

Faire ce qu'on aime, aimer ce qu'on fait

Le présent numéro d'Entre Nous revêt une importance particulière pour moi, car il est entièrement consacré aux mesures prises par le Service correctionnel du Canada (SCC) pour devenir l'un des dix employeurs de choix au sein du gouvernement fédéral – c'est-à-dire une organisation que les employés, une fois qu'ils y sont entrés, ne veulent pas quitter.

Cela illustre bien ma carrière au sein du Service. Quand je suis devenue l'une des premières agentes correctionnelles au Pénitencier de Kingston, il y a 27 ans, j'ai très vite compris que ce n'était pas seulement pour moi un emploi, c'était le début d'une carrière. Cela tient en grande partie au fait que le SCC offre à son personnel un grand nombre de débouchés uniques. Les employés peuvent travailler en établissement, dans la collectivité, dans un bureau régional, à l'AC... ou même à l'étranger! À ce sujet, j'attire votre attention sur l'article de Terry Hackett, de la région du Pacifique, qui vient de revenir d'une affectation à la Prison de Sarpoza, en Afghanistan, au cours de la dernière année.

Mais revenons à nos moutons! Même si je savais que le SCC serait mon employeur de choix, je n'avais aucune idée de la grande diversité d'emplois que je finirais par occuper tout au long de ma carrière, qui m'ont tant appris et qui m'ont amenée là où je suis aujourd'hui. Après le Pénitencier de Kingston, j'ai eu la chance de travailler dans d'autres établissements de la région de l'Ontario, après quoi j'ai accepté un poste à l'administration régionale – un avant-goût de ce que l'avenir me réservait –, où j'ai travaillé aux Communications et aux services à la haute direction.

Au cours des années suivantes, j'ai déménagé de Kingston à Ottawa afin de profiter des possibilités d'apprentissage et de croissance offertes à l'AC. Je fais partie de l'effectif de la direction depuis 2001, date à laquelle je suis devenue directrice des Opérations dans la collectivité. Depuis, j'ai occupé plusieurs postes – bien différents les uns des autres, ce qui m'a permis d'élargir mes horizons – et, aujourd'hui, j'ai le privilège de diriger à l'échelle nationale les fonctions relatives aux Communications et à l'engagement des citoyens.

Mon poste actuel me donne l'occasion de contribuer à des publications comme celle-ci, qui est un mécanisme important nous permettant de tendre la main à nos employés et à nos nombreux partenaires. La préparation du présent numéro a été en soi un catalyseur de changements positifs en nous obligeant à examiner l'ensemble de l'organisation et à voir en quoi elle était un milieu de travail fantastique. Tout cela nous a stimulés à chercher de nouvelles et meilleures façons de communiquer avec nos employés, nos partenaires et nos bénévoles actuels et à songer à des façons de mobiliser tous ceux qui souhaiteraient peut-être faire partie de la grande famille du SCC.

Pour finir, je vais citer Gandhi, qui explique en une formule simple que nous pouvons tous travailler ensemble pour apporter des changements positifs au sein de l'organisation. Il a dit cette phrase bien connue : « Soyez le changement que vous voulez voir dans le monde. » Et c'est pourquoi je vous invite à prendre un moment pour réfléchir à ce qui vous inspire dans votre milieu de travail et aux façons dont vous pouvez contribuer aux efforts globaux déployés pour faire du SCC un des dix employeurs de choix.

J'espère que vous aimerez lire les articles du présent numéro d'Entre Nous autant que nous avons aimé les préparer et les rédiger.



Elizabeth Van Allen
Rédactrice en chef



Entre Nous : Racontez-vous!

Le présent numéro est la première étape d'une nouvelle approche qui consiste à recueillir des anecdotes qui définissent qui nous sommes et ce que nous faisons. Plutôt que de nous attacher aux politiques et aux programmes, nous voulons explorer le quotidien des gens qui font de notre organisation un milieu de travail si riche et si vivant.

Un feu de forêt dévastateur tue 37 agents correctionnels en Israël, et des collègues du monde entier – y compris du Canada – passent rapidement à l'action pour aider leurs familles. Une bombe fait exploser la grille d'entrée de la Prison de Sarpoza, en Afghanistan, et un employé du SCC qui se trouve sur place aide à rétablir l'ordre. Une nouvelle recrue apprend à quoi

ressemble la vie à l'intérieur de l'un des plus grands établissements correctionnels du Canada et y découvre à la fois la camaraderie et la compassion. Une jeune femme rencontre un jeune délinquant qui change sa vie, en mieux.

Voilà notre histoire. Voilà notre vie.

Si vous avez une histoire à raconter sur les splendeurs et les difficultés de la vie au SCC, n'hésitez pas à nous en faire part. Nous pouvons vous aider à la diffuser à un auditoire vaste et réceptif.

Mais ce n'est pas tout. À l'avenir, nous allons afficher des vidéoclips YouTube sur notre page Facebook, et vous recevrez des avertissements sur Twitter.

Mais pour commencer, racontez-moi votre histoire.

Michael Geisterfer,
Rédacteur en chef adjoint
613 992 0725

Entre Nous est publié par le Secteur des communications et de l'engagement.

Les articles peuvent être reproduits entièrement, avec la permission du Service correctionnel du Canada, en précisant leur source.

L'équipe d'*Entre Nous* serait heureuse de publier vos lettres d'opinion et de connaître vos suggestions d'articles. Faites parvenir votre envoi à l'adresse ci-dessous :

Entre Nous/Let's Talk

Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0P9

Téléphone : 613-992-0725
Télécopieur : 613-947-0091
www.csc-scc.gc.ca

© Service correctionnel du Canada 2012

ISSN 0715-285X

Imprimé au Canada sur du papier entièrement recyclé.



Message du commissaire

Programme quinquennal: Devenir un des dix employeurs de choix

LE DERNIER SONDRAGE auprès des fonctionnaires fédéraux a révélé que le Service correctionnel du Canada (SCC) avait encore du chemin à faire par rapport aux milieux de travail les mieux cotés du gouvernement fédéral. C'est pourquoi j'ai décidé de faire de l'amélioration de notre milieu de travail une priorité; c'est un plan ambitieux, mais je crois qu'il est tout à fait possible pour nous de devenir l'un des dix employeurs de choix d'ici les cinq prochaines années.

J'ai commencé ma carrière en première ligne, comme agent correctionnel, et j'ai pu constater qu'on peut difficilement comparer le SCC aux autres ministères et organismes du gouvernement fédéral. En effet, une bonne partie de notre travail est tout à fait unique, et on ne peut le comparer à aucun autre dans la fonction publique. Je sais exactement à quel point certains postes au SCC sont exigeants.

Don Head

Cela dit, je crois que le caractère unique de ce travail fait partie des raisons pour lesquelles le SCC est un milieu de travail extraordinaire – c'est que, même si nos tâches sont difficiles et exigeantes, leur importance est incommensurable. Changer des vies et protéger les Canadiens, voilà notre travail quotidien. Mais aujourd'hui, nous devons également trouver le moyen d'attirer de nouveaux employés et de maintenir en poste les employés actuels du SCC.

Une des façons les plus évidentes d'y arriver est simplement d'améliorer la façon dont le SCC souligne et soutient le travail exceptionnel de ses employés. Cette reconnaissance doit se faire à tous les niveaux, des supérieurs immédiats jusqu'à la haute direction.

Au cours de la dernière année, j'ai eu l'occasion de discuter avec un grand nombre d'employés au sujet de ce qu'il fallait faire pour améliorer notre réputation en tant qu'employeur, et j'ai compris clairement que régler un ou deux des problèmes soulevés dans le sondage serait utile, mais insuffisant.

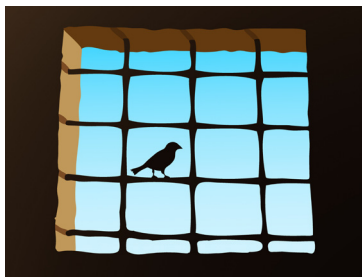
J'ai donc créé un groupe de travail inclusif et représentatif du Service pour lui confier cette mission. Le groupe a déjà mis en œuvre quelques mesures préliminaires, comme parler aux membres du personnel des améliorations qu'ils aimeraient voir apportées au milieu de travail. Les résultats de ces consultations ont été compilés, et nous disposons désormais de repères et d'une vision pour l'avenir.

Le Plan d'action pour le renouvellement de la fonction publique du greffier du Conseil privé nous sert également de guide pour l'amélioration de notre réputation d'employeur. Ce plan fournit des informations et des recommandations précieuses sur les nombreux domaines où le SCC essaie de s'améliorer, par exemple le perfectionnement des employés, le maintien en poste et le recrutement.

En plus du Plan d'action, nous consultons des experts du domaine du maintien en poste et du bien-être des employés; nous menons aussi des recherches et nous explorons d'autres ressources pour savoir ce qui fonctionne et comment nous pouvons produire des résultats.

Je sais très bien qu'il n'est pas facile de devenir l'un des dix employés de choix et que cela ne se fera pas du jour au lendemain. Nous avons beaucoup de travail à faire, mais je crois que nous pouvons réaliser notre incroyable potentiel. Le SCC compte déjà un grand nombre de gens extraordinaires qui travaillent à l'amélioration de la sécurité publique, et j'ai hâte de pouvoir donner à chacun d'entre vous l'environnement de travail que vous méritez et auquel vous vous attendez.

Contenu



P. 4 - Terry Hackett a suivi un incroyable parcours dans le milieu correctionnel, d'un village de guérison dans la vallée du Fraser aux zones de combat de l'Afghanistan.



P. 7 - Michel Savard avait toujours voulu être agent correctionnel, mais il ne savait pas du tout dans quoi il s'embarquait. Vingt-sept ans plus tard, il fait le point sur ce choix de carrière inspiré.



P. 9 - À l'école secondaire, Tanius Cidade avait comme camarade de classe un jeune délinquant qui avait tué un homme. C'est ce qui l'a mise sur la voie pour devenir agente de libération conditionnelle.



P. 16 - Le bien-être émotif et physique du personnel correctionnel : comment nous prenons soin de nous-mêmes et pourquoi c'est si important.

PRISON de SARPOZA



**KANDAHAR
AFGHANISTAN**

DES ZONES DE COMBAT AUX VILLAGES DE GUÉRISON

Le remarquable parcours de Terry Hackett au sein du système correctionnel

S'il fallait, pour devenir un des dix employeurs de choix du gouvernement du Canada, offrir à son personnel la possibilité de vivre des aventures, de relever des défis et de faire un travail valorisant, le Service correctionnel du Canada figurerait certainement en tête de liste, et Terry Hackett peut le confirmer. Des zones de combat de l'Afghanistan aux paysages bucoliques d'un village de guérison dans la vallée du Fraser, Terry a eu l'occasion unique de vivre, au SCC, les expériences les plus poignantes et les plus dangereuses. Au cours de ses 15 années de carrière, il a été agent correctionnel, agent de libération conditionnelle, gestionnaire d'unité, gestionnaire national des Vérifications et des enquêtes, administrateur régional et directeur d'un pavillon de ressourcement à Agassiz (Colombie-Britannique).

Par Michael Geisterfer

AU DÉBUT DE LA SOIRÉE, le 13 mars 2010, Terry Hackett et deux autres employés du Service correctionnel du Canada (SCC) préparent tranquillement un exposé avec le directeur de la Prison de Sarpoza, à Kandahar (Afghanistan). Soudain, à seulement 150 mètres d'eux, un kamikaze fait exploser un camion-benne rempli d'explosifs devant la grille d'entrée. La déflagration souffle des éclats d'obus à l'intérieur de la prison délabrée, détruit le bureau du directeur et tue une trentaine de personnes.

« J'ai entendu un grondement assourdissant et j'ai vu une boule de feu remonter le corridor », explique l'employé du SCC âgé de 36 ans. « Les fenêtres ont volé en éclats, et j'ai reçu un éclat de verre dans la tête. »

Dans le chaos qui s'en suit, avec des coups de feu tout autour, ce modeste père de trois enfants s'est retrouvé au cœur d'un exercice de gestion de crise impromptu. « Nous en avons fait un cours accéléré de mentorat, explique Terry. Nous avons expliqué au directeur comment sécuriser le périmètre, organiser la prise en charge des blessés et procéder à un dénombrement d'urgence. »

Une fois la situation revenue à la normale, le personnel médical a « suturé » sa plaie à l'aide de colle chirurgicale, et Terry a remis son casque sur la tête. L'incident a certes été traumatisant, mais, au

bout du compte, il a été le point de départ d'un changement profond dans la manière de faire du personnel de la Prison de Sarpoza.

« Les employés ont commencé à mobiliser les membres de la collectivité, explique Terry. La

Prison de Sarpoza est située au cœur de la ville de Kandahar, et les gens de ce quartier ressentent les effets de la présence d'une prison dans



Terry Hackett: *J'ai entendu un grondement assourdissant et j'ai vu une boule de feu remonter le corridor. Les fenêtres ont volé en éclats, et j'ai reçu un éclat de verre dans la tête.*

leur voisinage plus que toute autre collectivité du monde. Elle est la cible d'attaques constantes. »

Cet incident en est malheureusement un exemple typique, car un certain nombre des

30 victimes étaient des habitants de la localité. « Il est évident que la collectivité est directement touchée par la présence de la prison à cet endroit, raconte Terry. En juillet, nous avons commencé à faire des patrouilles à pied avec le directeur de la prison et nos partenaires militaires et civils, tant canadiens qu'américains, pour mobiliser les aînés, pour entamer avec eux un dialogue sur leur rôle dans cette équation et pour leur offrir de l'aide. »

Avec l'aide du SCC, le directeur de la Prison de Sarpoza est devenu le visage du changement constructif dans la collectivité. Des routes ont été construites, des puits ont été creusés, et des partenaires ont été mobilisés en vue de l'amélioration du niveau de vie des personnes les plus touchées par la présence d'une prison au cœur de leur collectivité.

« Les progrès réalisés au cours des six mois suivants ont été phénoménaux, affirme Terry. Nous avons organisé des réunions communautaires à l'intérieur des murs de la prison, avec le maire et d'autres membres du village, et c'était pour eux un lieu sûr où se réunir. La collectivité a ainsi eu l'occasion d'échanger avec les membres de leur administration gouvernementale et d'assumer une certaine part des responsabilités ».

Chose étonnante, cette approche radicale de la mobilisation communautaire a vu le jour quelques années plus tôt, à l'autre bout du monde, quand Terry était directeur du Pavillon de ressourcement Kwikwèxwelhp, un établissement à sécurité minimale situé sur les terres de la Première nation de Chehalis, à proximité d'une petite ville paisible, Harrison, en Colombie-Britannique.

« Travailler à Kwikwèxwelhp a probablement été l'une des expériences les plus gratifiantes de ma carrière, dit-il. Dans la plupart des collectivités, les gens diraient

(Suite à la page 6...)

(Suite de la page 5...)

“Je ne veux pas de pénitencier dans ma cour”, mais les membres de la Première nation de Chehalis ont non seulement bien accueilli le pénitencier, ils ont également décidé de jouer un rôle actif.

Ils accueillent les détenus tous les jours, leur proposant de participer à des projets ou d’assister à leurs cérémonies et de se joindre à leur collectivité.

« C’est une petite collectivité d’environ 500 habitants. C’est assez extraordinaire de voir des collectivités ouvrir les bras de cette manière. Cela fait clairement voir que les problèmes auxquels nous sommes confrontés dans les pénitenciers ne sont pas uniquement de nature pénitentiaire. Ce sont aussi des problèmes

de leur famille élargie.

« Ils ont invité tous les détenus à un festin lorsque les premiers saumons ont remonté la rivière Harrison, raconte Terry, et ils les ont aussi conviés aux cérémonies à la longue maison. »

La relation est souvent réciproque, puisque les délinquants trouvent toutes sortes de façons de rendre la pareille à la collectivité. « Ils allaient couper du bois pour les Aînés ou prêtaient main-forte pour construire une longue maison dans la collectivité. C’est vraiment ça, l’esprit communautaire, le fait de donner et de recevoir », explique Terry.

C’est au sein de la Première nation de Chehalis que Terry a pu être témoin de l’une des expressions les plus poignantes et les plus spon-

naulaire que Terry Hackett a acquise lorsqu’il dirigeait le pavillon de ressourcement Kwikwèxwelhp l’a aidé à se préparer à travailler en Afghanistan, elle lui a également inspiré un profond respect pour la notion de guérison autochtone.

« La guérison, cela ne concerne pas nécessairement une seule personne, dit-il. Cela concerne aussi la guérison de la relation avec la collectivité. Il s’agit non seulement de se rétablir, mais de rétablir les relations qui ont été brisées. »

« Les pénitenciers sont un microcosme de la société, et, lorsqu’un crime est commis, il y a préjudice. Dans ce contexte, la guérison peut signifier qu’une personne est tenue responsable et qu’elle doit purger une peine. Parfois, cela

Terry Hackett:

“La guérison, cela ne concerne pas nécessairement une seule personne. Cela concerne aussi la guérison de la relation avec la collectivité. Il s’agit non seulement de se rétablir, mais de rétablir les relations qui ont été brisées.”



sociaux. À un moment donné, nous avons tous une sorte de responsabilité à l’égard de ce qui se passe dans les pénitenciers. »

Pour Terry, cela veut dire qu’il faut s’assurer que les liens entre les détenus et leur famille et soutiens communautaires restent intacts. « Lorsqu’un délinquant est condamné à une peine d’emprisonnement, il est retiré de la collectivité, et c’est tout à fait justifié, dit-il. Mais nous nous trompons si nous croyons que les délinquants pourront réussir à revenir dans la collectivité si certaines relations ne sont pas entretenues. »

Dans cette toute petite enclave autochtone, la notion de communauté va bien au-delà de son modeste territoire. Sur les milliers de délinquants autochtones qui ont un jour franchi les portes du Pavillon de ressourcement Kwikwèxwelhp, une minuscule fraction seulement – peut-être un seul délinquant – venait de la Première nation de Chehalis, selon Terry. Et pourtant, les membres de la collectivité traitent tous les délinquants comme des membres

tanées d’engagement communautaire. « Une des Aînées était devenue comme une grand-mère pour bon nombre de délinquants, raconte-t-il. Elle a compris qu’ils avaient besoin d’apprendre un métier autochtone traditionnel, par exemple la fabrication de couvertures ou la sculpture, et les a mis en contact avec des artisans de la collectivité. »

Ce type de soutien communautaire n’a pas surpris le chef de la Première nation de Chehalis, Willie Charlie, qui résume de façon très éloquente l’esprit communautaire : « Nous sommes ici pour aider nos frères. C’est notre responsabilité. »

« Si vous connaissez l’histoire de notre peuple, vous savez que nous avons toujours été hospitaliers », affirme l’ancien vice-président de la Union of BC Indian Chiefs. « Chaque fois que quelqu’un est venu sur notre territoire, nous avons aidé à en prendre soin. Les résidents du pavillon de ressourcement ne sont pas différents. »

Si l’expérience de l’engagement commu-

suppose que la victime entame un dialogue avec le délinquant. Que l’on se trouve en Afghanistan ou dans la Première nation de Chehalis, chaque fois qu’un crime est commis, une minuscule déchirure se produit dans le tissu de la société, et ce sont ces petites déchirures que nous devons, tous ensemble, réparer. »

Pour Terry, le lien entre le petit village niché dans les montagnes dans le pays le plus paisible du monde et la ville de Kandahar, où règnent le chaos le plus absolu et la violence, est clair. « Les gens sont pareils partout. Ils veulent la sécurité, ils veulent la stabilité pour leur famille, et ils veulent prospérer. Peu importe où ils se trouvent dans le monde. »

Pour y arriver, selon Terry, il faut un effort concerté de tous, non seulement pour s’attaquer à la criminalité, mais également pour reconstruire les collectivités.

« L’engagement dans la collectivité est l’une des grandes forces du SCC, affirme-t-il. C’est l’une des choses que nous faisons le mieux, et nous devrions vraiment en être fiers. »

UN HOMME DE TERRAIN

Rencontres désagréables dans les pavillons cellulaires, élèves incarcérés et plateaux volants : Michel Savard, employé correctionnel d'expérience, parle des leçons qu'il a tirées de ses 27 années de service.



LE DÉLINQUANT HURLAIT de toutes ses forces après moi.

Je faisais ma patrouille de sécurité dans le pavillon cellulaire, pratiquement vide après le départ pour le travail des délinquants. En octobre 1984, j'étais un jeune agent correctionnel de premier niveau au Pénitencier de la Saskatchewan, un établissement à sécurité maximale de Prince Albert, en Saskatchewan. Il était un délinquant qui, normalement, se comportait bien et respectait les règlements de l'établissement.

Ce jour-là, cependant, quelque chose ne tournait pas rond. Il s'était montré revêche dès le départ et m'avait répondu vivement quand je

lui avais demandé d'aller rejoindre les autres, au travail. « Laisse-moi tranquille », a-t-il crié, et nous nous sommes bientôt retrouvés nez à nez; il avait les poings crispés et je pouvais lire la fureur dans ses yeux. Il a déversé sur moi un torrent d'obscénités.

Un frisson de peur m'a parcouru tout le corps.

Le fait de devoir côtoyer des délinquants condamnés pour des crimes graves, comme des vols à main armée, la vente de drogues ou le meurtre, c'est déjà, dans le meilleur des cas, un choc culturel. J'avais 23 ans, et je venais de terminer le collège et l'université. J'avais étudié à Montréal et à Ottawa.

« Vous allez être dépaysé », m'a dit un résident

du coin, dans un magasin d'articles de sport, peu après mon arrivée, et il avait parfaitement raison. On dit pour rire que quand un chien part à courir, dans le plat paysage des Prairies, on lui voit toujours le bout de la queue des heures plus tard. Je me demande ce qu'il se passerait si c'était un détenu.

On m'a appris qu'il y avait deux choses à respecter pour être chaque jour satisfait de son travail : il faut que le dénombrement soit correct à la fin du quart de travail et que tous les problèmes de sécurité éventuels aient été réglés.

(Suite à la page 8 ...)

(Suite de la page 7...)

Quand c'était fait, on pouvait dire que le quart de travail avait été bon et j'étais heureux.

Mais ce jour-là, les choses ne semblaient pas vouloir se dérouler de cette façon. Le délinquant devenait de plus en plus agité. Il avait à la main une lettre d'avocat, et j'ai appris plus tard qu'il venait d'avoir des nouvelles de ses deux enfants. Son épouse s'était adressée aux tribunaux et avait obtenu la garde complète des enfants : ils ne viendraient plus jamais le voir.

Mais à ce moment-là, je l'ignorais, et notre « conversation » a dégénéré. Il avait commencé par enfile les commentaires désobligeants sur ma personne, mais ensuite, il s'est mis à me menacer, et j'ai commencé à avoir peur. Nous étions seuls. Tous les autres étaient partis au travail, et il ne restait que lui et moi.

Tout d'un coup, il a posé son regard derrière moi. Instinctivement, je me suis retourné. Dix agents correctionnels se tenaient en silence derrière moi, prêts à passer à l'action au besoin. C'est l'agent qui supervisait ma patrouille, à l'autre bout de la rangée, qui les avait alertés. Ils étaient venus me prêter main-forte. À d'autres occasions, je leur rendrais la pareille.

Au fil des ans, j'ai tissé avec ces hommes et ces femmes des liens solides.

Ce jour-là, personne n'a été blessé, et il n'a pas été nécessaire de recourir à la force. Mes collègues et moi-même avons réussi à calmer le détenu. Nous avons écouté ce qu'il avait à dire et nous avons partagé son chagrin de ne plus pouvoir voir ses enfants. Faisant fi des invectives du détenu, ce jour-là, je suis revenu chez moi satisfait, car les choses s'étaient déroulées comme elles le devaient.

Un formateur expérimenté

À un moment donné, quand on fait une belle carrière, on doit faire profiter la nouvelle génération de son expérience. C'est pour cela que je suis devenu formateur au Collège du personnel.

Je ne me souviens pas combien de fois j'ai observé et supervisé ma classe après avoir demandé à la moitié des élèves d'utiliser du matériel de contrainte complète sur leurs collègues, puis de les « escorter » à l'extérieur de la salle de classe. Y a-t-il une meilleure façon de leur faire comprendre comment on se sent quand on se fait menotter?

C'est exactement comme cela que ça se passe, dans la vraie vie, lorsque vous préparez un détenu pour une escorte à l'extérieur. Je demandais à la moitié des élèves de s'agenouiller sur leur chaise et à l'autre moitié de leur mettre des menottes et des entraves. J'essaie toujours

d'imiter la réalité.

J'ordonnais ensuite aux élèves entravés de se mettre debout. « Faites le tour de la salle! Au petit trot! Allez monter les escaliers! »

Je visais deux buts. Premièrement, apprendre aux élèves qui jouaient le rôle des agents accompagnateurs à se positionner et à circuler avec un délinquant entravé.

« Essayez donc maintenant de vous enfuir ! »

Deuxièmement, leur montrer que les dispositifs de contrainte ne sont qu'une aide quand on essaie d'assurer la sécurité. Les élèves devaient comprendre que ce n'est pas parce qu'un délin-



Michel Savard : *Le pauvre gars est resté dans sa cellule toute la journée à s'inquiéter à propos de sa femme et de son enfant*

quant est menotté et entravé qu'il ne peut pas s'enfuir... À vrai dire, il le pourrait.

Mais l'apprentissage au sujet des contraintes et des accompagnements, ce n'est qu'une partie du Programme de formation correctionnelle, qui dure 11 semaines. En plus des aspects concrets de la formation – le champ de tir et les agents chimiques, j'enseignais aux recrues tous les aspects de la sécurité, des fouilles jusqu'aux interventions en cas de tentative de suicide, en passant par la violence familiale.

Une des règles strictes que j'essayais de leur faire comprendre, c'était de faire attention à ce qu'ils disent : « Vous n'avez qu'une parole. Si

vous la perdez, vous avez tout perdu. »

Par exemple, un agent correctionnel de niveau 1 (CX1) n'a pas le pouvoir de décider de placer un détenu en isolement. Je vais vous donner un exemple. Vous êtes un agent CX1 et vous avez une discussion avec un délinquant, qui ne se déroule pas très bien. Il devrait être dans sa cellule, pour le dénombrement, mais il se tient près du grille-pain et beurre une tartine.

Vous dites : « Allons-y. Tu devrais être dans ta cellule. » Il n'écoute pas, et la discussion tourne au vinaigre.

Vous décidez de pousser un peu. « Si tu ne t'en vas pas dans ta cellule immédiatement, je vais te placer en isolement! »

Le détenu ne vous croit pas. « Vraiment? Tu peux faire ça? »

Un des aspects les plus critiques des interactions des agents correctionnels avec les détenus, c'est la communication. Si vous dites clairement quelles seraient les conséquences naturelles d'un certain comportement, vous avez intérêt à pouvoir mettre vos menaces à exécution.

Cela vaut également pour les situations où il n'y a pas d'animosité. Des choses qui peuvent vous sembler toutes simples peuvent représenter une montagne pour le délinquant... Par exemple, la visite de son épouse et de son enfant.

Supposons que l'épouse et l'enfant en question doivent venir lui rendre visite en autobus. Le voyage dure deux jours, mais la province est paralysée par une tempête de neige. Il n'a aucun moyen de savoir où ils sont ni ce qu'ils font, et le détenu vous demande votre aide.

« Pourrais-tu demander à Visites et correspondance si ma femme a appelé pour dire que tout allait bien ou qu'elle serait en retard? »

Vous répondez cavalièrement « bien sûr ». Trois heures plus tard, vous ne lui avez toujours pas donné une réponse. Vous avez franchi la grille d'entrée et vous vous en allez chez vous. Ce n'est pas la fin du monde, n'est-ce pas?

Oui, ça l'est. Le pauvre gars est resté dans sa cellule toute la journée à s'inquiéter à propos de sa femme et de son enfant, et le CX qui vous a remplacé aura affaire à un homme qui a été stressé toute la journée et qui sera peut-être moins poli cette fois-ci.

Quand on y pense, le système correctionnel doit être fondé sur l'intégrité de votre relation avec les délinquants. Nouer de bonnes relations, fondées sur le respect fondamental, cela peut faire la différence entre un environnement sûr et stable et le chaos absolu.

(Suite à la p.10...)

CE N'EST PAS UNE DESTINATION, C'EST UN VOYAGE

Michael Geisterfer visite l'Établissement Grand Valley et découvre que la compassion est au cœur de notre système correctionnel

LES GENS N'AIMENT PAS penser aux prisons, affirme le directeur Dave Dick.

Nous nous trouvons dans son bureau, à l'intérieur de l'enceinte en fils barbelés de l'Établissement pour femmes Grand Valley (EGV) à Kitchener (Ontario). Quand il me parle, ses yeux brillent de passion derrière ses lunettes carrées à montures d'acier et sous son



Dave Dick, Directeur

crâne chauve. Sur le mur, derrière lui, une photographie d'un Buddha tout aussi chauve au regard serein et contemplatif.

« Les Canadiens se préoccupent beaucoup de la criminalité et de la prévention du crime, dit le directeur, mais, passée l'étape des tribunaux, ils ont tendance à ne pas réfléchir à ce qui se passe ensuite. »

Ses commentaires confirment ma propre expérience. À titre de nouvel employé du Service correctionnel du Canada (SCC), j'ai été invité à visiter cet établissement correctionnel fédéral et, à mon arrivée, j'entretenais un bon nombre d'idées préconçues. Avant d'être embauché par le SCC, je n'avais jamais beaucoup réfléchi aux prisons, et, quand j'y pensais, je les considérais comme une destination quelconque, un lieu où on aboutissait si on avait commis un crime grave. Aujourd'hui, cette idée bien ancrée sera mise à rude preuve, et la source est des plus improbables.

Mon guide, aujourd'hui, s'appelle Tanius Cidade. C'est une agente de libération conditionnelle passionnée et dynamique qui compte 12 années d'expérience dans les établissements

et dans la collectivité. Elle vient en outre d'une famille où l'application de la loi est une tradition. « Mon père était agent de police, et mes oncles sont avocats », m'explique-t-elle pendant que nous parcourons le labyrinthe de corridors de cet établissement à niveaux de sécurité multiples. « J'avais 14 ans quand j'ai décidé que je voulais étudier le droit. Mon rêve était de devenir juge à la Cour suprême, et je voulais changer le monde. »

Mais c'est par hasard, lorsqu'elle s'est liée d'amitié avec un garçon de son école secondaire, que son plan de carrière a pris une nouvelle direction. « C'était un ami proche, et il faisait partie de mon cercle, dit-elle. Il m'a avoué qu'il était pensionnaire dans un milieu ouvert pour jeunes contrevenants et qu'il avait été reconnu coupable d'homicide involontaire. » Après avoir participé à une beuverie, lui et ses amis avaient battu à mort un homme d'âge mûr.

« Il avait déjà fait ses preuves en tant qu'ami et avait changé sa vie, raconte-t-elle. Même s'il avait fait une erreur très grave, il avait changé. Ce n'était plus la personne qui avait commis ce crime, trois ans plus tôt. Cela m'a amenée à réfléchir. Si je travaillais dans le milieu correctionnel, je pourrais peut-être un jour inspirer quelqu'un, ou, du moins, aider quelqu'un à changer. »

Elle me fait entrer dans le secteur à sécurité maximale de l'établissement, lieu fortement gardé où chacun de nos mouvements est enregistré par une multitude de caméras de surveillance cachées. L'aire centrale de ce secteur est tout à fait comme je me l'imaginai : de lourdes portes d'acier séparent les unités de garde en milieu fermé où les délinquantes à risque élevé passent la majeure partie de leur temps. Je jette un coup d'œil par la petite fenêtre en verre épais et je vois deux jeunes femmes qui marchent d'un bout du petit local à l'autre, encore et encore, en cadence.

« Notre objectif, c'est de les faire sortir d'ici, déclare Tanius, en leur donnant les outils grâce

auxquels elles pourront vivre en sécurité dans un établissement à sécurité moyenne, puis un établissement à sécurité minimale, puis la collectivité. Nous ne voulons pas les renvoyer directement dans la collectivité après qu'elles auront purgé leur peine dans un établissement à sécurité maximale. »

Le directeur est du même avis : « La réalité, c'est qu'une personne qui est condamnée pour un crime à une peine d'emprisonnement dans un établissement correctionnel fédéral va retourner dans la collectivité, de très rares exceptions près. Ces personnes vont retourner vivre dans la collectivité, dans votre voisinage ou dans le mien. Notre défi, c'est de faire en sorte que tout se passe de la manière la plus sûre possible pour la collectivité. »

Quand les portes d'acier de l'unité à sécurité maximale se referment à grand bruit derrière nous, Tanius m'explique que la plupart des établissements correctionnels fédéraux sont classés à sécurité maximale, moyenne ou minimale, mais que l'Établissement Grand Valley



Tanius Cidade, Agente de libération conditionnelle

possède ces trois niveaux de sécurité en un seul endroit. Nous passons des portes en verre laminé et nous nous retrouvons dans une immense cour, balayée par un vent vif, où s'élèvent des maisons de ville.

« C'est là que sont logées les délinquantes à sécurité minimale et moyenne, explique-t-elle.

(Suite à la page 10...)

Incendie au mont Carmel : en l'honneur de nos camarades disparus

Le 2 décembre 2010, près du mont Carmel, en Israël, un autobus transportant 40 employés correctionnels se rendait à la prison de Damun pour porter secours à des prisonniers menacés par un féroce feu de forêt. Selon les premiers comptes rendus, un arbre bloquant la route avait obligé l'autobus à s'arrêter près du brasier. En tentant de faire demi-tour, le chauffeur a perdu le contrôle du véhicule, sur cette route étroite, et l'autobus s'est renversé dans un fossé.



Presque tous ceux qui se trouvaient à bord ont péri, y compris 37 agents correctionnels, trois agents de police, deux pompiers, le chauffeur et un jeune pompier volontaire de 16 ans. Au total, 44 personnes ont perdu la vie dans cet accident.

L'onde de choc s'est fait sentir chez tous les agents correctionnels du monde. « Ce n'est pas tous les jours que près de 40 agents correctionnels perdent la vie le même jour, où que ce soit dans le monde », déclare Raymond Labelle,

directeur adjoint de l'unité des enquêtes spéciales du Service correctionnel du Canada. M. Labelle a vécu bien des drames, mais jamais de cette ampleur.

« Il est difficile de comprendre qu'une telle chose soit possible, dit-il. Mais, quand ça arrive, je vais faire tout ce que je peux – de la même manière que les agents de police se serrent les coudes lorsqu'ils perdent un des leurs. »

« Ce qu'il peut », cela veut dire contribuer à un « motothon », qui a eu lieu le 25 septembre 2011, a permis de recueillir plus de 12 000 \$; cette somme sera remise aux familles et constituera une bourse d'études pour les familles des agents correctionnels disparus. (MG)

Un homme de terrain : suite de la page 8...

Des plateaux volants

En 2001, je suis devenu conseiller national pour les questions de santé et de sécurité.

Un après-midi de février, un jour où il neigeait, j'étais à l'AC lorsque, vers 14 h 30, j'ai reçu un appel du directeur d'un établissement de la région des Prairies. « Nous avons un problème, a-t-il dit. Il manque des plateaux et des louches dans la dépense de l'une des unités résidentielles. Les agents correctionnels de première ligne sont inquiets, ils menacent de recourir à un 128. »



« Ah oui, un 128 », ai-je répondu. L'article 128 du Code canadien du travail donne aux employés le droit de refuser de travailler s'ils estiment qu'il y a un danger décrit dans

le Code.

J'ai immédiatement compris ce qui se passait. Les employés craignaient que les détenus aient caché le matériel pour fabriquer des armes artisanales, et ils demandaient que l'on fouille immédiatement tout l'établissement avant de reprendre le travail. Et c'était à moi

d'aider à trouver ce qu'il fallait faire maintenant.

Après avoir discuté avec le coordonnateur régional de même qu'avec les équipes de la Sécurité, des Services juridiques et des Relations de travail de l'AC, nous avons pu donner au directeur une orientation et des conseils. Il m'a rappelé peu après pour me dire, comme nous l'avions espéré, qu'une enquête interne avait permis de retrouver les plateaux et les louches manquants, et le fonctionnement normal de l'établissement avait repris son cours. Tout le monde s'en était sorti sain et sauf, ce qui était la plus grande préoccupation.

Après avoir raccroché, j'ai poussé un soupir de soulagement. Le monde change vite, mais le SCC suit toujours la cadence. Tous les délinquants avaient été dénombrés, et personne n'avait été blessé.

Pour le SCC, c'est ça, une bonne journée.

Dans le prochain numéro :

- Lorsque l'époux d'Everlore Dunchie a succombé à un anévrisme cérébral, elle s'est retrouvée dans la rue et a sombré dans la criminalité. Lisez l'incroyable histoire de son passage à l'ÉGV.
- Une mère perd son fils, brutalement assassiné par un jeune truand. Est-ce que le pardon est même envisageable?
- Notre mission en Haïti : établir les fondements des services correctionnels

Grand Valley : suite de la page 9...

Chaque maison peut loger dix femmes. La structure des maisons de ville redonne à ces femmes un sentiment d'autonomie et la possibilité de prendre des décisions. Nous ne voulons pas qu'elles soient de nouveau traumatisées par la violence qu'elles ont peut-être déjà vécue par le passé. C'est pourquoi l'environnement carcéral, ici, est si différent des autres. »

La question de la violence revient souvent au cours de la journée. Le directeur, M. Dick, m'explique qu'un certain nombre des programmes proposés aux femmes par l'ÉGV sont conçus spécialement pour les survivantes d'agressions et de traumatismes. « Un nombre important de ces femmes ont vécu des situations assez graves de violence physique, psychologique et sexuelle pendant leur enfance et lorsqu'elles étaient de jeunes femmes. Elles ont beaucoup de travail à faire pour panser ces blessures. C'est souvent l'un des facteurs de leur présence ici. »



LES RECRUES APPORTENT DE LA PASSION ET DE L'INNOVATION AUX POSTES DE PREMIÈRE LIGNE

Tandis que le SCC se lance dans un important programme d'expansion, Laura Cummings parle à des étudiants et à des employés à l'un des plus anciens collèges du personnel au Canada

Jason McGowan, un nouveau diplômé du programme de formation des agents correctionnels du Service correctionnel du Canada (SCC), décrit son cheminement en vue d'une carrière dans le système correctionnel en quelques termes clés.

« La persévérance », explique-t-il, « il vous en faudra beaucoup. Courage. Il ne faut pas lâcher, il faut réaliser ses rêves. Si c'est ce que vous voulez faire, faites-le. »

Jason, qui a terminé le programme en juillet au Collège du personnel de la région du Québec du SCC, fait partie d'une nouvelle génération d'employés correctionnels recrutés pour répondre aux besoins d'une population croissante de délinquants.

« C'est une excellente carrière », affirme Jason. « Il s'agit d'un domaine qui m'intéresse vraiment. Avec tous ses membres, l'équipe est comme une grande famille. »

Près de 150 nouveaux agents correctionnels sont formés chaque année au Collège du personnel de la région du Québec, selon Isabelle Morin, gestionnaire. Le programme de formation des agents correctionnels est celui qui accueille le plus de recrues au Collège, mais ce dernier offre également de la formation à de futurs agents de libération conditionnelle et, bien sûr, à du personnel et des gestionnaires actuels du SCC.

À l'heure actuelle, la formation offerte aux recrues se donne dans le cadre du Programme de formation correctionnelle de 2008 mis à jour,

peu importe à quel collège elles vont au Canada. Ce programme a été mis à jour en réaction à la



transformation du milieu carcéral, de façon à l'adapter à l'augmentation du nombre de délinquants affiliés à un gang, atteints de troubles de santé mentale ou ayant de graves problèmes de toxicomanie.

Cette formation propose une approche axée sur la réinsertion sociale, la création de relations professionnelles positives et empreintes de respect avec les délinquants, ainsi que le maintien de la sécurité du public, indique Johanne Léonard, agente de formation du personnel au Collège.

« Le programme a une incidence positive », affirme-t-elle. « Nous les aidons à développer

leur capacité à résoudre des problèmes, c'est-à-dire leur capacité à cerner des problèmes et des situations et à les résoudre de la meilleure façon possible. »

Rolande Bilodeau, agente de formation du personnel du Collège du personnel de la région du Québec, dit qu'il est aussi crucial de trouver des recrues qui comprennent les valeurs guidant la mission du SCC et le rôle important qu'elles jouent en tant que travailleurs correctionnels oeuvrant au sein du système de justice.

« Il faut leur insuffler un sentiment de fierté, car elles doivent comprendre les répercussions importantes d'un système comme le nôtre », explique-t-elle. « D'un certain point de vue, nous assurons la protection de la société, nous travaillons à la sécurité publique; il faut donc que [les recrues] soient dynamiques et motivées, car elles doivent assumer un mandat important. Je suis fière de ce que je fais, mais je suis particulièrement heureuse de voir des gens dans nos cours dire oui, c'est ça – cette passion... c'est ça que je veux faire. »

C'est exactement cette passion que Jason McGowan, qui travaille maintenant à l'Établissement Leclerc à Laval, dit avoir découverte pendant sa formation d'agent correctionnel.

« J'espère faire toutes mes 33 années [dans cette carrière] », déclare-t-il. « C'est ce que je souhaite vraiment. »

Le saviez vous?

- Le SCC possède cinq collèges du personnel, un dans chaque région (Atlantique, Québec, Ontario, Prairies et Pacifique) : Memramcook (Nouveau-Brunswick), Laval (Québec), Kingston (Ontario), Saskatoon (Saskatchewan) et Abbotsford (Colombie-Britannique).
- Les collèges du personnel du SCC proposent un large éventail de services et de programmes de formation à tout le personnel de leur région respective, notamment de la formation pour les nouveaux agents de libération conditionnelle et agents correctionnels, de l'orientation pour les nouveaux employés et des cours de gestion.
- Les collèges du personnel forment également les formateurs locaux pour qu'ils puissent offrir les programmes, et ils élaborent des plans de formation régionaux pour aider les unités opérationnelles et les établissements de leur région à répondre à leurs besoins.
- Le fonctionnement des collèges du personnel est assuré par plus de 150 employés du SCC, dont des agents de formation, des coordonnateurs de la formation en établissement et des instructeurs.
- En 2009-2010, les collèges du personnel du SCC ont offert de la formation à plus de 550 employés et recrues du SCC.

QUELLE BELLE VIE DE CHIEN!

Un des chiens dépisteurs de drogue les plus actifs du SCC prend sa retraite. Désormais, il poursuivra ses rêves... et les écureuils

Par Laura Cummings

Après presque dix ans de service, l'un des employés les plus dévoués et enthousiastes du Service correctionnel du Canada (SCC) s'apprête à prendre sa retraite.

Ses projets d'avenir? Chasser les écureuils et manger des glands.

Racer, golden retriever de dix ans, travaille comme chien détecteur de drogue pour le SCC depuis décembre 2002. Après avoir suivi la formation de l'Agence des services frontaliers du Canada, Racer, qui était alors âgé de sept mois, avait commencé à travailler avec son maître-chien du SCC, Dave Morris, à l'Établissement Fenbrook de Gravenhurst, en Ontario.

En compagnie de Dave, Racer, grâce à son flair, a facilité des dizaines de saisies de drogue. Il a travaillé dans plusieurs des établissements de la région de l'Ontario du SCC et a participé à des fouilles à grande échelle.

« Racer est un chien très confiant et indépendant », dit Dave de son toutou, ajoutant qu'il adore se baigner et courir après des jouets pour chiens. Dave explique que son chien possède « l'énergie explosive » et la volonté à toute épreuve qui, à son avis, sont des qualités essentielles d'un bon chien détecteur de drogues. « Je l'ai eu lorsqu'il avait six mois. Quand je le faisais sortir du chenil, il se mettait à tourner sur lui-même si rapidement que je ne savais plus où était la tête et où était la queue. »



Racer : D'une niche à un château...

Repensant à la longue carrière de Racer, Dave relate plusieurs faits saillants. Ce chien intrépide a entre autres participé à une fouille de véhicules, aux établissements de Fenbrook et de Beaver Creek, qui a permis aux agents du SCC de procéder à trois saisies de drogues en deux heures. Un autre souvenir mémorable,

c'est quand Racer a aidé à trouver plus de 5 000 \$ de drogues, lors d'une saisie, pendant sa première année à l'Établissement Fenbrook.

L'un des atouts les plus précieux d'une équipe de détecteurs, c'est la cohésion entre le maître-chien et son animal. C'est quelque chose qui vient naturellement, lorsque le chien travaille avec son maître dans l'établissement et qu'il vit également avec lui, dans sa maison, selon Dave.

« Nous nous complétons », dit-il au sujet de son lien avec Racer. « Nous sommes exactement semblables à ce chapitre. Cela fait presque neuf ans, et je sais quand mon chien ne se sent pas bien; j'arrive à percevoir des signaux subtils que personne d'autre ne peut voir. Et cela fonctionne dans les deux sens – si j'ai un rhume et que je ne me sens pas bien, il le sait. Nous savons tout l'un de l'autre. »

Racer va donc bientôt prendre sa retraite. Selon Dave, si son chien pouvait parler, il voudrait remercier Craig Farrish, maître-chien de l'Établissement de Millhaven; Gary Pringle, son ancien maître-chien de l'Établissement de Warkworth; et Elaine Mikklestrup, de l'Établissement de Beaver Creek, qui l'ont beaucoup aidé. Mais après cela, Racer a bien hâte d'être bientôt à la retraite, chez Dave, afin de pouvoir vivre ses vieux jours en paix.

« Il va passer d'une niche à un château », ajoute Dave en riant. « C'est ce qu'il pense, du moins. »

Quelques faits au sujet des chiens détecteurs de drogue :

- Les chiens détecteurs aident à empêcher la drogue d'entrer illégalement dans les établissements du SCC. Les équipes canines sont placées à l'entrée principale des établissements pendant les heures de visites des détenus. Elles travaillent également dans les secteurs Admission et libération des établissements.
- C'est l'Agence des services frontaliers du Canada qui forme toutes les équipes de chiens et de maîtres-chiens du SCC et qui leur décerne leur certificat. Les équipes doivent régulièrement passer des examens pour conserver ce certificat.
- Le nombre d'équipes de chiens détecteurs du SCC a augmenté, passant de 46 en 2008 à 90 en 2011.
- Le SCC devrait compter, d'ici 2013, 126 équipes (dont six équipes de formateurs) qui travailleront dans les établissements du pays.

OÙ ALLONS-NOUS ENSUITE?

Dans un milieu où le changement est la seule constante, Justine Lewis regarde vers l'avenir

Améliorer le mode de fonctionnement du SCC, c'est tout un défi, et la cadence du changement ne semble pas vouloir ralentir de sitôt.

L'avenir du Service correctionnel du Canada (SCC) dépendra de notre capacité de continuer à évoluer et à nous adapter – dans le but d'améliorer notre système correctionnel, déjà un exemple du genre dans le monde. Ce n'est pas une tâche facile, et c'est pourquoi j'ai discuté avec certains intervenants clés de l'organisation au sujet des quelques domaines où nous faisons des progrès. Voici un aperçu de quelques importantes initiatives sur lesquelles je me suis renseignée.

La technologie

L'une des initiatives les plus emballantes a trait à la façon dont nous nous échangeons des informations.

Le gouvernement du Canada s'engage dans le monde des médias sociaux de bien des façons, et cette forme de communication est désormais considérée sous l'angle des répercussions potentielles sur la productivité du gouvernement. Entre autres exemples, mentionnons Facebook, Twitter, la balado-diffusion, YouTube et les blogues. C'est une époque formidable pour le SCC!

Le commissaire Don Head est lui aussi un ardent promoteur des nouveaux médias sociaux. De fait, il a créé son propre compte Twitter sous la bannière du SCC, en avril 2011.

« J'adore ça, affirme-t-il. Cela me permet de communiquer directement avec les employés de tous les niveaux. Il y a eu tout récemment une impressionnante saisie de drogue dans l'un de nos établissements, et j'ai été en mesure de "gazouiller" mes félicitations immédiates. »



Justine Lewis : *L'avenir du SCC dépendra de notre capacité à évoluer et à nous adapter afin de devenir un exemple du genre dans le monde...*

À la question de savoir s'il ne faut pas craindre que des médias sociaux permettent au personnel de critiquer ouvertement les pratiques de la direction, le commissaire se contente de sourire.

« En fait, je suis ouvert aux commentaires honnêtes du personnel sur ce qui se passe. C'est pour moi un peu comme un baromètre. »

Le SCC a créé il y a peu de temps son propre compte Twitter organisationnel. C'est la première d'une série d'initiatives en matière de médias sociaux du Service. Les employés du SCC sont chaleureusement encouragés à utiliser le compte de l'organisation pour faire des suggestions sur le contenu potentiel de nos « gazouillis ».

Alors, allez-y, gazouillez! Envoyez vos

suggestions à l'adresse suivante : socialmedia@csc-scc.gc.ca.

À l'heure actuelle, le SCC utilise son compte Twitter pour renseigner les Canadiens et le personnel au sujet des services correctionnels. On y trouve des renseignements à jour sur les emplois au SCC, les événements intéressants et les faits nouveaux, y compris des nouvelles qui concernent des établissements, des régions ou l'ensemble du pays.

Le SCC est sur le point d'adopter un vaste éventail de nouvelles technologies et a même mis sur pied une équipe responsable des « offres de service » qui doit évaluer les nouvelles technologies et les exigences opérationnelles et dresser une liste des nouveaux services qu'il serait possible d'offrir.

(Suite à la p. 14...)

La croissance et le renouvellement

Un autre grand changement est la réponse du Service à l'augmentation prévue de la population carcérale. Celle-ci est déjà plus diversifiée qu'il y a dix ans, mais de récents changements législatifs auront d'autres répercussions dans le domaine correctionnel du gouvernement fédéral.

Entre le mois de mars 2010 et le mois de juillet 2011, la population carcérale s'est accrue de plus de 850 délinquants. L'Équipe de la transformation et le renouvellement travaille de concert avec les établissements, les régions et les secteurs de l'administration centrale pour s'assurer qu'il y aura suffisamment de personnel, d'espace de logement et d'autres ressources pour assurer efficacement la gestion des cas, la prestation des programmes et la surveillance dans la collectivité à mesure que le nombre de délinquants croît.

Grâce à l'embauche de plus de 4 000 employés à l'échelle du pays, le SCC sera en mesure d'offrir davantage de programmes correctionnels, éducatifs et professionnels pour favoriser la réadaptation des délinquants. Le SCC travaille également avec ses partenaires pour s'assurer qu'il y aura une capacité suffisante dans les maisons de transition et les centres correctionnels communautaires.

Un autre changement qui découle forcément de la croissance de la population carcérale concerne l'agrandissement des installations correctionnelles fédérales existantes du SCC. Nous verrons bientôt s'élever les murs de nouvelles unités dans

Le renouvellement des infrastructures : *Nous verrons bientôt s'élever les murs de nouvelles unités dans toutes les régions du Canada*



toutes les régions du Canada. Si vous voulez savoir dans quels établissements il y aura des travaux de construction et quelle sera leur capacité future, vous pouvez aller sur le site Web du Service, dans la section « Salle des médias ».

Recrutement

Pour suivre le rythme de l'augmentation de la population carcérale, le SCC embauchera des employés supplémentaires au cours des prochaines années. Le Service recrute déjà activement des candidats potentiels dans le cadre de salons de l'emploi et d'autres événements organisés dans les collectivités, les universités et les collèges du Canada.

Mais, il ne s'agit pas seulement de cibler les jeunes qui envisagent d'entreprendre une carrière.

Le SCC cherche aussi à augmenter la portion des employés appartenant à l'un des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi (Autochtones, membres d'une minorité visible, personnes handicapées, femmes), à tous les niveaux de l'organisation, pour toute une gamme d'emplois. Plus notre effectif sera diversifié, plus nous serons capables, en tant qu'organisation, de favoriser la réinsertion sociale de groupes de délinquants de plus en plus diversifiés.

Nouvelle priorité organisationnelle

Dans le but d'enrichir notre vision de l'identité du SCC, le Service vient d'adopter une sixième priorité organisationnelle qui reconnaît la nécessité de favoriser « des relations productives avec une di-



Recrutement : *Le SCC cherche aussi à augmenter la portion des employés appartenant à l'un des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi*

versité croissante de partenaires, d'intervenants et d'autres parties intéressées contribuant à la sécurité publique ».

En s'ajoutant aux cinq priorités existantes, celle-ci reconnaît que notre organisation est riche et complexe et a des racines profondes dans la collectivité, où elle est soutenue par de nombreuses autres.

L'élément commun de cette matrice complexe de partenariats est la volonté d'assurer la sécurité des collectivités canadiennes grâce à une réinsertion réussie des délinquants dans la société. Or, le SCC ne peut pas faire cela tout seul. Nous avons besoin du soutien des partenaires et des intervenants à tous les niveaux.

Collaboration

Même si la mise en œuvre de nouveaux projets et la modification de nos modes de travail peuvent se révéler parfois difficiles, les efforts du personnel ont aidé le SCC à devenir un endroit merveilleux où faire carrière. Nous devons continuer de travailler ensemble pour réaliser nos priorités. Il y a encore des obstacles à surmonter, mais, grâce à des communications ouvertes et à une approche intégrée du travail d'équipe, axée sur la collaboration, le SCC est déjà en voie de devenir l'un des dix employés de choix de la fonction publique fédérale.

« Tout ce que je veux, c'est apprendre à cuisiner. J'ai entendu dire que tu étais un bon professeur. »

Kirk Ward raconte la vie et les épreuves d'un étudiant déterminé

Le texte qui suit est le premier d'une série de portraits qui illustrent la façon dont les employés du Service correctionnel du Canada (SCC) de toutes les régions et de tous les niveaux de l'organisation véhiculent nos valeurs organisationnelles au quotidien. Le **professionnalisme** et le **respect** sont deux de nos plus grandes valeurs, comme le reflète ce témoignage de **Kirk Ward**, qui a aidé un étudiant à faire ses premiers pas sur la voie de la réussite.

David Prince était un petit homme potelé qui venait d'entrer dans la cinquantaine. Presque chauve, avec seulement quelques touffes de cheveux grisonnants au-dessus des oreilles, il arborait un sourire contagieux. Son souhait le plus cher, qui lui avait toujours été refusé, c'était d'entendre un mot d'encouragement de son père.

J'enseigne les arts culinaires à l'Établissement de Mission, dans la région du Pacifique. Un jour, il y a quelques années, David m'a demandé s'il pouvait suivre mon cours : « Je veux apprendre à faire la cuisine. J'ai entendu dire que tu es un bon professeur. »

Au début, je n'étais pas convaincu qu'il pouvait réussir. Sa jambe droite était agitée de tremblements incontrôlables, car la maladie de Parkinson commençait à se déclarer. Pourtant, au fond de ses yeux, j'ai vu que quelque chose de très profond le motivait. Je n'avais jamais vu ça auparavant.

« D'accord, ai-je répondu. Commençons. »

Avec un sourire rayonnant, il a signé sa demande avec un paraphe à la Zorro et m'a lancé un regard furtif. « Je ne te laisserai pas tomber. »

C'est ainsi que nous avons commencé notre cheminement. Pour réussir le cours, il avait d'abord à subir 11 examens écrits. Avant le cinquième, plusieurs mois plus tard, j'ai vu à quel point cela était exigeant pour lui.

Il a commencé le programme de formation et, plusieurs mois plus tard, son énergie et son enthousiasme semblaient s'être évanouis. « Je ne suis plus sûr de pouvoir y arriver, » m'a-t-il annoncé un matin.

Je lui ai proposé que nous nous rencontrions après le dîner pour discuter de ses options.

Je l'ai écouté me parler de son sentiment croissant de frustration et de désappointement par rapport à lui-même. Ensuite, je lui ai suggéré des habitudes d'études à prendre et je lui ai assuré que je n'allais pas le laisser abandonner si vite. Après notre discussion, nous avons établi un plan d'études qui tenait compte de ses besoins et de ses activités sociales à l'intérieur de

l'établissement où il avait déjà passé de nombreuses années.

Le jour du cinquième examen est arrivé, et David avait de l'appréhension. Il a pris les feuilles d'examen dans ses mains, s'est assis, a respiré profondément, a saisi son stylo et s'est mis à encercler les réponses.

Il a ensuite attendu que je lui donne sa note. À la grande joie de tous, il avait réussi. Quand je lui ai remis son examen, il m'a regardé avec des

Il a baissé la tête. « Non, et je n'ai pas très bien dormi la nuit dernière non plus. »

« Tu devrais peut-être retourner dans ta cellule et te reposer un peu. »

Il a hoché la tête, a déposé le couteau sur le comptoir et a quitté le local en traînant les pieds, l'air abattu.

À ce moment-là, j'ai pensé qu'il abandonnerait, mais je me trompais. Il a travaillé plus dur que jamais pour réussir, poussé par une volonté qui semblait parfois le dépasser.

Plusieurs semaines plus tard, il s'est présenté à son dernier examen. Dans le meilleur des cas, la tâche aurait été ardue pour lui, mais, cette journée-là, cela semblait presque impossible. Pourtant, il a fait tout ce qu'il a pu, rassemblant toute son énergie pour trouver la réponse, une question à la fois. À ma grande surprise, il a réussi.

Ses yeux se sont remplis de larmes quand je lui ai appris la nouvelle. « Mon père m'a dit que je ne serais jamais bon à rien, m'a-t-il dit. Je lui ai prouvé le contraire, n'est-ce pas? »

Quelques jours plus tard, son père est venu lui rendre visite, et ils ont célébré ensemble sa réussite. Il m'a dit que son père lui avait dit qu'il était fier de lui. Son visage exprimait la satisfaction.

La dernière fois que j'ai parlé à David, il marchait clopin-clopant sur le chemin de l'établissement, hors d'haleine, en sueur et tremblant frénétiquement. Je l'ai hélé : « As-tu besoin d'aide? » Il m'a jeté un regard sérieux. « Non. Je vais y arriver. »

David Prince est mort environ un an plus tard, et j'ai assisté au service comme de nombreuses autres personnes : des employés du SCC, des membres de la famille, plusieurs anciens détenus qui avaient étudié avec lui et travaillaient maintenant dans la collectivité, et de nombreux autres délinquants encore incarcérés. Ensemble, nous avons rendu hommage à cet être unique pour qui nous éprouvions tous de la tendresse, une personne qui n'a jamais abandonné et qui a surmonté les plus grands obstacles pour réaliser ses rêves tout simples.



Kirk Ward : Instructeur des arts culinaires à l'Établissement de Mission

yeux d'enfant et m'a dit : « Est-ce que je peux faire des biscuits pour célébrer? »

Les mois ont passé, et son état a continué à empirer. Un matin, pendant qu'il se préparait au travail, coupant des carottes pour une soupe, avec un couteau de chef de dix pouces, j'ai remarqué que sa jambe commençait à trembler. Il essayait de se maîtriser, mais l'effort se lisait sur son visage. Ensuite, c'est la main qui tenait le couteau qui a commencé à trembler, et des perles de sueur sont apparues sur son front. Un élève lui a tendu un linge, et bientôt, tout le monde avait arrêté de travailler pour l'observer et l'encourager.

Je lui ai demandé tranquillement s'il avait pris ses médicaments ce jour-là.

Le Pilates, l'escouade de la santé et les championnats de baseball

Le SCC fait ce qu'il faut pour demeurer en santé

Par Scot MacLean

LES AGENTS CORRECTIONNELS de l'Établissement de Stony Mountain pratiquent le Pilates, ceux de l'Établissement de Warkworth étudient l'art du yoga et ceux de l'administration régionale des Prairies mangent des crêpes. Au Pénitencier de Kingston, les membres de « l'escouade de la santé » s'échangent des recettes et font la promotion d'un style de vie sain grâce à une bonne alimentation et à l'exercice, tout en grignotant de bonnes choses à l'heure du dîner. Dans les établissements Pittsburgh et de Joyceville, on n'entend parler que de baseball et des équipes en lice pour le championnat intra-muros de cette année.

Partout au Canada, les employés du Service correctionnel du Canada (SCC) cherchent de manière créative et dynamique à préserver leur bien-être, en cherchant non seulement à garder une bonne forme physique, mais aussi à survivre émotionnellement dans un environnement qui présente souvent de grands risques. Mais qu'est-ce que cela veut dire dans le fond, à l'échelon local?

Pour répondre à cette question, j'ai demandé à des représentants de toutes les régions de me parler des initiatives mises sur pied par les employés pour assurer leur bien-être au travail. Voici ce que j'ai découvert.

Le yoga et le Pilates

Le thème qui revient constamment, dans toutes les régions, c'est la santé et la bonne forme physique. Que ce soit par l'échange de recettes, l'entraînement en groupe ou les défis santé, les employés du SCC s'encouragent les uns les autres à adopter un style de vie actif.

Le yoga et le Pilates, pratiqués à l'heure du dîner, sont de loin les activités les plus populaires. À tel point que, à certains endroits, un instructeur professionnel a même été embauché pour donner des cours quelques fois par semaine. Les sports d'équipe ne sont pas pour autant laissés pour compte. Des équipes de baseball et de hockey permettent aux employés de tisser des liens serrés et de se mettre

en forme.

De plus, certains établissements du SCC ont la chance d'être situés en pleine nature, ce qui donne aux employés la chance de former des clubs de marche ou de course et de profiter du grand air.



Occasions d'apprentissage

Il ne manque pas de possibilités éducatives dans les établissements du SCC du pays.

Mais, pour le SCC, apprendre ne veut pas seulement dire s'asseoir dans une salle de classe pour étudier des politiques et des procédures. Le Service effectue un travail si diversifié que cela se reflète également dans le volet éducatif. Les employés ont la possibilité de suivre toutes sortes de cours portant par exemple sur la gestion des situations d'urgence, les maladies infectieuses, les enjeux multicul-

turels, la prévention du suicide et le perfectionnement des cadres.

Donnez au suivant

Chaque automne, partout au Canada, les employés du SCC participent à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada (CCMTGC).

De retour au travail après les vacances d'été, les employés du SCC prennent le temps de participer à toute une gamme d'activités et, fait plus important encore, délient les cordons de leur bourse pour redonner à la collectivité. Tombolas, barbecues, bassin-trempette, concours de cuisine... Toutes les idées sont bonnes pour recueillir de l'argent, et les recettes sont versées à Centraide et aux organismes partenaires du domaine de la santé. Il y a en outre, tout au long de l'année, des initiatives plus modestes qui visent le même but. Qu'il s'agisse d'une partie de hockey ou d'une campagne organisée pour soutenir la Fondation Fais-un-vœu, les employés du SCC ne semblent jamais laisser tomber un organisme de bienfaisance dans le besoin.

Cette combinaison d'initiatives touchant la santé, l'éducation et la collectivité est un aspect important du travail au SCC que l'on perd souvent de vue dans l'agitation et l'effervescence du travail exigeant effectué dans les établissements, les collectivisés et l'administration centrale au quotidien. Par le grand nombre d'établissements et de bureaux qui organisent des activités axées sur la forme physique, les loisirs ou la bienfaisance,



le SCC prouve chaque jour que le bien-être des employés et des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons fait partie des priorités de l'organisation en vue de devenir un des dix employeurs de choix.

