ENTRE NOUS

VOLUME 28, nº 2

Libération conditionnelle Vancouver

Surveillance intensive

MONTRÉAL

Service correctionnel Canada
Correctional Service Canada
Canada

ENTRE NOUS

2003 Vol. 28, nº 2

Manchettes

1 **Éditorial de la commissaire**

2 **Le bureau sectoriel de libération conditionnelle de Vancouver**
Dévouement et diversité

5 **Montréal**
Surveillance intensive en milieu urbain

10 **Vingt ans de carrière**
Sans regret, aucun

11 **Bénévole cordon bleu**

12 Célébration de la
Semaine internationale de la femme

13 **Communiquer Entre Nous**
Hier et aujoud'hui

14 **Une infirmière du SCC vient en aide à des réfugiés birmans**

15 **Une bénévole au tableau d'honneur**
Le prix Taylor 2002

16 **Publications en distribution**

16 **Leadership renouvelé**

Cahier sectoriel

17 Ouverture des unités de garde en milieu fermé à l'échelle nationale

18 Comment changer le visage des services correctionnels

19 L'excellence en évaluation

20 Quand le cercle devient son entourage

21 InfoPol - La voie d'accès des policiers au SGD

22 Franchir les murs

23 Un nouveau manuel fort utile

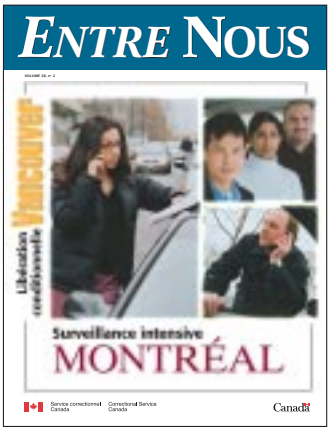
24 Le SCC ministère pilote du Programme d'apprentissage mixte

25 Que signifie Kyoto pour le Service correctionnel du Canada ?

EN COUVERTURE

Des milliers de kilomètres séparent les bureaux de libération conditionnelle de Montréal et de Vancouver. Toutefois, les employés de ces deux bureaux partagent un objectif : assurer la sécurité du public. Découvrez comment ils y parviennent en lisant ces deux manchettes principales.

Photos : Bill Rankin



Dépêches régionales

Région de l'Atlantique

26 Le ministre et la commissaire visitent la région de l'Atlantique

27 Le sous-commissaire principal se rend dans l'Atlantique

27 Projet-pilote *Opening Doors*

28 La collectivité bénéficie de la formation professionnelle

28 Donner le maximum de soi

29 Jim McLeod, lauréat du Prix d'excellence de la GSIC 2002

29 Des représentants des services correctionnels de Hong Kong dans la région de l'Atlantique

30 Des représentants du Her Magesty's Prison Service au SCC

30 Jeter des ponts

Région du Québec

31 Le Centre régional de santé mentale - L'agrément renouvelé

31 Un bon moyen d'économiser

32 La ville de Québec accueillera les Jeux mondiaux des policiers et pompiers

33 Journée média à Rouyn

34 Programme d'entraide pour les détenues

34 Des activités spéciales pour souligner la Semaine internationale du Sida

35 Mikawiwin

36 L'établissement Cowansville célèbre le Kwanzaa

Région de l'Ontario

36 Visite épiscopale à l'église à l'intérieur des murs

37 Retour dans la collectivité

38 Programme de lecture de Noel à l'établissement Collins Bay

39 Comment contrecarrer la discrimination

39 Vingt-cinq années de service à la collectivité

39 Prix *Best in the business*

Région des Prairies

40 Prix du délégué syndical de l'année 2002

40 Bénévole de l'année 2002

41 Prix de leadership pour l'équité en matière d'emploi

41 Une contribution positive des délinquants

42 Un vrai conte de fée

43 L'établissement Stony Mountain célèbre son 125e anniversaire

43 Le consulat de l'Islande fait un don à l'établissement Stony Mountain

Région du Pacifique

44 Le Club Rotary et la Russie

45 Sauter un repas pour une bonne cause

46 Un défi frigorifiant

46 La fraternité fait don d'un tambour

Le magazine ***Entre Nous*** est publié trois fois l'an par le Secteur des communications et de la consultation du Service correctionnel du Canada. Les opinions exprimées dans les articles qui suivent ne reflètent pas nécessairement celles de la commissaire.

Commissaire adjointe intérimaire
Jo-Anne Brisebois
Rédacteur en chef
Pierre Simard
Rédacteur en chef adjoint
Martin Bélanger
Rédacteur, réviseur et photographe
Bill Rankin
Réviseure
Julie Renaud
Rédactrice, révision française et anglaise
Djamila Amellal
Rédaction anglaise
Graham Chartier
Distribution
Denis Bertrand
Traduction
Bureau de la traduction
Service de révision
Mary Jean McAleer
Conception graphique
Marc Quirouet

Comité de rédaction

Nadine Archambault
Cathy Barnes
Troy Demers
Julie Fournier
Christina Guest
Peter Hecht
Ellen Henderson
Dean Jones
Raymond Labelle
Jim Laplante
Christine Larose
Suzanne Leclerc
Julie McGregor
Shereen Miller
Lisa Quirion
Fernande Rainville
Bill Staubi
Lisa Watson

Collaborateurs

Manchettes Pierre Simard, Julie Fournier
Cahier sectoriel David Snowdon, Terry Richardson, Sylvie Brazeau, Paul Provost
Atlantique Denis D'Amour, Anna Quon, Louise Arnoldi, Dan MacPherson, Marla Kavalak
Québec Bertin St-Pierre, Patrick Lachance, Michel Bleau, Diane Giguère, Brigitte Bouchard, Danielle Pelletier, Richard Beaudry
Ontario Hugh Kirkegaard, Angela Reid, Troy Demers, Monty Bourke
Prairies Kim Ezzard, Ben Girard, Dolores Nicholson, Kendall Kerr, Gaylene Romero
Pacifique Jane Harrison, Dianne Brown

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, en précisant qu'ils sont publiés par le Service correctionnel du Canada.

L'équipe d'*Entre* Nous serait heureuse de publier vos articles et lettres d'opinion, ainsi que de connaître vos suggestions d'articles. Les textes soumis sont susceptibles d'être révisés sur le plan du style et de la longueur. Veuillez indiquer votre adresse électronique ainsi qu'un numéro de téléphone où l'on pourra vous joindre pendant la journée et 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) 995-5364
Télécopieur : (613) 943-2428
Internet : www.csc-scc.gc.ca

ISSN 0715-285X
© Service correctionnel du Canada 2003

Imprimé au Canada sur du papier recyclé

Dans le présent document, la forme masculine, qui a valeur de genre neutre, désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Éditorial de la commissaire

Un monde en constante évolution

Dans ce monde, existe-t-il quelque chose de plus constant que le changement ? Non.

En effet, le changement est un facteur permanent de notre monde et fait partie intégrante de nos vies. En gros, changer, c'est évoluer, et vice versa.

Cela est fort bien. Cependant, il peut être difficile d'établir une distinction entre ce qui doit être changé et ce qui doit rester stable.

Dans ce numéro, nous vous présentons des gens qui savent composer avec cette apparente dichotomie dans le milieu de la prestation de services directs. À la lecture de ces articles, vous apprendrez comment des employés ont modifié nos opérations de manière à répondre aux nouvelles attentes. Des changements ont été apportés tout en préservant des éléments de stabilité.

Nous sommes plutôt habitués à remettre en question et à changer nos politiques et procédures opérationnelles. Toutefois, nous sommes moins enclins à remettre en cause et à accepter les changements systémiques à notre structure de gouvernance. Nous nous posons des questions sur la viabilité de nos structures opérationnelles, alors pourquoi ne pas faire de même pour ce qui est de la viabilité de nos structures de gestion et de soutien de l'administration centrale ? Servent-elles au maximum l'organisation ? Nous aident-elles à nous préparer pour l'avenir ? Appuient-elles de manière efficiente le personnel de première ligne ? Voilà quelques-unes des questions auxquelles nous devons répondre maintenant.

Il s'agit aussi de questions auxquelles répondra l'*Examen de la gouvernance*. Cet examen, dirigé par M. Don Head, sous-commissaire principal, vise à définir ce qui doit être changé et ce qui doit rester stable dans nos structures de gestion et de soutien.

Vous entendrez davantage parler de l'*Examen* à l'automne alors que nous poursuivrons nos efforts en vue de définir et de façonner notre avenir.

Lucie McClung
Commissaire
Service correctionnel du Canada

La sécurité, le respect et la dignité pour tous

Safety, Respect and Dignity for All

Le bureau sectoriel de libération conditionnelle de Vancouver

Dévouement et diversité

Par Bill Rankin, agent de communication, Secteur des communications et de la consultation

Photos : Bill Rankin

Les citoyens de Vancouver, la métropole située à l'extrême ouest du Canada, s'enorgueillissent de sa situation imprenable : une péninsule s'avançant dans l'océan Pacifique, avec en toile de fond de magnifiques montagnes. Les gens viennent de tous les coins du monde, irrésistiblement attirés par l'aura de prospérité en raison de l'emplacement stratégique qu'occupe son port en eau profonde, Burrard Inlet, sur le littoral du Pacifique. Beaucoup sont conquis par le climat tempéré et par l'immense terrain de jeu que forment les forêts, les montagnes et les rivières environnantes, sans oublier bien sûr l'océan. Les merveilles de la nature sauvage et les tentations d'une journée de ski, de bateau ou de randonnée ne sont qu'à quelques minutes en voiture.

Mais comme toute métropole en pleine expansion, Vancouver a son lot de problèmes. Les prix des logements ont grimpé en flèche ces dernières années, et la concurrence est féroce dans l'immobilier. Certains, attirés dans l'ouest par la promesse d'une vie facile et d'une température clémente, se retrouvent tristement marginalisés dans une société en pleine évolution. Les drogues, en particulier, favorisent la criminalité, et les autorités de justice pénale ont du mal à y faire face.

L'une des alliances les plus efficaces et les plus novatrices dans la lutte contre ce phénomène et d'autres problèmes de société est celle qui existe entre le Service correctionnel du Canada (SCC), le bureau sectoriel de Vancouver et les diverses directions de la police locale et de la GRC. Les rivalités de clocher et les chasses gardées sont du passé, depuis déjà bien des années. La coopération et la communication sont désormais les mots d'ordre dans ce domaine.

« C'est une relation symbiotique que nous avons », déclare Tam Tran, agent principal de libération conditionnelle à Vancouver. « La police effectue un travail difficile et nous aussi. C'est normal que l'on s'entraide et que l'on maintienne de bons réseaux de communication car en fait nous sommes dans le même domaine. »

Tammy Morgado, agente de libération conditionnelle, n'a pas le temps de s'ennuyer. Elle a absolument besoin d'une voiture et d'un cellulaire. Tammy est l'une des nouvelles recrues engagées, en partie, pour l'énergie que donne la jeunesse, pour leur formation universitaire et leur capacité de communiquer avec divers groupes ethniques. Elle a fait des enquêtes communautaires en portugais et étudie l'espagnol pour pouvoir communiquer avec un plus grand nombre de délinquants.

Les agents de libération conditionnelle du SCC ont affaire à bien des délinquants dont les problèmes sont causés par la toxicomanie et toutes sortes d'autres dépendances.

Un visage marqué par le désespoir. Les jeunes sont des proies faciles dans les grandes villes comme Vancouver, où ils s'exposent à tous les périls – la dépendance, la maladie et, finalement, la mort.

L'agent principal de libération conditionnelle Tam Tran écoute attentivement son collègue Edmund Wu qui propose une stratégie pour résoudre une situation complexe concernant l'un de ses libérés conditionnels.
Un agent de libération conditionnelle doit jouer à la fois au policier et au travailleur social en s'occupant, à parts égales, de faire appliquer les lois et d'aider les délinquants à trouver les ressources dont ils ont besoin pour rester des citoyens respectueux des lois.

Le chef de la police de Vancouver, Jamie Graham, fait partie depuis dix ans du Comité national mixte qui parraine des ateliers à l'intention des policiers et des agents de libération conditionnelle, en Colombie-Britannique et au Yukon. « Entre la police et le bureau sectoriel de Vancouver, la communication est formidable, indique-t-il. On va droit au but, des deux côtés, et on fait son possible pour assurer la sécurité des citoyens. J'incite mes agents à collaborer avec le SCC. » De gauche à droite, Gary Greer, sous-chef de police; Chris Beach, inspecteur; Jamie Graham, chef de police; John Schouten, inspecteur et Teal Maedel, psychologue au SCC

Un partenariat pour la sécurité publique – Tim Goodsell, directeur associé de district intérimaire au SCC, et Leslie McKellar, agente de la police judiciaire de Vancouver, chargée d'enquête sur les délinquants à risque élevé, Section des infractions sexuelles. Tous les délinquants sexuels en liberté conditionnelle du secteur de Vancouver (qui regroupe 17 municipalités) doivent se présenter régulièrement devant Leslie McKellar. Elle assiste souvent aux réunions de gestion des cas du bureau sectoriel de Vancouver et affirme à propos de ses rapports avec le SCC : « Nous avons d'excellentes relations et nous avons les mêmes buts : empêcher les délinquants de nuire à quiconque et les aider à devenir de bons citoyens. »

Ron Hurt, un ex-agent de la GRC, aujourd'hui directeur du programme d'identification des délinquants à risque élevé au ministère du Procureur général de la Colombie-Britannique. Son objectif primaire est d'aider le procureur de la Couronne à présenter une demande de déclaration comme délinquant dangereux ou délinquant à contrôler. À l'expiration de leur peine, tous les délinquants sous responsabilité fédérale doivent se présenter à son bureau et à la police pour évaluation du risque.

Dans chaque province, le procureur général a instauré un système de repérage des délinquants violents, et Ron Hurt a donc des homologues dans toutes les provinces du Canada. Il assiste régulièrement aux réunions de gestion des cas du bureau sectoriel de Vancouver et entretient d'excellents rapports avec la police et les services correctionnels provinciaux et fédéraux. « Sans la collaboration et les dossiers de cas du SCC, nous n'aurions aucune chance de convaincre un juge du risque que présente un récidiviste pour le public. »

LA DIVERSITÉ

On ne s'est pas contenté d'améliorer la communication entre les partenaires au sein du système de justice pénale au fil des années. À mesure que la ville a pris de l'expansion et que son profil ethnique s'est diversifié, des innovateurs au sein du Service correctionnel ont pressenti la nécessité d'améliorer nos relations avec tous les citoyens, quelle que soit la couleur de leur peau ou leur croyance. Jake McCullough, l'ex-directeur associé du bureau sectoriel de Vancouver, aujourd'hui directeur de la maison de transition Genesis qui a ouvert ses portes à New Westminster, est l'un des artisans du programme d'équité en matière d'emploi qui a rendu le bureau sectoriel de Vancouver véritablement représentatif de la population multi-ethnique de la ville.

« J'ai commencé ma carrière au gouvernement fédéral à Toronto, au ministère de l'Immigration, indique M. McCullough. Je me suis rendu compte que le bureau sectoriel de Vancouver pouvait bénéficier de la diversité ethnique que j'ai connue à l'Immigration. »

Les choses ont démarré lentement. Il a fallu mettre les bouchées doubles en accomplissant des tâches essentielles en plus des fonctions régulières. Mais petit à petit, on a pris un rythme de croisière : des personnes à l'avenir prometteur comme Tam Tran, déjà employées par le Service comme agents de correction, ont été recrutées. On a prospecté dans diverses communautés ethniques et on a mis sur pied un programme de mentorat pour les agents de libération conditionnelle novices. On a persuadé le Conseil du Trésor de se montrer plus généreux et des conseillers en ressources humaines ont trouvé des moyens innovateurs de faire passer le processus à la vitesse supérieure.

Ces efforts ont finalement été reconnus à l'échelle nationale en septembre 2002, lorsque M. McCullough, Marylin Boonstr, administratrice du personnel, Services correctionnels communautaires (région du Pacifique), et Wayne Oster, directeur de district du bureau sectoriel de Vancouver ont bénéficié d'une récompense spéciale de la part du Conseil du Trésor.

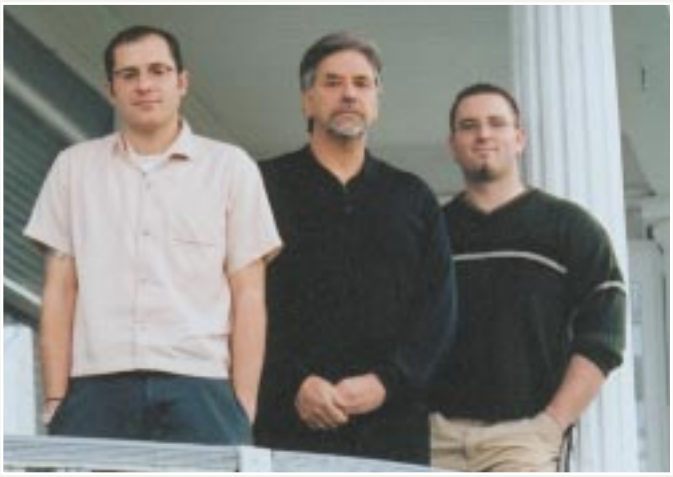
« Aujourd'hui, le bureau sectoriel de Vancouver est plein de jeunes agents aussi brillants qu'entreprenants, d'origines chinoise, autochtone, vietnamienne, indienne et iranienne. »

Voici une illustration en images du profil ethnique diversifié du bureau sectoriel de Vancouver et des excellentes relations de travail qu'il entretient avec ses divers partenaires. ◆

« Dieu merci, l'Armée du Salut existe ! » affirme Kim Thurston, agente de libération conditionnelle (à droite). En plus de ses fonctions régulières, elle coanime avec Larry (à gauche) le Groupe de soutien pour le traitement d'entretien à la méthadone du SCC, qui se réunit à la maison Dunsmuir, dans le centre de Vancouver. L'Armée du Salut est un précieux allié du SCC, auquel elle fournit des places dans les programmes et des lits pour les libérés conditionnels assujettis à divers régimes de surveillance.

L'agente de libération conditionnelle Lori Costella bavarde avec un de ses clients résidant à la maison de transition Harbour Light, rue East Hastings, que l'Armée du Salut administre. Sur les 90 places de la maison de transition, 24 sont réservées à des libérés conditionnels aux termes d'un contrat avec le SCC. Harbour Light est non seulement une résidence mais aussi un centre où les libérés conditionnels peuvent trouver aide spirituelle et services de counselling en matière de toxicomanie et de maîtrise de la colère. Le SCC tire pleinement parti des neuf maisons de transition du secteur de Vancouver.

Trois visages révélateurs de la diversité ethnique du bureau sectoriel de Vancouver. De gauche à droite : Tam Tran, Jas Gill et Ram Sadafi, agents de libération conditionnelle. Malgré de longues heures de travail et bien de la paperasse, ils adorent leur travail parce qu'ils sont autonomes et maîtres de leur temps.



Jake McCullough, avec à ses côtés deux employés de la maison de transition Genesis, Marco Filipin (à gauche) et Travis Mitchell

MONTRÉAL

Surveillance intensive en milieu urbain

Par Djamila Amellal, agente de communication, Secteur des communications et de la consultation

Photos : Bill Rankin

Serge Talbot et François Paquin, ALC du PSI. Ces derniers passent la plupart de leur temps dans la collectivité, à surveiller les délinquants. Ils ont un véhicule à leur disposition, un cellulaire, un mini-ordinateur (un Jornada) pour effectuer provisoirement les entrées de données destinées au Système de gestion des délinquants (SGD). Ils peuvent également consulter dans leur voiture la liste des profils types des délinquants auxquels ils rendent visite.

Il est deux heures du matin. Alors que tout semble au repos et que Montréal dort sous les lumières de ses grandes artères et de ses édifices, deux jeunes gens, Serge Talbot et François Paquin sont debout à l'entrée d'un immeuble dans l'ouest de la ville. Serge Talbot place un appel à partir de son cellulaire. Quelqu'un répond. Il écoute attentivement, échange quelques mots et raccroche. Il converse brièvement avec François Paquin. Tous deux attendent dans le calme.

Serge Talbot et François Paquin sont des agents de libération conditionelle (ALC) du programme de surveillance intensive (PSI). Ils relèvent du bureau de libération conditionnelle du secteur Lafontaine, du District Montréal-Métropolitain (DMM). Ils effectuent leur vérification de respect du couvre-feu par les délinquants affectés au PSI.

LE PROGRAMME

Le PSI est né en 1990. Il a été conçu afin d'assurer une surveillance proactive d'une catégorie de délinquants qui requièrent un niveau de surveillance plus élevé que la moyenne. Ces délinquants ont purgé deux tiers de leur sentence et sont en libération d'office. Durant six mois répartis en trois phases de deux mois chacune, les ALC effectuent un nombre accru de contacts aléatoires avec les délinquants, dans la collectivité. Il y a une décroissance graduelle sur les moyens de contrôle qui mène à une surveillance régulière pour le délinquant qui réussit à respecter toutes les conditions du PSI.

Ceci se traduit, pour les délinquants, par l'obligation d'appeler leur agent tous les matins et de l'informer du plan de la journée, d'effectuer des tests d'urine pour détecter toute consommation de drogues, de se soumettre à un couvre-feu et de s'attendre à des visites impromptues à leur domicile et à leur lieu de travail.

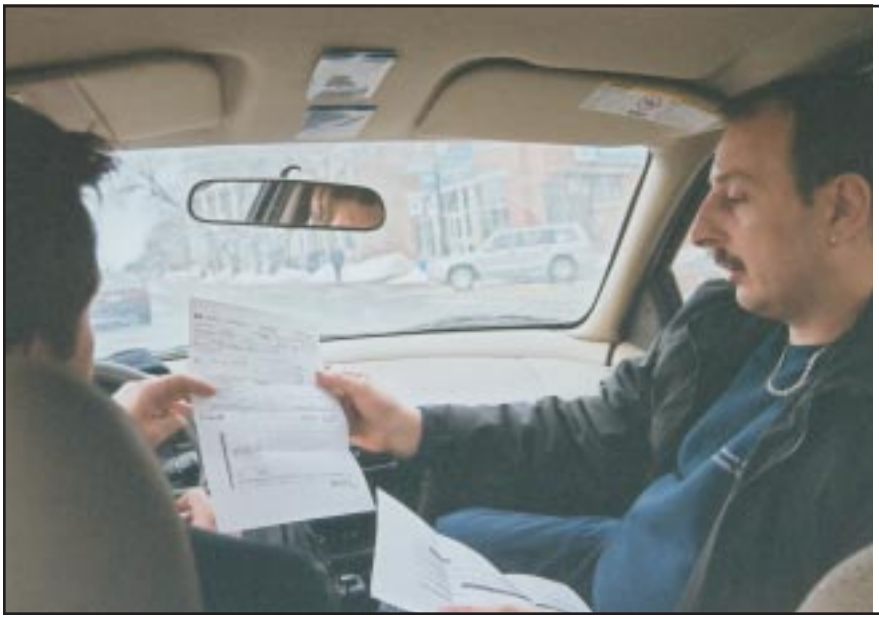
Les ALC, par conséquent, doivent développer des compétences de haut niveau en matière de perception et y avoir recours quotidiennement dans leurs rapports avec les délinquants. Un coup d'œil, un geste ou un tic peut en dire plus long que des mots sur le véritable état d'esprit d'un délinquant. Les agents doivent être prêts à suivre leur instinct et à intervenir rapidement avec leurs collègues si un libéré conditionnel est soupçonné d'avoir commis un écart de conduite ou d'avoir manqué aux conditions de sa mise en liberté.

Surveillance intensive en milieu urbain

MONTRÉAL

Serge Talbot est devant le domicile d'un délinquant absent à son lieu de travail. De sa voiture, une Chevrolet Cavalier 1999 blanche, Serge l'appelle. Avec courtoisie, il se présente et l'informe qu'il l'attend dans sa voiture. Serge paraît satisfait d'avoir trouvé le délinquant chez lui et son inquiétude s'estompe. Quand le délinquant arrive, Serge le salue, le questionne sur l'absence et, dans la foulée, l'informe que son test d'urine est négatif. Ce côté aléatoire du PSI ne laisse pas de marge de manoeuvre au délinquant qui serait tenté de mentir ou de détourner la loi.

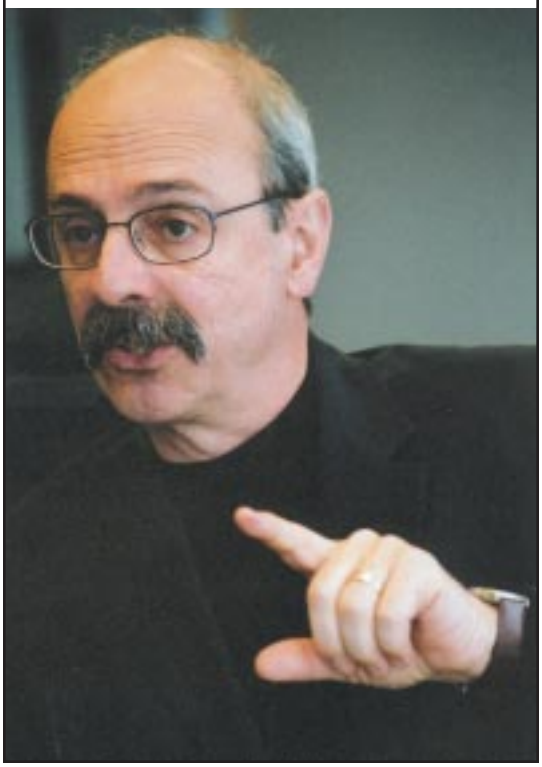
Luc Tremblay, ALC, est au service du SCC depuis sept ans. Il effectue une visite impromptue dans le domicile du libéré conditionnel Gilles Lessard. Il s'assure que Gilles va bien, lui soumet un rapport pour lecture et approbation et s'informe sur sa recherche d'emploi. Luc écoute et observe attentivement Gilles. Il semble entretenir de bons rapports avec Gilles qu'il encourage beaucoup, mais il ne perd jamais de vue la question de la sécurité du public qui constitue sa priorité absolue.



Luc Tremblay, ALC, rencontre le libéré conditionnel Steven Horth dans sa voiture. Après quelques vérifications et conseils relatifs à un nouvel emploi, Luc Tremblay demande à Steven Horth s'il s'est acquitté de son devoir de planification budgétaire reflétant toutes ses dépenses. Reconnu coupable de fraude, Steven a été incarcéré. Steven lui présente son document et Luc procède à l'analyse de son contenu. Luc pose des questions sur les dépenses et réclame des reçus pour toute dépense allant au-delà de 50 $. Steven les fournit immédiatement. Luc lui pose des questions sur ses fréquentations et lui demande s'il ne s'ennuie pas. Il a constaté que Steven a effectué beaucoup d'appels téléphoniques; il est alerté. Il doit explorer. Des indices comme ceux-là peuvent révéler bien d'autres choses.

MONTRÉAL

Le directeur du DMM, M. Denis Méthé, qui a joint le Service correctionnel du Canada en 1975 est responsable du bon fonctionnement des opérations correctionnelles en communauté. Il déclare : « Le mandat du bureau de district est la surveillance des libérés conditionnels, principalement en milieu urbain, ce qui diffère du milieu rural en raison de la forte concentration des délinquants dans certaines parties de la ville. À Montréal, on a probablement la plus forte concentration en milieu urbain au Canada, et le PSI est un programme qui se prête bien à ce type de concentration. »



Les ALC du PSI sont d'excellents intervenants qui maîtrisent bien les deux rôles de contrôle et d'aide. Ils surveillent, dans la collectivité, 8 à 9 délinquants chacun. De gauche à droite, l'équipe dévouée du PSI :
Assis : Andrée Gaudet, responsable clinique et surveillante immédiate de l'équipe; Mario St-Denis, Yves Michaud et Serge Talbot
Debout : Rolande Bilodeau, François Paquin et Luc Tremblay

Le district Montréal-Métropolitain regroupe le secteur de la Rive-Sud et trois secteurs sur l'Île de Montréal, notamment Ville-Marie dans l'ouest, Lafontaine dans le centre et Langelier dans l'est, en plus de 4 centres correctionnels communautaires. Il y a actuellement près de 80 ALC pour une population de libérés conditionnels approximative de 1 150 délinquants.

Andrée Gaudet travaille au SCC depuis 1988. Elle est la personne de référence à laquelle se reportent les ALC. Elle déclare : « Les échanges au sein de l'équipe permettent une meilleure approche et des interventions efficaces auprès des délinquants. Grâce à cette communication nécessaire pour la gestion de cas, l'expertise se développe. La communication favorise la dynamique de l'équipe, l'opinion des autres est importante. »

LA RÉUNION CLINIQUE

Tous les mercredis à 10 heures, les membres de l'équipe du PSI dirigée par Andrée Gaudet, se retrouvent pour leur *réunion clinique* durant laquelle Luc, François, Serge, Mario et Yves pennent la parole à tour de rôle pour discuter des derniers développements dans chacun des cas qu'ils supervisent. C'est là l'occasion de chercher conseil auprès des coéquipiers, de communiquer.

De gauche à droite : Serge Talbot, Luc Tremblay et François Paquin discutent des cas qu'ils gèrent dans la collectivité lors de la réunion clinique et se renseignent aussi sur ceux gérés par leurs coéquipiers, pour obtenir des informations utiles lors des remplacements.

Il est 22 h 30. Serge Talbot (à gauche) et François Paquin sont assis dans un Dunkin-Donuts. Les deux ALC se préparent pour le couvre-feu de la soirée. Ils élaborent leur stratégie au moyen de cartes, d'une liste à jour de profils types des délinquants et de leurs indispensables cellulaires pour les dernières vérifications auprès des collègues. Ils sont fin prêts pour le travail.

LE COUVRE-FEU

Les délinquants affectés au PSI doivent absolument respecter un couvre-feu, entre minuit et huit heures du matin, durant la première phase du programme. Pour effectuer les vérifications, les ALC se répartissent en deux groupes de deux afin de couvrir différentes parties de la ville. Grâce à leur cellulaires, les deux groupes restent en contact toute la soirée. Au fur et à mesure qu'ils progressent dans leur travail, ils s'appellent pour un complément d'information ou tout simplement pour s'assurer que tout se passe bien pour leurs coéquipiers à l'autre bout de la ville.

Il est minuit. C'est le début du couvre-feu. Serge et François viennent d'appeler un délinquant. Ce dernier a répondu; il a donc respecté les heures d'entrée chez lui. Cependant, les deux agents tiennent à le voir et à lui parler. Ils attendent qu'il descende ouvrir. Lorsque les visites prévues sur la liste seront terminées, les ALC auront parcouru près de 150 km.

Andrée Gaudet, au lendemain du couvre-feu. Au milieu d'innombrables appels de toutes sortes, elle s'assure des dernières nouvelles de la soirée du couvre-feu et effectue des suivis. Elle vient de recevoir un appel d'un officier de la SPVM et elle lui accorde toute son attention. Un des délinquants sous la responsabilité du secteur Lafontaine, illégalement en liberté, a été retrouvé par un agent de police lors d'une opération. Elle prend tous les renseignements et informe ses supérieurs de la situation.

LE SUIVI SUR LE COUVRE-FEU

Le suivi sur les cas est un travail au quotidien. Au lendemain du couvre-feu, les ALC tiennent leur surveillante immédiate, Andrée Gaudet, au courant du déroulement de la soirée. Si des décisions sont à prendre, cela se fait immédiatement après consultation et vérification. Pour les ALC, c'est le moment de se rattraper sur la rédaction des rapports et le transfert des nouvelles données dans le SGD. « Ça prend un bon sens de l'organisation car la charge de travail est élevée, déclare Andrée Gaudet. Il faut être capable de gérer le travail et de coordonner avec tout le monde. C'est extrêmement exigeant, mais nous avons une équipe très efficace. »

DES RELATIONS DE PARTENARIAT MUTUELLEMENT APPRÉCIÉES

C'est au directeur Denis Méthé qu'incombe la responsabilité de maintenir des relations de partenariat harmonieuses avec les organismes communautaires qui appuient les efforts du SCC en matière de réinsertion sociale des délinquants et avec les services de police de la ville de Montréal. Les relations, dit-il, sont excellentes. C'est ce que vient confirmer M. Claude Barrette, un des pionniers du PSI, au service du SCC depuis 28 ans et actuellement coordonnateur de recherche des cas illégalement en liberté : « Aujourd'hui, je suis fier d'être un des pionniers du PSI et je pense avoir contribué à la baisse de la criminalité au Canada. Le Service de police de la ville de Montréal (SPVM) a reconnu le PSI; ça nous a permis d'établir un lien extraordinaire avec eux. Cela a nécessité beaucoup de travail. »

Andrée Gaudet décide d'émettre un mandat d'arrestation, suite à l'information qu'elle a reçue d'un ALC relativement à un délinquant. Elle convoque le délinquant pour une entrevue disciplinaire et contacte la police. Elle gère la situation efficacement jusqu'au moment où les agents de police arrivent et menottent le délinquant. Celui-ci se rend au poste de police puis à l'unité post-suspension de l'établissement Leclerc où son agent va le rencontrer pour une évaluation. Dans les 30 jours qui suivent l'arrestation, on évaluera s'il y a lieu de recourir à une mesure alternative et d'annuler la suspension ou de renvoyer le cas à la Commission nationale des libérations conditionnelles.

Diane Nantel, responsable du secteur Lafontaine, est au service du SCC depuis plus de 28 ans. Son rôle est de veiller à ce que toutes les opérations du secteur Lafontaine soient conformes aux normes, aux procédures et aux politiques. Elle estime que le PSI est efficace. Il réduit énormément le nombre de récidives.

LA PASSION POUR UN TRAVAIL EXIGEANT

Les ALC conviennent que le PSI est un programme exigeant. Cependant, tous aiment ce qu'ils font. Le fait même de passer beaucoup de temps dans leur véhicule ne les dérange pas. « Le PSI, c'est la crème des programmes. Bien qu'exigeant, on a plus de latitude. Les patrons nous laissent de la latitude pour travailler, on est autonome et on apprécie cette autonomie. Par contre, ma femme n'aime pas me voir partir pour le couvre-feu. Elle me demande toujours de faire attention », de dire Serge Talbot.

Les ALC s'entendent également pour dire que le travail de rédaction prend beaucoup du temps qu'ils souhaiteraient investir auprès des délinquants. Mais le directeur Denis Méthé nous dit : « La rédaction de rapports liés à toute décision ou situation est nécessaire car il est de notre devoir de laisser des traces de ce qui se fait. Quand au programme, il est efficace et je ne pourrai pas m'en passer. Il assure un degré élevé de sécurité du public et c'est cela notre mandat. » ◆

Le PSI relève du bureau de libération conditionnelle du secteur Lafontaine. Le bureau surveille actuellement près de 220 délinquants dont 40 en surveillance intensive et le reste en libération d'office totale ou en semi-liberté. Le secteur Lafontaine supervise deux maisons de transition, Carrefour Nouveau Monde et le CRC Essor ainsi qu'un atelier de réinsertion par le travail (ART).

Vingt ans de carrière

Sans regret, aucun

Par Bill Rankin, agent de communication, Secteur des communications et de la consultation

Photo : Martin Bélanger

C'était en 1984. Lane Martin et deux autres jeunes diplômées du collège du personnel du Service correctionnel du Canada (SCC) à Kingston venaient d'être affectées à leur premier poste, au pénitencier de Kingston, le plus vieil établissement correctionnel au pays et, comme certains avaient prévenu Lane, l'un des plus durs. Les trois femmes allaient être les premières à occuper le poste d'agente de correction (AC) dans cet établissement à sécurité maximale pour hommes, reconnu pour héberger un grand nombre de détenus en isolement protecteur et de délinquants sexuels. Pour le SCC, cela constituait un précédent; pour les trois femmes, cela se révélerait une épreuve de force et d'endurance.

« Au pénitencier de Kingston, quelques AC nous ont prises sous leur aile et nous ont appris comment nous tirer d'affaire dans un milieu à sécurité maximale », se rappelle Lane dans une entrevue récente, « mais la plupart étaient de la vieille école, et ils ont laissé entendre très clairement les sentiments qu'ils entretenaient à notre égard : "Vous n'êtes pas les bienvenues ici, on ne veut pas vous avoir ici, vous ne serez d'aucun secours". »

« Par ailleurs, certains détenus étaient bien contents que nous soyons là parce que nous apportions un certain équilibre dans leur environnement. Toutefois, étant donné que la plupart des détenus incarcérés au pénitencier de Kingston étaient des délinquants sexuels, les émotions qu'exprimaient la majorité d'entre eux à notre égard allaient de l'attirance à l'antipathie ou à l'indifférence totale. Les quelques premiers mois ont été très difficiles à tous égards. »

Le plus difficile pour ces femmes était le sentiment d'être rejetées par leurs collègues masculins. Pour comble de malheur, elles ne pouvaient même pas compter les unes sur les autres pour avoir du soutien parce qu'elles ne travaillaient jamais durant les mêmes quarts ou dans le même secteur de l'établissement.

Lorsque les agents de correction masculins se rencontraient pour la pause-café, Lane était immanquablement exclue et elle restait à regarder les autres, de l'extérieur de la pièce. Un soir, après quelques mois de travail solitaire, Lane a pris son courage à deux mains et est entrée d'un air décidé dans le bureau de l'unité résidentielle où se tenaient un grand nombre d'agents de correction. Ils l'ont regardée avec circonspection pendant qu'elle entrait et tous se sont tus. Elle a pris une grande respiration et s'est adressée à eux, jouant cartes sur table :

Lane Martin

« Écoutez, je n'ai pas demandé à travailler ici. On m'a affectée ici. Je sais que vous préféreriez que je ne sois pas là, mais je dois faire mon travail. » Elle a fait une pause.

« Je ne pars *pas*, a-t-elle ajouté. Nous allons devoir travailler ensemble. »

Il y a eu un bref silence; Lane dévisageait les hommes et ils la dévisageaient.

« Oh, en passant, je ne sors pas avec les hommes mariés, je ne fréquente pas les hommes divorcés ou séparés, et je ne fréquente jamais mes collègues. »

Ses paroles ont eu un effet spectaculaire et, pour Lane, tout à fait inattendu. « C'était comme si on venait de leur enlever des épaules tout le poids du monde », dit-elle en se remémorant la scène. « Ils avaient eu peur qu'avec des femmes dans l'établissement, il se développe des relations intimes et que le pénitencier devienne le décor d'un véritable téléroman. Mais après mon petit laïus, la glace était brisée et ils ont appris à me connaître et à m'accepter. J'ai appris à m'affirmer, à me défendre et à exprimer mes opinions. J'ai prouvé qu'on pouvait compter sur moi dans des situations de conflit et d'urgence. Même les AC les plus impitoyables ont fini par me respecter. Tous en sont arrivés à ne plus juger mon rendement en fonction du fait que j'étais une femme. J'étais considérée comme un agent digne de confiance, tout simplement, indépendamment de mon sexe. »

Même si la pression initiale avait disparu, la vie a été loin d'être facile pour les trois femmes.

« Les détenus s'inquiétaient de la perte de leur intimité; au pénitencier de Kingston, c'était des cellules fermées, à barreaux et sans porte. Dès que j'entrais dans une rangée, un détenu criait pour avertir les autres de ma présence, et leur language n'était pas très poli. Certains détenus étaient très polis, mais d'autres se comportaient très mal et on devait leur imposer des sanctions disciplinaires. »

Comme exemple de comportement inapproprié de la part des détenus, notons qu'en 1985, Lane a été prise en otage par un détenu très agité, qui la tenait sous la menace d'un couteau. Pendant une heure longue et extrêmement pénible, le détenu l'a maintenue dans le coin arrière de sa cellule, pressant une lame tranchante sur ses côtes, pendant que les responsables de la prison essayaient de négocier avec lui pour qu'il la relâche. Lane a maintenu un dialogue constant avec le détenu, tentant de le calmer et d'apaiser ses craintes, pendant que les autres détenus de la rangée criaient, certains pour qu'il la relâche, d'autres pour qu'il la tue. Finalement, le détenu est revenu à la raison.

« Je suis sortie de la cellule, suivie du détenu, qui m'avait remis son arme. On l'a escorté jusqu'à l'aire d'isolement pendant que je me rendais à l'infirmerie de l'établissement pour rencontrer le psychologue et les enquêteurs. »

Avant d'être interrogée, Lane a insisté pour téléphoner à ses parents et leur dire qu'elle était saine et sauve. Ce qui l'a le plus frappée durant cet incident, c'est l'émotion que cela a déclenchée chez ses parents âgés qui, par le passé, avaient exprimé leur inquiétude à

propos de la sécurité personnelle de leur fille dans l'établissement carcéral.

Après l'entrevue, on lui a dit de retourner chez elle, mais elle a insisté pour rédiger d'abord un rapport complet de l'incident pendant qu'elle en avait un souvenir tout frais. Elle est retournée au travail quelques jours plus tard et a constaté que tous les détenus étaient encore isolés dans leurs cellules – il y avait eu une autre prise d'otage et des troubles.

L'année suivante, Lane a accepté la proposition qu'on lui faisait de suivre un cours sur la négociation dans les situations de prise d'otage. Aujourd'hui, elle estime que cette formation initiale et les cours de recyclage qui ont suivi l'ont aidée à surmonter l'épreuve qu'elle a vécue. Elle travaille activement comme négociatrice dans les situations d'urgence depuis 1986, et elle a fait partie d'une équipe de négociateurs qui a réussi à régler un incident de prise d'otage en 1987.

« Je ne crois pas que je choisirais un chemin différent au sein du SCC. »

Lane a été promue au rang de CX-4 au pénitencier de Kingston en 1990 peu après, elle a accepté un poste d'agente de correction à l'établissement Collins Bay. En 1998, elle est devenue coordonnatrice de la gestion des cas au même établissement, poste qu'elle occupe encore aujourd'hui.

« J'aime la gestion des cas, mais il se peut que j'occupe d'autres postes au SCC avant de prendre ma retraite. »

Revenant sur le passé, Lane affirme qu'elle n'a aucun regret par rapport à son cheminement de carrière. « Je ne crois pas que je choisirais un chemin différent au sein du SCC. Bien que ce soit la gestion des cas qui m'intéresse le plus, j'ai apprécié mes expériences en tant qu'agente de correction. Je crois que ces expériences m'ont permis de me conscientiser aux réalités et aux difficultés du travail en milieu carcéral et de mieux connaître la population carcérale. » ◆

Bénévole Cordon bleu

Par Bill Rankin, agent de communication, Secteur des communications et de la consultation

Photo : Bill Rankin

La cuisine est spacieuse et décorée à l'ancienne. Elle compte beaucoup d'espace de comptoir et de la place dans un coin pour une grande table à manger. Un jeune homme coupe du poulet frais en lanières, sur une planche à découper, pendant qu'une jeune femme chauffe de l'huile d'olive dans une casserole sur la cuisinière. Une odeur piquante remplie la pièce quand elle met des gousses d'ail dans l'huile qui grésille.

« Le poulet est tranché, Roxanne. Je vais couper les légumes à présent. »

« Pourrais-tu vérifier les pâtes ? N'oublie pas de bien nettoyer la planche à découper avant de commencer les légumes », le prévient-elle.

Il hoche la tête et sourit patiemment. Il ouvre le robinet d'eau chaude, applique du savon et commence à frotter la planche. « Je sais, il faut se débarrasser des bactéries de salmonella », dit-il. Il prend un instant pour soulever le couvercle du chaudron de pâtes. Un nuage de vapeur lui monte au visage. « L'eau commence vraiment à bouillir. » Il y ajoute un bol rempli de pâtes séchées, replace le couvercle et recommence à frotter la planche.

La plupart des témoins de cette scène y verraient une image domestique typique – des jeunes mariés qui préparent leur souper. Toutefois, ils auraient tort. Le jeune homme, Hughen, est en fait un délinquant sous responsabilité fédérale, en libération conditionnelle. La jeune femme, Roxanne Dompierre, travaille à titre de bénévole pour le bureau de libération conditionnelle du district d'Ottawa. Ils préparent leur nourriture dans la cuisine de *Daybreak*, une maison de brique centenaire sur la rue Somerset, à Ottawa, qui sert de résidence à des libérés conditionnels et à d'autres hommes ayant différentes déficiences.

Roxanne et Hughen se rencontrent périodiquement depuis près d'un an maintenant. Le répertoire de recettes du jeune homme s'est beaucoup allongé.

« Quand j'ai rencontré Hughen, se rappelle Roxanne, il se nourrissait de *Kraft Dinner*, de ketchup et de beurre d'arachide. Nous sommes allés faire l'épicerie en premier lieu. Nous avons aussi acheté quelques bons chaudrons et une poêle à frire. »

Depuis, Roxanne montre au jeune homme de trente ans comment préparer des repas simples et nutritifs en moins de vingt minutes.

« J'ai besoin d'une cigarette, déclare Hughen, tout à coup. Pourrais-tu surveiller la nourriture ? Je reviens tout de suite ! » Il s'élance à grandes enjambées vers la porte d'entrée.

« C'est formidable de pouvoir lui transmettre ces compétences, confie Roxanne. Son enfance a été difficile; il n'a pas appris ce genre de chose. La préparation de repas sert en fait de catalyseur pour nos conversations. Hughen vient de Toronto et ne connaît pas beaucoup de gens dans la région d'Ottawa. Il a besoin de s'entretenir et de se sentir à l'aise avec d'autres personnes que ses collègues à son emploi en construction. Je pense que, pour Hughen, je représente la normalité. Je suis peut-être même une image maternelle pour lui. Notre différence d'âge n'est pas très grande, mais il m'appelle parfois "Maman" pour blaguer. »

Hughen et Roxanne

« J'espère que mes efforts lui apportent un sentiment d'appartenance, ce qui pourrait faciliter sa réinsertion sociale. »

Une minute plus tard, Hughen est de retour. Il sèche la planche à découper et commence à couper de façon énergique des poivrons rouges et du céleri.

Dans quelques semaines, la période de libération conditionnelle de Hughen se terminera et il sera libre. Toutefois, il a l'intention d'habiter au même endroit pour l'instant et de rencontrer Roxanne à l'occasion pour prendre un café. Et, bien sûr, les cours de cuisine continueront.

« Nous sommes amis maintenant, déclare Roxanne. Nous continuerons donc à nous rencontrer périodiquement. Je ne peux pas arrêter maintenant, même si j'en avais l'envie – j'ai promis de lui montrer comment faire un gâteau au fromage ! »

Peu de temps après, le repas est prêt à servir. Roxanne s'assoit tandis que Hughen lui sert son assiette. Comme un bon serveur, il est bienveillant et attentionné. Il s'assoit à son tour, se sert une énorme portion et commence à manger. Roxanne s'arrête un instant et, c'est vrai, ses yeux scintillent de satisfaction maternelle tandis qu'elle regarde Hughen engloutir rapidement son repas. ◆

Célébration de la Semaine internationale de la femme

Par Julie Fournier, conseillère en communications, Secteur des communications et de la consultation

La reconnaissance de l'apport des femmes au Service correctionnel s'est produite, à l'échelle nationale, au début de la nouvelle année. Il est évidemment impossible de décrire toutes les activités qui ont été organisées, mais certains des points saillants de la célébration sont décrits ci-dessous.

L'administration centrale (AC) a organisé une activité d'une demi-journée dont le thème était *Éliminer les obstacles au sein des services correctionnels pour accroître les possibilités pour les femmes.* Le personnel de l'AC a également fait tirer le 3 mars une jolie couette faite à la main.

Dans la région de Kingston, le personnel a souligné cet événement en se joignant au ministère de la Défense nationale, à l'Université Queen's et à des organismes du secteur privé afin de discuter des questions se rapportant à la santé des femmes. Le personnel de la région de l'Ontario a participé à une collecte de fonds qui a permis de recueillir 1 600 $ pour *Breast Cancer Action Kingston*. Le SCC et le ministère de la Défense nationale à Kingston ont recueilli plus de 650 $ pour la *New Zealand Bound Chestmate Dragon Boat Team*, et une autre somme de 650 $ a été remise à la *Seniors Association* (l'association des aînés) de la région de Kingston.

Ailleurs en Ontario, une série d'ateliers sur la célébration de la vie ont été organisés à l'intention du personnel de l'établissement Beaver Creek et de l'établissement Fenbrook.

Quatre membres du personnel de l'établissement Springhill ont participé à la conférence 2003 de la Journée internationale de la femme, à Halifax, et six membres du Comité des femmes de l'établissement Springhill ont rencontré Mme Adrienne Clarkson, gouverneure générale du Canada, à l'occasion du concert de la Journée internationale de la femme donné au Pier 21, à Halifax.

Au Québec, le personnel de l'établissement Donnacona et de l'établissement Montée Saint-François a distribué du matériel aux employés et aux détenus. Il a aussi discuté de certaines questions se rapportant à l'égalité des femmes. L'établissement Joliette pour femmes a organisé un certain nombre d'activités tout le long de la semaine.

Qu'il s'agisse d'améliorer leur milieu de travail ou de venir en aide à la collectivité, les employés du SCC ont démontré par toutes ces activités qu'ils sont toujours prêts à se dévouer pour les autres, et c'est une qualité qui mérite d'être transmise ! ◆

Photo : Bill Rankin

Les représentantes de l'activité organisée par l'AC.
De gauche à droite : Lori MacDonald, directrice générale, Secteur des délinquantes; Lee Redpath, gestionnaire de projet, Opérations et procédures en matière de sécurité; et Sandra Black, coordonnatrice du Programme national des maladies infectieuses

Les déléguées de l'établissement Springhill au concert de la Journée internationale de la femme, donné au Pier 21, à Halifax, en Nouvelle Écosse. De gauche à droite : Dawn Laite et Leigh Ann Kearley, agentes de libération conditionnelle; Julia Rudderham, Sonja Power et Shelley Carroll, agente de correction; et Ericka Caissie, surveillante correctionnelle

Les employés du SCC ont démontré par toutes ces activités qu'ils sont toujours prêts à se dévouer pour les autres, et c'est une qualité qui mérite d'être transmise !

Photo : Ray Gateley

De gauche à droite : Trisha Owens, *CKWS News Report*, Lin Good, présidente, *Seniors Association*, région de Kingston; Lynda Lemaire, SCC, Barbara Bean, SCC, Lynda Mowers, Sylvia Treadgold, Suzanne Bodner, capitaine, Mary Peel et Elsie Higham

Communiquer Entre Nous
Hier et aujourd'hui

Par Pierre Simard, rédacteur en chef d'Entre Nous*, Secteur des communications et de la consultation*

Photo : Bill Rankin

Le rédacteur en chef Pierre Simard exposant les visages de *l'Entre Nous* au fil des années.

Aujourd'hui, le tirage de l'*Entre Nous* se chiffre à 14 000 exemplaires.

« Nous ne communiquerons jamais assez entre nous », nous faisait remarquer récemment M. Paul Faguy, qui a été commissaire du Service correctionnel du Canada (SCC) de 1970 à 1974. Retraité de longue date, M. Faguy se souvient très bien de la situation des communications internes à son époque. Très peu d'échanges d'information «bidirectionnels » entre la gestion et les employé(e)s se faisaient au sein du Service. Aussi, a-t-il eu l'idée, en 1973, de publier un bulletin à l'intention du personnel. Madame Mona Ricks, qui avait été journaliste au *Globe and Mail,* épaula le commissaire dans son entreprise en qualité de rédactrice en chef.

Monsieur Faguy a nommé la nouvelle revue trimestrielle *Discussion*, justement pour favoriser l'échange d'idées entre les employé(e)s et la gestion. C'était le signal pour un changement positif et il n'en fallait pas plus pour susciter la collaboration des gens. Tous étaient avides de partager leurs connaissances avec leurs collègues et d'entendre les messages de la direction d'un bout à l'autre du pays. Les quatre pages du centre, en encart dans le bulletin *Discussion,* étaient intitulées *Entre Nous,* de là le titre actuel de notre magazine d'entreprise.

Le 29 octobre dernier, j'ai eu l'honneur de passer un moment agréable en compagnie de Mme Mona Ricks et de M. Paul Faguy grâce à M. Pierre Allard, commissaire adjoint du Secteur de l'engagement communautaire, un homme avec un flair extraordinaire pour rassembler les personnes qui partagent les mêmes aspirations. Il a organisé une rencontre entre les anciens et les nouveaux de l'équipe de rédaction d'*Entre Nous.* Mon collègue Tim Farr était aussi de la partie. Il a posé de nombreuses questions à nos convives. Pierre Allard a animé la discussion avec sa verve habituelle. Nos agapes avec celui et celle qui ont été les instigateurs du magazine du SCC nous ont enrichis, donné un nouveau souffle et nous ont tous fait grandir. Nous avons été rassurés sur l'orientation que nous donnons à l'*Entre Nous* et sur le sens de notre travail.

Madame Mona Ricks, à la retraite mais tout aussi enthousiaste qu'à ses débuts dans la profession, nous a raconté avec passion la naissance d'*Entre Nous* et la collaboration étroite qu'elle a entretenue avec M. Faguy pour d'abord instaurer ce nouvel outil écrit de communication interne qu'était *Discussion*, transformé par la suite en *Entre Nous.*

Le lien était direct entre la rédactrice en chef et le commissaire. Mona proposait des façons de faire et M. Faguy lui disait : « Allez de l'avant ! Nous sommes sur la bonne voie ! » Peu de temps après sa création en mars 1973, la revue *Entre Nous* était en demande un peu partout dans le monde et surtout aux États-Unis. Les Américains trouvaient nos méthodes correctionnelles bien audacieuses. Un premier tirage de dix mille exemplaires fut suivi d'un autre de dix mille tant la demande était importante.

Un magazine d'entreprise doit constamment être remis en question pour faire la preuve qu'il comble toujours de véritables besoins. C'est pour cela que nous avons mené un sondage auprès de vous au printemps 2002 (voir vol. 26, n° 3). Vous nous avez clairement dit que vous souhaitez communiquer entre vous et vous en faites régulièrement la preuve puisque nous recevons plus de contributions d'articles de votre part que nous ne pouvons en publier. Notre comité de rédaction n'a donc pas la tâche facile. Votre goût de participer au magazine est extraordinaire et nous apprécions certainement votre enthousiasme !

Je ne pouvais passer sous silence cette rencontre extraordinaire. J'espère que le sommaire de notre réunion de travail vous a plu et soyez assurés que nous *communiquerons toujours* plus *Entre Nous.* ◆

Une infirmière du SCC vient en aide à des réfugiés birmans

Par Bill Rankin, agent de communication, Secteur des communications et de la consultation

Photos : Jane Laishes

Chaque année, des milliers de tonnes d'héroïne et des millions de comprimés de méthamphétamine sont produits en Birmanie et exportés vers l'Asie du Sud-Est et le reste du monde. Cette situation s'avère particulièrement désastreuse pour les réfugiés […] qui sont hébergés dans les camps situés à la frontière entre la Thaïlande et la Birmanie. Les camps de réfugiés sont un milieu propice à la prolifération du trafic de stupéfiants et de la toxicomanie. La pénurie d'emplois et les possibilités restreintes de s'instruire auxquelles les réfugiés font face, alliées à la lourde perte et au traumatisme intense qu'ils ont subis, ainsi qu'à l'incapacité qu'ils ont de maîtriser leur propre vie, engendrent une situation où l'usage de la drogue prolifère allègrement. [traduction]

Le Comité national sur la santé et l'éducation, Université de Chiang Mai, Chiang Mai, Thaïlande

Tressautant au rythme des secousses causées par la route tortueuse et terriblement cahoteuse que le conducteur du véhicule 4 x 4 a empruntée, Jane Laishes, gestionnaire principale des Services de santé mentale, Service correctionnel du Canada, tient bon alors que se profile leur ultime destination : un groupement isolé de réfugiés qu'on surnomme le « camp pour handicapés », car la plupart de ceux qui y vivent ont été estropiés, après avoir marché sur des mines terrestres. Sur le siège arrière du véhicule se trouvent du matériel de cuisine et des matelas : des commodités de base pour les réfugiés, qui, en dehors de ces dernières, manquent de tout.

Après avoir reçu son congé du SCC, Jane a quitté le Canada pour la région luxuriante et montagneuse du Nord de la Thaïlande, où elle devait, officiellement, occuper les fonctions de formatrice et enseigner à des réfugiés les techniques d'évaluation de la toxicomanie et la prestation de services, dans le cadre d'un projet financé par l'ACDI. Cependant, depuis son arrivée, elle a dû accomplir de nombreuses tâches qui n'étaient pas comprises dans sa description de travail officielle. Elle a été appelée, entre autres, à négocier avec les dirigeants locaux au sujet de questions touchant la sécurité, l'enseignement aux femmes, l'éthique et la violence familiale, ainsi qu'à

Jane Laishes (assise au centre) en compagnie de stagiaires, tous des réfugiés birmans

Une réunion dans la maison du chef du village. L'intérieur des habitations est noirci par la fumée des feux utilisés pour la cuisson, en raison de l'absence de trous d'aération dans les toits.

« Les stagiaires étaient gentils et aimables. C'étaient des gens tout simplement merveilleux : vifs d'esprit, drôles et avides d'apprendre. Ils étaient toujours prêts à s'entraider. »

comprendre les rouages de la scène politique locale, qui restreignent de façon sérieuse sa liberté d'action et sa capacité à faire avancer les choses.

Basée d'abord à Mae Hong Son, une ville de 7 000 habitants, située sur les rives d'un tout petit lac qui servait autrefois de piscine pour éléphants, Jane a par la suite voyagé vers les camps éloignés, disséminés le long de la frontière entre la Thaïlande et la Birmanie. Son but : travailler avec des réfugiés birmans choisis et leur enseigner comment évaluer, conseiller et intervenir pour aider ceux des leurs qui sont aux prises avec un problème de toxicomanie. Ces derniers pourront par la suite enseigner la prévention de la toxicomanie et la réhabilitation à assez de membres de leur collectivité pour permettre la mise en place permanente de ces programmes.

« Les stagiaires étaient gentils et aimables. C'étaient des gens tout simplement merveilleux : vifs d'esprit, drôles et avides d'apprendre. Ils étaient toujours prêts à s'entraider », a commenté Jane. « Ils étaient toujours souriants, malgré ce qu'ils avaient vécu. »

Les réfugiés sont issus de diverses tribus de montagnards qui ont coexisté, pendant des milliers d'années, sur les flancs escarpés des montagnes. Le traducteur sur place était toujours très occupé à rendre leurs messages multilingues, et recourait parfois à des pantomimes comiques pour tenter d'expliquer leurs pensées.

Généralement, les salles de classe étaient grossièrement fabriquées de murs en bambou, joints de façon astucieuse par des matériaux récupérés, et de toits composés de larges feuilles, afin de se protéger des fortes pluies. Jane a dû apprendre rapidement à enseigner par l'entremise d'un traducteur et à demeurer, pendant de longues heures, assise les jambes croisées, sur un mince matelas, qui la protégeait à peine du sol en ciment.

Dans ce paysage de crêtes montagneuses s'élevant vers le ciel et de brises légères aux odeurs d'orchidée, Jane a découvert une profonde misère humaine. Les enfants maigres et déguenillés dont la plupart n'ont jamais connu d'autre vie sinon celle passée dans ce camp, l'ont profondément émue. Mais elle y a également découvert l'espoir, porté par l'esprit et l'énergie des réfugiés. De retour au Canada, après ce court séjour où elle a contribué au bien-être des réfugiés, Jane demeure toujours fidèle à sa mission qui consiste à aider les réfugiés birmans à améliorer leur vie. Elle œuvre au sein de l'organisme bénévole, *Canadian Friends of Burma*, situé à Ottawa. ◆

Les habitations du camp sont faites de bambou et de feuilles de métal qui avaient été jetées au rebut. La plupart des camps comptent des puits d'eau potable, mais aucun système d'égouts. Les maladies et la toxicomanie menacent toutes deux le bien-être des habitants.

Le prix Taylor 2002

Une bénévole au tableau d'honneur

Par Bill Rankin, agent de communication, Secteur des communications et de la consultation

Le 3 mai, Marge Nainaar, bénévole au Service correctionnel du Canada (SCC) à Prince Albert, en Saskatchewan, a reçu le prix Taylor que lui a décerné le sous-commissaire principal Don Head.

« Mme Nainaar fait preuve d'une passion admirable pour son travail dans le milieu correctionnel », a indiqué le sous-commissaire principal. « C'est un honneur pour nous de travailler avec quelqu'un d'aussi consciencieux. »

Mme Nainaar s'est taillée toute une réputation en Saskatchewan. Elle a déjà été nommée citoyenne de l'année à Prince Albert, a reçu la médaille du jubilé de la Reine en 2002 et a été nommée à l'Ordre de la Saskatchewan la même année. Elle travaille fort au pénitencier de la Saskatchewan et a mis sur pied le Programme Phoenix qui vise à favoriser la diversité raciale et culturelle, et l'harmonie entre les différents groupes. En plus d'être présidente du Comité consultatif de citoyens de Prince Albert, elle participe à de nombreuses initiatives communautaires.

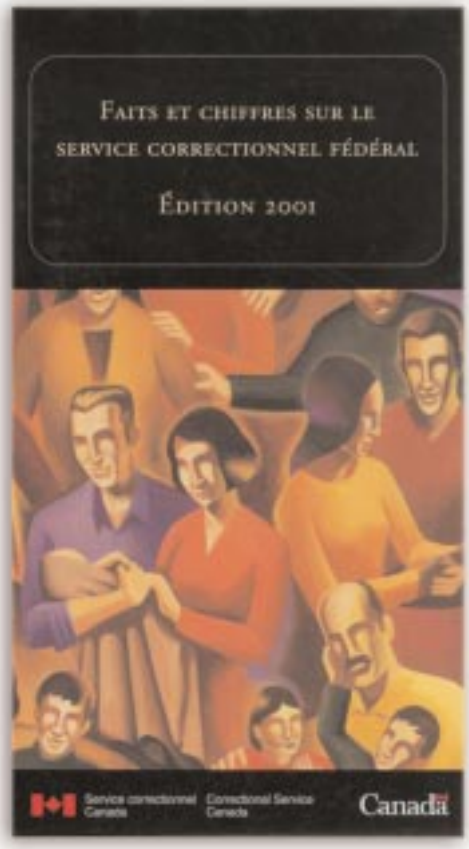
Le prix Taylor a été créé en 2001 par le SCC en hommage au révérend Charles Taylor et à sa femme Charlotte de Wolfville, en Nouvelle-Écosse, dans le but de souligner le travail des bénévoles du SCC, autant en établissement que dans la collectivité. ◆

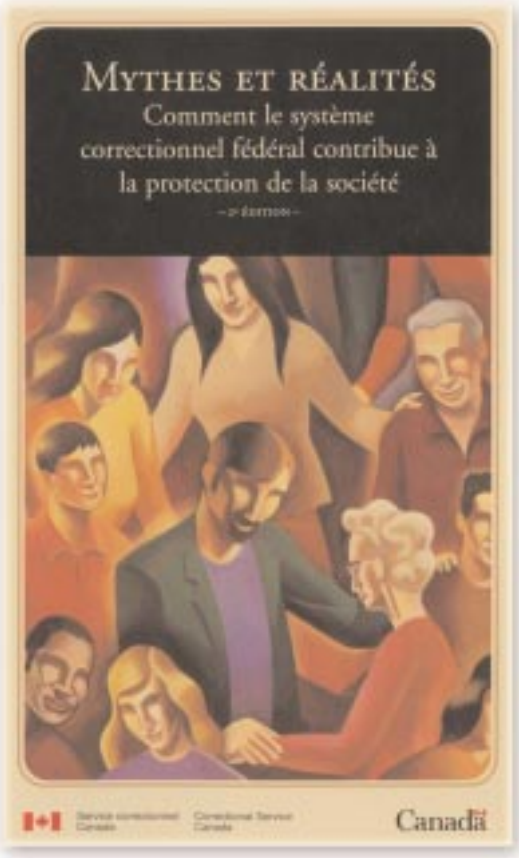
Publications en distribution

Les éditions 2001, toujours disponibles !

Renseignements :
Denis Bertrand,
agent d'information,
Secteur des
communications et
de la consultation

Administration
centrale
(613) 995-5364





LEADERSHIP Renouvelé

Administration centrale

Shereen Benzvy Miller
Directrice générale
Direction des droits,
des recours et des résolutions
Secteur de la politique,
de la planification et de
la coordination
En poste depuis
le 24 février 2003

Corinne Hagerman
Directeur exécutif
CORCAN
En poste depuis
le 10 juin 2003

Marena McLaughlin
Commissaire adjointe
Secteur de la gestion des
ressources humaines
En poste depuis
le 3 mars 2003

Christine Manuge
Directrice
Enquêtes,
Secteur de la politique, de la
planification et de la coordination
En poste depuis
le 24 mars 2003

André Martel
Directeur
Opérations financières,
Secteur de l'évaluation du
rendement
En poste depuis
le 14 avril 2003

Gregory Meredith
Commissaire adjoin
Secteur des communications
et de la consultation
En poste depuis
le 11 août 2003

Pierre Sangollo
Gestionnaire de
projet national
Enjeux de la
sécurité publique
Bureau du
sous-commissaire
principal
En poste depuis
le 12 mai 2003

Régions

Paul Urmson
Directeur
Établissement Matsqui
Région du Pacifique
En poste depuis
le 31 mars 2003

Chris Price
Sous-commissaire adjoint
Opérations
Région des Prairies
En poste depuis
le 31 mars 2003

Janet-Sue Hamilton
Directrice
Établissement Edmonton
Région des Prairies
En poste depuis
le 5 mai 2003

Norman Leblanc
Directeur
Établissement Atlantique
Région de l'Atlantique
En poste depuis
le 8 mai 2003

Secteur des délinquantes

Ouverture des unités de garde en milieu fermé à l'échelle nationale

Par Bill Rankin, agent de communication, Secteur des communications et de la consultation

Photos : Denis D'Amour

Le transfèrement de délinquantes dites « à sécurité maximale » à de nouvelles unités de garde en milieu fermé situées un peu partout au pays constitue l'étape finale de la *Stratégie d'intervention intensive* annoncée par le solliciteur général en septembre 1999. Les établissements régionaux pour femmes seront de vrais établissements à niveaux de sécurité multiples. Le SCC pourra maintenant fermer les unités pour femmes qui étaient situées dans les établissements pour hommes.

Dans un récent discours, la commissaire, Mme McClung, a reconnu et a félicité des employés à l'échelle du pays, qui ont vécu une période difficile durant la construction des nouveaux établissements.

Elle a déclaré : « Les gestionnaires et les employés de l'unité pour femmes du Centre régional de réception et de beaucoup d'autres unités au Canada, ont tenu le fort de façon admirable pendant la construction de ces nouvelles unités. Dans des conditions très difficiles, ils ont su offrir aux délinquantes le soutien et l'aide dont elles ont besoin pour venir à bout de leur passé douloureux et de leurs problèmes profonds. »

OUVERTURE DE LA PREMIÈRE UNITÉ DE GARDE EN MILIEU FERMÉ À L'ÉTABLISSEMENT NOVA

En mi-janvier, une nouvelle ère des services correctionnels pour les femmes a débuté. Plus de 50 invités et employés ont assisté à l'ouverture officielle de la nouvelle unité de garde en milieu fermé de l'établissement Nova pour femmes à Truro (Nouvelle-Écosse). La cérémonie était présidée par le solliciteur général du Canada, M. Wayne Easter, et la commissaire du Service correctionnel du Canada (SCC), Mme Lucie McClung.

L'unité de garde en milieu fermé de l'établissement Nova a été conçue pour loger un maximum de dix détenues. Comme le disait le solliciteur général, M. Easter, « c'est un objectif longtemps attendu par le Service, nos partenaires et les détenues ».

La commissaire, Mme McClung, a remercié et a félicité toutes les personnes qui ont participé à la conception, à la planification et à la mise en œuvre de cette unité correctionnelle. « Les unités de garde en milieu fermé constituent une réalisation importante pour le Service correctionnel du Canada… quelque chose que nous attendions depuis un bout de temps. »

De gauche à droite : Paul Zann, membre du comité consultatif de citoyens de l'établissement Nova; Rémi Gobeil, sous-commissaire de la région de l'Atlantique; Gisèle Smith, directrice de l'établissement Nova; Wayne Easter, solliciteur général du Canada; Lucie McClung, commissaire du SCC; Lori MacDonald, directrice générale du Secteur des délinquantes; et Adele MacInnis-Meagher, sous-directrice intérimaire de l'établissement Nova

De gauche à droite : Peter Guenther, pénitencier de la Saskatchewan; Lori McDonald, directrice générale, Secteur des délinquantes; Janet-Sue Hamilton, directrice, établissement Edmonton pour femmes; et Ross Toller, sous-commissaire, région des Prairies

De gauche à droite : Lori MacDonald, Marie-Andrée Cyrenne, directrice, établissement Joliette; Nancy Stableforth, sous-commissaire principale pour les femmes; Lucie McClung, commissaire; Richard Watkins, sous-commissaire régional, région du Québec; Sylvie Patenaude, sous-directrice; et Maurice Lavalée, président, comité consultatif de citoyens

RÉGION DES PRAIRIES

En mars, on a ouvert officiellement l'unité de garde en milieu fermé de l'établissement Edmonton pour femmes (EEF). Les délinquantes qui requièrent un niveau de surveillance élevé, avec des besoins particuliers, et qui étaient jusqu'à maintenant détenues dans une unité à part au pénitencier de la Saskatchewan pour hommes, ont été transférées par petits groupes. Le dernier groupe de délinquantes est arrivé à Edmonton pendant la semaine du 16 mars, comblant ainsi treize des quinze places de l'unité.

L'unité, construite au coût de 4,95 millions de dollars au au moyen de technologies de pointe en matière de sécurité, a été conçue pour offrir une souplesse optimale. L'unité est composée de trois modules de cinq cellules, permettant une meilleure gestion des détenues qui y vivent.

Avant l'arrivée des détenues, une modeste cérémonie d'ouverture a été tenue à l'EEF pour les médias locaux, les employés et les partenaires de la collectivité. Alors qu'il s'adressait aux employés présents à la cérémonie, le sous-commissaire de la région des Prairies, M. Ross Toller, a dit : « Une occasion extraordinaire se présente à vous : vous pouvez faire une différence dans la vie de ces femmes. Au cours des semaines et des mois qui suivront, vous créerez l'environnement de l'unité. Je vous encourage à en faire un environnement respectueux, sûr et favorable à la réinsertion sociale de ces femmes. »

Madame Janet Sue Hamilton, directrice de l'EEF, M. Peter Guenther, directeur du pénitencier de la Saskatchewan, et Mme Lori MacDonald, directrice générale du Secteur des délinquantes, ont également assisté à l'événement.

« Il était important pour nous de prendre le temps de concevoir soigneusement les unités et de veiller à ce que de bons employés soient embauchés et formés spécialement pour travailler dans les unités », a dit Mme Lori MacDonald.

RÉGION DU QUÉBEC

L'unité de garde en milieu fermé de dix places de l'établissement Joliette a ouvert ses portes le 10 avril 2003. Comme dans toutes les unités de garde en milieu fermé du pays, les membres de l'équipe interdisciplinaire ont reçu une formation spécialisée en santé mentale et en gestion du comportement pour veiller à ce qu'une approche ciblée et uniforme soit adoptée dans les relations avec les nouvelles détenues.

La commissaire, Mme McClung, a déclaré : « Je suis ravie des énormes progrès que nous avons réalisés en créant un environnement qui répond mieux aux besoins de ces délinquantes. Nous continuerons à travailler pour élaborer des interventions efficaces qui aideront ces femmes à réintégrer la collectivité d'une façon graduelle et sûre. »

RÉGION DE L'ONTARIO

Actuellement, l'unité de garde en milieu fermé de l'établissement Grand Valley pour femmes à Kitchener (Ontario) n'est pas encore ouverte. L'ouverture est prévue à l'été 2003. L'unité de l'établissement Grand Valley compte quinze places qui seront occupées par des détenues de l'Ontario. La plupart des détenues dites « à sécurité maximale » de l'Ontario se trouvent actuellement à l'établissement Springhill ou au Centre régional de réception (Québec). ◆

Secteur des opérations et des programmes correctionnels

Comment changer le visage des services correctionnels

Par le Secrétariat de la collectivité des ressources humaines, Conseil du Trésor

Monsieur Doug Spiers, gestionnaire du recrutement de la région des Prairies, et son équipe ont accompli subtilement un miracle dans le domaine des ressources humaines. En quatre ans, la proportion d'Autochtones embauchés comme agents de correction pour une période indéterminée est passée d'environ 10 p.100 à 35 p.100 dans les Prairies. Quant aux candidats autochtones qui réussissent toutes les étapes du processus de sélection, leur proportion a fait un bond prodigieux, passant de moins de 10 p.100 à 70 p.100. Cette situation a amené la collectivité à modifier son point de vue. « Le Service correctionnel du Canada n'est plus seulement un organisme qui impose des peines aux Autochtones. Il leur offre maintenant des emplois à temps plein, bien rémunérés, pour une période indéterminée », commente M. Spiers.

En 1998, M. Spiers a été détaché de son poste de sous-directeur pour gérer la stratégie de recrutement nationale dans la région des Prairies. « Comme il y a beaucoup d'Autochtones dans notre région et que c'est là qu'on retrouve le plus grand nombre de délinquants autochtones au pays, nous devions avoir des employés auxquels la population peut s'identifier et qui soient représentatifs de la collectivité », explique-t-il.

« Nous ne voulions en aucun cas abaisser nos normes de recrutement, fait remarquer M. Spiers. Ce ne serait pas équitable pour les employés en place et ce ne serait pas bon non plus pour les nouveaux employés. Ce que nous voulions, toutefois, c'était éliminer les obstacles à l'emploi et faciliter la réussite des candidats. »

Deux des plus grands obstacles qu'il nous fallait supprimer étaient le répertoire unifié de candidats et le rejet des candidats en fonction des seuls résultats du test de connaissances. L'élimination de ces obstacles a ouvert la voie à d'autres innovations.

« C'est grâce aux activités de liaison avec la collectivité, se rappelle M. Spiers, que nous avons vraiment commencé à briser la glace. » De concert avec l'Association des chefs du Manitoba et d'autres organismes autochtones provinciaux, M. Spiers et son équipe ont annoncé les emplois vacants au moyen d'affiches comportant les logos de l'organisme autochtone et du Service correctionnel du Canada (SCC). Ils ont également participé à des salons du recrutement.

« Le Service correctionnel avait une grande visibilité et semblait bien accepté par les dirigeants de la collectivité. Nous recevions un plus grand nombre de demandes d'emploi. Toutefois, nous avions encore des problèmes d'embauche. Nous avons alors établi des partenariats avec des organismes autochtones afin d'offrir un programme de formation qui permettrait aux candidats de satisfaire à nos normes d'embauche. »

Ces partenariats exigeaient un engagement égal de la part du SCC et des organismes autochtones. Jusqu'à présent, le processus a été couronné de succès. Nous avons établi des partenariats dans chacune des provinces de la région des Prairies et une moyenne de 80 p. 100 des candidats qui participent au programme de formation sont embauchés par le SCC ou dans des domaines connexes. La proportion d'Autochtones que nous embauchons s'est stabilisée; elle représente maintenant 30 p.100 et devrait rester à ce niveau grâce à la poursuite de ces initiatives et à l'introduction d'autres initiatives.

Qu'est-ce qui a contribué au succès de ce projet ? M. Spiers déclare

que c'est le soutien manifeste des gestionnaires supérieurs régionaux et nationaux, le travail d'une équipe de recrutement dévouée et la présence d'un gestionnaire travaillant en collaboration avec des spécialistes des ressources humaines.

Selon son expérience, M. Spiers croit que le personnel des ressources humaines peut s'enliser à régler les problèmes quotidiens de dotation interne, les appels et les griefs. « Ces activités prennent beaucoup de leur temps. Les questions d'équité en emploi et de recrutement sont des fondements importants de l'organisme, mais elles ne constituent pas de véritables « problèmes ». L'équipe de recrutement a consacré le temps nécessaire à ces questions et a ainsi apporté une aide précieuse aux responsables des ressources humaines. »

Monsieur Spiers souhaite donner un conseil aux gestionnaires et aux fonctionnaires des ressources humaines qui veulent apporter des changements réels : « Si vous ne consacrez pas de temps aux questions qui ne constituent pas des « problèmes », vous contribuez à la création de véritables problèmes dans l'avenir. Il vous faut *trouver* le temps, car il y aura toujours des problèmes et il n'y a pas de solution miracle. »

À en juger par la réussite de M. Doug Spiers, les solutions qui sont appliquées progressivement sont les plus durables. ◆

Secteur de l'évaluation du rendement

L'excellence en évaluation

Par David Snowdon, gestionnaire des Rapports corporatifs, Secteur de l'évaluation du rendement

Bram Deurloo, directeur général, Direction des évaluations et des examens du SCC

Peter McIntyre, stagiaire, Projet du SCT

D'après une étude de la situation de l'évaluation au gouvernement fédéral, menée par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) en 2000, la capacité d'évaluation a diminué relativement à ce qu'elle était dans les années 1980. Un sondage effectué auprès des responsables de l'évaluation pour le compte du Secrétariat du Conseil du Trésor, dans le cadre de cette étude, estimait à environ 230 le nombre d'évaluateurs actifs au gouvernement fédéral alors que, d'après le même sondage, il en aurait fallu 120 de plus pour mettre en œuvre efficacement la politique d'évaluation révisée.

En avril 2001, le SCT a mis en vigueur une nouvelle politique d'évaluation qui faisait ressortir cinq exigences clés dans différents secteurs. Au même moment, le SCT a créé le Centre d'excellence en évaluation (CEE) pour appuyer la mise en oeuvre de la nouvelle politique et favoriser les nouvelles initiatives axées sur le développement des capacités dans tout le système. Le CEE est guidé par un comité consultatif supérieur (CCS) composé de chefs de l'évaluation sélectionnés. Bram Deurloo, directeur général de la Direction des évaluations et des examens du SCC, est membre de ce comité.

Bram, qui assume un rôle de leader dans la collectivité, a mis en route un plan d'action pour satisfaire aux cinq exigences clés de la nouvelle politique d'évaluation. Reconnaissant le besoin de ressources supplémentaires dans le domaine de l'évaluation, le SCC a présenté une analyse de rentabilisation et un plan d'action, et il est arrivé à obtenir quelque 330 000 $ du SCT sur une période de deux ans, pour le développement de ses capacités. Une partie du plan prévoyait la création d'un programme de stages en évaluation qui appuierait la vision du CEE d'une initiative applicable à l'échelle du gouvernement. En septembre 2002, les deux premiers stagiaires, Jennifer Hennessy-Proulx et Peter McIntyre, se sont enrôlés dans le projet pilote du SCT.

Au SCC, le Programme de stages est un programme d'un an articulé autour de huit cours de base et d'une formation en cours d'emploi. Chaque stagiaire est jumelé à un mentor, une idée qui est maintenant reconnue comme une pratique exemplaire et qui sera probablement adoptée pour tous les stagiaires.

Lors de la réunion des chefs de l'évaluation, qui a eu lieu en mars 2003, le comité a invité Peter McIntyre à parler de son expérience. « Le programme de stages du SCC m'a donné une excellente occasion d'apprendre et d'appliquer mes nouvelles connaissances dans la vie réelle. J'ai eu la chance d'apprendre à connaître de nombreux aspects du fonctionnement du SCC et de visiter un bon nombre d'établissements. J'ai pu faire tout cela et aider en même temps des gestionnaires à prendre des décisions importantes sur les politiques, les programmes et les projets du SCC. C'est un sentiment très gratifiant. »

L'engagement du SCC à l'égard de l'évaluation n'a pas commencé avec le programme de stages. En 2002, au nom du SCC, Bram a reçu une récompense du SCT pour une contribution remarquable à l'égard de la fonction d'évaluation, en reconnaissance de la mise en œuvre de la nouvelle politique par le SCC et du renforcement de sa capacité d'évaluation.

Le SCC continue d'améliorer sa capacité dans la fonction d'évaluation. Un autre programme de stages sera lancé, et une stratégie de ressources humaines s'appliquant à la collectivité sera élaborée en automne 2003. Grâce à l'engagement du SCC dans son ensemble, le gouvernement sera de plus en plus en mesure de faire connaître ses réalisations aux Canadiens et aux Canadiennes, en se fondant sur une fonction d'évaluation solide. Le SCC sera à l'avant-garde de ces développements et continuera de viser l'excellence en évaluation.

Si vous souhaitez en savoir plus sur le Programme de stages en évaluation du SCC, vous pouvez communiquer avec Bram Deurloo, par téléphone, au numéro suivant : (613) 992-4832. ◆

Secteur des opérations et des programmes correctionnels

Quand le cercle devient son entourage

Par le révérend Terry Richardson, directeur général, Aumônerie, Secteur des opérations et des programmes correctionnels

S'il vous arrivait de voir le travail effectué par l'Aumônerie du Service correctionnel du Canada (SCC), il est fort probable que vous y rencontriez un cercle. Le dialogue, les discussions, l'étude et, parfois, même les célébrations eucharistiques ont lieu dans une forme circulaire. Le cercle symbolise la géométrie de la communication, car il permet à tous les interlocuteurs de se faire face, en plus d'être à la base de toute collectivité, qu'elle soit grande ou petite.

L'Aumônerie et les groupes confessionnels ont travaillé auprès des délinquants du SCC depuis l'ouverture du pénitencier de Kingston, et ont collaboré avec des cercles de soutien depuis fort longtemps. Au cours des vingt dernières années, avec le nombre croissant d'initiatives en matière d'aumônerie communautaire, nous avons cherché également à créer des collectivités plus sûres en favorisant la réinsertion en toute sécurité des délinquants dans la société. À l'heure actuelle, nous collaborons avec de nouveaux types de cercles de soutien, grâce à la motivation et à la participation des groupes confessionnels dans tout le pays.

Un cercle de soutien en action

Nos partenariats étendus avec des groupes confessionnels qui nous fournissent à la fois des aumôniers et des bénévoles nous ont permis de déployer nos activités au point où nous comptons aujourd'hui trente aumôneries communautaires. La prestation de ces services d'aumônerie est offerte dans de nombreuses villes, allant de Victoria, en Colombie-Britannique, jusqu'à Saint John's, à Terre-Neuve. De plus, ces organismes offrent souvent un bassin de bénévoles pour le travail lié aux cercles de soutien.

LE CERCLE DE SOUTIEN ET DE RESPONSABILITÉ (CSR)

Il y a environ huit ans, l'Aumônerie s'est inspirée du soutien qu'une congrégation mennonite a offert à un délinquant dont la peine avait expiré, pour créer des groupes de soutien qui seront par la suite appelés Cercle de soutien et de responsabilité (CSR). S'engager à aider les personnes marginalisées – en particulier les délinquants sexuels dont le mandat d'incarcération a expiré et qui requièrent un niveau de surveillance élevé – s'inscrit dans la mission de nombreux groupes confessionnels.

Le fait de se consacrer à cette mission donne aux citoyens la chance de contribuer à rendre leur collectivité plus sûre grâce à un engagement dévoué de la part des bénévoles. Un bénévole s'est déjà exprimé ainsi au cours d'une séance de formation : « C'est la première fois de ma vie que j'ai l'impression que je peux contribuer à rendre ma collectivité plus sûre. »

Un Cercle de soutien et de responsabilité est un groupe surtout confessionnel, d'environ quatre à sept bénévoles de la collectivité, qui sont fidèles aux principes de la justice réparatrice et qui s'engagent à améliorer la sécurité publique. Le groupe soutient la réinsertion sociale d'une personne maintenue en incarcération jusqu'à la fin de sa peine en raison de ses antécédents de crimes sexuels, en étant présent et en accompagnant la personne sur une base quotidienne. Pour qu'un CSR soit mis sur pied, il faut qu'une petite collectivité responsable et capable d'offrir un grand soutien incite ses membres à s'engager considérablement. Les bénévoles qui font partie de ces cercles suivent une formation donnée par des professionnels.

Les valeurs fondamentales qui orientent encore aujourd'hui cette initiative sont les suivantes :

- Nous affirmons que c'est à la collectivité qu'incombe la responsabilité de la réparation sécuritaire à l'égard des victimes et de leur guérison de même que de la réinsertion sociale « sans risque » des délinquants sexuels.
- Nous croyons en un Dieu de rapprochement et de réconciliation qui nous appelle à être des agents de guérison.
- Nous reconnaissons la peine persistante des victimes d'agressions sexuelles et leur besoin de guérir.
- Nous cherchons à « recréer une collectivité » responsable, sécuritaire, saine et donneuse de vie en collaboration avec d'ex-délinquants.
- Nous acceptons l'appel à une hospitalité totale, partageant nos vies les uns avec les autres dans la collectivité et prenant des risques au service de l'amour.

L'Aumônerie répond aux besoins en perfectionnement et en formation des CSR dans tout le Canada, en fonction du bassin de bénévoles disponibles dans les villes clés. Bien que l'engagement des bénévoles sélectionnés soit surtout motivé par le désir de contribuer à créer des collectivités plus sûres, pour bon nombre d'entre eux, cet engagement est aussi une façon d'exprimer concrètement leur foi. Aider devient alors pour eux une vocation.

L'année dernière, on comptait quarante-sept CSR au Canada, et on a remarqué que l'intérêt manifesté au niveau international pour ce type de travail communautaire ne cesse de grandir.

LES AUTRES « CERCLES »

Les Cercles de soutien et de responsabilité sont essentiels et stimulants. Les délinquants qui ont grand besoin de soutien et qui présentent un risque des plus élevés nécessitent cette attention dévouée dont il était question précédemment. L'Aumônerie est également consciente des besoins des délinquants qui n'appartiennent pas à cette catégorie en particulier. Nous savons que de nombreux autres délinquants mis en liberté ont recours à ce type de « cercle » pour obtenir le soutien nécessaire à leur réinsertion sociale.

On remarque que des aumôniers communautaires, des congrégations religieuses ainsi que d'autres groupes, mettent sur pied différents types de cercles pour favoriser la réinsertion sociale. Il peut s'agir de partenaires d'Emmaüs, de cercles pour femmes, de groupes de mentorat, d'équipes de soutien dans la collectivité ou, encore, de cercles de

réinsertion sociale (comme des fraternités ou bien des groupes d'amitié, de travail ou d'étude). Par ailleurs, le mentorat est une méthode d'encadrement à laquelle presque tous les groupes confessionnels ont recours. Cette méthode permet aux personnes encadrées d'apprendre ou de réapprendre à adopter certains types de comportements tout en découvrant la culture de leur groupe confessionnel et de leur collectivité.

Les membres de la société qui étaient auparavant marginalisés sont encouragés à devenir des citoyens actifs et productifs, en développant leur sens civique ou en formant des micro-collectivités. Ces cercles font naître l'espoir d'une vie différente qui peut être pleinement vécue. L'espoir est donc l'essence même de ces cercles, c'est le point central autour duquel ils sont formés, car ils aident les gens à apprendre à faire don d'espoir et de vie.

Depuis plus de cent ans, l'Aumônerie a travaillé de concert avec des groupes confessionnels dans tout le Canada pour offrir des soins et du soutien aux délinquants en milieu carcéral. En poursuivant nos efforts vigoureux visant à informer nos partenaires dans la collectivité ainsi que nos bénévoles bien formés de nos initiatives en matière d'aumônerie, nous avons maintenu des liens avec les membres des groupes confessionnels. Nous invitons donc particulièrement les autres membres des collectivités à venir nous écouter, à nous comprendre et à apprendre de nos expériences. En effet, nous prions les autres citoyens de nous faire bénéficier de leur intuition créative pour nous permettre de mieux aider les délinquants à s'intégrer parmi la population ordinaire, de la façon la plus respectueuse, responsable et sécuritaire possible. ◆

Secteur des services corporatifs

InfoPol
La voie d'accès des policiers au Système de gestion des délinquants

Par Sylvie Brazeau, agente de communication, projet de renouvellement du Système de gestion des délinquants

L'équipe du Renouvellement du Système de gestion des délinquants (SGD), de concert avec l'équipe de Rapports automatisés de données appuyant la réinsertion (RADAR), a fait un pas de plus dans les initiatives de branchement des partenaires du Service correctionnel du Canada (SCC) au système. Elle a développé un logiciel, appelé InfoPol, qui se veut un outil d'information spécialement destiné aux forces policières du Canada. Celui-ci permet aux policiers de recevoir, sous une forme adaptée à leurs besoins, les renseignements relatifs aux délinquants fédéraux sous surveillance dans leur territoire et aux délinquants illégalement en liberté au Canada.

Le SCC est tenu de communiquer de l'information sur les délinquants fédéraux aux corps policiers en vertu de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*. Notamment, nous transmettons aux services de police compétents une trousse d'information — communément appelée *profil type* — chaque fois qu'un délinquant est libéré d'un établissement, ce qui peut représenter jusqu'à 15 000 trousses d'information par année à l'échelle du Canada. Ces trousses sont, bien sûr, transmises de façon manuelle. Avec InfoPol, cette procédure peut être effectuée de façon automatique. En effet, InfoPol, qui tire ses données du SGD, organise les renseignements à communiquer et les transpose sur une interface conviviale accessible aux corps policiers utilisateurs. L'information saisie par InfoPol renferme, en plus des renseignements essentiels présentés dans le profil type, une photo électronique du délinquant et les coordonnées de l'agent de libération conditionnelle chargé du cas.

Une partie de l'équipe du RSGD qui a travaillé à la mise en œuvre d'InfoPol.
De gauche à droite : Nicolai Nefedow, Natasha Levesque, Nancie Proulx, Pierre Tremblay, Loraine Deshaies, Tommy L'Écuyer, et Guylaine Montplaisir

Les services de police branchés sur InfoPol recevront des avis quotidiens leur indiquant les nouveaux délinquants placés sous surveillance dans leur territoire, les nouveaux délinquants en liberté illégale, les délinquants de leur territoire qui ont changé de situation et ceux qui ont cessé d'être sous leur responsabilité (par exemple, parce qu'ils ont atteint la date d'expiration de leur mandat ou qu'ils ont été réincarcérés). Le logiciel permet aussi aux policiers d'effectuer des recherches avancées en utilisant divers critères, tels que le nom du délinquant, son numéro du Système d'empreintes digitales (SED), son âge, la couleur de ses cheveux, pour n'en nommer que quelques-uns.

L'un des nombreux avantages qui découlent de cette innovation technologique est le fait qu'il n'y ait plus de délai de transmission des renseignements puisque l'information est disponible sur InfoPol dès la libération. Les recherches de renseignements et la récupération de données par les policiers sont aussi rendues beaucoup plus faciles du fait que l'information est présentée sous une forme électronique plutôt que sur support papier. En outre, parce qu'il y a moins de manipulation de documents, le travail de tous les intervenants s'en trouve simplifié autant du côté du SCC que de celui des services de police.

L'équipe du Renouvellement du SGD, en collaboration avec les équipes régionales de branchement des partenaires, s'affaire actuellement à présenter InfoPol aux principaux services de police dans les régions de l'Atlantique, du Québec et du Pacifique et l'offrira aux corps policiers des autres régions au printemps 2004.

« L'échange de renseignements entre les partenaires du système de justice pénale est crucial pour assurer la sécurité des Canadiennes et des Canadiens », rappelle Georges Pinatel, gestionnaire de l'équipe du partage de l'information du Renouvellement du SGD. « En rendant plus efficace l'échange de renseignements entre le SCC et les corps policiers, InfoPol nous permet d'augmenter notre contribution à la sécurité publique. » ◆

Secteur des opérations et des programmes correctionnels

Franchir les murs

Par Bill Rankin, agent de communication, Secteur des communications et de la consultation

Le 23 mai, des spécialistes des traités en matière de transfèrement de détenus sont venus de partout dans le monde pour célébrer le 25e anniversaire du Programme international de transfèrement des délinquants (PITD). Organisée par le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI) et le Solliciteur général du Canada (SGC), la conférence intitulée *Franchir les murs* rendait hommage aux pionniers du Programme, notamment M. Serge Boudreau, gestionnaire du Programme au SCC, M. Don Yeomans, ancien commissaire du SCC, et M. William Outerbridge, ancien président de la Commission nationale des libérations conditionnelles.

Au début de la cérémonie, la commissaire du SCC, Mme Lucie McClung, a précisé que le Programme vise à assurer le traitement humain des détenus, et qu'il ne s'agit pas d'un moyen pour les délinquants d'échapper à la justice. Elle a expliqué que les pionniers du Programme avaient reconnu le rôle crucial que joue le soutien communautaire dans la prévention du crime et la réinsertion sociale des délinquants et, en définitive, dans la sécurité de nos collectivités.

Il y a ensuite eu un exposé sur le monde concret des transfèrements des détenus, suivi d'une discussion d'un groupe d'experts composé de Mme Maureen Killion, directrice principale associée, Bureau des opérations d'exécution, ministère de la Justice des É.-U., M. Jim Marshall, directeur, établissement Millhaven, et M. Serge Boudreau. L'auditoire a ensuite eu l'occasion de poser des questions aux membres du groupe d'experts.

Plus tard dans la matinée, Mme McClung a présenté quatre délinquants ayant bénéficié d'un transfèrement, qu'elle a décrits comme « de petits miracles » – soit des gens qui ont participé au Programme, qui ont complètement transformé leur vie et qui voulaient faire part de leur cheminement.

Monsieur David Spencer et Mme Christine Lamont ont passé neuf ans de leur vie dans des pénitenciers brésiliens pour leur implication dans un enlèvement politique. Ils ont tous les deux exprimé leurs plus sincères remerciements à ceux qui ont aidé à les ramener au Canada. M. Spencer recommande aux gouvernements de conclure des ententes de transfèrement aussitôt que possible afin qu'elles soient en place lorsqu'il y a besoin.

Les pionniers du PITD. Debout, de gauche à droite : Michael Hollies (fils de Jack Hollies), Bruce Mann et Millard Beane Assis, de gauche à droite : Maurice Charbonneau, Serge Boudreau et Don Yeomans Absent : William Outerbridge

La voix brisée par l'émotion, un autre ex-détenu, M. Tom McCarthy, a décrit aux membres de l'auditoire sa joie lorsqu'il avait appris que sa demande de transfèrement d'un établissement américain à un établissement canadien avait été approuvée. « Je rentre chez moi, je rentre chez moi ! » s'était-il exclamé. Depuis, il reste reconnaissant envers le gouvernement canadien et, surtout, envers les responsables du Programme.

L'ex-détenu, M.George LeClair, avait été transféré à l'établissement Millhaven en Ontario, du pénitencier d'État de la Floride où il purgeait une peine d'emprisonnement à perpétuité. Il a obtenu une libération conditionnelle en 1993 et, depuis, il apporte une précieuse contribution au programme Option vie du SCC. Il a, à son tour, fait l'éloge du programme de transfèrement et s'est dit profondément reconnaissant pour les possibilités qui lui ont été offertes grâce à ce dernier.

Le fait marquant de la conférence a sans aucun doute été l'exposé de M. Rubin « Hurricane » Carter. À la cadence d'un pasteur d'autrefois du sud des États-Unis, l'ex-boxeur charismatique a prononcé un discours captivant d'une heure sur sa lutte pour la justice et sur son acquittement après avoir purgé vingt ans dans une prison d'État au New Jersey.

Le « Hurricane » se bat encore aujourd'hui, mais dans une nouvelle arène. L'ancien boxeur et son associé, le criminaliste Me James Lockyer,

Debout, de gauche à droite : les transférés George LeClair, Tom McCarthy, Gayla MacDonald (l'épouse de McCarthy) et le gestionnaire du programme, Serge Boudreau Assis, de gauche à droite : David Spencer et Christine Lamont

De gauche à droite : le visionnaire original du PITD William Outerbridge; la commissaire du SCC Lucie McClung; et M. Bernard Patry, président du comité permanent

Rubin "Hurricane" Carter, conférencier et directeur de l'*Association in Defence of the Wrongfully Convicted*

dirigent *l'Association in Defence of the Wrongfully Convicted*, un organisme établi à Toronto. Lors de la discussion du groupe d'experts en après-midi intitulée *Renforcer la coopération internationale*, M. Lockyer a décrit des cas auxquels a participé l'Association, notamment des appels accueillis grâce à des analyses d'ADN et l'acquittement de M. David Milgaard.

Monsieur Lockyer a proposé des recommandations aux responsables du programme de transfèrement afin d'atténuer les difficultés auxquelles font face les Canadiens et les Canadiennes purgeant une peine à l'étranger : améliorer le système de financement pour la défense des Canadiens et des Canadiennes traduits devant les tribunaux étrangers; créer au sein du MAECI un groupe de consultation juridique au sujet des Canadiens et des Canadiennes incarcérés à l'étranger; créer un groupe de soutien pour les familles des détenus.

Le groupe d'experts se composait aussi de M. Sergio Garcia, de l'Organisation des États américains, M. Alejandro Diaz de Leon, attaché juridique du gouvernement du Mexique, M. Christian Johnson, ministre de la Justice de l'Allemagne, et de Me Sandra Babcock, avocate américaine spécialisée dans l'application des lois internationales en matière de droits de la personne. Me Babcock a conseillé vivement aux consulats d'agir lorsqu'un cas est devant un tribunal de première instance, avant qu'une décision soit prise.

Avant de terminer la conférence, M. Gar Pardy, directeur général des Affaires consulaires, MAECI, a fait l'éloge du partenariat entre son ministère et le SCC, qui a permis de ramener au pays 1 035 citoyens canadiens depuis la création du programme de transfèrement en 1978. ◆

Secteur des opérations et des programmes correctionnels

Un nouveau manuel fort utile

Par Bill Rankin, agent de communication, Secteur des communications et de la consultation

Le détenu X est rastafari et prétend que sa religion l'oblige à ne boire que de l'eau de pluie fraîche. Musulman, le détenu Y ne peut sous aucun prétexte manger du porc ou des produits du porc. Le détenu Z, quant à lui, est alité à l'infirmerie de l'établissement où il est incarcéré. Il souhaite faire brûler de l'encens et des chandelles, mais son voisin est asthmatique. Comment le personnel correctionnel peut-il répondre à toutes ces situations et trouver des solutions qui satisfont toutes les personnes concernées ?

À une certaine époque – révolue depuis longtemps –, peu était fait pour répondre aux divers besoins religieux et spirituels des détenus sous responsabilité fédérale. Les demandes en ce sens auraient probablement été rejetées catégoriquement. Mais les attitudes ont bien changé au cours des dernières années, tout comme d'ailleurs le visage de la population canadienne, en partie en raison de l'arrivée massive d'immigrants d'origines ethniques et religieuses variées. Les lois ont changé également. Des décisions judiciaires fondées sur la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* ont changé à tout jamais la façon dont nous traitons les droits des citoyens canadiens, y compris ceux des délinquants.

Les situations décrites ci-dessus ne sont que quelques exemples parmi une multitude déconcertante de demandes auxquelles le personnel de première ligne doit répondre tous les jours. De toute évidence, certaines d'entre elles doivent être rejetées pour des raisons de sécurité et de réalité opérationnelle des établissements correctionnels. Toutefois, bon nombre de demandes se situent dans une zone grise, c'est-à-dire que la réponse n'est pas évidente. Quelles sont les directives auxquelles le personnel peut avoir accès pour les aider à prendre des décisions éclairées devant des questions qui, souvent, sont déroutantes ?

La réponse pourrait bien être à portée de la main. L'agente de projet Christina Guest, de la Direction de l'aumônerie, a été chargée de rédiger un manuel sur la satisfaction des besoins religieux et spirituels des délinquants au sein du Service correctionnel du Canada. Après un peu plus de deux ans, le texte anglais est terminé et la version française

Christina Guest

devrait l'être bientôt. Le manuel a été conçu de manière à aider le personnel, en particulier les employés de première ligne, à mieux connaître les religions des délinquants et à trouver rapidement des réponses à des questions qui touchent leurs pratiques spirituelles et la liberté de conscience.

« Ce fut tout un défi !, s'exclame Mme Guest. Tous les secteurs ont dû prendre part aux consultations, car ces questions touchent tout le monde, allant des responsables des opérations, des services juridiques, des communications et des droits de la personne jusqu'aux membres du Comité interconfessionnel et les délinquantes. »

Le document de plus de 200 pages compte trois sections principales : les principes régissant la satisfaction des besoins religieux et spirituels, les questions communes et les traditions particulières des divers groupes spirituels. Facile à consulter, le document permet aux employés d'obtenir rapidement les renseignements dont ils ont besoin.

Il faut toutefois se rappeler que la religion n'est pas une science, fait remarquer Mme Guest. La bonne façon de régler une situation peut dépendre de nombreux facteurs. Le manuel sert de guide : il aide les employés à comprendre ce qui se passe et leur indique quoi faire. Il n'a toutefois pas réponse à toutes les situations possibles et imaginables. »

Chaque cas doit être évalué en tenant compte des circonstances particulières. Le manuel devrait permettre aux employés d'avancéer dans un territoire inconnu et d'offrir des solutions satisfaisantes aux personnes intéressées ◆

Secteur de la gestion des ressources humaines

Le SCC ministère pilote du **Programme d'apprentissage mixte**

Par Djamila Amellal, agente de communication, Secteur des communications et de la consultation

Photos : Martin Bélanger

Une initiative de programme d'apprentissage mixte (PAM), le nouveau projet de perfectionnement pour adultes qui vise à promouvoir un milieu de travail sain, caractérisé par le respect et exempt de harcèlement, a été lancée le 5 mai 2003 à Ottawa par le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique, de concert avec le Service correctionnel du Canada (SCC) et le Syndicat des employés du solliciteur général (SESG).

Le SCC a entériné son engagement à promouvoir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement lors de la première séance de formation d'instructeurs qui a réuni près d'une trentaine de personnes provenant de différentes régions du pays et occupant des postes variés au sein du SCC.

« Le SCC a la responsabilité de fournir un milieu de travail sain, caractérisé par le respect, à tous ses employés et je pense qu'un cours de formation mixte pour lutter contre le harcèlement constitue une initiative importante pour atteindre cet objectif », déclare Dru Allen, directeur général, Renouvellement organisationnel, et représentant du SCC à cette rencontre. « Le SCC a démontré son leadership dans le domaine de la lutte contre le harcèlement en créant en janvier 2002 un forum national patronal syndical, le Comité consultatif conjoint sur le harcèlement (CCCH). Ce comité appuie les efforts de modernisation de la gestion des ressources humaines au sein du SCC et, plus précisément, essaie de trouver des moyens d'améliorer notre programme de lutte contre le harcèlement. »

En association avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada, le SCC, de concert avec le SESG, devient l'organisme pilote où le programme sera mis à l'essai. Ce programme, on l'espère, aidera au changement de la culture organisationnelle et favorisera des relations syndicales patronales plus efficaces, tout en assurant, aux employés du SCC et à long terme à tous ceux de la fonction publique, un milieu de travail positif, sain et respectueux.

POURQUOI LE SCC ?

Il va sans dire que les objectifs du PAM sont compatibles avec la Mission du SCC, notamment au chapitre de sa valeur fondamentale nº 3 qui stipule que le personnel du Service constitue sa force et sa ressource principale dans la réalisation de ses objectifs.

En outre, le SCC a été choisi comme ministère pilote car il compte 15 000 employés. Le SCC a aussi fait preuve de leadership dans le domaine en étant le premier ministère à nommer un coordonnateur national de la lutte contre le harcèlement.

UNE INITIATIVE BÉNÉFIQUE POUR LE SCC

En plus d'assurer un milieu de travail sain, cette initiative permet au SCC de former des animateurs, d'élaborer conjointement avec le SCT et l'AFPC un cahier de formation portant sur la prévention et la résolution du harcèlement et de faire un suivi d'évaluation du programme.

Alors que le travail commence avec le SCC, l'objectif à long terme est de partager avec tous les ministères fédéraux l'expertise dans le domaine grâce à la contribution qu'apporteront dans la fonction publique les animateurs du SCC.

Madame Lynn Ray, présidente du Syndicat des employés du solliciteur général (SESG), également présente au lancement du programme, ajoute que « cette initiative est nécessaire et devrait être adoptée comme une norme nationale ».

Les participants à cette première rencontre ont reçu leur formation d'animateurs qui fournit outils et compétences pour une meilleure prestation du programme de lutte contre le harcèlement du PAM. La deuxième session, en français, a eu lieu à Sainte-Adèle (Québec) et la troisième session, en anglais, dans la région de l'Atlantique. On espère que d'ici la fin de l'année, près de 4000 employés auront été exposés à cette initiative d'apprentissage mixte. ◆

Lynn Ray, présidente du Syndicat des employés du solliciteur général

Dru Allen, commissaire adjoint par intérim, Gestion des ressources humaines, à l'ouverture de la première session de formation d'animateurs

Secteur des services corporatifs

Que signifie Kyoto pour le Service correctionnel du Canada ?

Par Paul Provost, conseiller principal en environnement, Secteur des services corporatifs

Le réchauffement de la planète (l'effet de serre) constitue sans doute, en terme de magnitude, la plus importante menace écologique que l'humanité aura à affronter. En ce sens, la ratification du Protocole de Kyoto représente le plus vaste effort mondial visant à contrer le phénomène des changements climatiques. Tout comme, en 1987, la signature du Protocole de Montréal sur les substances appauvrissant la couche d'ozone visait à protéger la couche d'ozone stratosphérique, Kyoto demeure avant tout, une réponse internationale à cette « poussée de fièvre » que subit la terre. Pour le gouvernement du Canada, Kyoto constitue un dossier hautement prioritaire, un engagement formel où il faudra, cette fois-ci, rendre des comptes auprès des collectivités signataires. Or, quelles seront les implications pour le Service correctionnel du Canada (SCC) ?

LES ENJEUX MONDIAUX

L'ensemble de la communauté scientifique internationale est d'avis que les changements climatiques sont déjà en cours et que les activités humaines y contribuent. Même si certains gaz à effet de serre (GES) existent à l'état naturel, les activités anthropiques rejettent toutefois d'énormes quantités de GES supplémentaires dans l'atmosphère, dont le dioxyde de carbone (CO_2), le méthane (CH_4), l'oxyde d'azote (N_2O) et des gaz typiquement utilisés comme réfrigérants (HFC, PFC).

Selon un groupe d'experts des Nations Unies composé des plus grands spécialistes mondiaux du climat, on estime que la température moyenne à la surface de la terre augmentera probablement de 1,4 à 5,8 degrés Celcius d'ici l'année 2100. Quoique ces perturbations puissent sembler négligeables, même de modestes changements dans les températures moyennes à l'échelle de la planète peuvent avoir un effet dramatique sur notre climat. Par exemple, la dernière fois que la terre a connu une température inférieure de 5 degrés Celcius, le Canada était recouvert de trois kilomètres de glace.

Comme les scientifiques prévoient que les pays nordiques seront plus touchés par les changements climatiques que ceux qui sont situés plus près de l'équateur, le Canada est particulièrement vulnérable. D'ailleurs, nous en ressentons déjà les effets : réchauffement des étés, baisse des niveaux d'eau dans les Grands Lacs, infestations d'insectes dans les forêts de la Colombie-Britannique, augmentation des niveaux de smog dans les grands centres urbains, accroissement des phénomènes météorologiques extrêmes comme les sécheresses dans les Prairies, les tempêtes de verglas dans l'est du Canada ou les inondations au Manitoba et au Québec, sans mentionner la fonte de la calotte polaire qui ferait monter les niveaux des mers et submergerait des régions côtières.

LE CANADA ET KYOTO

Tout comme 97 autres pays, le Canada est signataire du Protocole depuis décembre 2002. Cependant, le Canada participe depuis 1997 aux négociations selon lesquelles notre pays convenait de réduire ses émissions de GES de 6 p. 100 sous les niveaux de 1990, entre 2008 à 2012. Pour le Canada, ce véritable défi se traduit par une réduction de 26 p. 100 de ses émissions de GES par rapport aux quantités d'émissions qui seraient produites si rien n'était fait. C'est ainsi que le gouvernement canadien a adopté un Plan d'action qui comprend, entre autres, des appuis aux nouvelles technologies (ex.: des véhicules à carburant de remplacement), à la production d'énergie renouvelable (ex.: l'énergie éolienne ou solaire), au rendement énergétique des infrastructures et à l'utilisation durable des forêts et des terres agricoles.

LA PART DU SCC

La réduction des GES a ses répercussions sur les opérations du SCC, surtout lorsqu'on considère que le SCC est le 3e grand émetteur de GES parmi les ministères fédéraux, après la Défense nationale et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

D'abord, comme il faut se mesurer pour répondre à une obligation ministérielle de se rapporter, le suivi de nos émissions de CO_2 est déjà une activité prioritaire via le protocole de surveillance des consommations d'énergie du SCC. Ensuite, à la demande du gouvernement, le SCC a participé à l'élaboration d'une cible de réduction des GES. Concrètement, cette dernière appelle une réduction de nos consommations d'énergie équivalente à 19 mégatonnes de CO_2 d'ici 2011. Ceci se concrétisera par l'entremise de nouvelles constructions et rénovations de bâtiments en conformité avec les normes actuelles de démolitions d'installations désuètes et de programmes d'efficacité énergétique applicables aux bâtiments, équipements et appareils. Par ailleurs, afin de dévier le maximum de déchets solides des sites d'enfouissement, nos arrangements en matière de recyclage et de compostage devront s'intensifier. Il en va de même quant à l'adoption de pratiques plus écologiques (moins d'engrais chimiques et de pesticides) sur les terrains du SCC. Enfin, il faut s'attendre à voir les carburants de remplacement (éthanol, gaz naturel, électricité) au sein de notre flotte de véhicules prendre également de l'expansion.

DU PAPIER AUX ACTES

Si l'on veut véritablement participer à l'effort mondial de lutte contre le réchauffement planétaire, il faudra passer du papier aux actes. Il est certain qu'on doit adopter une approche globale pour relever de manière efficace le défi des changements climatiques et, pour ce faire, il faut comprendre dès maintenant que la sauvegarde de notre planète appelle chacun d'entre nous à se surpasser. Il en va de la qualité de vie telle que nous la connaissons aujourd'hui, rien de moins ! ◆

Le ministre et la commissaire visitent **la région de l'Atlantique**

Par Denis D'Amour, gestionnaire, Communications, administration régionale de l'Atlantique

Photos: Denis D'Amour

Le solliciteur général du Canada, M. Wayne Easter, et la commissaire, Mme Lucie McClung, avaient un horaire très chargé lorsqu'ils ont visité la région de l'Atlantique en janvier dernier. En plus de présider la cérémonie d'ouverture officielle de l'unité de garde en milieu fermé à l'établissement Nova, ils ont visité le centre correctionnel communautaire Carlton à Halifax-Darthmouth, le pénitencier de Dorchester, le centre de rétablissement Shepody (CRS), l'établissement Westmorland et les installations des opérations agricoles de CORCAN, tous situés dans le village de Dorchester, au sud-est du Nouveau-Brunswick. ◆

De gauche à droite : Dominic LeBlanc, député de Beauséjour–Petitcodiac; Rémi Gobeil, sous-commissaire de la région de l'Atlantique; Lucie McClung, commissaire; Wayne Easter, solliciteur général; et Hal Davidson, directeur intérimaire du pénitencier de Dorchester

De gauche à droite : Lucie McClung, commissaire; Tammy Lunney, infirmière du CRS; Wayne Easter, solliciteur général; Luc Doucet, directeur exécutif du centre de rétablissement Shepody; David Lewis, superviseur de l'unité psychiatrique; Dominic LeBlanc, député de Beauséjour–Petitcodiac; Susan Sweetman, adjointe administrative des Services de santé au CRS; et Jacques Bertrand, infirmier du CRS

De gauche à droite : Richard Gallant, président du comité de détenus de l'établissement Westmorland; Wayne Easter, solliciteur général; Mike Corbett, directeur de l'établissement Westmorland; et Dominic LeBlanc, député de Beauséjour-Petitcodiac.

De gauche à droite : Dave Niles, gestionnaire des opérations agricoles de CORCAN; Karen Comeau, chef d'unité à l'établissement Westmorland; Sharon Ward, chef des finances et de l'administration à l'établissement Westmorland; Charles LeBlanc, coordonnateur intérimaire des programmes de base; Guy Poirier, directeur de la région de l'Atlantique de CORCAN; Dominic LeBlanc, député de Beauséjour–Petitcodiac; Wayne Easter, solliciteur général; Mike Corbett, directeur de l'établissement Westmorland; Rémi Gobeil, sous-commissaire de la région de l'Atlantique; J.J. Côté, coordonnateur des Opérations correctionnelles à l'établissement Westmorland; Maurice LeBlanc, directeur adjoint, Services de gestion à l'établissement Westmorland; et Matthew Graham, adjoint spécial du solliciteur général.

De gauche à droite : Guy Poirier, directeur de la région de l'Atlantique de CORCAN; Tim Coobs, instructeur à l'industrie laitière de CORCAN; Wayne Easter, solliciteur général; Bruce Ritchie, instructeur à l'industrie laitière de CORCAN; Dominic LeBlanc, député de Beauséjour–Petitcodiac; Rémi Gobeil, sous-commissaire de la région de l'Atlantique; Mike Corbett, directeur de l'établissement Westmorland; Matthew Graham, adjoint spécial du solliciteur général; Dave Niles, gestionnaire des opérations agricoles de CORCAN

Le sous-commissaire principal se rend dans l'Atlantique

Par Denis D'Amour, gestionnaire, Communications, administration régionale de l'Atlantique

Photos: Denis D'Amour

Au début du mois de mars, M. Don Head a choisi la région de l'Atlantique comme point de départ de la première visite officielle qu'il entreprend à la suite de sa nomination à titre de sous-commissaire principal du SCC.

Accompagné de Gerry Hooper, commissaire adjoint, Secteur de l'évaluation du rendement, et de Rémi Gobeil, sous-commissaire de la région de l'Atlantique, M. Head a visité divers établissements dont l'établissement Atlantique, le pénitencier de Dorchester, le centre de rétablissement Shepody, les bureaux de district du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard et le bureau de la Société John Howard, situé à Moncton.

M. Head a également participé à une réunion générale avec des employés de la région de l'Atlantique. Au cours de celle-ci, il a discuté des résultats corporatifs et des différents défis auxquels le Service fait face. ◆

Pénitencier de Dorchester :
De gauche à droite : Dave Price, sous-directeur par intérim; Marc Bélanger, directeur adjoint, Services de gestion; Don Head, sous-commissaire principal, Gerry Hooper, commissaire adjoint, Évaluation du rendement; et Hal Davidson, directeur par intérim du pénitentier de Dorchester

M. Head s'est adressé à un groupe de plus de 100 employés lors d'une réunion du personnel de la région de l'Atlantique.

Projet-pilote
Opening Doors

Par Anna Quon, journaliste pigiste

Opening Doors, un projet-pilote financé par le Service correctionnel du Canada (SCC) qui aide les délinquants handicapés à réintégrer la société, a reçu un prix national l'automne dernier. Dirigé par le Centre de ressources pour la vie autonome de Halifax, le projet-pilote de quatre ans a mérité le prix Allan Simpson de l'Association canadienne des centres de vie autonome (ACCVA), à Toronto.

Jim Murphy, directeur des Initiatives communautaires, Secteur de l'engagement communautaire au SCC, a engagé le dialogue avec l'ACCVA qui a conduit à la mise sur pied du projet-pilote *Opening Doors*. M. Murphy continue de chercher des appuis au SCC pour que le projet-pilote se poursuive et prenne de l'ampleur. Il déclare « être absolument et extrêmement fier de tous ceux qui y participent ».

Dawna Robia, Coordonnatrice, *Opening Doors*

« Un grand nombre de personnes atteintes de déficiences mentales ou physiques sont laissées pour compte dans la société et aboutissent dans le système correctionnel sans personne pour les guider. Mon rôle est d'aider ces personnes et de veiller à ce qu'elles n'aient plus d'ennuis avec la justice », a indiqué Dawn Robia, la coordonnatrice du projet-pilote *Opening Doors*.

Mme Robia et six bénévoles ont fourni des conseils, de l'information ainsi que des services de soutien par les pairs et de placement à 179 délinquants handicapés, dont 55 participent activement au projet-pilote. *Opening Doors* aide les délinquants, entre autres, à obtenir un soutien financier, à s'acheter des vêtements et des articles de maison et à se trouver un appartement. Il leur permet aussi de participer à des activités sociales et à des ateliers. « Nous enseignons aux délinquants comment devenir indépendants. Voilà la raison d'être même du projet-pilote », a déclaré Paul Jamieson, le conseiller du SCC pour le projet.

Selon le directeur de district, Ron Lawlor, « *Opening Doors* offre une ressource bien réelle aux agents de libération conditionnelle responsables des délinquants qui retournent dans la collectivité. Les compétences et les connaissances de ceux qui participent au projet et l'aide qu'ils fournissent aux délinquants incitent les agents de libération conditionnelle à faire appel à leurs services», a-t-il ajouté.

Félicitations aux employés, aux défenseurs et aux bénévoles d'*Opening Doors* ! ◆

La collectivité bénéficie vraiment de la formation professionnelle

Par Louise Arnoldi, directrice exécutive, Société John Howard, Moncton

Photo: Denis D'Amour

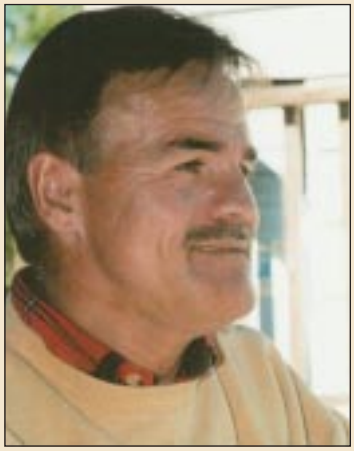
Le 8 avril 2003, les industries CORCAN de la région de l'Atlantique ont fièrement tenu une cérémonie à l'intention des finissants de la *Stratégie emploi jeunesse*. Le projet de 26 semaines était géré par la *John Howard Society of Greater Moncton Inc.* et a permis de construire deux complexes de quatre unités pour *l'Alternative Residence Association*, qui aide les personnes autonomes atteintes d'un trouble mental dans la région de Moncton. ◆

De gauche à droite : Rod Thurston, formateur en milieu de travail; Louise Leonardi, directrice exécutive de la Société John Howard; Vincent Farrell, formateur en milieu de travail; les cinq finissants : Russell Murchison, Wally Squires, Steve Clavette, Phillip Wilson et Robert Lévesque; Rose Mallet, instructrice en dynamique de la vie; et Sharon Geldart, gestionnaire de projet

Donner le maximum de soi

Par Denis D'Amour, gestionnaire, Communications, administration régionale de l'Atlantique

À la suite d'un accident de plongée sous-marine en 1974, Paul Jamieson a subi une lésion de la moelle épinière qui l'a laissé paraplégique. Sa mauvaise fortune cependant n'a pas réussi à altérer son moral, ni à freiner ses aspirations professionnelles. Paul, qui est aujourd'hui un agent de libération conditionnelle au Service correctionnel du Canada (SCC), est ce qu'il a toujours été : un homme de grand cœur et un professionnel qui tente d'atteindre l'excellence dans tout ce qu'il entreprend.



Paul Jamieson

Après son accident, Paul est retourné aux études et a décroché, en 1981, des diplômes en sociologie et en service social. Alors qu'il amorçait sa carrière au sein de la *Nova Scotia League for Equal Opportunities*, Paul s'est découvert une passion dévorante pour la défense des droits des personnes handicapées. Il a travaillé sans relâche afin que des modifications soient apportées aux codes provinciaux, aux règlements en matière de transport, ainsi qu'à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Depuis, son désir d'améliorer la vie des personnes handicapées l'a mené à œuvrer au sein de nombreux comités et organismes communautaires, tels que le Groupe de travail sur les soins de santé primaires formé en 1992, en Nouvelle-Écosse, et l'Association canadienne des paraplégiques.

Plus particulièrement, Paul a joué un rôle de premier plan lors de la création, en 1990, d'un organisme nommé *Peer Partnership*, à Halifax, qui est devenu par la suite le *Metro Resource Centre for Independent Living* (MRCIL). Paul a également contribué au succès de plusieurs projets pilotes mis sur pied par le MRCIL, dont le projet *Opening Doors*, financé par le SCC, qui vise à aider les délinquants sous responsabilité fédérale qui sont handicapés à réussir leur réinsertion sociale. Ceux qui ont travaillé avec lui disent qu'il est l'âme de cet organisme.

En plus d'assumer ses responsabilités d'agent de libération conditionnelle, Paul a pris part à de nombreuses activités de bénévolat en aidant, entre autres, des jeunes qui souhaitent faire carrière dans le domaine des services correctionnels. Paul est également membre du Comité consultatif national pour les personnes handicapées. Il est l'un des deux représentants de la région de l'Atlantique du SCC qui œuvrent actuellement en vue de défendre les droits de près de 40 personnes handicapées de cette région.

Bien que Paul ait accompli beaucoup par son travail et ses efforts de bénévolat, c'est d'abord et avant tout son attitude personnelle et son approche positive face à la vie qui le distinguent. En effet, le comportement plutôt effacé dont Paul fait montre dans son milieu de travail et dans la collectivité s'est révélé d'une très grande efficacité. Il trouve toujours du temps pour aider ceux qui ont besoin d'une oreille attentive. Les gens qui l'ont rencontré au fil des ans s'entendent pour dire que Paul est patient, qu'il sait toujours faire ressortir ce qu'il y a de plus beau chez les autres et qu'il encourage de façon inconditionnelle tous ceux qui ont besoin de soutien.

En bref, Paul donne toujours son maximum ! ◆

Jim McLeod

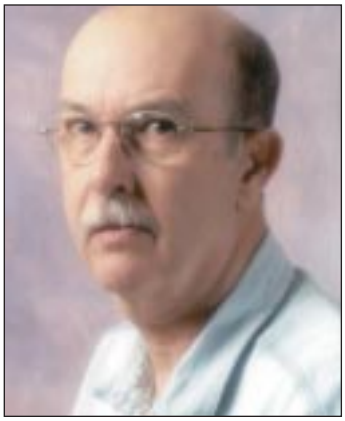
Lauréat du Prix d'excellence de la GSIC de l'année 2002

Par Dan MacPherson, gestionnaire d'unité et Gary Mills, directeur, pénitencier de Dorchester

Monsieur Jim MacLeod, agent de correction II au pénitencier de Dorchester, a reçu le Prix d'excellence de la Gestion de stress à la suite d'un incident critique (GSIC) de l'année 2002, à l'occasion d'un dîner tenu à Memramcook le 29 janvier. Mme Simonne Poirier, qui représentait le sous-commissaire de la région de l'Atlantique, et d'autres officiels du Service correctionnel du Canada (SCC) étaient là pour la remise du prix.

Jim aura accumulé 35 années de service en septembre prochain, soit 29 ans à Dorchester et six ans au sein des Forces canadiennes.

Il se démarque en tant que fervent partisan de la GSIC, non seulement par ses paroles mais aussi par ses gestes. Il est reconnu par la direction et par ses collègues pour son engagement et son approche sérieuse lors de l'administration de soins aux victimes à la suite d'événements traumatiques survenus à Dorchester et, à une occasion, à Springhill. Il est réputé pour sa grande rigueur dans la communication avec toutes sortes de victimes et le travail avec l'équipe de GSIC.


Jim MacLeod

Jim a été parmi les premiers à se porter bénévole, comme pair-aidant, lorsque Dorchester a formé une équipe de GSIC en 1997. Depuis 1985, il a vigoureusement appuyé l'établissement grâce à un programme de traitement du stress à la suite des incidents critiques.

Jim participe à toutes les séances de formation offertes à l'équipe de GSIC. Les animateurs ont constaté que sa maturité et son engagement à l'égard de l'approche de la GSIC ont permis d'améliorer les séances de formation.

L'attribution chaque année du Prix d'excellence de la gestion du stress à la suite d'un incident critique est possible grâce à la coopération entre la direction du SCC, le Syndicat des employés du Solliciteur général, le Syndicat des agents de correction du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Le Prix de la région de l'Atlantique témoigne de la reconnaissance par le Service correctionnel du Canada et des syndicats participants d'un rendement et d'un engagement exceptionnels à l'endroit de la gestion du stress à la suite d'un incident critique. ◆

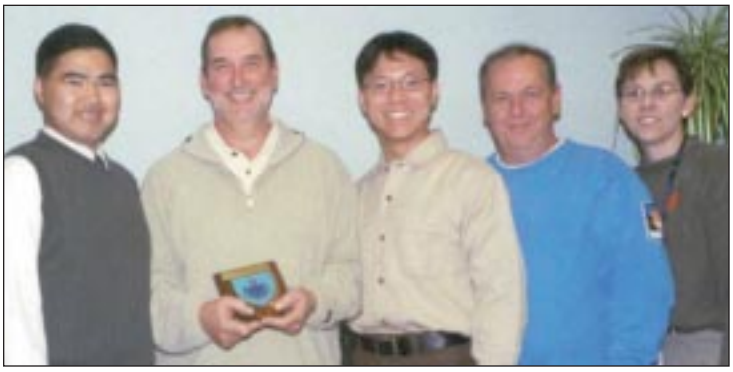
Des représentants des services correctionnels de Hong Kong dans la région de l'Atlantique

Par Denis D'Amour, gestionnaire, Communications, administration régionale de l'Atlantique

Photo: Denis D'Amour

Deux représentants des services correctionnels de Hong Kong ont récemment visité des établissements du Service correctionnel du Canada (SCC) de la région de l'Atlantique. M. Charles W.H. Pau, psychologue clinicien, et M. Eddy Kwai-hung Chan, agent principal, ont visité l'établissement Springhill, le centre régional de réception, le centre de recherche en toxicomanie de Montague (Î.-P.-É.), le centre de rétablissement Shepody et l'administration régionale de l'Atlantique.

Les deux hommes étaient très impressionnés par la recherche et les traitements en matière de toxicomanie qui s'effectuent au SCC ainsi que par la gamme de programmes correctionnels offerts dans les établissements et dans la collectivité. Les invités ont présenté au sous-commissaire, M. Rémi Gobeil, une plaque du Service correctionnel de Hong Kong. ◆


De gauche à droite : Eddy Kwai-hung Chan, agent principal; Rémi Gobeil, sous-commissaire de la région de l'Atlantique; Charles W.H. Pau, psychologue clinicien; Charles LeBlanc, gestionnaire de programmes et Marla Kavalak, gestionnaire de programmes
Absente : Sylvie Blanchet, gestionnaire de programmes

Des représentants du *Her Majesty's Prison Service* au SCC

Par Denis D'Amour, gestionnaire, Communications, Administration régionale de l'Atlantique

En début d'année, deux représentants de *Her Majesty's Prison Service* (HMPS) ont visité pendant une semaine les établissements du SCC dans la région de l'Atlantique. M. Ron Docherty, gestionnaire de groupe pour les admissions, et M. Dave Rogers, gestionnaire de la réinsertion sociale et des partenariats, ont visité l'établissement Springhill, le centre régional de réception de l'Atlantique, le pénitencier de Dorchester, le Centre de rétablissement Shepody, l'établissement Westmorland et le bureau du district d'Halifax. Durant leur séjour, les représentants du service correctionnel britannique ont manifesté beaucoup d'intérêt pour les programmes et la supervision des délinquants sous responsabilités fédérale et provinciale, ainsi que pour l'Initiative Canada-Nouveau-Brunswick qui permet aux délinquants sous responsabilité provinciale de participer à des programmes particuliers dans les établissements du SCC. ◆

De gauche à droite : Terry Hatcher, sous-commissaire adjoint de la région de l'Atlantique, Opérations correctionnelles; Del Amon, administrateur régional de l'Atlantique, Réinsertion sociale; Ron Docherty, gestionnaire de groupe pour les admissions, HMPS; Dave Rogers, gestionnaire de la réinsertion sociale et des partenariats, HMPS; et Rémi Gobeil, sous-commissaire de la région de l'Atlantique

Jeter des ponts

Par Marla Kavalak, gestionnaire de projet, Programmes, administration régionale de l'Atlantique

À la suite d'une décision du Comité de direction adoptée en avril 2000, l'emploi est revenu au premier plan des préoccupations correctionnelles. La nouvelle importance accordée à l'emploi dans le processus de planification correctionnelle rend encore plus nécessaire le renforcement du partenariat entre CORCAN et le Service correctionnel du Canada (SCC), et le recours au travail d'équipe pour assurer la réussite de l'entreprise.

La région de l'Atlantique a donné un nouveau sens au partenariat de gestion entre CORCAN et le SCC en créant un conseil de l'emploi. Les rencontres régulières du conseil réunissent les principaux intervenants chargés de la mise en œuvre de la stratégie régionale d'emploi. La tâche du conseil consiste à faire en sorte que cette stratégie soit claire et que la communication avec tout le personnel de première ligne soit uniforme et conforme à la stratégie.

Madame Corinne Hagerman, directrice exécutive par intérim de CORCAN, a participé à la réunion du conseil de l'emploi tenue en mars 2003. Elle a fait le point sur l'état de la stratégie nationale et des plans prévus pour le prochain exercice financier. Les membres du conseil ont aussi discuté avec elle de diverses questions d'intérêt régional, propres aux établissements.

Des témoignages d'appréciation ont été présentés aux commis des cinq établissements de la région de l'Atlantique. Ces employés dévoués ont travaillé avec diligence afin de mettre de l'ordre dans les répertoires des programmes actuels et dans leur calendrier du SGD. Cette tâche a été longue et fastidieuse, mais on a conclu qu'il s'agissait d'une pratique exemplaire qui sera adoptée dans le reste du pays.

Le conseil de l'emploi est devenu un instrument de première importance qui permet à la région de l'Atlantique de jeter des ponts entre toutes les divisions appelées à jouer un rôle dans la stratégie d'emploi. De toute évidence, c'est notre personnel qui fait notre force et il constitue une ressource de premier plan qui nous permet d'atteindre nos objectifs. De plus, tous les membres du conseil de l'emploi contribuent à renforcer son rôle en mettant l'accent sur la diffusion des valeurs, celle des idées, des connaissances et de l'expérience. ◆

Première rangée, de gauche à droite : Cheryl Matheson, commis à la rémunération des détenus, établissement Atlantique; Jeannita Leger, coordonnatrice, Affectation aux programmes et rémunération des détenus, établissement Westmorland; Corinne Hagerman, directrice exécutive par intérim de CORCAN, et Jean-Guy Bourque, ARPC, région de l'Atlantique.
Deuxième rangée, de gauche à droite : Linda Purdy, coordonnatrice, Affectation aux programmes et rémunération des détenus, pénitencier de Dorchester; Terry Hatcher, SCAO par intérim, région de l'Atlantique; April Findlay, coordonnatrice, Affectation aux programmes et rémunération des détenus, établissement Springhill; et Guy Poirier, RD à CORCAN, région de l'Atlantique.
Absente : Pam Rushton, adjointe d'unité par intérim, Programmes, établissement Nova.

Toutes ces personnes ont aidé la région de l'Atlantique à faire une révision approfondie du répertoire des programmes et à réorganiser le calendrier des programmes des détenus afin que tout soit conforme au mandat national du PEE.

Le Centre régional de santé mentale
L'agrément renouvelé

Par Bertin St-Pierre, coordonnateur de l'agrément, Centre régional de santé mentale

C'est en 1999 que le Centre régional de santé mentale (CRSM) s'engage dans une démarche d'agrément avec le Conseil canadien d'agrément des services de santé (CCASS). Celui-ci est le plus important organisme national qui accorde l'agrément aux organisations appartenant à tous les secteurs du système de santé au Canada. Après une première évaluation, le CRSM s'est vu accorder le titre d'organisme agréé, un titre valide pour une durée de trois ans, après quoi, il faudra procéder à une nouvelle évaluation.

L'AUTOÉVALUATION

La première étape du processus est l'autoévaluation de l'organisme à partir des normes établies par le CCASS. Pour renouveler son statut, le CRSM a constitué sept équipes d'employés, de partenaires et de clients pour procéder à une nouvelle autoévaluation au début de l'année 2002 qui abordait les cinq sujets suivants : Le leadership et le partenariat, la gestion de l'environnement, la gestion de l'information, la gestion des ressources humaines ainsi que l'évaluation et le traitement.

LA VISITE DU CCASS

La deuxième étape du processus est la visite de l'organisme par le CCASS, une visite durant laquelle les représentants du CCASS rencontrent le personnel, les clients, les partenaires et les équipes d'autoévaluation. De plus, ils observent directement dans le milieu.

En novembre dernier, trois visiteurs sont venus afin de valider le contenu de l'autoévaluation. C'est à partir de leurs observations et commentaires que le CCASS détermine si l'organisme se verra accorder l'agrément en fonction du niveau de conformité aux normes et du niveau de risques présents dans l'environnement tant pour le personnel que pour les clients.

En janvier 2003, nous recevions enfin les résultats. Pour une deuxième fois, le CCASS accordait au CRSM le statut d'organisme agréé.

Dans ses commentaires, le CCASS a relevé la qualité des progrès réalisés par le CRSM depuis le premier agrément ainsi que son engagement dans une démarche continue d'amélioration de la qualité. Le CCASS a également émis treize recommandations dans son rapport. Celles-ci représentent les domaines d'amélioration pour les années à venir.

Fiers de ces résultats, nous tenons à remercier tous ceux et celles qui ont participé à ce processus et qui, par leur engagement auprès de notre organisation, ont permis la reconnaissance de la qualité du travail qui s'y fait. ◆

Assis, de gauche à droite:
Gilles Plouffe, surveillant des opérations correctionnelles int. Mario Lévesque, directeur adjoint, Centre régional de santé mentale; Suzanne Pelletier, chef des soins infirmiers; et Pierre Landry, directeur clinique
Debout, de gauche à droite:
Annie Charbonneau, responsable d'équipe int.; Arnold Dufour, responsable d'équipe int.; Julie Desmarais, chef des services de psychologie int.; Sébastien Pilon, coordonnateur à la gestion des cas int.; Dominique Paquin, responsable d'équipe int.; et Bertin St-Pierre, coordonnateur de l'agrément

Un bon moyen d'économiser

Par Michel Bleau, chef régional, Ingénierie et entretien des installations, Services techniques, administration régionale du Québec

Un conseil utile pour accroître l'efficacité énergétique et réduire les émissions de gaz à effet de serre tout en faisant des économies !

En tant qu'employé du Service correctionnel du Canada, il est fortement suggéré d'éteindre votre ordinateur, votre écran ou d'autres types de matériel de bureau lorsque ceux-ci ne sont pas utilisés. Cela permet une économie substantielle d'argent qui, une fois multipliée par le nombre d'employés, devient particulièrement intéressante.

Par exemple, un ordinateur qui est en fonction sur une base continue revient à 165 $ par année en frais d'électricité*. Si l'appareil fonctionne tout le temps mais change à un moment donné au mode veille, le coût chute à 84 $ par année. Cela représente une économie annuelle de 81$ par ordinateur. Imaginez combien d'argent il serait possible d'économiser si tous les ordinateurs de notre ministère étaient éteints à la fin de la journée de travail !

* Calcul effectué en fonction du coût de l'électricité de 0,07 $/kWh. ◆

La ville de Québec accueillera les **Jeux mondiaux des policiers et pompiers**

Par Patrick Lachance, agent de correction, établissement Donnacona

La ville de Québec tiendra les Jeux mondiaux des policiers et pompiers du 26 juin au 5 juillet 2005. Elle accueillera 10 000 athlètes et leur escorte provenant des quatre coins du monde.

Les gens sont surpris lorsqu'ils apprennent que les Jeux mondiaux des policiers et pompiers comportent plus de 67 épreuves, ce qui en fait le deuxième événement sportif important au monde après les Jeux olympiques d'été. Les Jeux mondiaux des policiers et pompiers ont vu le jour à San Diego et sont issus des *California Police Olympics* (jeux olympiques des policiers de la Californie). Des pompiers, des policiers et des agents de douane et de correction à temps plein et de tous les âges y participent. L'événement a pris de l'envergure en 1985 lorsqu'il a été internationalisé grâce à la participation de 65 pays.

Les épreuves comprennent la plupart de celles bien connues des Jeux olympiques, ainsi que des défis liés à la profession des participants, comme le tir au pistolet, les compétitions de chiens d'assistance, la lutte contre l'incendie et les courses d'orientation.

Les Jeux de Québec seront une expérience inoubliable et une source de revenus importants pour la région. On estime que les retombées économiques seront de l'ordre de 48 millions $. En plus des compétitions, toute une gamme d'événements créatifs et artistiques sont prévus, ce qui captera encore plus l'attention des médias du monde entier. Ce sera toute une aventure qu'on ne sera pas prêt d'oublier !

Pour obtenir davantage de renseignements sur les Jeux mondiaux des policiers et pompiers de Québec 2005, veuillez communiquer avec Patrick Lachance, par téléphone au numéro (418) 641-2005 poste 7357, ou par courriel à l'adresse suivante : PLachance@2005wpfg.com ◆

Patrick Lachance, Nicolas Dion et Alain Fournier. Trois agents de correction du SCC ayant participé aux WPFG d'Indianapolis 2001

Patrick Lachance sur le site de compétition de vélo de montagne des WPFG d'Indianapolis 2001

Une partie de la délégation de Québec 2005 aux cérémonies d'ouvertures des WPFG d'Indianapolis 2001

Journée média à Rouyn

Par Diane Giguère, responsable du secteur Rouyn-Noranda, District Est/Ouest du Québec

Le Service correctionnel du Canada (SCC) doit faire preuve d'innovation afin de mieux se faire connaître du grand public. Le bureau sectoriel de Rouyn-Noranda a su relever ce défi et a présenté, le 13 mars 2002, un bel aperçu des activités du SCC et de ses partenaires du système de justice pénale, en la présence d'environ 200 personnes de la collectivité.

Comment réussit-on à attirer autant de gens ? En partant du principe que les gens veulent savoir mais surtout voir aussi. Nous avons alors opté pour la présentation d'un cas réel, qui va de la condamnation jusqu'à la mise en liberté. Un juge, des avocats, un agent de correction, un délinquant, un agent de libération conditionnelle, des commissaires et bien d'autres ont participé à la présentation du cas. La collectivité a également participé avant et durant l'événement.

LA MISE EN SCÈNE

Tout d'abord, il fallait trouver une salle dotée de l'éclairage et de l'équipement technique permettant la diffusion de présentations vidéo et *Power Point,* suffisamment grande pour recevoir le nombre d'invités prévu. Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue convenait à ce que nous recherchions. De plus, il nous permettait de rejoindre un de nos publics cibles.

Afin que l'événement soit crédible, nous avons approché un juge à la retraite, très connu dans la région. Ce dernier devait reproduire le jugement de notre cas réel sur scène. À sa suggestion, nous avons ajouté le plaidoyer de l'avocat de la défense et du procureur de la couronne.

Enfin, pour rendre le tout plus dynamique, nous avons favorisé la participation des gens dans la salle et mis en scène un jury avec qui nous pouvions parler directement. Le jury a été choisi parmi des personnalités connues de la région. Tout au long du processus, ils avaient à se prononcer face aux différentes situations présentées et déterminer la durée de la sentence.

Suite à l'audience à laquelle venaient d'assister le délinquant et un agent de libération conditionnelle, le jury devait décider du type de mise en liberté à accorder aussi. Devait-on imposer des conditions spéciales au libéré conditionnel étant donné qu'il a brisé une des conditions de sa libération. Nous avons aussi reproduit sur scène l'entrevue post-suspension avec le libéré et l'agent de libération conditionnelle. Par la suite, à la lumière des informations, le jury allait décider s'il annulait la suspension ou s'il retournait le libéré conditionnel au pénitencier. Puisqu'il s'agissait d'un cas véridique, nous avions reproduit les décisions qui avaient déjà été prises. Nous avons eu l'agréable surprise de constater que, dans la majorité des cas, les gens allaient dans le même sens que les décisions prises par le SCC.

Comme on ne pouvait pas présenter le tout de façon théâtrale, nous avons présenté la vidéo intitulée *Protection du public et réinsertion sociale* pour parler du séjour dans le pénitencier. Ainsi, la procédure d'évaluation initiale et les différents programmes offerts au détenu pendant son incarcération étaient expliqués. Quant au fonctionnement de la surveillance en communauté, nous l'avons expliqué grâce une présentation *Power Point.*

De plus, notre cas réel incluant une victime, la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC) a fait une présentation portant sur les droits des victimes et sur la procédure relative à la demande de réhabilitation.

Pour conclure, on a servi un léger goûter lors de la pause de l'après-midi.

ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES

Nous avons demandé à des étudiants du Cégep de créer une affiche publicitaire. Leur professeur a profité de cette occasion pour inclure cette tâche parmi les travaux pratiques des étudiants. En reconnaissance de ses efforts, l'artiste gagnant a reçu 100 $. L'affiche a été reproduite dans le journal et a été acheminée par courrier comme invitations. De plus, nous avons inclus une publicité à la télévision et à la radio.

Dans la même salle où la présentation avait lieu, plusieurs kiosques avaient été aménagés dont ceux du SCC, de la CNLC, de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et du centre de détention d'Amos des Services correctionnels du Québec.

Les gens étaient accueillis par les gendarmes de la GRC en habit rouge et par des policiers de la Sûreté du Québec. Ces derniers remettaient les pochettes d'information. En tant que partenaires, il était important pour nous de les impliquer dans cet événement.

Nous avons produit une revue de presse et d'agréables souvenirs de cette activité sont conservés en photos et sur cassette vidéo. ◆

Kiosque du SCC. De gauche à droite: Sylvie Paquette, responsable du secteur Laval, et Pierre Delorme, responsable du secteur Rimouski

Des étudiants du Cégep d'Abitibi-Témiscamingue

Programme d'entraide pour les détenues

Par Brigitte Bouchard, agente de programmes, établissement Joliette

Le Programme d'entraide des détenues découle d'une initiative nationale pour la clientèle carcérale féminine. Les femmes incarcérées se sont toujours entraidées, mais suite à un rapport rédigé par Mme Jan Heney, le Service correctionnel du Canada (SCC) a décidé d'officialiser cette ressource inestimable.

Le premier groupe d'entraide officiel a vu le jour à Kingston en mai 1990. Le programme a progressivement obtenu la confiance et le respect tant des intervenants que des détenues, et ce, jusqu'à la fermeture de la Prison des femmes. Celui-ci s'est d'ailleurs révélé l'un des programmes les plus efficaces jamais instaurés à la prison de Kingston.

De ce succès incontesté a découlé l'instauration du programme dans quatre établissements correctionnels pour femmes à travers le pays. Il est donc maintenant offert dans les établissements Nova en Nouvelle-Écosse, Grand Valley en Ontario, Edmonton en Alberta et bien sûr Joliette au Québec.

Les six détenues nouvellement certifiées pairs aidantes et à l'extrême droite, Brigitte Bouchard

En septembre 2002, l'établissement Joliette a certifié six nouvelles pairs aidantes. Rappelons que ces détenues offrent bénévolement leurs services et leur temps à leurs consoeurs qui les sollicitent quotidiennement pour intervenir dans diverses situations.

Il est connu depuis fort longtemps que les femmes prennent soin les unes des autres et s'entraident. Le programme n'a donc rien inventé. Toutefois, il permet à ces détenues de recevoir une formation qui les aide à développer leurs habiletés d'aidantes naturelles, tout en officialisant leur entraide et leur statut particulier au sein de l'établissement, en plus d'être reconnues par leurs pairs et le personnel. ◆

Des activités spéciales pour souligner la
Semaine internationale du SIDA

Par Danielle Pelletier, infirmière, établissement Archambault

Dans le cadre de la Semaine internationale du SIDA qui s'est tenue du 25 au 29 novembre dernier, l'équipe de prévention du Centre de soins de l'établissement Archambault a organisé des activités spéciales afin de sensibiliser les employés et les délinquants à ce terrible fléau.

Tout au long de la semaine, Mme Gaétane Trépanier, infirmière, a supervisé la distribution de messages informatifs sur le SIDA, envoyés tous les jours électroniquement à tous les employés. De plus, elle a obtenu la collaboration des délinquants du Programme d'éducation par les pairs ainsi que d'un détenu et patient de l'hôpital régional afin de créer des affiches fournissant de l'information générale sur le VIH et le SIDA et portant sur les mesures préventives. Ces affiches ont été posées à divers endroits stratégiques de l'établissement.

Le 29 novembre, Mme Suzanne Dubé, atteinte du virus VIH depuis plusieurs années, a témoigné avec beaucoup d'émotion. Mme Dubé a profité de cette occasion pour parler de son vécu et sensibiliser les gens à cette terrible maladie. Une quarantaine de délinquants ont assisté à cette présentation qui s'est poursuivie en après-midi, cette fois auprès des employés. Cette activité fut très appréciée de tous les participants.

MM. Sylvain Turgeon et Alain Lessard, ainsi que Mme Suzanne Dubé, tous les trois bénévoles à l'organisme Sida Amitié, ont fait la tournée des pavillons, permettant ainsi des échanges constructifs avec les délinquants de l'établissement. Pendant la tournée, des condoms et des rubans rouges (symbole mondial du SIDA) ont été distribués aux employés et aux délinquants. D'autre part, à l'heure du dîner, le groupe a tenu un kiosque et en a profité pour donner de l'information et distribuer des dépliants abordant le VIH et le SIDA.

Cette belle journée a été couronnée par la collecte de fonds annuelle pour la maison Sida Amitié de St-Jérôme, organisme qui aide les gens aux prises avec le VIH et le SIDA. Les détenus, sur l'initiative de l'un d'eux, ont réussi à amasser la somme de 470,50 $

De son côté, Mme Sylvie Leclerc, technicienne en pharmacie et employée de l'établissement, a eu l'heureuse idée de confectionner des foulards en laine polaire que Mmes Gaétane Trépanier, Manon Dubord et Danielle Pelletier se sont empressées de vendre auprès du personnel, ce qui a permis d'amasser une somme additionnelle de 500 $ pour un total de 970,50 $. Cette somme a été remise par M. Yves Fafard, directeur de l'établissement, à M. Alain Lessard, intervenant à la maison Sida Amitié, avec lequel nous travaillons en étroite collaboration depuis plusieurs années.

Enfin, l'équipe organisatrice tient à remercier tous les gens qui se sont impliqués dans la réalisation de ces activités et qui, grâce à leur générosité, ont permis d'accumuler autant d'argent.

Nous lançons maintenant le défi à tous les établissements de la région du Québec d'organiser des activités semblables au profit d'un organisme de leur région parce que c'est par la solidarité que nous réussirons à vaincre cette terrible maladie et crier *victoire* ! ◆

De gauche à droite: Ninon Paquette, Alain Lessard recevant le chèque des mains du détenu Rémy Cartier, Gaétane Trépanier, Yves Fafard, Suzanne Dubé et Cynthia Racicot

Mikawiwin

Par Richard Beaudry, Diane Giguère et Raymond Lebeau, District Est/Ouest du Québec

En septembre 2002, un groupe d'employés de la région du Québec avait l'occasion de participer à une formation nationale sur le leadership et les affaires autochtones, dans la ville de Saint-Donat de Montcalm située dans la magnifique région de Lanaudière.

Il s'agissait d'une première dans la région du Québec, puisque habituellement le programme est offert en anglais au collège de Cornwall, près de la réserve d'Akwasasnee. À la demande de plusieurs participants, la session s'est tenue en français et les cours ont été dispensés par des représentants des Premières nations francophones du Québec.

Les éléments du programme étaient des plus appropriés à la sensibilisation des non autochtones que nous étions. Aussi, l'Aîné Dominique Rankin de la réserve algonquine de Pekogan en Abitibi a su partager son savoir dans le respect de tous. Les cérémonies du lever et du coucher du soleil nous ont permis d'intérioriser certains enseignements sur la culture et les traditions enseignées par M. Rankin et de faire le lien avec nos propres rites et croyances qui, somme toute, ne sont pas si éloignées.

C'est ainsi que nous avons eu l'occasion de partager avec ce dernier, les membres de sa famille ainsi que les intervenants autochtones qui nous ont accompagnés tout au long de notre périple, diverses thématiques telles les cérémonies spirituelles, l'histoire de la *Loi sur les Indiens*, les enjeux politiques et économiques reliés à l'atteinte de l'autonomie et l'émancipation des Premières nations. Ces thématiques ont constitué, à notre avis, les aspects clés de cette démarche de sensibilisation.

De gauche à droite: Serge Nepton, Richard Mondoux, Raymond Lebeau, Richard Lacroix, Benoît Homier et Richard Beaudry.

Sous le "Chapatuan" (tente traditionnelle abritant la cuisine) nous retrouvons :
À genoux, de gauche à droite : Arleen Closter, coordonnatrice du programme autochtone, Centre canadien de gestion, Dominique Rankin, Aîné et Richard Beaudry.
À l'arrière, de gauche à droite : Chantal Robert, Konrad Sioui, aviseur principal, Conseil Innu Takuaikan Uashat Mak Mani-Utenam; Raymond Lebeau, Cécile Rankin, cuisinière; Michel Brazeau, directeur du programme autochtone, Centre canadien de gestion; Thérèse Rankin, cusinière et Diane Giguère

Par ailleurs, ce fut l'occasion pour nous de vivre en forêt des expériences inoubliables telles que coucher dans le Tipi, déguster des mets traditionnels comme le castor, l'outarde, les beignets au miel, écouter des légendes autochtones racontées par l'Aîné ou encore participer à l'atelier du capteur de rêves, communément appelé *Dream Catcher* dont le nom officiel est filet de rêves. Ainsi, grâce à cet atelier, nous avons été en mesure d'apprécier à sa juste valeur un objet qui, selon notre perception, est purement décoratif, alors que dans les faits, il s'agit d'une représentation imagée de la grande toile du ciel. Un cadeau précieux de Grand-mère Araignée qui sert à filtrer les parcelles de messages que sont les cauchemars et les mauvais rêves, qui nous parviennent en rêve.

Quelle expérience unique et inoubliable que de participer à la loge de sudation, entouré de gens et dans un cadre de partage sans précédent. Même si certains participants n'ont pu demeurer jusqu'à la fin de la cérémonie des quatre portes, il n'en demeure pas moins que tous les instants passés ensemble « dans le ventre de la maman », comme le disait si bien l'Aîné, furent des plus enrichissants.

Tout au long de cette semaine, nous avons pu réaliser à quel point les Premières nations ont toujours été accueillantes et généreuses avec l'étranger, en partageant sans réserve les biens offerts par le Créateur.

Pour terminer, nous aimerions souligner la qualité de l'animation ainsi que le chaleureux accueil dont nous avons été l'objet tout au long de notre séjour.

De plus, nous recommandons fortement aux employés du Service correctionnel du Canada de participer à ces sessions qui nous rappellent les coutumes qui ont marqué l'évolution de nos racines québécoises. ◆

Note : Mikawiwin : Mot algonquin qui évoque la conscience du monde et de soi ainsi que l'épanouissement personnel.

L'établissement Cowansville *Célèbre la Kwanzaa*

Par Sylvie Gagnon et Tanyu Ngala, agents de programmes, établissement Cowansville

Le 25 janvier 2003, dans le cadre de ses activités multiculturelles, l'établissement Cowansville a célébré la *Kwanzaa,* une fête spirituelle et culturelle regroupant la population noire d'Amérique du Nord.

Une vingtaine de bénévoles de nationalités haïtienne, jamaïcaine et africaine provenant de l'Église protestante Union United Church se sont joints à quelques membres du personnel pour célébrer cet événement.

Discours, chants, prières et animation par les invités et quelques employés ont ponctué les activités de la journée. De plus, les détenus et les bénévoles ont animé une cérémonie représentant les sept principes et les sept symboles de la *Kwanzaa* afro-américaine. Ils ont également organisé un spectacle de tam-tam africain honorant la transmission de messages culturels.

Anne-Marie Racine, agente de programmes socio-culturels

Par la suite, un léger goûter composé de fruits exotiques, caractéristique des mœurs de la Kwanzaa, ainsi que du poulet et de la dinde préparés selon la tradition par les détenus représentant des minorités visibles. L'activité s'est déroulée dans une atmosphère empreinte de calme et de sérénité, qui a favorisé l'échange entre tous les participants.

Pour une troisième année consécutive, la *Kwanzaa* a été une occasion pour les détenus représentant des minorités visibles de souligner, en compagnie de bénévoles, d'autres détenus et du personnel de l'établissement, une fête qui, à la fois, symbolise les remerciements et l'appréciation.

Compte tenu du succès que connaît annuellement cette activité, la direction de l'établissement prévoit l'organiser de nouveau l'an prochain. ◆

Visite épiscopale à l'église à l'intérieur des murs

Par le révérend Hugh Kirkegaard, aumônier régional

Pendant de nombreuses années, le commissaire adjoint du Secteur de l'engagement communautaire, Pierre Allard, a dit rêver de voir les membres de groupes confessionnels arriver à la porte d'une prison dans un gros autobus d'écoliers jaune pour accueillir et aider un ex-détenu au moment de sa mise en liberté. Le dimanche 20 octobre, son rêve s'est réalisé en partie aux établissements Bath et Millhaven, en Ontario, lorsqu'un énorme autocar Greyhound argenté s'est arrêté à la porte pour permettre à quarante membres de la Conférence des évêques catholiques du Canada (CECC) d'effectuer une visite.

Les évêques ne se sont pas rendus à ces établissements pour accueillir un ex-détenu à son retour dans la société, mais plutôt pour montrer leur appui au mandat de l'Église d'accompagner les délinquants incarcérés et ceux qui retournent dans nos collectivités, ainsi que pour reconnaître les aumôniers et bénévoles qui accomplissent ce mandat en leur nom. La moitié du groupe, composé d'évêques catholiques de partout au Canada, s'est rendue à l'établissement Bath, et l'autre moitié, à l'établissement Millhaven.

À l'établissement Bath, les visiteurs ont été accueillis par la directrice, Thérèse Gascon, le père Dave Hale et le révérend Norm Barton, tous deux des aumôniers, et les bénévoles Dawn Wiltsie et Doug Acorn, président du Conseil de la pastorale. L'aumônier régional du Québec, le père Michel Beauchamp, était aussi présent. Après une période consacrée au culte et basée sur le passage du Nouveau Testament sur les dix lépreux, les résidants et bénévoles de l'établissement Bath ont participé à un dialogue en petit groupe sur les défis de la vie en prison, les possibilités de bénévolat dans l'établissement et la manière dont l'Église « du monde extérieur » pouvait appuyer plus efficacement l'Église « en dedans ». La visite s'est terminée par des rafraîchissements fournis par les membres de Saint-Linus, la congrégation catholique romaine de Bath. Certains évêques ont ensuite participé à une brève visite de l'établissement.Voici ce que l'aumônier David Hale a dit au sujet de cette visite :

« Je crois que la visite a donné aux évêques l'occasion de rencontrer les membres de l'Église qui participent au vécu et au ministère en milieu carcéral… qu'elle leur a permis d'associer un visage et une voix à ce milieu. »

À l'établissement Millhaven, des hauts fonctionnaires et des aumôniers ont eu l'occasion de discuter avec les visiteurs. Les représentants des détenus qui ont participé à l'événement ont demandé à s'entretenir de manière informelle avec les évêques tout en prenant un café et un beigne. Ils ont affirmé que la chapelle était pour eux un sanctuaire dans l'établissement et ont souligné l'importance d'une présence forte des aumôniers pour répondre à leurs besoins spirituels dans cet environnement. D'autres intervenants ont exhorté les évêques à considérer ce ministère comme un prolongement du mandat de l'Église de tendre la main aux personnes marginalisées.

Certains évêques, qui effectuaient leur première visite dans un établissement pénitentiaire, ont dit avoir été très touchés par l'expérience. D'autres ont rappelé leur appui à l'égard des aumôniers relevant d'eux qui oeuvrent dans les pénitenciers fédéraux et provinciaux, ainsi que l'importance et le caractère exigeant de ce ministère.

La visite a été organisée à la demande du secrétaire général de la CECC, monseigneur Peter Schonenbach, qui s'est joint au groupe à l'établissement Millhaven. Il a participé à une visite analogue à l'établissement Leclerc au Québec en août, lorsqu'un groupe d'entrepreneurs en aumônerie a eu l'occasion de visiter l'établissement et de rencontrer des aumôniers, des Aînés autochtones, des détenus et des bénévoles. Dès qu'il a su que l'assemblée annuelle de la CECC allait avoir lieu dans l'archidiocèse de Kingston, il a demandé qu'on organise la visite d'un établissement.

Pour tous les participants, il s'est agi d'une expérience parfaite d'engagement de la part de la communauté de foi ! Il se peut bien que nous voyions d'autres autobus aux portes de nos prisons pour accueillir ceux qui retournent dans la collectivité et qui souhaitent vivre d'une manière responsable et inspirée de la foi. ◆

Retour dans la collectivité

Par Bill Rankin, agent de communication, Secteur des communications et de la consultation

La plupart des délinquants, y compris les délinquants sexuels, retourneront un jour dans la collectivité. Seront-ils acceptés, tolérés ou méprisés ? Qu'est-ce qui garantit à la collectivité que ces délinquants seront contrôlés en toute sécurité ? Qu'est-ce qui assure la collectivité contre le risque de récidive ? Ces questions, et bien d'autres encore, ont été débattues par un groupe de spécialistes à l'occasion d'une séance de consultation publique organisée par le Comité consultatif de citoyens et le bureau de district de libération conditionnelle d'Ottawa. Cette séance était animée par le journaliste et communicateur chevronné M. Ken Rockburn.

Le conférencier principal, M. Michael Petrunik, professeur de criminologie à l'université d'Ottawa, a été le premier à s'adresser aux participants rassemblés au Collège Algonquin ce 21 janvier. M. Petrunik a passé en revue la législation canadienne sur les délinquants sexuels des dernières décennies et a effectué une comparaison avec le paysage juridique des États-Unis. Durant son exposé, M. Petrunik a pesé le pour et le contre de chacun des traitements suivants : la thérapie comportementale, la chirurgie et la pharmacothérapie. Il a également discuté des avantages que le registre national des délinquants sexuels procure au système de justice pénale.

La présentation du Dr John Bradford, directeur du Programme médico-légal, Programmes de traitement des délinquants sexuels à l'Hôpital royal d'Ottawa, a suivi l'exposé de M. Petrunik. Le Dr Bradford, qui est une autorité internationale en matière de psychiatrie médico-légale, a travaillé à titre de conseiller auprès des gouvernements provinciaux et fédéral ainsi que des gouvernements d'États américains en matière de législation concernant les prédateurs sexuels violents. L'exposé du Dr Bradford a porté sur les médicaments qui ont un effet inhibitif sur le comportement déviant des délinquants sexuels et sur les obstacles auxquels se heurtent les chercheurs et les thérapeutes, comme l'insuffisance des fonds alloués à la recherche et les implications politiques de l'industrie pharmaceutique. En guise de conclusion, le Dr Bradford a souligné le besoin de renseigner tant la population que le gouvernement sur les questions de déviance sexuelle.

M. Andrew Harris, agent principal de recherche, ministère du Solliciteur général du Canada, a expliqué que certains traitements psychologiques pour les délinquants sexuels permettent au public de faire « d'une pierre deux coups », car ces traitements ont prouvé qu'ils diminuaient non seulement le risque de récidive non sexuelle, mais également le risque de récidive sexuelle. M. Harris a présenté le résumé d'une nouvelle étude qui confirme que la majorité des délinquants sexuels ne retombent pas dans la délinquance sexuelle, que le taux de récidive diffère d'un type de délinquant sexuel à l'autre, et que plus la période de mise en liberté sans récidive d'un délinquant est longue, moins il risque de retomber dans la délinquance sexuelle. Dans le cadre d'une

De gauche à droite : Danielle Paris, professeur au Collège Algonquin; Andrew Harris, Recherchiste principal, Solliciteur général du Canada; M. John Bradford, directeur du programme de médecine légale, Programme de traitement des délinquants sexuels, Hôpital Royal Ottawa; M. Michael Petrunik, professeur de criminologie, Université d'Ottawa; et l'inspecteur Bob Ciupa, Service de police régional de Niagara

autre initiative, c'est-à-dire le Projet de surveillance dynamique, M. Harris et ses collègues ont noté, entre autres facteurs, des signes d'avertissement subtils qui annoncent une récidive imminente. Avant de quitter la tribune, M. Harris a pris le temps de réfuter quelques mythes populaires concernant les délinquants sexuels.

Madame Danielle Paris, qui est professeure au Collège Algonquin et qui a déjà travaillé comme agente de libération conditionnelle et comme surveillante de gestion des cas au Service correctionnel du Canada (SCC), a ensuite effectué une présentation instructive qui a permis au public d'explorer le système correctionnel fédéral : d'abord l'évaluation des délinquants, puis l'élaboration des plans correctionnels, ensuite les différents types de libération conditionnelle et en tout dernier, l'expiration du mandat.

L'inspecteur Bob Ciupa, qui compte 27 ans d'expérience au Service de police régionale de Niagara, a présenté ensuite son exposé qui a porté sur les bonnes relations de travail entre les corps policiers et le SCC et sur la gamme d'outils qui sont actuellement disponibles pour aider à l'arrestation, à la surveillance et au contrôle des délinquants sexuels et qui constituent des solutions moins brutales que l'incarcération.

Monsieur Steve Sullivan, président du Centre canadien des ressources pour les victimes de crimes, s'est ensuite adressé au public. À titre de lobbyiste enregistré, M. Sullivan effectue des présentations devant les Comités du gouvernement qui étudient les questions de justice pénale, comme la réforme du système sur la détermination de la peine et sur la libération conditionnelle, les dispositions législatives sur la protection de l'enfance et les banques de données génétiques. Lorsqu'il a parlé du petit nombre de délinquants sexuels qui ne peuvent pas ou ne veulent pas être traités, M. Sullivan a déclaré : « Nous devons reconnaître qu'un plus grand nombre de ce type de délinquants devrait être gardé en prison indéfiniment. L'incarcération est le *seul* moyen de défense que nous ayons contre eux. » M. Sullivan convient que les délinquants sexuels ont besoin de soutien, cependant, il incite vivement la société à s'engager davantage auprès des victimes de tous les types de crime. M. Sullivan a d'ailleurs formulé le commentaire suivant : « C'est une honte nationale que nous, c'est-à-dire la société, n'intervenions pas assez auprès des victimes ».

Madame Pat Love a été la dernière conférencière de la séance. Mme Love est une ancienne agente de probation et de libération conditionnelle qui a pris sa retraite en 1994 et qui, par l'entremise de son église, participe aux activités des Cercles de soutien pour délinquants
sexuels en libération conditionnelle ou ceux dont le mandat a expiré. Mme Love s'est exprimée en ces termes : « Nous croyons que la majorité de ces personnes peuvent se réadapter ». Mme Love a vivement encouragé le public à s'engager davantage, car en soutenant et en protégeant ces délinquants, nous protégeons l'ensemble de la société. ◆

Programme de lecture de Noël à l'établissement Collins Bay

Par Angela Reid, chef intérimaire de l'Éducation et de la formation, au nom de Peter Pain et du personnel de l'école

En décembre 2002, l'école de l'établissement Collins Bay a présenté pour la huitième année le programme de lecture de Noël. Dès ses débuts, le programme a été chaleureusement accueilli par les délinquants et il fait maintenant partie des traditions de l'école pendant le temps des Fêtes. Le nombre de participants augmente chaque année, et bien que les chiffres demeurent modestes dans l'ensemble, quelque trente détenus ont pris part au programme cette année.

On pouvait sentir une grande fébrilité dans l'air pendant que les détenus terminaient leurs projets. Des enseignants ont déclaré avoir entendu des commentaires enthousiastes sur le programme de la part des détenus et même avoir entendu l'un d'eux fredonner une chanson de Noël tout bas.

Puisque le temps des Fêtes est une période extrêmement difficile pour les détenus, le personnel de l'école tente de les arracher à leur solitude en organisant des activités prosociales et en les aidant à se rapprocher de leurs enfants. Le programme de lecture de Noël permet de réaliser ces deux objectifs et de favoriser le développement d'habilités de lecture et de communication orale. Chaque détenu, qu'il soit père, oncle ou grand-père, peut y participer. Il choisit une histoire et l'enregistre sur une cassette audio pour l'enfant auquel il s'adresse. Ensuite, l'école prend une photo du « papa » avec la tuque du Père Noël et un arbre de Noël à l'arrière-plan. La photo est collée sur la page couverture du livre. Le livre, la cassette audio, la photo et la carte de vœux sont envoyés par la poste à l'enfant. L'école prend en charge les coûts, soit environ 200 $ pour 30 participants. Ces frais sont peu élevés, si l'on tient compte des avantages dont bénéficient les détenus.

Il est important de mentionner que les détenus sont agréablement surpris que le Service correctionnel du Canada coordonne cette activité et en assume les frais. Par conséquent, ils sont plus motivés à donner le meilleur d'eux-mêmes pour communiquer de façon positive et créative. L'expérience peut toutefois présenter un défi particulier pour celui qui y participe pour la première fois.

On insiste beaucoup sur le fait que les livres achetés doivent être interculturels pour respecter les croyances spirituelles des participants. Certains choisissent un thème chrétien sur Noël tandis que d'autres optent pour une histoire sur le thème de l'hiver. Les livres achetés reflètent essentiellement le riche héritage multiculturel des détenus de l'établissement Collins Bay (Nouvel an musulman, Nouvel an chinois, etc.). Souvent, « papa » traduit les histoires dans une langue que l'enfant peut comprendre, comme le portugais, le vietnamien ou le polonais. Habituellement, le vrai défi n'est pas tant de lire l'histoire, mais plutôt de savoir quoi dire pendant les 50 minutes qui restent sur la cassette. Le détenu peut chanter, raconter des souvenirs de ses Noëls précédents ou offrir ses vœux.

Grâce à l'esprit créatif des professeurs et au soutien de l'administration de l'établissement, la vraie signification de Noël, c'est-à-dire la générosité et les rapprochements familiaux, est comprise et mise en pratique à l'école. ◆

Comment contrecarrer la discrimination

Par Bill Rankin, agent de communication, Secteur des communications et de la consultation

Larrainne Kaminsky, originaire de l'Afrique du Sud et animatrice à la dernière réunion du Comité régional sur l'harmonie raciale, a proposé aux participants le défi suivant : trouver des façons de mieux favoriser l'acceptation des minorités dans la collectivité et le milieu de travail.

Elle a encouragé les membres des groupes minoritaires à s'aider eux-mêmes en adoptant une attitude proactive face à la discrimination et en recherchant des personnes bienveillantes qui peuvent leur apporter un appui.

L'un des participants, Don Chigede, agent de programmes correctionnels à l'établissement Bath, a fait la remarque suivante : « Il faut qu'il y ait au gouvernement plus de gens qui croient en la diversité et qui n'ont pas peur du changement. Les gens doivent comprendre que la diversité est une force qui permettra à la main-d'œuvre de croître et de s'améliorer ».

Tous les participants, y compris les représentants syndicaux de l'établissement Bath, ont convenu de l'importance de comprendre nos différences plutôt que de les craindre. Ils estimaient que la formation interculturelle était une bonne façon de responsabiliser les employées et de favoriser une main-d'œuvre saine et dynamique. ◆

Vingt-cinq années de service à la collectivité

Par Monty Bourke, directeur de district, bureau de District de l'Est et du Nord de l'Ontario

Récemment, le *Edmison House*, un établissement résidentiel communautaire situé à Peterborough en Ontario, a célébré un quart de siècle de service. M. Peter Adams, député, était présent pour remettre un certificat de félicitations à M. Darrell Rowe, directeur exécutif de l'établissement, et à Mme Deb Chase, directrice de secteur au Service correctionnel du Canada. ◆

De gauche à droite : Darrell Rowe, directeur exécutif; Roy Oiye, trésorier; Deb Chase, directrice de bureau de libération conditionnelle, SCC; Natalie Garnett, vice-présidente du Edmison House; Oliver Doyle, président; et Peter Adams, député

Prix *Best in the Business*

Par Troy Demers, analyste de la planification opérationnelle, administration centrale

Cette année, le prix de l'excellence dans le domaine correctionnel (*Best in the Business*) de *l'American Correctional Association* (ACA) a été décerné à quinze lauréats en Amérique du Nord. Parmi les milliers de candidatures reçues, un lauréat canadien a été sélectionné, soit le Fonds pour enfants des agents de correction du pénitencier de Kingston (*Kingston Penitentiary Correctional Officers' Children's Fund*). La candidature a été présentée par Tracy Fenton du Collège du personnel et mentionnait les noms des employés Mike Greenham, James Feeney, Germain Gaignard et Matt Smith.

Dans son édition du mois de juin 2003, le magazine de la ACA publiera un article de fond sur le prix et ses lauréats canadiens. Mike, James, Germain et Matt ont attribué le succès du Fonds à tout le personnel du pénitencier de Kingston. Tous ont fait un excellent travail !

Bien que ce prix ait déjà été décerné à des Canadiens par le passé, il s'agit d'une des rares fois où le travail du personnel de première ligne est reconnu, et ce, grâce à l'effort collectif de l'ensemble du personnel du pénitencier de Kingston, mais plus particulièrement grâce aux efforts de Mike, James, Germain et Matt, qui ont tout mis en branle. ◆

Prix du délégué syndical de l'année 2002

Par Bill Rankin, agent de communication, Secteur des communications et de la consultation

Madame Joele Stieb, infirmière autorisée à l'Unité de santé mentale du pénitencier de la Saskatchewan, situé à Prince Albert, a reçu le Prix du délégué syndical de l'année 2002, décerné par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC).

La candidature de Mme Stieb pour le prix a été proposée par son collègue, M. Kern Tourney, qui est lui aussi délégué syndical. Il a déclaré : « Joele s'occupe de toutes les questions qui intéressent les membres de l'IPFPC dans son milieu de travail. Elle va au-delà de ce qu'on attend d'un délégué syndical… elle consacre beaucoup de son énergie et de son temps libre à organiser des réunions et des activités pour améliorer la situation des membres. »

La jeune infirmière a commencé sa carrière au sein du Service correctionnel du Canada à titre d'étudiante. Elle est devenue employée à temps plein en 1999.

« J'ai été très surprise quand on a retenu ma candidature et encore plus lorsque j'ai gagné, a-t-elle indiqué. C'est gratifiant pour moi d'aider les employés et de collaborer avec la direction. » ◆

Joele Stieb reçoit son prix de Jag Trana, directeur, région des Prairies et des Territoires du Nord-Ouest.

Bénévole de l'année 2002

Par Kim Ezzard, agente intérimaire de programmes sociaux, établissement Rockwood, Ben Girard, DASG, établissement Rockwood et Pam Gardiner, DASG, établissement Stony Mountain

La plupart des gens qui connaissent Gregory Chan le considèrent comme un ingénieur en chef calme, courtois et énergique. Il s'acquitte de ses responsabilités aux établissements Stony Mountain et Rockwood comme un homme investi d'une mission. Il est un employé qui aime de toute évidence son boulot, mais le dévouement dont il fait montre ne se limite pas à son travail professionnel.

Greg Chan est un entraîneur certifié dans de nombreuses disciplines sportives. Entraîneur de l'équipe de badminton de l'établissement Rockwood, il consacre, après sa journée de travail normale, d'innombrables heures aux employés et aux délinquants. Il encourage ses joueurs à faire montre d'esprit sportif et de respect, et il est patient et positif avec chacun de ses athlètes.

Au cours de l'année 2002, Greg a accepté de jouer un nouveau rôle au sein de l'établissement Rockwood. Il a commencé à entraîner les joueurs d'une équipe masculine de volley-ball de la ligue de Winnipeg. Greg s'est lancé à corps perdu dans cette nouvelle aventure et s'y est préparé en suivant un cours technique en volley-ball. Les résultats sont probants : son équipe a remporté le championnat de la saison et celui du *Tier 9*.

S'il est impossible de mettre un chiffre sur le travail de bénévolat que Greg effectue auprès des délinquants de l'établissement Rockwood, il est toutefois possible de mesurer les effets positifs gigantesques sur leur réinsertion sociale. Tous les délinquants qui ont eu la chance de passer du temps avec Greg, que ce soit sur le terrain ou hors du terrain, ont appris énormément grâce à lui. L'agente de programmes sociaux de l'établissement Rockwood, Kim Ezzard, raconte : « J'ai vu moi-même le nombre d'heures ainsi que le soutien que Greg offre aux délinquants. S'ils sont intéressés à apprendre et réellement sérieux à ce sujet, Greg leur donnera tout ce qu'il possède. Il a une façon bien à lui d'interagir avec les délinquants : il les aide sur les terrains de volley-ball et de badminton et leur enseigne comment améliorer leur vie. »

De gauche à droite : Gurmail Singh, détenu; Kim Ezzard, agente; Cam Friesen, détenu; Greg Chan, ingénieur en chef

« J'ai vu Greg réparer de vieilles raquettes afin que de nouveaux joueurs s'intéressent à ce sport lorsque les fonds manquent. Il enseigne à ses joueurs à croire en eux et à apprendre de leurs erreurs passées. C'est incroyable de voir combien les délinquants changent lorsqu'ils côtoient Greg. Il arrive toujours à surprendre ceux qui le connaissent bien. Il est si énergique et si attentionné qu'il est impossible de s'empêcher de sourire lorsqu'on le rencontre. »

Greg ne se consacre pas seulement à ses activités en établissement. Il donne également de son temps à enseigner aux joueurs en voie de perfectionnement en tennis de table de l'équipe provinciale *Hopeful*, de l'équipe de basket-ball *Athletes in Action* et de l'équipe de badminton du MBCI. Où trouve-t-il donc le temps pour faire tout ce qu'il fait ?

Coaching Manitoba est l'une des organisations qui connaît parfaitement la magnifique histoire de Greg. En juin 2002, celui-ci a été choisi Entraîneur de l'année pour l'ensemble de la province – un honneur formidable et bien mérité.

Tous les employés et tous les délinquants des établissements Stony Mountain et Rockwood sont énormément fiers de leur ingénieur en chef éternellement souriant et tiennent à le féliciter pour sa contribution et ses exploits. Nous espérons qu'il continuera d'encourager la participation sportive de son entourage pendant encore de nombreuses années.

Et que dit Greg de cette popularité ? : « Hé, me voilà prêt pour Disneyland ! ». ◆

Prix de leadership **pour l'équité en matière d'emploi**

Par Dolores Nicholson, programmes régionaux pour les employés, administration régionale des Prairies

Doug Spiers, agent de recrutement, a reçu le Prix du leadership en ressources humaines *Michelle C. Comeau,* en novembre 2002, pour ses réalisations en matière de leadership et d'excellence. M. Spiers a été honoré pour son engagement à l'égard des idéaux de l'équité en matière d'emploi, en particulier pour ses efforts visant le recrutement d'employés autochtones dans la région des Prairies.

Toutes nos félicitations Doug ! ◆

Doug Spiers reçoit son prix de Joanne Toews, sous-ministre adjointe, Direction générale des ressources humaines, Développement des ressources humaines Canada.

Une contribution positive des délinquants

Par Kendall Kerr, agent de libération conditionnelle, Bureau sectoriel de Prince Albert

À vos marques ! Prêts ! Partez !

Les courses de traîneaux à chiens de Prince Albert attirent des compétiteurs de partout au pays et des États-Unis. Souvent considérée comme la capitale des traîneaux à chiens du Canada, la ville est l'hôte de la course de traîneaux à chiens Coupe Défi du Canada (*Cameco Cup*). Organisée chaque mois de février, c'est la plus longue course de traîneaux à chiens au Canada : un aller-retour entre Prince Albert et La Ronge, d'une distance de 535 kilomètres.

De tels événements ne peuvent connaître de succès sans l'appui de centaines de bénévoles. Depuis deux années consécutives, dans les rangs des bénévoles se trouvent des libérés conditionnels sous responsabilité fédérale – les résidants du centre résidentiel communautaire du *Métis Addiction Council Saskatchewan Incorporated.*

Avant de commencer la course, chaque chien doit subir un examen vétérinaire obligatoire. Les conducteurs d'attelage de chiens viennent de partout au Canada et des États-Unis, et d'habitude ils sont accompagnés d'un seul maître chien. Toute aide supplémentaire est grandement appréciée. Cette année, les délinquants ont de nouveau donné un coup de main pendant l'examen vétérinaire : ils amenaient les chiens de leurs chenils montés sur camion et les y ramenaient. Ils tenaient les chiens pendant l'examen, ils assuraient la sécurité du bâtiment pour empêcher les chiens de s'enfuir et ils marquaient avec un crayon les chiens ne participant pas à la course. À la fin, les délinquants ont nettoyé et désinfecté le bâtiment utilisé pour l'examen.

Étant donné que l'examen vétérinaire constitue l'une des tâches les plus exigeantes liées à l'événement, le comité de course est très reconnaissant aux délinquants pour le temps qu'ils y ont consacré. Grâce à leur aide, le processus se déroule rapidement et de façon ordonnée.

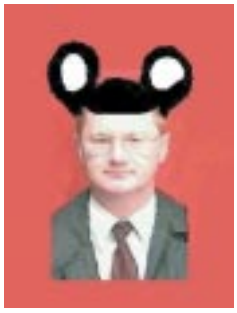
Indépendamment de la charge du travail qu'ils assument, les délinquants aiment la compagnie de chiens et de conducteurs d'attelage. ◆

Première rangée, de gauche à droite : Wayne Caplette, Mervyn Klyne et Shawn McKay
Deuxième rangée : Jacob Bird

Un vrai conte de fée

Par Gary Caton, coordonnateur, Système de gestion des délinquants, établissement Bowden

À l'automne 2002, pendant son quart à l'unité 4 de l'établissement Bowden, un des agents de correction, Dan Boyd, mentionne à deux de ses collègues que sa fille, Krystene, va bientôt se rendre à Disneyland pour participer à un concours de danse, et que sa femme, Heather, l'accompagnera. Naturellement, ses collègues lui demandent s'il ira avec elles. Dan ne peut pas y aller pour de nombreuses raisons : « Quelqu'un doit prendre soin des quatre autres enfants… ce voyage sera coûteux… » Bref, Dan estime qu'il doit rester à la maison.


Le Mouseketeer Dan Boyd

La conversation semble s'arrêter là, mais une fois Dan parti, ses collègues, Doug Thompson et Mike Frank, se mettent à manigancer. Ils n'aiment pas du tout l'idée que Dan ne puisse pas accompagner sa femme et sa fille et décident donc de remédier à la situation. Doug et Mike savent qu'ils ne peuvent pas lui prêter ou lui donner de l'argent : Dan n'accepterait jamais. Ils doivent donc trouver un moyen d'envoyer Dan à Disneyland sans que celui-ci proteste. Il n'y a qu'un petit hic : Doug et Mike ne veulent pas que Dan sache ce qui se trame.

Presque tout le personnel de l'établissement est mis au courant de la situation, mais le plan de Doug et de Mike – solliciter de l'argent auprès du personnel – est infructueux. Un des deux complote donc une nouvelle approche. Dan est connu comme un « bienveillant ». Depuis de nombreuses années, il joue un rôle de leader dans la gestion du stress à la suite d'un incident critique; il est dévoué à son église et à sa collectivité; il est sensible aux problèmes de ses collègues; bref, c'est vraiment un bon gars. On pense ainsi à un slogan : « Débarrassons-nous de ce bienveillant ! », et l'argent se met à affluer. Une fois que les membres du personnel apprennent qu'ils peuvent se débarrasser de Dan pour quelque temps – il est simplement trop aimable – les contributions arrivent de toutes parts.

Dans un milieu où le commérage est affaire très courante, Dan continue de travailler ses quarts. Pendant tout ce temps, ses collègues gardent le silence, donnent des sous et ouvrent leur cœur.

Dan est connu comme un « bienveillant ». Depuis de nombreuses années, il joue un rôle de leader dans la gestion du stress à la suite d'un incident critique; il est dévoué à son église et à sa collectivité. Il est sensible aux problèmes de ses collègues; bref, c'est vraiment un bon gars.

Le jour où sa femme et sa fille partent pour Disneyland, Dan, comme tout bon père et époux, aide à charger la voiture qui les amènera à l'aéroport de Calgary. Il se moque du nombre de valises qu'apporte sa fille Krystene. Mais Krystene ne dit rien : rira bien qui rira le dernier !

À l'aéroport, Dan accompagne les deux voyageuses à la billetterie. Lorsque le commis demande le nombre de personnes qui voyagent, Heather répond : « Trois. » Dan la corrige et insiste qu'elles ne sont que deux à voyager. Heather maintient qu'ils sont trois et Dan, tout aussi catégorique, affirme qu'elles ne sont que deux. Le commis leur présente trois billets.

C'est à ce moment-là que Heather et Krystene racontent enfin à Dan ce qui s'est passé. Heather a fait sa valise pour lui, et plus de 1 200 $ ont été amassés pour que Dan puisse accompagner sa femme et sa fille ! Dan en reste bouche bée !

Dan, Heather et Krystene se sont dorés au soleil californien, à Disneyland, pendant que le personnel de l'établissement Bowden attendait impatiemment le Chinook et le retour de Dan.

Bon travail Doug et Mike !

Doug et Mike remercient tous ceux qui ont contribué !

Tout est bien qui finit bien ! ◆

La destination de Dan

L'établissement Stony Mountain célèbre son 125e anniversaire

Par Gaylene Romero, agente de correction, établissement Stony Mountain

À l'automne 2002, l'établissement Stony Mountain a célébré son 125e anniversaire à titre d'établissement fédéral. Autrefois connu sous le nom de « Stone Fort », l'établissement Stony Mountain est l'un des plus vieux établissements correctionnels au pays. La construction du premier bâtiment remonte à la Rébellion de la rivière rouge. Des personnes célèbres comme les chefs Poundmaker et Big Bear y ont séjourné. De la structure originale bâtie en 1876, seule une partie subsiste aujourd'hui.

Frank Kazmerowich, illustrateur et Pam Gardiner, directrice adjointe intérimaire, Services de gestion, devant l'affiche commémorative

Pour souligner l'événement, on a organisé des jeux-questionnaires, des tirages au sort, des activités sportives et une exposition de photographies et de documents historiques. Les employés, les retraités, les partenaires de la collectivité et du système correctionnel ont été invités à un déjeuner spécial où on a servi un gâteau d'anniversaire.

Tous les employés ont reçu une épinglette commémorative symbolisant les nouveaux défis et les nouvelles occasions. Une affiche a été créée pour promouvoir des faits intéressants et le folklore.

L'anniversaire a été coordonné par un comité dévoué qui a passé des mois à planifier et à organiser l'événement spécial. ◆

Le consulat de l'Islande fait un don à l'établissement Stony Mountain

Par Gaylene Romero, agente de correction, établissement Stony Mountain

Mille mercis au consulat de l'Islande qui a donné des livres à la bibliothèque de l'établissement Stony Mountain. Connus sous le nom de « sagas », les livres portent sur la découverte et la colonisation de l'Islande.

L'ambassadeur Eidur Gudnason a offert la série en cinq volumes lors d'une cérémonie tenue à l'école de l'établissement où des élèves, des enseignants et des agents de programmes étaient présents. Une longue période de questions a suivi la cérémonie. Des élèves se sont intéressés non seulement aux événements historiques de l'Islande, mais aussi à la situation politique actuelle.

Un élève, Jason Kirton (à gauche), reçoit un livre spécial de la part du consul général de l'Islande, Eidur Gudnason.

Le don a été fait dans le cadre d'un projet du millénaire. Des livres ont aussi été distribués dans des écoles et des bibliothèques du Canada. L'établissement Stony Mountain est le seul établissement correctionnel fédéral qui a bénéficié du projet. Comptant près de 100 000 résidants d'origine islandaise, le Manitoba a la plus grande population de pionniers islandais établis hors de leur pays.

En donnant les volumes, le consulat désire transmettre le riche héritage chéri par le peuple de cette île nordique. Tel qu'il est indiqué dans les volumes, « on trouve dans les sagas la sagesse humaine et la largeur d'esprit propres à toutes les personnes de tous les temps ». ◆

Le Club Rotary et la Russie

Par Jane Harrison, agente de libération conditionnelle, bureau de libération conditionnelle de Victoria

En août dernier, j'ai présenté une demande de participation au programme d'échange de groupes aux fins d'étude auprès de mon Club Rotary local. Il s'agit d'un programme d'échange culturel et professionnel unique qui accorde des bourses de voyage à des équipes sélectionnées pour des échanges avec des pairs de différents pays. Pendant leur séjour à l'étranger, les membres de l'équipe étudient les institutions et le mode de vie du pays hôte, observent la façon dont leurs professions y sont pratiquées, établissent des liens personnels et professionnels et échangent des idées.

J'ai été à la fois étonnée et excitée d'apprendre que je comptais parmi les membres de l'équipe choisie par le district pour participer à un échange avec l'Extrême-Orient russe. Mieux encore, le chef d'équipe était Judy Byron, une agente des programmes du Service correctionnel du Canada (SCC), qui est aussi une de mes collègues au bureau de libération conditionnelle de Victoria.

Après des mois de planification, d'organisation et de constitution d'une équipe, nous avons quitté Victoria en mai. Les trente jours qui ont suivi ont été extraordinaires. Après notre arrivée à Vladivostok, nous avons entrepris un périple de 36 heures dans le Transsibérien jusqu'à notre première destination, Blagoveschensk, qui se trouve sur la rive du fleuve formant la frontière avec la Chine. C'est dans cette ville qu'a eu lieu un des événements professionnels et saillants de notre voyage : Judy et moi avons été invitées par des fonctionnaires locaux à visiter la prison de la région.

Après une entrevue préliminaire, un véhicule officiel nous a escortées jusqu'à la prison à sécurité maximale qui se trouve à une heure de route de la ville. Comme nous étions les premiers visiteurs internationaux à nous y rendre, le colonel en charge nous a accueillies chaleureusement et nous avons eu droit à une visite de l'établissement avec nos caméras ! La prison héberge 1 200 détenus, soit 180 hommes par unité. Elle est pratiquement autosuffisante, car elle possède des champs, des serres, des étables, des ateliers mécaniques, une scierie, une minoterie, un atelier de menuiserie, une boulangerie, une cordonnerie, une blanchisserie et des cuisines, où les détenus travaillent. Le colonel n'a pu établir le coût annuel par détenu, mais il a déclaré que la nourriture de chaque homme incarcéré revenait à 19 roubles (environ 50 cents) par jour. Les conditions de vie étaient plutôt rudimentaires, mais bien meilleures qu'on ne le croyait.

Les hommes dorment dans d'immenses dortoirs et mangent dans une salle à manger commune (il y en a une par unité). Lors de notre visite avec notre escorte, il semblait y avoir une forme d'interaction entre le personnel et les détenus, chose à laquelle nous ne nous attendions pas. Nous avons même été témoins d'un mariage dans la salle réservée aux visites des conjoints ! Mais ce que nous avons vu de plus encourageant était peut-être la construction, par les détenus, d'une chapelle à leurs frais, qui en disait long sur l'esprit humain et l'évolution des choses en Russie.

Après Blagoveshensk, nous avons entrepris notre voyage de retour, en nous arrêtant d'abord à Khabaravsk pour six jours, puis à Vladivostok. À Vladivostok, le Club Rotary avait organisé toute une journée d'activités professionnelles, dont deux étaient axées sur l'aspect communautaire des services correctionnels. À l'université d'État de la région de l'Extrême-Orient, nous avons rendu visite à un professeur qui tente de mettre sur pied un centre d'étude du comportement humain spécialisé en criminologie. Même si elle ne parlait pas anglais (nous n'avions pas vraiment amélioré notre russe non plus), notre conversation avec elle a été très fructueuse. L'interprète qui nous accompagnait durant cette visite était très compétent et nous avions l'impression de nous comprendre avant même la fin de la traduction. Quelle convergence d'idées ! Le professeur Romanova s'est montrée vivement intéressée par la création éventuelle d'un programme d'échange et de mentorat avec le SCC ou le département de criminologie d'une université canadienne.

De gauche à droite : Judy Byron, le colonel chargé de la prison et Jane Harrison

Vue de la prison à partir du mur extérieur. La chapelle est à gauche et les unités résidentielles sont à droite.

Ce soir-là, on nous a emmenées, Judy et moi, à l'autre bout de la ville, afin de participer à ce qui était mystérieusement décrit dans notre itinéraire comme une « réunion du centre pour la protection psychologique des gens ». Après nous avoir escortées jusqu'à une salle de réunion où se trouvait une dizaine de personnes, on nous a présentées comme des psychologues canadiennes ! Après avoir remis les pendules à l'heure au sujet de notre identité, nous avons amorcé une discussion qui s'est révélée intéressante et tonifiante.

Le groupe était formé de psychologues qui cherchent à créer des programmes à l'intention des populations marginalisées de la société, dont les délinquants qui viennent d'être mis en liberté. Leur expérience auprès de cette clientèle étant très limitée, ils nous étaient reconnaissants de leur fournir de l'information à ce sujet. Les politiques et les théories ne les intéressaient pas, ils voulaient tout simplement savoir comment parler aux délinquants, comment évaluer leur comportement et quels sont les services dont ils ont besoin. Par exemple, une des femmes tentait de mettre sur pied un groupe semblable aux Alcooliques Anonymes. Les membres de ce groupe s'intéressaient vivement, eux aussi, à la création d'un programme de visite et de mentorat.

Pendant notre séjour de quatre semaines, nous avons également visité des orphelinats et des hôpitaux, assisté à des activités culturelles, pris la parole dans des universités et échangé tous les jours avec les familles qui nous hébergeaient. Nous avons passé une journée dans un village d'une Première nation et nous avons même assisté à la cérémonie de remise de diplômes dans une école secondaire. Je n'ai jamais bu autant de vodka de ma vie et nous avons bien mangé.

Dire que l'équipe du Group Study Exchange (GSE) a eu un choc culturel à son retour au bercail serait carrément un euphémisme. À vrai dire, j'ai été plongée dans la stupéfaction pendant des semaines. Lorsque des personnes me demandaient : « Comment était ton voyage ? », je leur répondais : « C'était bien ! ». Je m'interroge encore sur la signification de cette réponse. Ce fut une belle aventure, un grand défi, beaucoup de plaisir; l'équipe et le programme étaient extraordinaires. Il fallait également beaucoup de patience et d'humour pour faire ce voyage. Les bénéfices furent énormes, et je réfléchis encore à toute mon expérience.

Le programme GSE est conçu pour les jeunes travailleurs de 25 à 40 ans. Si vous désirez participer à ce programme ou à d'autres programmes internationaux, n'hésitez pas à communiquer avec le Club « Rotary » de votre région. Le principe du programme GSE ne permet pas aux participants d'occuper des fonctions professionnelles à l'étranger. Ceci étant dit, les possibilités de croissance professionnelle et personnelle sont formidables. Je me compte chanceuse d'avoir reçu un bon soutien de la part du comité de gestion des services correctionnels communautaires de la région du Pacifique. C'est grâce à la direction locale et à mes collègues de travail que j'ai pu participer à ce voyage, car ils se sont occupés de ma charge de travail pendant que je découvrais la taïga russe. Ce fut un voyage extraordinaire. ◆

Porte principale de la prison

Sauter un repas pour une bonne cause

Par le personnel de l'établissement Mountain

En août dernier, une agente de correction de l'établissement Mountain a succombé au cancer. Elle a passé les dernières semaines de sa vie à l'hôpital sur un lit fluidisé d'une valeur de 7 000 $, ce qui lui a procuré du confort et a adouci sa douleur. En sa mémoire, les membres du personnel de l'établissement Mountain joignent leurs efforts pour réunir les fonds nécessaires pour l'achat d'un lit fluidisé pour l'hôpital. Cela permettra à d'autres patients de jouir du même confort. Le personnel organise des tirages et appuie une « journée à la mémoire de Jean », une fois par semaine, en vue de lever des fonds.

Angus est rejoint, vers la fin de la course, par Brandy Kraft, adjointe, Projet de classification, établissement Pacifique pour les femmes.

Le mercredi 26 mars, Angus Haggarty, notre aumônier protestant, a proposé une façon très personnelle de recueillir de l'argent pour le fonds commémoratif. Angus a couru de la collectivité de Mission à l'établissement Mountain – une distance de 37 kilomètres ! Il a lancé un défi à tous les membres du personnel de sauter un repas et de verser au fonds l'argent qu'ils auraient normalement dépensé pour un repas. Pour appuyer la course effectuée par Angus, les employés de l'établissement ont promis des dons d'environ 1 000 $.

C'était une démonstration extraordinaire d'appui à une noble cause par un homme très spécial qui a pris la peine de faire un don généreux et personnel. ◆

Un défi frigorifiant

Par Dianne Brown, directrice de la mise en service, établissement pour femmes du Pacifique

Cette photo de ma fille Moya et moi a été prise le 2 mars, à 8 h 50 précises, alors que nous attendions le signal de départ du *Last Marathon* (Dernier marathon), une compétition organisée par une entreprise de Boston qui se spécialise dans la mise sur pied de courses de ce type partout dans le monde. Nous nous trouvions donc sur l'île King George, plus précisément au centre de recherche russe Bellingshausen, situé au large des côtes du continent de l'Antarctique. Après un débarquement bien arrosé du canot pneumatique qui nous avait conduit de notre bateau d'expédition à cet endroit, nous tentions de nous tenir au chaud malgré une température de –7 °C et un petit vent glacial.

De gauche à droite : Dianne Brown, Moya Brown et Andrew Prossina, chef de l'expédition antarctique

C'est à Toronto que nous nous sommes entraînées pour cette course de type « aventure d'une vie » en décembre et en janvier afin d'être prêtes à faire face aux températures inférieures au point de congélation et aux terrains accidentés qui nous attendaient. De là, nous avons pris l'avion et avons fait escale à Miami, puis au Brésil, pour finalement atterrir en Argentine, où nous nous sommes embarquées sur un bateau d'expédition opéré par des marins et des officiers russes, en partance pour l'île King George.

Le coup d'envoi de la course a été lancé à 9 h, à Bellingshausen. Au cours des 10 premiers kilomètres, nous nous sommes rendues à la base uruguayenne Artigas en parcourant de nombreuses montées escarpées, heureusement courtes, puis au glacier Collins, en empruntant une piste bordant une plage rocailleuse. C'est dans 20 à 25 centimètres de neige que nous avons gravi le glacier sur près d'un kilomètre, puis redescendu en revenant sur nos pas vers Bellingshausen. Pendant les 11 kilomètres suivants, nous nous sommes rendues à la base chilienne en empruntant une piste abrupte montante et descendante, puis à la base chinoise, qui constituait le point de demi-tour. Nous sommes ensuite retournées vers Bellingshausen afin de terminer le demi-marathon, soit une distance de 21 kilomètres.

Ceux qui participaient au marathon complet ont continué et ont emprunté de nouveau le même trajet pour parcourir une distance totale de 42 kilomètres. J'ai fait le demi-marathon et je me suis classée première dans la catégorie des femmes de mon groupe d'âge et troisième parmi toutes les femmes. Moya a pour sa part couru le marathon complet et est arrivée deuxième parmi les femmes de son groupe d'âge et sixième parmi toutes les femmes.

Bien que cette course représente le plus grand défi que nous ayons eu à relever jusqu'ici, nous avons eu beaucoup de plaisir à découvrir les merveilleux paysages de cette partie du monde, à louvoyer entre les manchots qui se trouvaient ici et là et à agiter les bras en vue de nous protéger des labres, une sorte d'oiseau au comportement territorial très fort qui excelle au bombardement en piqué.

En plus de participer à la course, nous avons passé quelques jours à explorer l'Antarctique en Zodiac, en kayak et à pied. La faune marine dans cette partie du monde est très abondante. On y trouve en effet des rorquals rostrés et à bosses, de nombreuses espèces de manchots et de phoques, ainsi que diverses variétés d'oiseaux. Les paysages sont spectaculaires et la plupart des sites sont toujours sauvages. Somme toute, une expérience qui nous aura marquées à jamais ! ◆

La fraternité fait don d'un tambour

Par Diane Mousouliotis, directrice adjointe, services des gestion, Établissement Mission

Les Thundercloud Warriors de la fraternité des autochtones de l'établissement Mission ont fabriqué à la main un grand tambour dont ils ont fait don à l'*Aboriginal Front Door Society*, un centre communautaire de Vancouver. L'agent de liaison autochtone Orla Petersen l'a remis en main propre aux dirigeants du centre qui s'en serviront lors de cérémonies autochtones. ◆

De gauche à droite : Matt Cardinal, le chef Don Falkner, Leroy Sellers et l'agent de liaison autochtone Orla Petersen