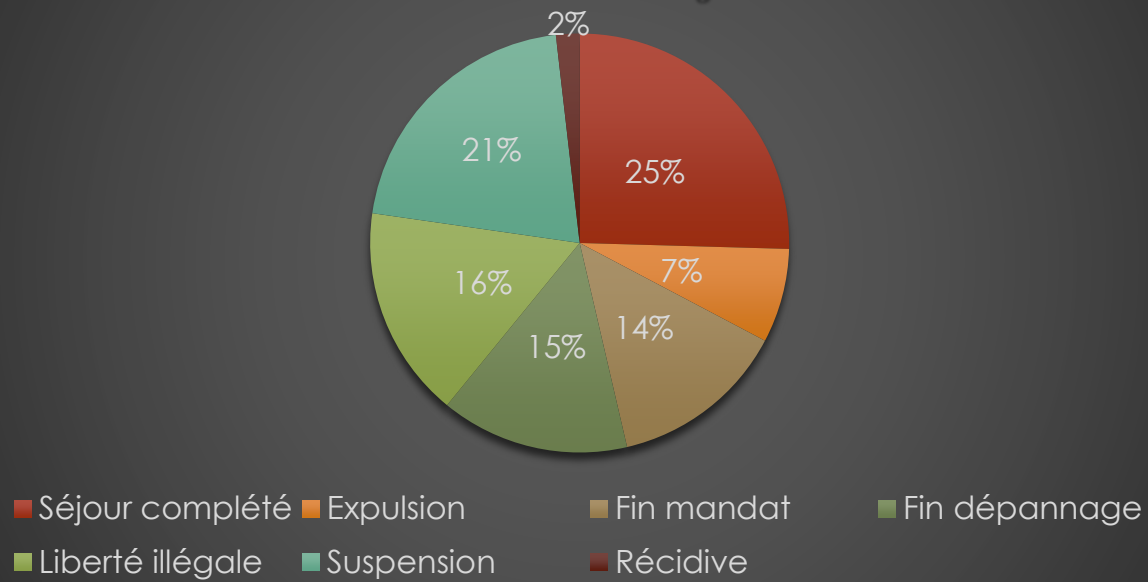
Durée moyenne du suivi (nombre de jours)



MSL 2020-2021 Durée moyenne du séjour (nombre de jours)

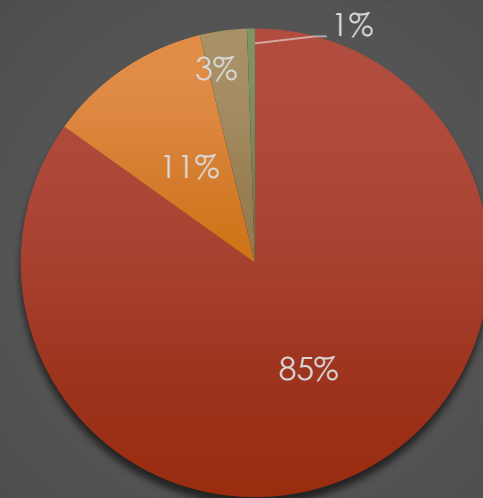


MSL Motifs de fin de séjour 2020-2021



N.B. Il est important de noter que 54 % (séjour complété, fin de mandat et fin de dépannage) des usagers de la Maison St-Laurent termine avec succès leur séjour soit par un changement de statut ou par la fin à proprement parlé de leur sentence.

ASSL Motifs de fin de séjour 2020-2021



■ Suivi complété ■ Transfert ■ Latence ■ Récidive

Un regard vers l'avenir...





Planification stratégique 2019-2024

1. S'assurer qu'on utilise au maximum nos services cliniques (actuels et à venir)

- 1.1 Ajuster les fondements de notre organisme
- 1.2 Faire la promotion des solutions de rechanges à l'incarcération
- 1.3 Consolider nos services actuels
- 1.4 Renforcer notre expertise clinique
- 1.5 Développer de nouveaux services
- 1.6 Faire un marketing intensif de nos services
- 1.7 Faire des investissements conséquents en temps et argent

2. Préparer la succession de la direction générale actuelle

- 2.1 Moduler notre action dans les communautés de Montréal et de Montréal-Nord
- 2.2 Offrir un soutien de base aux activités de formation que nous dispensons
- 2.3 Veiller à la sélection puis à l'intégration d'une nouvelle direction générale (CA)
- 2.4 Favoriser le rapprochement du CA avec le personnel et les usagers de la corporation



Plan d'action 2021-2022

▀ Gouvernance

Objectif :

Assurer une gouvernance efficace

Moyens :

- Mettre en place des mécanismes pour assurer une bonne gouvernance (révision des règlements généraux, politique de bonne gouvernance, rôles et responsabilités, création de comités, manuel de l'administrateur, etc.)
- Rehausser le nombre de membres de la corporation afin de démontrer un fonctionnement démocratique sain (revisiter la politique de membership et l'offre de services aux membres, image de marque, réseau de contacts, plan de communication interne et externe, etc.)
- Combler les postes vacants au sein du conseil d'administration (recrutement)
- Assurer la relève (plan de relève et de transfert des connaissances, formation, coaching, pairage, etc.).



Plan d'action 2021-2022 (suite)

➤ Ressources humaines

Objectif :

Assurer la rétention et la mobilisation des ressources humaines

Moyens :

- Formaliser la philosophie de gestion auquel adhère l'organisation
- Améliorer l'accueil des nouveaux employés (politique d'accueil et d'intégration du nouveau personnel)
- Élaborer et implanter un programme de reconnaissance du personnel
- Élaborer et implanter une politique interne de développement professionnel (formation, coaching, supervision, etc.)
- Assurer un environnement de travail sain (culture et valeurs positives, leadership, soutien, communication, norme entreprise en santé, etc.)
- Être compétitif au point de vue salarial, des conditions de travail et des avantages sociaux



Plan d'action 2021-2022 (suite)

➤ Clinique

Objectif :

Développer nos services et notre expertise afin de répondre de façon optimale aux besoins de nos usagers

Moyens :

- Développer de nouveaux programmes répondant aux besoins de nos usagers et de nos partenaires
- Identifier et appliquer les changements aux programmes permettant d'optimiser les services en tenant compte des besoins, des capacités et des limites des usagers
- Contribuer à l'amélioration de la continuité des services dispensés à nos usagers
- Soutenir le développement d'une expertise de pointe reposant sur les meilleures pratiques
- Évaluer la satisfaction de nos usagers à l'égard des différents services et programmes
- Mettre en place une culture d'amélioration continue au sein de l'organisation

Prévisions budgétaires 2021-2022

Revenus	Prévisions 2021-2022
MSPC	216 500 \$
MSPQ	1 315 860 \$
SJHQ	98 550 \$
Clients	15 000 \$
Divers	15 500 \$
Total	1 661 410 \$

Dépenses	Prévisions 2021-2022
Salaires et avantages sociaux	1 355 389 \$
PAE	5 000 \$
Honoraires professionnels	25 000 \$
Formation	20 000 \$
Frais bancaires	5 000 \$
Amortissements	28 000 \$
Assurances	30 000 \$
Taxes	6 000 \$
Électricité	14 000 \$
Entretien et réparation	20 000 \$
Nourriture	50 000 \$
Avance clients	11 000 \$
Frais de bureaux	22 000 \$
Télécom/Prot.	16 000 \$
Déplacements	13 000 \$
Projets et divers	10 000 \$
Total	1 630 389 \$

Nos partenaires



Gouvernement du Québec
**Ministère de la
Sécurité publique**



Sécurité publique
Canada

Public Safety
Canada

John Howard

LA SOCIÉTÉ JOHN HOWARD DU QUÉBEC
THE JOHN HOWARD SOCIETY OF QUEBEC



Association des services
de **réhabilitation sociale**
du Québec

Remerciements

Nous aimerions remercier les employés de Maisons de transition de Montréal Inc. pour leur professionnalisme et pour la qualité du travail effectué lors de la dernière année. Nous aimerions aussi remercier les membres du conseil d'administration pour leur implication indéfectible. Nous voulons aussi profiter de l'occasion pour remercier tous nos partenaires.

