

*entreno*us

Volume 22, No. 5

décembre 1997



Couverture

Le programme des visites internationales



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

entrenous

manchettes ...

- Exposition des oeuvres d'art des détenus
à l'administration centrale 2**
- Le programme des visites internationales 3**
- Enquêtes 6**
- Processus d'application de l'article 13 de la Loi
sur les enquêtes 7**



Couverture – Le SCC accueille plus d'une quarantaine de délégations en 1997

articles ...

LE CAHIER SECTORIEL

Vous êtes capable !	9
Agrément des programmes correctionnels	11
Établissement pour femmes d'Edmonton	13
Le Centre psychiatrique régional – un aperçu	15
• Transition vers la gestion des programmes	15
• Chefs de file de la santé mentale dans un contexte judiciaire	17
• Programme de contrôle du comportement agressif	18
• Guide d'autoformation sur l'évaluation du risque	19
• Programme d'aide par les pairs	20

LES DÉPÊCHES RÉGIONALES

La région de l'Atlantique

Ouverture officielle de l'établissement correctionnel communautaire de Saint John	21
La justice réparatrice – Soutenir le délinquant comme membre de la collectivité	22

La région du Québec

L'établissement La Macaza a 20 ans	23
Journée de sensibilisation à la culture autochtone	25
Une retraite bien méritée!	25

La région de l'Ontario

Invention d'un jeu de société pour les programmes de lutte contre la toxicomanie	27
Reprise du programme « Back On Track »	28

La région des Prairies

Ouverture d'un pavillon de ressourcement à Prince Albert	28
Ouverture d'une nouvelle annexe à sécurité minimale à Drumheller	30
Ouverture d'un établissement fédéral à sécurité minimale à Edmonton	31

La région du Pacifique

Levée de fonds des Policiers contre le cancer	32
La pharmacie régionale du Pacifique	32

HISTOIRES DE NOËL DE PARTOUT AU PAYS 34

LA RÉALITÉ CORRECTIONNELLE : 35

La stratégie correctionnelle 35

Un jeu-questionnaire sur la diversité ethnoculturelle 37

entrenous est publié tous les deux mois
par le Service des communications du
Service correctionnel du Canada

Directeur - Jean-Marc Plouffe
Rédaction - Louisa Coates
Révision - Diane Morin et
Julie Renaud
Traduction - Les services de la traduction
Graphisme - Phoenix Creative Services

Les articles peuvent être reproduits en
citant la source.

Comment communiquer avec nous :

let'stalk/entrenous
Service correctionnel du Canada
340 ouest, avenue Laurier,
Ottawa, Ontario K1A 0P9

Téléphone : (613) 995-5364
Télécopieur : (613) 947-0091
Internet : <http://www.csc-scc.gc.ca>

ISSN 0715-285X

© Service correctionnel du Canada 1998

Imprimé au Canada sur papier recyclé

Dans le présent document,
le genre masculin
s'applique aux hommes
et aux femmes afin d'al-
léger le texte.



Éditorial du Commissaire

La loi et nous

Nous avons beaucoup parlé de la loi dernièrement. Nous avons rappelé qu'il nous faut respecter la loi dans l'exercice de nos fonctions d'employés du Service correctionnel du Canada (SCC).

Je n'ai pas l'intention de discuter ici de l'affirmation irréfléchie que nous entendons de temps à autre, voulant que les détenus aient plus de droits que nos employés. Naturellement, tel n'est pas le cas. En fait, ils ont beaucoup moins de droits et subissent beaucoup plus de contraintes que n'importe qui d'autre (un simple coup d'oeil à la vie carcérale nous permet de le constater aisément).

Je veux plutôt consacrer cet éditorial à un sujet beaucoup plus sérieux, c'est-à-dire chercher des moyens de faire en sorte que tous les gestes accomplis dans le cadre de notre travail soient conformes à la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et à toutes les lois nationales et internationales qui peuvent avoir une incidence sur la conduite du SCC. Il en va de même pour ce qui est du Règlement afférent à la Loi et des politiques que s'est données le SCC (directives du commissaire, ordres permanents).

« Pourquoi est-il si important, du jour au lendemain, de toujours suivre les règles, même si je pense qu'il y a une meilleure manière de faire certaines choses? » – « Je trouve que ça allait bien avec la vieille méthode, pourquoi faut-il changer quand tout marche bien? » – « Mon supérieur ne s'en fait pas avec ça, alors pourquoi devrais-je m'en faire, moi? » Nous avons tous entendu ces questions et d'autres du même genre, surtout après la publication du rapport de la Commission Arbour. Il nous arrive

même d'entendre des réflexions de ce genre: « Le public serait probablement d'accord avec ma façon de traiter les détenus, alors... »

J'aimerais vous proposer quelques réponses à ces questions:

Premièrement, notre devoir, en tant que serviteurs de l'État, consiste à appliquer les lois de notre pays. Si le Parlement a adopté une loi, nous avons le devoir – et non seulement la possibilité – d'exécuter la volonté du Parlement. Si nous décidons de ne pas obéir à la loi, ou à toute autre directive légale, nous le faisons à nos propres risques.

Deuxièmement, l'énoncé de notre Mission commence ainsi: « Le Service correctionnel du Canada, en tant que composante du système de justice pénale et dans la reconnaissance de la primauté du droit... » Je crois qu'on ne peut pas être plus clair. La loi doit être respectée parce que c'est la loi, et tous ceux qui ne la respectent pas s'exposent à des sanctions. D'ailleurs, nous devons faire exactement la même chose en dehors de notre travail.

Troisièmement, lorsqu'on me demande pourquoi j'accorde tant d'importance au fait que le SCC doit exercer ses pouvoirs dans le respect des lois et de ses politiques, je réponds habituellement que notre organisme, plus que tout autre, a une responsabilité très particulière à cet égard. Nous devons en effet montrer aux détenus dont nous avons la garde que nous pouvons gérer nos activités d'une manière efficace et rationnelle, sans faire appel aux valeurs criminelles et sans enfreindre la loi. C'est précisément à cause de leur mépris de la loi que les délinquants se retrouvent dans notre système. Lorsqu'ils nous sont confiés, ils doivent se rendre compte sans équivoque que le per-

sonnel du SCC ne fait pas partie des hors-la-loi. Il faut leur montrer qu'ils sont vraiment sous la responsabilité d'un personnel professionnel, qui respecte la loi. Notre conduite ne doit jamais leur permettre de s'imaginer que la loi est encore moins importante pour nous que pour eux.

Enfin, le respect de la loi fait partie intégrante du travail de tout professionnel. Ce n'est pas la seule facette de son activité, mais c'est la plus importante.

Nous faisons des progrès considérables dans ce domaine, grâce à la collaboration de nombreux employés, et je vous en remercie. Je vous invite aussi à continuer d'être vigilants, car le respect de la loi est un aspect essentiel de notre profession et le meilleur témoignage de notre intégrité.



Ole Ingstrup
Commissaire
Service correctionnel du Canada

Voeux du Nouvel An

Au début de cette nouvelle année, j'offre à tous les employés du SCC et aux membres de leur famille mes meilleurs voeux de succès et de bonheur. Du fond du coeur, je vous remercie tous individuellement de vos efforts soutenus et de votre appui indéfectible. C'est avec plaisir que j'entreprends une autre année avec vous.

Ole Ingstrup

Nouvelles & Notes

- Le site Web du SCC vaut la peine d'être visité. Il donne accès à de l'information, aux publications, aux discours, aux nouvelles ainsi qu'aux annonces concernant les événements qui se déroulent au SCC. Constatez par vous-même à l'adresse <http://www.csc-scc.gc.ca>.
- Des histoires de réussite provenant des cinq régions du SCC et de l'administration centrale sont publiées à chaque semaine dans notre bulletin de deux pages intitulé CONTACT. Ce bulletin est diffusé à toutes les semaines sur notre site.

Exposition des oeuvres d'art des détenus à l'administration centrale

En septembre dernier, l'administration centrale lançait un nouveau programme d'exposition d'oeuvres d'art originales créées par des détenus sous responsabilité fédérale. Ce programme d'art rotatif vise à exposer en permanence les créations des détenus au Service correctionnel du Canada (SCC). La première exposition regroupait des oeuvres provenant des cinq régions.

Les oeuvres provenant d'un peu partout au pays seront mises en valeur dans le décor élégant de la salle de réunion du Commissaire, située au quatrième étage de l'administration centrale à Ottawa. Le personnel régional informe d'abord les détenus de l'existence des programmes d'art, et ces derniers choisissent la pièce qu'ils entendent soumettre. Le personnel fait une sélection et expédie au Commissaire à Ottawa les oeuvres d'art retenues à des fins d'exposition. On obtient ainsi une collection de peintures, de dessins et de sculptures sur lesquels apparaît le nom des auteurs.

Les expositions seront renouvelées tous les trois ou quatre mois de sorte que tous les détenus auront l'occasion de faire valoir leur travail. De leur côté, le personnel et les visiteurs pourront se repaître de nouvelles oeuvres d'art. « La réaction des détenus en Ontario a été très positive lorsque nous leur avons demandé au mois de septembre de présenter des oeuvres, a révélé M^{me} Connie Cookman, Services consultatifs régionaux, région de l'Ontario. Certains détenus travaillaient tard dans les salles des travaux manuels afin de terminer leur création et de pouvoir la présenter... et les personnes ayant des problèmes de santé mentale avaient très hâte de mettre à la portée des gens les meilleurs dessins qu'ils sont capables de créer. »

Ce programme s'inscrit dans une série d'initiatives mises en oeuvre par le SCC pour donner aux détenus sous responsabilité fédérale la reconnaissance et l'encouragement que méritent leurs oeuvres d'art, souvent de très grande qualité. n





Le programme des visites internationales Le Service correctionnel du Canada

Au cours de la dernière décennie, le Service correctionnel du Canada (SCC) s'est fait connaître comme un organisme à l'avant-garde de son domaine d'activité. Conformément à sa Mission, qui est d'aider les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant sur eux un contrôle sûr et humain, le SCC s'est doté d'un service de recherche bien étoffé ainsi que de politiques, de programmes et de pratiques en matière de gestion des cas qui font l'envie des administrations correctionnelles du monde entier.

La compétence du personnel correctionnel canadien est réputée dans le monde entier

Les 13 000 employés du SCC se sont taillé une réputation mondiale pour la qualité des services qu'ils offrent. Lors de la conférence des directeurs d'administration pénitentiaire qui s'est récemment tenue à Strasbourg, l'inspecteur en chef des services de probation du Royaume-Uni, M. Graham Clark, a déclaré que le Canada faisait figure de chef de file quant à l'évaluation du risque et aux programmes et qu'il offrait un modèle de système correctionnel dont les autres nations devraient s'inspirer.

Vu cette réputation impressionnante, un nombre croissant de pays demandent à envoyer des délégations au Canada. Rien qu'en 1997, le SCC en a accueilli une quarantaine, venues notamment des pays suivants : États-Unis, Angleterre, Écosse, Pays-Bas, Portugal, Danemark, Finlande, Norvège, Russie, République tchèque, Hongrie, Roumanie, Iran, Afrique du Sud, Ghana, Venezuela, Hong Kong, Chine et Australie.

« Nous avons reçu l'an dernier un nombre sans précédent de visites de dignitaires étrangers », souligne le directeur des Relations internationales, M. Peter Cummings.

De leur côté, des membres du SCC se sont rendus dans des pays tels que la

Slovaquie, la Lituanie, le Cameroun, la France (Strasbourg), Malte et Haïti.

Pourquoi le SCC reçoit-il la visite de délégations étrangères?

Comme le rappelle M. Cummings, « notre énoncé de Mission définit notre rôle et la forme que doit prendre notre action auprès des délinquants; il nous trace un modèle de réadaptation ». En raison de cette approche novatrice, de nombreux pays souhaitent acquérir une connaissance de première main du système canadien.

Au SCC, l'organisation des visites internationales relève de la Direction générale des affaires intergouvernementales, qui fait partie du Secteur du développement organisationnel. Ces visites répondent à la valeur fondamentale 4 de la Mission, c'est-à-dire qu'elles permettent au SCC de contribuer à l'amélioration des politiques de justice pénale au niveau international et de tirer profit de celle-ci.

Le personnel de la Direction des relations internationales répond aux demandes de visites provenant de pays étrangers en établissant des itinéraires en fonction des questions que la délégation souhaite étudier. Il peut s'agir de n'importe quel aspect du travail du SCC

notamment : programmes pour délinquants, formation du personnel, gestion des établissements, besoins particuliers de certaines catégories de délinquants, etc. Des employés du SCC voyagent de leur côté à l'étranger pour se renseigner sur les systèmes correctionnels d'autres pays ou pour assister à des colloques internationaux.

La venue d'une délégation anglaise au printemps prochain offre un bon exemple du déroulement habituel de ce genre de visites. Le groupe arrivera à Ottawa où il rencontrera le

Commissaire ainsi que le personnel responsable de l'élaboration des politiques et des programmes. Il se rendra ensuite à Kingston afin d'y observer l'exécution des programmes et des activités en établissement; le personnel régional aura préparé à son intention une trousse de documentation portant sur les sujets qui l'intéressent. « Cela exige beaucoup de planification, mais il nous semble important de le faire », déclare M. Cummings. Lorsque la délégation regagnera l'Angleterre, ses membres auront vu par eux-mêmes quels programmes sont offerts, comment les agents de correction et les formateurs s'acquittent de leurs fonctions, et comment se déroulent les activités quotidiennes des établissements.

Les pays envoyant des délégations assument les frais de celles-ci, mais le SCC peut offrir des services tels que le logement dans des collèges du personnel et des repas dans des établissements. Dans le cas de pays comme le Ghana, dont nous recevrons au printemps prochain un groupe de représentants des services correctionnels qui ne sont pas en mesure de payer les frais d'hôtel, des arrangements de ce genre sont le seul moyen de rendre possibles les visites.

Les visites à l'étranger de représentants du SCC

Des membres du SCC se rendent dans des pays qui font appel à leur compétence. L'automne dernier, M. Fraser McVie, directeur général, Planification

stratégique et politiques est ainsi allé à Vilnius, en Lituanie. Il s'agissait d'aider ce pays de 5 millions d'habitants à trouver des solutions de rechange à l'incarcération – dont le taux est deux fois plus élevé qu'au Canada – et de lui fournir de l'information sur la probation, la mise en liberté sous condition et les types de peines autres que l'incarcération.

« Ce voyage n'a duré qu'une semaine, mais nous avons pu établir une collaboration durable sur les questions relatives à la justice pénale. Cette visite a été une expérience marquante car elle m'a permis de comprendre ce qui existe au Canada, dit M. McVie. J'ai pu prendre la mesure de nos progrès dans l'élaboration de programmes et de solutions de rechange, et constater que notre Loi sur le système correctionnel est une bonne loi, qui se classe fort bien selon les normes mondiales. »

Toujours l'automne dernier, un aperçu du système canadien de justice pénale a

été donné à une trentaine de procureurs régionaux au ministère slovaque de la Justice. Le séminaire, d'une durée de trois jours, était animé par plusieurs représentants du SCC : M. Arden Thurber, directeur général, Réinsertion sociale des délinquants, M. Ian Nicholson, Formation et perfectionnement du personnel et M. Dan Kane, enquêteur principal, Ouest du Canada. M. Andrejs Berzins, procureur principal de la Couronne, M. David Daubney, du ministère de la Justice, et une chercheuse, Mme Claire Cugin, ont également donné des conseils. Au cours du séminaire, il a été question des condamnations avec sursis, de la probation, des solutions de rechange à l'incarcération et de la préparation des délinquants à leur mise en liberté.

Selon M. Moe Royer, coordonnateur des visites internationales au SCC « c'est au personnel que doivent revenir les félicitations quant à la fantastique réputation internationale dont nous jouissons. C'est

à lui que nous devons les réactions positives des autres pays. Comme le souligne la valeur fondamentale 3 de l'énoncé de Mission, le personnel du Service constitue sa ressource principale dans la réalisation de ses objectifs. »



M. Moe Royer, coordonnateur des visites internationales

Échanges avec la Norvège

L'automne dernier, le SCC a accueilli un groupe particulièrement ouvert et enthousiaste de travailleurs correctionnels venu de Norvège.

Les dix agents de correction qu'accompagnaient deux représentants du gouvernement norvégien – M. Rune Fjeld, du ministère de la Justice, et M. Wilhelm Meek-Hansen, directeur de la recherche au collège du personnel correctionnel norvégien – sont arrivés à Ottawa où ils ont participé à une session de formation intensive de cinq jours portant sur le programme « Reasoning and Rehabilitation » ou le développement des aptitudes cognitives, qui était la seconde d'une série et visait à leur montrer comment former de nouveaux animateurs en Norvège. Ils sont ensuite allés passer une journée à l'établissement à sécurité moyenne de Bath, près de Kingston, pour y observer l'exécution du Programme de développement des aptitudes cognitives et rencontrer le



La délégation norvégienne visite le collège du personnel correctionnel en compagnie de la directrice Julia Hobson

personnel qui en est responsable.

La participation à ce programme du SCC qui comprend 36 modules, si elle est recommandée par un agent de gestion des cas, est considérée comme une exigence préalable pour une audience de la Commission nationale des libérations conditionnelles. Le programme se fonde sur l'étude de situations de la vie quotidienne pour aider les délinquants à développer leur aptitude au raisonnement dans les relations interpersonnelles, autrement dit à apprendre à penser avant d'agir, et à mieux prendre le contrôle de leur vie.

Le gouvernement norvégien, qui a approché le SCC il y a plusieurs années afin de se renseigner sur le Programme de développement des aptitudes cognitives, a retenu les services de deux consultants ayant appartenu au SCC, M^{me} Liz Fabiano, anciennement membre du secteur des Programmes correctionnels, et M. Frank

Porporino, ancien directeur général de la Recherche, afin d'initier le personnel norvégien à ce programme.

La Norvège, pour quatre millions d'habitants, compte 2 670 délinquants, dont 80 p. 100 ont été arrêtés pour des infractions liées à la drogue ou à l'alcool. Le taux de crime de violence y est beaucoup moins élevé qu'en Amérique du Nord. Le système correctionnel norvégien est fondé sur les mêmes principes que le système canadien; il vise à favoriser la réadaptation des délinquants et leur réinsertion sans risque dans la société.

Les 12 Norvégiens sont arrivés le matin du 6 novembre à l'établissement de Bath, où ils ont été accueillis par M^{me} Diane Valentino, agente régionale de projet s'occupant du Programme d'acquisition de compétences psychosociales, et par M. Paul McCarthy, agent d'évaluation de programmes. Ils ont ensuite rencontré leurs homologues canadiens, c'est-à-dire les agents chargés de l'exécution du Programme de développement des aptitudes cognitives. Plus tard, le directeur de l'établissement, M. Al Stevenson, leur a fait le récit de sa carrière, d'agent de classification des délinquants à directeur d'établissement, et leur a retracé l'histoire des programmes correctionnels du SCC. « Bien que ce ne soit pas un outil parfait, leur a-t-il dit, c'est probablement le plus efficace dont nous ayons jamais disposé. »

« Pendant quelque temps, nous avons rempli les fonctions d'agent de correction un jour par semaine et consacré les quatre autres jours à l'exécution du Programme de développement des aptitudes cognitives, mais c'était trop », a déclaré un animateur norvégien durant la pause-café. Le personnel du SCC était bien d'accord. Toute la matinée, les Canadiens et les Norvégiens ont échangé ce genre d'informations; c'est ce qui rend les visites internationales si intéressantes et si fructueuses pour les deux parties.

Dans une note adressée par la suite à M. Moe Royer, coordonnateur des visites internationales, M^{me} Valentino a décrit cette visite comme « la plus intéressante des visites internationales que j'ai eu le plaisir d'accueillir. L'ambiance était "magique". Les animateurs ont mis en commun leur expérience de l'exécution du programme, avec beaucoup d'enthousiasme. Ce sont des personnes douées pour les contacts humains et la communication, qui croient en ce qu'elles font et qui se passionnent pour leur travail. Il était vraiment moti-



La délégation norvégienne et le personnel du SCC affecté aux programmes des établissements de Kingston et du Centre Donald Gordon à Kingston

vant de voir que cette passion ne connaît pas de frontières. »

« Beaucoup des détenus qui finissent le Programme de développement des aptitudes cognitives demandent à suivre d'autres cours du même genre », a indiqué M. Rune Fjeld lors du déjeuner qui a réuni le personnel des programmes de la région de Kingston et les visiteurs norvégiens. M. Fjeld, qui s'occupe de formation en Norvège, a déclaré que c'était une joie que de mettre en commun son expérience avec le personnel du SCC et que cela permettait de voir tout ce que les deux pays ont en commun.

M. Meek-Hansen, psychologue chargé de recherches au collège du personnel, s'est fait l'écho de ce sentiment en déclarant : « Cette visite est du plus haut intérêt parce que nous sommes sur un pied d'égalité et que nous parlons du même genre de problèmes. »

La visite de la délégation norvégienne a constitué une expérience fructueuse pour tous les participants. Elle a offert au personnel du SCC une occasion de découvrir un autre système correctionnel, qui s'appuie sur les mêmes principes que le nôtre mais qui en diffère sous certains aspects pratiques. Les agents ont pu communiquer les connaissances qu'ils avaient accumulées sur les programmes pour délinquants et poser des questions sur l'incidence du Programme de développement des aptitudes cognitives quant à la réadaptation des délinquants en Norvège. La rencontre allait aussi dans le sens d'un objectif commun : la mise en place de bons services correctionnels dans le monde entier. n

Voici quelques réactions de nos visiteurs étrangers :

« Ma visite dans votre beau pays a été l'une de mes expériences les plus agréables en ce qui concerne les services correctionnels. Elle m'a ouvert de nouvelles perspectives qui seront utiles pour l'élaboration de nos nouvelles politiques et la refonte de toute notre législation sur les services correctionnels. »
Commissaire H.J. Bruyn, Pretoria (Afrique du Sud).

« M. Allan Alcala (fonctionnaire des Philippines) nous a dit qu'il avait tiré un grand profit de son séjour au Canada, sur les plans professionnel et personnel. Il a vanté la chaleur et la gentillesse dont le personnel a fait preuve à son égard. »
Mme Beverley Rix, consultante, DPA Group (International) Inc.

« Nous voudrions exprimer nos plus chaleureux remerciements pour le bel accueil que nous avons reçu, ainsi que toute la délégation, durant notre visite au Canada en août 1997. Cette visite a été très intéressante à tous égards. Nos discussions avec vous et avec vos collègues nous ont permis d'avoir une bonne idée du système correctionnel canadien, et particulièrement des programmes correctionnels. » M. Kari Hakamies, ministre de la Justice de Finlande, et M. K.J. Lang, directeur général du service des prisons.

« Je voudrais de nouveau vous remercier de votre accueil chaleureux lors de notre première rencontre. J'ai été impressionné par votre sincérité et votre désir de contribuer à améliorer les conditions de fonctionnement des pénitenciers roumains. » M. Gheorghe Florian, pénitencier à sécurité maximale, Bucarest (Roumanie).

« Je tiens à vous remercier de l'aimable coopération qui a permis au chef des services sociaux du consulat général et à moi-même d'effectuer cette visite. »
M. Antonio Montenegro, consul général du Portugal. n

Enquêtes

Par M. Robert Dandurand
Analyste principal, Section des enquêtes

La Section des enquêtes du Service correctionnel du Canada (SCC) est chargée de la coordination, du contrôle de la qualité et du suivi des enquêtes nationales. On effectue une enquête sur tout incident qui compromet la sécurité du public, du personnel ou des délinquants, ou encore le fonctionnement du Service. L'objet des enquêtes est de fournir des renseignements qui aideront à prévenir la répétition d'incidents du même genre. Elles permettent d'établir les faits et d'analyser les circonstances des incidents, et mettent ainsi la direction du SCC en mesure de prendre des décisions éclairées quant à la nécessité éventuelle de modifier les politiques ou les procédures.

Quelle est la procédure suivie pour la conduite des enquêtes nationales sur des incidents survenus en établissement ou dans la collectivité?

Dès qu'un incident est signalé à l'agent de service¹, à l'administration centrale, et que les renseignements concernant l'incident ont été transmis à la Section des enquêtes, on suit les lignes de conduite figurant en annexe à la Directive du commissaire no 041 pour déterminer si l'enquête sera nationale ou régionale.

Si l'incident est survenu dans la collectivité, le SCC en informe la Commission nationale des libérations conditionnelles et invite celle-ci à participer à l'enquête. Un protocole d'entente a été conclu entre le SCC et la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC) pour la conduite conjointe d'enquêtes.

La constitution d'un comité d'enquête commence par le choix des personnes qui en seront membres.

Outre les membres du personnel du SCC, et de la CNLC le cas échéant, les

comités chargés des enquêtes nationales comprennent un représentant de la collectivité qui en est soit membre, soit, dans certains cas, président.

Un ordre de convocation est préparé; il sera signé par le commissaire du SCC (et par le président de la CNLC s'il s'agit d'une enquête menée conjointement). Ce document décrit de manière générale le mandat du comité d'enquête et peut enjoindre à celui-ci d'examiner des points particuliers à l'incident faisant l'objet de l'enquête. Il précise aussi ce qui incombe à l'unité opérationnelle durant la conduite de l'enquête.

Une copie de l'ordre de convocation dûment signé est remise aux membres du comité d'enquête, aux gestionnaires concernés (le sous-commissaire régional, le chef de l'unité opérationnelle, le gestionnaire chargé de la planification des communications et des relations avec les médias) ainsi qu'à l'Enquêteur correctionnel.

On remet aux membres du comité d'enquête toute une série de documents d'information comprenant le rapport SINTREP², des coupures de presse, des fiches pour l'aide-mémoire parlementaire³, des renseignements sur le ou les délinquants en cause, de l'information sur l'article 13 de la *Loi sur les enquêtes*⁴, des lignes directrices sur la rédaction et la révision des rapports d'enquête, des rapports d'enquête connexes (rapports sur des incidents similaires ou ayant eu lieu au même endroit), des analyses d'enquête connexes (s'il y a lieu), etc.

Tout comité d'enquête chargé d'une enquête nationale étant présentement constitué en vertu de l'article 20 de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, l'article 13 de la *Loi sur les enquêtes* s'applique (voir l'article suivant).

Le comité d'enquête effectue une enquête sur place, interroge le personnel et les délinquants concernés, et examine les documents, les rapports et les enregistrements vidéo pertinents.

Peu après la fin de l'enquête sur place, le comité d'enquête est tenu d'informer de ses résultats le Commissaire, le commissaire adjoint, l'Évaluation du rendement, le gestionnaire des Enquêtes et l'analyste affecté à l'enquête.

Lorsqu'un rapport est présenté, il est revu par l'analyste qui vérifie que tous les aspects du mandat énumérés dans l'ordre de convocation ont été examinés, que les constatations et les recommandations du comité découlent directement de l'analyse des questions examinées et que les messages adressés au Service sont clairs. C'est le début du processus de contrôle de la qualité.

¹À l'administration centrale, un agent de service veille à ce que des renseignements exacts et complets concernant les incidents de sécurité importants qui se produisent dans un établissement ou dans un bureau communautaire entre 16 heures et 8 heures soient transmis en temps opportun à la haute direction du SCC.

²Le rapport SINTREP est un rapport établi chaque jour par la Division de la sécurité à l'administration centrale et où figurent les incidents les plus importants survenus en établissement ou dans la collectivité.

³Les fiches pour l'aide-mémoire parlementaire sont des notes d'information sur les questions de l'heure, assorties de réponses suggérées, qui sont établies à l'intention du ministre en vue d'une utilisation à la Chambre des communes ou auprès du public.

⁴La *Loi sur les enquêtes* est la loi fédérale qui trace le cadre juridique de la conduite des enquêtes.

Enquêtes en cours

Titre de l'incident	Référence	Résumé
Comité d'enquête concernant la mise en liberté et la surveillance d'un délinquant accusé de meurtre à Toronto, le 29 septembre 1997.	359	Le 29 septembre 1997, un délinquant a été accusé de meurtre par la police de Toronto. Le corps de la victime, un homme, a été retrouvé derrière une résidence de Toronto le 6 juin 1997.
Comité d'enquête concernant le transfèrement imposé en cas d'urgence de détenus de l'établissement de Millhaven aux unités spéciales de détention.	358	Entre le 21 janvier et le 14 février 1997, une série d'événements perturbateurs et un meurtre se sont produits à l'établissement de Millhaven, et des transfèrements imposés en cas d'urgence ont été planifiés et exécutés à la fin de février 1997.
Comité d'enquête sur la mise en liberté et la surveillance d'un délinquant en semi-liberté suspect dans un double meurtre survenu à Summerland (Colombie-Britannique) en septembre 1997.	357	Le 6 septembre 1997, un délinquant résidant à la maison Seven Steps à Calgary n'est pas rentré comme convenu. Des mandats de suspension ont été émis. La GRC de Summerland nous a informé qu'un délinquant était considéré comme le premier suspect relativement au meurtre de son ex-épouse et de sa belle-mère. L'incident se serait déroulé le 7 septembre 1997. Le délinquant est toujours illégalement en liberté.
Comité d'enquête sur les troubles majeurs survenus au pénitencier de Kingston le 27 août 1997.	356	Le 27 août 1997, vers 22 h 00, des troubles majeurs ont éclaté au pénitencier de Kingston impliquant certains détenus de la rangée supérieure «H». Des dommages ont été causés à la propriété, des membres du personnel et des détenus ont été agressés et l'EPIU du SCC a été déployée.
Comité d'enquête sur une prise d'otage au pénitencier de Kingston le 7 septembre 1997.	355	Le 7 septembre 1997, vers 11 h 13, dans la rangée supérieure «H», au pénitencier de Kingston, un détenu a empoigné un agent des Services d'alimentation et a tenu une lame de rasoir sous sa gorge.

Processus d'application de l'article 13 de la Loi sur les enquêtes aux enquêtes nationales

*Par M. Robert Dandurand
Analyste principal, Section des
enquêtes*

L'article 13 de la *Loi sur les enquêtes* stipule que : « La rédaction d'un rapport défavorable ne saurait intervenir sans qu'auparavant la personne incriminée ait été informée par un préavis suffisant de la faute qui lui est imputée et qu'elle ait eu la possibilité de se faire entendre en personne ou par le ministère d'un avocat. »

Étapes à suivre

1. Avant le début de l'enquête, le Comité d'enquête reçoit, de la Section des enquêtes, un breffage

relativement à l'article 13 de la *Loi sur les enquêtes*. Il s'agit des réponses aux questions les plus fréquemment posées par les membres des comités. Ceux-ci peuvent consulter la liste des documents remis et les utiliser au besoin pendant toute l'enquête.

2. Au cours de l'enquête, le Comité informe toutes les personnes interrogées, par une lettre-type d'avis, de la protection qui leur est accordée selon l'article 13.
3. Le Comité d'enquête, après consultation auprès des Services juridiques s'il le juge nécessaire, détermine si les déclarations qui

figurent dans le rapport justifient un avis selon l'article 13. C'est-à-dire que le Comité d'enquête détermine les parties du rapport où est alléguée une faute de la part d'une personne (et non seulement un employé du Service correctionnel du Canada), « faute » étant définie de la façon suivante :

Toute infraction à la loi ou infraction grave aux politiques lorsque l'infraction est pertinente ou substantielle par rapport aux objectifs de l'enquête et que la personne qui a commis l'infraction peut voir sa réputation sérieusement compromise.

4. Le Comité d'enquête détermine quelles personnes sont impliquées par les déclarations qui ont été identifiées.
5. Le président du Comité d'enquête s'entretient avec ces personnes afin d'empêcher autant que possible toute réaction négative pouvant survenir lorsqu'un avis suivant l'article 13 est reçu et de veiller à ce que le destinataire de l'avis reçoive le soutien nécessaire.

NOTA : Lorsque le destinataire d'un avis suivant l'article 13 est un délinquant ou un détenu, le président du Comité d'enquête s'entretient avec le directeur d'établissement ou de district compétent, qui s'entretient à son tour avec toutes les personnes qui se situent dans la chaîne de commandement et qui ont des contacts avec le délinquant, pour les informer qu'un avis suivant l'article 13 sera remis au délinquant ou détenu.

6. Le président du Comité d'enquête donne des avis suivant l'article 13 aux personnes impliquées dans les déclarations. Les avis sont envoyés dans des enveloppes marquées « Personnel et confidentiel ». Chaque avis comprend en annexe

la partie précise du rapport où figure l'observation alléguant la faute. Les comités d'enquête veillent à donner un contexte suffisant à la déclaration pour que le destinataire puisse la comprendre. L'avis fixe la date, l'heure et le lieu de l'audition de la personne en cause ou de son avocat. Le délai est d'au moins deux semaines à compter du jour où l'avis est reçu. Celui-ci donne également au destinataire le choix de répondre par écrit pour la même date. Si les destinataires décident de répondre par écrit, ils doivent le faire savoir au président.

7. Soit une réponse écrite est reçue et l'on tient une audience, soit aucune réponse n'est reçue des destinataires. Ainsi, l'occasion est donnée à toute personne de protéger sa réputation et de défendre ses actions. Si les destinataires sont entendus en personne ou par l'entremise d'un avocat, au moins deux membres du Comité d'enquête sont présents et prennent note des observations; il n'est pas nécessaire que tous les membres soient présents.
8. Tous les membres du Comité d'enquête sont informés des observations faites par les destinataires d'un avis suivant l'article 13 (qu'elles l'aient été à l'occasion d'une audience ou qu'elles aient été données par écrit). Les membres du Comité décident ensemble, à la suite des observations faites, s'il convient de modifier le rapport d'enquête et de quelle façon, et ils apportent les changements au rapport.
9. Le président du Comité d'enquête répond par écrit au destinataire de chaque avis pour indiquer si le rapport a été révisé ou non à la suite des observations du destinataire et fait connaître les changements apportés.

Une fois terminée la dernière étape du processus relatif à l'article 13, la rédaction définitive du rapport d'enquête a lieu et le rapport est envoyé aux chefs des unités opérationnelles concernées par l'enquête, qui sont chargés d'y déceler d'éventuelles erreurs de fait. Après cet examen, le rapport est remis au Commissaire et à d'autres cadres supérieurs du Service correctionnel et l'on élabore les plans d'action qui donnent suite aux recommandations, le cas échéant. n



Federal Employees' Campaign
Campagne des employés
du gouvernement fédéral

La Campagne Centraide 1997 à l'Administration centrale

Des résultats extraordinaires!
À la fin de la campagne de 1997, l'Administration centrale du SCC avait recueilli plus de 40 000 \$ dans le cadre de la levée de fond de Centraide/Partenaires Santé. Au cours de la dernière semaine, le commissaire Ole Ingstrup et le directeur de la campagne, Paul Braun, ont exprimé officiellement leur reconnaissance aux organisateurs, aux chefs d'équipe, aux sollicitateurs et aux bénévoles pour leur travail acharné grâce auquel la campagne a connu un tel succès. Le montant total recueilli en 1997 a dépassé notre objectif de 34 pour cent.

Le cahier sectoriel

Vous êtes capable!

Par Mme Faith McIntyre
Coordonnatrice nationale, Programme
de retour au travail]

Un agent de correction II à la retraite, revenu au travail comme agent de correction I occasionnel, a dû passer le Test d'aptitudes physiques de l'agent de correction (TAPAC). C'est un homme de 58 ans, qui fume et qui a été modérément actif toute sa vie. Pour se préparer au TAPAC, il a suivi un régime de conditionnement physique, en commençant par de longues marches avant de passer au jogging. Après trois mois de préparation, il a réussi à sa première tentative, avec un temps de 2 minutes 34 secondes, sur un maximum autorisé de 2 minutes 40 secondes.

Une femme de 4 pieds 9 pouces devait réussir au TAPAC pour répondre aux conditions requises pour occuper un poste. Elle n'a pas réussi le test à sa première séance, ne pouvant soulever les poids de plus d'un pouce sur l'appareil de poussée et de traction. Les examinateurs du TAPAC lui ont fait des suggestions sur la façon d'accroître sa force dans le haut du corps. Elle a subi le TAPAC trois semaines plus tard, sachant que, si elle ne réussissait pas, elle ne pourrait être inscrite sur la liste d'admissibilité. Elle était déterminée à réussir et, après trois essais à la séance suivante, elle a passé avec un temps de 2 minutes 29 secondes.

Une recrue éventuelle de 5 pieds 2 pouces devait réussir au TAPAC pour être acceptée au Programme de formation correctionnelle (PFC). Réussir

avait beaucoup d'importance pour elle. Son père avait pris sa retraite après 30 ans de service comme agent de correction et elle était déterminée à se montrer à la hauteur de sa réputation. Elle a réussi au troisième essai et peut maintenant commencer à marcher sur les traces de son père.



Une femme de 110 livres fait trois tentatives sur une période de quatre mois. Avec beaucoup de détermination et de travail, elle réussit le TAPAC au bout de trois tentatives avec un temps de 2 minutes 35 secondes.

Une femme de 42 ans essaie de passer le TAPAC deux fois en deux mois. Elle ne termine pas sa première tentative, mais, à sa deuxième, elle réussit avec un temps de 2 minutes 36 secondes. Elle a dit l'avoir fait pour ses enfants!

Une agente de correction de 37 ans, 5 pieds, 90 livres, passe le TAPAC pour garder son poste. Pendant 9 mois, elle a beaucoup travaillé en vue du test et, à la troisième tentative, l'a réussi.

Les réussites décrites ci-dessus confirment le fait que l'objectif qui consiste à passer le TAPAC dans un temps de 2 minutes 40 secondes est réaliste. Alors qu'approche la mise en oeuvre, le

1^{er} avril 2000, des Exigences professionnelles justifiées (EPJ) pour les agents de correction I et II en fonction, les émotions sont vives et de nombreuses idées fausses circulent même au sujet du TAPAC. Des normes médicales et physiques minimales existent déjà pour les recrues du PFC. Pour une personne moyenne, il ne faut pas des années d'une préparation longue et intense pour se mettre en forme. C'est un test d'aptitude professionnelle qui ne tient compte ni de l'âge ni du sexe. Le facteur clé, ce n'est ni l'un ni l'autre, c'est la qualité de la préparation.

Ce qui aide beaucoup à atteindre le but, ce sont des choses simples, comme essayer l'appareil de poussée et de traction, travailler avec l'examineur du TAPAC à développer un programme d'entraînement cardio-vasculaire ou avec des poids, ou soutenir vos collègues dans leurs efforts.

Les coordonnateurs des EPJ dans chaque région ont élaboré des plans d'action pour aider les employés à préparer pour le test. Dans la région de l'Atlantique, la direction des établissements a pris une mesure importante pour aider et encourager le personnel à se mettre en forme en lui fournissant des lieux d'entraînement. Par exemple, à l'établissement de l'Atlantique, l'appareil de poussée et de traction a été installé dans le laboratoire de détente. C'est un lieu d'exercices pour les employés situé dans un bâtiment à l'extérieur du périmètre. À l'établissement Westmorland, la direction manifeste son appui pour le TAPAC en permettant aux agents de correction d'observer les séances de test pour recrues du PFC au Centre régional de formation. En assistant à ces séances, les employés peuvent voir la structure du TAPAC et, entre les séances, avoir l'occasion d'essayer l'appareil de poussée

et de traction. Le taux de réussite chez les hommes dans la région est de 98 p. 100 et de 33 p. 100 pour les femmes.

La région du Québec considère la construction d'un centre de conditionnement physique pour le personnel. Actuellement, tous les établissements disposent d'appareils de poussée et de traction sur place pour des séances d'exercice et des tests. M. Réjean Viola, coordonnateur des EPJ pour la région, a procédé à des démonstrations de l'appareil de poussée et de traction à la plus récente réunion de la gestion supérieure. Des cadres supérieurs ont également eu l'occasion d'utiliser la machine. Des évaluations faites en 1997 ont confirmé que 98 p. 100 des hommes et 77 p. 100 des femmes de la région du Québec ont réussi au TAPAC, sur un total de 72 évaluations. M. Patrice Tremblay, agent de correction à l'établissement Port-Cartier, détient en ce moment le record, avec un temps de 1 minute 36 secondes.

Dans la région de l'Ontario, un appareil de poussée et de traction a été placé en permanence dans la salle des poids et haltères au Collège du personnel de correction. En outre, chaque établissement dispose de matériel TAPAC et d'examineurs. La région se prépare à certifier des collèges communautaires comme centres officiels de tests pour ceux qui terminent leurs programmes et d'éventuelles recrues du PFC. À cette fin, 33 employés de 12 différents collèges ont été formés et certifiés comme examineurs du TAPAC. On a déjà commencé les tests à cinq endroits certifiés. En date du mois de décembre 1997, 453 personnes ont subi des tests : 98 p. 100 des hommes et 69 p. 100 des femmes ont réussi. La femme la plus âgée à réussir avait 47 ans, et l'homme le plus âgé, 55.

La région des Prairies dispose d'appareils de poussée et de traction dans chaque établissement pour que les employés s'y exercent, et des examineurs du TAPAC élaborent des programmes individuels avec les employés pour qu'ils puissent réussir le test. On a accordé beaucoup d'importance à la

santé générale et à la condition physique. Les employés considèrent le test comme un défi. Lorsque des évaluations ont lieu, plusieurs employés viennent encourager leurs collègues. En date du mois d'août 1997, 299 évaluations ont eu lieu, pour un taux de réussite de 95 p. 100 pour les hommes et 51 p. 100 pour les femmes.

Dans la région du Pacifique, le « Regional Fitness Facility » (centre régional de conditionnement physique) a été officiellement ouvert à l'ancien dépôt régional. La direction, dans la région, a donné son plein appui à la promotion



de la santé et de la condition physique des employés en appuyant la construction de cette installation. Ce sera le centre d'essai du TAPAC, qui donnera au personnel la chance de pratiquer avec l'appareil de poussée et de traction. On peut également y utiliser les poids et le matériel d'entraînement cardio-vasculaire. En date du mois de décembre 1997, sur 182 personnes ayant subi le test, 98 p. 100 des hommes et 61 p. 100 des femmes ont réussi le TAPAC.

M. Dan Ferguson, coordonnateur national de projet pour la mise en oeuvre des EPJ, a lui-même réussi le TAPAC. Il a dit : « Cela me préoccupe lorsqu'un agent de correction échoue au TAPAC, surtout s'il s'agit de quelqu'un qui ne fait rien pour s'y préparer, ou qui refuse de suivre les conseils dans ce sens ou de participer à une action corrective pour le réussir. »

En date du mois de septembre 1997, 833 évaluations TAPAC avaient eu lieu dans l'ensemble du pays. Globalement, 96 p. 100 des hommes et 51 p. 100 des femmes ont réussi. Ce qui est encourageant, c'est toutefois l'amélioration rapide du taux de réussite, de plus en plus de gens améliorant de façon générale leur condition physique. En février 1997, une femme sur quatre réussissait, contre une sur deux actuellement! Le secret semble être de prendre le temps de se préparer et de ne jamais abandonner!

Les agents de correction I et II en fonction devaient commencer leur préparation le plus tôt possible. Les employés peuvent bénéficier de centres de conditionnement physique dans leur région, discuter de programmes de conditionnement physique avec leurs examinateurs TAPAC et participer à des séances d'exercices pour essayer les machines.

La mise en oeuvre des EPJ aura un effet positif sur la santé, la sécurité et l'avenir de tous les agents en fonction. Vous êtes capable!

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à vos examinateurs locaux du TAPAC ou au coordonnateur régional des EPJ.

Région de l'Atlantique

M. Ed Muisse
(506) 758-4804

Région du Québec

M. Réjean Viola
(514) 661-9550, poste 3424

M. Jean Pichette
(514) 967-3396

Région de l'Ontario

M. Ron Stolz
(613) 545-8094

Région des Prairies

M. Reg Brecknell
(306) 975-5086

Région du Pacifique

M. Scotty Scodellaro
(604) 864-2513 n

Agrément des programmes correctionnels

Le présent article a été rédigé avec la collaboration de Suzanne St. Geor ges-Trépanier, chargée de projet, Planification et gestion des programmes.

Après un hiatus de trois ans, le Service correctionnel du Canada (SCC) a officiellement réintégré la Direction des programmes correctionnels au sein de l'administration centrale en 1997 afin qu'elle supervise les activités de programme dans l'ensemble du pays.



M. Steve Steurer, Directeur exécutif de la Correctional Education Association

Au printemps de 1997, on a élaboré une stratégie de gestion visant à orienter les programmes correctionnels et à aborder les questions soulevées dans les rapports du vérificateur général sur les programmes correctionnels et la réinsertion sociale. Cette stratégie de gestion énonçait, entre autres, la philosophie qui sous-tend la Direction des programmes correctionnels, les problèmes actuels et les projets futurs.

Elle comporte plusieurs objectifs : veiller à l'attribution de ressources appropriées pour les programmes efficaces, améliorer l'information de gestion, équilibrer la capacité des programmes et la demande, normaliser la prestation des programmes

et l'affectation des ressources, normaliser les niveaux d'emploi pour ceux qui exécutent les programmes, évaluer régulièrement les programmes et introduire le concept d'agrément des programmes.



A partir de la gauche: Danny Clark, Frank Porporino, Ed Zamble, Larry Solomon (Vu de l'arrière)

Agrément des programmes – Un nouveau concept permanent

L'agrément vise à s'assurer que les programmes du SCC sont fondés sur la recherche, qu'ils sont légitimes et plausibles et qu'ils répondent aux objectifs de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*. Il sert également à s'assurer que les programmes sont officiellement reconnus comme un élément valable de la réintégration sociale des délinquants et du processus décisionnel connexe. Enfin, il vise à démontrer l'intégrité des programmes, qui est au coeur des interventions réussies auprès des délinquants.

L'agrément des programmes a débuté en avril 1997, lorsque le commissaire Ingstrup a déclaré au Parlement qu'un tel processus serait la manière la plus prometteuse d'aborder les questions soulevées par le vérificateur général au sujet des programmes correctionnels.

Au mois d'octobre, un groupe international de spécialistes des services correctionnels s'est réuni à Québec afin d'éva-

luer le processus et les critères d'agrément au sein du SCC et de s'entendre sur les normes des programmes en vertu desquelles les établissements seraient agréés.

Les membres du groupe ont été choisis en fonction de leurs connaissances des programmes correctionnels ainsi que de leurs travaux de recherche, ou encore selon leur expérience antérieure en matière d'agrément. Les participants éminents du groupe étaient les suivants : Mme Beth Grothe-Nielsen, uni-

versité d'Aarhus, Danemark; Mme Maggie Hodgson, conseillère spéciale, Nechi Institute, Alberta; M. Ed Zamble, Université Queen's; M. Ed Wozniak, directeur des services de recherche et d'évaluation, services carcéraux écosais; M. Danny Clark, chef, recherche stratégique, Her Majesty's Prison Service, Londres; M. Gerry Gaes, chef, recherche et évaluation, Federal Bureau of Prisons, Washington; M. Larry Solomon, sous-directeur, National Institute of Corrections, Washington.

Réunion sur l'agrément tenue à Québec du 18 au 24 octobre

M. Denis Méthé, directeur général des Programmes correctionnels, a accueilli les membres du groupe international à leur arrivée la veille de la réunion. Le lendemain, M. Frank Porporino faisait une présentation sur la mise en oeuvre d'interventions correctionnelles efficaces. M. Richard Harvey, directeur, Planification et gestion des programmes, a fait un exposé sur le cadre de gestion des programmes du SCC. Le commissaire Ingstrup et la sous-commissaire princi-

pale Lucie McClung ont fait office d'hôtes lors du souper officiel.

Dans son allocution, le Commissaire a parlé de l'importance de l'agrément des programmes, particulièrement dans la mesure où il se rapporte à la Mission du SCC. Selon lui, le processus d'agrément est un outil de gestion de même qu'une technique qui a déjà fait ses preuves dans des domaines tels que les services correctionnels et les soins de santé. Il permettra de créer des programmes pertinents axés sur les contrevenants et sur les résultats et fournira un moyen de trouver les éléments appropriés dans les programmes pour les délinquants. Le processus d'agrément du SCC sera solide tout en ayant la souplesse voulue pour s'adapter à des populations précises, comme les délinquants autochtones et les délinquantes. Il nous permettra également de répondre à nos besoins en matière de reddition des comptes.

Les quatre journées suivantes de la réunion ont été consacrées à des discussions sur les critères proposés pour l'agrément des programmes et le processus requis pour y parvenir. Les spécialistes en programmes de l'administration centrale ont présenté les normes et les directives actuellement appliquées dans la gestion des programmes. Le groupe les a évaluées et a suggéré des améliorations.

Les spécialistes en programmes ont également fait des exposés. Il s'agit de M^{me} Linda McLaren, gestionnaire, Élaboration et mise en oeuvre des programmes; D^r Sharon Williams, gestionnaire, Programmes pour les délinquants sexuels; D^r John Weekes, gestionnaire, Programmes de prévention de la toxicomanie; M^{me} Lynn Stewart, gestionnaire, Programmes d'aptitudes psychosociales et de développement personnel; M. Denis Barbe, gestionnaire, Programmes d'éducation. Ce dernier était en compagnie de M. Steve Steurer, directeur exécutif de la Correctional Education Association. Mentionnons également D^r Carson Smiley, directeur des services de psychologie et de recherche du centre de santé de la région du Pacifique, et D^r Ralph Serin, directeur intérimaire, Recherche relative aux programmes, qui

ont offert des exposés sur les programmes destinés aux délinquants ayant commis des infractions avec violence.

M^{me} Gina Whiteduck, directrice générale, Questions autochtones, a donné un aperçu des questions autochtones dans un milieu correctionnel. M^{me} Hilda Vanneste, gestionnaire, Secteur pour les délinquantes, a parlé de l'élaboration et de la prestation des programmes du SCC à l'intention des délinquantes.

Les membres du groupe international ont clôturé leur intense réunion d'une semaine par une visite de l'établissement Drummond en compagnie de M. Laval Marchand, sous-commissaire adjoint, région du Québec, de M. Jacques Labonté, directeur de l'établissement Drummond, et de M^{me} Doris Fortin, chef, Programmes et formation. Les visiteurs ont parlé avec des détenus inscrits à deux programmes de prévention de la toxicomanie, à savoir Alto et le Programme prélibératoire pour toxicomanes.

Les membres du groupe ont qualifié l'expérience d'utile et enrichissante et ont ajouté qu'ils repartaient avec de l'information encore plus valable que ne

l'avait été leur propre contribution. Certains des membres se sont engagés à retourner à titre de « gardiens » du processus d'agrément une fois que débute l'évaluation des programmes.

Prochaines étapes

Les prochaines étapes du programme d'agrément du SCC comprennent la mise au point des critères d'agrément des programmes de même que la détermination des normes à appliquer. On s'attache à élaborer des critères de nature plus générale pour donner suite aux questions relatives à l'affectation des ressources, à la planification et à la gestion des programmes. Une stratégie de formation est également en cours d'élaboration en ce qui a trait à l'agrément des établissements où sont offerts les programmes.

À la lumière d'une réunion aussi fructueuse, il va de soi que l'établissement continu de réseaux avec des membres du groupe international et d'autres spécialistes est essentiel au processus d'agrément et offre d'énormes avantages pour la conception et la prestation des programmes. n



A partir de la gauche: Ger ry Gaes, Beth Grothe Nielsen, Ole Ingstrup, Maggie Hodgson, Danny Clark, Richard Harvey, Lucie McClung, Ed Wozniak, Ed Zamble, Denis Méthé, Lar ry Solomon, Lynn Stewart (assise)



A partir de la gauche: Maria Valenti, Lar ry Solomon, Lucie McClung, Danny Clark, Bram Deurloo, Denis Méthé



Gina Whiteduck, Directrice général, Questions autochtones

Établissement pour femmes d'Edmonton avant et maintenant

Cet article a été rédigé par M^{me} Lisa Watson, agente de projet principal, secteur pour les délinquantes, administration centrale en collaboration avec M^{me} Jan Fox, directrice, établissement pour femmes d'Edmonton.

Avant

L'établissement pour femmes d'Edmonton (EFE) a connu des débuts agités. La construction n'était pas encore terminée lorsqu'il a ouvert ses portes à l'automne 1995; durant les quatre mois qui ont suivi, on y a rapidement transféré des délinquantes de la Prison des femmes, du centre psychiatrique régional (où les délinquantes des Prairies étaient hébergées depuis 1994) et des prisons provinciales de l'Alberta, qui avaient choisi de ne plus héberger de délinquantes sous responsabilité fédérale.

Environ la moitié des femmes, dont la plupart étaient des délinquantes dites « à sécurité maximale », ont connu de graves problèmes d'adaptation au nouveau cadre et à la formule de la vie communautaire. Les nombreux incidents d'automutilation ont épuisé les délinquantes, le personnel et la direction. À la fin de février 1996, on a trouvé une délinquante morte dans sa cellule, apparemment un suicide. Trois mois plus tard, la police a reçu des renseignements qui laissaient croire qu'il s'agissait plutôt d'un meurtre. Après sept évasions (bien qu'aucun crime n'ait été commis, que personne n'ait été blessé et que les trois dernières délinquantes aient été ratrapées dans les minutes qui ont suivi leur tentative d'évasion parce qu'elles n'avaient jamais été hors de vue des employés vigilants), on a décidé en mai 1996 de transférer les délinquantes à sécurité maximale et les délinquantes à sécurité moyenne dans des prisons provinciales, jusqu'à ce qu'on ait pu améliorer le système de sécurité passif.

Ces événements ont aussi eu des répercussions sur tous les établissements

régionaux pour femmes : la sécurité du périmètre a été améliorée partout et les délinquantes à sécurité maximale ont été transférées (elles sont maintenant incarcérées dans des unités séparées dans les établissements pour hommes et à la Prison des femmes). À la même période, on a commencé à offrir un programme intensif de guérison dans l'unité des femmes du centre psychiatrique régional de la région des Prairies.

Comme le décrit plus loin, dans une lettre ouverte, M^{me} Susan Jacknife, travailleuse de première ligne (agent de correction II) qui fait partie de l'équipe de l'EFE depuis les débuts, les employés de l'établissement ont atteint leurs limites, mais elles ont persévéré elles sont maintenant plus fortes, plus sûres d'elles et de leur rôle au Service correctionnel du Canada (SCC) et dans la vie des femmes auprès de qui elles travaillent.

Maintenant

L'EFE a rouvert ses portes en septembre 1996. Comme dans les autres établissements régionaux et le pavillon de ressourcement Okimaw Ohci, on n'y héberge que des délinquantes à sécurité minimale et des délinquantes à sécurité moyenne. L'établissement devient maintenant ce qu'il avait toujours voulu être.

L'atelier de graphisme de CORCAN à l'EFE a un grand succès. Huit délinquantes travaillent à temps plein dans un atelier qui reçoit continuellement des contrats de la collectivité et du SCC. La création de banderoles pour le hockey mineur et la ringuette, de rondelles portant le logo de l'équipe, de t-shirts pour les campagnes de financement de groupes communautaires et de panneaux indicateurs pour les nouveaux immeubles de bureaux illustre quelques-uns des projets réalisés par les délinquantes dans cet atelier.

Les programmes de base dans les domaines de la toxicomanie, des aptitudes cognitives, de la violence et des

traumatismes, des compétences parentales et de la maîtrise de la colère, ainsi que les programmes de formation scolaire, attirent de nombreuses délinquantes et sont offerts durant toute l'année. Le programme de soutien et de formation par les pairs fait partie intégrante de l'approche de l'EFE, tout comme plusieurs programmes autochtones. Des programmes innovateurs (pour les services correctionnels) dans le domaine de la relaxation et de la gestion du stress, la thérapie de guérison par le toucher, la musicothérapie, le tai-chi et l'aïkido, les cours d'évaluation des compétences, l'artisanat et les programmes d'encadrement (les personnes qui encadrent les délinquantes viennent de la collectivité) font partie de la vie à l'EFE. Une équipe de délinquantes qualifiées ayant reçu une formation spéciale prépare des repas pour des groupes de 2 à 200 personnes. Les délinquantes établissent des relations de travail avec la collectivité et beaucoup de leurs activités sont destinées à leur permettre de redonner quelque chose à la collectivité.

Le centre de réinsertion sociale de l'établissement, mis sur pied conjointement par le personnel et les délinquantes, aide les femmes durant leur période d'incarcération et lorsqu'elles se préparent à la mise en liberté. On s'attarde surtout aux divers problèmes associés à la réinsertion et à l'emploi. Une travailleuse sociale à temps plein aide les délinquantes à établir des liens entre l'établissement et la collectivité. Il y a aussi un centre de documentation, où l'on trouve des renseignements précieux sur de nombreux sujets liés à la vie des femmes et où les délinquantes peuvent utiliser un ordinateur et une imprimante pour produire des lettres et des curriculum vitae. En outre, plusieurs résidentes, ont, grâce au centre, pu travailler dans le cadre de placements à l'extérieur.

À l'établissement d'Edmonton pour femmes, on fait la preuve qu'il est possible de combler le fossé entre les opérations et la gestion correctionnelles et les

principes énoncés dans *La création de choix* (rapport du Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale, publié en 1990, qui recommande le remplacement de la Prison des femmes par des établissements régionaux et un pavillon de ressourcement). Selon le personnel, il n'y a qu'à regarder comment les délinquantes ont pris confiance en elles pour s'en convaincre. Bien qu'il y ait eu de nombreuses épreuves et difficultés, le personnel et les délinquantes ont travaillé fort vers l'atteinte d'un objectif commun. Voici un extrait de la lettre de M^{me} Jacknife sur l'histoire de l'établissement d'Edmonton pour femmes :

« Durant les deux dernières années, j'ai travaillé avec les femmes les plus courageuses qu'il m'ait été donné de connaître. Les 28 femmes qui font partie du personnel ont été engagées parmi 556 candidates. Un vrai coup de chance! Certaines sont maintenant parties pour suivre d'autres chemins, mais nous ne les oublierons jamais. Nous avons toutes commencé cette aventure en apprenant à nous connaître; ce sont des souvenirs que je chérirai pour toujours.

Même si nous passions le test et l'entrevue, d'autres défis nous attendaient (plus grands encore que ce que nous avions imaginé!). Il y a eu le test physique très éprouvant, puis les examens et la formation sur place. Nous

devions toutes réussir...sinon, nous ne pourrions pas continuer avec le reste du groupe.

Chaque fois que nous réussissions un test, c'était la victoire. On entendait dans la classe des cris de joie. Nous étions une équipe de femmes qui partageaient leur bonheur et qui se rapprochaient de plus en plus.

Après nos victoires, nous avons enfin pu commencer notre mission. Je remercie Dieu pour nous toutes – nous avons toutes fait profiter les autres de nos talents particuliers. Notre rêve de pouvoir aider d'autres femmes qui vivaient des périodes difficiles devenait enfin réalité. Nous étions loin de nous douter que, lentement, ce rêve commencerait à s'écrouler. Nous avons dû faire face à des problèmes que certaines d'entre nous n'avaient jamais connus. Les femmes que nous voulions aider s'en sont prises à nous et à elles-mêmes. À de nombreuses reprises, le sang a coulé et des menaces ont été proférées. Une des délinquantes est morte. Certaines se sont évadées. Jour après jour, semaine après semaine, la situation ne faisait qu'empirer.

Les membres de nos familles avaient peur pour nous. D'aucuns ont dit à certaines d'entre nous de ne pas retourner au travail. Les médias parlaient de nous. La famille et les amis nous regardaient à

la télévision tous les soirs. Les gens riaient de nous et nous traitaient d'incapables! Il y a eu des plaisanteries... Pendant ce temps, d'autres priaient pour nous toutes, espérant que la situation se rétablirait. Enfin, la nouvelle est arrivée... on nous a dit que nous devions fermer l'établissement.

C'était comme si on nous avait dit : « Bon, vous avez eu votre chance, et vous avez échoué! » Comment pouvait-on nous demander de tout abandonner? Nous avions la foi, nous avions encore la force de continuer, nous voulions toutes que notre rêve se réalise. Néanmoins, nous avons fermé l'établissement. Je me souviens d'avoir pensé, en regardant notre rêve s'écrouler, que c'était comme une ville fantôme. Des larmes ont coulé sur mes joues. Nous devons toutefois poursuivre le travail comme si l'établissement était encore ouvert. Quand nous allions dans les maisons des délinquantes, nous pouvions sentir le vide, la froideur de chaque pièce. Les femmes y avaient laissé les choses telles qu'elles étaient... du maïs éclaté sur la table, de la vaisselle sale dans l'évier, des vêtements non pliés.

Lorsque nous parlions ensemble, des larmes nous venaient aux yeux et coulaient parfois sur notre visage. Nous nous demandions, à nous-mêmes et aux autres : qu'est-ce qui a mal fonctionné? Pourquoi est-ce arrivé? Avons-nous réellement échoué? Nous nous sommes dit qu'il fallait conserver la foi, l'espoir, le rêve. Nous devions nous accrocher à tout ce qui nous restait, nous cramponner les unes aux autres. Nous avons partagé les pires situations. Nous avons surmonté les obstacles et les défis ensemble. Ce sont notre force et nos talents qui nous ont permis de continuer.

Aujourd'hui, notre rêve commence à se réaliser. Nos prières commencent à être entendues. Des délinquantes ayant vécu une période difficile sortent de l'établissement mieux équipées. Les rêves et les espoirs sont chose courante. Chaque jour, nous voyons des femmes sourire; les seules larmes qui coulent sont des larmes de bonheur. Tout n'est pas parfait, et nous ne nous attendons pas à ce que tout le soit. Je prie pour que chacune d'entre nous continue de briller... ».



Vue aérienne

Le Centre psychiatrique régional - Un aperçu

Transition vers la gestion des programmes

Par M. Marcel Chiasson, directeur
administratif

Introduction

Le Centre psychiatrique régional (CPR) de Saskatoon en Saskatchewan existe depuis le 14 novembre 1978. Le CPR a été créé afin de répondre aux besoins mentionnés dans le rapport Chalke (1972) relativement au traitement des détenus souffrant d'une maladie mentale. Au cours des premières années, le Centre a relevé les défis associés à son double mandat comme établissement correctionnel et psychiatrique. En 1984, le CPR a raffermi ses liens avec l'Université de la Saskatchewan et a été agréé une première fois comme hôpital. Le CPR a consolidé ces gains par la suite en stabilisant ses niveaux de dotation, la mise en œuvre de ses programmes et son modèle organisationnel.

Cet article fait état de la transition qui s'est faite, sur le plan organisationnel, d'un mode de gestion matricielle fonctionnelle à un mode de gestion des programmes.

Symptômes

Le CPR avait au départ adopté un mode de gestion matricielle fonctionnelle pour chapeauter ses nombreux services. D'après ce mode, plusieurs services

professionnels répondent aux besoins des clients. Il s'agit des services suivants : travail social, psychologie, psychiatrie, services d'appoint (réadaptation par le travail ou les loisirs, école, programmes destinés aux Autochtones) et soins aux patients (soins infirmiers et opérations correctionnelles).

Nous trouvons qu'au sein d'une organisation divisée en équipes et responsable du rendement de celles-ci, cette responsabilité était répartie parmi trop de services. Il était ainsi difficile de déterminer à qui incombait la véritable responsabilité. D'autres symptômes ont été décelés :

- extraits de programme relevant de trop de chefs de service;
- absence de leadership attribuable à l'affectation des cadres hiérarchiques à des quarts de 24 heures;
- difficulté de déterminer les responsabilités quant aux résultats des unités de programme;
- relations avec le personnel interdisciplinaire;
- marginalisation du groupe des services correctionnels, qui voit au respect des objectifs correctionnels;
- mécanisme d'amélioration de la qualité qui battait de l'aile; et
- unités et programmes mal définis.

Problème

Il apparaissait évident que le mécanisme de gestion utilisé par le CPR ne correspondait pas au mode de gestion par unité privilégié par le Service correctionnel du Canada (SCC), ni à ses attentes en matière de responsabilité. La structure organisationnelle avait entraîné la création de disciplines individuelles qui donnaient du travail aux différentes unités et au personnel de ces unités, mais aucune alliance ne s'était formée entre les équipes et les programmes. Il existait des alliances informelles, mais elles n'avaient pas contribué à l'établissement d'un mécanisme de responsabilité bien défini.

Solutions

Au SCC, nous avons commencé par examiner le mode de gestion par unité et avons conclu qu'il avait beaucoup à offrir et permettrait de régler une partie des problèmes. La gestion par unité était axée sur le travail en équipe, rendait un seul gestionnaire responsable du rendement d'une unité et favorisait la collaboration entre les diverses disciplines.

Nous avons également examiné les documents portant sur l'administration hospitalière qui parlaient de gestion matricielle et de gestion des programmes. Ce dernier mode était attrayant du fait qu'il englobait tous les principes de gestion par unité et qu'il allait même encore plus loin en incorporant davantage de services et de disciplines que le mode de gestion par unité.

Gestion des programmes

C'est à la division des produits de la société General Electric que l'on doit la notion de gestion des programmes. L'hôpital John Hopkins de Boston l'a ensuite adaptée aux services de santé en 1973. Les principes ci-dessous renvoient à la notion de gestion des programmes en général, mais conviennent à un établissement comme le CPR.

1. L'établissement devrait répondre aux besoins des clients au lieu de servir les intérêts du fournisseur de soins de santé. Par conséquent, les clients de l'établissement devraient être classés par catégories déterminées en fonction de la nature de leurs besoins thérapeutiques et des programmes qui y répondent.
2. Les programmes devraient être définissables. Ils peuvent être définis en fonction des besoins des clients, des types de maladie ou des groupes d'âge. L'établissement devrait définir dans sa mission la structure

englobant l'ensemble des programmes et établir des limites afin de freiner la constitution de fiefs professionnels.

3. Les décisions devraient être prises par des gestionnaires de programme qui ont l'entière responsabilité des ressources financières et humaines assignées à leurs activités de programme.
4. L'accent devrait être mis sur les résultats, c'est-à-dire jusqu'à quel point les activités de programme, les services et les interventions ont influencé la réinsertion sociale des clients.
5. Les décisions devraient être guidées par des données et les décisions relatives aux activités de programme devraient reposer sur des résultats de recherche.

Le CPR voulait clarifier le centre d'attention des programmes de chaque unité et établir une forme de responsabilité unique à l'égard des résultats obtenus. Nous avons conclu que l'adoption du mode de gestion des programmes permettrait au CPR d'atteindre ces objectifs sans pour autant aller à l'encontre de la gestion par unité et des pratiques de gestion hospitalière.

Méthode

En novembre 1995, un comité de direction était créé afin d'établir le cadre de référence du changement proposé. En janvier 1996, un comité de travail interfonctionnel s'est vu allouer 90 jours pour se rencontrer et établir au nom du CPR la meilleure forme de transition possible vers la gestion des programmes. Le rapport de ce comité a été déposé le 12 avril. Il a été examiné par le service d'administration des services de santé de l'Université de la Saskatchewan, puis par quatre hôpitaux de l'Ontario, dont trois qui avaient adopté le mode de gestion des programmes avec succès. En juin 1996, le conseil d'administration du CPR approuvait le mécanisme de gestion des programmes.

Nous avons fait en sorte que les postes de directeur de programme soient

comblés par des cliniciens professionnels et qu'ils soient classifiés en conséquence, conformément au mandat du Centre. Par cliniciens professionnels, nous entendons les psychologues, les infirmières psychiatriques, les psychiatres, les ergothérapeutes et les travailleurs sociaux. Les retards observés dans le processus de classification ont fourni une excellente occasion de mettre le mode de gestion à l'épreuve au moyen d'affectations provisoires de directeurs et de personnel des services à des unités de programme données. En octobre 1996, différents services ont fermé leurs portes (service social, psychologie, psychiatrie et services d'appoint) et le personnel s'y rattachant a été transféré à diverses unités de programme. Le nouveau mode de gestion a donné de bons résultats, sauf pour ce qui est de pouvoir combler des postes de direction par des cliniciens professionnels relevant de différentes disciplines. En raison des règles de classification, nous avons été limités à trois disciplines parmi la gamme offerte (psychiatrie, psychologie et soins en psychiatrie). Nous chercherons encore à inclure d'autres postes de direction parmi les cliniciens professionnels, afin d'obtenir plus de souplesse et une plus grande diversité dans l'avenir.

En septembre 1996, les surveillants correctionnels ont réintégré le CPR et la dotation comme telle était chose faite en novembre. Cette étape a permis de rendre la nouvelle structure conforme à la gestion par unité du SCC et de ramener le groupe des services correctionnels en milieu thérapeutique.

Communications

La participation du personnel aux travaux d'un groupe de travail regroupant tous les services a aidé à faire connaître le projet de transition. De plus, les communications informelles avec le directeur administratif et les gestionnaires ont permis au personnel de s'exprimer et de faire des propositions auxquelles on a pu donner suite rapidement. La transition rapide au mode de gestion des programmes en automne 1996 a favorisé les échanges en cours de route et a permis au personnel de vivre le changement au lieu de le conceptualiser.

Avantages

- Responsabilité unique en ce qui a trait à l'utilisation des ressources et aux résultats liés aux programmes et aux opérations.
- Réduction du nombre de services et de chefs de service, ainsi que des tensions parmi les différentes disciplines.
- Unités clairement définies pour chaque programme en fonction du diagnostic :
 - Unité des maladies mentales graves et chroniques
 - Unité de ressourcement intensif pour les détenues
 - Unité de traitement des délinquants sexuels
 - Unité de maîtrise du comportement agressif.
- Réintégration du groupe des services correctionnels dans la gestion de cas et les programmes.
- Souplesse d'un mode qui permet au CPR d'adapter ses programmes à l'évolution démographique de sa clientèle et d'intégrer une augmentation de 100 lits à l'intérieur d'un cadre organisationnel solide.

Avenir

La transition au mode de gestion des programmes fait en sorte que les ressources principales relèveront dorénavant d'un directeur clinicien des programmes. Des programmes sont encore offerts à l'ensemble des services (école, loisirs), mais les programmes de base propres à chaque unité définie en fonction du diagnostic relèvent de celle-ci et ses clients suivent leurs programmes à l'intérieur même de l'unité.

Ce changement s'est produit avec comme toile de fond la réévaluation de la vision, des croyances fondamentales, de la mission et des objectifs stratégiques du CPR. Cela a permis aux unités de programme de fixer elles-mêmes leurs objectifs respectifs, qui feront aussi l'objet d'évaluations.

Une fois le modèle en place, c'est le directeur des programmes et des opérations (l'équivalent du sous-directeur d'un établissement correctionnel) qui sera responsable de tous les résultats associés à un programme, par l'entre-

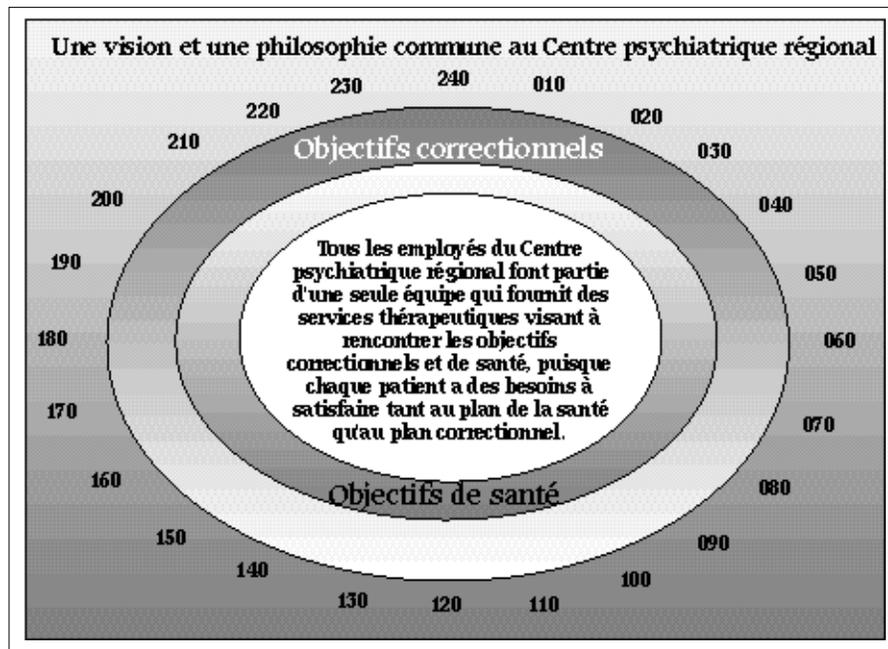
mise du directeur rattaché à chaque programme. Le directeur clinicien (un poste de médecin) travaillera avec l'équipe de recherche et les comités de discipline afin de s'assurer que toutes les interventions liées aux programmes soient pertinentes et aient fait l'objet d'une évaluation.

Chefs de file de la santé mentale dans un contexte judiciaire

Par M. William Shrubsole
Directeur, Services de gestion

L'évaluation du rendement a toujours représenté un défi pour la direction et le personnel du Centre psychiatrique régional (CPR) de Saskatoon. Non seulement a-t-il fallu évaluer et prendre en compte les objectifs, les indicateurs du rendement financier et divers mécanismes de reddition des comptes du Service correctionnel du Canada, mais il a fallu faire de même avec les normes du Conseil canadien d'agrément des établissements de santé.

Oui, nous faisons beaucoup d'évaluations. Nous en sommes même venus à penser que nous en faisons trop pour qu'elles soient significatives. En outre, elles étaient si pointues qu'elles agissaient comme l'arbre qui cache la forêt. En d'autres mots, les évaluations ne semblaient pas nous donner une vue d'ensemble de la situation. Nous avions besoin d'un bon système d'évaluation qui aurait l'envergure voulue pour répondre aux besoins tant au plan des services correctionnels qu'au plan des soins de santé, et qui serait en même temps assez convivial pour nous permettre d'identifier les quelques mesures critiques qui nous aideraient à accomplir notre mission.



Le graphique illustre la vision et la mission du Centre psychiatrique régional. Il faut répondre à la fois aux objectifs correctionnels et aux objectifs de santé vingt-quatre heures par jour. Les parties plus foncées des cercles concentriques indiquent quels sont les objectifs qui ont la présence à différents moments de la journée et de la nuit.

Au mois de décembre 1995, nous avons présenté une demande à notre conseil d'administration, qui a approuvé l'idée d'améliorer notre système d'évaluation du rendement. Au mois de mars 1996, le conseil a spécifiquement autorisé que nous utilisions le système « TrackStar Performance Measurement » de Zenger-Miller, soit la même compagnie qui nous fournit le système « Frontline Leadership » et « Team Leadership ».

La première étape a nécessité l'intervention du groupe de gestion et de Zenger-Miller. On n'étonnera personne en disant que l'on ne procède pas à une évaluation tant que l'on ne sait pas où l'on veut aller ni ce que l'on veut réaliser. Sinon, on évalue pour le plaisir d'évaluer, et c'est par pur hasard, au mieux, s'il y a un lien entre l'évaluation et l'organisation que l'on veut évaluer. Le groupe de gestion a donc décidé de développer sa vision et de formuler ses convictions fondamentales, de redéfinir sa mission et de se fixer des objectifs stratégiques, le tout en harmonie avec la mission et les objectifs stratégiques du SCC.

Ce n'est qu'après avoir déterminé comment nous voulions être perçus, con-

venu des convictions fondamentales qui nous guident et simplifié notre mission que nous avons pu examiner les moyens à prendre pour cibler et mesurer les progrès accomplis.

La deuxième étape a pu commencer après que le comité de gestion eut convenu de cinq objectifs stratégiques définis en fonction de la mission et de la vision du CPR. Un petit groupe de travail fut constitué avec des représentants de chaque secteur en vue de développer des instruments de mesure quantifiables qui nous permettraient d'évaluer les principales activités du Centre. Quelque 47 instruments de mesure potentiels ont été mis au point, dont 16 furent choisis par le comité de gestion pour son tableau de bord d'entreprise (comme un tableau de bord d'automobile, avec ses indicateurs de vitesse, d'essence, de température, il donne des indications et des mesures du rendement). Certains d'entre eux existaient déjà tels quels, certains étaient des indicateurs existants mais améliorés, d'autres étaient nouveaux.

Notre travail n'est pas terminé. Notre groupe de recherche procède actuellement à automatiser le tableau de bord

d'entreprise et à en maximiser le potentiel pour notre réseau local afin d'actualiser et de partager l'information obtenue relativement au rendement. Les travaux ont commencé sur les tableaux de bord de deuxième niveau pour ceux qui se rapportent directement au premier niveau. Un certain nombre d'instruments de mesure seront les mêmes que pour le tableau de bord d'entreprise, d'autres seront spécifiques à certaines unités administratives ou groupes de travail. Comme pour les gestionnaires, leurs subalternes immédiats ont dû reformuler leur vision et leur mission, et s'assurer que le tout soit en harmonie avec le Centre et le SCC. On ne saurait trop insister sur l'importance de la vision et de la mission à quelque niveau que ce soit d'une organisation; il faut savoir où on veut aller et comment on entend procéder pour y parvenir avant de concevoir des instruments de mesure efficaces.

Nous avons accompli des progrès significatifs ces deux dernières années, mais le travail se poursuit en vue d'harmoniser et de rendre opérationnels les instruments de mesure et d'évaluation du rendement dans un hôpital psychiatrique correctionnel au sein du Service correctionnel du Canada.

VISION

Notre vision nous commande d'être des chefs de file en matière de :

- recherche en évaluation et traitement médico-légaux;
- gestion des risques cliniques et correctionnels;
- formation des professionnels médico-légaux;
- gestion innovatrice; et
- partage des connaissances au pays et à l'étranger.

CONVICTIONS FONDAMENTALES

- Procurer à chaque client les meilleurs services possibles
- Faire preuve de respect à l'endroit des gens et des partenaires
- Viser l'excellence et toujours chercher à s'améliorer.

MISSION

Améliorer la santé mentale des personnes qui ont des démêlés avec la justice, et contribuer par le fait même à protéger la société.

Pour accomplir notre mission, nous devons :

- contribuer aux missions de nos principaux clients;
- fournir des évaluations cliniques et des programmes ou des services cliniques aux personnes souffrant de problèmes de santé mentale qui sont référées par le régime de justice pénale;
- aider les patients à atteindre une santé mentale optimale;
- fournir des occasions d'apprendre aux étudiants, au public et au personnel intéressé par les systèmes de santé mentale et de justice pénale;
- faciliter, promouvoir et mener des recherches en vue de :
 - a) mieux comprendre le comportement criminel
 - b) gérer les programmes et les services psychiatriques et médico-légaux
 - c) traiter les personnes qui ont des démêlés avec la justice
 - d) mieux comprendre l'impact de la criminalité dans la société.

Programme de contrôle du comportement agressif

*Par D^r Steve Wong
Directeur de la recherche*

Le Programme de contrôle du comportement agressif a été créé en 1993 au Centre psychiatrique de la région des Prairies. C'est un programme de traitement pour les délinquants de sexe masculin qui ont de longs antécédents de violence, qui sont aux prises avec des problèmes de maîtrise de la colère ou qui se sont rendus coupables d'inconduite grave en prison. Ce programme se fonde sur les principes de socialisation et utilise une méthode cognitivo-comportementale. Entre autres choses, l'analyse approfondie du cycle d'infraction du contrevenant permet de cerner les domaines où il risque le plus de récidiver. Le programme comprend des interventions individuelles et de groupe. Il a notamment comme objectifs d'aider les délinquants à modifier leurs attitudes et leurs comportements et à dresser un plan personnalisé et exhaustif de prévention des rechutes à la fin du traitement, qui dure six mois.

On a conçu un manuel pour structurer le programme et assurer l'uniformité de son exécution, ainsi que pour guider les participants à chacune des étapes du traitement. Le manuel a aussi été conçu pour que ceux qui dispensent le programme adoptent une méthode structurée et cohérente, ce qui rehausse l'intégrité du programme. On a également

pensé aux participants : le manuel décrit les différents volets du traitement dans une langue facile à comprendre pour la plupart des délinquants.

Le manuel est utile aux participants, car ils peuvent mieux suivre le contenu des différentes séances. Les devoirs, exercices, feuilles de travail et autres textes inclus dans le manuel permettent en outre aux délinquants de revoir le contenu à la fin de chaque séance. À la fin du programme, chaque participant conserve son manuel qu'il a personnalisé en y consignant ses efforts et ses luttes. Ainsi, le délinquant prend une part active au traitement; se l'étant approprié, il se sent responsable et fier de ses réalisations personnelles.

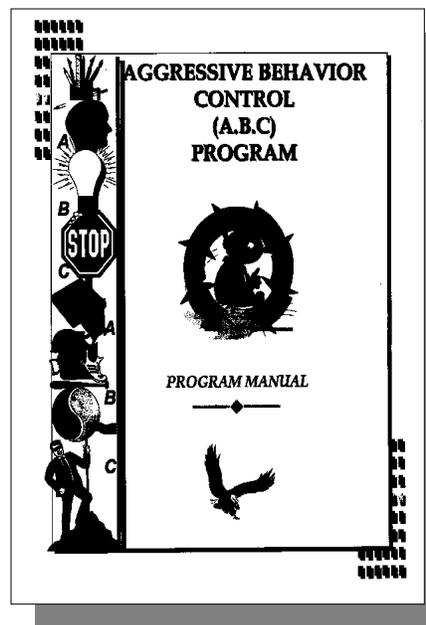
C'est le personnel infirmier de l'unité, avec le soutien de toute l'équipe multidisciplinaire de traitement, qui a lancé ce programme. Le projet a été amorcé au printemps 1995 et terminé environ neuf mois plus tard. Le produit initial de cette entreprise est le manuel, qui comprend 25 chapitres.

Les chapitres 1 à 4 décrivent le traitement et précisent pourquoi le délinquant suit ce traitement, comment y participer et quelles sont les choses à faire et à ne pas faire lorsqu'on suit ce traitement. Les chapitres 5 et 6 expliquent comment des événements du passé ont pu créer des structures de comportement criminel. Les chapitres 7, 8, 13 et 14 traitent de la gestion du stress. Les chapitres 9, 10, 11 et 12 expliquent ce qu'est la colère et comment la contrôler et la maîtriser. Les chapitres 15 et 17 donnent des techniques d'affirmation de soi et de négociation. Les chapitres 16 et 22 décrivent les responsabilités et droits individuels, les valeurs, les attitudes criminelles, les croyances et les mécanismes de défense. Les chapitres 18 à 21 abordent les éléments de perception, de réflexion, de sentiment et de comportement des cycles de comportement criminel ou dysfonctionnel. Enfin, les chapitres 23 à 25 aident le délinquant à définir son cycle de comportement criminel grâce aux différentes stratégies

d'intervention qu'il a acquises, et ce, afin de dresser un plan pratique de prévention des rechutes.

Pour améliorer le manuel, on y a ajouté des chapitres sur l'abus d'alcool et d'autres drogues et la modification des attitudes, deux domaines où les facteurs criminogènes sont nombreux et où la plupart des délinquants ont besoin d'aide additionnelle.

Ce manuel est basé en partie sur les travaux de M^{me} Laren Bays, M. Robert Freeman-Longo, M^{me} Diane Hildebran et M. Murray Cullen; l'équipe de traitement leur est très reconnaissante de lui avoir permis de reproduire des textes originaux dans son manuel. Après affranchissement des droits, nous avons obtenu des éditeurs l'autorisation de reproduire le manuel en nombre limité pour le personnel et les participants du Programme de contrôle du comportement agressif. Le manuel sera bientôt publié afin que tous les intéressés puissent l'obtenir. Pour de plus amples informations, veuillez communiquer avec M^{me} Diane Neufeld, directrice du programme, au (306) 975-5216.



Guide d'autoformation sur l'évaluation du risque

*Par D^r Steve Wong
Directeur de la recherche*

En 1994, le SCC a mis en oeuvre un cours d'évaluation du risque pour assurer, au personnel du SCC, la formation en évaluation et en gestion du risque dont il avait besoin. Ce cours consiste en sept modules portant sur l'explication de la criminalité, la prévision et la classification, les questions de dangerosité en évaluation du risque, la gestion et le traitement des délinquants présentant des troubles mentaux, la gestion et le traitement des délinquants sexuels, l'impact de l'incarcération et de l'intervention, et les aspects surveillance-gestion de la mise en liberté sous condition. Le cours avait été conçu pour être donné en ateliers par un panel de spécialistes. Un certain nombre d'employés du SCC ont été formés dans le cadre de ces ateliers qui ont été bien accueillis. Depuis lors, le Service a reçu un grand nombre de nouveaux employés et ceux-ci ont besoin de cette formation.

Le Centre psychiatrique régional (CPR) de la région des Prairies a offert des ateliers supplémentaires à l'intention des nouveaux employés et des anciens qui n'avaient pas reçu la formation.

Cependant, il n'est pas toujours possible d'organiser les choses au mieux. En outre, certains pensent qu'il peut être difficile d'absorber en une fois l'information contenue dans deux journées entières de formation en évaluation du risque. Bien souvent, il faut remplacer les personnes qui assistent aux ateliers, ce qui entraîne des coûts supplémentaires pour l'établissement, en plus des frais de déplacement.

Dans le but de permettre que le personnel du SCC reçoive cette formation de la manière la plus rapide et la plus économique possible, le personnel du CPR a, de concert avec la division de l'extension de l'University of Saskatchewan, refondu le cours d'évaluation du risque en lui appliquant une méthode de prestation différente. Le produit final de ces travaux a été le Guide d'autoformation sur l'évaluation du risque qui, à l'aide des toutes dernières techniques de conception pédagogique, présente le contenu du cours sous un format facile à lire et à comprendre. Les membres du personnel peuvent étudier seuls et à leur propre rythme, sans avoir à assister à des ateliers. Le cas échéant, le Guide d'autoformation incorpore les articles pertinents de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et des directives du Commissaire afin de souligner la nécessité de se conformer à la règle du droit et aux politiques du SCC sur l'évaluation du risque. Des questions accompagnées de réponses sont incluses afin d'inciter les lecteurs à se concentrer sur les points clés. On a également élaboré des questions à choix multiples pour chaque module. Si on développait et validait ces questions, on pourrait s'en servir à des fins d'évaluation.

Le CPR espère que cette initiative permettra au personnel qui a besoin d'une formation en évaluation du risque de la recevoir en temps voulu et de façon économique. Pour plus de renseignements, prière de communiquer avec D^r Steve Wong, Centre psychiatrique régional, au numéro (306) 975-4156.

Programme d'aide par les pairs

Le programme d'aide par les pairs vise à encourager les détenus aux faibles performances ou ayant des troubles mentaux à adopter un comportement social acceptable tout en les aidant à s'acquitter de leurs tâches dans l'établissement correctionnel.

M. Yvon Ng-How-Tseung, coordonnateur des emplois des patients au centre psychiatrique régional, a remarqué au cours de sa première semaine de travail qu'un certain nombre de patients exigeaient une supervision constante en emploi (travaux extérieurs, horticulture, gestion des installations et du matériel et service d'entretien), ce que leurs surveillants ne pouvaient leur donner, pour toutes sortes de raisons.

Il a alors fait une suggestion aux équipes de traitement, suggestion qui a mené à la mise en œuvre de ce projet-pilote le 27 mai 1997. Le programme consiste à mettre en équipe un patient admissible participant au programme de

traitement du comportement agressif ou au programme pour les délinquants sexuels et un détenu souffrant d'une maladie mentale à court ou à long terme. Les deux détenus participent ensemble à des activités sociales ou récréatives ou le premier détenu encadre son « protégé » dans ses tâches. Ces activités se déroulent dans un milieu positif, détendu et encourageant. Ce programme vise à augmenter l'estime de soi chez tous les participants, à diminuer leur taux de stress, à les aider à rester sur la bonne voie et à les encourager à se prendre en mains.

Pour être admissible à ce programme, les patients participant aux programmes de traitement doivent être motivés ainsi que disposés et capables de travailler en étroite collaboration avec des personnes aux faibles performances pour les aider à suivre des directives, les motiver et les encourager. Les premiers commentaires obtenus des participants montrent que le programme donne des résultats très positifs en ce qu'il leur permet de mieux comprendre des personnes handicapées, de replacer leurs problèmes dans leur contexte et leur donne la confiance nécessaire pour s'ouvrir à une autre personne. Ces patients ont également indiqué qu'ils aimeraient passer plus de temps avec leur protégé pour établir une relation étroite et ont demandé l'augmentation du nombre d'activités sociales pour les encourager à pratiquer leur entretient. Jusqu'à présent, 24 patients ont participé au programme.

Une évaluation du programme aura lieu au printemps. Si les résultats sont positifs, il sera mis en œuvre en août 1998, lorsque l'expansion du centre psychiatrique régional de 100 places sera terminée. n



Les dépêches régionales

La région de l'Atlantique

Ouverture officielle de l'établissement correctionnel communautaire de Saint John

Par M^{me} Claudine Daigle
Administratrice régionale
Communications et services à la haute direction

Toute la collectivité avait de quoi se réjouir! Le 14 octobre dernier, quelque 70 résidents et chefs de file de la collectivité se sont joints aux partenaires

du système de justice pénale et aux employés du Service correctionnel du Canada (SCC) et du ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux du Canada pour inaugurer le nouvel établissement abritant le centre correctionnel communautaire Parrtown et le bureau de libération conditionnelle de Saint John, au Nouveau-Brunswick.

Dans son allocution d'ouverture, la mairesse de la ville, M^{me} Shirley McAlary, s'est dite heureuse de pouvoir, à cette occasion, souligner officiellement les efforts déployés conjointement par la collectivité et le Service correctionnel pour favoriser la réinsertion sociale des délinquants. Le directeur de district dont relève la gestion de l'établissement, M. Marc Brideau, a loué l'apport inestimable du Comité consultatif de citoyens qui a contribué grandement à faire en sorte que le centre soit favorablement accueilli par la collectivité. « Le succès du projet est dû en grande partie au Comité consultatif de citoyens, qui a travaillé sans relâche à assurer la liaison entre les représentants du gouvernement fédéral, la collectivité et la

Ville », a-t-il déclaré. La présidente du Comité, M^{me} Dorothy Dawson, a suggéré que la collectivité pourrait participer encore plus étroitement à la réadaptation des délinquants en formant des cercles de soutien, qui réuniraient des délinquants, leurs victimes et des représentants de la collectivité.

Le solliciteur général, M. Andy Scott, présidait l'événement. Il a lui aussi reconnu l'importance de la participation de la collectivité au processus correctionnel. « Le soutien et l'implication de la collectivité jouent un rôle essentiel dans la réalisation de la Mission et du mandat du Service correctionnel, a-t-il affirmé. Et il est très encourageant de constater l'assistance et l'appui que nous avons reçus des chefs de file de la collectivité, des organismes bénévoles, de nos partenaires du système de justice pénale, du clergé, des citoyens et des résidents qui habitent dans le voisinage du nouvel établissement ». Le commissaire du SCC, M. Ole Ingstrup, et le sous-commissaire de la région de l'Atlantique, M. Alphonse Cormier, étaient également présents à la cérémonie.

L'édifice de trois étages, en forme de L, est situé au 23, rue Carleton, à Saint John. Il peut accueillir jusqu'à 26 libérés conditionnels sous responsabilité fédérale, et comprend aussi des locaux où travaillent les 15 employés du bureau de libération conditionnelle. On s'attend en outre à ce que l'ouverture du nouvel établissement ait pour effet de consolider la coopération établie depuis longtemps déjà entre les services correctionnels et la collectivité de Saint John. Tout en permettant de dispenser les services correctionnels de manière plus efficace et plus efficiente, le regroupement des activités sous un même toit a fait en sorte d'accroître la superficie disponible pour la prestation des programmes, qui sont accessibles aux groupes communautaires.



A partir de la gauche : Nancy Porter, Agente de projet et surveillante du Centre correctionnel communautaire Parrtown, l'honorable Andy Scott, Solliciteur général du Canada; la mairesse de Saint John, Shirley McAlary, Marc Brideau, directeur du district, Nouveau Brunswick Ouest

La justice réparatrice – Soutenir le délinquant comme membre de la collectivité

Par M^{me} Claudine Daigle
Administratrice régionale
Communications et services à la haute direction

Les membres des Comités consultatifs de citoyens (CCC) de la région de l'Atlantique se réunissent chaque année pour échanger des idées et parler de leurs réalisations, et pour réfléchir sur un thème commun. Cette année, le nouveau Complexe des services correctionnels communautaires (regroupant le centre correctionnel communautaire Paratown et le bureau de libération conditionnelle de Saint John) a fourni le cadre, le 21 juin, et le thème, un vieux concept qui revient à la surface dans

les milieux de la justice pénale : la justice réparatrice.

Le concept de justice réparatrice – une solution de rechange

M^{me} Joanne Goodrich, présidente du CCC pour l'établissement Westmorland et le bureau de libération conditionnelle de Moncton, a fait part d'idées provenant de la conférence sur la justice réparatrice tenue en mars à Vancouver. Décrivant la justice réparatrice comme une solution de rechange prometteuse à notre système classique de justice rétributive, elle a insisté sur le principe voulant que la collectivité devrait chercher à garder le délinquant parmi ses membres, tout en incluant les victimes dans le processus de rétablissement de l'ordre après qu'un crime a été commis. « Le système traditionnel ne donne pas au délinquant la chance de rester lié à la collectivité et, à sa mise en liberté, le délinquant est très souvent isolé. Cela conduit trop souvent à la récidive, et cela donne peu de paix à la victime » a-t-elle dit.

Le révérend Montey Lewis a été décrit comme un homme « rétabli ». Il est le fondateur de « Cons for Christ », service de pastorale en prison, basé à Fredericton au Nouveau-Brunswick, qui noue des relations avec les détenus pendant leur incarcération et les aide à combler le fossé qui existe entre la vie dans l'établissement et la liberté dans

la collectivité. Après une enfance turbulente bouleversée par les mauvais traitements, il a fini par avoir des démêlés avec la justice. L'incarcération lui a donné une seconde chance. Il croit, cependant, que la justice réparatrice est nécessaire pour un complet rétablissement après la victimisation. « Pour moi, cela s'est passé lorsque j'ai pu pardonner à mon père sur son lit de mort » affirme le révérend. Il a parlé du travail de « Cons for Christ », qui aide les délinquants à rester membres de la collectivité. Ils se livrent à des activités des plus pratiques pour aider les gens à briser le cycle de la violence et de la criminalité – l'organisation gère un camp pour enfants, accueille les délinquants de retour dans la collectivité, assure un counseling, aide les délinquants à chercher du travail, parle à des groupes de jeunes, aide les délinquants et leurs familles ou tend simplement une main secourable.

Trois perspectives sur la justice réparatrice

Trois intervenants clés du système de justice pénale – une victime, un délinquant et un agent de police – ont fait connaître leurs vues sur la justice réparatrice.

M. Walter Brown, qui était président régional des Comités consultatifs de citoyens à l'époque, a parlé des émotions qu'ils ont ressenties, lui et sa



Le révérend Montey Lewis



M. Ray Coleman, constable, service de police de Saint John



M. Walter Brown, ex-président régional du CCC

famille, après avoir été victimes de plusieurs actes de vandalisme. Il y a un sentiment de perte – matérielle, bien entendu – mais aussi de deuil pour avoir été dépouillé de choses irremplaçables, comme une collection de monnaies, des souvenirs de proches décédés et d'autres objets précieux. Il y a la frustration de voir la compagnie d'assurance annuler votre police parce que vous êtes devenu un risque aggravé. Il y a de la colère à l'égard du système; il y a la sympathie pour ceux qui volent; il y a la peur – presque une paranoïa – de voir cela se reproduire. Et il y a un sentiment de viol personnel. Le système classique laisse la victime les mains vides et n'apporte pas de conclusion. Le système de justice réparatrice permet la restitution et donne l'occasion de conclure.

Le délinquant, déclaré délinquant dangereux il y a huit ans, est passé par tous les niveaux du système – depuis l'incarcération au niveau de sécurité maximale jusqu'à la semi-liberté dans un centre résidentiel communautaire. Il a décrit son état d'esprit au moment de ses infractions : « Je ne me préoccupais pas des victimes ni de leurs sentiments – je savais ce que je voulais » dit-il. Huit ans d'incarcération lui ont fait comprendre ce qu'il ressent, avec l'aide de « Cons for Christ ». « J'ai fini par comprendre l'impact que j'ai eu sur ces gens; je pense beaucoup à eux, spécialement le dernier, qui a reçu 50 points de suture après une bagarre dans un bar, poursuit-il. Mais, pour lui, la guérison demeure incomplète jusqu'à ce qu'il ait la chance de rencontrer sa victime. Même si le système classique fournit l'occasion d'acquérir de la maturité et de changer, je pense que seule la justice réparatrice peut vraiment apporter la guérison » a-t-il conclu.

Le gendarme Ray Coleman, du service de police de Saint John, voit chaque jour les frustrations de bien des gens qui sont violés et qui perdent foi dans le système de justice pénale. Il considère la justice réparatrice comme une solution de rechange prometteuse. « La police communautaire présente certains aspects de cette philosophie, en ce

qu'elle cherche à faire participer les collectivités à l'application de la loi. La plupart des policiers ont, toutefois, du mal à éprouver de l'empathie pour le délinquant, à cause des victimes » dit-il. Son expérience – comme agent de correction, dans le travail de libération conditionnelle et comme membre d'un CCC – le conduit à voir la médiation victime-délinquant comme une option en vue de promouvoir la guérison et de redonner foi dans le système à la police, aux victimes et à l'ensemble de la collectivité.

La mairesse de Saint John, M^{me} Shirley McAlary, a accueilli les membres des CCC dans la ville et les a félicités de s'engager, au nom de leurs collectivités, dans des activités qui aident et encouragent les délinquants à réintégrer la société.

Fervente promotrice des solutions de rechange à l'incarcération, la Solliciteuse générale du Nouveau-Brunswick, M^{me} Jane Barry, a indiqué que la Province transfère le tiers de ses ressources en matière de services correctionnels à la collectivité afin de garder dans la société les délinquants qui ne présentent pas un trop grand risque, avec des dispositions pour la prestation de programmes dans la collectivité. Les cinq régions correctionnelles de la Province ont mis sur pied des conseils communautaires qui sont encouragés à assurer la liaison avec des groupes comme les Comités consultatifs de citoyens. « Dans le cadre de son renouveau dans le domaine des services correctionnels, la Province s'intéresse beaucoup au concept de la justice réparatrice, et se réjouit de la coopération en vue d'y amener la collectivité. Il y a encore chez beaucoup un sentiment de "enfermez-les et jetez la clef" » dit-elle.

Les CCC de l'Atlantique veulent trouver des façons de coopérer avec la police, le système judiciaire, les services correctionnels et les collectivités pour trouver des solutions qui permettront au délinquant de rester membre de la collectivité, d'aider au rétablissement des victimes et de réduire les taux de criminalité. n

La région du Québec

L'établissement La Macaza a 20 ans

*Par M^{me} Ninon Paquette
Directrice adjointe, Services de gestion
Établissement La Macaza*

Le 26 septembre dernier, l'établissement La Macaza, au Québec, célébrait son 20^e anniversaire. C'est par une visite des lieux qu'a débuté la journée. Plusieurs anciens employés, retraités ou non, ont participé à cette activité. L'établissement qui était autrefois une base militaire a subi d'importantes transformations ces dernières années, si bien que ceux qui n'étaient pas venus à l'établissement depuis longtemps se demandaient s'ils étaient au bon endroit!

Après la visite, la directrice, M^{me} Odette Gravel-Dunberry, s'est adressée aux employés et aux invités afin de rendre hommage à tous ceux et celles qui ont oeuvré à l'établissement au cours des vingt dernières années et de lancer un défi au personnel actuel pour les prochaines années.

Une soirée a suivi, organisée conjointement par le comité organisateur des festivités du 20^e et le comité social. Tout avait été mis en oeuvre afin que les gens puissent se remémorer d'excellents souvenirs de ces vingt dernières années. Des photos tapisaient les murs de la salle et de petits numéros humoristiques ont été présentés par des employés. Ce furent de belles retrouvailles et la soirée s'est avérée un succès sur toute la ligne!



Edifice administratif

L'histoire de l'établissement La Macaza

Occupée dans les années '60 par la Défense Nationale, cette ancienne base militaire, désertée en 1970, fut par la suite transformée en collège pour autochtones.

Le 22 août 1977, on décidait d'y aménager un pénitencier fédéral à sécurité moyenne, ayant la capacité d'accueillir éventuellement 165 détenus et qui serait doté progressivement d'un personnel de 170 employés.

Moins d'un an plus tard, des restrictions budgétaires remettaient en question l'existence même de l'établissement La Macaza. C'est dans un climat

d'incertitude que les employés de l'époque ont eu à oeuvrer. Ils ont si bien fait que le 8 novembre 1978, le Commissaire d'alors, M. Yeomans, en visite à l'établissement, confirmait que le pénitencier demeurerait ouvert, devenant un établissement à sécurité moyenne faible.

Aujourd'hui, l'établissement La Macaza est devenu un établissement à sécurité moyenne qui accueille plus de 300 détenus et qui est doté de 173 années-personnes.

À l'instar des autres établissements à sécurité moyenne, l'établissement La Macaza aura, en décembre prochain, son poste principal de contrôle des communications. Les installations de

la base militaire laissent de plus en plus place à de nouvelles constructions qui sont plus adéquates, tant au point de vue sécuritaire qu'opérationnel.

Ouvrir et maintenir un établissement comme celui-là relève presque de l'exploit. Et c'est grâce au personnel qui y a oeuvré au cours de toutes ces années, si l'établissement est devenu ce qu'il est.

Félicitations à tous et à toutes pour le travail accompli!

Journée de sensibilisation à la culture autochtone

Par M. Michel Cantin, Professeur et M^{me} Carole Taillon, Agente de programme

Le 31 octobre dernier se tenait à l'établissement La Macaza, au Québec, une journée de sensibilisation à la culture autochtone. Cette rencontre a été l'occasion pour de nombreux participants tant du milieu communautaire qu'institutionnel d'échanger sur les enjeux et les réalités culturelles des autochtones en milieu correctionnel. Des membres de la Commission nationale des libérations conditionnelles ainsi que des décideurs et des intervenants des



Chants traditionnels

milieux autochtones, correctionnels et scolaires ont été témoin de l'importance de mettre en oeuvre des programmes susceptibles de répondre aux besoins des résidents autochtones.

L'implication remarquable des résidents dans l'organisation de la journée ainsi que la visite des membres de leur famille ont créé un climat propice à la réflexion et à l'échange.

Un Cercle de partage et l'Enseignement des Aînés ont contribué à faire mieux comprendre la richesse de la tradition autochtone tout en proposant des avenues inédites. La visite de la suerie, des chants autochtones et un généreux festin communautaire traditionnel préparé par des bénévoles de la communauté environnante ont contribué au succès de cette journée.

Une retraite bien méritée!

M. Jean-Claude Perron, sous-commissaire pour la région du Québec, prendra sa retraite du Service correctionnel du Canada (SCC) le 13 février prochain. M. Perron a débuté sa carrière en juin 1967 à titre d'agent de libérations conditionnelles au bureau de Laval de la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC), et il a peu à peu gravi les échelons de la CNLC et du SCC jusqu'à ce qu'il obtienne son poste actuel en 1985.

Au cours des années, M. Perron a su imprimer sa marque sur les services

correctionnels à l'échelle internationale, accueillant des délégations étrangères qui ont donné lieu à des échanges de personnel entre divers pays. M. Perron a été premier vice-président de l'American Probation and Parole Association; il est membre de l'American Correctional Association et il a été président du Conseil des hauts fonctionnaires fédéraux du Québec.

M. Perron a bien voulu accorder l'entrevue qui suit à M. Jacques Bélanger, agent principal des communications à l'administration centrale, avec qui il partage sa précieuse expérience et ses réflexions sur le régime correctionnel canadien.

Q : Quels conseils donneriez-vous à des nouveaux diplômés qui souhaiteraient travailler dans le secteur correctionnel?

R : Je leur dirais que s'ils ont l'âme d'un missionnaire, ils devraient venir au SCC. Mais je leur dirais également de ne pas s'attendre à ce que la population leur manifeste de la reconnaissance. Le salaire est bon mais le travail est difficile. Nous sommes critiqués de l'intérieur et de l'extérieur, mais il faut néanmoins prendre des décisions éclairées dans chaque cas.

Q : Existe-t-il un écart entre ce que l'on enseigne à l'université et la réalité?

R : Il y a une différence énorme. Il est ahurissant d'apprendre, par exemple, que plus de 70 p. 100 des professeurs et des étudiants au Québec sont en faveur de la peine de mort. Cela est inadmissible, si l'on considère que ces étudiants peuvent en arriver à travailler avec des détenus. Ce fait a été porté à mon attention par des professeurs d'université.



M. Jean-Claude Perron

Q : Le climat était-il moins conservateur lorsque vous avez joint le système de justice pénale en 1967?

R : Les recommandations formulées par les agents de probation à l'époque étaient plus libérales. La philosophie qui prévalait était de remettre le plus de gens possible en liberté, sans compromettre la sécurité du public. Leur travail est plus difficile aujourd'hui, leur nombre de cas ayant triplé et leurs travaux d'écritures ayant beaucoup augmenté. Les règles étaient aussi moins sévères, et on nous permettait de prendre plus de risques. Non pas que l'erreur était acceptable, mais les gens risquaient moins d'être écartés de la fonction publique s'ils avaient mal jugé un cas.

Q : Des douze années où vous avez été sous-commissaire, de quelle réalisation êtes-vous le plus fier?

R : Tout d'abord, j'ai été le premier sous-commissaire à avoir gagné son expérience dans la collectivité plutôt que dans les établissements. Les directeurs d'établissement ont peu à peu modifié leur philosophie pour adopter une orientation communautaire, ouvrant la voie à une augmentation du nombre de mises en liberté sous

condition. Nous avons aussi réussi à mettre en place un solide réseau communautaire, tel que les établissements résidentiels communautaires et les bureaux d'assistance sociale.

Je suis très fier du changement de philosophie survenu au sein des établissements du SCC. Il n'a pas été facile pour certains directeurs d'établissement de passer d'une attitude répressive à une orientation axée sur la réadaptation. C'est tout un renversement de valeurs qui a eu lieu à cette époque.

Je suis aussi heureux que l'établissement Archambault à sécurité maximale soit devenu un pénitencier à sécurité moyenne,

et que le Centre fédéral de formation passe de sécurité moyenne à sécurité minimale. Je ne crois pas que les établissements hautement institutionnalisés soient une solution, et j'apprécie la direction dans laquelle nous nous orientons. Le Canada a l'un des taux d'incarcération les plus élevés après la Russie, les États-Unis et l'Afrique du Sud, et le SCC cherche à corriger cette situation.

Q : Qu'auriez-vous souhaité accomplir au cours des douze dernières années?

R : J'aurais souhaité voir un taux d'incarcération plus bas avant de quitter le Service, ainsi qu'un taux plus élevé de mises en liberté sous condition. C'est au Québec qu'on trouve le taux de mises en liberté sous condition le plus élevé au pays, mais j'aimerais qu'il soit encore plus élevé.

Un autre de mes regrets touche le Centre fédéral de formation. Lorsqu'il a été transformé en établissement à sécurité minimale, la clôture qui entourait le périmètre du centre est demeurée en place. L'opinion publique nous a empêchés de l'enlever, ce qui nuit à son rôle d'établissement à sécurité minimale.

Q : Dans les discussions que vous avez pu avoir avec vos collègues des autres régions touchant les questions de gestion, avez-vous déjà senti que votre région avait des caractéristiques uniques?

R : Les règles sont les mêmes partout au pays; nous sommes tous guidés par l'énoncé de Mission du SCC. S'il y a une chose qui est peut-être différente au Québec, c'est que le mécanisme de contrôle que j'ai mis en place est plus sévère que dans d'autres régions – je reçois assez de plaintes des directeurs d'établissement pour le savoir!

Q : Que vous réserve l'avenir?

R : J'ai acquis beaucoup d'expérience au sein de la fonction publique et j'aimerais la mettre à bon usage en travaillant pour des organismes sans but lucratif comme le Service d'assistance canadien aux organismes (SACO), OXFAM ou la Croix-Rouge internationale. J'ai encore l'âme d'un missionnaire, et j'aimerais aider les pays en développement dans les secteurs des services correctionnels, de la gestion ou de la formation.

Q: M. Perron, votre départ laissera un grand vide au SCC, nous espérons que vous profiterez bien de votre retraite et nous vous souhaitons tout le succès possible dans vos entreprises futures.

R : Merci beaucoup. J'aimerais ajouter en terminant que la région du Québec doit son succès à l'extraordinaire équipe de gestionnaires sur laquelle j'ai pu compter. Nous avons aussi un bon programme de relève en place, et nous pouvons nous vanter d'avoir le plus grand nombre de directrices d'établissement de toutes les régions du pays. J'entrevois donc l'avenir du Service avec beaucoup d'optimisme, et je suis confiant que les efforts que nous avons consentis ces dernières années auront bientôt pour résultat une réinsertion accrue des délinquants au sein de la collectivité et une réduction du nombre d'établissements fédéraux au Canada. n

La région de l'Ontario

Invention d'un jeu de société pour les programmes de lutte contre la toxicomanie

M^{me} Janice Carson et M^{me} Merri MacDonald, agentes de programmes au pénitencier de Kingston, ont récemment créé un jeu de société qui donne aux détenus participant au programme de lutte contre la toxicomanie l'occasion de pratiquer leurs compétences.

SKILLPAC est une méthode pratique et intéressante de réviser à fond les enseignements du programme prélibératoire pour toxicomanes (PPT). Ce jeu tient compte des divers types de méthodes d'apprentissage et de la scolarité des participants. Il est fondé sur la théorie de l'apprentissage social appliquée dans le cadre du PPT, s'inspire de la technique « New Roads » de modification du com-

portement et utilise le modèle ACC (antécédents, comportement et conséquences).

Antécédents : Permettre aux participants de reconnaître les éléments déclencheurs et leurs effets sur la sobriété ainsi que d'améliorer leurs connaissances sur les rechutes et les incidents ainsi que sur leur incidence.

Comportement : Mettre l'accent sur les questions dérivées du manuel d'enseignement relatives à l'apprentissage social, aux pensées négatives et aux résultats positifs obtenus en ayant recours aux compétences sociales au regard de la toxicomanie.

Conséquences : Les questions portent sur les effets négatifs et positifs des cinq catégories de substances psycho-actives et sur d'intéressantes solutions de rechange pour régler une situation sans avoir recours aux drogues.

Le jeu est constitué de trois paquets de cartes, un pour chaque composante. Sur l'envers des cartes figurent des questions portant sur l'ensemble des éléments présentés dans le cadre du programme et dans les documents distribués aux participants. Certaines cartes, qui portent une indication spéciale, présentent des situations à risque élevé. Les solutions doivent être décidées en groupe en tenant compte de leur opportunité, de la possibilité de les réaliser et du recours aux compétences acquises. Cette démarche aide les détenus à

analyser une situation et à présenter des critiques constructives, qui sont souvent mieux reçues si elles proviennent d'autres détenus.

Un animateur assiste au jeu, distribuant des jetons aux participants ayant donné de bonnes réponses et servant de médiateur au besoin. Il s'agit de veiller à ce que les participants soient inclus en tout temps pendant la joute, pas seulement à tour de rôle. En suivant cette démarche d'apprentissage guidé, le groupe entier établit une interaction, la responsabilité d'introspection passant ainsi du groupe aux participants individuels. Cette façon de faire permet aux participants de communiquer leurs connaissances, leurs idées, leurs opinions et leurs expériences, ce qui les rassure puisqu'ils se rendent compte que d'autres sont aux prises avec des problèmes semblables ou partagent leur point de vue. Tout le groupe peut participer. Cet exercice d'introspection permet aux participants d'améliorer la connaissance qu'ils ont d'eux-mêmes ainsi que des méthodes visant à changer les attitudes, à acquérir d'autres compétences et à développer une perspective sociale.

Il est possible d'utiliser le jeu à diverses étapes du programme en enlevant les questions portant sur des sujets qui n'auront pas encore été enseignés. Le jeu se prête tout particulièrement bien aux exercices de maintien et de prévention de la rechute en groupe. Comme d'autres établissements correctionnels présentent le même programme pour toxicomanes, le jeu peut y être utilisé, en conjonction avec les programmes de base.

Auparavant, le jeu de société était fait d'un panneau de contreplaqué sur lequel des illustrations avaient été peintes à l'huile. Les questions étaient imprimées sur des cartes d'affaires inutilisées, don d'un imprimeur de la région de Kingston. La boîte de rangement avait été construite par un détenu dans l'atelier du pénitencier de Kingston, sous la surveillance de M. Gerry Haycock.

Le jeu est maintenant produit par un studio de création de la région. M^{me} Janice Carson a travaillé en étroite collaboration avec le designer pour veiller à ce que l'aspect physique du jeu soit conforme au concept du programme. La



SKILLPAC

boîte est ornée d'une boussole symbolisant les nouvelles directions, les changements. La boussole rappelle également que la vie est une longue route où il faut faire des choix, trouver des solutions de rechange et évaluer les conséquences de façon à élaborer des stratégies efficaces pour faire face à la toxicomanie et régler les problèmes.

La distribution du jeu de société est en cours dans divers établissements correctionnels. Il est possible de se procurer un exemplaire en communiquant avec Mme Carson au (613) 536-4304.

M^{me} Janice Carson travaillait au pénitencier de Kingston au moment de la création du jeu de société. Elle a depuis été mutée à l'établissement de Collins Bay, où elle assume les fonctions d'agente du programme prélibératoire pour toxicomanes.

Reprise du programme « Back On Track »

M^{me} Lise Caron était registraire au Collège du personnel de correction lorsqu'elle a écrit cet article. Elle est maintenant agente de gestion des cas à l'établissement de Bath.

Le programme « Back On Track » a d'abord été un projet pilote commencé en février 1997 et qui s'est terminé en juin, à la fin de l'année scolaire. C'est un programme scolaire destiné expressément aux adolescents « en difficulté ». Il constitue le premier effort commun des Conseils scolaires des écoles séparées et des écoles publiques, avec élaboration de programme d'études et prestation en salle de classe. Le Collège du personnel de correction a eu l'occasion unique de contribuer à ce programme en procurant des places en classe pour ces élèves, qui pouvaient également disposer d'autres ressources, comme le gymnase, la bibliothèque, les salles d'ordinateurs et le centre de ressources éducatives.

La première année complète a débuté le 15 septembre, ce qui a l'avantage de coïncider avec la nouvelle année scolaire, et l'on utilise une fois encore les installations du Collège du personnel de correction. Les enseignants et les adjoints affectés à ce projet par les Conseils scolaires des écoles séparées et des écoles publiques ont été très occupés cet été à préparer et à planifier le calendrier de la nouvelle année scolaire. Le but est d'aider les adolescents « en difficulté » qui ne réussissent pas bien dans le système classique. « Back On Track » n'a pas pour objet de remplacer l'enseignement habituel en classe, mais d'être un moyen d'intervention visant à aider les adolescents à rester à l'école, puis à retourner à une école secondaire classique après quelques semaines ou mois pour terminer leurs études secondaires. Comme c'est un programme à inscription continue, les élèves peuvent s'inscrire à n'importe quel moment au cours de l'année scolaire. On peut ainsi aider un plus grand nombre d'élèves, car le nombre de places est limité.

Il faut reconnaître le mérite de ce programme à l'avant-garde comme initiative de prévention pour des jeunes de moins de 16 ans. Le projet pilote a été une réussite à maints égards. Ainsi, l'assiduité des élèves s'est améliorée de façon spectaculaire, ils ont obtenu plus d'unités et la majorité ont été intégrés dans leur école secondaire locale.

Le programme « Back On Track » n'est pas une façon de punir, mais une occasion pour les jeunes d'apprendre à assumer la responsabilité de leurs actes, l'assiduité et le travail scolaire. L'environnement et l'atmosphère du Collège du personnel sont propices à l'apprentissage. Le personnel du collège, ainsi que d'autres employés de la région de l'Ontario qui suivent une formation au collège, servent de modèles de comportement pour ces élèves.

Comme l'a dit quelqu'un, « beaucoup de ceux qui échouent dans la vie sont des personnes qui ne se sont pas rendu compte à quel point ils étaient proches du succès lorsqu'ils ont abandonné ». Ce programme permet de laisser savoir à ces jeunes à quel point ils sont proches et de les encourager à réussir. n

La région des Prairies

Ouverture d'un pavillon de ressourcement à Prince Albert

Niché parmi les pins dans le Nord de la Saskatchewan, le Pavillon de ressourcement spirituel du Grand conseil de Prince Albert a ouvert officiellement ses portes en septembre dans une ambiance de prières, de chants et de salutations. Le Pavillon, situé dans la réserve de Wahpeton au nord de Prince Albert, hébergera 30 détenus autochtones de sexe masculin et sera dirigé par une équipe composée de dix employés et d'un Aîné à temps plein, qui sera aidée à l'occasion par un certain nombre d'autres Aînés.

Le Pavillon de ressourcement a été réalisé grâce à une entente de partenariat intervenue entre le Grand conseil de Prince Albert (GCPA), le gouvernement provincial de la Saskatchewan et le gouvernement fédéral. L'entente en question prévoit que c'est le GCPA qui gèrera ce pavillon de ressourcement à vocation culturelle conçu pour accueillir 25 délinquants sous responsabilité provinciale et jusqu'à cinq délinquants sous responsabilité fédérale. En vertu d'une entente quinquennale de financement, l'établissement disposera d'un budget annuel de fonctionnement de 814 000 \$, dont 678 000 \$ seront fournis par la province, et jusqu'à 136 000 \$ par le Service correctionnel du Canada (SCC), selon le nombre de détenus fédéraux qui y seront hébergés.

Cette entente est la première de ce genre à être conclue par le SCC aux termes de l'article 81 de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, qui autorise le SCC à conclure des ententes avec les collectivités autochtones pour la prestation de services correctionnels aux Autochtones.

C'est le GCPA qui a construit l'immeuble, en faisant largement appel à des four-

nisseurs et à des artisans autochtones. En outre, des équipes composées de

détenus du pénitencier de la Saskatchewan inscrits à des programmes de placement à l'extérieur ont constitué une importante main-d'oeuvre d'appoint tout au long de la réalisation des travaux de construction, qui se sont échelonnés de mai à août 1997.

Le Grand chef Alphonse Bird du GCPA a signalé que la construction du Pavillon s'inscrivait dans un processus devant amener les Premières nations à assumer elles-mêmes la maîtrise de leurs tribunaux, de leur système correctionnel et de leurs services policiers.

« Les gens qui viennent ici veulent guérir. Ceux qui voudront quitter l'établissement pourront le faire, mais nous ne pourrons les réintégrer. J'espère que d'autres conseils tribaux de la Saskatchewan réaliseront de pareils projets », a déclaré le chef Bird lors de la cérémonie d'inauguration.

Le sous-commissaire adjoint, région des Prairies, M. Paul Oleniuk, qui représentait le SCC à la cérémonie d'ouverture, a fait écho aux propos du chef en ces mots : « Nous espérons qu'il ne s'agit là que d'un début et que nous assisterons ailleurs dans l'avenir à d'autres réalisations du même genre ».

Le ministre de la Justice de la Saskatchewan, M. John Nilson, qui participait également à la cérémonie d'ouverture, a déclaré : « Il est significatif que nous employions les mots « membres de la famille » pour désigner ceux qui vivent ici. Un membre de la famille, c'est normalement quelqu'un que l'on est prêt à aider, mais nous avons tendance à oublier que les gens qui sont pris en charge par le système de justice pénale sont des membres de notre famille et qu'ils ont besoin de notre aide. »

L'établissement héberge actuellement 17 détenus, dont quatre sont des délinquants sous responsabilité fédérale. Les détenus sont choisis à l'issue d'un processus de sélection rigoureux auquel participent des Aînés, des membres du personnel et des représentants du service correctionnel dont relève le détenu. L'établissement n'est pas clôturé, et seuls les détenus à sécurité minimale sont admissibles à un placement au Pavillon de ressourcement. n



Arrivée des participants du défilé solennel à la cérémonie d'ouverture du Pavillon de ressourcement spirituel du Grand conseil de Prince Albert



Participant à la cérémonie de la coupe du ruban, de gauche à droite : Paul Oleniuk, SCC; le vice-chef Hardlot du GCPA; Carla Omani; Chef Omani, de la réserve de Wahpeton; l'Aînée Nellie Kingfisher; le Grand chef Alphonse Bird du GCPA; Chef Blaine Favel; Chief Terry Sanderson, James Smith First Nation



Des chanteurs des Little Nations à la cérémonie d'ouverture



L'Aîné régional du SCC, John Stonechild, présentant une couverture à motif d'étoile et une plaque à la cérémonie d'ouverture

Ouverture d'une nouvelle annexe à sécurité minimale à Drumheller

Par M. Tim Krause
Administrateur régional,
Communications

Une nouvelle annexe à sécurité minimale a été officiellement inaugurée le 29 octobre à l'établissement de Drumheller en Alberta. Cette annexe de 56 places a été construite sur une colline située juste en dehors de la clôture périmétrique qui entoure le pavillon principal de l'établissement à sécurité moyenne de Drumheller. La céré-

monie d'inauguration a été présidée, au nom du Service correctionnel du Canada (SCC), par le sous-commissaire de la région des Prairies, M. Rémi Gobeil, et par le directeur de l'établissement de Drumheller, M. Tim Fullerton.

Une centaine d'invités ont assisté à cette cérémonie qui s'est tenue dans ce qu'on a appelé « le dôme », une structure démontable qui ressemble à une grande tente dont la paroi est constituée d'une solide membrane plastique. Le dôme, dont la durée normale de vie est de 15 ans, servira de local pour la prestation des programmes.

Après les allocutions, les invités ont été priés de se rendre à l'extérieur où ils ont assisté à la cérémonie de la coupe du ruban devant l'épinière blanche commémorative qu'on avait plantée plus tôt l'automne précédent pour célébrer l'achèvement des travaux.

L'annexe à sécurité minimale a été construite pour remédier au manque de places à sécurité minimale dans les établissements pénitentiaires de la région des Prairies. La nouvelle annexe est constituée de sept unités de logement pouvant accueillir chacune huit

détenus. Elle comprend également un pavillon administratif ainsi qu'une unité familiale privée réservée aux visiteurs, dont la construction n'est pas encore terminée.

« L'implantation de telles unités à sécurité minimale à proximité d'établissements à sécurité moyenne présente certains avantages appréciables », a affirmé M. Gobeil. « Ainsi, elle permettra à ces deux établissements de partager des ressources en matière de programmes et d'effectifs et de travailler en étroite collaboration pour identifier parmi les détenus de l'établissement à sécurité moyenne ceux qui seraient vraisemblablement de bons candidats à un placement dans un environnement à sécurité minimale », a-t-il expliqué.

De son côté, M. Fullerton, le directeur de l'établissement de Drumheller, a fait remarquer : « L'annexe fournira au SCC un précieux outil de gestion des détenus et un milieu propre à faciliter leur préparation graduelle à la réinsertion sociale. »

M^{me} Dorothy Bergos, mairesse suppléante de la ville de Drumheller, a dit que sa ville ne pouvait que se réjouir de cette réalisation. « Notre conseil municipal voit d'un oeil enthousiaste l'ouverture de cette annexe qui, reconnaissons-le, contribuera à accroître l'évaluation foncière municipale, ce qui devrait sans doute nous être très utile quand nous élaborerons notre prochain budget », a-t-elle déclaré à la blague lors de l'inauguration.

Un aspect innovateur de la réalisation de ce projet d'annexe, c'est que COR-CAN a été le premier responsable de sa construction et que les détenus eux-mêmes ont effectué l'essentiel des travaux proprement dits. Ces détenus ont été logés dans le dôme tout le temps que les bâtiments principaux ont été en construction, et si l'on en juge par l'apparence du produit fini, ils doivent être très fiers de leur travail.

L'établissement de 2,2 millions de dollars générera un budget annuel de fonctionnement d'environ un million de dollars. Les détenus ont déjà intégré leurs nouveaux locaux, et l'immeuble est actuellement entièrement occupé.



De gauche à droite: Coupe du ruban avec M. Tim Fullerton, Directeur de l'établissement Drumheller, M^{me} Dorothy Bergos, mairesse suppléante de la ville Drumheller et Rémi Gobeil, Sous-commissaire de la région des prairies

Ouverture d'un établissement fédéral à sécurité minimale à Edmonton

Par M. Tim Krause
Administrateur régional,
Communications

Une centaine d'invités ont assisté à l'inauguration du centre Grierson, le 30

octobre à Edmonton, en Alberta. Le centre, qui compte 30 places, fait partie du complexe Grierson, situé au 9530, 101^e avenue, au centre-ville d'Edmonton. Le complexe Grierson abrite également le bureau de libération conditionnelle de district pour le Nord de l'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest, le bureau de libération conditionnelle d'Edmonton, le bureau satellite de la Commission nationale des libérations conditionnelles pour la région des Prairies et le centre Stan Daniels, un centre correctionnel communautaire dirigé par le « Native Counseling Services of Alberta ».

Paul Oleniuk, sous-commissaire adjoint de la région des Prairies, et Don Kynoch, directeur de district pour le Nord de l'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest, ont présidé la cérémonie.

Outre l'inauguration du nouvel établissement, la cérémonie a permis de souligner le 25^e anniversaire de la présence du Service correctionnel du Canada au complexe Grierson.

« Au cours des 25 dernières années, le complexe Grierson a joué plus d'un rôle »,

a dit M. Oleniuk au cours de la cérémonie d'inauguration. « Aujourd'hui, une partie du complexe est officiellement destinée à devenir un établissement à sécurité minimale qui accueillera 30 délinquants qui n'ont pas encore été mis en liberté sous condition, mais ont démontré qu'ils sont capables de se montrer responsables dans ce genre d'environnement », a-t-il ajouté.

M. Kynoch, le directeur de district pour le Nord de l'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest, a également pris la parole au cours de la cérémonie. Il a signalé que « l'ouverture de cet établissement à sécurité minimale permettra d'offrir aux délinquants une gamme étendue de programmes et de services sous un même toit. Le centre Stan Daniels accueillera les délinquants en semi-liberté ou en liberté conditionnelle totale et, grâce à la présence des bureaux de libération conditionnelle, nous pourrons utiliser nos ressources de façon efficace pour assurer la protection des habitants de la région d'Edmonton. »

L'événement a donné l'occasion à de nombreux anciens employés qui ont travaillé au complexe Grierson au cours de leur carrière de se réunir et de se rappeler de bons souvenirs. Les travaux de rénovation en ont impressionné plus d'un. Les membres du personnel, le sourire aux lèvres, attendaient fébrilement et fièrement de faire visiter l'établissement aux invités. Après la cérémonie, le déjeuner a été servi au centre correctionnel communautaire Stan Daniels.

Les habitants d'Edmonton semblent appuyer cette initiative, puisque très peu d'entre eux ont montré de l'inquiétude à propos de l'ouverture du centre. Les délinquants qui seront transférés au centre seront, notamment, ceux qui sont admissibles à la procédure d'examen expéditif et purgent une première peine sous responsabilité fédérale pour avoir commis un crime sans violence.

Les travaux de rénovation du centre Grierson ont coûté 400 000 \$. Le Centre aura un budget d'exploitation annuel de 820 000 \$. Les premiers délinquants sont attendus au début du mois de janvier. n



De gauche à droite: Coupe du ruban avec M. Terry Olenick, Directeur du Centre Grierson, M. Don Kynoch, Directeur de district pour le Nord de l'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest, M. Paul Oleniuk, sous-commissaire adjoint, région des prairies, et M. Allen Benson, Directeur exécutif du Native Counseling Services of Alberta

La région du Pacifique

Levée de fonds des Policiers contre le cancer

Par M. Randie Scott, Directeur adjoint

L'établissement William Head compte actuellement de nombreuses boules de billard. En effet, 16 membres du personnel ont relevé le défi lancé par le détachement de la GRC de Colwood, en Colombie-Britannique, qui organisait une levée de fonds des Policiers contre le cancer. Plus de 5 000 \$ ont ainsi été amassés pour la Société canadienne du cancer le 25 octobre dernier. Des dons en argent ont été offerts pour les cheveux des participants en vue d'envoyer des enfants atteints de cancer à un camp spécial. Environ 50 professionnels de services de protection se sont fait raser la tête dans un centre commercial de la région, ce qui a attiré une foule de curieux. Au cours de



Le directeur adjoint Randie Scott présente l'agente de correction Hali Jo Shular (assise) avec une casquette du SCC. Une coiffeuse bénévole et la gendarme Paula Raymond se trouvent à leur gauche.

L'événement, qui a été filmé et photographié, on a également spontanément offert des dons pour le rasage de moustaches et de barbes, ce qui a permis d'augmenter encore le montant amassé.

L'agente de correction Hali Jo Shular, de l'établissement William Head, ainsi que plusieurs autres femmes, ont soutenu cette cause. Mme Shular, qui avait exprimé de l'inquiétude à l'idée que son crâne dégarni prenne froid, a reçu un modèle modifié de la casquette du SCC, munie d'une queue de cheval tressée.

C'est Genno Pereira qui a amassé le plus d'argent; il a obtenu plus de 1 000 \$ de ses parents, amis et collègues. Le



Rangée arrière, de gauche à droite : Agent de correction Iqbal Sangha; surveillants correctionnels Ross Reid et Rob Higgins; agent du service des fournitures Ron Baird; directeur adjoint Randie Scott; directeur financier Genno Pereira et agent de correction Hali Jo Shular. Rangée avant : Agents de correction Chris Grangeaud, Bernie Dovell et Michael Black; surveillant correctionnel Steve Phillips (avec son fils de 11 mois, Jethan) et agent intérimaire de sécurité préventive dans l'établissement, Dave Hamer

directeur, Michael Gallagher, a repris les commentaires de nombreuses personnes en affirmant qu'il s'agissait là « d'un geste parfaitement ridicule... pour une grande cause ».

Le président du comité de détenus de l'établissement, Tim Whitwell, dont les deux parents sont décédés du cancer, a amassé plus de 400 \$ auprès des autres détenus et du personnel en coupant ses cheveux, qui lui descendaient aux épaules.

Le montant total recueilli par les intervenants du système de justice pénale et les organismes de garde se chiffrait à presque 20 000 \$! La Société canadienne du cancer a qualifié l'événement de succès éclatant. De nombreux jeunes atteints de cancer pourront donc aller au camp grâce aux efforts d'un grand nombre de commanditaires généreux et pleins de bonne volonté.

La pharmacie régionale du Pacifique

La pharmacie régionale du Pacifique a été créée en 1993 sous la direction du D^r Réal Préfontaine, alors agent principal des services de santé pour la région. Aujourd'hui, elle est gérée par le coordonnateur, Jason Wong, le pharmacien John Evans et les techniciens en pharmacie, Lorena Matthiesen et Melena Brookes.

C'est une pharmacie hospitalière agréée qui fournit des services d'approvisionnement en produits pharmaceutiques et hospitaliers pour quelque 2 400 détenus de sept établissements correctionnels fédéraux dans la région du Pacifique. Elle répond aux besoins d'un ensemble d'établissements, parmi lesquels des établissements à sécurité minimale, moyenne et maximale, le Centre régional de santé et six bureaux de libération conditionnelle.

Avant la création de cette pharmacie, sise à l'établissement de Matsqui à

Abbotsford en Colombie-Britannique, les établissements correctionnels étaient fournis par des pharmacies locales. Toutefois, un certain nombre de facteurs – hausse du coût des médicaments, services et honoraires professionnels coûteux, absence de registres centralisés d'approvisionnement des patients en médicaments et manque d'uniformité – ont entraîné l'examen approfondi de la façon dont le Service correctionnel du Canada pourrait se procurer des médicaments pour les détenus, dilemme résolu par la création d'une pharmacie régionale centralisée. Par la suite, le coût des médicaments en vente libre pour les détenus fédéraux et le personnel des services de santé a chuté de plus de 20 p. 100 par an, soit 100 000 \$ chaque année au cours des quatre dernières années.

Réduction des coûts

Avec la pharmacie régionale du Pacifique, on a vu se produire un certain nombre de changements connexes. Un formulaire pharmaceutique régional – groupe de médicaments utilisés pour traiter une maladie particulière et dont convient le personnel des services de santé qui traite le patient – a été créé, avec l'aide de tous les médecins, psychiatres, dentistes, infirmières et pharmaciens régionaux, réduisant le besoin de conserver des médicaments rarement prescrits. Limiter la quantité de médicaments à délivrer à la fois a aussi réduit les coûts. Comme le risque de se droguer est grand chez les détenus, neuroleptiques, antidépresseurs, sédatifs et hypnotiques, par exemple, sont mis dans des emballages pour une semaine, plutôt que pour trois mois. On écarte les narcotiques et d'autres médicaments contrôlés, sauf dans des cas extrêmes, et d'autres médicaments sont acquis par des contrats d'achats groupés des gouvernements fédéral-provinciaux-territoriaux, la façon la moins coûteuse d'obtenir des médicaments.

Soins et service de qualité

Outre la réduction des dépenses en médicaments, la pharmacie offre des services non associés à une pharmacie locale. On y trouve un Comité régional de la pharmacie et des thérapeutiques qui aborde les questions relatives à la phar-

macie et aux services de santé pour les détenus, et qui renseigne ceux-ci sur les médicaments. La pharmacie s'occupe de rapports et de projets spéciaux, par exemple, l'examen des changements concernant le traitement médicamenteux contre le VIH en milieu correctionnel, des rapports sur la toxicité de médicaments d'usage courant chez les détenus, ainsi que des projets de recherche sur des médicaments et des rapports de comparaison de coût.

Le personnel de la pharmacie régionale renseigne également les employés des services de santé et le personnel correctionnel sur les médicaments. Il prépare le mensuel « Psychotherapeutic Drug Bulletin » destiné aux psychiatres et aux psychologues de la région du Pacifique, et « Pharmagram », bimestriel, qui s'adresse au personnel infirmier et aux médecins de la région. Le personnel de sécurité correctionnel peut également se faire expliquer par la pharmacie des résultats d'analyses de laboratoire, en demandant par exemple pourquoi certains métabolites ont été détectés dans un rapport d'analyse d'urine par un laboratoire sur un détenu. Une information écrite – comment bien prendre le médicament, quoi faire au sujet de doses manquantes, effets secondaires à surveiller – est aussi fournie aux détenus.

Pratiquer la pharmacie dans un milieu si unique est à la fois difficile et fascinant. Vu la situation des patients, on prend des précautions inhabituelles. Aucun produit de prescription pour un détenu ne peut contenir d'alcool, ce qui est parfois difficile, car des préparations comme la lotion contre l'acné et le rince-bouche contiennent un peu d'alcool. On prend en outre soin de ne pas utiliser de contenants de verre, pour des raisons évidentes de sécurité. Ces exigences spéciales font de la pharmacie un endroit à forte intensité de main-d'oeuvre.

L'un des principaux buts de la pharmacie régionale, qui est une entité publique, est l'assistance à la collectivité. Des élèves techniciens en pharmacie y font des stages, et une entente a été conclue avec la Faculté des sciences pharmaceutiques de l'Université de Colombie-Britannique pour que des étudiants de quatrième année en pharmacie fassent leur apprentissage à la pharmacie régionale.

Actuellement, il n'existe qu'une autre pharmacie régionale de ce genre pour le Service correctionnel du Canada et elle se trouve à Kingston en Ontario.

Pour de plus amples informations sur la pharmacie régionale du Pacifique, veuillez vous adresser à M. Jason Wong, coordonnateur des Services de pharmacie, région du Pacifique au (604) 864-2521 ou par télécopieur au (604) 864-2523.

Le personnel de la pharmacie régionale peut recevoir des commandes et délivrer des médicaments en cliquant un bouton, grâce à un nouveau logiciel appelé CHART.

Au centre de santé pour détenus de chaque établissement correctionnel, on compte sur un personnel infirmier et les services d'un médecin agréé à contrat, qui se trouve sur place au moins une fois la semaine. Après qu'un détenu a été vu, une ordonnance est inscrite dans le système informatique CHART, qui est relié à la pharmacie régionale. CHART autorise la transmission et la réception à temps de l'information. Les médecins inscrivent leurs commandes au moyen d'un mot de passe électronique confidentiel qui est alors repris à la pharmacie régionale pour livraison. Quel que soit l'établissement, le logiciel CHART autorise un échange rapide et confidentiel de l'information sur la prescription entre médecins et personnel de la pharmacie.

« Outre la pharmacie et l'information sur les médicaments, ce système peut fournir de l'information sur les soins infirmiers et le diagnostic pour nos médecins. Je ne sais pas comment nous avons pu nous en passer les premières années que j'étais ici », a dit le coordonnateur de la pharmacie régionale, M. Jason Wong. n

Histoires de Noël de partout au pays

Les histoires suivantes sont une brève énumération des cadeaux offerts par les détenus et le personnel à Noël. Elles expriment le sens réel de la générosité.

L'atmosphère du temps des Fêtes régnait au **pénitencier de Dorchester** où 28 détenus ont fabriqué des cadeaux pour des enfants dans le besoin. Depuis le lancement de cette initiative, il y a huit ans, des détenus travaillant dans l'atelier ont produit près de 13 000 jouets. Les détenus possédant des talents dans ce domaine jouent le rôle de « tuteurs » et aident ceux qui ont des besoins spéciaux. Le personnel de **l'administration régionale de l'Atlantique** a préparé des paniers de Noël spéciaux, pleins à craquer d'aliments utiles et délicieux, à l'intention de quatre familles ainsi que des deux enfants de détenues à l'établissement pour femmes Nova. Les familles se sont également vu offrir le dîner de Noël.

Le personnel et les détenus de **l'établissement de Sainte-Anne-des-Plaines** ont amassé des fonds pour les œuvres de charité des Chevaliers de Colomb. Ils ont amassé 2 143 \$ et ont préparé 10 paniers de Noël à l'intention de familles dans le besoin. Au **Centre fédéral de formation**, on a recueilli plus de 3 000 \$ et préparé 20 paniers de Noël. À **l'établissement de Cowansville**, 80 détenus et 200 membres de leur famille ont célébré Noël. Le Père Noël était de la partie et a distribué des cadeaux aux enfants, qui n'en auraient peut-être pas eus autrement. De nouveaux jouets et des aliments ont été remis pour distribution dans la collectivité.

À **l'établissement Drummond**, on a décoré un arbre à l'intention de 35 enfants handicapés, tandis qu'à **l'établissement de La Macaza**, le cœur a amassé 500 \$ pour venir en aide à des familles locales dans le besoin. À **l'établissement Leclerc**, 80 détenus ont organisé, pour 30 enfants handicapés, une fête animée par le Père Noël et des clowns où on a remis des cadeaux aux enfants.

À **l'établissement Montée Saint-François**, on a préparé près de 4 000 paniers de Noël à l'intention d'œuvres de charité, emballés des cadeaux et organisé des repas dans un centre communautaire. À **l'établissement de Port-Cartier**, 50 détenus ont organisé une journée spéciale pour 35 personnes handicapées. Les détenus ont fabriqué une crèche, décoré un

arbre et partagé un repas avec ces personnes. **Le centre régional de réception**, en collaboration avec les Chevaliers de Colomb, a distribué des paniers de Noël, et **l'établissement de Donnacona** a recueilli huit boîtes d'aliments non périssables et amassé 200 \$ pour des familles dans le besoin.

Huit détenus de **l'établissement Frontenac** ont fait du travail bénévole pour la banque alimentaire de l'Armée du Salut tout au long de l'année, ont aidé à décharger, à trier et à livrer des paniers de Noël aux personnes dans le besoin. Les détenus ont mis leurs talents à contribution en rénovant un foyer d'accueil pour enfants à Newberry. **L'administration régionale de l'Ontario** a amassé 600 \$, somme qu'elle a versée à l'organisme « Clothes for Kids » qui donne des vêtements d'hiver à des enfants dans le besoin.

Les détenus de **l'établissement Pittsburgh** ont aidé à installer et à démonter les accessoires nécessaires au Festival des arbres, un événement servant à recueillir des fonds pour des hôpitaux. Ils ont également aidé l'Armée du Salut à préparer des dîners et des paniers de Noël et ont participé à un programme visant à trouver des cadeaux pour les enfants de détenus. Les résidents et le personnel du centre résidentiel communautaire Peel de la Société Saint Leonard ont organisé la vingtième édition de leur fête de Noël à laquelle ont participé 60 enfants pauvres et 30 parents.

M. Don Kamins, à **l'établissement de Stony Mountain**, sa famille immédiate et même sa belle-famille consacrent temps et énergie à organiser, depuis 16 ans, une fête de Noël pour les enfants du personnel. Les détenus de cet établissement ont également été très généreux : ils ont amassé 5 000 \$ au cours de l'année pour des œuvres de charité dont « Loonies for Lorrie », « Ross Brook House », l'hôpital pour enfants de Winnipeg et les secours aux victimes de l'inondation. Deux détenus ont collaboré à la confection d'une maison de pain d'épice qui a été présentée au festival « Trees and Lights » du centre de convention de Winnipeg. **L'administration régionale des Prairies** a participé au programme local « Adoptez une

famille », qui permet de donner de l'argent et des cadeaux aux familles dans le besoin.

Plus de 300 cartes et enveloppes créées par des patients ayant des troubles de santé mentale du **centre régional de santé** dans le cadre de leurs séances d'ergothérapie ont été livrées au bureau de Noël de la banque alimentaire à Abbotsford. Les patients ont également donné des poteries en guise de cadeaux. **L'administration régionale** a adopté une famille de neuf enfants qui avait été séparée. Le père travaille loin et ne peut assurer le soutien financier de sa famille tandis que la mère vit de l'aide sociale. Les enfants avaient été placés en foyer d'accueil. On a réuni ces derniers à la maison pour les Fêtes, où ils demeureront en permanence dès janvier.

À **l'établissement de Kent**, des détenus de la fraternité d'Autochtones en isolement protecteur ont confectionné des maisons de pain d'épice et ont fabriqué une pagaie pour la collectivité. Des détenus de **l'établissement Ferndale** ont réussi à faire des dons d'une somme totale de 300 \$ à des personnes dans le besoin et ont fait des gâteries en vue d'amasser des fonds pour la Société John Howard. À **l'établissement William Head**, le personnel a maintenu ses contributions régulières à l'organisme « Western Communities Christmas Hamper », qui distribue des paniers de Noël. Cette année, les aliments ont été offerts à une mère célibataire avec quatre enfants.

Les détenus de **l'établissement d'Elbow Lake** ont fait 150 bonhommes de pain d'épice à l'intention de services communautaires, et les détenus à perpétuité de **l'établissement de Mission** ont fait un don de 200 \$ à la banque alimentaire et de 200 \$ au fonds d'un orphelin. Ils ont également acheté des jouets pour les enfants de délinquants. Le personnel a participé au projet d'arbre de Noël et ont donné des cadeaux à des enfants dans le besoin. L'un des détenus de **l'établissement de Matsqui** a confectionné de grandes maisons de pain d'épice qu'il a données à des enfants qui se trouvaient loin de chez eux, dans des hôpitaux ou des maisons de transition, pour Noël. n

LA RÉALITÉ CORRECTIONNELLE

N° 2 La stratégie correctionnelle

Le Service correctionnel du Canada (SCC) est responsable d'environ 24 000 délinquants. Cette responsabilité étant directement liée à d'importantes facettes de la vie de ces derniers, le Service doit s'en acquitter en se conformant à la loi, à la Mission du Service et aux traditions sociales et culturelles de notre pays. Le Service doit répondre aux besoins des délinquants qui relèvent de sa compétence, besoins qui sont de deux types :

- le Service doit répondre aux besoins fondamentaux des délinquants, c'est-à-dire les loger, les nourrir et les habiller, leur prodiguer des soins de santé et assurer leur sécurité;
- le Service doit aussi aider chaque délinquant à corriger les facteurs de son comportement criminel, pour amoindrir le risque de récidive.

Souvent, les activités du Service répondent en même temps à ces deux niveaux de besoins. Bien que le Service ait comme responsabilité à la fois de s'assurer que les programmes et les services soient disponibles, et de fournir un environnement favorisant les changements, chaque délinquant est responsable de modifier son comportement en répondant à ses besoins particuliers (moteurs de sa déviance), que le processus de planification correctionnelle indique dans son cas.

La qualité du service correctionnel se mesure à la réduction du risque de récidive. Le SCC croit fermement que la qualité des programmes est essentielle à la diminution du taux de récidive et qu'elle permet une meilleure surveil-

lance et une plus grande stabilité, dans les établissements comme dans la collectivité. Par conséquent, le Service doit investir davantage dans ce sens et adopter des mesures pour inciter les délinquants à participer aux programmes de redressement du comportement criminel.

Une stratégie d'ensemble acceptée de tous aidera le personnel des opérations et l'habilitera à établir les priorités et les liens nécessaires entre les éléments de programmes visant des groupes aux besoins différents. Cette stratégie permettra de bien répondre aux besoins des délinquants, d'intégrer les éléments de programme les uns aux autres pour qu'ils forment un tout cohérent et qu'ils correspondent aux normes communautaires reconnues au Canada.

Le Service correctionnel, comme tout autre organisme, doit établir des priorités en fonction d'une plus grande économie. Il devra examiner toutes les fonctions selon la Stratégie correctionnelle afin de déterminer quelles ressources devraient être réaffectées.

Le Service a donc endossé les **principes** suivants afin :

- d'établir les priorités en matière de programme;
- de déterminer quels programmes doivent être modifiés ou supprimés; et
- de déterminer les domaines où les réaffectations de ressources sont possibles, et à quels programmes ces ressources devraient être réaffectées.

LES PRINCIPES

1. RÉPONDRE AUX BESOINS DES DÉLINQUANTS EN VUE DE RÉDUIRE LA RÉCIDIVE

Les besoins des délinquants doivent déterminer quels programmes et services le SCC offre; de plus, les programmes doivent être orientés principalement sur la réussite de la réinsertion dans la collectivité. Tout en aidant le délinquant à vivre son incarcération, nous devons orienter nos efforts principaux vers le but ultime, qui est de réussir la réinsertion du délinquant dans la collectivité.

2. CRÉER UN ENVIRONNEMENT PROPICE AU CHANGEMENT

La gestion des délinquants doit être axée sur le changement des valeurs, en particulier celles liées à la réduction du comportement criminel, et ainsi de la récidive. Le Service doit créer un cadre propice à la modification des convictions, des attitudes et du comportement et renforcer les changements désirés, tant en milieu carcéral que dans la société.

3. LES ATTITUDES, LES VALEURS ET LES COMPÉTENCES DU PERSONNEL SONT AUTANT DE FACTEURS DE CHANGEMENT

Le personnel du SCC, dans la collectivité et dans les établissements, doit recevoir la formation nécessaire pour utiliser efficacement les techniques d'évaluation, de contrôle et d'intervention. Il pourra ainsi aider les délinquants à développer les straté-

gies qui leur permettront de se sortir de situations dangereuses, ce qui augmentera leurs chances de réussir leur réinsertion. Il appartient à tous les employés qui travaillent avec les délinquants d'encourager les changements d'attitude et de comportement. Ils doivent adopter une ligne de conduite cohérente dans les rapports avec les délinquants et veiller à ce que leurs efforts complètent les activités de leurs collègues.

4. IL FAUT ORGANISER UNE PROGRAMMATION ET UN SUIVI EFFICACES TOUT AU LONG DE LA PEINE PURGÉE

L'approche cognitive d'apprentissage social adoptée pour les programmes permet d'inculquer aux délinquants les compétences et les capacités voulues pour pouvoir réfléchir et planifier de façon logique, et leur fournit des solutions de rechange visant à modifier leur comportement socialement inacceptable. Les programmes offerts dans la collectivité doivent partir de ceux offerts dans les établissements et s'y conformer, pour permettre aux délinquants de poursuivre le cheminement positif qu'ils ont entrepris durant leur incarcération. Les programmes correctionnels doivent viser à développer et à renforcer les modes de vie qui favorisent les comportements civiques.

LES BESOINS DES DÉLINQUANTS ET LES PROGRAMMES

Les besoins des délinquants

Les besoins les plus marquants des délinquants sont liés à des déficiences cognitives, à la toxicomanie, à l'analphabétisme, aux troubles mentaux, à la déviance sexuelle et aux comportements, attitudes et valeurs anti-sociaux. Ces besoins ne s'excluent pas l'un l'autre, et bon nombre de délinquants ont plusieurs de ces besoins, d'où la nécessité d'intégrer les programmes d'intervention.

Afin de satisfaire les besoins réels et non seulement les symptômes, il faut s'occuper des déficiences cognitives de

base sous-jacentes de besoins comme le contrôle des pulsions ou la gestion de la colère, lesquelles peuvent se manifester chez le délinquant par la toxicomanie, la déviance sexuelle ou la violence.

La plupart des besoins se retrouvent chez tous les délinquants, y compris les femmes, les autochtones et les autres groupes ethnoculturels. On doit toutefois modifier le contexte et la mise en application des mesures d'aide pour répondre à ces besoins tout en tenant compte des différences liées au sexe ou à la culture. Il faudra peut-être accorder plus d'importance à cette notion de contextes socioculturels à mesure que changera le profil culturel de la population carcérale.

Il faut bien établir et reconnaître la distinction entre les besoins du délinquant et ceux du Service. Une activité nécessaire aux opérations du Service peut ne pas cadrer avec les besoins des délinquants. La mise en oeuvre du Modèle de planification de programmes aidera à faire la distinction entre les besoins des délinquants et les besoins organisationnels ainsi qu'à cerner les modalités de programme et les ressources nécessaires pour répondre à ces besoins.

Les programmes

Les programmes doivent être liés directement aux besoins des délinquants, surtout les besoins qui mèneront à un comportement pro-social s'ils sont adéquatement satisfaits. Les programmes doivent viser l'évolution des comportements, convictions et attitudes afin de faire durer le changement de comportement. On doit imprimer à tous les programmes une orientation correctionnelle ainsi que des objectifs correctionnels. On doit procéder à un examen périodique de tous les programmes pour déterminer s'ils respectent leur orientation et leurs objectifs et s'ils donnent les résultats attendus.

Le Service doit pouvoir cerner les besoins et établir un niveau de programmes qui soit conforme à ces besoins. Il doit éviter de supposer que les programmes actuels répondront

aux besoins des délinquants. On ne doit pas déterminer les besoins des délinquants en fonction des programmes offerts, mais voir à ce que chacun de ces besoins soit examiné de façon appropriée et au moment opportun, ainsi que d'après les possibilités de libération du délinquant et la nature des programmes offerts dans la collectivité.

Il faut reconnaître que pour certains délinquants (les criminels endurcis, qui présentent des risques élevés d'évasion et ceux qui sont enclins à la violence), une importante partie du programme sera axée sur le contrôle.

On doit déterminer la meilleure façon de répondre aux besoins du délinquant dans les établissements et dans la collectivité. Le Service doit opter pour la gestion du délinquant dans la collectivité toutes les fois où cette solution répond aux besoins du délinquant et où le risque de récidive peut être assumé.

La stratégie d'ensemble doit être axée sur la modification du comportement. Il faut élaborer des stratégies particulières aux problèmes de toxicomanie, de déviance sexuelle, de violence familiale et de santé mentale. Enfin, un traitement clinique spécialisé devra être administré au petit nombre de délinquants dont les problèmes de toxicomanie et de déficience mentale sont plus chroniques ou plus graves.

Il est important que les programmes, les activités et les emplois soient compatibles afin d'optimiser l'efficacité des interventions dans les principaux domaines et, de ce fait, de permettre au délinquant d'en tirer le plus d'avantages possibles. Pour approfondir les habiletés enseignées, ou les comportements acquis, les délinquants doivent avoir des occasions de les mettre en pratique. Il faut pour cela former le personnel dans la présentation aux délinquants d'occasions réelles de mettre ces nouvelles compétences en valeur. n

Un jeu-questionnaire sur la diversité ethnoculturelle et des prix à gagner!

Admissibilité : Tous les employés permanents ou nommés pour une durée déterminée au Service correctionnel du Canada (SCC).

Exclusion : Les employés qui travaillent au Secteur des communications et au Secteur des programmes et des opérations correctionnels, de l'AC.

Prix : Un prix – un livre sur certains aspects culturels – sera remis à l'administration centrale et à chacune des régions du SCC. Les participants doivent répondre correctement à 75 p. 100 des questions. La personne qui aura répondu correctement au plus grand nombre de questions sera la gagnante. En cas d'égalité, il y aura un tirage.

Date limite pour l'envoi des réponses : Les réponses doivent être adressées à M. Marcel Kabundi, gestionnaire de projet, Programmes ethnoculturels, Section 3B, Service correctionnel du Canada, 340, avenue Laurier ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.

Veuillez envoyer votre feuille-réponse, sur laquelle vous aurez indiqué clairement vos nom et adresse, au plus tard **le 27 février 1998**.

1. Quelle est la langue officielle de la République populaire de Chine?

- a) Han
- b) Mandarin
- c) Chinois
- d) Tibétain

2. La République populaire de Chine a été fondée en quelle année?

- a) 1846
- b) 1867
- c) 1949
- d) 1952

3. La République populaire de Chine compte combien d'ethnies?

- a) 1 000
- b) 25 000
- c) 56
- d) 198

4. Les pygmées sont les premiers habitants du continent africain.

- a) Vrai
- b) Faux

5. Le mariage africain est généralement une alliance entre deux familles.

- a) Vrai
- b) Faux

6. Les Hottentots habitent en Tunisie.

- a) Vrai
- b) Faux

7. Quelle est la personne noire à avoir fondé la première banque de sang?

- a) Dr Charles Drew
- b) Benjamin Banneker
- c) George Washington
- d) Richard Tremblay

8. Qui a inventé le masque à gaz et le feu de circulation?

- a) Elijah McCoy
- b) Garnett Challenger
- c) Granville Woods
- d) Garrett A. Morgan

9. Tout musulman doit respecter sept piliers qui constituent le fondement de l'Islam.

- a) Vrai
- b) Faux

10. Que signifie le mot « Islam »?

- a) Soumission
- b) Aumône
- c) Berbère
- d) Commandant

11. En Thaïlande, la salutation se fait en joignant les mains à la hauteur de la poitrine et en s'inclinant profondément.

- a) Vrai
- b) Faux

12. Au Népal, autant que dans la tradition hindouiste que bouddhiste, on considère la femme comme la manifestation terrestre des dieux et on la vénère comme une déesse.

- a) Vrai
- b) Faux

13. L'oiseau national du Népal est le:

- a) Paon
- b) Roitelet
- c) Lophophore
- d) Marabout

14. Nommez les quatre pays étrangers avec lesquels le Canada a des frontières communes.

15. Combien y a-t-il de réserves indiennes au Canada?

- a) 1 000
- b) 3 350
- c) 2 283
- d) 769

16. Selon les manuels d'histoire, qui fut la première femme de race blanche à fouler le sol canadien?

- a) Marguerite De Roberval
- b) Catherine Young
- c) Mary Henrickson
- d) Jacqueline Bourgeois

17. Lequel des éléments suivants n'est pas considéré comme étant à l'origine de préjugés raciaux?

- a) Une situation avantageuse sur le plan personnel ou matériel
- b) L'ignorance des différences culturelles
- c) Les tensions sociales, religieuses et politiques
- d) Le fait de ne pas aimer les mets qui sortent de l'ordinaire

18. En France, la femme est la première à tendre la main lorsqu'un homme et une femme se saluent.

- a) Vrai
- b) Faux

19. Henry Membertou fut le premier grand chef indien à recevoir le baptême. À quelle date cela s'est-il produit?

- a) Le 24 juin 1610
- b) Le 15 mars 1579
- c) Le 26 octobre 1899
- d) Le 12 février 1726

20. La politique canadienne sur le multiculturalisme comprend les Autochtones.

- a) Vrai
- b) Faux

21. Au Canada, le multiculturalisme n'est pas avantageux sur le plan économique.

- a) Vrai
- b) Faux

22. Évangéline fut le premier long métrage canadien.

- a) Vrai
- b) Faux

23. Combien de provinces canadiennes ont une devise officielle?

- a) 9
- b) 6
- c) 8
- d) Aucune

24. Sur quel continent se trouve la ville de Kinshasa?

- a) Europe
- b) Afrique
- c) Amérique
- d) Asie

25. À l'origine, comment s'appelait le Royaume de Thaïlande?

- a) Siam
- b) Mekong
- c) Salween
- d) Malay

26. Le Bouddhisme est la religion officielle de la Thaïlande.

- a) Vrai
- b) Faux

27. Par tradition, les Thaïlandais n'accordaient pas de priorité à la filiation matrilinéaire (retracer les origines par la lignée maternelle).

- a) Vrai
- b) Faux

28. Lequel des groupes ethniques suivants habite le Sénégal?

- a) Amhara
- b) Wolof
- c) Kikuyu
- d) Ibo

29. Quel peuple habitait l'Uruguay avant l'arrivée des Européens?

- a) Les Charruas
- b) Les Mestizos
- c) Les Cherokees
- d) Les Montagnais

30. Combien d'îles compte l'Indonésie?

- a) 13 700
- b) 8 000
- c) 11 456
- d) 789

31. Harambee est un slogan qui a aidé le Kenya à réaliser son indépendance en 1963?

- a) Vrai
- b) Faux