Public Safety Canada Sécurité publique Canada

ARCHIVED - Archiving Content

ARCHIVÉE - Contenu archivé

Archived Content

Information identified as archived is provided for reference, research or recordkeeping purposes. It is not subject to the Government of Canada Web Standards and has not been altered or updated since it was archived. Please contact us to request a format other than those available.

Contenu archivé

L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un autre format, veuillez communiquer avec nous.

This document is archival in nature and is intended for those who wish to consult archival documents made available from the collection of Public Safety Canada.

Some of these documents are available in only one official language. Translation, to be provided by Public Safety Canada, is available upon request.

Le présent document a une valeur archivistique et fait partie des documents d'archives rendus disponibles par Sécurité publique Canada à ceux qui souhaitent consulter ces documents issus de sa collection.

Certains de ces documents ne sont disponibles que dans une langue officielle. Sécurité publique Canada fournira une traduction sur demande.

Canada

Entre Nous

Copyright of this document does not belong to the Crown. Proper authorization must be obtained from the author for any intended use.

Les droits d'auteur du présent document n'appartiennent pas à l'État. Toute utilisation du contenu du présent document doit être approuvée préalablement par l'auteur.

février 1989 • Service correctionnel du Canada

Pierre Blais, nouveau Solliciteur général

Mise à jour sur le document portant sur la Mission

Programme de placement annoncé

Préparer sa liberté

Contrôle des maladies infectieuses

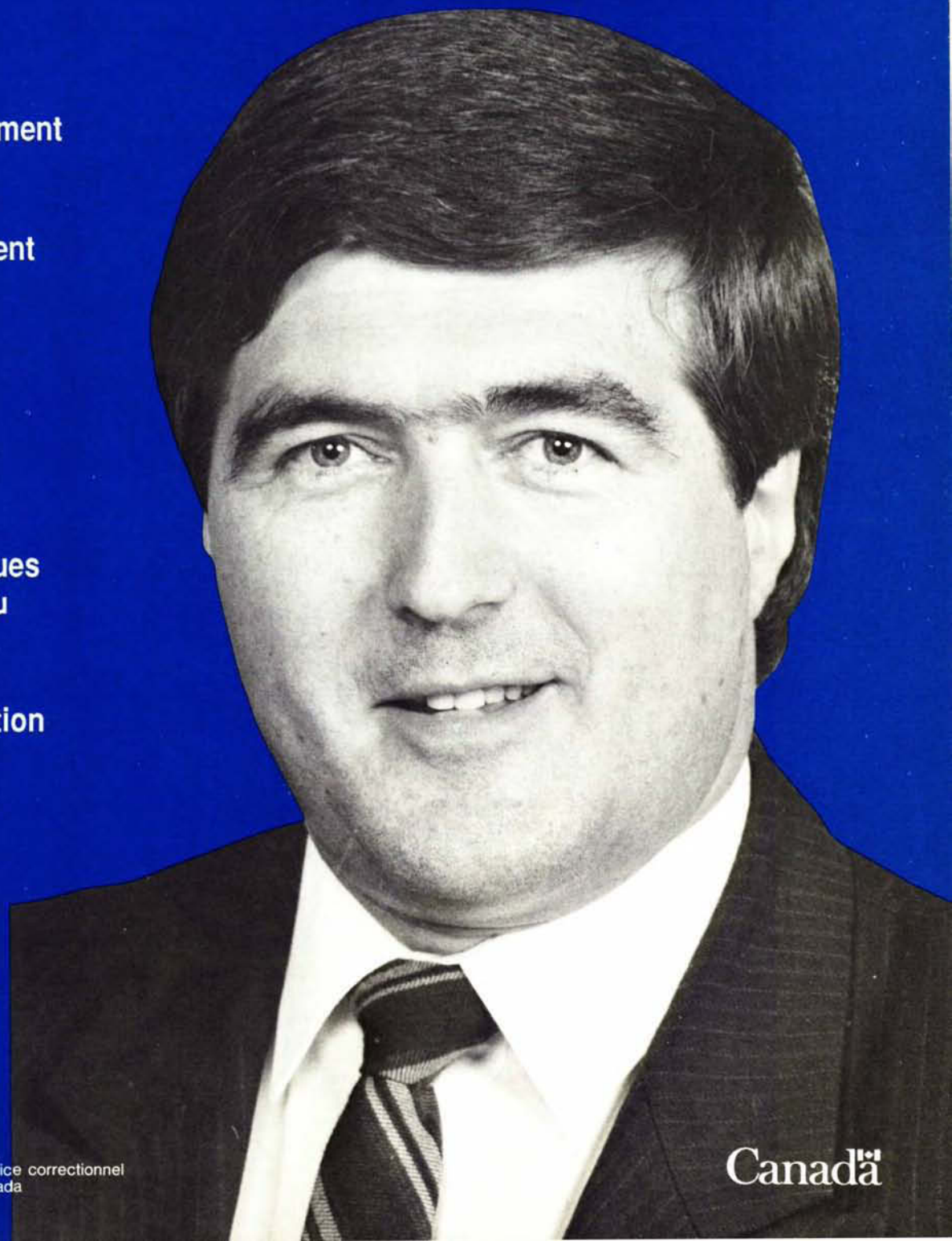
Action contre les drogues
Partie 1 de 3: Formation du personnel

Du nouveau sur la gestion des délinquants

Moment d'histoire: Samuel Bedson

Nouvel uniforme pour les CX recommandé

En bref



Correctional Service Canada
Service correctionnel Canada

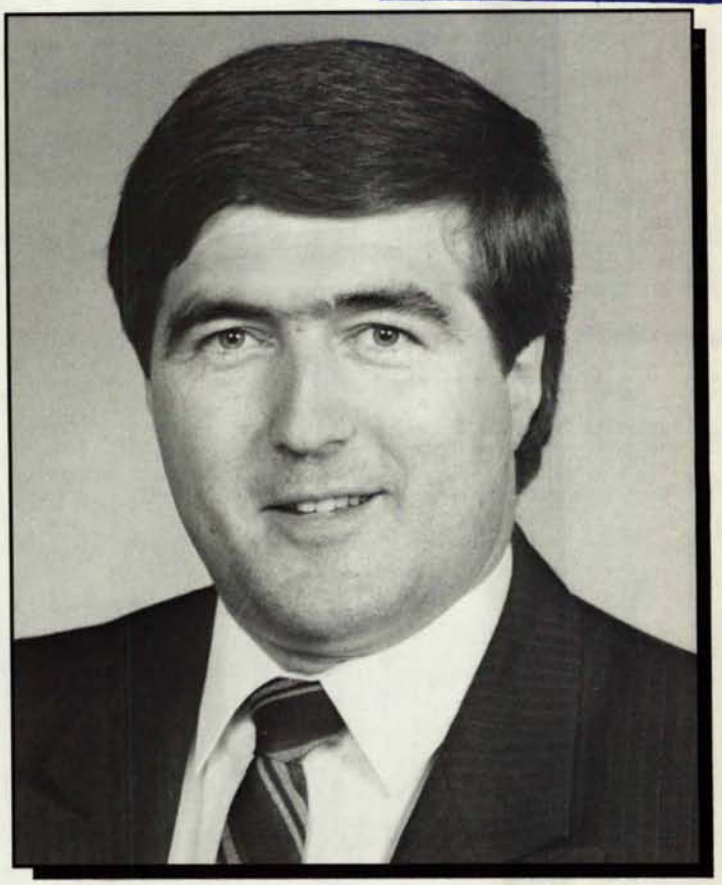
Canada

LIBRARY
MINISTRY OF THE SOLICITOR
GENERAL OF CANADA

JUIN 22 1989

BIBLIOTHÈQUE
MINISTÈRE DU SOLLICITEUR
GÉNÉRAL DU CANADA
OTTAWA, ONTARIO
CANADA K1A 0P8

Bienvenue à Pierre Blais



Le SCC a un nouveau Solliciteur général

Le 30 janvier, le premier ministre **Brian Mulroney** a nommé **Pierre Blais**, un avocat de Québec âgé de 40 ans, au poste de Solliciteur général du Canada. M. Blais continuera de cumuler les fonctions de ministre d'État à l'Agriculture et siègera au Comité de sécurité. Il succède à **James Kelleher** qui a quitté le 21 nov. et à **Perrin Beatty** qui a assuré l'intérim jusqu'au 30 janvier.

Natif de Berthier-sur-Mer, au Québec, **Pierre Blais** entre sur la scène politique fédérale en septembre 1984, lorsqu'il est élu pour représenter à la Chambre des communes la circonscription québécoise de Bellechasse. Avant d'être nommé, le 27 août 1987, ministre d'État à l'Agriculture, M. Blais était depuis octobre 1986, secrétaire parlementaire du vice-premier ministre **Don Mazankowski**.

Pierre Blais est un avocat de carrière qui était associé avant son élection à un cabinet de Montmagny, non loin de Québec. Il est Bachelier ès arts de l'Université Laval où il a obtenu sa Licence en droit en 1976.

Il a toujours été impliqué activement dans la communauté: déjà en 1972, l'intérêt qu'il porte au développement régional l'a fait élire vice-président du Conseil économique de la Côte-du-Sud. Il a assumé divers postes de direction tant au niveau régional que municipal. De plus, il a à son actif une vaste expérience de l'enseignement. Il a été chargé de cours en législation industrielle à l'Université Laval ainsi qu'en droit commercial à l'Université du Québec, à Rimouski. Il a aussi enseigné le droit des affaires au Cégep de la Pocatière.

Né le 30 décembre 1948, il est marié à **Chantal Fournier** et ils ont trois enfants, **Marie-Hélène, Pierre-François** et **David**. ■

Le document portant sur la Mission: mise à jour

Les directeurs et directeurs des bureaux de libération conditionnelle de partout au pays ont assisté aux ateliers sur le nouveau document portant sur la Mission. Ces ateliers avaient pour but d'aider les directeurs à se familiariser avec le Document, et d'en bien saisir l'importance pour l'élaboration des politiques et la participation au processus décisionnel.

Le Document énonce clairement la Mission du SCC, ses valeurs principales et ses objectifs stratégiques. Il a été conçu pour servir de principal moyen de gestion du Service et d'outil de communication efficace pour le personnel, les délinquants, les organismes faisant partie du système de justice pénale, les groupes intéressés et le grand public.

L'ancien Solliciteur général, **James Kelleher**, avait donné son accord de principe au Document qui a ensuite été présenté à la direction du SCC. Il fut alors l'objet d'une discussion lors de la Conférence des administrateurs, en octobre, avec le commissaire **Ole Ingstrup**.

«Toute décision concernant le Document devrait être suspendue, tant que le nouveau Solliciteur général n'aura pas bien examiné ledit Document et qu'il n'aura pas donné son approbation», souligne **Mario Dion**, commissaire adjoint des Politiques et communications.

Le rapport Daubney - recommandations

On attend la venue du nouveau Solliciteur général

Quoi de neuf sur le rapport tant attendu du comité Daubney?

Publié en août dernier, ce rapport, effectué par le comité permanent de la justice de la Chambre des communes et le Solliciteur général, contient rien de moins que 97 recommandations portant sur les peines, la libération conditionnelle et les questions correctionnelles pertinentes. Ces recommandations sont le résultat d'une tournée des établissements canadiens et de rencontres publiques où les citoyens et les organismes ont pu fournir des résumés.

Réplique à préparer

Le Service devait donner suite à certaines de ces recommandations, y compris celles qui avaient trait aux programmes concernant les détenus, à la libération conditionnelle, à la sécurité dans les centres correctionnels résidentiels, à la préparation des cas et à la gestion. **Lynn Cuddington**, des Politiques et communications de l'AC précise toutefois qu'aucune initiative ne sera prise avant l'entrée en fonction du nouveau Solliciteur général et du ministre de la Justice.

Recommandations

Parmi les thèmes abordés par les 97 recommandations:
- **l'éducation du public sur le système de justice pénale**
- **les peines alternatives**
- **les audiences de libération conditionnelle ouvertes**
- **la délégation du processus de libération à la Commission nationale des libérations conditionnelles**
- **l'identification des signes de danger pendant la libération conditionnelle du détenu**
- **les amendements à la liberté conditionnelle pour y être admissible après avoir purgé la moitié de sa peine et à la libération de jour six mois avant cette date**
- **une augmentation des ressources allouées aux comités consultatifs de citoyens.**

Plusieurs concernaient en outre les détenus autochtones:
- **augmentation du personnel d'origine autochtone**
- **programmes de sensibilisation pour le personnel correctionnel**
- **programmes axés sur les autochtones**
- **statut des Anciens équivalent à celui des autres leaders religieux.**

Le Comité, composé de 10 membres, était présidé par l'ancien député d'Ottawa-Ouest, David Daubney.

Programme de

Comment attribuer le bon

Un bon programme de placement doit accorder les compétences et les intérêts de l'employé aux postes vacants. Simple comme bonjour? Au contraire! La chose semble même comporter plus de problèmes qu'on pense et ne constitue plus l'apanage de la Fonction publique depuis longtemps. C'est ce que nous a confié récemment **J.-A. St-Aubin**, commissaire adjoint de la Gestion corporative.

Programme de réaffectation des ressources humaines: mission accomplie!

Malgré cela, le programme de réaffectation des ressources humaines du gouvernement fédéral a réussi à trouver des emplois aux fonctionnaires déclarés excédentaires. Les responsables du programme ont utilisé le système suivant: garder à jour la liste des emplois ouverts et la comparer à celle des employés dits vulnérables. Résultat: un succès total; on a prouvé qu'il était possible d'assortir efficacement un employé avec un travail. On a pu leur trouver un emploi, pourvu qu'il y avait une bonne communication entre les différents ministères ou entre leurs directions.

Mais, car il y a un mais, le mandat du programme se limitait aux employés vulnérables. Il n'a pas fallu longtemps pour qu'on envisage d'étendre le champ d'action du programme aux employés qui désirent acquérir de nouvelles compétences pour favoriser leur carrière.

Programme approuvé le 30 janvier

Approuvé le 30 janvier dernier par le Comité supérieur de gestion (CSG), à Chilliwack (C.-B.), le nouveau programme de placement devrait entrer en vigueur le printemps prochain. L'idée d'un tel programme remonte à la réunion d'octobre du CSG, qui a senti le besoin d'un programme de placement visant tous les employés et leur réaffectation à un poste vacant dans les régions.

«Sans programme du genre, nous risquons de perdre des effectifs expérimentés et talentueux ou de ne pas vraiment tirer profit des compétences de nos employés.»

«Nos employés avant tout»

«Nous voulons rien de moins que de faire passer nos employés d'abord», précise M. St-Aubin. Il faudra donc mettre l'accent sur trois points:

1. Trouver un poste pour les employés classifiés vulnérables suite à une réduction des effectifs ou à des changements de programmes.
2. Permettre aux exécutants dont le rendement est supérieur aux autres de profiter d'une réaffectation.
3. Aider les employés qui veulent que leur carrière au SCC prenne un nouveau tournant.

«Le nouveau programme constitue l'essence même des objectifs principaux du SCC, c.-à.-d. que les employés constituent notre plus importante ressource.»

Comités de placement partout

L'objectif principal du nouveau système de placement est la mise sur pied de comités de placement aux niveaux national, régional et institutionnel. Ces comités se rencontreront mensuellement, ou plus souvent si nécessaire, pour discuter des demandes de placement reçues des diverses régions, combler les postes vacants et accorder les réaffectations.

Les comités s'occuperont de tous les employés du Service, à l'exception des membres de la direction. Ces derniers représentent moins de deux pour cent de l'ensemble des employés et leur placement se fait selon un processus différent.

placement annoncé

emploi à la bonne personne

Renseignements à jour sur les employés et les postes ouverts

Pour fonctionner efficacement, les comités de placement auront besoin de renseignements complets et à jour sur les employés admissibles à la réaffectation et sur les postes vacants ou bientôt disponibles. La direction du Personnel de l'AC se chargera de fournir ces renseignements et dressera une liste des employés, de leurs intérêts professionnels, de leur mobilité et tout autre renseignement pertinent; elle analysera les emplois vacants, cherchera quelqu'un pour les combler et fera les recommandations nécessaires aux comités visés.

M. St-Aubin affirme que les nouveaux comités seront organisés à un niveau élevé. Le comité de l'AC sera présidé par le Commissaire et composé de directeurs de secteur; en régions, ces comités seront présidés par les sous-commissaires régionaux et comprendront des membres du CSG. Dans les établissements, ils seront composé du directeur et de la haute direction de l'endroit.

Les responsables de direction, les gestionnaires, les surveillants et les employés du Service correctionnel pourront tous profiter du nouveau programme et s'assurer de son efficacité.

Fonctionnement

Les responsables de direction devront déterminer les employés dont la réaffectation est prioritaire, les en informer et s'assurer que le comité de placement pertinent sache quels postes sont vacants faute de remplaçant provenant de la direction.

Aux niveaux national, régional et institutionnel, les comités de gestion agiront aussi en tant que comités de placement, pour coordonner le personnel et les emplois disponibles.

Les gestionnaires et les surveillants devront discuter des objectifs professionnels avec leurs employés et s'assurer que les responsables de direction savent que certains employés profiteraient d'une réaffectation au sein du Service.

Finalement, il revient à chaque employé de discuter de ses objectifs de carrière et de ses problèmes avec son surveillant et, bien entendu, de considérer sérieusement les offres de réaffectation qui lui sont faites.

Comités permanents

Selon le Commissaire adjoint de la Gestion corporative, le programme de placement devrait être permanent et non pas constituer une mesure temporaire pour la réaffectation actuelle des ressources humaines, qui est presque déjà complétée.

«Ce programme reflète l'engagement à long terme de la direction envers le personnel correctionnel. Elle s'est en effet engagée à permettre aux employés, par le biais du programme, d'acquérir de nouvelles compétences pour atteindre leurs objectifs professionnels. Elle s'engage aussi, d'une part, à assurer aux employés vulnérables un traitement équitable et, d'autre part, à veiller à une plus grande mobilité et à l'épanouissement de carrière des employés en général.

Appui des syndicats

Au cours de discussions préliminaires, les représentants syndicaux ont indiqué clairement leur appui au programme et, plus particulièrement, à ses objectifs.

Un an après sa mise en application, le programme subira une analyse et une évaluation en profondeur afin de déterminer les problèmes et les aspects nécessitant des modifications. Des données complètes seront recueillies sur le nombre de réaffectations réussies par les comités.

Pour plus d'information au sujet des politiques de placement, communiquez avec votre agent du Personnel.■

Préparer

La Société Elizabeth Fry et son programme pré-libératoire: créer des liens avec la communauté

Deux heures par jour pendant un mois, 10 détenues de la Prison des femmes se regroupent et discutent des problèmes relatifs à la liberté conditionnelle et à la planification de leur mise en liberté. Logement, recyclage, gestion du budget et passe-temps ne sont que quelques exemples des thèmes abordés dans le cadre d'un programme axé sur la préparation de sa libération offert tous les trois mois.

sa liberté

«Il y a des choses qu'on apprend pas en prison, note **Ruth Warner**, animatrice de groupe pour le programme pré-libératoire de la Prison des femmes mis sur pied par la Société Elizabeth Fry. Nous essayons donc de combler les lacunes des détenues en les aidant à établir des bases solides pour affronter la vie à l'extérieur des murs. Le programme leur donne confiance en elles, en leur possibilité d'adaptation.»

La directrice de l'endroit, **Mary Cassidy**, ajoute: «Au début, la participation au programme se faisait sur une base volontaire et de façon sporadique. L'an dernier cependant, nous avons établi un horaire, ce qui a permis à Mme Warner de renseigner régulièrement les détenues sur les ressources communautaires auxquelles elles peuvent faire appel. Les participantes apprennent ainsi à se donner des objectifs plus réalistes.»

La gestion des cas commence dès l'arrivée de la détenue, poursuit la directrice, mais le programme lui permet de mesurer l'importance de son rôle et de ses responsabilités lorsqu'elle prépare sa libération.

Préparer sa libération conditionnelle

La première semaine, le programme traite surtout de l'aspect bureaucratique de la libération: les étapes menant à la libération conditionnelle, la paperasserie, leurs droits et les délais possibles. On invite des représentants de bureaux de libération conditionnelle et des équipes de gestion des cas à clarifier ces sujets. Les détenues montrent beaucoup d'intérêt à cette partie du programme parce qu'elles y trouvent des réponses aux questions qu'elles se posaient sur le processus de libération. Le processus de la mise en liberté exige qu'elles prennent beaucoup de responsabilités.

La deuxième semaine, les détenues passent en revue ce qui les attend à leur sortie: chercher un emploi, se présenter à une entrevue pour un travail, se loger et gérer un budget fixe. Des représentants d'organismes communautaires rencontrent le groupe, traitent de divers sujets et, plus important encore, font sentir aux détenues qu'elles trouveront du soutien dans la communauté.

Planifier ses temps libres

La troisième semaine porte sur l'éducation, le recyclage et la planification des temps libres. «Il leur est souvent difficile de planifier les temps libres; plusieurs d'entres elles se sont d'ailleurs retrouvées en prison parce qu'elles n'ont pas su mettre à profit leur temps libre. Celles qui sont incarcérées depuis un certain temps n'ont tout simplement pas souvent eu de temps libres.»

Enfin, la dernière semaine traite de questions d'ordre personnel: affirmation de soi, violence et santé.

Soutien de la communauté

«Les organismes communautaires font partie intégrante du programme, indique Mme Warner, et nous leur sommes fort reconnaissantes de leur contribution. Environ une dizaine d'entre eux s'occupent des divers aspects du programme. Parmi les organismes "habitués" on retrouve le Centre d'emploi et d'immigration du Canada, les services d'emploi d'étudiants de Kingston, les agences de logement, l'Université Queen's et le St. Lawrence College. «Les organismes sociaux sont toujours très occupés mais les gens trouvent toujours le temps de venir, souligne Mme Warner.»

Atmosphère détendue et climat de confiance

Les groupes sont composés de 10 détenues, ce qui créé des liens. Les femmes sont détendues et se font confiance. Mme Warner affirme que, bien qu'animatrice, elle en a beaucoup appris sur les ressources communautaires. Elle oriente la conversation sur divers sujets, selon la réaction qu'elle obtient de chaque groupe.

La plupart des participantes s'inscrivent au programme environ deux mois avant leur libération, mais les autres sont les bienvenues. «Ça ne me dérange pas si quelqu'un qui a encore cinq ans à purger vienne. Il n'est jamais trop tôt pour apprendre à faire face à certaines questions. Il arrive fréquemment qu'elles se réinscrivent pour être sûres d'avoir tout compris.»

Les détenues s'incrivent de leur plein gré et ne perdent ni leur emploi dans l'établissement, ni leur salaire. La directrice et les agents correctionnels leur apportent un immense appui.

Tout le monde a des talents cachés

Le programme préconise une méthode d'enseignement selon laquelle chacun répond, à travers ses expériences quotidiennes, à ses questions. «Je préfère cette méthode parce qu'elle reconnait que tout le monde possède de l'expérience et des connaissances qui peuvent lui servir. Elle a aussi un côté féministe puisqu'elle aide le groupe à se rendre compte de la place particulière qu'occupe la femme dans notre société.»

Le programme n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation mais, si on se fie aux réactions des détenues, son succès est indéniable. Il permet de joindre l'utile à l'agréable. «À la fin du programme, les participantes savent exactement ce qu'il adviendra d'elles alors qu'auparavant, elles n'avaient qu'une vague idée du système de libération conditionnelle.»

Prochaine étape: suivi et statistiques

Il n'y a pas encore de suivi officiel ni de statistiques formelles sur la durée des effets du programme sur les femmes une fois libérées. «Nous comptons y arriver bientôt, affirme Mme Warner. Réussir sa réinsertion demande beaucoup plus que mon programme. Mon groupe ne fait que commencer à tisser des liens avec la communauté; on ouvre de nouveaux horizons et on les aide à trouver secours et soutien.»

Mme Warner était bénévole à la société Elizabeth Fry lorsqu'elle a conçu l'ébauche du programme pré-libératoire en 1982. Le coordinateur des bénévoles de la Société a bien senti le besoin d'un tel programme qui fut mis à l'essai la première année. En 1984, la Société décidait d'en faire un programme régulier et, quatre ans plus tard, la directrice donnait son feu vert au programme financé en totalité pour un an par le SCC. ■

Les maladies infectieuses

Le CSG approuve des lignes de conduite sur la vaccination et des séances d'information

En mai dernier, deux agents correctionnels ont refusé de travailler alléguant que leur lieu de travail présentait une menace pour la santé, en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail. Ils refusaient d'ouvrir les cellules de trois détenus soupçonnés d'être porteurs du virus du SIDA ou de l'hépatite B.

La Commission des relations de travail dans la Fonction publique s'est vue obligée de clarifier la notion de danger. Dans sa décision du 9 juillet 1988, elle déclarait que, dans ce cas précis, le SIDA ne constituait pas une menace mais que l'hépatite B pouvait en présenter une. La Commission a donc décidé que le SCC devait protéger son personnel contre l'hépatite B et lui administrer, sur demande, une série de trois vaccins et donner des séances d'information.

On a donc convoqué un comité national sur les maladies infectieuses, composé de représentants des Ressources humaines, des Services de santé, de la Formation du personnel et des deux syndicats (l'UESG et l'IPFP), pour identifier et analyser les questions relatives au contrôle des infections dans les établissements et les bureaux de libération conditionnelle. Il devait aussi élaborer des politiques et mettre en oeuvre des programmes de formation et d'éducation destinés au personnel.

Politiques sur le contrôle de l'infection

«Freiner la propagation de l'infection présente des problèmes uniques dans le milieu correctionnel parce que les détenus et le personnel doivent partager un espace restreint», affirme **Laurie Fraser,** directrice des Services infirmiers de l'AC. Le SCC élabore actuellement une trousse de formation sur l'identification des maladies infectieuses.

Contrôle en 3 phases:

1.

Le 30 novembre, le Comité supérieur de gestion a approuvé les politiques relatives au contrôle de l'infection et les a communiquées au personnel.

2.

Il a été décidé que les séances d'information sur l'hépatite B et la série de trois vaccins offerts à l'établissement de Kingston seraient aussi offerts à tous les employés correctionnels du SCC.

3.

Les détenus auront aussi droit aux séances d'information et aux vaccins.

Il est primordial de protéger la santé et le bien-être du personnel et des détenus; les premiers constituent la ressource la plus importante du Service et les seconds ont droit d'être traités avec respect et dignité.

Séances d'information en région

Tout le personnel des régions en contact quotidien avec les détenus, comme les professeurs et les instructeurs, où qui se croient menacés seront vaccinés, en plus de recevoir des séances d'information.

«L'Ontario a déjà terminé les séances de formation, affirme Mme Fraser, et les autres régions avancent à grands pas dans ce sens.» Ces séances portent sur la façon dont se propage l'hépatite B, les précautions à prendre et les personnes à risques.

Les risques de contracter le virus de l'hépatite B sont minimes, même dans un milieu clos comme une prison. Contrairement à la tuberculose, il se communique par transfusion sanguine ou relations sexuelles. Contrairement au SIDA, l'hépatite B se traite par médicaments et est rarement mortelle.

Personnes à risques

La directrice des Services infirmiers précise que le personnel à risque est celui qui ne panse pas ses coupures ou égratignures aux mains et qui entre en contact avec le sang ou autre liquide organique d'un détenu infecté.

Pour détruire le virus de l'hépatite B, il faut se laver soigneusement les mains ou toute autre partie du corps contaminée. Cette procédure fait toutefois déjà partie de la routine pour le personnel, ajoute-t-elle. Il faut porter un pansement sur les coupures. S'il y a du nettoyage à faire, porter des gants et un sarrau. Ceux qui sont vraiment inquiets peuvent se faire vacciner.

Qui s'est fait vacciner?

Près de 40% du personnel de la région de l'Ontario, la seule qui ait des statistiques officielles à ce sujet, a demandé et reçu la série de trois vaccins. Toutefois, comme le souligne Mme Fraser, il est nécessaire de recevoir les trois injections ensemble et de recommencer dans cinq ans. Chaque série coûte 82$ au Service.

Les Prairies rapportent officieusement qu'environ 60% de son personnel a reçu la série de trois vaccins mais les chiffres exacts pour cette région, pour le Québec et pour l'Atlantique ne sont pas encore disponibles.

Et la quarantaine?

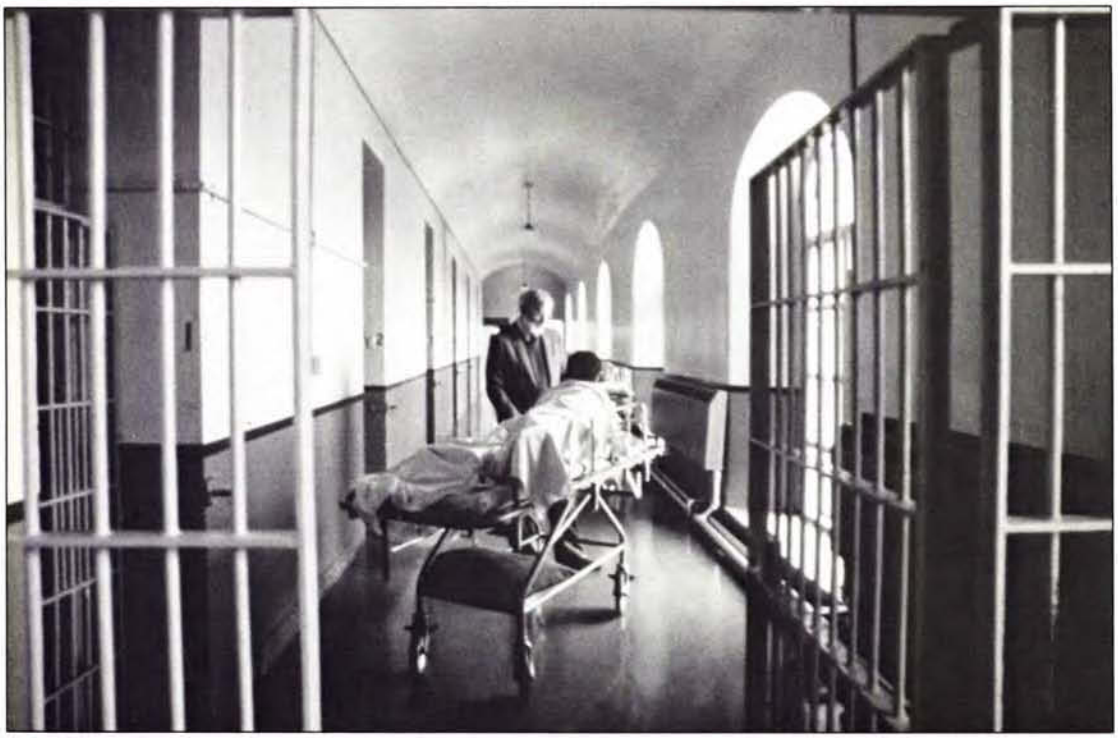
La quarantaine n'est pas nécessaire. L'hépatite B et le SIDA se transmettent seulement par transfusion sanguine ou par relations sexuelles. Il n'y a donc aucune raison d'isoler les personnes qui en sont atteintes. Le vrai problème se situe plutôt au niveau du comportement des détenus: il peut donc s'avérer nécessaire d'isoler ceux qui recherchent la promiscuité, ce qui ne signifie pas les mettre en quarantaine.

La tuberculose est un autre problème puisqu'elle est très contagieuse. Tous les tuberculeux sont isolés pendant les premières semaines de traitement puis, grâce aux médicaments qui éliminent rapidement les risques de contagion, peuvent reprendre leur vie normale.

Le SIDA au SCC

On s'attendait à une épidémie de SIDA chez les détenus mais ce ne fut pas le cas, nous apprend Laurie Fraser, directrice des Services infirmiers. C'est vers la fin septembre 1985 qu'on a rapporté le premier détenu séropositif. Depuis, 31 autres cas ont pu être identifiés et trois d'entre eux ont développé la maladie, c'est-à-dire qu'ils en ont les symptômes.

De ces trois personnes, deux sont décédées. Des 31 cas, 14 asymptômatiques sont incarcérés et les 15 autres, dont un a dévelopé la maladie, vivent en liberté conditionnelle ou ont atteint la date d'expiration de leur mandat.



Prévention du SIDA

Un programme de prévention destiné au personnel et aux détenus était déjà en cours avant le premier cas, identifié en 1985, et se poursuit à l'heure actuelle. Des mesures plus spécifiques comprenaient des trousses d'information, un vidéo et un dépliant de Santé et bien-être social Canada distribué partout. Pour aider le personnel infirmier dans ses efforts d'éducation, on a eu recours aux personnes compétentes en communauté, y compris des groupes de soutien, des agents de santé publique et des experts dans le domaine. Les établissements sont responsables de fournir le matériel d'éducation et la formation dans le but d'informer les nouveaux membres du personnel et les nouveaux détenus.

Pas de tests obligatoires

Le Service et la communauté considèrent que, à la lumière de longues consultations, tester tous les détenus sans exception ne constitue pas une stratégie efficace. Les tests de dépistage ont leurs limites: le SIDA met en effet plusieurs mois à se développer dans l'organisme ce qui signifie que, malgré un test négatif, le détenu peut développer la maladie peu de temps après.

On n'effectue ces tests que sur des personnes consentantes, avec la permission du médecin de l'établissement. Les politiques stipulent que le détenu doit accepter en toute connaissance de cause et qu'il doit rencontrer un conseiller avant et après le test, afin d'éviter que les autres n'aient peur, à l'intérieur comme à l'extérieur des murs, après avoir appris que le détenu désirait passer le test.

Le détenu sidéen qui développe des symptômes de la maladie doit être admis au centre de santé de son établissement pour éviter que les infections virales ou bactériennes normalement présentes dans un établissement ne mettent sa vie en danger. S'il devait contracter une de ces infections et tomber gravement malade, on doit le transférer au centre hospitalier communautaire pour le soigner; autrement, il est inutile d'isoler les séropositifs. ■

***Premier* de trois articles sur l'abus de drogues - Formation du**

Partie 1

Action contre les drogues:

Priorité numéro un dans les cinq régions du SCC, la lutte contre la drogue passe avant tout par la formation du personnel correctionnel. D'ailleurs, toutes les régions offrent déjà des programmes de formation en matière de toxicomanie à leur personnel, suite à la stratégie nationale antidrogue du SCC.

Cinq initiatives

1. Élaboration d'un **module d'éducation et d'information en toxicomanie destiné aux nouveaux détenus.**
2. Élaboration d'un **programme d'éducation destiné au personnel correctionnel** et offrant de l'information sur la drogue, ses effets, ainsi que des programmes d'intervention et de traitement.
3. **Évaluation des programmes régionaux de traitement en toxicomanie.**
4. Élaboration d'un **programme pré-libératoire d'éducation** pour aider les détenus à éviter la drogue une fois libérés.
5. Élaboration d'un **programme de dépistage et de contrôle de l'abus de substances (drogues et alcool) pour diminuer la violence carcérale** qui lui est attribuable.

«Il y a longtemps que le SCC offre des programmes sur l'abus de substances, fait remarquer **Tim Fullerton**, directeur intérimaire des Services de santé. Les établissements en avaient fait une priorité bien avant que le gouvernement n'élabore une stratégie nationale.» Le 1er mars, M. Fullerrton deviendra directeur de Drumheller (Prairies).

Dans son Discours du Trône d'octobre 1986, le gouvernement reconnaissait officiellement la gravité de l'abus de substances au pays et qu'il devait donc intervenir. En mai 1987, il lançait une stratégie nationale, *Action contre les drogues*, à laquelle participent six ministères: Santé et bien-être social Canada (qui coordonne les activités), le Solliciteur général, la Justice, Revenu Canada (Douanes et accise), les Affaires extérieures et le ministère d'État à la Jeunesse.

La formation relève des régions

Les régions sont responsables de l'élaboration et de la planification de leurs propres programmes de formation du personnel, poursuit M. Fullerton. L'AC, de son côté, s'assure que l'ensemble des programmes de formation du personnel, de traitement, de prévention et de contrôle, respecte les objectifs nationaux.

Pour faire le point et mieux mesurer les progrès des programmes de formation du personnel, *Entre Nous* a rencontré les cinq coordonnateurs régionaux.

Pacifique: ateliers et formation de tout le personnel

«Ici, dans la région du Pacifique, nous misons sur un programme varié offert dans les établissements, affirme le directeur du Collège de formation, **Tom Charbonneau**. Quatre ateliers d'une demi-journée, donnés au Collège par des spécialistes en toxicomanie, débuteront en février et en mars.» Le Collège met de plus une série de vidéos à la disposition du personnel en formation.

Selon M. Charbonneau, les établissements poursuivent les programmes de formation élaborés il y a plus d'un an pour le personnel d'exécution et offrent aujourd'hui des ateliers d'intérêt général à tous les groupes de travailleurs pour leur faire connaître les différents types de drogues et leurs effets sur le comportement. «Tout le personnel des établissements aura une formation.»

Prairies: programme pour les instructeurs

L'an dernier, la région a formé 30 conseillers/instructeurs sur l'abus de substances parmi ses employés (agents d'unité résidentielle et de gestion des cas pour la plupart). «Le Collège régional de formation a travaillé étroitement avec les trois commissions des Prairies sur l'abus de substances, souligne **Ian Nicholson**, agent de formation du Collège. Ils ont ainsi pu développer un programme destiné aux instructeurs et aux conseillers. De nombreux instructeurs ont reçu une formation de plus d'un mois.»

Instructeurs et conseillers ont participé à un programme de deux semaines, organisé par les commissions régionales de leur province, en plus des cours réguliers au Collège de formation. Ces cours traitent entre autres de la spiritualité autochtone, de la communication, de la prévention du sui-

personnel, programmes de traitement et prévention et contrôle

Formation du personnel

cide et des techniques d'interrogation.

Les établissements mènent la barque en formant tout leur personnel en toxicomanie. **Brent Schwieg**, coordonnateur de formation du personnel à l'établissement Drumheller, affirme que le programme de formation du personnel de l'endroit est l'un des plus complet dans la région. Les quatre instructeurs ont mis au point un atelier de trois jours sur 15 aspects précis de l'abus et qui sera offert à tout le personnel de l'établissement.

Ontario: programme intensif et ateliers

Comme le fait remarquer le directeur du Collège de formation de l'Ontario, **Larry Stebbins**, la région a pris plusieurs initiatives depuis le début du programme national. «L'an dernier, la Fondation sur la recherche sur les toxicomanies a offert à Kingston, à Toronto, à London et à l'établissement de Warkworth un cours de sensibilisation à l'abus de substances. Ce cours d'une journée était offert au personnel des établissements et des bureaux de libération conditionnelle.

En mars 1988, le Collège était l'hôte d'une conférence de trois jours qui a accueilli près de 300 participants du milieu provenant de partout au Canada, dont 200 du SCC. Les conférenciers invités de renommée internationale ont discuté, au cours de 33 ateliers, de divers points relatifs à l'abus de substances (voir *Entre Nous*, n° de mai).

Cette année, c'est l'École pour les études sur la toxicomanie qui se chargera de la formation du personnel de la région; elle a déjà formé 20 conseillers en toxicomanie.

Programme de deux semaines

«Dans ce domaine, on n'arrive à aider les autres que si on a reçu une formation pratique et réaliste qui permet d'acquérir la compétence nécessaire, nous confiait **Dick O'Brien**, qui donne le cours. Le programme intensif de deux semaines, divisé en quatre modules de trois à cinq jours chacun, offre de l'information générale sur la drogue, l'alcool et leurs effets sur le comportement, et permet d'acquérir des connaissances en counseling individuel ou en thérapie de groupe. Le dernier module, le plus intensif, est une sorte d'«examen» pratique: pendant cinq jours, les participants montrent ce qu'ils ont appris et reçoivent des commentaires.

Le Collège régional offre aussi une formation sur l'identification des drogues au personnel et a mis sur pied un centre de ressources contenant le matériel nécessaire aux établissements pour la formation du personnel et pour les groupes de thérapie des détenus.

Québec: 21 projets en cours

L'an dernier, 1200 employés ont reçu une courte formation sur l'identification des drogues, leurs effets et l'intervention en matière d'abus de substance. Elle s'est penchée sur les divers besoins du personnel; les agents correctionnels ont surtout étudié l'identification des drogues et les psychologues et les agents de gestion des cas, provenant ou non de la communauté, ont appris des techniques d'intervention. Le Collège régional a aussi mis sur pied une conférence sur l'abus de substances destiné au personnel médical.

Cette année, plus de 21 projets sont en cours dans les établissements et au Collège. Deux séances de formation pour des représentants de 5 établissements sont prévues pour mars. De retour à leur établissement, ces derniers se chargeront de la formation du personnel.

On élabore actuellement le programme le plus important du genre à l'établissement Drummond. Parmi les sujets: causes de l'abus, ressources de traitement disponibles, création d'un comité multidisciplinaire composé d'agents de gestion des cas, d'unités résidentielles, programmes de travail et de développement social, etc. Des programmes similaires font en ce moment l'objet d'études dans les autres établissements de la région.

Atlantique: formation des nouveaux employés

Terry Robichaud, directeur du centre d'apprentissage, affirme que la région sensibilise ses agents correctionnels par une formation de base, à l'abus de substances. «Même avant le mouvement national, nous avons toujours offert des cours de formation.»

Jusqu'à présent, la plupart du personnel des quatre principaux établissements a reçu ce type de formation; on mise maintenant sur la sensibilisation du nouveau personnel. La région prévoit, à long terme, une formation plus complète du personnel en contact direct avec les détenus. Le dernier semestre de l'exercice financier est réservé à une autre initiative importante, un atelier pour le personnel. ■

Gestion des délinquants: Quoi de neuf?

Du nouveau sur le rapport Stevenson

Évaluer l'impact du document portant sur la Mission

Depuis un an et demi, *Al Stevenson*, conseiller spécial du sous-commissaire des Programmes et politiques concernant les délinquants, examine les questions reliées à la gestion des délinquants à l'AC. Sur le point de terminer l'examen, il a bien voulu nous confier ce que nous réserve le rapport et ce qui nous attend.

«Ce qui était au départ un simple examen de l'état de l'emploi des détenus a pris par la suite des allures plus complexes, précise-t-il. Nous étudions maintenant toute une gamme de questions correctionnelles concernant la gestion, dont la plupart touchent les relations personnel-détenus. À mon avis, le SCC est maintenant prêt à recevoir des critiques de l'extérieur et à voir les évaluations internes de ses pratiques comme une condition essentielle au changement.

«Cela peut paraître contradictoire mais le SCC a besoin de stabilité et de prévisibilité quotidiennes, tout en s'adaptant aux changementss, s'il veut demeurer un organisme dynamique et branché» note Stevenson, l'ancien directeur de trois établissements en trois régions.

«Cela peut paraître contradictoire mais le SCC a besoin de stabilité et de prévisibilité quotidiennes, tout en s'adaptant aux changements, s'il veut demeurer un organisme dynamique et branché» note Stevenson, l'ancien directeur de trois établissements (Springhill, Stony Mountain et Millhaven).

Il poursuit: «Nous n'avons pas toujours su nous adapter. Nous avons connu des périodes d'activité très intense suivies de périodes creuses. Au niveau des opérations, les directeurs d'établissements ont dû tour à tour s'ajuster à la profusion ou au manque d'initiatives. Ces deux exemples ont eu des répercussions négatives sur le personnel et les détenus. Pour qu'il y ait des progrès réels dans les établissements, il faut des politiques nationales dans des secteurs-clé, qui encouragent le personnel d'exécution. Les employés sincères et pleins de bonnes intentions doivent pouvoir compter sur un cadre de politique logique qui les encourage et qui reflète bien la réalité de leur travail quotidien avec les détenus.»

L'examen initial sur le travail des détenus/productivité/affectation et remontant à septembre 1987 a ouvert la voie à nombre d'études. Celles-ci ont adopté la même approche: faire appel à des membres de la direction directement sur le terrain pour siéger sur les comités chargés d'examiner des questions bien précises.

Participation du personnel à l'élaboration des politiques

«Notre but était de faire participer, autant que possible, le personnel d'exécution à l'élaboration des politiques,» ajoute M. Stevenson. C'est **Dan Kane**, ancien directeur général des Programmes concernant les délinquants, qui est allé le chercher pour lui faire présider le comité sur les problèmes d'emploi des détenus. M. Stevenson a donc formé un comité composé de directeurs (dont des représentants de la haute direction de l'AC) pour

☞

procéder à l'examen. Pour avoir des commentaires du personnel d'exécution et ainsi élaborer des recommandations, les représentants du comité rencontraient leurs homologues régionaux entre les réunions. Des représentants de l'examen initial ont plus tard été choisis pour présider les différentes études subséquentes.

Le Comité supérieur de gestion (CSG) a déjà donné son accord de principe à la plupart des 27 recommandations du rapport Stevenson mais a émis quelques réserves au sujet des changements majeurs proposés au système de rémunération des détenus; un examen plus approfondi à ce sujet a été demandé. Le rapport recommandait lui aussi un examen plus complet dans d'autres secteurs importants.

«Nous avons conclu que les problèmes reliés au travail ne sont pas isolés et proviennent d'une foule de raisons motivant le personnel et les détenus, souligne M. Stevenson. Nous ne voulions pas ajuster les politiques concernant le travail sans toucher à ces secteurs.»

Trois nouveaux groupes depuis 1988

Trois nouveaux groupes de travail furent formés par la suite, avec à leur tête **John McHardy** (Révision de la rémunération des détenus), **Laval Marchand** (Mesures d'encouragement autres que monétaires, y compris la réduction de peine méritée) et **Mike Gallagher** (Examen sur les programmes selon le niveau de sécurité). Les trois groupes ont chacun soumis leur rapport au CSG en novembre dernier.

L'élaboration du nouveau document portant sur la Mission a eu des répercussions sur tout ce qui touche le SCC, surtout en matière de relations avec les détenus.

Évaluer l'impact de la Mission

Le CSG a mandaté M. Stevenson pour l'ajout d'une nouvelle étape à l'examen. Le commissaire, **Ole Ingstrup**, a pris deux initiatives affectant directement l'examen de la gestion des délinquants. L'élaboration du nouveau document portant sur la Mission a eu des répercussions sur tout ce qui touche le SCC, surtout en matière de relations avec les détenus.

De plus, le groupe de travail sur les programmes communautaires et institutionnels a fait plusieurs recommandations qui rejoignent celles des quatre rapports. Le CSG a demandé à ce dernier de réévaluer toute les recommandations à la lumière du document portant sur la Mission et du rapport du Groupe de travail susmentionné, et de rédiger un résumé relatant les sujets discutés par les comités d'examen en y incluant les valeurs et les priorités établies par le Document. ■

Nouveau DR en Ontario

AC - Dan Kane, directeur général des Programmes concernant les délinquants, vient d'être nommé directeur régional des Opérations pour la région de l'Ontario. L'AC a organisé une rencontre amicale en son honneur le 15 déc. dernier; de nombreux amis et collègues sont venus lui souhaiter bonne chance.

Sentiments partagés dans les bureaux sans fumée

Le premier janvier, la seconde phase de la politique fédérale sur le tabagisme entrait en vigueur. Adieu donc, bureaux enfumés et aires pour fumer! L'atmosphère des édifices du gouvernement est plus saine, certes, mais est-elle moins lourde? Il semble en effet que la nouvelle politique ne fasse pas l'affaire de tout le monde: à l'AC, par exemple, certains avaient bien hâte d'«écraser», mais d'autres se montrent plutôt réticents.

Dans une note de service adressée au personnel, le commissaire **Ole Ingstrup** expliquait qu'il avait été décidé, au cours d'une réunion en nov. avec le CSG, d'appliquer certaines parties de la politique au personnel et aux détenus. Finies les volutes bleues à l'AC, aux AR et dans les bureaux de libération conditionnelle. Fini aussi l'usage du tabac dans les secteurs administratifs des établissements, les salles à dîner, les cuisines et les centres de santé. Désormais, on fume seulement dans les cellules, les aires de récréations (sauf les gymnases), les chambres des collèges de formation, les salles de séjour et les unités destinées aux visites, familiales ou autres, et à la correspondance.

Pour ce qui est des collèges, des ateliers et des postes de contrôle, la décision revient au sous-commissaire régional et aux directeurs d'établissements, après consultation auprès du personnel et des représentants des détenus.

La politique antitabac dans les établissements ne fait pas que des heureux; certains fumeurs sont frustrés parce que seuls les détenus peuvent fumer dans les secteurs permis, et les non-fumeurs n'aiment pas y travailler à cause de la forte concentration de fumée.

Gerry Bauder, agent des relations avec le personnel (direction du Personnelde l'AC) et coordonnateur du programme, affirme de son côté n'avoir encore reçu aucun rapport du personnel responsable de l'application des politiques dans les régions. ■

Samuel Bedson, un homme

Moment d'histoire:

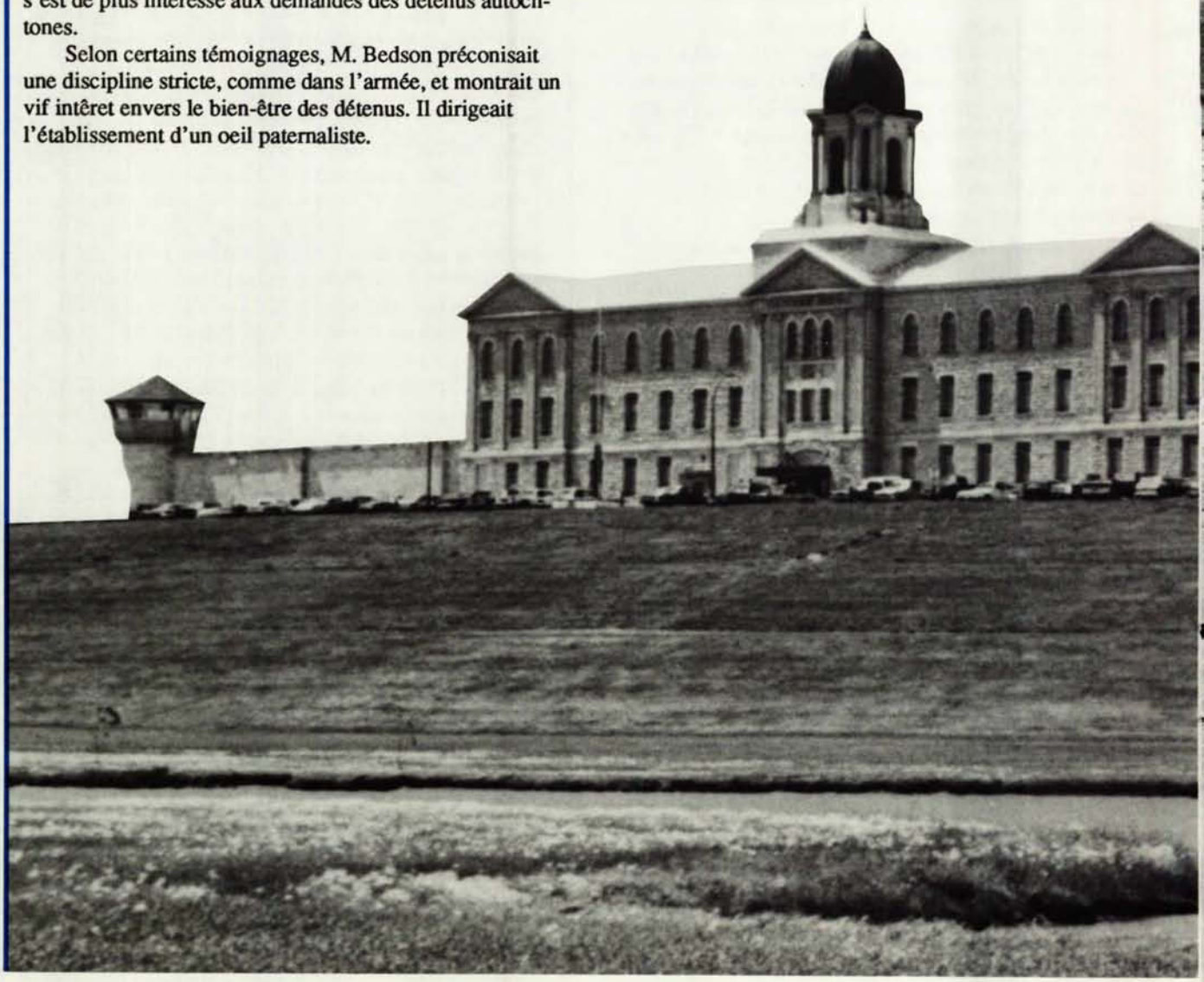
Samuel Laurence Bedson, le premier directeur du pén. du Manitoba, était en avance sur son temps. Ce jeune Britannique, de formation militaire, ne connaissait rien du milieu carcéral lorsqu'il devint directeur du pénitencier vers la fin du siècle dernier. Sa carrière dans le domaine correctionnel fut néanmoins empreinte, contrairement à la mentalité de l'époque, d'un profond respect de la dignité des détenus et de la volonté de leur remonter le moral.

Le ministère de la Justice croyait alors fermement qu'un établissement servait d'abord à punir et à réformer les criminels. M. Bedson, lui, a veillé à offrir à ses détenus des programmes agricoles, industriels et d'éducation. Il s'est de plus intéressé aux demandes des détenus autochtones.

Selon certains témoignages, M. Bedson préconisait une discipline stricte, comme dans l'armée, et montrait un vif intêret envers le bien-être des détenus. Il dirigeait l'établissement d'un oeil paternaliste.

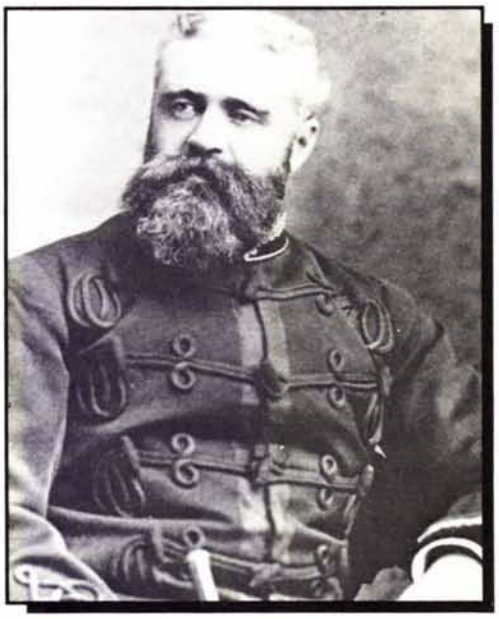
Toute sa vie, il l'a passée au sein de la Fonction publique. Après son départ de Lower Fort Garry, en 1877, il devint le directeur du pén. du Manitoba à Stony Mountain, jusqu'en février 1891, sauf en trois occasions. Il quitta définitivement ce poste à la suite d'une grave attaque de la maladie de Bright. Il devint aide de camp du Gouverneur général à Ottawa et membre de la commission sur la délimitation des frontières de l'Alaska. Il devait mourir cinq mois plus tard.

Voici une citation, retrouvée dans l'édifice pénitencière de Lower Fort Garry, qui illustre l'esprit hors du commun de M. Bedson.

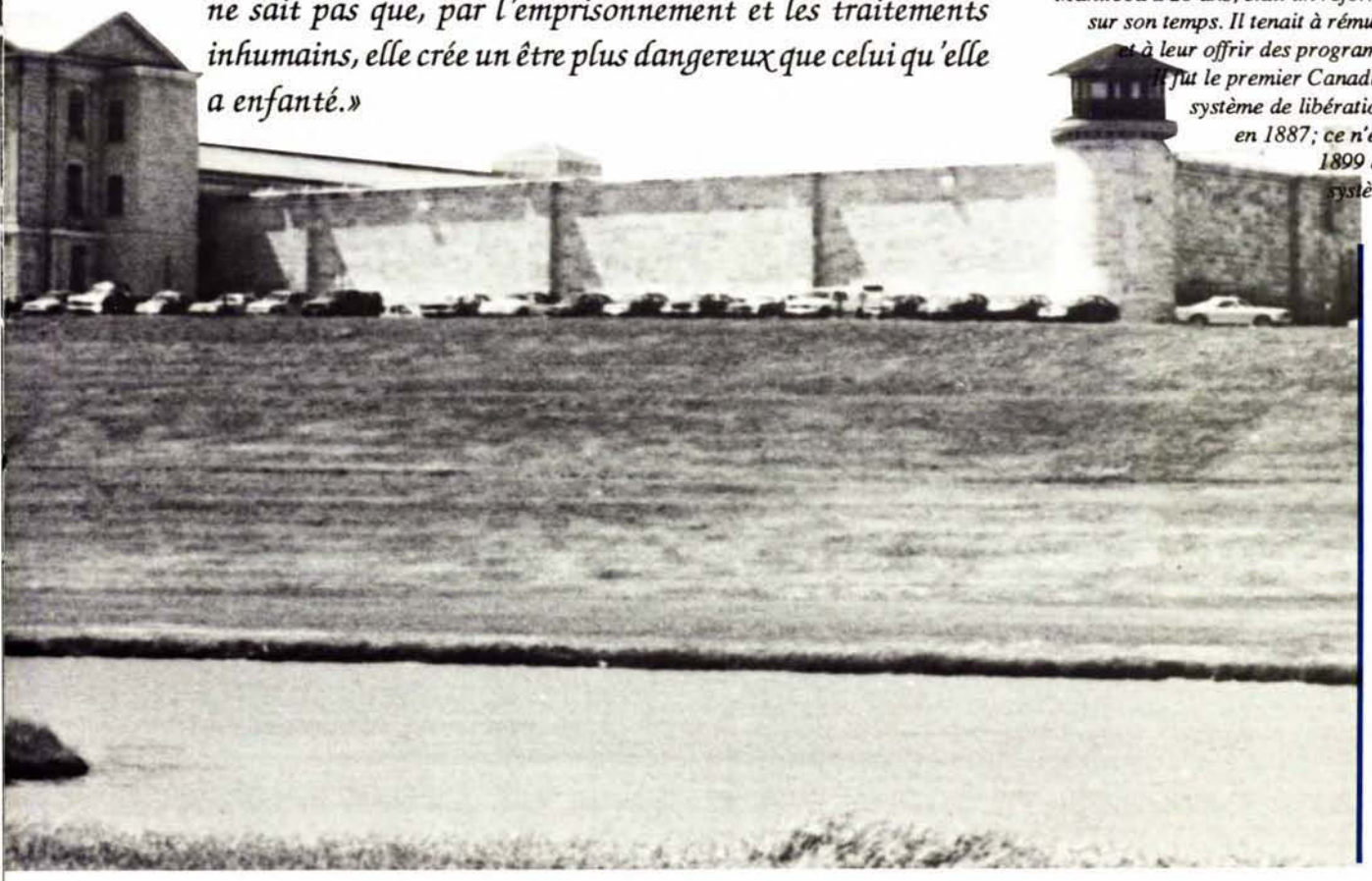


en avance sur son temps

«Tout détenu, aussi cruel soit-il, cache une parcelle de bonté; malheureusement, notre société n'a jamais réussi à mettre cet aspect positif en valeur. Pour vraiment libérer cette âme aveuglée et laisser entrer en elle le meilleur de la société, il faut toucher son coeur. Pour vraiment dévoiler ne serait-ce qu'un fragment de candeur, il faudra beaucoup d'efforts et de persévérance. Nous devons rallumer ce feu mourant en montrant de la compassion au détenu, en lui accordant notre attention et en lui donnant l'exemple de droiture, d'honnêteté et d'intégrité qui va au-delà des tâches définies. Montrons-lui qu'il vaut mieux que l'idée qu'il a de lui-même et répondons à la violence par la douceur; autrement, les prisons deviennent le bouillon de culture du crime pendant que notre société, complaisante, ne sait pas que, par l'emprisonnement et les traitements inhumains, elle crée un être plus dangereux que celui qu'elle a enfanté.»



***Samuel Bedson**, qui devint directeur du pén. du Manitoba à 26 ans, était un réformateur en avance sur son temps. Il tenait à rémunérer les détenus et à leur offrir des programmes d'éducation. Il fut le premier Canadien à proposer un système de libération conditionnelle, en 1887; ce n'est pourtant qu'en 1899 que l'idée d'un tel système a été adoptée.*



Le nouvel uniforme des CX perd son aspect militaire

Le comité chargé de la conception du nouvel uniforme des CX veut l'avis des agents correctionnels sur le style et les couleurs.

Un vent de changement

Le Service correctionnel se dirige vers la gestion par unité dans ses établissements, ce qui favorisera, d'une part, une meilleure intégration de la sécurité et, d'autre part, les fonctions de gestion de cas et de gestion d'unité résidentielle. Le Comité supérieur de gestion a donc recommandé la création d'un comité chargé de la conception du nouvel uniforme des agents correctionnels. Le comité, présidé par **Willie Gibbs**, sous-commissaire régional de la région de l'Atlantique représentant la Direction et l'Union des employés du Solliciteur général, aura pour but d'éclaircir la notion de vêtements distinctifs dont faisait mention le document portant sur la Mission.

Humaniser l'uniforme

Le comité chargé de la conception de l'uniforme a déjà recommandé, selon son secrétaire, **Ted Pender**, directeur de la Gestion du matériel à l'AC, que l'uniforme perde son aspect militaire, tout en gardant une caractéristique distinctive.

Les agents correctionnels régionaux pourront voir, dans un vidéo couleur de quatre minutes qui sera distribué en février, les modèles proposés et les combinaisons de couleurs (marine et gris ou olive et kaki).

Accessoires variés

Les uniformes proposés dans le vidéo se composent d'un complet et de coordonnés. Pour les femmes: chapeau de fourrure, veste style aviateur, pantalon, jupe, imperméable et fourre-tout. Pour les hommes: manteau, imperméable et chapeau de fourrure.

Pour le travail, on propose les combinaisons suivantes: pour les femmes, un chandail à manche longue et un chemisier, un pantalon ou une jupe. Pour les hommes, un débardeur et un chemisier. Tous deux portent un veston simple ou croisé; les hommes peuvent agrémenter leur costume de cravates rayées et unies; les femmes ont le choix entre plusieurs jolis foulards. Les chemisiers sont soit rayés, soit de couleurs unies, soit blancs.

Le comité veut l'avis des agents correctionnels sur la couleur de l'uniforme et les coordonnés, poursuit M. Pender. On leur demandera d'indiquer leurs préférences après le visionnement du vidéo.

Membres du comité

Willie Gibbs, sous-commissaire (Atlantique), président du comité; **Ted Pender**, secrétaire; **Yvonne Latta**, directrice de l'établissement de Collins Bay (Ontario); **Lloyd Campbell**, vice-président régional (UESG), établissement de Warkworth (Ontario); **Marc-André Lafleur**, directeur de l'établissement Leclerc (Québec); **Arlie Bender**, directeur de l'établissement William Head (Pacifique); **Jim Spiers**, président (UESG), établissement de Drumheller (Prairies).

Pour plus d'information, communiquez avec votre représentant régional. ■

Ne manquez pas de visionner le *nouveau* vidéo dans votre région!

Qu'en pensez-vous?

Veuillez nous faire part de vos commentaires en répondant au questionnaire et en le faisant parvenir à votre représentant régional.

1. Couleur: Couleurs actuelles ☐ Marine/gris ☐

2. Voulez-vous des coordonnés: Oui ☐ Non ☐

3. Commentaires: _____

Nom: _____ **N° de tél.:** _____

(lettres moulées S.V.P.)

Signature: _____ **Merci de votre collaboration!**

(Si vous manquez d'espace, annexez une feuille au questionnaire.)

L'habit ne fait pas le moine, mais...

ONTARIO - Certains membres du personnel de l'établissement de Warkworth ont décidé de régler leur problème de temps et d'argent en troquant leurs vêtements pour des uniformes. Finis le repassage et les «que vais-je mettre aujourd'hui»!

Même si l'idée ne plaît pas à tous les employés non-correctionnels de l'endroit, sept d'entre eux ont acheté, l'été dernier, un uniforme d'une compagnie de Coburg.

Les raisons d'un tel achat varient mais **Liz Eskerod**, surveillante des Services administratifs, croit que les uniformes donnent une image plus professionnelle de l'établissement. Il a aussi le grand avantage d'être peu coûteux (prix de groupe de 150$ pièce) et de nécessiter peu d'entretien. Nous n'avons plus à acheter des vêtements uniquement pour le travail et on ne perd plus de temps à se demander quoi porter.»

Le style est simple: une jupe en «A», des pantalons et un veston marine faits de polyester. Certains ont acheté des chemisiers, les autres portent ceux qu'ils ont déjà. Une épinglette au sigle du SCC brille sur le col du veston et ajoute la touche finale.

Le port de l'uniforme n'est pas obligatoire mais ceux qui l'endossent en sont très contents; depuis l'été dernier, quelques-uns ont déjà emboîté le pas aux sept instigatrices. Cette initiative fera-t-elle boule de neige dans le Service?

Cinq employées de Warkworth posent fièrement en uniforme. (G.) **Jean Clark**, commis aux absences temporaires; **Beth Hall**, secrétaire du Directeur; **Mary Wilkins**, secrétaire du Directeur adjoint (Programmes correctionnels); **Gloria Carrod**, secrétaire du Sous-directeur (Opérations correctionnelles); **Liz Eskerod**, surveillante (Services administratifs)

Le Commissaire remet des plaques

QUÉBEC - **Yvon Deschênes**, directeur de l'établissement de Donnaconna, et **Pierre Goulem**, directeur du Centre régional de réception ont reçu du commissaire **Ole Ingstrup** une plaque soulignant leurs 25 années de loyaux services. La remise des plaques s'est déroulée au cours d'un souper organisé pendant la réunion du CSG, au Collège de formation du personnel.

Le pén. de la Saskatchewan remet des prix

PRAIRIES - **Paul Oleniuk**, directeur du pén. de la Saskatchewan, a remis à **Bea Fisher**, enseignante de l'endroit, un prix d'excellence pour ses efforts innovateurs en matière d'éducation des adultes par télévision pour les détenus de l'établissement à sécurité maximale élevée. Il a de plus souligné le travail de longue haleine réalisé par **Nick Wasyliw**, sous-directeur intérimaire des Opérations, sur l'amélioration de l'éducation et le soutien qu'il a apporté au nouveau programme d'éducation pour adulte. Il a aussi annoncé la nomination de cinq gestionnaires d'unité: **Bill Ballantyne, Eugene Stevens, Vic Taylor, Ray Tooley** et **Doug Stewart**. On a profité de l'occasion pour remettre des plaques soulignant les 25 ans de service de: **Don Burnett, Bill Camche, Robert Holland, Paul Knudsen, Orest Rishchynski, Albert Halliday** et **Art Young**, et pour souhaiter la bienvenue à 16 nouveaux employés.

M. Oleniuk a de plus remis des plaques aux nouveaux retraités: **Albert «Doc» Halliday, Herb Schop, Bob Holland** et **Robert Chartier, Bill Reydon, Jan Van Walsen** et **Bill Taylor.**

25 ans!

Le commissaire **Ole Ingstrup** a remis une plaque à **Jean Demers**, agent principal des Relations parlementaires, pour ses 25 ans de loyaux services. Plusieurs de ses collègues étaient présents à l'événement. M. Demers s'est joint au Service en 1963; il travaillait à la section des enquêtes et de liaison avec la police de la CNLC. En 1971, il s'est joint au Service, à l'époque le Service canadien des pénitenciers, en qualité d'agent administratif de la division du Développement social et du Travail. Il occupe son poste actuel depuis 1973.

En bref

Ouverture officielle de Springhouse

ATLANTIQUE - La maison Springhouse peut désormais accueillir les familles visitant les détenus de l'établissement de Springhill. Elle a en effet ouvert officiellement ses portes le 26 novembre dernier, au cours d'une cérémonie où on a noué un ruban pour symboliser la réunion des détenus et de leur famille. C'est ce que nous confiait récemment le révérend **Alf Bell**, aumônier régional.

Étaient présentes à la cérémonie **Judy Allard**, qui a eu l'idée en 1985, et les soeurs **Mary DeCourcey** et **Edna Walker**, des Sisters of Martha. On en a profité pour remettre un paillasson, une clé et une photo.

Parrainée depuis 1987 par le Conseil chrétien pour la réconciliation, la maison Springhouse répond à un besoin urgent de logement pour les familles qui rendent visite aux détenus. Le Conseil réunit un groupe de bénévoles, de laïques et de religieux de diverses Églises donnant de leur temps en milieu carcéral. À l'époque, la maison était un immeuble loué. Aujourd'hui, les nouvelles installations peuvent héberger jusqu'à 10 personnes et accueillent environ 29 visiteurs par mois, qui restent deux ou trois jours chacun.

Les Sisters of Martha de Charlottetown (I.-P.-É.) appuient le projet et s'occupent bénévolement de la gestion du programme oecuménique de Springhouse.

C'est toutefois le SCC qui a avancé les fonds nécessaires à l'étude de faisabilité du projet. Des Églises de toutes confessionnalités et des personnes intéressées de partout, allant du Manitoba à la Floride, ont donné plus de 50 000$ pour la construction des nouvelles installations. Des résidents de la localité ont donné des meubles et de la nourriture et le comité des détenus a puisé, à même ses propres fonds, assez d'argent pour acheter des réfrigérateurs et des congélateurs et envisage de donner 400$ par mois pour payer la dette. Un groupe de détenus de l'établissement de Westmorland, les Oldtimers, ont aussi contribué au projet. Les nouvelles installations, conçues par l'architecte **Doug Ward** de Moncton, ont été construites par **Burton Smith** de Springhill.

*(G.) - Rév. **Pierre Allard**, directeur de l'aumônerie (AC), Sr **Trudy Cox**, **Judy Allard** et Sr **Mary De Courcey**, tous à l'appui du projet Springhouse, aident à nouer le ruban.*

Lettres

Programme pré-libératoire à la Prison des femmes

Aux rédacteurs

J'écris en réponse à l'article *Un projet-pilote fort innovateur à Collins Bay*, paru en octobre dernier. Dans cet article, vous affirmez que le projet-pilote constitue «une première pour le Service», ce qui est inexact.

Il y a six ans, la Société Elizabeth Fry de Kingston élaborait un programme pré-libératoire à la Prison des femmes que des bénévoles ont mené à bien, malgré un maigre budget.

Aujourd'hui, après avoir subi nombre d'améliorations, le programme est subventionné en totalité par le SCC et donne aux détenues les outils et l'information nécessaires à leur réinsertion sociale. On les rencontre deux heures par jour, et ce pendant un mois.

Comme à Collins Bay, les détenues y participent de leur plein gré et ne perdent ni leur emploi dans l'établissement, ni leur salaire. Des personnes ressources du milieu communautaire font partie intégrante du programme et offrent leur soutien aux détenues. Je suis très heureuse qu'un programme similaire existe à Collins Bay, mais je tenais néanmoins à rétablir les faits.

Sincèrement,

Ruth Warner,
Animatrice de groupe
Société Elizabeth Fry, Kingston

Commentaire du rédacteur:

Nous vous remercions de votre lettre. L'article intitulé *Préparer sa liberté*, paraît dans la présente édition d'*Entre Nous*, page 6-7.

Nouvel assistant exécutif pour le Commissaire

AC - **Denise Mainville** vient d'être nommée assistante exécutive au Commissaire. Elle remplace ainsi **Suzanne Léger** qui a accepté un poste à Transport Canada. Mme Mainville travaille pour le Service depuis 1981, d'abord aux Relations parlementaires puis aux Affaires des détenus.

JoJo - nouveau livre pour Caron

Roger Caron est l'auteur de deux succès de librairie qui lui ont valu chacun un prix, *Go-Boy!* (prix du Gouverneur général) et *Bingo*, et vient de publier son premier roman. *Jojo* est un roman à suspense dont le personnage principal est **Lloyd Stonechild**, un autochtone canadien. Le héros, qui grandit dans une réserve de l'Ouest manitobain, aboutit dans une prison du Kansas, dont il finit par s'échapper, puis revient au Canada comploter une vengeance contre le Premier ministre. Le livre est publié par Stoddart Publishing.

M. Caron, qui a passé 24 années de sa vie à l'intérieur et à l'extérieur des prisons, est devenu un homme libre à la fin de sa libération conditionnelle, quelques mois seulement avant la parution de *Jojo*. Il a déjà écrit la moitié de son quatrième livre, *Dreamcaper*. Il y relate l'histoire du plus gros vol de train en Amérique du Nord, vol commis par un de ses amis à Montréal en 1976.

Cérémonie pour services distingués

PACIFIQUE - Le 7 décembre dernier, au cours de la quatrième cérémonie de services exemplaires organisée par la région du Pacifique, le lieutenant-gouverneur de la Colombie-Britannique, **David C. Lam**, a remis pour la première fois des prix au personnel correctionnel.

Environ une centaine de membres de la famille, d'amis et de collègues étaient présents pour la remise des prix aux 17 personnes. **Doug McGregor**, directeur régional des Opérations, **Art Trono**, sous-commissaire régional et le révérend **David Hilderman** ont aussi assisté à la cérémonie.

Les récipiendaires d'une médaille et d'un galon sont: **Ken Gaines**, coordinateur des Services du matériel (centre de gestion du matériel), **Edward Johnston**, chargé de la buanderie (établissement Kent), et **Dale Munro**, instructeur et coordinateur en gestion des crises (Collège régional du personnel de correction).

Les récipiendaires d'une médaille sont: **Jim Homer**, chef de secteur, libération conditionnelle (Abbotsford); **Paul Jacks**, directeur de district (libération conditionnelle d'Abbotsford); **Roger Johnson**, entretien sécuritaire et agent de formation du personnel du centre psychiatrique régional (CPR); **Byron Mageau**, Planification et analyse (AR); **Don McKay**, chef des Services institutionnels (Matsqui); **Eugene Nedila**, surveillant correctionnel (CPR); **Zen Sabat**, surveillant correctionnel (Mountain); **Wayne Scissons**, directeur régional de la Planification et ressources (AR); **Russ Sochan**, superintendant du centre correctionnel communautaire de Sumas; **Bill Spori**, agent des services alimentaires (Matsqui); **Charles Van de Bon**, chef des Services de santé (Kent); et **Louis Vervoort**, agent de classement (Mountain).

Finissants de PARC 264

PACIFIQUE - Un bal de finissants pour PARC 264 s'est tenu le 15 décembre dernier au Collège de formation. Le sous-commissaire **Art Trono** a remis des diplômes à **Stanley Beacon, Dale Culpepper, Neil MacLean, Mark Noonward, John Wallace** et **Don Sisson** (établissement Kent); à **Brenda Brown, Eric Chan, Dawn Halliday, Neil McPhail** et **Cheryl McWilliams** (Matsqui); à **Patricia Castro, Barrie Coates** et **Douglas Lawrence** (Mountain); à **Virginia Dearden, Roland Turgeon** et **Linda Fehr** (CPR); et à **Raymond Patenaude** et **Margaret Smith** (William Head).

Wayne Scissons, directeur régional de la Planification et gestion des ressources, a remis un prix pour étudiant modèle à **Stanley Beacon** et un prix de compétence dans le maniement des armes à feu à **Dale Culpepper**.

En bref

Rencontre avec le Comité exécutif national du CCC

*Le commissaire **Ole Ingstrup**, le président de la Commission nationale des libérations conditionnelles, **Fred Gibson**, et d'autres représentants du Ministère ont rencontré le Comité exécutif national du Comité consultatif de citoyens (CEN/CCC) récemment. Dans son discours, le Commissaire a parlé de l'énoncé de la Mission du SCC et de la 9e conférence du CCC, du 6 au 8 février. Les membres du Comité (g., rangée arrière): **Fred Gibson; Moe Royer**, conseiller en relations ministérielles; **René Pelletier**, représentant du CEN/CCC (Atlantique); **Richard Collett**, sergent au service du personnel, police municipale de Toronto; **John Raymond**, ancien président du CEN/CCC (Pacifique). Rangée avant: **Philip Gouston**, président CEN/CCC; **Ole Ingstrup**; et **Trish Cocksedge**, représentant pour la région du Pacifique.*

À venir

24 - 28 fév., 1989 *Correctional Leadership Forum*, Washington, DC. Communiquer avec: Department of Correctional Services, Eastern Kentucky University, 202 Perkins Building, Richmond, (Kentucky) 40475. (606) 622-1497.

1-4 mars, 1989 *Conférence nationale sur le rôle des femmes dans le système correctionnel et le système de justice applicable aux jeunes*, Portland, Oregon. Organisée par le Département des Services correctionnels et de l'Université de l'Est de Kentucky. Communiquer avec: Gayle Gassner, Chemeketa Community College, 4000 Lancaster Dr., NE, Salem (Oregon) 97305 ((503) 399-5139.

30 mars - 2 avril, 1989 *Réunion régionale de l'Association des psychologues de l'est*, Boston, (MA). Communiquer avec: Murray Benimoff, Department of Psychology, Glassboro State College, Glassboro (NJ) 08028.

9-12 avril, 1989 *Conférence sur la famille et les services correctionnels*, Albany, (N. Y.). Hôte: le New York State Department of Correctional Services. Thème: l'importance d'avoir recours aux familles des infracteurs pour assurer des services correctionnels rentables et humains. Communiquer avec: Crease Finned Hairston, Indiana University of Social Work, Box 647, Indianapolis, Indiana 46223. (317) 274-6792.

18-21 avril, 1989 Conseil de l'Europe - Comité européen pour les problèmes criminels, Strasbourg (France). *Neuvième conférence des administrations pénitentiaires.* Communiquer avec: Marie-Eve Marchand, directrice des Affaires intergouvernementales, Secrétariat du Ministère. (613) 996-4095.

Entre Nous/Let's Talk

Volume 14 nº 1
Février 1989

Entre Nous/Let's Talk est un bulletin d'information publié mensuellement par les Services de rédaction et de publications du Service correctionnel du Canada.

Le Service correctionnel du Canada, en tant que composante du système de justice pénale, contribue à la protection de la société en effectuant un contrôle sûr, sans risque et humain des délinquants tout en les aidant à devenir respectueux des lois.

Comité de rédaction

Rédacteur en chef
Les Shand

Rédactrice principale
Helen Gooderham

Rédactrice-réviseure
June Coxon

Assistante à la production
Joanne Hunton

Conception graphique
Les Shand

Éditique
Irène Boucher
Michele Sury

Conception de frontispice
Les Shand

Administration

Chef-Services de rédaction et de publications
Les Shand

Entre Nous vous invite à faire parvenir vos commentaires, lettres, photos et articles.

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, avec la permission de:

Let's Talk/Entre Nous
Services de rédaction et de publications
Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A OP9
(613) 995-5356

Courrier électronique
LETS-TALK

© Service correctionnel du Canada 1989
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous

Le Service correctionnel du Canada, en tant que composante du système de justice pénale, contribue à la protection de la société en incitant activement et en aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

LA MISSION EST APPROUVÉE

mars 1989 • *Service correctionnel du Canada*

- **Entre Nous...et le Commissaire**
- **Nouveaux titres de poste à l'AC**
- **Groupe de travail sur les tenues des détenus**
- **Traiter le détenu toxicomane:** Stratégie antidrogue - Partie 2
- **Des nouvelles hebdomadaires avec FOCUS**
- **De l'optimisme et du changement:** Conférence nationale des comités consultatifs de citoyens

Correctional Service Canada | Service correctionnel Canada

Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 14 n° 2
mars 1989

Entre Nous/Let's Talk est un bulletin d'information publié mensuellement par les Services de rédaction et de publications du Service correctionnel du Canada.

Le Service correctionnel du Canada, en tant que composante du système de justice pénale, contribue à la protection de la société en incitant activement et en aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Comité de rédaction

Rédacteur en chef
Les Shand

Rédactrice principale
Helen Gooderham

Rédactrice-réviseure
June Coxon

Assistante à la production
Joanne Hunton

Conception graphique
Les Shand

Éditique
Irène Boucher
Michele Sury

Conception de frontispice
Les Shand

Administration

Chef-Services de rédaction et de publications
Les Shand

Entre Nous vous invite à faire parvenir vos commentaires, lettres, photos et articles.

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, avec la permission de:

Let's Talk/Entre Nous
Services de rédaction et de publications
Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A OP9
(613) 995-5356

Courrier électronique
LETS-TALK

© Service correctionnel du Canada 1989
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous . . . **Place au Commissaire**

Notre Mission est approuvée!

Le 15 février 1989 est un jour à marquer d'une pierre blanche! En effet, c'est à cette date que le Solliciteur général, **Pierre Blais**, approuvait notre document portant sur la Mission.

Nous savons désormais où nous nous en allons: vers le but fixé par la Mission. Il faut maintenant que tous connaissent bien cette Mission. Lisez le document et lisez-le souvent!

Le SCC n'est plus un simple système correctionnel; c'est un système qui a une vision de ce qu'il veut devenir et qui a maintenant les moyens d'y arriver.

Si nous nous engageons tous, peu importe ce que nous faisons, à atteindre les objectifs de la Mission, nous deviendrons et serons reconnus un jour comme des leaders dans le domaine correctionnel et dans la Fonction publique. Mais pour y arriver, il nous faudra du temps, de la collaboration, de la coordination et un engagement ferme. Pour réaliser nos objectifs, nous devrons repenser nombre de nos méthodes de travail. Le changement devient une amélioration lorsqu'il a pour effet de nous rapprocher de nos buts.

Notre Mission établit ce qu'un bon système correctionnel devrait être au Canada. Grâce à elle, nous pourrons mesurer la validité de nos nouvelles idées; celles-ci seront bonnes dans la mesure où elles respectent la Mission; plus elles nous rapprochent de nos objectifs à long terme, meilleures elles sont.

Nous pouvons devenir un réservoir d'idées et je compte sur chacun d'entre vous pour mettre tous vos efforts à améliorer le Service, tout en respectant son cadre de travail.

La Mission vous concerne tous. Lisez-la et demandez-vous ce que vous pouvez faire pour contribuer à réaliser la Mission.

Il n'y a pas que les gestionnaires qui peuvent avoir des idées nouvelles. Toute suggestion doit être prise en considération, qu'elle vienne de la direction, d'un employé, d'un groupe d'employés, des syndicats, d'un détenu ou d'un groupe de détenus, d'un membre du gouvernement, de bénévoles ou du public, dans la mesure où elle soutient la Mission.

Réaliser un ou plusieurs des objectifs de la Mission, voilà la qualité essentielle d'une bonne idée.

Mettons-nous en marche et pensons que chaque pas nous rapproche de plus en plus de l'excellence dans le domaine correctionnel!

LIBRARY
MINISTRY OF THE SOLICITOR
GENERAL OF CANADA

JUN 22 1989

BIBLIOTHÈQUE
MINISTÈRE DU SOLLICITEUR
GÉNÉRAL DU CANADA
OTTAWA, ONTARIO
CANADA K1A 0P8

Nouveaux titres de postes

à l'Administration centrale

Copyright of this document does not belong to the Crown. Proper authorization must be obtained from the author for any intended use.

Les droits d'auteur du présent dccument n'appartiennent pas à l'État. Toute utilisation du contenu du présent document doit être approuvée préalablement par l'auteur.

Commissaire (Ole Ingstrup)

Commissaire adjoint Services à la haute direction (CASHD) Brendan Reynolds

Sous-commissaire Programmmes et opérations correctionnels (SCPOC) Jim Phelps

Commissaire adjoint Gestion corporative (CAGC) J.A. St - Aubin

Commissaire adjoint Communications et développement organisationnel (CACDO) Mario Dion

Commissaire adjoint Vérification interne et enquêtes (CAVIE) Irving Kulik

Le Conseil du Trésor a maintenant approuvé la proposition de réorganisation du SCC présentée en octobre 1988. Bien que la plupart des niveaux de classification n'ont pas encore été confirmés, la nouvelle organisation est en vigueur et les nouveaux titres doivent être utilisés dès maintenant.

1. Le Sous-commissaire à l'Élaboration des politiques et programmes concernant les délinquants devient **Sous-commissaire aux Programmes et aux opérations correctionnels.** À ce secteur des Programmes et opérations correctionnels deux nouveaux postes sont créés:

- **Directeur général des Services communautaires et des opérations institutionnelles.**
- **Directeur général des Politiques correctionnelles, de la planification et des affaires interjuridictionnelles.**

Le poste de Directeur général des Services techniques devient **Directeur général des Services techniques et des services aux détenus.**

2. Le Commissaire adjoint des Politiques et services administratifs devient **Commissaire adjoint de la Gestion corporative.**

Un nouveau poste de **Directeur de la Planification opérationnelle et de l'analyse des ressources et contrôle** est ajouté à ce Secteur de la Gestion corporative.

3. Le Commissaire adjoint des Politiques et de la planification devient **Commissaire adjoint des Communications et du développement organisationnel.**

Un poste de Directeur général et trois postes de directeurs font partie de ce secteur des Communications et du développement organisationnel:

- le **Directeur général des Communications.**
- le **Directeur des Politiques, de la planification et du développement international.**
- le **Directeur de l'Évaluation des programmes et analyse des données relatives aux programmes.**
- le **Directeur de la Recherche opérationnelle.**

4. Le Secrétaire général devient le **Commissaire adjoint des Services à la haute direction.**

5. L'Inspecteur général devient le **Commissaire adjoint de la Vérification interne et des enquêtes.** ■

Groupe de travail sur les alternatives

Nouvelle tenue

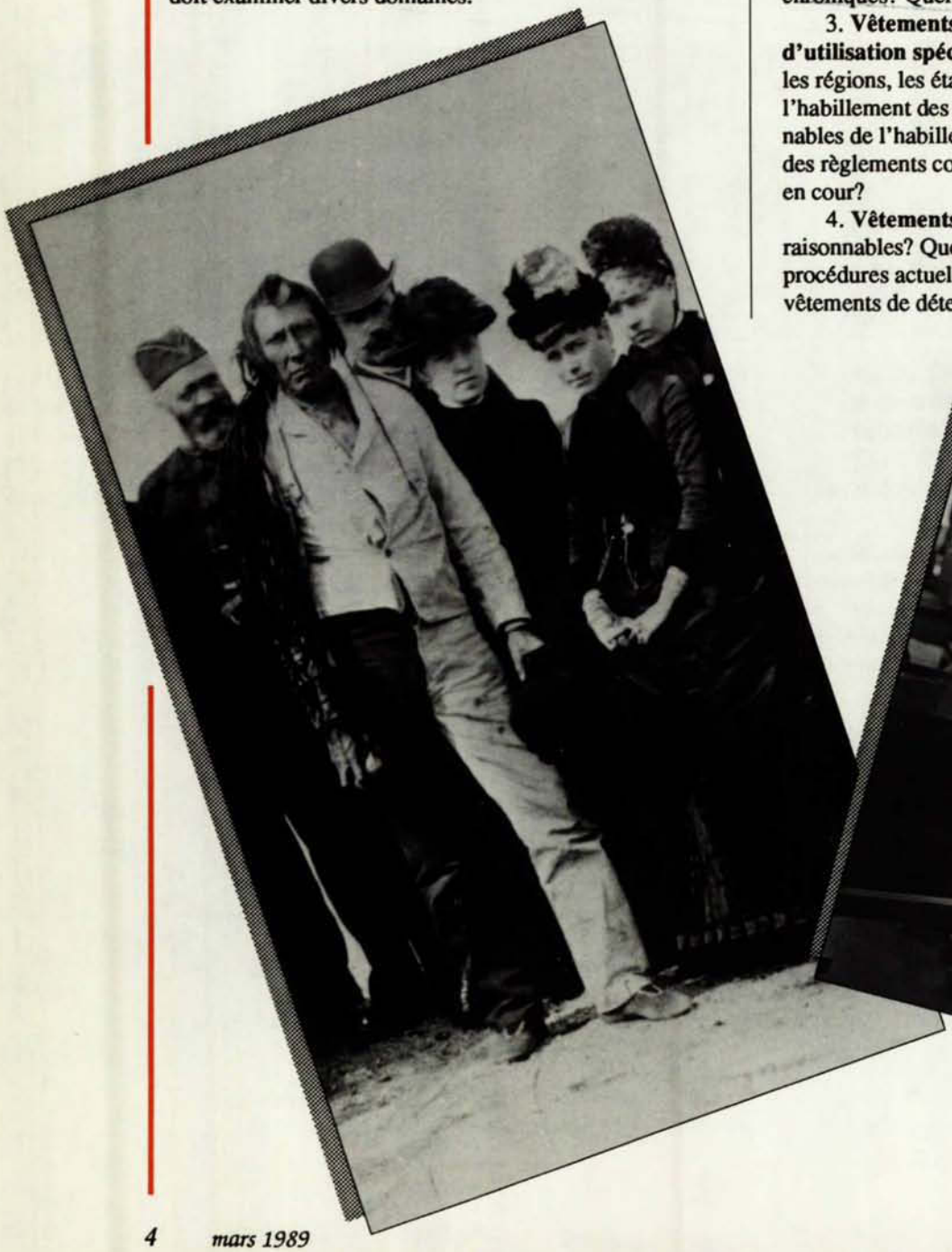
Le sous-commissaire des Prairies, **John Duggan**, préside depuis janvier dernier un groupe de travail étudiant l'habillement des détenus; le Groupe, qui devrait soumettre un rapport en avril, est composé de représentants des cinq régions et de l'AC et doit examiner divers domaines.

1. **Style et type de vêtements des détenus.** Les détenus devraient-ils porter tous une même tenue? Quels sont les problèmes au niveau de la sécurité? Que portent les détenus des autres juridictions?

2. **Qualité des vêtements.** Y a-t-il des problèmes chroniques? Quel est le prix de la qualité?

3. **Vêtements de travail, de sports, de libération et d'utilisation spéciale.** Quelles sont les différences entre les régions, les établissements? Devons-nous uniformiser l'habillement des détenus? Quelles sont les limites raisonnables de l'habillement personnel? Devons-nous établir des règlements concernant la libération ou la comparution en cour?

4. **Vêtements de détente.** Quelles sont les limites raisonnables? Quels sont les problèmes relatifs aux procédures actuelles? Devons-nous uniformiser les vêtements de détente? ■



pour les détenus?

La photo à l'extrême gauche nous montre l'uniforme «bicolore», porté ici par le chef ***Poundmaker****, purgeant une peine au pénitencier du Manitoba après sa participation à la rébellion de Louis Riel. Les pantalons et les vestes de ces uniformes, portés aux environs de 1870 et 1880, étaient de différentes couleurs, par devant comme par derrière.*

Pendant les années 1960 et jusqu'au milieu des années 1970, on opta pour des chemises à fines rayures et des pantalons épais en toile grossière (photo de gauche).

Vers le milieu des années 1880, jusqu'au début 1900, les détenus portaient un uniforme à carreaux (photo de dessus).

Depuis le milieu des années 1970, les détenus portent un uniforme vert (photo ci-dessus).

Membres du Groupe de travail

- **Arlie Bender**, directeur de l'établissement de William Head (Pacifique);
- **Guy Villeneuve**, directeur adjoint des Opérations correctionnelles de l'établissement Leclerc (Québec);
- **Dan Gallager,** agent correctionnel de l'établissement Springhill (Atlantique);
- **Gordon Gondak**, gardien au pénitencier de la Saskatchewan (Prairies);
- **Keith Speck**, gestionnaire d'unité de l'établissement de Collins Bay (Ontario);
- **Stan Fields,** directeur intérimaire des Politiques financières des systèmes et des opérations (AC);
- **Carter Powis**, directeur intérimaire des Programmes de formation professionnelle (AC);
- **Ted Pender,** directeur de la Gestion du matériel (AC);
- **John Duggan**, sous-commissaire (AR/Prairies).

Traiter le détenu

Dans son numéro de février, *Entre Nous* publiait le premier article d'une série de trois sur la stratégie antidrogue du SCC, où il était question de formation du personnel, de dépistage et d'intervention. La seconde partie porte sur les programmes régionaux de traitement des toxicomanes. La troisième, en avril, traitera de la prévention et du contrôle de l'abus de drogues dans le milieu carcéral.

«L'abus d'alcool, de drogues et autres substances chimiques, constitue la principale cause du crime et de la violence au Canada», affirme **Elizabeth Fabiano**, agente principale intérimaire de formation générale à la division des Programmes de formation générale et d'épanouissement personnel (AC). Des statistiques démontrent en effet qu'au moment de commettre un délit, de 50 à 70% des délinquants souffrent d'un problème d'alcool ou de drogues.

Depuis que le ministère de la Santé a lancé sa stratégie antidrogue en 1987, le Service a continué d'élaborer de nouveaux programmes en toxicomanie, a nommé des coordonnateurs sur l'abus de substances (drogues et alcool) dans chaque région et prépare en ce moment l'inventaire des programmes de traitement offerts au pays.

Combiner besoins et programmes

Les programmes du Service en matière de toxicomanie ont toujours réservé une place au traitement, poursuit Mme Fabiano. Ce qu'il y a de nouveau c'est l'effort national de créer un plan de réadaptation complet. Le Service essaie aussi de mettre au point une méthode d'évaluation standard qui nous permettra de mieux combiner les besoins à nos programmes.

Depuis une dizaine d'années, on s'aperçoit de plus en plus qu'il existe différents types d'abus de drogues ou d'alcool. Il faut donc répondre aux divers problèmes par des programmes variés. Un programme ne peut répondre aux besoins de tous les toxicomanes et les experts affirment que sa réussite dépend justement de sa façon de répondre aux besoins de l'usager.

À l'heure actuelle, on pense que l'abus de substances est avant tout un comportement acquis. Si 80% des Canadiens consomment de l'alcool, seulement 10% d'entres eux se retrouveront aux prises avec un problème d'alcool. Pourquoi? On ne peut attribuer l'alcoolisme à un seul facteur mais bien à plusieurs : hérédité, milieu social, apprentissage et environnement.

toxicomane

Action contre les drogues: Partie 2

Pour traiter les délinquants toxicomanes, il faut des programmes qui répondent à leurs besoins... La diversité des types de toxicomanie demande un éventail de programmes.

Inventaire national des programmes

Au dernier décompte, effectué en juin 1988, le Service offrait 122 cours et programmes différents de traitement pour les détenus toxicomanes à travers le Canada, divisés en cinq grandes catégories: deux groupes axés sur l'effort personnel (Alcooliques Anonymes et Narcotiques Anonymes), des programmes sur l'alcoolisme, des programmes sur la drogue et, finalement, des programmes généraux sur l'abus de substances.

Certains de ces programmes sensibilisent les détenus aux méfaits de l'abus de substances, d'autres traitent de désintoxication, de thérapie et de counseling. Ils sont offerts par divers groupes, individus et organismes communautaires engagés à contrat, par du personnel correctionnel spécialement formé et par des détenus qui ont terminé avec succès un de ces programme. La plupart durent environ 13 semaines et le plus populaire d'entre eux est Alcooliques Anonymes (qui représente près de la moitié des programmes), suivi de Narcotiques Anonymes et des programmes sur l'abus de substances.

Mme Fabiano nous a confié que, cette année, le secteur des Programmes et opérations correctionnels dressera l'inventaire des programmes pour identifier les types de programmes, les groupes visés, leur raison d'être, l'endroit où ils sont offerts, le nombre de détenus y faisant appel et leur succès.

«Nous voulons travailler avec ce qui est déjà en place, élaborer des normes et de nouveaux programmes pour répondre aux besoins variés des détenus selon leur situation. Mme Fabiano souligne le besoin de programmes pré-libératoires pour les détenus sur le point d'être mis en liberté conditionnelle ou sous surveillance obligatoire, et de programmes communautaires destinés à aider le libéré sous surveillance à éviter de récidiver.

Un programme axé sur la transition

Premier d'une série de nouveaux programmes destinés à encourager et à aider les détenus dans le cadre de la Mission, le programme pré-libératoire du Service est conçu pour aider les détenus toxicomanes à réussir leur réinsertion sociale après leur peine. Il se compose de séances de groupe et individuelles, de cinq séances de sensibilisation sur la drogue et l'alcool, de 13 séances sur

le développement de techniques de contrôle de soi, de solution du problème, de l'affirmation de soi et de communication, ainsi que de cinq séances de planification de libération.

«Le programme vise principalement à montrer au détenu comment faire face aux situations qui peuvent le mettre en présence de drogues ou d'alcool», ajoute Mme Fabiano. Le programme leur permet de connaître les services et les programmes offerts en communauté.

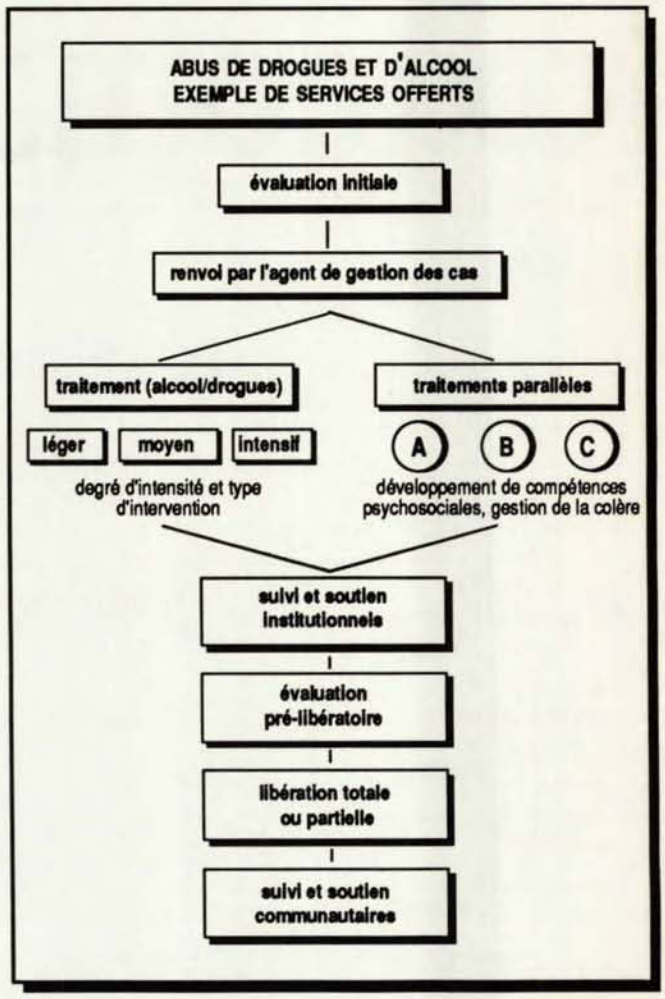
Étude pilote à Joyceville

En 1987-1988, l'établissement de Joyceville (Ontario) entreprenait une étude pilote sur le programme pré-libératoire. Les données recueillies après l'essai du programme ont permis de modifier celui-ci afin d'allouer plus de temps au développement de certaines compétences. Il fera encore l'objet d'une étude avant que les régions puissent y avoir accès.

«Nous aimerions, au cours du prochain exercice, encourager l'élaboration de programmes en offrant aux régions les moyens de mettre en oeuvre des projets-pilote répondant à leurs divers besoins.»

Coordonnateurs régionaux chargés de l'information

Les cinq coordonnateurs aident les régions et l'AC à coordonner une approche sur le traitement de l'abus de substances, à partager leurs expériences, ainsi qu'à faire circuler l'information.



Étude pilote en Atlantique

Pour produire un programme de traitement efficace et viable, il faut raffiner nos méthodes d'évaluation, poursuit Mme Fabiano. La région de l'Atlantique vient d'essayer une méthode intégrée d'évaluation du style de vie. Mise au point par la direction de la Recherche et le Secrétariat du ministère, la méthode doit déterminer l'étendue de l'abus de substances chez le détenu, son impact sur d'autres aspects de sa vie et donne immédiatement des conseils aux détenus sur ce qu'ils devraient faire pour corriger leur problème d'abus. **Ron Lawlor**, directeur régional des Programmes correctionnels (Atlantique), **Hal Davidson**, agent de projet, et **Frank Porporino**, directeur intérimaire de la Recherche (AC) travaillent sur le projet-pilote.

Le Service utilisera les résultats, ainsi que d'autres moyens d'évaluation, comme base de données pour déterminer les besoins des délinquants. «Nous voulons collaborer avec les coordonnateurs régionaux pour utiliser ces résultats et créer des programmes communautaires et institutionnels qui répondront aux besoins multiples des détenus.» ■

Commencez la semaine du bon pied avec

Dès le 3 avril, tout le personnel du SCC recevra Focus

Du nouveau vous attend au début de chaque semaine: *Focus*, le nouveau bulletin hebdomadaire national résumant les faits nouveaux concernant les politiques, les programmes et les gens. C'est une excellente façon de se tenir au courant!

En faisant de la communication une de ses principales priorités, le commissaire Insgtrup tenait à ce que les employés correctionnels d'un océan à l'autre soient au fait en ce qui a trait au Service. Chacun aura donc accès à ce nouveau réseau et obtiendra rapidement des renseignements en ce qui concerne les objectifs du SCC. Voilà une initiative qui respecte la 3e valeur fondamentale du document portant sur la Mission, valeur qui insiste tout particulièrement sur l'importance du personnel.

Voici donc *Focus*, un bulletin bilingue de 8 1/2" x 14" dont la distribution se fait en quatre phases: production d'essai interne, distribution au Comité supérieur de gestion seulement (au début de décembre dernier), distribution à plus grande échelle dont les directeurs du SCC (début le 27 février), et distribution à l'échelle nationale pour tout le personnel correctionnel, dès le 3 avril.

Vous avez des articles à suggérer?

Tout article soumis doit être bref, à cause de l'espace restreint, opportun, d'intérêt national et doit nous parvenir dans des délais raisonnables, c.-à-d. au maximum une semaine suivant l'événement mais jamais trop en avance.

La rédaction se réserve le droit de réviser et de corriger les articles. En outre, elle décidera quand les publier dans *Focus* et lesquels seraient plus appropriés pour *Entre Nous*. Voici des idées d'articles pour *Focus*:

- événements à venir
- relations avec les médias (position du SCC sur certaines questions)
- faits saillants entre la direction et le syndicat
- notes administratives et financières
- événements correctionnels d'envergure internationale
- principales questions juridiques, amendements aux lois
- déplacements et messages du Ministre, du Commissaire ou du CSG
- faits saillants du CSG et des comités de gestion régionaux
- projets correctionnels communautaires
- initiatives concernant les programmes
- prix et titres honorifiques (loyaux services, retraite, services exemplaires, PARC, prix de la communauté, etc.)
- nominations à la haute direction
- rémunération et avantages sociaux
- cours, programmes et formation dans le domaine correctionnel
- épanouissement de carrière
- changements organisationnels
- messages concernant le Programme d'aide aux employés
- nouvelles directives et politiques ou amendements
- principales initiatives et faits saillants.

Où envoyer ses articles?

Votre représentant régional ou national doit soumettre vos articles **les lundis à 16 h** au plus tard.

Voici les noms des représentants régionaux et nationaux:

• Dans les régions:

Pacifique	- Sonya Chupick (604) 854-2591;
Prairies	- Joanne Mysak (306) 975-4845;
Ontario	- Sharon Hogan (613) 545-8300;
Québec	- Carl Pelletier (514) 662-3305;
Atlantique	- Art Robson (506) 857-7638.

• À l'AC:

Communications et développement organisationnel	- Lynn Cuddington (613) 995-5250;
Gestion corporative	- Gisèle Brunet 995-4111;
Vérification	- Jane Bélair 992-8713;
Services juridiques	- Micheline Brisebois 992-7430;
Programmes et opérations correctionnels	- Elizabeth Jolliffe 996-7134;
Secrétariat général	- Diane Hedge 992-1484.

Vous avez quelque chose à nous dire?

Si vous avez des commentaires, des questions ou des problèmes, n'hésitez pas à les adresser à **Les Shand,** chef des Services de rédaction et de publications, direction des Communications (AC), (613) 995-5356.
Télécopieur: (613) 995-3352
Courrier électronique: FOCUS ■

Des ordinateurs portatifs de liberté

«La gestion informatisée des cas» reçoit le feu vert

Les quatre bureaux de libération conditionnelle de Toronto s'occupent de plus de 800 cas. Grâce à l'ordinateur, les agents de liberté conditionnelle ont avec eux les dossiers informatisés de tous leurs cas; ils mettent les fichiers à jour pendant l'audience et fournissent en tout temps des renseignements complets à la police, à l'AC ou à la CNLC.

On ne parle guère plus de l'ordinateur de nos jours, si ce n'est pour vanter son impact révolutionnaire sur le travail. Certains de ses utilisateurs se sont mis à voir au delà de leur écran et à rêver... à de nouvelles façons de tirer profit de leur micro-ordinateur!

Prenons par exemple **Colin Campbell**, un agent de liberté conditionnelle de la région de Toronto; ses talents d'informaticien, alliés à un ordinateur portatif, lui ont permis de mettre la technologie au service de neuf de ses collègues. Une évaluation de son initiative a conclu qu'il s'agissait d'un projet «fort profitable» et propose même des procédures de mise en oeuvre, d'achat et de formation.

Tout comme les journalistes

M. Campbell travaille avec un ordinateur depuis plusieurs années. Un jour, il remarqua qu'un de ses amis journaliste transportait un ordinateur de giron pour prendre des notes et écrire ses articles tout en voyageant d'un endroit à l'autre. Mieux encore, il n'avait plus besoin de retourner au bureau pour remettre ses textes; il suffisait de les transférer par modem. M. Campbell a tout de suite vu les applications pratiques d'un tel système dans son travail. «Je travaille pour le bureau de Scarborough mais mes fonctions m'appellent souvent dans des secteurs ruraux, parfois à plus de 60 milles de mon bureau. Si j'avais besoin de renseignements plus complets sur une personne que je devais rencontrer, il me fallait retourner à mon bureau consulter mes dossiers. Avant d'acheter mon ordinateur portatif, je devais refaire certaines choses deux ou trois fois.»

Pour fournir des renseignements à un chef de police, par exemple, M. Campbell devait auparavant retourner au bureau, effectuer les recherches qui s'imposaient, prendre l'information en note et le rappeler. Maintenant, il lui suffit de consulter son ordinateur et le tour est joué! Toute l'information sur tous les cas le suit partout. Un peu de «pitonnage» et les réponses apparaissent en un instant. Fini les dossiers à compulser et les interminables coups de téléphone à donner.

Le premier essai: un Tandy 200

À l'instar de son ami journaliste, M. Campbell s'est acheté un Tandy 200. Cet appareil, aujourd'hui désuet, a radicalement changé son travail. «Je ne peux plus me passer de cet outil; il m'est devenu indispensable pour effectuer mes tâches quotidiennes. En me débarrassant aussi rapidement de ma charge de travail, je passe plus de temps avec les gens et j'ai accès, en tout temps, à de l'information complète et récente.»

M. Campbell a fait part de son expérience à **Tony Lombardo**, responsable du bureau de libération conditionnelle de Scarborough, et à **Mike Provan**, directeur du district. Leur enthousiasme était tel qu'ils en ont parlé avec les directeurs du Service qui ont accepté de procéder à une étude de faisabilité sur l'utilisation des ordinateurs de giron.

Le projet arrivait au bon moment; le Service cherchait en effet des moyens de mettre en pratique les recommandations des enquêtes **Ruygrok** et **Conter**.

«Mes fonctions m'appellent souvent à plus de 60 milles de mon bureau, où se trouvent tous mes dossiers; pour accéder aux renseignements nécessaires, il me fallait y retourner; aujourd'hui, c'est de l'histoire ancienne, grâce à mon ordinateur.»

La suggestion de M. Campbell semblait être la réponse idéale à tous ces problèmes. Les agents de liberté conditionnelle pourraient transférer leur données sur ordinateur, mettre les fichiers à jour au fur et à mesure que l'audience se déroule et toujours avoir les renseignements sous la main.

Il n'y a aucun danger de perdre les renseignements parce que ceux-ci sont

au service des agents conditionnelle

conservés sur trois fichiers différents: le fichier avec lequel l'agent travaille, une copie de réserve et une copie pour le responsable de secteur.

Autre point en faveur du système: la sécurité. Il est en effet impossible d'accéder à l'information à moins de savoir comment procéder. Voler l'ordinateur ne met donc pas les renseignements en danger.

Selon M. Campbell, presque tous les agents de liberté conditionnelle et le personnel de soutien sont favorables à la gestion des cas assistée par ordinateur. Après une conférence sur le sujet devant une centaine de ses collègues de Kingston, la liste d'attente pour un ordinateur de giron s'est considérablement allongée.

L'idée de M. Campbell a été tellement bien reçue à l'AR qu'un projet à grande échelle fut lancé en février 1988 pour évaluer sa mise en application dans tout le Service.

Le rapport d'évaluation recommande une initiative régionale

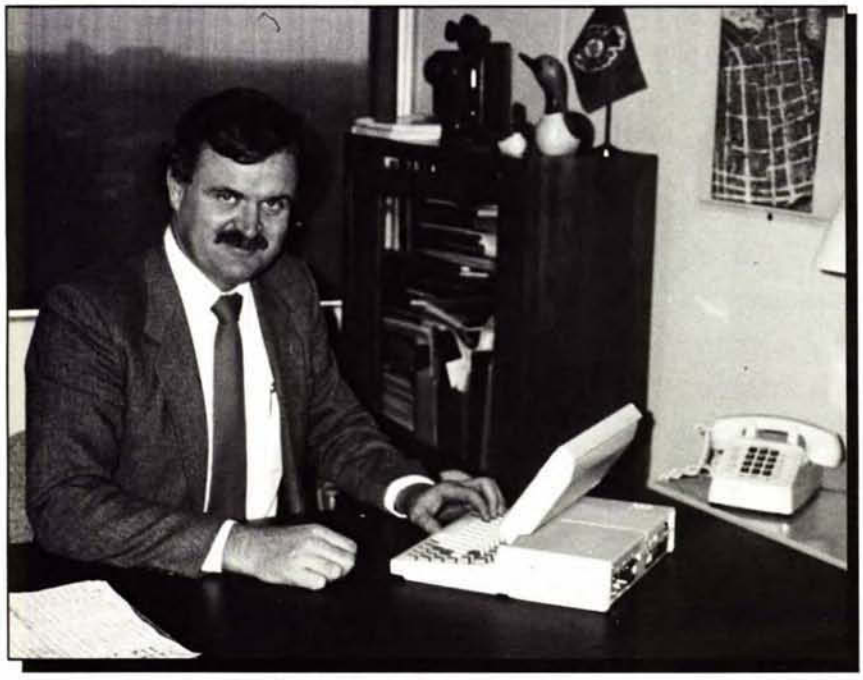
Un comité d'évaluation composé de **Helen Friel** (AC), de **Pierre-André Boucher**, agent de liberté conditionnelle (Montréal) et de **Margo Milligan,** responsable régionale de la Planification (Ontario) vient de terminer son rapport. Les membres ont examiné les avantages et désavantages de l'ordinateur portatif et sa possibilité d'expansion dans les régions.

Leurs résultats? Conserver les renseignements à jour sur ces ordinateurs était, et de loin, la méthode la plus efficace. La CNLC reçoit ainsi plus rapidement les rapports et les agents de liberté conditionnelle peuvent aussi organiser leur charge de travail selon divers éléments, ce qui facilite l'accès aux données et leur analyse. En outre, les rapports seront faits de façon plus précise et uniforme grâce au guidage informatisé.

Ces appareils serviront aussi à faciliter l'instauration du Système de gestion des délinquants puisque les données qu'ils contiennent serviront à établir la base du Système.

L'équipe chargée de l'évaluation conclut que le projet, qui correspond entièrement à la nouvelle Mission du Service, en valait la peine et méritait d'être étendu aux autres bureaux de libération conditionnelle. Selon les membres de l'équipe, l'approche la plus pertinente serait d'en faire une initiative régionale pour élaborer des plans de mise en pratique, d'achat et de formation. ■

Selon une évaluation de la gestion informatisée des cas, les ordinateurs portatifs assurent des renseignements précis et complets, grâce à la rapidité d'accès, ce qui augmente la rapidité avec laquelle on soumet des rapports.



*(Photo) **Colin Campbell**, agent de liberté conditionnelle de la région de Toronto, a révolutionné la gestion des cas!*

Réunion nationale des comités consultatifs de citoyens

De l'optimisme

Il flottait un vent d'optimisme et de changement lors de la neuvième conférence nationale des comités consultatifs de citoyens (CCC) du 6 au 8 février dernier, à Ottawa.

Une table réunissait des avocats, des membres du clergé, des hommes d'affaires, des enseignants, des politiciens et des femmes au foyer dans un seul but commun: aider à améliorer le système correctionnel du pays.

En tout, 26 délégués et 12 observateurs, représentant les 312 bénévoles des 52 CCC du Service.

Le CCC de chaque établissement agit de façon libre et indépendante, a voix au chapitre, au nom du public, sur la gestion de l'établissement, le fait connaître à la communauté et aide les détenus chaque fois que cela est possible.

Parlant du rôle joué par les CCC dans l'amélioration du système correctionnel, le Solliciteur général, **Pierre Blais**, affirmait: «Votre travail dans les services correctionnels n'est pas bien connu du grand public, mais nous savons que vous faites un travail difficile et délicat. Je voyagerai à travers le pays pour voir sur place le travail des CCC et les établissements où vous travaillez. Maintenir les liens qui nous unissent est essentiel.»

***Moe Royer** (G), conseiller du SCC aux Relations avec les ministères, et **Fred Gibson** (D), président de la Commission nationale des libérations conditionnelles.*

Le CCC agit librement et indépendamment, a voix au chapitre, au nom du public, sur la gestion de l'établissement, le fait connaître à la communauté et aide les détenus chaque fois que cela est possible.

***Trish Cocksedge** (G), membre de l'Exécutif national (Pacifique), et **Bonnie Diamond** (D), directrice générale de la Société Elizabeth Fry du Canada.*

Un engagement renouvelé

Le Service a réitéré son engagement envers les CCC et aimerait voir leur rôle s'accroître. Le commissaire, **Ole Ingstrup**, confiait aux délégués: «Nous voulons votre participation; nous l'apprécions et nous avons besoin de vous».

Le Commissaire, qui se décrit comme un partisan des CCC, a de plus recommandé vivement aux délégués d'examiner à fond la proposition qui avait été soumise à la Conférence, à savoir la création d'une réglementation les concernant. «Une telle décision pourrait menacer la nature ouverte et bénévole des CCC. Ce que les directeurs aiment des CCC, c'est qu'ils ne sont pas obligatoires. Une définition trop hermétique de votre rôle pourrait se révéler restrictive. Je n'aime pas qu'on dresse trop d'obstacles à la créativité des gens».

et du changement

Un exemple de réussite

Une présentation sur le travail du CCC de Niagara a donné un bel exemple de réalisation innovatrice: un atelier industriel de menuiserie, la Absolute Pallet and Crate (APC), qui s'est avéré un succès total. Les ex-détenus ont pu acquérir des méthodes de travail, de l'expérience et des compétences psychosociales, ainsi qu'avoir accès à un réseau d'aide communautaire.

Depuis son ouverture en 1985, l'APC, d'abord financée par le Service, a reçu 67 détenus dont 55 (soit 80%) ont pu se trouver un emploi par la suite. Le taux de récidive est extrêmement bas; seulement trois pendant le programme, soit 6%. Le Comité parlementaire permanent sur la Justice et le Solliciteur général (rapport Daubney) a cité en exemple le travail de 12 membres du CCC de Niagara «dont l'approche constitue un modèle à suivre pour ceux qui travaillent avec les ex-détenus».

Pendant la Conférence, les délégués ont assisté à des séances portant sur les détenues, les détenus autochtones, la gestion intégrée des peines et le rôle de la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC).

*L'Honorable **Pierre Blais** (D), Solliciteur général du Canada, **Ole Ingstrup** (C), commissaire du Service correctionnel du Canada, et **Claude Pariseau** (G), membre du CCC (Québec).*

Le SCC a réitéré son engagement envers les CCC et aimerait voir leur rôle s'accroître, affirme le Commissaire.

Jane Robertson (G), CCC (Atlantique), Carl Rogers (C),CCC (Ontario), et Glen Smith (D), CCC (Prairies).

Nouvelle collaboration entre le SCC et la CNLC

Parlant au nom de la CNLC dont il est le président, **Fred Gibson** a mis l'emphase sur la nouvelle ère de coopération entre la CNLC et le Service. «Nous travaillons en si étroite collaboration que le public a peine à nous différencier et refusera souvent l'explication de l'un d'entre nous alléguant que c'est la responsabilité de l'autre».

Pendant la séance portant sur le défi CCC, **John Braithwaite**, ancien sous-commissaire des Communications et responsable de la mise sur pied d'un système national de CCC dans les années 1970, a proposé des initiatives pour l'avenir. Il a passé en revue les recommandations du rapport **MacGuigan** (1977), du rapport **Carson** (1984) et du rapport **Daubney** (1988), qui ☞

appuyaient tous l'élaboration et l'amélioration du concept des CCC, et a conseillé aux délégués de prendre en considération une collaboration accrue entre les CCC et le SCC. «Vous devez avoir de la créativité tout en restant des voix indépendantes et respectées.»

La Mission, une façon de prendre son envol

M. Braithwaite a demandé aux délégués d'examiner le document portant sur la Mission du Service et de le voir comme un moyen de prendre son envol et une garantie pour leur travail de longue haleine. Il leur a aussi demandé de prendre une part active dans l'éducation du public. «Nous avons besoin de réactions calmes, modérées, comme celles d'un ami.»

Le nouveau défi du bénévolat

Gaston Chalifoux, avec le CCC depuis le début, fait remarquer que «le bénévolat change et nous devons maintenant relever de plus grands défis. Les CCC répondent à un besoin réel. Les nouvelles structures et les nouveaux programmes doivent venir d'en bas, pas d'en haut.» Il a aussi particulièrement insisté sur le caractère indépendant des CCC. «Les bénévoles font à la fois partie du système tout en étant indépendants; c'est là notre plus grand atout.»

18 recommandations

Les délégués ont fait 18 recommandations dont la privatisation des services carcéraux, psychiatriques, d'orientation de carrière et de rémunération des détenus, des maisons de transition et de la formation du personnel. Elles comprenaient:

• Counseling, traitements psychiatriques et médicaux continus au cours de l'incarcération et pendant la libération.

• Reconnaissance de l'apport des bénévoles dans la réadaptation du délinquant.

• Révision, par le SCC, du niveau et de la qualité des programmes pour les détenus incarcérés pour de longues peines, tels que des équipes spécialisées de gestion des cas, la planification de la libération et les projets à long terme de formation professionnelle ou non professionnelle.

• Réévaluation, par le SCC, de la possibilité d'utiliser des systèmes de surveillance électroniques.

• L'engagement du SCC de mettre sur pied des lieux de travail dans la communauté où les délinquants pourraient se trouver du travail, et de subventionner et affecter le personnel nécessaire pour accélérer leur réinsertion efficace.

Ces recommandations sont maintenant entre les mains de l'Exécutif national des CCC et seront soumises au commissaire Ingstrup pour examen.

CCC de Millhaven: donner de l'appui

Ron Augur est le président du CCC, composé de trois membres, à l'établissement de Millhaven (Ontario). Homme d'affaires récemment retraité, M. Augur passe le plus clair de son temps à aider ceux qui ont besoin de lui. Qu'il soit aux réunions, dans le corridor ou à la chapelle, M. Augur se voit comme «quelqu'un qui est là pour aider et comprendre les autres. Les détenus me parlent de leur libération conditionnelle ou me présentent à leur famille, les jours de visite.» Il avoue qu'il lui a fallu quatre ans avant de se sentir chez lui dans l'établissement. «Il faut oser pour atteindre vos objectifs dans ce travail.»

Jock March (G), membre de l'Exécutif du CCC (Ontario), et André Corriveau (D), Liaison SCC (Québec).

Le CCC de Port-Cartier accueille les détenus transférés de Laval

Bibianne Auclair, conseillère municipale de **Port-Cartier**, ville de 7 000 habitants, et **Roger Roy**, directeur adjoint du département de police municipale, ne travaillaient au CCC que depuis deux mois lorsqu'ils ont rencontré, ainsi que trois autres collègues bénévoles, presque tous les détenus de l'établissement. Ce sont eux qui ont accueilli ces derniers après leur transfèrement de Laval. À sept reprises, ils sont allés accueillir 20 détenus à l'aéroport. Tous les membres du CCC ont rencontré trois fois le comité des détenus.

«La Conférence est extraordinaire, nous a confié Mme Auclair, et nous avons beaucoup appris au sujet de notre travail. Nous aurons bien des choses à raconter à notre retour à Port-Cartier.» ■

Entre Nous

mai 1989 • Service correctionnel du Canada

Étude sur les détenus autochtones

Entre Nous... **avec le Commissaire**
Une part des profit$ pour les détenus
Vous tenez la clé de la sécurité
Système de gestion des délinquants : faits saillants
Les établissements résidentiels communautaires : nouvelles normes
Service d'escorte en milieu hospitalier
En bref

Correctional Service Canada
Service correctionnel Canada

Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 14 n° 3
mai 1989

Entre Nous/Let's Talk est un bulletin d'information publié mensuellement par les Services de rédaction et de publications de la Direction générale des communications du Service correctionnel du Canada.

Le Service correctionnel du Canada, en tant que composante du système de justice pénale, contribue à la protection de la société en incitant activement et en aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Comité de rédaction

Rédacteur en chef
Les Shand

Rédactrice principale
Helen Gooderham

Rédactrice-réviseure
June Coxon

Gestionnaire de production
Irène Boucher

Conception graphique
Les Shand

Éditique
Irène Boucher
Michele Sury

Administration

Chef int.- Services de rédaction et de publications
Les Shand

Chef de bureau
Joanne Hunton

Entre Nous vous invite à faire parvenir vos commentaires, lettres, photos et articles.

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, avec la permission de:

Entre Nous/Let's Talk
Services de rédaction et de publications
Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario) K1A OP9
(613) 995-5356

Courrier électronique
LETS-TALK

© Service correctionnel du Canada 1989
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous . . . **avec le Commissaire**

La Mission, un phare pour vous guider

Vous avez maintenant reçu votre propre exemplaire du document portant sur la nouvelle Mission et j'espère que vous le consulterez souvent. Conçu pour aider à comprendre les objectifs du Service, ce court document - il n'a que quelques pages - ne vous demandera de consacrer que peu de temps à sa lecture.

Il est essentiel pour le Service que chacun d'entre vous garde à l'esprit son orientation. Un vieux proverbe dit: tous les chemins mènent à Rome. J'y ajouterais que la meilleure façon d'arriver tous ensemble à bon port reste encore de suivre la même route. Pour atteindre avec succès les objectifs fixés par la Mission, tous se doivent de les viser constamment.

Nous tous, membres du Service correctionnel, avons un objectif commun et sommes prêts à nous entraider pour nous en rapprocher toujours un peu plus. Il ne fait aucun doute que nous voulons que le Service en sorte gagnant mais, pour cela, chacun d'entre nous doit aspirer au succès.

Lisez la Mission et voyez-la un peu comme un phare qui vous guidera vers la réussite.

En lisant les Objectifs stratégiques, vous remarquerez que chacun des paragraphes commence par un verbe: nous voulions ainsi montrer notre engagement à les atteindre.

Lorsque je lis la Mission, je commence toujours chaque paragraphe en me demandant: «comment puis-je, seul ou avec l'aide de mon équipe, mieux contribuer à...». Ceci m'aide à voir la réalisation de ces objectifs sous un jour plus personnel et plus stimulant et m'aide aussi à trouver de nouvelles idées. Je vous conseille vivement de faire de même.

Si vous êtes un surveillant...

Je m'attend de plus, surtout si vous êtes surveillant, à ce que vous discutiez régulièrement avec votre équipe d'un ou de plusieurs objectifs. Ce processus deviendra, je l'espère, une partie intégrante du travail de chacun. C'est aussi un moyen de trouver les bons gestes à poser et de les faire le mieux possible. Certains objectifs vous sembleront tout particulièrement appropriés et, peut-être, plusieurs vous permettront d'apporter votre contribution personnelle. Peu importe où vous travaillez dans le Service ou votre fonction, je suis persuadé que vous trouverez ce processus fort valorisant. Le Service bénéficiera grandement, j'en suis sûr, de vos efforts.

LIBRARY
MINISTRY OF THE SOLICITOR
GENERAL OF CANADA
JUIN JUNE 20 1989
BIBLIOTHÈQUE
MINISTÈRE DU SOLLICITEUR
GÉNÉRAL DU CANADA
OTTAWA ONTARIO
CANADA K1A 0P8

Publications

Le Service correctionnel du Canada peut vous fournir un vaste éventail de renseignements au sujet des services correctionnels fédéraux. Le Service correctionnel publie dans les deux langues officielles de nombreuses publications sur les politiques et programmes du Service qu'il distribue sans frais aux personnes qui en font la demande.
Pour obtenir les publications sousmentionnées qui vous intéressent, il suffit de composer le (613) 995-5356 ou d'écrire aux Services de rédaction et de publications, Service correctionnel du Canada, 340, avenue Laurier ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.

❑ **La Mission du Service correctionnel du Canada (1989) :** Fraîchement sorti des presses, ce document expose les valeurs fondamentales et stables du Service, propose des orientations en matière de prise de décisions, afin d'aider les gestionnaires et les membres du personnel du Service dans l'exercice de leurs fonctions régulières, et dégage les objectifs à long terme du Service. Cette brochure de 20 pages sera très utile aux personnes qui s'intéressent à la politique des services correctionnels canadiens.

❑ **Au-delà des murs (1988) :** Vue d'ensemble du Service correctionnel du Canada. Cette brochure abondamment illustrée présente une vue d'ensemble du travail du Service et des programmes offerts aux détenu(e)s. On y trouvera également un bref historique du Service.

❑ **Normes des services de santé (1989) :** Les normes et les principes dont fait état cette brochure ont été adoptés pour que soient offerts des services uniformes de santé à l'échelle nationale et pour exposer clairement les responsabilités des membres du SCC au regard de la prestation de services de santé ainsi que les attentes du Service à cet égard. La Mission du Service correctionnel du Canada préconise une approche davantage proactive, intégrée et holistique en matière de soins de santé.

❑ **Recueil de données de base sur le SCC (1988) :** Cette brochure de format de poche répond aux questions les plus fréquemment posées au sujet des services correctionnels fédéraux. Elle est particulièrement utile pour les membres du grand public qui s'intéressent aux services correctionnels, les députés, les conférenciers, les chercheurs, les étudiants, les organismes d'application de la loi, les médias et divers autres groupes œuvrant dans le domaine de la justice pénale.

❑ **Crimes et châtiments :** Six cahiers d'*Entre Nous*. Chacun de ces cahiers, présenté dans un format tabloïd et abondamment illustré, relate l'évolution du système pénal, le développement des pénitenciers et la façon dont le pénitencier s'est intégré dans la communauté.

❑ **Garanties financières pour les ex-détenu(e)s :** Ce dépliant, publié à l'intention des ex-détenu(e)s, leur explique comment acquérir les garanties financières que peuvent exiger des employeurs. Distribué par les bureaux de libération conditionnelle et les agences privées de services post carcéraux, ce dépliant est une source intéressante de renseignements concernant les moyens qui sont offerts aux ex-détenus pour les aider à se faire embaucher.

❑ **Service correctionnel du Canada - Installations (1987) :** Carte en couleur qui délimite les cinq régions géographiques du Service et qui situe ses 45 installations correctionnelles et ses 75 bureaux de libération conditionnelle.

❑ **Entre Nous/Let's Talk... série de 5 : L'abus de drogues et de substances (1988) :** Écrit à l'intention des membres du personnel du Service par M. Louis Pagliaro, professeur agrégé en pharmacie à l'Université d'Alberta, ce guide explique des façons de reconnaître les détenu(e)s qui consomment de l'alcool ou des drogues.

❑ **Annuaire des installations correctionnelles (1989) :** Faites inscrire votre nom sur la liste d'envoi de cet annuaire des plus pratiques qui sera distribué en juin. On y trouve la liste des adresses et des numéros de téléphone de toutes les installations du Service correctionnel du Canada, y compris ses pénitenciers, ses bureaux de libération conditionnelle, ses centres correctionnels communautaires, ses fermes et ses camps forestiers.

❑ **Perspectives de carrière pour les professionnels :** Ce feuillet s'adresse aux personnes qui envisagent entreprendre une carrière au sein du Service correctionnel du Canada. On y décrit les responsabilités du Service, le rôle du personnel correctionnel, la formation qui est donnée. On y indique également où s'adresser pour obtenir de plus amples renseignements sur les perspectives de carrière au sein des services correctionnels canadiens.

❑ **Répertoire des centres résidentiels communautaires au Canada (1987-1988) :** Cette septième édition du répertoire contient une liste complète des centres résidentiels communautaires, des maisons de transition, des auberges, des maisons de refuge et des foyers de groupe qui accueillent des ex-détenu(e)s. Il s'agit d'une excellente source de référence pour les personnes appelées à travailler avec des ex-détenu(e)s, des détenu(e)s libéré(e)s sous condition et autres personnes qui ont besoin d'un lieu d'hébergement et d'un programme résidentiel. Ce répertoire est mis à jour tous les deux ans.

❑ **Les droits et responsabilités des détenu(e)s (1985) :** Guide d'information à l'intention des personnes incarcérées dans un établissement fédéral. Ce guide peut également renseigner les membres du grand public sur la vie quotidienne des détenu(e)s sur leurs responsabilités.

❑ **Programme de visites familiales privées :** Cette brochure expose les critères d'admissibilité et les conditions du programme de visites familiales privées. Les détenu(e)s admissibles à ce programme peuvent passer jusqu'à 72 heures avec des membres de leur famille dans un logement privé situé sur le terrain de l'établissement. La majorité des établissements à sécurité maximale et moyenne offre ce programme à leurs détenu(e)s.

❑ **Projets de loi C-67 et C-68 :** Un numéro spécial d'*Entre Nous/ Let's Talk* publié en format tabloïd qui explique l'incidence de l'adoption des projets de loi C-67 et C-68 sur la liberté conditionnelle et sur la surveillance obligatoire des détenu(e)s.

Étude sur les

•

10 % des détenu(e)s sont autochtones

•

Les détenu(e)s autochtones ne profitent pas autant des programmes de libération que les autres détenus

•

Plus de détenu(e)s autochtones que d'autres détenu(e)s se voient refuser la libération conditionnelle

•

Le Solliciteur général du Canada, **Pierre Blais**, a rendu public le rapport du Groupe d'étude sur les autochtones au sein du régime correctionnel fédéral et s'est engagé à donner suite à la soixantaine de recommandations qui y sont formulées.

Le Ministre a rendu public ce rapport dans le cadre d'une rencontre tenue le 27 mars avec le Comité consultatif concernant les autochtones. Ce comité est constitué de représentants d'organismes offrant des programmes et un counseling spirituel aux autochtones. Il a été créé en 1974 pour conseiller le Commissaire et le Solliciteur général en matière de prestation de services et de programmes correctionnels pour les détenu(e)s autochtones.

Le Solliciteur général a affirmé que ce rapport lui inspirera des solutions pratiques aux problèmes des détenu(e)s autochtones. «Je m'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour que le système correctionnel traite sur un pied d'égalité tous les délinquants et délinquantes», a-t-il affirmé.

Mandat du Groupe d'étude

Le Groupe d'étude sur les autochtones au sein du régime correctionnel fédéral a été chargé de faire un examen du traitement actuellement réservé aux autochtones depuis leur admission jusqu'à l'expiration de leur mandat d'incarcération et de formuler des recommandations concernant leur réadaptation, libération conditionnelle et réinsertion sociale.

Même si les autochtones ne constituent que 2 % de la population canadienne, ils forment près de 10 % de la population carcérale fédérale et même 40 % dans certains établissements des Prairies.

Le Groupe de travail s'est penché sur les problèmes culturels que connaissent les détenu(e)s autochtones, le niveau de représentation des membres du personnel autochtones au sein du SCC et de la CNLC et les raisons pour lesquelles ils ne semblent pas profiter autant des programmes de mise en liberté que les autres détenu(e)s.

Le Groupe d'étude recommande

- que plus d'employé(e)s d'origine autochtone soient embauché(e)s au sein du système correctionnel et qu'une formation sur la culture autochtone plus poussée soit donnée aux membres du personnel non autochtones.

- que les communautés autochtones, conseils de tribu et autres organisations du genre soient tenus bien informés sur les programmes d'aide offerts aux détenus autochtones en établissement et dans la collectivité et qu'ils soient invités à participer à l'élaboration et à la prestation de ces programmes.

- que le milieu institutionnel assure un plus grand soutien à la culture et aux valeurs spirituelles autochtones, en facilitant notamment l'accès des Sages.

Le groupe d'étude est arrivé à la conclusion que beaucoup de programmes donneraient de meilleurs résultats s'ils étaient adaptés à la culture autochtone et dispensés par des autochtones.

Le Groupe a également souligné qu'il est important de bien comprendre les schèmes sociaux et culturels des sociétés autochtones avant de poser un jugement sur le comportement des détenu(e)s autochtones pour éviter de faire une discrimination au niveau du traitement des détenu(e)s autochtones et des décisions touchant leur libération conditionnelle.

Le rapport a révélé que les détenu(e)s qui ne demandent pas ou n'obtiennent pas la libération conditionnelle sont habituellement des autochtones. Cette situation s'explique par le fait que leurs collectivités ne sont actuellement pas en mesure de fournir des programmes de surveillance adéquats, d'où la recommandation de faire participer davantage les autochtones aux programmes d'assistance post-pénale.

Le groupe de travail a mené une consultation exhaustive auprès des services correctionnels, des dirigeant(e)s

«On m'a demandé de faire un dessin qui représenterait la culture autochtone.
J'ai choisi de dessiner l'Aîné, puisque ce sont eux qui enseignent notre culture.
J'ai choisi le Cercle, puisque c'est dans le Cercle que nous apprenons.
J'ai choisi l'Aigle, puisque c'est par l'Aigle que nos prières sont portées au Créateur.»
Maurice Bugler

détenus autochtones

des collectivités autochtones et des nombreuses fraternités du pays.

Problèmes reliés aux Autochtones

Le SCC a commencé à traiter certains des problèmes reliés aux détenu(e)s autochtones dont fait mention le Groupe d'étude. En effet, depuis 1972, les programmes de spiritualité autochtone ont pris de l'ampleur et sont maintenant offerts dans presque tous les établissements correctionnels fédéraux du pays.

De plus, le programme d'agent(e)s de liaison autochtones a été élargi. En vertu de ce programme, des agences autochtones aident les détenu(e)s autochtones à préparer leur plan de libération et à établir des contacts dans la collectivité. Des programmes spéciaux de désintoxication ont aussi été mis sur pied et des activités culturelles organisées à plusieurs endroits.

Comité de coordination

Pour s'assurer que tout le suivi qui s'impose est donné aux recommandations, le Service oeuvre sur trois fronts, a expliqué la directrice des Programmes pour les délinquants autochtones et de sexe féminin, **Jane Miller-Ashton.** Pour ce faire, le SCC participe aux travaux du Comité de coordination du ministère; il a aussi établi un comité national de mise en œuvre avec une représentation régionale et il travaille en étroite collaboration avec le Comité consultatif concernant les autochtones afin d'assurer leur participation active.

Membres du Comité

Le Commissaire **Ole Ingstrup** a fait partie du comité directeur de sept personnes. «C'est par choix que j'ai présidé ce comité, a-t-il dit, et aujourd'hui je suis heureux d'être appelé par mes fonctions à mettre en œuvre ses recommandations.» **Millar Beane**, conseiller spécial en matière de programmes pour les détenu(e)s autochtones au sein des services correctionnels fédéraux à l'AC a fait aussi partie de ce comité.

Les membres de ce comité sont:

- Commissaire **Ole Ingstrup**
- **J.H. Rayner**, sous-ministre adjoint, Services aux Indiens, Affaires indiennes et du Nord
- **Chris Nuttal**, Sous-solliciteur général adjoint
- **Terry Sawatsky,** directeur, Gestion des délinquants, SCC
- **Chester Cunningham**, Directeur exécutif, Native Counselling Service of Alberta
- **K. Louis,** Commissaire principal, Commission nationale des libérations conditionnelles
- **R. Dicerni**, sous-secrétaire d'État adjoint - Citoyenneté. ■

Beaucoup de programmes donneraient de meilleurs résultats s'ils étaient adaptés à la culture autochtone et dispensés par des autochtones.

(Debout, de gauche à droite) ***Millard Beane****, conseiller spécial, Programmes pour les délinquants;* ***Paul Turmel****, directeur général, Services parajudiciaires autochtones du Québec;* ***Clifford Summers****, directeur exécutif, Owe Taninkeya Mani;* ***Christopher Lafontaine****, président, Institut Gabriel Dumont;* ***Clifford White****, directeur exécutif, Allied Indian and Metis Society;* ***Al Chartrand****, président, Native Clan Organization Inc.; (assis, de gauche à droite)* ***Chester Cunningham****, directeur exécutif, Native Counselling Services of Alberta;* ***Ole Ingstrup****, Commissaire, SCC; Hon.* ***Pierre Blais****, Solliciteur général du Canada;* ***Jane Miller-Ashton****, directrice, Programmes pour les détenus autochtones et de sexe féminin et* ***Noel Knockwood****, Sage.*

Une part des profit$

L'établissement de Collins Bay a découvert que le

Comment donner aux détenus à la fois de l'expérience de travail, de bonnes compétences et, ce qui peut-être est le plus important, de la fierté dans ce qu'ils font? On pense avoir trouvé la solution à Collins Bay (Ontario) grâce à un tout nouveau programme de partage des profits. En effet, depuis 14 mois, les 20 à 25 détenus qui travaillent à l'atelier de menuiserie partagent les bénéfices tirés de la vente de leurs produits.

«Nous tentons depuis longtemps de trouver un moyen de rendre les détenus fiers de leur travail, affirme **Mike Elkins**, directeur régional des Industries. Le sentiment d'appartenance à un groupe semble faire naître cette fierté chez eux.

Les détenus reçoivent un salaire de base établi en fonction du travail qu'ils effectuent, du temps passé à leur poste, de la production et de la qualité. On y additionne un certain pourcentage des profits bruts, s'il y en a. Dès qu'un défaut de fabrication est signalé, c'est tout l'atelier qui s'en ressent: les profits diminuent. Les détenus redoublent alors d'efforts pour s'assurer de la qualité du produit et, par le fait même, d'un meilleur salaire; c'est une excellente façon de les motiver. Ils doivent de plus pointer à l'horloge de pointage et travailler en moyenne sept heures par jour.

Maîtrise de soi et motivation

Le programme, en plus de les motiver, développe chez les détenus la maîtrise de soi, ce qui se voit rarement dans les prisons, nous a fait remarquer M. Elkins.

«L'atelier produit actuellement les meubles Tuffy Two pour CORCAN», rapporte **Jim Cotter,** chef des Industries (Ontario). Des pupitres, divans pour établissements, chaises et autres sont fabriqués en bouleau ou en chêne canadien et recouverts de tissus couleur bordeaux, bleu ou beige.

Leurs principaux clients sont les ministères fédéraux, comme la Défense nationale, et provinciaux, comme celui du Logement.

Manque d'espace

L'espace fait toutefois défaut. «Nos installations sont minuscules, affirme M. Cotter, et on ne peut y faire entrer

Le salaire est établi en fonction de la production et de la qualité, auquel on ajoute un pourcentage des profits bruts. Si une pièce revient pour cause de défectuosité, tout l'atelier y perd. En plus de perdre leurs profits, les détenus n'ont plus ce sentiment de fierté. Conclusion : ils sont très motivés à bien travailler!

Mike Elkins, gestionnaire régional, Industries, région de l'Ontario.

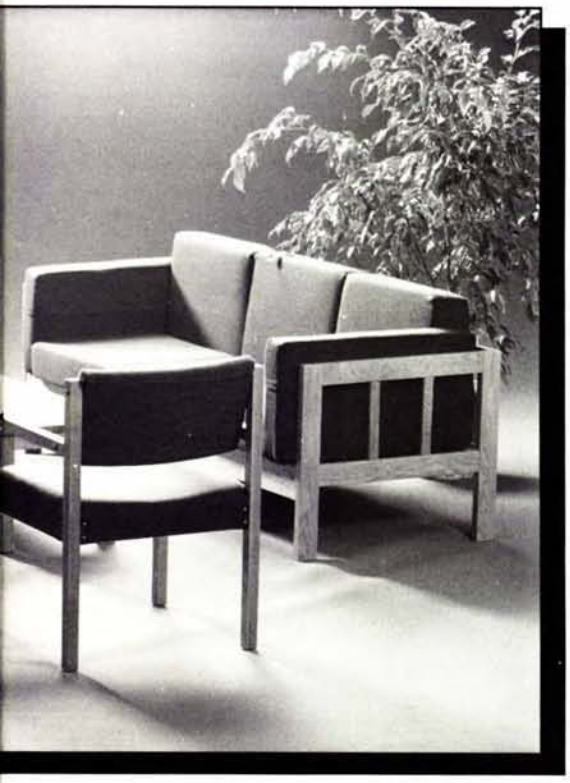
pour les détenus

partage des profits, en plus de motiver les détenus, c'est payant!

25 détenus sans risquer de se marcher sur les pieds.» Les 450 détenus de l'endroit ne sont pas tous admissibles au programme: pour y participer, il faut détenir un niveau de scolarité équivalent à une huitième année et réussir un test d'aptitude. Environ une centaine de détenus sont sur une liste d'attente.

L'atelier contient l'équipement moderne qu'on retrouve dans la plupart des industries. Des perforatrices multiples, pour uniformiser et éviter de perdre son temps à percer des trous, des scies pour débit longitudinal, une ébouteuse double qui effectue deux opérations en un seul mouvement et une machine à placer les chevilles qui colle et règle en même temps.

(Photo) Deux gammes de produits Tuffy de Corcan fabriqués à l'établissement Collins Bay.



Jim Cotter, chef, Industries, région de l'Ontario.

«Il y a longtemps que nous nous intéressons au concept du partage des profits. Nous voulions prouver que nous pouvions fabriquer des produits de bonne qualité tout en faisant des bénéfices. Les détenus aiment leurs nouvelles responsabilités, ce qui cadre parfaitement avec le nouveau document portant sur la Mission.»

Atout pour le marché du travail

Les détenus acquièrent des compétences au travail et dans la vie qui leurs seront utiles une fois libérés. L'expérience est très gratifiante.

La direction se dit impressionnée

La direction du SCC se dit impressionnée des résultats spectaculaires de Collins Bay. M. Elkins ajoute qu'un programme de contribution à l'Assurance-chômage, au Régime des rentes du Canada et de paiement de l'hébergement devrait commencer bientôt. «Ces contributions assureront une certaine sécurité financière aux détenus lorsqu'ils seront libérés et qu'ils se chercheront un emploi.»

D'après M. Cotter et M. Elkins, les autres établissements veulent maintenant emboîter le pas avec des programmes similaires. À Joyceville par exemple, l'atelier mécanique pourrait bien adopter le concept de partage des profits. La planification devra être plus minutieuse étant donné les multiples facettes du travail avec la tôle.

Pour Cotter, encourager le partage des profits a permis de prouver qu'il leur était possible de fabriquer des produits de qualité dans des délais raisonnables. Tout ceci cadre parfaitement avec le nouveau document portant sur la Mission qui préconise d'aider les détenus en les préparant à la réinsertion dans la communauté. ■

Guide sur la nouvelle politique relative à la sécurité

Vous détenez

Garder le secret sur les renseignements personnels est l'affaire de tout le monde, mais surtout des activités inhérentes aux services correctionnels; en effet, celles-ci entraînent l'échange d'une quantité imposante de renseignements personnels. Toutefois, si pareil échange est acceptable lorsque la personne qui reçoit l'information a besoin de connaître et a fait l'objet d'une attestation ou d'un triage adéquat, il est inacceptable lorsque la personne se renseigne par simple curiosité, après un incident ou un traumatisme ayant été rendu public.

«Utilisées à mauvais escient, ces informations, souvent à caractère personnel, peuvent blesser autrui, engendrer du harcèlement ou causer de l'embarras. Nous ne pouvons pas les divluguer au premier venu. Les employés du SCC se doivent de protéger la vie privée, comme s'il s'agissait de la leur.» C'est du moins ce qu'affirme **Richard Harvey**, directeur de la Garde et du contrôle de l'AC.

Un guide bientôt à votre disposition

Un guide sur la protection des renseignements personnels est d'ailleurs actuellement distribué au personnel du SCC, nous a confié **Jim Lumsden**, chargé de projet principal de la Sécurité. La *Politique sur la sécurité - Guide du personnel* porte sur les renseignements à sauvegarder, le classement du matériel, l'attestation de sécurité des employés, le danger des conversations informelles, la façon de traiter avec les médias et les sanctions imposées en cas de violation.

Comme nous le rappelle M. Lumsden, le gouvernement canadien, après un examen complet, annonçait en 1986 la mise en place d'une politique révisée et globale destinée à assurer la gestion sécuritaire des renseignements et des biens matériels qu'il possède. Fort différente des politiques précédentes, celle-ci vise à simplifier et à rationaliser la classification et la désignation des renseignements; de nombreux renseignements ou documents seront donc ramenés à un niveau de classification ou de désignation moins élevé.

Nouvelle méthode de triage des employés

Une nouvelle méthode de triage du personnel permettra de réduire le nombre de ceux devant subir une attestation de sécurité, laquelle sera établie en fonction du type de documents auxquels ils ont ou auront accès.

Moins d'employés subiront une attestation de sécurité, laquelle sera établie en fonction du type de documents auxquels ils ont ou auront accès.

«Le gouvernement a adopté une nouvelle politique sur la protection des renseignements afin de mieux respecter l'esprit de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, et à laquelle tous au Service doivent se conformer. En outre, son adoption a entraîné des modifications importantes à notre système de classement, de désignation et de protection de l'information, de même qu'au système des attestations et triages de sécurité, » poursuit M. Lumsden.

Tous les employés devront donc subir une attestation de sécurité ou une vérification de fiabilité, lesquelles s'exercent sur trois niveaux:

1. Vérification de base de la fiabilité

Obligatoire pour tous les employés, y compris les nouveaux qui doivent le réussir pour être engagés, cette vérification comprend la vérification des données personnelles, des antécédents professionnels, de l'existence d'un casier judiciaire et des antécédents auprès de la Fonction publique.

2. Vérification approfondie de la fiabilité

Toute personne ayant régulièrement accès à des

la clé de la sécurité!

renseignements désignés ou de nature délicate ou encore à des biens de nature délicate ou de grande valeur, ou ayant des contacts directs avec les détenus, doit subir une vérification des empreintes digitales et, dans certains cas, une vérification de la solvabilité.

3. Évaluation sécuritaire

Menée par le Service canadien du renseignement de sécurité et divisée en trois catégories (confidentiel, secret et très secret), l'évaluation sécuritaire est obligatoire pour toute personne ayant accès à des renseignements classifiés.

Toute nouvelle description de poste devra être révisée pour déterminer la nécessité d'une vérification approfondie de la fiabilité ou d'une évaluation sécuritaire. Les personnes ou organismes extérieurs travaillant à contrat pour le SCC doivent subir un triage.

Besoin de connaître

Seules les personnes ayant besoin de connaître, dans le but d'exercer une fonction reconnue dans l'intérêt du SCC, pourront accéder aux renseignements classifiés ou désignés.

Les médias

«Il est inacceptable de livrer des renseignements sans autorisation. Il faut de plus éviter à tout prix de divulguer des renseignements confidentiels au cours de conversations informelles. Ne tombez pas dans le piège; c'est un jeu qui peut être dangereux. Si un représentant des médias communique avec vous, référez-le au service de l'information. Rappelez-vous toujours que vous détenez la clé de la sécurité. Tout renseignement, personnel ou autre, comportant un risque ou pouvant constituer une source d'embarras pour autrui doit demeurer confidentiel.»

Ça nous concerne tous

La nouvelle politique insiste sur l'importance de bien protéger les renseignements personnels qui, dévoilés, portent atteinte à la vie privée d'autrui. Il s'agit notamment des renseignements personnels visés par l'article 3 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Cette politique nous touche personnellement, elle s'applique donc aussi à tous les organismes gouvernementaux canadiens chargés de manipuler de l'information sur chacun de nous.

Les Canadiens ont reçu l'assurance que leur vie privée serait protégée; voilà sur quoi se fonde la politique. Chacun d'entre nous a donc la responsabilité de respecter son aspect confidentiel et de voir à son succès.

Le rapport annuel 1987-1988 du Commissaire à l'Accès aux renseignements privés précise que la division de Garde et de contrôle de l'AC fait du bon travail. Responsable d'assurer la protection matérielle des renseignements personnels, la Division dame même le pion à trois autres ministères importants: Transports Canada, Environnement Canada et Agriculture Canada. On doit cet excellent travail à son personnel, et surtout à **Jim Lumsden,** agent de projet principal, et à **Roy Garrard**, coordonnateur de la sécurité interne, affirme **Richard Harvey**, directeur de la Division. ■

Quoi de neuf

Le nouveau réseau national d'information sur les délinquants du SCC, le Système de gestion des délinquants (SGD), va bon train et sa mise en oeuvre devrait se faire dans deux ans. Pour en savoir plus, *Entre Nous* a demandé à **Kim Thompson**, chef de l'équipe de développement des opérations, de lui révéler quelques détails sur cet important système d'information.

Ce système intégré d'information fort complet combinera les dossiers de chaque délinquant appartenant au Service et à la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC), en établissant une liaison directe avec les systèmes de la GRC et du Centre d'information de la police canadienne (CIPC). Ces dossiers contiennent tous les renseignements sur les délinquants, depuis leur admission dans un pénitencier jusqu'à la fin de leur liberté conditionnelle.

Bob Canart, consultant pour la Nabo Services d'Ottawa et coordonnateur du projet depuis octobre dernier, est en train de dresser le plan directeur du Système, plan qui doit élaborer, jusque dans les moindres détails, une multitude de tâches, allant de la conception de logiciels à la formation du personnel, en passant par l'installation de l'équipement. Cet imposant travail de planification se fait en consultation avec les régions et l'AC. Tous les mois, 10 représentants régionaux (deux par région), des directeurs de l'AC et au moins cinq personnes ressources se réunissent dans le but de préparer chacun des points du plan directeur.

Le contrat de programmation du logiciel du SGD devrait être attribué plus tard au printemps. Les programmeurs élaboreront, point par point, les divers programmes d'applications du Système.

On attend 500 micro-ordinateurs

Près de 500 micro-ordinateurs ont été commandés et devraient être bientôt livrés aux établissements, aux bureaux de libération conditionnelle, aux AR et aux bureaux de la CNLC. Selon M. Thompson, le premier programme faisant partie du logiciel du SGD devrait être prêt dans un an environ. «Les employés auront ainsi le temps de se familiariser avec leur ordinateur et son fonctionnement, grâce à un ensemble de programmes de formation de base. Plusieurs n'ont jamais touché à un ordinateur avant mais, lorsque le SGD entrera en fonction, ils seront fins prêts.»

Le SGD est un système complexe qui sera mis à l'essai sans cesse afin de s'assurer qu'il est simple à utiliser et qu'il réponde aux besoins de l'utilisateur dans son travail quotidien... 500 micro-ordinateurs et un ensemble de programmes de base seront bientôt disponibles.

George Nickel (à gauche) et Kim Thompson, passent en revue leur plan du projet.

Les représentants régionaux sont en train de mettre au point des cours de formation de base pour le personnel visé.

Le SGD est un système complexe, c'est pourquoi il sera sans cesse mis à l'essai afin de s'assurer qu'il est simple à utiliser et qu'il réponde aux besoins de l'utilisateur dans son travail quotidien... Bientôt, toutes les régions disposeront de 500 micro-ordinateurs et d'un ensemble de programmes de base.

Vérifier le contenu

«Nous avons commencé à étudier les premiers modèles d'applications de logiciels, point par point, pour en vérifier et en améliorer le contenu. Nous avons de plus conçu

sur le SGD?

Système de gestion des délinquants: faits saillants

un nouveau modèle intégré d'échelle de classement par niveau de sécurité qui déterminera automatiquement le niveau de sécurité du délinquant, dès son arrivée à l'établissement, ce qui diminuera la charge de travail du personnel.»

Le premier ensemble de programmes, qui porte sur le placement pénitentiaire, l'admission et l'élargissement du détenu, devrait être opérationnel au printemps prochain.

Groupe de gestion des documents

Un groupe de travail spécial, chargé de la gestion des documents, vient d'être mandaté de s'assurer que le SGD respecte tous les règlements portant sur la gestion des documents et des formules, ainsi que ceux portant sur la protection des renseignements privés. Le groupe est composé de membres du personnel provenant de chacune de ces divisions.

François Lemay (assis), gestionnaire de projet, équipe d'élaboration des applications, George Nickel (G.) et Kim Thompson, gestionnaires de projet, équipe de développement opérationnel.

Groupe sur la conversion des données

Un autre groupe, chargé de la conversion des données, élabore la préparation des systèmes actuellement en marche pour charger électroniquement les données dans le nouveau Système.

Planification des réseaux locaux

Plusieurs établissements de la région de l'Ontario ont rempli un questionnaire destiné à évaluer les besoins, le matériel, les coûts, etc., inhérents à l'installation de réseaux locaux, réseaux qui relieront tous les terminaux de l'établissement ou du bureau de libération conditionnelle au Système.

Marchera, marchera pas...

Un système d'information aussi complexe que le SGD doit être vérifié constamment. «C'est exactement ce que nous entendons faire, affirme M. Thompson. Le Système doit être simple à utiliser et répondre aux besoins de l'utilisateur dans son travail quotidien.»

• Chaque nouveau logiciel fera l'objet d'un essai-pilote dans la région du Pacifique.

• Ensuite, ce logiciel sera essayé dans chaque région dans un établissement désigné.

Le nouveau système de gestion des délinquants du SCC est un système intégré d'information qui relie directement au système GRC/CIPC les dossiers sur chaque délinquant que tiennent le SCC et la CNLC... au cours des deux prochaines années, 4 000 personnes recevront la formation nécessaire pour faire fonctionner ce projet d'envergure.

Beaucoup de monde à former

On s'attend, poursuit M. Thompson, à former quelque 4 000 personnes, partout au Canada, au cours des deux prochaines années. On en est pour l'instant à déterminer le niveau de compétence de chaque employé visé pour lui faire subir une formation adéquate, et la façon d'administrer celle-ci.

Le Système de gestion des délinquants du SCC est un système intégré qui combinera les dossiers des délinquants du SCC et de la CNLC avec ceux de la GRC et de la CIPC. Quatre mille employés subiront une formation au cours des deux prochaines années afin d'utiliser ce système à la fois complet et perfectionné. ■

Normes remaniées résidentiels

Depuis le 1er avril, les établissements résidentiels communautaires (ERC) - autrefois appelés centres résidentiels communautaires - travaillant à contrat pour le Service sont assujettis à des normes révisées et modifiées qui mettent l'accent sur la sécurité du public et du personnel.

Ces modifications ont été apportées à la suite de:

- Une année de mise en application de toutes les normes établies en avril 1988.
- Une importante consultation, d'un océan à l'autre, avec les responsables d'établissements résidentiels et le personnel du SCC.

Depuis le 1er avril, les établissements résidentiels communautaires (ERC) - autrefois appelés centres résidentiels communautaires - travaillant à contrat pour le Service sont assujettis à des normes révisées et modifiées qui mettent l'accent sur la sécurité du public et du personnel.

- Recommandations émanant d'une série d'enquêtes sur le fonctionnement des établissements résidentiels (dont les enquêtes **Ruygrok** et **Pepino**).

La division des Programmes de libération et services de soutien (AC) s'est chargée de la révision et du remaniement des normes.

Réduire les normes de 130 à 50

Selon le directeur intérimaire **Doug McMillan,** l'un des objectifs était d'éliminer les normes inutiles ou importunes. «Nous voulions à la fois définir clairement des normes dans des secteurs clés (sécurité et sûreté) et éviter d'imposer aux responsables d'établissements résidentiels un fardeau administratif lourd et coûteux. Après l'étude et le remaniement, le nombre de normes est passé de 130 à 50.

Protéger le public et le personnel

Ces normes remaniées insistent principalement sur la protection du public et du personnel. Elles précisent, par exemple, qu'un organisme doit avoir sur place et en tout temps du personnel éveillé, donner un compte rendu oral et écrit au personnel avant qu'il ne vienne prendre son quart, et le prévenir des cas spéciaux comme les délinquants à haut risque, enclins à la violence ou à tendance suicidaire.

En ce qui concerne les bénévoles et les étudiants, les établissements résidentiels qui font appel à leurs services devront s'assurer qu'ils sont majeurs et ne jamais leur déléguer la responsabilité de l'établissement.

Obtenir le dossier du délinquant avant son arrivée

En outre, ces normes stipulent que tout renseignement et document relatif au délinquant doit parvenir à l'établissement **avant** l'arrivée du délinquant. Elles émettent de plus des exigences plus spécifiques concernant les qualifications, les programmes d'orientation et la formation, sur une base continue, du personnel de l'établissement.

pour les établissements communautaires

Liens avec la communauté et la police

Autre aspect des normes remaniées: l'importance d'entretenir des liens étroits avec la communauté et la police. La communauté et le corps policier devraient être informés des programmes et services offerts par les organismes, être avisés de tout changement des services pouvant les affecter et bien connaître les politiques d'admission de l'organisme.

Des normes plus précises

Comme le fait remarquer M. McMillan, les normes remaniées sont, de façon générale, moins nombreuses mais elles précisent plus à fond les exigences et les responsabilités des directeurs des établissements résidentiels; elles sont conçues pour réduire au minimum tout risque de dommages physiques chez le personnel et le public.

Jim Murphy, chargé de projet principal des Programmes de libération et services de soutien (AC), a aidé à mettre au point les normes révisées. Selon lui, la nécessité d'établir, à l'échelle nationale, des règles claires vient de l'utilisation grandissante des établissements résidentiels par le SCC.

Un phénomène récent

«Le rôle du ERC en tant que partie intégrante du système de justice pénale canadien est un phénomène relativement nouveau, poursuit M. Murphy. Le SCC a subventionné des organismes privés et des maisons de transition pendant un certain nombre d'années mais il a fallu attendre le milieu des années 1970 avant qu'il ne développe de nouvelles politiques à ce sujet, ne sorte de l'ombre les établissements résidentiels pour les délinquants et ne l'inclût plus directement dans ses programmes.»

En 1981, une étude poussée sur l'octroi de subventions établissait les coûts de fonctionnement quotidiens; dès lors, on octroya des contrats mieux structurés, dans lesquels on exigait des programmes précis et des installations adaptées.

État actuel des ERC : 143 contrats accordés à des organismes sans but lucratif qui offrent 1 200 lits, au coût annuel de 28 millions de dollars. On met l'accent sur la sécurité et des règles bien définies et moins nombreuses.

Depuis le début des années 1980, la participation du SCC dans les établissements résidentiels augmente rapidement; en 1983, il avait donné près de six millions de dollars pour fournir environ 300 lits répartis à travers le Canada. Aujourd'hui, 143 organismes sans but lucratif contractants fournissent 1200 lits; les coûts annuels de fonctionnement sont évalués à plus de 28 millions. ■

Un métier exigeant

Trois heures du matin. Depuis quatre heures, vous surveillez sans relâche un détenu malade mais dangereux hospitalisé à l'Hôtel Dieu de Kingston. Il s'agite; vous vérifiez les entraves qu'il porte aux chevilles. Vous n'êtes pas armé et il n'y a aucun barreau à la fenêtre: vous devez garder une vigilance de tout instant.

*L'agent d'escorte **Luc Drouin** en service auprès d'un détenu hospitalisé*

Soudain, un son suraigu jaillit des moniteurs placés près du lit: le détenu fait un arrêt cardiaque. C'est la course vers la salle d'opération où vous lui retirez les entraves. Le chirurgien s'affaire à le sauver pendant que vous, à l'écart, vous attendez et essayez de ne pas vous évanouir.

Votre quart de travail s'achève et, dans la salle de réanimation, le patient sort du sommeil anesthésique; vous lui remettez ses entraves.

Pas de routine

Situation extraordinaire, direz-vous, mais quiconque fait partie du service d'escorte en milieu hospitalier pourra vous dire que leurs journées n'ont rien d'ordinaire!

Créée en 1983 par **Bill Walker** (son surveillant actuel), l'équipe, composée de 24 personnes travaillant dans une aile séparée de l'Hôpital Hôtel-Dieu, offre un service d'escorte, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, à près de 2 000 détenus provenant des neuf établissements de la région de Kingston et devant recevoir des soins médicaux, dentaires, psychiatriques ou autres ou devant être transférés dans une autre région ou pays (États-Unis, France, Mexique).

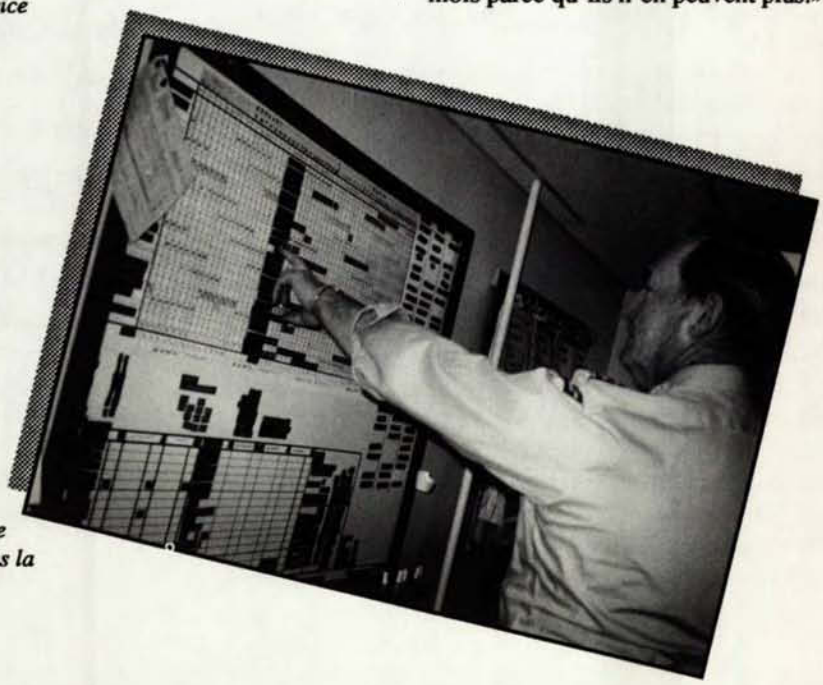
Auparavant, il n'y avait aucune politique précise, ni procédures concernant la façon d'agir dans les cliniques dentaires, médicales et dans les salles de rayon-x.

Un travail d'équipe

Selon M. Walker, les relations entre l'équipe et le personnel de l'Hôtel Dieu et de l'Hôpital général de Kingston s'améliorent de jour en jour. «Il nous a fallu changer l'image que l'on se faisait sur le personnel correctionnel et nous avons travaillé très fort pour y arriver.»

Que faut-il pour devenir un bon agent d'escorte? Professionnalisme, maturité, bon sens, sens des relations publiques (essentiels pour communiquer avec le détenu et le personnel médical) et un code vestimentaire et comportement au-dessus de la moyenne. Mais le plus important reste la capacité de désamorcer une situation explosive en public.

Beaucoup d'agents de correction envoient une demande d'admission mais feront-ils l'affaire? «Ce n'est pas tout le monde qui peut rester assis des heures dans une chambre d'hôpital. Certains abandonnent au bout d'un mois parce qu'ils n'en peuvent plus.»



***Bill Walker**, surveillant de l'équipe d'escorte en milieu hospitalier dans la région de l'Ontario*

mais motivant

Une équipe fière et professionnelle

M. Walker prend sa retraite en juin prochain, après 14 ans passés au Service et, auparavant, 25 ans dans les Forces armées. Son successeur, **Marlene Hunt**, s'est jointe à l'équipe d'escorte en septembre en qualité de coordonnatrice, après 22 ans à la Prison des femmes dont 7 ans comme surveillante principale.

taux d'évasion reste extrêmement bas, même si les tentatives ne manquent pas. Après six ans, seulement deux détenus ont pris la clé des champs pour être immédiatement rattrapés.

Que faut-il pour devenir un bon agent d'escorte? Professionnalisme, maturité, bon sens, sens des relations publiques (essentiels pour communiquer avec le détenu et le personnel médical). Mais le plus important reste la capacité de désamorcer une situation explosive en public.

***Marlene Hunt** (à gauche) deviendra la coordonatrice de l'équipe d'escorte en milieu hospitalier, en remplacement de **Bill Walker** qui prendra sa retraite en juin. **Bill Hall** (à droite) agent d'escorte en milieu hospitalier.*

Un métier dangereux

Grâce à son expérience, Mme Hunt sait évaluer les risques des situations vécues quotidiennement par les membres de l'équipe. «À la Prison des femmes, tous les trucs étaient bons pour se faire hospitaliser et ainsi tenter de s'échapper: ingestion de produits ou d'objets divers, mutilation, etc. Les agents d'escorte travaillent dans des lieux où il n'y a ni barreaux, ni mesures de sécurité permanentes, ni aide en cas de besoin. Ça se passe entre l'agent et le détenu.»

Le Service s'occupe de 12 à 15 détenus chaque jour, et malgré tout le

Liens avec le personnel médical

Le principal problème qui s'est présenté lorsque M. Walker a formé l'équipe était de concilier les perspectives opposées entre le personnel de l'hôpital et les membres de l'équipe. «Pour le personnel médical, le détenu est d'abord et avant tout un patient. Pour nous, c'est le contraire. Sans engendrer de conflits, cette situation nous a forcé à trouver un terrain d'entente pour mieux collaborer.»

Avec le temps, les deux principaux hôpitaux et l'équipe ont mis au point des méthodes de travail. Le Kingston General, par exemple, a demandé que chaque détenu soit accompagné de deux agents. À l'Hôtel Dieu, où l'équipe profite maintenant d'installations plus grandes, les décisions concernant la sécurité reviennent à l'équipe, qui aimerait bien que le Kingston General adopte l'idée.

Voulant assurer la protection du personnel médical, les membres de l'équipe leur ont conseillé de ne jamais mettre de ciseaux dans leur poche et de ne pas porter d'insigne pour éviter que le détenu ne les contacte plus tard. Ceci a permis de resserrer les liens entre le personnel infirmier et l'équipe.

«Nous nous intéressons aussi aux détenus; ils nous envoient parfois des cartes de remerciement pour nous dire combien ils ont apprécié d'être traités comme des êtres humains. Le détenu aussi a des droits. Nous ne discutons pas de son cas et nous n'en parlons jamais comme d'un prisonnier.»

Pour Mme Hunt et M. Walker, l'attitude à la fois discrète, professionnelle et attentionnée des membres de l'équipe contribue au bien-être du détenu et du personnel médical. ■

En bref

La violence familiale: *Colloque national de formation*

AC - La violence familiale n'épargne personne, y compris le personnel du Service, et on lui attribue une grande part des crimes violents. On estime en effet qu'au Canada, quatre homicides sur 10 y sont directement liés et qu'environ deux tiers des détenus sous responsabilité fédérale purgent une peine pour crime violent.

Pour mettre fin à la violence familiale, il faut non seulement aider la victime mais aussi reconnaître, évaluer et traiter l'agresseur.

Voilà pourquoi le SCC a organisé, en février, au Centre de formation du gouvernement d'Ottawa, un colloque national de trois jours sur le sujet .

Le Colloque, conçu à l'intention des employés du SCC et auquel ont assisté plus de 180 d'entre eux des quatre coins du pays, a accueilli 50 représentants de centres privés et communautaires s'occupant de violence familiale.

Une série de conférenciers invités du Canada et des États-Unis y ont participé. Une victime de violence familiale ainsi qu'un ancien agresseur ont pris part à une des discussions avec un groupe d'intervenants.

Robert Boucher, organisateur et président du Colloque, a affirmé que tous les participants, qu'ils soient ou non du Service, l'ont trouvé utile et que la plupart ont senti qu'il les aiderait à préparer les délinquants à réintégrer la communauté.

Avec la nomination de Robert Boucher(ci-haut) au poste de directeur du CCC Portsmouth, les membres du comité **Liz Bailiff, Frank Porporino, Julie Lévesque** et **Genevieve Butterworth** s'occupent du suivi de l'événement. Tous les participants ont reçu *Briser le cercle vicieux de la violence familiale*, préparé expressément par le SCC pour cette occasion. Ce manuel de référence de 76 pages donne des renseignements de base sur le sujet, établit le profil de l'agresseur et suggère des moyens d'intervenir auprès des familles aux prises avec ce grave problème. On y retrouve de plus un répertoire de programmes de groupes, des services et du matériel disponible ainsi que des personnes ressources au niveau national et provincial.

La FBA de Drumheller au petit écran!

PRAIRIES - Le programme de Formation de base des adultes du Centre éducatif Hilltop de l'établ. de Drumheller semble sur le chemin de la gloire! On a pu en effet le voir, ainsi que le projet d'alphabétisation du Conseil sur l'approfondissement de l'éducation du même endroit, à la télévision communautaire de Drumheller pendant les mois de février et mars. Il devrait bientôt faire partie de la programmation régulière.

La première émission, une production de Access Television intitulée *Safer Than a Sock*, a été présentée par **Laughlin Eddy**, professeur du Programme et coordonnateur du programme Extension de l'établissement, qui a discuté brièvement du problème de l'analphabétisme.

Les téléspectateurs ont pu apprendre comment devenir moniteur bénévole dans leur communauté, à l'établissement ou aux deux, et comment s'inscrire au cours.

La seconde émission présentait une discussion avec des moniteurs menée par **Dianne Lee**, coordonnatrice du projet d'alphabétisation de l'établissement.

Bob Scott prend sa retraite

PACIFIQUE - **Renfield (Bob) Scott**, chef de buanderie de l'établ. de Matsqui, a récemment pris sa retraite après 30 ans de loyaux services. Le directeur intérimaire de l'endroit, **Ron Wiebe** (à droite), lui a remis un certificat de retraite lors de la réunion générale du personnel le 23 mars.

Doug Lewis, nouveau ministre de la Justice

Doug Lewis, député de Simcoe-Nord, vient d'être nommé ministre de la Justice, Procureur général du Canada et leader parlementaire du gouvernement. De plus, il présidera le Comité du Cabinet chargé de la législation et de la planification parlementaire, sera vice-président du Comité spécial du Conseil et membre du Comité du Cabinet chargé des priorités et de la planification.

Au cours de la dernière session parlementaire, M. Lewis était ministre d'État, leader suppléant de la Chambre et ministre d'État au Conseil du Trésor.

Le régiment de la Princesse Patricia a 75 ans

Avis aux employés du SCC qui ont fait partie de la Princess Patricia's Canadian Light Infantry : cette année marque le 75e anniversaire du régiment le plus connu de l'armée canadienne! Pour célébrer cet anniversaire, plusieurs événements locaux, nationaux et même internationaux sont prévus, y compris une rencontre nationale à Calgary du 10 au 13 août, un défilé devant le Gouverneur général, à Ottawa, et le changement de la Garde au Palais de Buckingham de Londres. Pour de plus amples renseignements, appelez sans frais au numéro suivant: 1-800-661-1852.

La haute direction du SCC prend part à une rencontre

Rencontre des sous-ministres adjoints

Le 23 fév., les sous-commissaires régionaux et les directeurs de secteurs de l'AC prenaient part à la rencontre des sous-ministres adjoints du gouvernement fédéral. La rencontre était organisée par le Centre canadien de gestion qui organise ces rencontres deux fois par an. **Jack Manion**, secrétaire associé du cabinet et sous-greffier du Conseil privé est à la tête du Centre.

C'est en 1987 que **Paul Tellier**, greffier du Conseil privé et secrétaire du cabinet, met sur pied ce type de rencontres. Son but: renseigner les hauts fonctionnaires sur les principales priorités du gouvernement et instaurer un esprit d'équipe parmi les sous-ministres adjoints.

Au cours de la dernière rencontre, on a pu entendre des conférences de Paul Tellier, de **Gérard Veuilleux**, secrétaire au Conseil du Trésor, et de Jack Manion. M. **David Jussman**, doyen de la faculté d'Administration de l'Université d'Ottawa, a présenté les résultats d'une étude menée par la Faculté et portant sur l'attitude de la direction au sein du gouvernement.

L'étude concluait qu'en général l'attitude de la direction était bonne mais que le gouvernement devait viser toujours plus vers la satisfaction professionnelle à l'égard de l'emploi, surtout pour ceux qui occupent un emploi intermédiaire dans la direction. Les directeurs des services correctionnels présents ont engagé une discussion sur le rôle des sous-ministres adjoints.

Réunion du comité sur l'éducation en milieu carcéral

AC - Le 15 fév., la première réunion du tout nouveau Comité consultatif sur l'éducation en milieu correctionnel se tenait à l'AC. Le Comité a pour mandat de conseiller le Directeur général des Programmes concernant les délinquants sur les programmes et politiques touchant l'éducation en milieu carcéral.

«Le Comité vient combler une lacune, nous a confié **Earl Fox**, directeur de la Formation et d'épanouissement personnel. Le commissaire **Ingstrup** attache beaucoup d'importance aux programmes liés étroitement à la communauté et prend toujours en considération les suggestions d'autres comités consultatifs. Plus de 4 700 détenus participent à nos programmes d'éducation; il ne fait donc aucun doute qu'un programme aussi vaste tirerait bien des avantages des conseils de spécialistes en matière d'éducation du secteur privé.»

*(Rangée arrière, de G à D) **Roger Bédard**, directeur des Services de communications, Télé-Université (Université du Québec); **Marjorie Gould**, coordonnatrice à l'éducation (Bande indienne de la communauté de Burnt Church); **Haze Wescott**, superintendant aux écoles (Division des écoles de la Vallée de Drumheller); **Jack Pearpoint**, président du Frontier College; et **Ron Elliott**, sous-ministre adjoint à l'Éducation (N.-B.). (Rangée avant, de G à D) **Brad Munroe**, directeur exécutif (en remplacement de **Richard Nolan**), Secrétariat national contre l'analphabétisme (Secrétariat d'État); **Ole Ingstrup**, commissaire (SCC); et **Earl Fox**, directeur de la Formation et de l'épanouissement personnel.*

Brendan Reynolds devient commissaire adjoint

AC - Le nouveau commissaire adjoint des Services à la haute direction (ancien Secrétaire général), **Brendan Reynolds**, connaît bien le système de justice pénale et le Service; il a passé les 11 dernières années précédant sa nomination à la CNLC.

En 1977, M. Reynolds était adjoint exécutif du président de la CNLC, à l'époque, **M. Outerbridge**. Il a de plus occupé le poste de directeur de la CNLC de l'Ontario. Sa dernière fonction au sein de la Commission fut celle de directeur de la planification générale et des pratiques de gestion.

Il a débuté sa carrière à la Société John Howard, en qualité d'agent chargé de cas. Au fils des ans, il fut tour à tour agent de classement (pénitencier de Joyceville), agent puis directeur adjoint de liberté conditionnelle (Kingston) et consultant en relations fédérales-provinciales au Secrétariat du Ministère. Il détient un bac et une maîtrise en Administration publique de l'Université Queen's.

Promotion d'agents

PRAIRIES - Le 11 fév., 19 agents d'unité terminaient le premier cours de formation de gestion par unité des Prairies. Les nouveaux agents venaient du pén. de la Saskatchewan et des établissements d'Edmonton, de Stony Mountain et de Drumheller. Ils ont pris part à un dîner spécial en compagnie de personnes ressources de la région et d'invités, dont **John Bissett**, (CNLC/Prairies), **Fred Kolbert**, dir. rég. du Collège de formation, **Sepp Tschiershwitz**, dir. rég. de la Planification et gestion des ressources, **Dev Dhillon**, dir. rég. des Opérations et **John Duggan**, sous-commissaire.

En bref

Howard Clark, chanteur de l'année

ONTARIO - **Howard Clark**, CX à l'établ. de Collins Bay, a été nommé chanteur de l'année 1988 par les Cataraqui Townsmen, un quatuor pour lequel il chante depuis sept ans. Ce groupe fait partie de la *Society for the Preservation and Encouragement of Barbershop Quartet Singing of America* et donne de nombreux spectacles dans les hôpitaux, les maisons de retraite et de repos. Même s'ils chantent pour leur plaisir et celui des auditeurs, ils versent leurs recettes, s'ils en ont, à un fonds destiné aux enfants aux prises avec des troubles langagiers. Leur thème: «Nous chantons pour les faire parler».

M. Clark, conducteur à l'établissement, s'est joint au SCC en 1957. Il est vice-président de l'admission au groupe des Cataraqui Townsmen dans lequel on retrouve un certain nombre d'employés du SCC.

Abattre les murs

ONTARIO - C'était le thème d'une conférence qui s'est tenue les 13-15 mars, à Kingston, nous a confié **Dennis Curtis**, agent régional d'information; il portait sur les communications internes et externes.

Des participants de tous les secteurs des régions peu importe leur classification, rang ou ancienneté, y ont assisté. Ils ont été choisis parmi les employés ayant donné un rendement supérieur et dont les noms avaient été soumis par les centres de responsabilités.

Parmi les conférenciers invités, on comptait **Ole Ingstrup**, commissaire, **Andrew Graham**, sous-commissaire, le vice-président de Honda Canada ainsi que plusieurs représentants des médias. Le conférencier spécial était **Barry McLaughlin**, spécialiste en communications, ancien animateur de télévision et écrivain.

Un atelier, d'un tout autre genre, a eu lieu le 13 mars après le dîner. Intitulé «Faire la lumière sur les communications», l'atelier comportait quelques saynètes, à la fois drôles et sérieuses, jouées par des comédiens de la région.

Derrière la caméra

Tony Lovasik, préposé principal à l'admission et à l'élargissement du pénitencier de la Saskatchewan, et ses deux employés s'occupent de près de 3 000 détenus par année. Toutefois, une partie du travail de M. Lovasik est consacré à photographier les nouveaux détenus. En effet, en 11 ans au SCC, il a eu l'occasion de prendre bien d'autres genres de photos, dont beaucoup ont paru dans *Entre Nous*.

Tout le monde au pén. connaît bien cet aspect du travail de M. Lovasik puisque, depuis 10 ans, il est le photographe officieux, mais bénévole, de l'établissement. C'est lui qui prend les photos formelles et informelles de fonctions et qui croque sur le vif, armé de son Nikkon, les remises de prix, les fêtes de Noël et les parties de hockey. On le connaît aussi à Prince Albert pour ses photos pour Child Find, ses photos de mariage et celles pour divers organismes communautaires. Jusqu'à présent, il était le photographe anonyme du SCC.

Une de ses plus récentes prises a d'ailleurs fait la page couverture d'*Entre Nous* en octobre dernier : c'est à lui en effet qu'on doit la photo de **Belle Star** et de son petit bison **Billy.** Cette photo, prise à 5 h du matin, prouve combien il faut aimer la photographie!

L'intérêt de M. Lovasik pour la photo remonte aux années 1960, à l'époque où il a fait sept ans de service dans l'armée. Il travaillait à l'École de Police militaire en tant que photographe des preuves et a photographié des simulations de victimes, destinées à l'instruction militaire. Ces temps-ci, il prépare un voyage en Angleterre pour un club de photo britannique en vue de fixer sur pellicule l'arrivée des Tall Ships à Brighton.

Travailler avec les handicapés mentaux

PACIFIQUE - Le Service et la Commission d'emploi et immigration du Canada (CEIC) tenaient, le 3 mars à Abbotsford (C.-B.), leur quatrième atelier sur leur clientèle souffrant d'handicaps mentaux. L'atelier est destiné aux agents de gestion des cas ainsi qu'aux représentants des services correctionnels de cette province. L'atelier mettait l'accent sur le travail avec les handicapés mentaux, l'étude des programmes pré et postlibératoires, la création de liens entre les participants et l'aide aux détenus qui préparent leur réinsertion sociale.

La région du Pacifique offre deux programmes conjoints parrainés par Emploi Canada à l'établissement de Matsqui: développement de compétences psychosociales pour les autochtones et programme de formation en cuisine professionnelle.

Ce comité mixte est présidé par **John Ellis**, directeur régional des Programmes, planification et coordination (CEIC) et par **Harold Golden**, directeur régional intérimaire des Programmes correctionnels (SCC).

M. Fullerton nommé directeur de Drumheller

AC - Depuis le 1er mars, **Tim Fullerton**, directeur intérimaire des Services de santé (AC) est le directeur de l'établissement de Drumheller. Ses amis, employés et collègues ont profité de la réception d'adieu organisée en son honneur, le 24 février, pour lui souhaiter bonne chance. (Photo) M. Fullerton discute avec **Jim Phelps**, sous-commissaire des Programmes et opérations correctionnels. Le directeur a reçu plusieurs cadeaux de la part du groupe.

Nelson prend sa retraite

AC - **George Nelson**, directeur de la Gestion financière (AC) prend sa retraite le 28 avril , après 41 ans dans la Fonction publique, dont 37 au SCC.

De 1942 à 1946, M. Nelson a fait son service militaire avec le 11e Régiment de campagne de l'armée canadienne en Italie, en Hollande et en Belgique. La rumeur court, parmi ses collègues de travail, que ses histoires de guerre sont si drôles que c'est un miracle si les Alliés ont gagné la guerre!

En 1952, il se joint au SCC en qualité d'assistant comptable au pénitencier de la Saskatchewan; en 1962, il est muté vérificateur interne à la Division des services financiers de l'AC.

Depuis 1970, il occupe son travail actuel même si son titre de poste et son niveau ont changé.

Nelson prévoit profiter de sa retraite en visitant cet été sa province natale, la Saskatchewan, et en jouant souvent au golf sur son nouvel ordinateur!

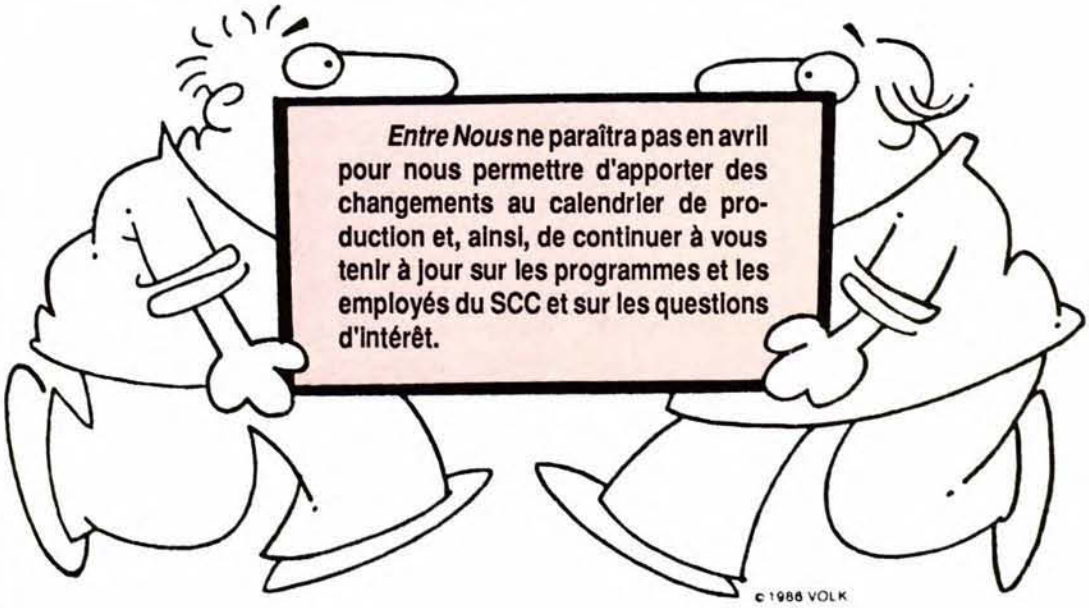
Ses nombreux amis et connaissances, dispersés dans les cinq régions du SCC, lui souhaitent une bonne santé et une longue retraite.

Le laboratoire de langues grandit

ONTARIO - **Joe McGrath**, responsable régional aux Langues officielles, est fier de l'équipement haut de gamme du nouveau laboratoire de langues, situé à Kingston, et de l'éventail des services qui y sont offerts. Depuis que le sous-commissaire **Andrew Graham** en a fait l'ouverture officielle, le 20 octobre dernier, le laboratoire ne cesse de grandir et de donner des programmes offrant 35 000 heures de formation par année au personnel de la région de l'Ontario.

L'école comprend 10 cubicules de travail, dont le nombre devrait passer à 16, occupés par une centaine d'étudiants réguliers ou à temps partiel désireux d'acquérir des compétences en français, du niveau A à C, ou pour évaluer leurs connaissances. On y offre aussi des cours de grammaire et de vocabulaire concernant le SCC, à des groupes de 10 à 12 personnes. Grâce à des tests de compétence en langue seconde et à des tests d'aptitude, l'école mesure le niveau écrit atteint par l'étudiant, et détermine la capacité d'un étudiant à apprendre une langue. Les étudiants réguliers s'enrôlent habituellement pour 10 mois.

John Futtit (à gauche) et Leslie Milbury participent à titre d'étudiants au nouveau programme d'apprentissage linguistique en laboratoire.



En bref

477 ans d'expérience à William Head

PACIFIQUE - Au cours d'une cérémonie, le directeur de l'endroit, **Arlie Bender**, a remis l'équivalent de 477 ans d'expérience en certificats de retraite, en plaques et en médailles soulignant respectivement 25 et 35 années de loyaux services à quelques membres du personnel.

Les récipiendaires de médailles et certificats sont: **Ronald Kerr**, agent de correction (CX) retraité, et **Michael Wedick**, agent de sécurité préventive, lui aussi à la retraite; **George Walker**, magasinier, **John Carson**, agent d'unité résidentielle; **Stuart Edmondson**, coordinateur intérimaire des Opérations correctionelles; **George Ayotte**, agent des Visites et correspondance; **John McKay**, CX; **Arthur Shepherd**, CX à la retraite; **John Demille**, CX; et **Mark Frampton**, directeur intérimaire des Services administratifs. **Robert Lister**, agent d'unité résidentielle, a reçu une plaque et **Richard Pugsley**, agent de loisirs, un certificat.

M. Bender a aussi remis des prix de tir à **Ervin Duke**, CX (Norme de tir à la carabine - maître tireur); **Kevin Morgan**, gardien (Norme de tir à la carabine - tireur d'élite); **Celeste Faessler**, CX (Norme de tir au revolver - maître tireur); **Robert Foreman**, surveillant des Services institutionnels (Norme de tir au revolver pour agent non-CX); et **Dolphus Peterson**, CX (Norme de tir au revolver de service - maître tireur).

À venir

11-12 mai, 1989 *La violence au sein de la famille - Perspectives nationales sur la recherche, les politiques et les applications*, Vancouver, Colombie-Britannique. La conférence est organisée par le département de psychologie de l'université Simon Fraser et la Forensic Psychiatric Commission de la Colombie-Britannique. Communiquer avec : Public Policy Program, Études permanentes, Université Simon Fraser, Burnaby (Colombie-Britannique), V5A 1S6. (604) 291-3853 ou 291-4565.

14-21 mai, 1989 *West Central Wardens and Superintendents Association Conference* (Association des directeurs de pénitenciers du Centre ouest), Lake of the Ozarks, Missouri. Communiquer avec: W. Estelle, présidente de la WCWSA (805) 543-2700.

16-19 mai, 1989 *National Conference on Victim Assistance* (Conférence nationale sur l'aide aux victimes), Calgary. Parmi les sujets traités: la violence au sein de la famille, la gestion et la formation des bénévoles, les aggressions sexuelles, les réactions des services de police et de la collectivité. Communiquer avec: le sergent John Warden, Services aux victimes, Service de police d'Edmonton, 9620, 103 A avenue, Edmonton (Alberta). (403) 421-2187.

17-19 mai, 1989 *Réunion des responsables des services correctionnels*, Québec. Communiquer avec: Angela Knoll, analyste des relations fédérales-provinciales, AC. (613) 992-1770.

29 mai - 2 juin, 1989 *Conférence des sous-directeurs d'établissement*, Laval (Québec). Communiquer avec : John Vandoremalen, Directeur, Planification et de l'analyse des communications, AC. (613)992-8420 ou Noëlla Ryan, Agente de communications, AC. (613)996-1424.

2-6 juin, 1989 47e *Convention annuelle du conseil international des psychologues*, Halifax (Nouvelle-Écosse). Communiquer avec: Patricia Cautley, Secrétaire générale du CIP, 405 Regent St., Madison WI 53705.

19-23 juin, 1989 *Conférence nationale des aumôniers*, Aylmer (Québec). Communiquer avec : Pierre Allard, Directeur des services d'aumônerie, AC. (613) 996-0373.

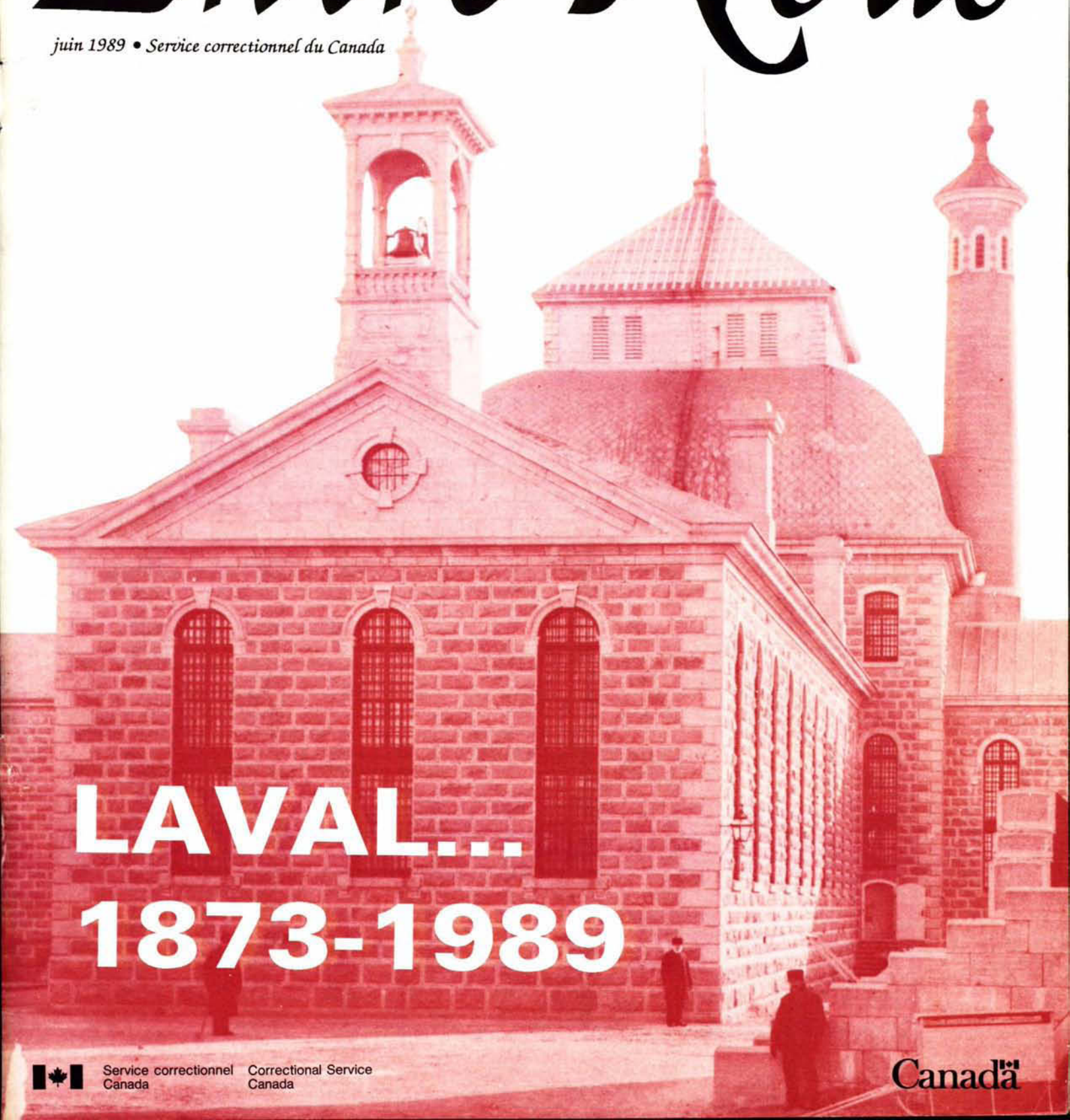
23-24 juin, 1989 *Réunion du comité supérieur de gestion, Service correctionnel du Canada*, Halifax, Nouvelle Écosse. Date d'échéance des présentations : le 5 juin. De concert avec la conférence des administrateurs et le congrès sur la Justice pénale. Communiquer avec : Diane Hedge, Chef intérimaire du contrôle de la correspondance et des services administratifs, AC (613) 996-3503.

25-27 juin, 1989 *Conférence des administrateurs du SCC*, Halifax (N-É). Communiquer avec : John Vandoremalen, Directeur de la Planification et de l'analyse des communications AC (613) 992-8420 ou Noëlla Ryan, agente de communications, AC. (613) 996-1424.

27-30 juin, 1989 *Congrès sur la justice pénale canadienne*, Halifax (N-É). Le programme sera axé sur des sujets comme la responsabilité vis-à-vis du public, l'utilisation des systèmes de renseignements informatisés, l'utilisation des médias, la participation du pouvoir judiciaire à la gestion des services correctionnels et l'amélioration des communications. Communiquer avec : Sandra Lyth, Coordonnatrice du Congrès, Congrès 89, Suite 800, 5675 Spring Garden Road, Halifax (N-É) B3J 1H1, (902) 424-5484/5776.

Entre Nous

juin 1989 • Service correctionnel du Canada



LAVAL... 1873-1989

Service correctionnel Canada
Correctional Service Canada
Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 14 n° 4
juin 1989

Entre Nous/Let's Talk est un bulletin d'information publié mensuellement par les Services de rédaction et de publications de la Direction générale des communications du Service correctionnel du Canada.

Le Service correctionnel du Canada, en tant que composante du système de justice pénale, contribue à la protection de la société en incitant activement et en aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Comité de rédaction

Rédacteur en chef
Les Shand

Rédactrice principale
Helen Gooderham

Rédactrice-réviseure
June Coxon

Gestionnaire de production
Irène Boucher

Conception graphique
Les Shand

Éditique
Irène Boucher
Michele Sury

Administration

Chef int.- Services de rédaction et de publications
Les Shand

Chef de bureau
Joanne Hunton

Entre Nous vous invite à faire parvenir vos commentaires, lettres, photos et articles.

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, avec la permission de:

Entre Nous/Let's Talk
Services de rédaction et de publications
Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario) K1A OP9
(613) 995-5356

Courrier électronique
LETS-TALK

© Service correctionnel du Canada 1989
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous... et le Commissaire

Rendre l'enquêteur correctionnel plus accessible aux délinquants

Notre Mission stipule clairement notre mandat «en tant que composante du système de justice pénale». Nous nous sommes engagés à collaborer avec d'autres organisations et ne pourrons atteindre les objectifs fixés par la Mission que si nous respectons les valeurs et les principes qu'elle définit, pour ainsi refléter notre sens de l'entraide dans tout notre travail.

L'enquêteur correctionnel est sans doute l'un de nos plus importants partenaires. Nous avons reconnu cette importance au moyen d'un objectif stratégique précisant notre promesse de nous montrer ouverts et attentifs chaque fois que nous devrons traiter avec lui.

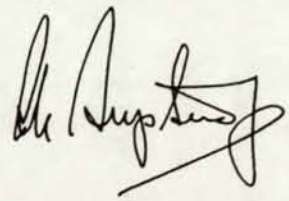
Ceci s'applique notamment à tous les niveaux du Service correctionnel. Sans l'ouverture d'esprit, l'attention et la coopération dont nous parlions plus tôt, toute tentative d'établir des liens de collaborateurs restent inutiles, à moins de vouloir plutôt parler de concurrents...

L'enquêteur correctionnel peut aider le SCC de multiples façons, entre autres en attirant notre attention sur des points qui nous avaient échappés et que nous pouvons corriger. Plus important encore, il nous indique nos erreurs ou nous conseille sur des procédures inadéquates. Nous ne devons pas gaspiller nos efforts à camoufler nos erreurs ou nos maladresses, au contraire: c'est en rajustant notre tir et en prenant les mesures correctives qui s'imposent que nous atteindrons nos objectifs stratégiques.

Nous ne devons jamais oublier que l'enquêteur correctionnel peut, comme il fait souvent, informer le délinquant (et le public) qu'il a été traité correctement. Ainsi, il nous aide à éviter toute accusation d'erreur ou de maladresse.

Par la Valeur fondamentale 5, nous nous engageons à gérer le Service avec souplesse et intégrité et y affirmons clairement que nous devons rendre des comptes au Solliciteur général et aux Canadiens, puisqu'il représente ces derniers. Pour prouver cet engagement, nous devons laisser au Ministre la possibilité de vérifier les opérations et le rendement du Service par les moyens de son choix. L'enquêteur correctionnel est l'un de ces moyens.

L'enquêteur correctionnel ne travaille pas contre nous mais avec nous. Il ne nous reste qu'à démontrer cet engagement, tel que stipulé par l'Objectif stratégique 5.5. Une des façons de le prouver, c'est de rendre l'enquêteur correctionnel plus accessible aux délinquants et de nous en assurer. Nous devons être à l'écoute de l'enquêteur et prendre ses conseils et observations en considération.



Entre Nous • juin 1989

LIBRARY
MINISTRY OF THE SOLICITOR
GENERAL OF CANADA
JUIN JUNE 19 1989
BIBLIOTHÈQUE
MINISTÈRE DU SOLLICITEUR
GÉNÉRAL DU CANADA

À l'intérieur...

Le "vieux pen" 1873-1989

115 ans d'histoire en un coup d'oeil...
Quatre directeurs et leur affectation la plus difficile
Deux émeutes majeures: 1962 & 1976
Les derniers jours
Le compte à Laval est zéro!
Port-Cartier: clair, moderne, spacieux
et...

Entre Nous... **et le commissaire**
Un A+ en alphabétisation
Que faire en cas de crises dans la communauté
Arrêt du programme de CX à temps partiel
Le visage international du Service
Dépistage et contrôle des drogues
En bref d'un océan à l'autre

"Le vieux pen"

Les cérémonies officielles de fermeture de l'établissement Laval auront lieu le 2 juin 1989. Le Solliciteur général **Pierre Blais** doit y assister et on y attend 500 invités.

Camille Trudel, membre du Comité commémoratif de Laval, a déclaré qu'une journée complète d'activités était prévue. L'événement principal consistera en la présentation de la clé de l'établissement au ministère des Travaux publics. D'autres événements incluront une cérémonie de descente du drapeau, une visite et une exposition présentant des oeuvres d'art réalisées par les détenus à travers tout le Canada. Quatre-vingt musiciens des Forces armées animeront la journée.

Tous les invités recevront une épingle de revers et une brochure commémoratives.

M. Trudel dit qu'après la cérémonie du 2 juin, l'établissement Laval sera ouvert au public jusqu'au 30 juin. L'exposition artistique sera ouverte pendant toute la période prévue pour les visites.

Pour le personnel de Laval:

C'est un événement joyeux et un peu triste

Le Laval est fermé.

Sa fermeture amène non seulement la joie mais la tristesse également. L'imposante vieille forteresse historique, mystérieuse aux yeux du public, a beaucoup aidé au développement du petit village de Saint-Vincent-de-Paul et a servi la communauté d'innombrables façons. L'établissement a toujours essayé de s'adapter aux nouvelles méthodes correctionnelles en dépit de son apparence archaïque. Nous pouvons être fiers des efforts du personnel.

Nous avons aussi raison d'être attristés à l'idée qu'il n'y aura plus de vie entre ces murs et que les membres du personnel doit quitter pour toujours un endroit où, au fil des années, ils ont consacré une grosse partie de leur vie au service public.

1873 - 1989...

C'était en 1873 et les édifices qui allaient abriter le pénitencier le plus dur au Canada n'étaient même pas nouveaux; ils appartenaient à un couvent.

Personne ne pourrait reconnaître le Canada de cette époque. Pas d'électricité, de radios, d'avions, de voitures, de moyens de communication modernes que nous prenons pour acquis de nos jours. L'attitude aussi était différente. Les détenus vivaient en silence dans des cellules misérables; ils étaient souvent punis physiquement et les programmes d'emploi se résumaient en quelques mots: «casser la pierre». Pour sa part, la libération conditionnelle était inexistante. Il y avait du chemin à faire avant qu'on arrive au document portant sur la Mission en 1989!

Un collège pour le crime?

Dans le milieu de la pègre au Canada, l'établissement Laval était connu comme le «collège» parce que ses diplômés avaient reçu une éducation approfondie dans le domaine du crime. D'autres l'appelaient «la bastille» à cause de sa structure médiévale. Quel que soit le surnom, y purger sa peine était réellement pénible.

Le pénitencier a été nommé Saint-Vincent-de-Paul dès ses origines en 1873 et a gardé ce nom pour cent ans. Toutefois, qu'il soit nommé Saint-Vincent-de-Paul ou Laval, le pénitencier semblait voué à un sort funeste.

En 1882, l'inspecteur des prisons rapportait que Saint-Vincent-de-Paul «avait causé plus de problèmes aux ministres et sous-ministres de la Justice, aux directeurs et inspecteurs... en dix ans d'existence, que tous les autres pénitenciers réunis».

Si seulement l'inspecteur avait su ce que réservait l'avenir.

Un début difficile

L'établissement a connu des débuts difficiles qui ne laissaient pas prévoir une vie aussi longue et, par moments, est devenu tellement surpeuplé qu'il fallait mettre les détenus sous les verrous durant la soirée. Les émeutes étaient si violentes qu'elles sont passées à l'histoire canadienne comme étant les pires.

En 1938, la Commission royale d'enquête sur le système pénal du Canada (la Commission Archambault) a condamné Saint-Vincent-de-Paul pour ses installations archaïques. La Commission recommandait de construire de nouvelles cellules ou de réduire la population du pénitencier qui comptait alors 1 000 détenus.

Mais presqu'un quart de siècle après la Commission Archambault, très peu de choses avaient changé. De nouvelles cellules s'ajoutaient continuellement aux anciennes mais elles ne pouvaient satisfaire une population en expansion perpétuelle. En 1962, la population des détenus avait atteint le record de 1 600 personnes. Les hommes continuaient à languir dans des cellules sans hygiène. Les tensions se sont cristallisées et une émeute majeure a éclaté.

Après l'émeute, tout le monde s'est entendu pour déclarer que le pénitencier de Saint-Vincent-de-Paul devait être fermé. Mais la prison qui avait causé autant de problèmes refusait de mourir.

Une recommandation visant à fermer l'établissement a fait suite à l'enquête instituée par suite de l'émeute de 1962 et un engagement formel de le fermer a été inclu au plan de 1964 du Service correctionnel. En 1966, le Commissaire **Allan MacLeod** a annoncé que la démolition commencerait probablement en 1970 et serait terminée en 1973.

L'établissement toujours debout en 1973

Toutefois, à la fin de l'année 1973, le vieux bâtiment de pierre était toujours debout. En 1971, le pénitencier avait été transformé en un établissement psychiatrique régional et en une zone de réception pour les nouveaux détenus, mais ce nouveau rôle a été de courte durée. Une vague sans précédent de détenus a forcé le pénitencier à rouvrir ses portes sous le nom de l'établissement Laval, en juin 1973.

Dans les années qui ont suivi, le Laval a continué à susciter des controverses passionnées. L'établissement devait-il être rasé ou rénové pour qu'il satisfasse aux normes modernes?

À la fin, on décida qu'il fallait se débarrasser du vieux pénitencier.

Les lourdes portes de la vieille prison de pierre ont été fermées pour toujours en décembre 1988 après le départ des derniers 200 détenus vers l'établissement de Port-Cartier. ■

Les lecteurs d'*Entre Nous* et les gens qui visiteront Laval, suivront l'évolution des services correctionnels qui nous a mené à la nouvelle Mission du Service en 1989.

115 ans d'histoire en

1861: Le gouvernement achète un couvent

Le gouvernement du Bas-Canada a investi 18 000 $ pour l'achat d'un couvent et d'un terrain appartenant à la Congrégation du Sacré-Cœur. Le vieux couvent a été transformé en une école de réforme et 26 jeunes délinquants de l'Ile-aux-Noix sur la rivière Richelieu y ont été transférés.

1872: L'école de réforme devient un pénitencier

En octobre, l'école de réforme a été transformée en pénitencier de 120 cellules nommé Saint-Vincent-de-Paul, d'après le village où il était situé. Il y avait des dortoirs, un réfectoire, des chapelles, un hôpital et des ateliers et une maison de 10 000 $ a été achetée pour le directeur.

1873: Les premiers prisonniers

Le 19 mai, le vapeur *Watertown* a été nolisé pour aller chercher 119 prisonniers à Kingston. Ces détenus devaient être les premiers de Saint-Vincent-de-Paul.

Dans son premier rapport, le directeur **F.Z. Tassé** s'est plaint qu'aussitôt après l'ouverture du pénitencier, les vieilles canalisations de fer avaient éclaté et, qu'à la suite de cet incident, l'eau devait être transportée quotidiennement du village par un équipage composé d'un cheval, de deux gardiens et d'au moins deux détenus.

Il notait également le comportement déplorable des nouveaux détenus. «L'absence de trous noirs ici et le peu de crainte que les prisonniers nourrissent à l'égard des cellules de ségrégation ont largement contribué, au début, à les inciter à la désobéissance et à l'insubordination.»

Le salaire des gardiens était de 400 $ par année et ils devaient habiter dans un rayon de quatre milles de la prison afin qu'ils puissent entendre la sonnerie d'alarme.

1883: Repas pris dans les cellules - la règle du silence imposé

Le directeur, **Godefroy Laviolette**, a rapporté que la conduite des détenus s'était améliorée, spécialement «sous le régime des repas pris dans les cellules par tous les détenus». Aucun rapport n'a été dressé contre aucun des détenus pour infraction à la règle du silence. Un nouvel édifice prévu comme réfectoire a été converti en ateliers.

Un détenu belge nommé **Isidore Maréchal** a inventé un mécanisme ressemblant à une roue qui permet de fermer ou d'ouvrir simultanément toutes les portes des cellules dans une aile. Maréchal a reçu son pardon pour son invention qui a été utilisée dans l'établissement jusqu'à sa fermeture. Ce mécanisme s'est généralisé dans la plupart des pénitenciers.

1886: "Faites votre devoir - TIREZ!"

Le 24 avril, une révolte éclata à Saint-Vincent-de-Paul alors que les détenus avaient pris un gardien en otage dans un atelier destiné à la taille de la pierre. Les détenus de plusieurs ateliers se sont précipités dans la cour de la prison et ont tenté de démolir la lourde barrière de bois. Le directeur **Laviolette** a été pris en otage alors qu'il s'approchait des détenus et qu'il les haranguait pour qu'ils réintègrent leurs cellules.

Laviolette a crié aux sentinelles: « faites votre devoir, tirez». Au cours de la fusillade, un des détenus a été tué et Laviolette, grièvement blessé. Les détenus se sont enfuis, portant Laviolette mais ils ont été surpris par un coup de feu et l'ont laissé tomber. L'ordre a été restauré au moment où la police de Montréal est arrivée à cheval.

1893: Les punitions

Le rapport de l'inspecteur des pénitenciers résume les punitions infligées à Saint-Vincent-de-Paul: privé de lit et de lumière, privé de lumière seulement, dans une cellule sombre, au pain sec et à l'eau, chevilles entravées, séjour au donjon, privé de livres, privé de tabac, châtiment corporel.

1901: Un problème de drogues - ou de cuisson?

L'inspecteur des pénitenciers a rapporté que le médecin de Saint-Vincent-de-Paul tenait le matériel des cuisines et le manque de couverts responsables de la mauvaise santé de l'ensemble des détenus. «Ses hypothèses ne sont pas appuyées par les faits», déclarait l'ins-

un coup d'oeil...

pecteur. Au cours de l'année, «environ 150 livres de teinture d'opium et 10 000 pilules de morphine ont transité par le dispensaire». Il en a conclu que la mauvaise santé des détenus était causée par «la prévalence des maléfices de la drogue».

1929: Un terrain est acheté

Le 4 avril, le ministre de la Justice, **Ernest Lapointe**, annonçait que le gouvernement envisageait d'aménager un établissement spécial pour séparer les jeunes prisonniers des criminels endurcis. Cette suggestion avait déjà été faite en 1895.

Le terrain prévu pour la construction du nouvel établissement a été acheté sur les terres de Saint-Vincent-de-Paul, près du bâtiment de l'administration.

1931: 384 cellules "temporaires"

Un bloc de 144 cellules temporaires a été bâti et a été rempli aussitôt qu'il a été terminé. Un autre bloc de cellules temporaires a été construit pour 240 autres détenus. Ces blocs de cellules "temporaires" ont été utilisés à Laval jusqu'à sa fermeture en 1988.

1932: En dépit du feu, les détenus sectionnent les tuyaux d'eau

Les détenus se sont soulevés deux fois en novembre lorsqu'ils ont appris qu'une émeute avait éclaté au pénitencier de Kingston. Le 4 novembre, un incendie qui a causé 73 000 $ de dommages a éclaté alors qu'un détenu a mis le feu à un liquide de nettoyage à sec. Les détenus ont refusé de quitter le bâtiment en flammes et ont sectionné les tuyaux d'eau. Le 7 novembre, le pénitencier a réouvert, mais peu de temps après, un détenu a attaqué un gardien, ce qui a augmenté l'agitation.

1938: Le rapport Archambault conclut qu'il y a «des détenus incorrigibles, des punitions sévères et un climat de crainte perpétuelle»

Le rapport de la Commission Archambault, désignée pour examiner le système pénitentiaire au Canada, dénonçait les 350 cellules dépourvues d'installations sanitaires au pénitencier. «Ces cellules devraient être condamnées sans appel et... à l'avenir, aucun prisonnier ne devrait y être confiné.» Le rapport recommandait soit de construire de nouveaux blocs de cellules ou de réduire la population du pénitencier qui comptait alors 1 000 détenus. Le rapport précisait également que les autres cellules du pénitencier étaient désormais «considérées comme inappropriées. La cellule à porte fermée ou cellule extérieure, est nettement supérieure. Plusieurs prisonniers préfèrent un espace privé où ils peuvent lire».

Le rapport concluait que les détenus de Saint-Vincent-de-Paul étaient une race à part et que sa population incluait des «récidivistes endurcis dont bon nombre étaient des malfaiteurs armés acculés au désespoir». Il établissait que les détenus étaient difficiles à contrôler et qu'ils incitaient constamment d'autres prisonniers à toutes sortes de méfaits. À Saint-Vincent-de-Paul, «aucun effort réel de réforme ou de réhabilitation ne semble avoir été consenti». En lieu et place, «les punitions pour toute infraction commise en prison étaient extrêmement sévères».

Le rapport fait remarquer que le directeur avait l'impression qu'il était nécessaire «de créer un climat de crainte perpétuelle» à la fois pour les détenus et le personnel. Cela signifiait «une discipline plus sévère et plus rigide accompagnée de punitions plus draconiennes» que dans tout autre établissement canadien. Entre 1930 et 1936, le tribunal disciplinaire de la prison avait statué sur 9 347 délits; seulement 21 détenus avaient été acquittés.

Des cages pour les gardiens dans la chappelle

«Saint-Vincent-de-Paul a l'honneur douteux d'être le seul pénitencier au Canada (peut-être au monde) où des cages, occupées par des gardiens armés pendant le service religieux, ont été installées.»

1952: Un centre pour détenus de moins de 21 ans

En avril, le Centre de formation fédéral a ouvert ses portes sur les aires appartenant à Saint-Vincent-de-Paul pour y accueillir des détenus âgés de moins de 21 ans. Ces détenus avaient été incarcérés dans les cellules du bloc 1 du pénitencier à sécurité maximale. ☞

1956: Un autre incendie

Un incendie a éclaté dans un atelier le 19 mars et a détruit une partie de l'édifice connu comme «le vestiaire», un vieux bâtiment qui devait être démoli. Les 1 300 détenus étaient retournés dans leurs cellules environ une demi-heure avant que l'incendie n'éclate et personne ne se trouvait à proximité du foyer d'incendie.

1961: Leclerc est construit

Le rapport annuel a enregistré qu'un programme d'activités organisé le soir avait été mis sur pied dans chaque pénitencier excepté à Saint-Vincent-de-Paul, «où les conditions de surpeuplement sévères ont rendu impossible la mise en oeuvre du nouveau programme».

L'établissement Leclerc à sécurité moyenne a ouvert ses portes sur les terrains appartenant à Saint-Vincent-de-Paul. Environ 200 détenus de Saint-Vincent-de-Paul y ont été transférés, ce qui a eu pour effet de réduire de façon temporaire le surpeuplement.

1962: Une émeute majeure

Le 17 juin, une émeute grave a éclaté à Saint-Vincent-de-Paul, juste deux semaines après que **Michel LeCorre** a été nommé directeur. Le feu a détruit neuf des treize bâtiments. Un des détenus a été tué (Voir récit à la page 14).

1963: Un agent de correction poignardé

En mai, un agent détenu en otage par deux prisonniers a été tué quand des gardiens armés se sont précipités dans la cellule où il était tenu captif. Un des détenus a également été tué. Les détenus ont kidnappé l'agent **Raymond Tellier** et ont demandé à être transférés au pénitencier manitobain de Stony Mountain. Ils ont poignardé Tellier à trois reprises avant que les gardiens ne pénètrent dans la pièce. L'incident a été suivi par deux autres prises d'otages, une au pénitencier de Colombie-Britannique et l'autre à Saint-Vincent-de-Paul. Lors des deux incidents, les détenus avaient réussi à obtenir un transfert vers d'autres établissements.

1968: Unité spéciale pour les détenus hostiles

Une unité correctionnelle spéciale est entrée en opération à Saint-Vincent-de-Paul. Elle était destinée à la garde de détenus hostiles qui avaient été mis en quarantaine. La raison d'être de cette unité avait été sévèrement critiquée, mais l'unité avait «engendré une réaction très positive de la part des détenus», précisait le rapport annuel.

1973: On change de nom

Le 8 juin, Saint-Vincent-de-Paul était rebaptisé «établissement Laval».

1976: Les changements demandés mènent à une prise d'otage

En janvier, 158 détenus ont entrepris une grève d'un mois pour protester contre les conditions de détention. Certaines conditions ont été modifiées mais l'agitation s'est maintenue. En avril, les détenus ont pris un otage et ont demandé d'autres changements. L'otage a été relâché sain et sauf 14 heures plus tard. Une émeute majeure a suivi en septembre (Voir récit à la page 15).

1978: Une fusillade tue un gardien

Le 11 juillet, quatre détenus se sont évadés après une fusillade qui a tué un gardien et un cinquième détenu. Un détenu a également été tué par le directeur adjoint. Les détenus se sont emparés de huit membres du personnel à la pointe du fusil et les ont utilisés comme boucliers alors qu'ils tentaient de s'enfuir par la porte principale.

D'autres gardiens ont poursuivi le groupe et une fusillade a éclaté. Le gardien **Guy Fournier** a été tué et les gardiens **Marc Drouin**, **Richard Rolland** et **Gaston Langelier** ont été blessés.

1979: 35 pris en otages

Un détenu a gardé 35 otages pendant trois jours pour souligner le besoin de traitements psychiatriques. L'incident a pris naissance le 19 juillet quand le détenu, armé de ciseaux, a gardé 33 détenus et deux instructeurs en otage dans l'atelier de confection et a demandé un transfert vers une institution psychiatrique où on lui avait fait passer des tests. Il a relâché 27 otages tôt dans la journée du 22 juillet et a relâché les autres le même jour après avoir reçu la promesse qu'il serait transféré.

1980: Une tentative d'évasion transformée en prise d'otages

Une tentative d'évasion s'est transformée en une prise d'otages dramatique qui a duré presque quatre jours. Les détenus avaient réussi à faire pénétrer des fusils dans l'établissement sur un camion destiné à la collecte des détritus et ils ont forcé le chauffeur à les conduire à travers la cour vers la porte de l'ouest. Le long de la route, ils ont également pris en otage 11 membres du personnel.

Le camion a défoncé la première barrière mais les gardes qui tiraient sur le camion ont tué un des détenus. Comme les détenus traversaient la seconde barrière et se précipitaient vers des camions stationnés à proximité, les gardiens ont commencé à tirer sur les camions, les endommageant sérieusement. En désespoir de cause, les détenus se sont rassemblés contre le mur extérieur en tenant les otages devant eux. Les négociations ont commencé avec les responsables de l'établissement. Un otage a été relâché le jour suivant en échange de nourriture et de boisson. Les responsables ont refusé de faire d'autres concessions. Trois autres otages ont été relâchés tôt dans la matinée du quatrième jour. Après douze heures d'intenses négociations, les détenus ont relâché les autres otages sains et saufs.

1982: 260 détenus en folie furieuse

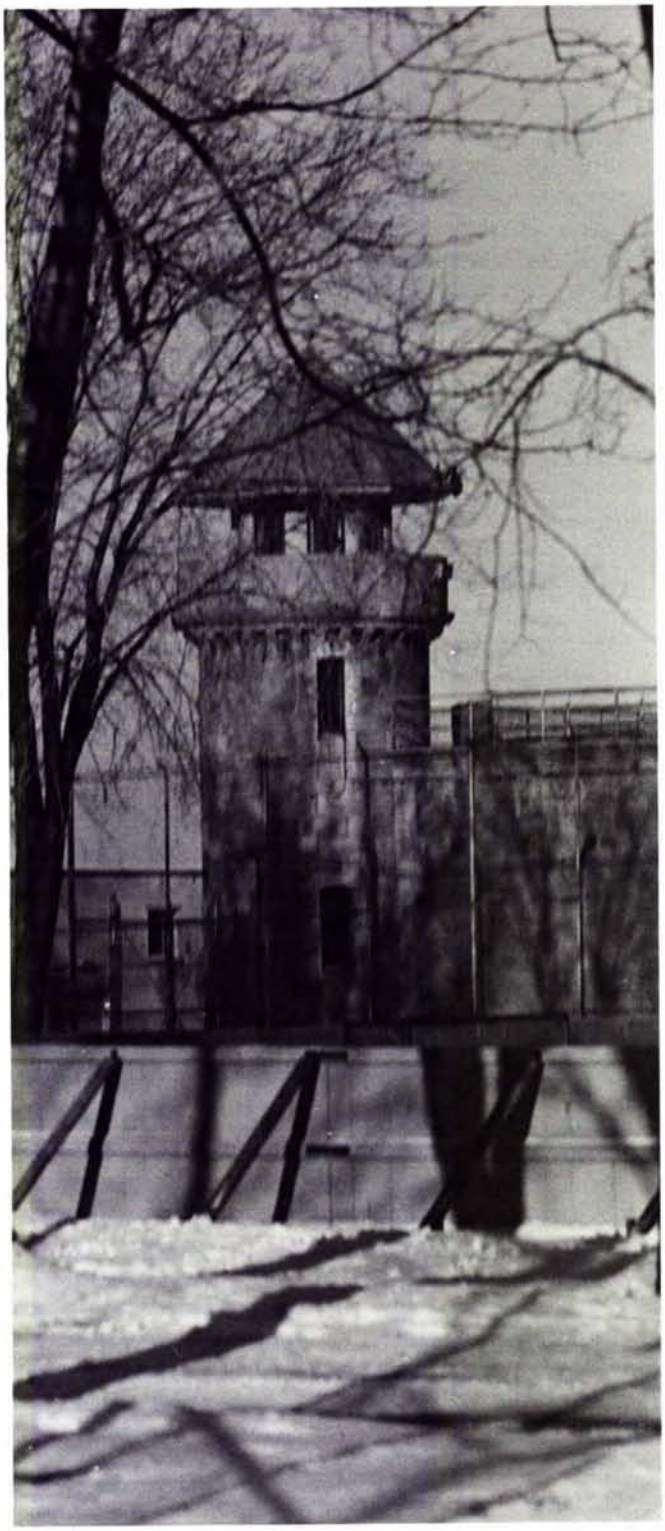
En août, un détenu a été blessé lors d'une émeute alors que 260 détenus tentaient de se rendre maître de la zone de contrôle de sécurité principale. Les détenus revenaient du secteur réservé aux loisirs quand l'incident a éclaté.

1983: Un programme de visite familiale

Un programme de visite familiale qui permettait aux détenus admissibles d'avoir des visites privées avec leur famille, a été institué dans l'établissement. Une grue a soulevé deux maisons mobiles au-dessus des murs de 10 mètres et les a descendues jusqu'au sol.

1986: Une évasion en voiture

En juillet, cinq détenus travaillant dans la cantine ont réussi à ramper à travers des canalisations souterraines qui débouchaient à l'extérieur des murs de l'établissement. Ils se sont enfuis en voiture. Une enquête a conclu qu'il était probable qu'ils aient reçu de l'aide de l'extérieur pour obtenir les clés de la trappe d'accès aux canalisations ainsi que les clés de la voiture stationnée à proximité. ■



**Les derniers jours...
voir page 16.**

Saint-Vincent-de-Paul/Laval:

Quatre anciens directeurs de l'établissement Saint-Vincent-de-Paul/Laval ont confié leur histoire à *Entre Nous*.

Grégoire Surprenant: 1959-1962

Trop de détenus - 1 635 dans un espace pour 500

«Saint-Vincent-de-Paul était terriblement surpeuplé», nous dit **Grégoire Surprenant** qui était directeur de 1959 à 1962. «Il y avait beaucoup trop de détenus - 1 635 dans un établissement bâti pour 500. Nous ne pouvions leur accorder l'attention dont ils avaient besoin».

Les détenus étaient entassés dans les locaux du pénitencier, le forçant à fermer trois ateliers et à les convertir en dortoirs. Le rapport détenus/personnel était de presque 4 pour 1. On ne pouvait leur confier suffisamment de tâches utiles pour les garder occupés, de sorte que certains étaient assignés à broyer de la pierre qui ne servaient à rien. Des ateliers conçus pour 40 détenus devaient en accommoder 80.

Les criminels les plus endurcis du Canada

Selon M. Surprenant, le pénitencier donnait asile «aux criminels les plus endurcis du Canada dans les pires conditions physiques». De nombreux bâtiments, construits depuis 100 ans, étaient délabrés et infestés de vermine et environ 350 des fameuses cellules dépourvues d'installations sanitaires étaient encore en usage. Toutefois, le personnel n'avait pas le choix; l'espace était requis.

«J'ai fermé une aile entière mais j'ai dû la rouvrir parce que 100 détenus attendaient leur transfert de la prison de Montréal», nous confie M. Surprenant.

La règle pour les employés: «ne pas comploter avec les détenus»

Selon lui, l'attitude face aux rapports entre les gardiens et les détenus a évolué. Auparavant ils n'étaient pas censés se connaître. Les gardiens ne travaillaient jamais au même poste deux fois de suite. Cette mesure était destinée à les empêcher de comploter avec les détenus mais elle avait également pour but de les empêcher d'entretenir toute relation sociale. «Aujourd'hui, c'est l'inverse.»

Le pénitencier donnait asile «aux criminels les plus endurcis du Canada dans les pires conditions physiques». De nombreux bâtiments, construits depuis 100 ans, étaient délabrés et infestés de vermine.

Il souligne qu'ils avaient parfois l'impression que le personnel avait résolu de se venger des détenus. «C'est comme s'ils travaillaient de concert pour les enrager et c'est ce qui finissait par se produire.»

Le surpeuplement et l'attitude de certains membres du personnel avaient alimenté le climat explosif qui a provoqué l'émeute de juin 1962 au cours de laquelle le pénitencier a failli être détruit. L'émeute est survenue juste deux semaines après que M. Surprenant ait quitté pour devenir directeur régional du Québec.

De l'aide pour le personnel francophone

A titre de directeur, M. Surprenant a institué divers changements et il a été heureux d'être témoin de l'introduction de nouvelles directives.

Quand il est entré en poste, il n'y avait pas de système de promotion pour le personnel et le personnel francophone devait suivre, de peine et de misère, des cours de perfectionnement professionnel qui se donnaient en anglais à Kingston. M. Surprenant a mis au point un système d'examen et une liste d'admissibilité servant à la promotion du personnel. Il a également mis sur pied un collège où les cours se donnaient en français; tous ceux qui visaient une promotion devaient s'y inscrire.

quatre anciens directeurs nous parlent de leur affectation la plus difficile

Ils ont évoqué le cauchemar des émeutes et des prises d'otages et leur satisfaction de mettre en oeuvre de nouvelles lignes de conduite et de nouveaux programmes destinés aux détenus.

Un nouveau système de sécurité

Tous les détenus, aussi bien les délinquants primaires que les récidivistes, étaient rassemblés dans le même établissement quand M. Surprenant est arrivé au «vieux pen». Il a créé une section séparée au bloc n° 2 en vue de soustraire la majorité des détenus à l'influence des plus violents. L'ouverture, en 1961, de l'établissement Leclerc à sécurité moyenne juste à côté de Saint-Vincent-de-Paul a coïncidé avec l'instauration d'un système de classement des détenus par niveaux de sécurité. Cette initiative a permis d'accorder des privilèges aux détenus qui en méritaient et qui étaient en voie de réhabilitation, tout en facilitant le tri des «fruits véreux».

A mesure que le système pénitentiaire se développait, les détenus ont commencé à bénéficier de nouveaux avantages tels que les congés pour raisons humanitaires, l'amélioration des privilèges de correspondance et les visites familiales. Ils se sont vu accorder la liberté du culte et ont eu accès à des services religieux autres que catholiques et protestants.

Bernard Marcoux: 1974-1976

«Un courant d'inquiétude continuel»

Bernard Marcoux affirme que le pénitencier a connu des changements radicaux pendant les 17 années au cours desquelles il y a œuvré. Il est entré au pénitencier en 1946 et, après un séjour au Centre de formation fédéral, il est devenu sous-directeur en 1965. En 1974, il a été promu directeur de l'établissement Laval.

Selon lui, les programmes, les privilèges et les conditions de traitement des détenus se sont modifiés radicalement. Des cours du soir ont été mis sur pied et, pendant qu'il était sous-directeur, diverses activités, telles que des journées d'athlétisme, ont été organisées. «Nous devions prouver que ces initiatives étaient valables», déclare M. Marcoux.

Détention préventive: enfermés 23 heures par jour

À titre de sous-directeur, il a mis en oeuvre, en 1968, un programme spécial d'activités pour les détenus qui étaient en détention préventive et qui, jusque-là, étaient enfermés dans leur cellule 23 heures sur 24.

«C'était inhumain. Je me suis rendu compte qu'il fallait leur fournir l'occasion de travailler.» Des clôtures ont été érigées pour qu'ils puissent disposer d'une zone réservée au travail et aux activités athlétiques.

M. Marcoux a également inauguré le premier comité de représentants des détenus du Canada. Les détenus ont élu trois représentants dans chaque aile et Marcoux en a choisi un comme chef de groupe. Il assistait régulièrement aux réunions du comité en vue de prendre connaissance des griefs des détenus.

Il affirme que les difficultés auxquelles il a fait face provenaient du fait qu'il avait affaire à quatre groupes distincts de détenus: ceux du régime à sécurité maximale, ceux en détention préventive, ceux placés en isolement et les patients de l'hôpital psychiatrique. Cela a entraîné la nécessité de mettre sur pied quatre programmes flexibles qui devaient s'accommoder d'un nombre fluctuant de détenus. Il arrivait toutefois souvent que les installations soient trop exiguës et que les détenus devaient être déménagés ailleurs.

Un climat d'agitation

Selon M. Marcoux, cela ne favorisait pas le maintien d'un bon climat et donnait aux détenus un motif supplémentaire de récrimination.

À cette époque, il régnait un climat d'agitation. La tension était déjà forte en janvier 1976, mois au cours duquel les détenus ont entrepris une grève de la faim et ont aggravé leur cas par des prises d'otages. La situation a atteint son paroxysme lorsqu'une émeute majeure a éclaté en septembre 1976.

☞

Pierre Viau: 1980-1983

Les prises d'otages étaient la nouvelle façon de réagir

L'atmosphère à Laval s'était apaisée au cours de la période où **Pierre Viau** a exercé les fonctions de directeur. Toutefois, l'agitation prenait souvent la forme de prises d'otages plutôt que d'émeutes. «C'était la nouvelle façon de réagir.»

En 1980, une tentative d'évasion a servi d'amorce à la prise d'otages la plus importante dans l'histoire des prisons canadiennes. Des détenus ont réussi à se procurer des fusils dans un camion préposé à la collecte des détritus. Ils ont pris douze membres du personnel alors qu'ils se dirigeaient vers les portes d'enceinte.

«Nous avons dû les garder "au mur" pour 72 heures par après», dit-il.

En 1982, Laval avait toujours la réputation de donner asile aux détenus les plus intraitables du Canada. «Nous avions l'habitude de dire que le personnel qui réussissait à y travailler pouvait affronter n'importe quelle autre situation professionnelle. Il n'existait, nulle part ailleurs, d'environnement plus rude.»

Le concept d'équipe et un réseau de relations entre le personnel et les détenus

Au début des années 80, le personnel a commencé à travailler avec les détenus selon le «concept d'équipe», une formule qui préconisait un réseau de relations étroites entre une équipe d'agents de correction et différents groupes de détenus.

M. Viau prétend que ce principe a favorisé l'assainissement du climat parce que le personnel était forcé de s'adresser aux détenus et d'apprendre à les connaître. Selon lui, le concept actuel de gestion par unité, maintenant utilisé dans les établissements, n'est rien d'autre que le prolongement des contacts sociaux engendrés par les unités résidentielles et le concept d'équipe.

Un programme universitaire

Divers changements ont été apportés aux programmes destinés aux détenus pendant qu'il était directeur. «Nous avons mis sur pied le premier programme universitaire carcéral de la province de Québec», affirme-t-il. Des professeurs de l'université Laval ont été admis au pénitencier pour y donner des cours du jour et du soir et, en 1982, plusieurs détenus ont obtenu un diplôme universitaire.

Des cours d'art accrédités par le CEGEP ont été institués dans une des ailes de la rotonde. Un détenu de Laval a gagné le premier prix dans le cadre d'un concours d'art prestigieux de Montréal à deux reprises.

Les visites conjugales - un programme inimaginable une décennie plus tôt

Pendant qu'il était directeur, deux changements majeurs ont été apportés au système des visites aux détenus. Des visites personnelles ont été mises sur pied en 1981 pour les détenus du régime à sécurité maximale et, en 1982, pour les détenus en détention préventive. En 1984, on a assisté à un autre changement important - et très controversé - lorsque les visites conjugales tenues dans une maison mobile sur le terrain du pénitencier, ont été mises sur pied.

René Rousseau: 1987-1988

Les dernières années

Au moment où **René Rousseau** a pris la charge de directeur de l'établissement Laval en 1987, il ne restait que 200 détenus, tous en détention préventive. La population à sécurité maximale avait été transférée à Donnacona. Le pénitencier comptait alors un nombre de détenus «parfaitement acceptable», tous logés dans un des bâtiments du pénitencier.

On a commencé à appliquer la gestion par unité au pénitencier alors qu'il était en fonction et, selon lui, cela fonctionnait bien.

Selon M. Rousseau, Laval avait maintenant la réputation d'être un endroit où les gardiens et les détenus communiquaient entre eux et cela était bénéfique. La configuration du pénitencier favorisait ce climat d'échange parce que les portes étaient opérées manuellement et parce que le personnel devait parler aux détenus face à face plutôt qu'au moyen de microphones, à travers des vitres protectrices.

«Plus les rapports étaient fréquents, plus le personnel comprenait les détenus. C'est en cela que consiste la gestion par unité.»

Comme dans tout établissement sur le point de fermer ses portes, de nombreux postes ont été graduellement supprimés au cours de ces deux dernières années d'existence de Laval. Mais au lieu de considérer cette situation comme désavantageuse, M. Rousseau admet qu'elle lui a fourni l'occasion de favoriser la rotation du personnel. Il a trouvé que cette méthode fonctionnait bien. «Lorsque les gens sont dans des postes intérimaires, ils consacrent un peu plus d'énergie à leur travail et ils sont plus motivés. ■

• Anciens surintendants et directeurs •

1873-1875	•	**TASSÉ**, F.L.
1875-1881	•	**DUCHESNEAU**, Dr J.A.
1881-1886	•	**LAVIOLETTE**, Godefroy
1886-1898	•	**OUIMET**, Thélespore
1898-1904	•	**DUCHESNEAU**, Dr J.A.
1904-1912	•	**BEAUCHAMP**, Oscar
1912-1920	•	**MALÉPART**, G.S.
1921-1925	•	**DE LA GIROUARD**, René
1925-1926	•	**FATT**, H.C.
1927-1937	•	**PIUZE**, L.
1937-1938	•	**SAUVANT**, G.L.
1938-1960	•	**LEBEL**, Georges
1960-1962	•	**SURPRENANT**, Grégoire
1962-1968	•	**LeCORRE**, Michel
1968-1973	•	**BRENNAN**, Gérard
1973-1974	•	**LeBRUN**, Jean-Paul
1974-1976	•	**MARCOUX**, J. B.
1976-1978	•	**LeMARIER**, André
1978-1979	•	**DUGAS**, Jean-Paul
1979-1983	•	**VIAU**, Pierre
1983-1986	•	**LAFLEUR**, Marc-André
1986-1987	•	**DYOTTE**, Jacques
1987-1988	•	**ROUSSEAU**, René

1873-1960 • L'agent responsable portait le titre de "Préfet" ("Surintendant")
1938-1960 • L'agent responsable portait le titre de "Directeur", mais plus communément appelé "Préfet".
1960-1988 • L'agent responsable portait le titre de "Directeur".

• Agents morts dans l'exercice de leurs fonctions •

2 mai 1963

• Raymond Tellier •

Agent de correction CX-2

Tué durant une prise d'otage

11 juillet 1978

• Guy Fournier •

Agent de correction CX-4

Tué durant une prise d'otage et une évasion

Deux émeutes majeures

L'émeute de 1962: une des pires de l'histoire canadienne

L'émeute de 1962 est considérée comme une des pires émeutes de l'histoire des prisons canadiennes.

Les incendies allumés par les détenus en révolte ont pratiquement détruit le pénitencier, provoquant des dommages estimés à trois millions de dollars. Neuf des treize édifices, y compris la cuisine, la cantine des détenus, l'école, la bibliothèque, la salle des soins psychiatriques et divers ateliers industriels ont été partiellement ou entièrement détruits.

Sans avertissement

L'émeute a commencé un dimanche après-midi ensoleillé, le 17 juin.

«Elle a éclaté sans avertissement», dit **Grégoire Surprenant**, qui était directeur du pénitencier deux semaines avant l'émeute et directeur régional du Québec depuis lors. Dans la cuisine, une dizaine de détenus ont soudain maîtrisé un gardien. Ils ont fracturé un coffre à outils et ont volé des masses, des pics et des barres d'acier. Après avoir été rejoints par d'autres détenus, ils ont déferlé à travers les bâtiments en y mettant le feu.

Les brigades de pompiers des communautés avoisinantes ont répondu immédiatement à l'appel mais les détenus ont sectionné leurs tuyaux et l'incendie a fait rage pendant des heures sans qu'on puisse le maîtriser. Des militaires et des policiers ont affronté les 1 200 détenus pour les forcer à se rendre. Un des détenus a été tué par une balle et 26 autres blessés. Les soldats, armés de baïonnettes, ont finalement réussi à acculer les détenus contre un des murs de la prison où ils ont résisté toute la nuit.

A cette époque, le directeur **Michel LeCorre** a prétendu que la simultanéité de la naissance des foyers d'incendie montrait que l'émeute avait été «de toute évidence, planifiée depuis plusieurs semaines et peut-être depuis plusieurs mois, par un petit groupe de détenus».

M. Surprenant, qui a témoigné à l'enquête portant sur l'émeute, confirme ce point de vue. «Cela doit avoir été planifié mais nous n'en avions aucune preuve».

Années de misère

Il attribue l'émeute aux «années de misère» qu'ont vécu les détenus et le personnel. De nombreux facteurs y ont contribué, mais le plus crucial était probablement le surpeuplement. Le pénitencier était tellement congestionné que, contrairement à tous les autres établissements canadiens, aucune activité n'y était organisée en soirée. Pendant la journée, les ateliers étaient tellement remplis que les détenus ne pouvaient pas y travailler à temps plein.

Les conditions de vie étaient navrantes. Presque 350 hommes étaient encore confinés dans les cellules dépourvues d'installations sanitaires qui avaient été sévèrement réprouvées par la Commission Archambault, 24 ans auparavant.

Surprenant affirme que les membres du personnel étaient, eux aussi, mécontents et divisés quant à la façon de traiter les détenus et sur de nombreuses autres questions. Un grand nombre d'agents, parmi les plus expérimentés, avaient été transférés dans de nouveaux établissements du Québec; ceux qui restaient se sentaient défavorisés.

M. Surprenant se souvient de son arrivée à Saint-Vincent-de-Paul au cours de cette soirée infernale.

«J'étais effrayé», a-t-il déclaré. «Et pourtant, j'avais déjà risqué ma vie à de nombreuses occasions dans ce pénitencier.»

Les pires cellules survivent

L'émeute a engendré des changements immédiats. Le jour suivant, 25 nouveaux agents se sont ajoutés au personnel et de nombreux détenus ont été transférés dans d'autres établissements. Toutefois, le nombre de détenus restait critique puisque plus de 200 cellules avaient été détruites par le feu. Les cellules privées d'installations sanitaires n'avaient pas été touchées par l'émeute et on a dû les remettre en service.

Grâce à un programme de reconstruction d'urgence, plusieurs anciens bâtiments ont été démolis et divers ateliers ont été reconstruits. Neuf mois plus tard, le pénitencier était complètement remis en opération.

Les émeutes majeures de 1962 et 1976 étaient le résultat inévitable de l'histoire violente et troublée de Saint-Vincent-de-Paul - mais elles ont eu des retombées positives.

Les émeutes ont activé des réformes. Des recommandations avaient été faites... mais il y avait toujours des problèmes budgétaires. Après les émeutes, la plupart des recommandations ont été appliquées dans le plus bref délai.

- 1962 et 1976

M. Surprenant affirme que l'émeute «était un événement néfaste qui avait eu des retombées positives et qu'elle a payé des dividendes à cause des changements qu'elle a provoqués». L'émeute a fait comprendre au public et au gouvernement combien déplorables étaient les conditions d'existence à Saint-Vincent-de-Paul.

Au cours de la décennie suivante, des améliorations graduelles ont été apportées aux installations du pénitencier et aux programmes de traitement des détenus. La population des détenus a diminué et le personnel s'est accru. Les cellules dépourvues d'installations sanitaires ont été désaffectées et des activités ont été organisées le soir. En 1972, les châtiments corporels ont été rayés du Code pénal.

L'émeute de 1976

En 1973, le nom du pénitencier a été changé, Saint-Vincent-de-Paul devenant l'établissement Laval. Le changement de nom n'a toutefois pas mis un terme aux problèmes qu'affrontait l'établissement puisqu'une autre émeute grave a éclaté en 1976.

Bernard Marcoux, qui était alors directeur à Laval, affirme que l'émeute a éclaté sous la pression de rumeurs provenant de l'extérieur. «La rumeur courait qu'une émeute majeure serait déclenchée dans tous les pénitenciers du Canada. Nous nous attendions à ce qu'il y ait des problèmes.»

M. Marcoux affirme que la seule chose qu'il ait réussi à faire a été de «différer l'inévitable» d'un an ou deux. Le plus gros de l'agitation, affirme-t-il, a été instiguée par un petit groupe de détenus à l'intérieur des murs du pénitencier.

Le plus gros de l'agitation a été instigué par un petit groupe de détenus à l'intérieur du pénitencier. «Nous sentions que la pression montait.»

«Ils entretenaient l'agitation et essayaient de faire en sorte que le traitement des détenus soit modifié», dit M. Marcoux. «Nous sentions que la pression montait.»

En janvier 1976, les détenus ont protesté contre les conditions qui régnaient à la prison en organisant une grève de la faim. En avril, ils ont pris des otages. «Nous avons discuté des changements à apporter mais nous avions des problèmes de budget», dit M. Marcoux.

Les détenus exigent une visite du Commissaire

Les détenus ont refusé de discuter de leurs griefs avec les représentants officiels de l'établissement et ont exigé la visite du Commissaire au pénitencier. Rose et Lortie étaient parmi le groupe de 16 détenus qui a fait parvenir, à la Cour supérieure du Québec, une pétition pour la fermeture de l'établissement en raison des conditions de vie inhumaines qui y régnaient.

La crise s'est précipitée vers la fin de septembre, juste quelques jours après la grave émeute qui venait d'éclater au pénitencier de la C-B. Le 24 septembre, les détenus d'une des ailes du bloc central ont refusé de retourner dans leurs cellules. Ils se sont barricadés dans l'aile avec des matelas pendant trois jours. Le 27 septembre, deux détenus, qui réintégraient l'établissement ont provoqué un chahut, et les détenus barricadés s'y sont joints.

M. Marcoux a dit au comité des détenus: «je vous donne une heure pour faire rentrer les détenus dans les cellules ou nous prendrons les mesures qui s'imposent». Les détenus ont allumé un incendie moins de 15 minutes après cette intervention.

Les détenus sont furieux

Les détenus sont devenus furieux; ils ont détruit le système de verrouillage des portes et ils ont «démoli tout ce qui leur passait sous la main». Ironie du sort, l'incendie a contribué à la répression de la révolte. «Nous n'avons pas eu à utiliser de gaz lacrimogène. La fumée les a fait sortir.»

«Heureusement», dit M. Marcoux, «nous étions parfaitement préparés.» L'incendie a été maîtrisé en deux heures. Les dommages ont été circonscrits à une seule des ailes du pénitencier.

Comme en 1962, l'émeute a accéléré les réformes à la «forteresse de pierre». M. Marcoux a déclaré que des recommandations avaient été faites en vue d'améliorer Laval, «mais que les problèmes budgétaires subsistaient». Après l'émeute, presque toutes les recommandations ont été mises en oeuvre dans un délai d'un mois ou deux. ■

Les derniers jours:

1962: Émeute et incendie

Le ministre de la Justice, **Davie Fulton**, annonçait un plan de démolition de 399 cellules désuètes. Il décrivait les conditions régnant au pénitencier comme «parfaitement indésirables». Avant que le plan puisse être mis en œuvre, 65 p. 100 du pénitencier avait toutefois été détruit dans l'incendie provoqué au cours de l'émeute de juin. Malheureusement, 200 des cellules les plus modernes ont été rasées par les flammes.

Lors de l'enquête subséquente, le directeur régional **Grégoire Surprenant** a déclaré que Saint-Vincent-de-Paul deviendrait un centre d'évaluation pour les nouveaux détenus et qu'un pénitencier à sécurité renforcée serait construit à proximité, à Saint-Pie de Bagot.

1964: Saint-Vincent-de-Paul «devrait être remplacé»

Le plan décennal de développement des établissements, fondé sur les données réunies en 1960 par le Comité d'organisation du régime correctionnel, décrétait que «les établissements centenaires de Saint-Vincent-de-Paul et de Kingston n'étaient plus viables dans un environnement correctionnel moderne et devraient être condamnés et remplacés».

1966: La démolition devrait être achevée en 1973

En mai, le commissaire **Allan MacLeod** annonçait au gouvernement fédéral que le pénitencier serait complètement demoli en 1973. «Ce pénitencier était, au bas mot, dix fois pire que tous les autres pénitenciers du Canada», a-t-il déclaré. En juillet, débutait la construction de l'établissement Archambault, un établissement spacieux, moderne et à sécurité maximale, destiné à remplacer Saint-Vincent-de-Paul.

1968: La démolition toujours prévue

Le rapport annuel du SCC soulignait que plusieurs des plus vieux établissements du Canada étaient en rénovation. «Les pénitenciers de Saint-Vincent-de-Paul et de Kingston, qui seront démolis aussitôt que de nouveaux établissements pourront être mis en service, constituent des exceptions.»

1971-1972: La mise hors service commence

La mise hors service graduelle du pénitencier a commencé par le transfert des détenus et des ateliers vers les autres établissements du Québec. Saint-Vincent-de-Paul est devenu un centre psychiatrique et un centre d'accueil régional pour les nouveaux détenus.

1973-1974: Le vieux pénitencier est de retour mais on le renomme

Le budget principal des dépenses pour 1973-1974 prévoyait, sur le plan national, une augmentation de la population des détenus qui représentait «trois fois le taux de croissance normal».

En juin 1973, à cause du surpeuplement dans d'autres établissements, Saint-Vincent-de-Paul est redevenu un établissement à sécurité maximale. Le nom du pénitencier réhabilité a été modifié et il est devenu l'établissement Laval.

1974-1975: La rénovation de 280 cellules

Conformément aux prévisions de programme du SCC, des fonds ont été alloués à la rénovation de 280 anciennes cellules «en vue de répondre au besoin urgent d'installations».

un compte à rebours de 26 ans pour Laval

1976: Le programme de construction approuvé

Le programme de construction accélérée du Service, qui proposait la construction de plusieurs établissements à la grandeur du Canada, a été approuvé. Parmi les établissements proposés, de plusieurs étaient situés au Québec et devaient contribuer au remplacement graduel de l'établissement Laval.

1977: Une autre proposition de mise hors service

Une présentation au Conseil du Trésor proposait la mise hors service de Laval en trois étapes. Le plan proposait la fermeture de 200 cellules en 1981, de 200 autres cellules en 1982 et des 183 cellules restantes en 1983.

1978: La date de fermeture est maintenant 1984

Une nouvelle soumission du Conseil du Trésor a remis en question l'échéancier proposé en 1977. Cent quatre-vingt-sept cellules seraient fermées en 1982 et les 406 autres cellules en 1984.

1982-1983: Un plan de 25 ans pour la restauration?

Une étude du Service correctionnel portant sur l'établissement Laval retenait deux options quant à l'avenir du pénitencier. Un plan de dix ans proposait des réparations mineures, le remplacement de certains systèmes et la réaffectation de certains édifices. Le plan de 25 ans proposait une restauration majeure qui devait permettre à l'établissement de satisfaire aux normes du Service.

1985: Port-Cartier remplacera Laval

Le premier ministre **Brian Mulroney** a prononcé une allocution attendue depuis longtemps. Le 18 juin, il a déclaré que le gouvernement fédéral construirait un pénitencier près de Port-Cartier au cours des trois prochaines années. Le nouvel établissement logerait 200 détenus de Laval.

Il semblait que l'établissement Laval serait définitivement fermé.

1986: La fin commence

Les opérations de l'établissement Laval ont commencé à décroître. La population à sécurité maximale a été transférée à Donnacona et il n'est resté à Laval que 200 détenus en détention préventive.

Les discussions sur l'avenir de l'établissement se sont poursuivies. Les options incluaient une reconversion de Laval en un pénitencier à sécurité minimale.

1988: Les détenus quittent Laval

En novembre, les détenus ont commencé à être transférés de Laval à Port-Cartier. Le 21 décembre, l'établissement Laval était vide et l'établissement de Port-Cartier était en pleine activité.

1989: Cérémonies officielles de clôture: le 2 juin

Après 115 ans, "le vieux pen" est inoccupé

Le compte à Laval

13 h40, le 21 décembre 1988: «j'ai décroché le téléphone et dit à mon patron: mission accomplie. C'était le meilleur moment de ma carrière!

-René Rousseau, dernier directeur de Laval

Le transfert de 200 détenus de sécurité maximale à travers plus de 700 kilomètres de terrain accidenté «était une entreprise téméraire» dit **René Rousseau**, dernier directeur de l'établissement Laval.

Mais grâce au professionnalisme du personnel du Service, le transfert des détenus de l'établissement Laval à celui de Port-Cartier s'est déroulé sans anicroche. «Je suis fier de la façon dont nous avons réalisé ce transfert».

«Le succès de l'entreprise est attribuable aux efforts parfaitement coordonnés du secteur de Garde et contrôle à l'AC, de l'administration régionale, du Centre régional de réception et des établissements Laval et Port-Cartier», affirme **Jim Roberts**, gestionnaire de projet principal des Opérations, Garde et contrôle à l'AC, qui a mis en place toute la logistique.

Dix envolées à bord d'avions Dash-7

L'opération massive a eu lieu en dix étapes, à partir du 17 novembre jusqu'au 21 décembre. Les 200 détenus ont été transportés par avion nolisé en groupes de 20. Chaque détenu était accompagné par un gardien de l'administration régionale. M. Roberts déclare que le transport aérien a été retenu parce qu'il était plus rentable et plus pratique que le transport terrestre. Le transfert routier vers Port-Cartier aurait pris jusqu'à onze heures, dit-il, mais le transfert à bord d'avions Dash-7 ne prenait que deux heures.

«Ce mode de transport nous a permis de remplir nos deux mandats: protéger la société et protéger les détenus. Aucun problème n'est survenu au cours d'aucun des vols, ce qui confirme que c'était la meilleure façon de procéder», nous dit M. Roberts.

Un été agité et des moments d'anxiété

Cela n'a pas empêché les autorités de l'établissement Laval de vivre des moments d'anxiété avant l'embarquement des détenus à bord de l'avion. René Rousseau, qui a surveillé le transfert a déclaré qu'il s'attendait à des problèmes étant donné le climat d'agitation de l'été et du fait qu'il savait que certains des détenus n'étaient pas très heureux de s'éloigner de leurs familles domiciliées dans la région de Montréal. «J'avais la sensation que n'importe quoi aurait pu arriver».

Rousseau explique qu'il avait relevé trois types de détenus récalcitrants. Il s'attendait à ce que certains des détenus consultent leurs avocats et tentent d'arrêter le transfert par voie d'ordonnance judiciaire. D'autres auraient pu tenter de se suicider.

Mais ce qui le préoccupait le plus était la possibilité que des actes de violence soient perpétrés envers d'autres personnes. Rousseau dit qu'il avait peur que certains détenus, dans une tentative désespérée pour se faire envoyer à Archambault, établissement à sécurité renforcée situé à proximité, ne recourent à des prises d'otages.

est zéro!

Peu de problèmes

Heureusement, aucun des problèmes prévus ne s'est concrétisé. M. Rousseau dit qu'il a reçu plusieurs appels téléphoniques des avocats mais les détenus semblaient se rendre compte que même s'ils restaient à Laval, de nombreux programmes et services disparaîtraient en même temps que le personnel.

M. Rousseau a commencé par transférer des groupes de volontaires; leur nombre allant croissant chaque semaine. « Quand la moitié des transferts ont été effectués, je savais que nous réussirions. »

Après un climat d'agitation durant l'été, le transfert a commencé par un groupe de volontaires. Chaque semaine le nombre de volontaires augmentait. «Quand la moitié des transferts ont été effectués, je savais que nous réussirions»

Chacun des dix transferts vers Port-Cartier a commencé par un déplacement en autobus vers l'aéroport de Mirabel, où les détenus ont été isolés avant l'embarquement.

Selon **Richard Christy**, gestionnaire de projet, Garde et contrôle à l'AC, qui était responsable pour les transferts, aucune mesure de sécurité exceptionnelle n'a été prise pour les effectuer. Toutes les procédures normales ont été suivies, y compris l'accompagnement de chaque détenu par une escorte, une fouille minutieuse de tous les détenus avant l'embarquement, et une surveillance très stricte. En outre, la totalité de l'opération de transfert a été filmée de façon à protéger le personnel d'accusations de recours excessif à la force. Le personnel d'escorte ne portait pas d'armes à feu, mais ils pouvaient recourir à des gaz incapacitants.

MM. Roberts et Christy et les représentants de la compagnie aérienne se sont rencontrés plusieurs fois pour s'assurer que les deux parties comprenaient bien leur rôle et les normes de sécurité. «Nous avons essayé de nous assurer que l'équipage ne réagirait pas de façon anormale», dit-il. Un entraînement spécial a été prodigué à l'équipe du personnel d'escorte régional qui devait accompagner les détenus et au personnel de Port-Cartier qui devait se présenter à l'arrivée de l'avion.

En cas d'urgence...

Daniel Lemay, gestionnaire de projet, Garde et contrôle à l'AC, a contribué à coordonner les arrangements régionaux et a accompagné les détenus à chacun des déplacements. Il avait prévu des mesures d'urgence spéciales, y compris l'intervention de la police provinciale du Québec pour cerner l'avion en cas d'atterrissage forcé. «Nous n'avons pas eu à recourir à leurs services, mais tout était planifié en cas d'urgence.»

À l'issue du voyage, deux pistes d'atterrissage étaient disponibles: l'aéroport de Sept-Iles et une petite piste adjacente à l'établissement de Port-Cartier. Le temps déterminerait laquelle de ces deux pistes serait utilisée à chaque voyage.

À mesure qu'ils descendaient de l'avion, les détenus étaient confiés à une équipe d'urgence de Port-Cartier et étaient escortés par la police provinciale et locale.

Leurs effets personnels les attendaient

Alain Jacques, sous-directeur, Opérations correctionnelles à Port-Cartier, déclare qu'une fois que les détenus arrivaient, le personnel de l'établissement «prenait certaines mesures pour qu'ils se sentent chez eux» et essayait de s'occuper d'eux individuellement. En vue de les aider à s'habituer à l'environnement, les mesures de sécurité avaient été quelque peu assouplies et les règles appliquées avec moins de rigueur.

M. Jacques dit que les effets personnels des détenus les attendaient à Port-Cartier à l'atterrissage de l'avion. «Cela a largement contribué à les rassurer. Ils étaient très énervés à ce sujet.»

Tous ces facteurs, dit-il, ont aidé les détenus à s'adapter à Port-Cartier et ont prévenu des incidents majeurs.

L'anxiété est remplacée par un soulagement

Toutes les personnes impliquées dans le transfert se sont senties soulagées aussitôt l'opération terminée. René Rousseau dit que lorsque le dernier groupe de détenus a quitté l'établissement Laval le 21 décembre, c'était le meilleur moment de sa carrière. «Je suis passé d'une sensation d'anxiété à une sensation de bien-être».

«À 13 h 40, j'ai décroché le téléphone et j'ai dit à mon patron: "mission accomplie".» ■

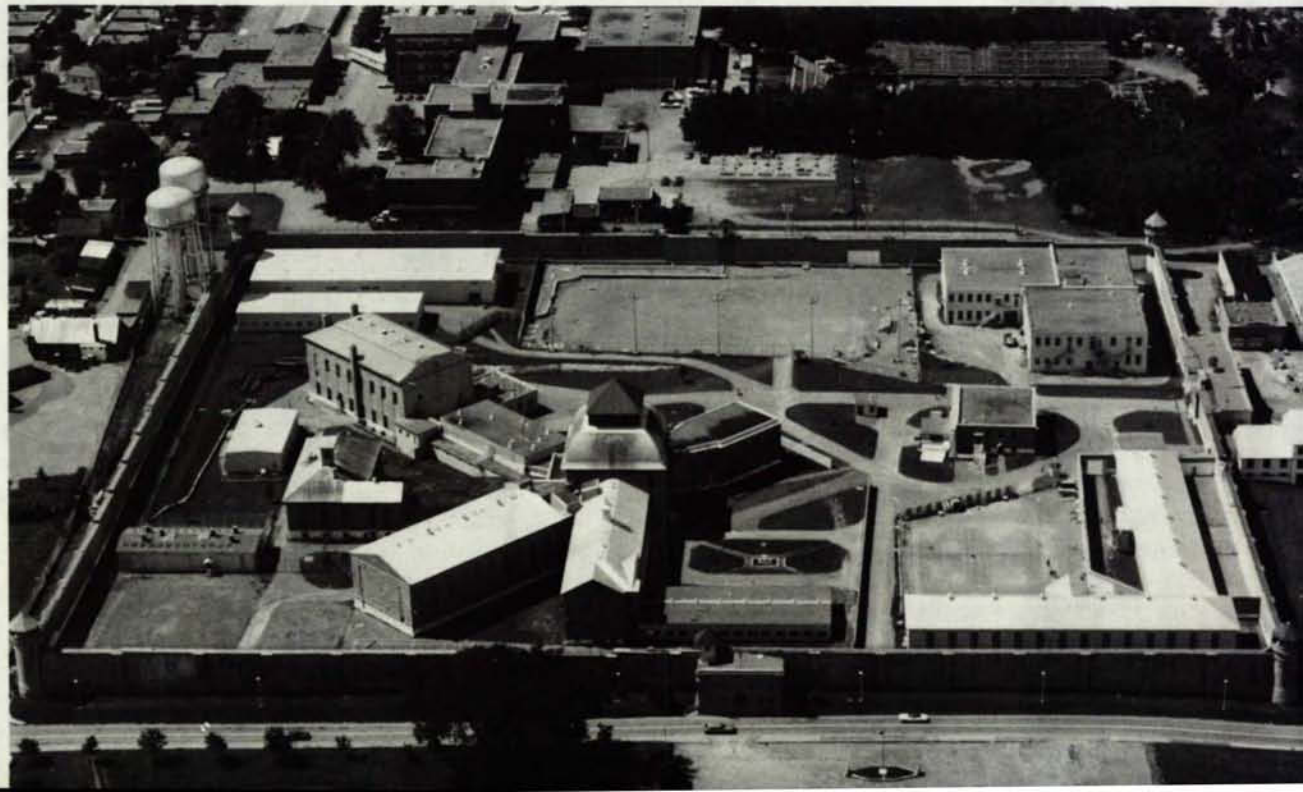
*Un détenu belge, **Isidore Maréchal**, avait inventé un mécanisme (ci-contre) ressemblant à une roue qui permet de fermer ou d'ouvrir simultanément toutes les portes des cellules dans une aile. Maréchal a reçu son pardon pour son invention.*

Le "vieux pen"

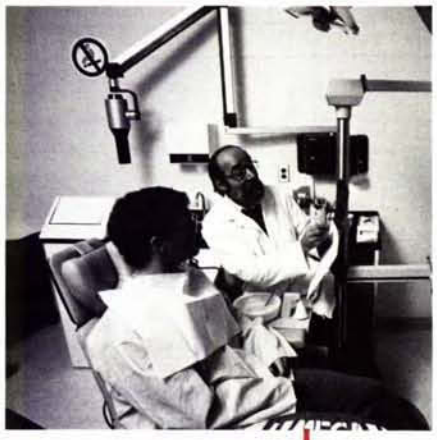
*«De nombreux bâtiments, construits depuis 100 ans, étaient délabrés et environ 350 des fameuses cellules dépourvues d'installations sanitaires étaient encore en usage.» **Grégoire Surprenant**, directeur. (Ci-dessus, rangée de cellules à Laval.)*

*En 1861, le gouvernement du Bas-Canada a investi 18 000 $ pour l'achat d'un couvent qui fut tranformé en école de réforme. Surnommé le **«collège»** ou la **«bastille»** par les détenus, l'édifice porta le nom de **Saint-Vincent-de-Paul** jusqu'en 1973; le 18 juin de cette année-là, il fut rebaptisé **établissement Laval**. (Ci-dessus - étab. Laval) (À gauche - poste de contrôle de Laval)*

1873: le salaire annuel des gardiens était de 400 $ et ils devaient habiter dans un rayon de 4 milles pour pouvoir entendre la sirène d'alarme. (Ci-contre - étab. Laval et la communauté Saint-Vincent-de-Paul, Laval, Québec).

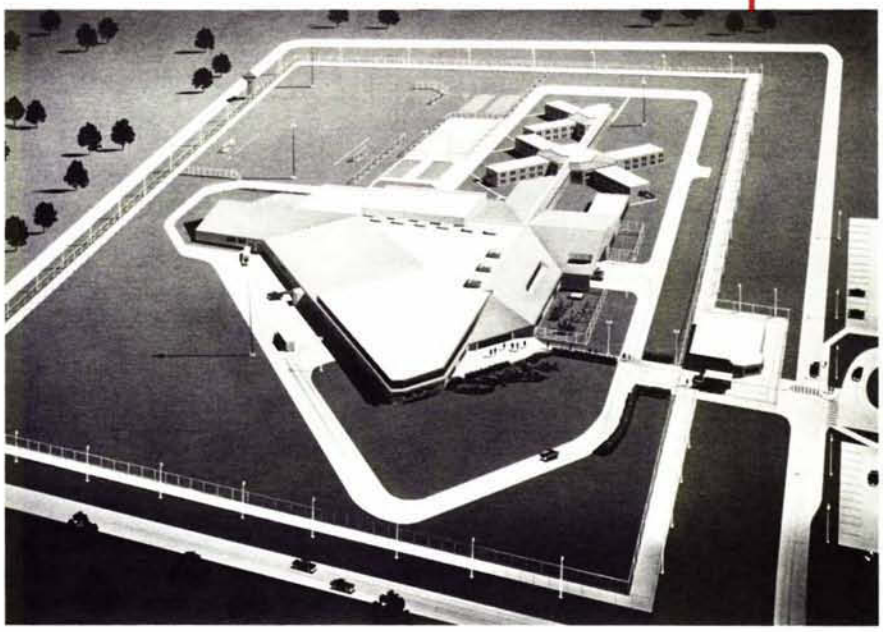


Port-Cartier est clair, moderne et spacieux avec des endroits prévus pour toutes les activités... des programmes de sports, d'emploi et d'éducation.



Port-Cartier ...tout neuf

Les 240 cellulles de l'établissement sont reparties dans des ailes de 20 cellules, chacunes regroupées dans trois pavillons de 80 cellules.



Port-Cartier a été construit pour aider le Service correctionnel à réaliser sa nouvelle Mission qui encourage les détenus à devenir des citoyens respectueux des lois. (Photo - dessin architectural du nouvel établissement Port-Cartier.)

Port-Cartier: clair,

Le nouvel établissement à sécurité maximale du Service dépasse de plusieurs années lumières l'étab. Laval. Chaque cellule a une fenêtre et l'espace destiné aux sports et aux programmes ne manque pas.

Moins de 700 kilomètres les séparent, mais l'établissement de Port-Cartier est aussi loin qu'on peut l'imaginer de l'établissement Laval autant sur le plan du style que de l'ambiance.

Sept tours de garde lugubres protégeaient Laval, mais l'établissement à sécurité maximale de Port-Cartier est protégé par les équipements de sécurité électroniques les plus modernes. En lieu et place d'un labyrinthe de bâtiments en décrépitude, à Port-Cartier, un complexe élégant loge toutes les installations. Au lieu de cellules bruyantes et sans fenêtres garnies de barres de fer, toutes les cellules ont accès à la lumière naturelle et disposent de portes qui assurent la paix et la tranquillité des détenus. Toutes les pièces ont une fenêtre, y compris les ateliers industriels. Toutes les cellules comptent trois fenêtres, de six pouces de large chacune et les cellules de détention préventive comptent quatre fenêtres.

Surtout, au lieu de l'intolérable exiguïté qui a rendu le plus grand pénitencier à sécurité maximale du Canada si tristement célèbre, à Port-Cartier, l'espace vital abonde.

200 détenus à Port-Cartier

Environ 200 détenus sont actuellement logés à Port-Cartier. Même lorsqu'il fonctionnera à pleine capacité, l'établissement ne logera que 240 détenus, une fraction des 1 600 individus qui remplissaient, à le faire craquer, l'édifice de pierre de Laval.

«Le pénitencier est très spacieux», affirme **John Rose**, en charge du développement social à Port-Cartier et ancien membre du personnel de Laval. «Des endroits ont été prévus pour toutes les activités. L'édifice a été spécialement conçu pour favoriser les activités.»

Port-Cartier a été conçu pour accommoder une variété de programmes. Plusieurs pièces sont réservées à des fins spécifiques - y compris une salle de musique et une salle de projection. Plusieurs activités peuvent se dérouler en même temps, chose qui n'était pas souvent possible à Laval.

moderne et spacieux

Un super-gymnase, du tennis, du soccer et du baseball

Les installations pour l'athlétisme sont particulièrement spacieuses et permettent la pratique de différents genres de sport. Ce que M. Rose appelle le «super gymnase» s'apparente aux installations des collèges communautaires modernes. Quatre courts de tennis, un terrain de soccer et de baseball ont été prévus dans la cour d'exercice dont M. Rose dit qu'elle est tellement grande «qu'on pourrait presque la mesurer en acres».

L'établissement tout entier est peint en teintes de pastel et ce n'est pas simplement pour des raisons esthétiques. M. Rose affirme que les tons pastel ont un effet plus calmant que les couleurs plus sombres.

Sécurité électronique

Port-Cartier propose un environnement agréable et un niveau élevé de sécurité. Toutes les portes sont électroniques et télécommandées à partir de postes de contrôle vitrés situés à chacun des carrefours des couloirs d'accès. Un agent en service au poste de contrôle peut voir son collègue au poste suivant, une situation qui, «du point de vue de la sécurité, offre une très bonne visibilité», dit **Habib Chaudhry**, directeur principal des Politiques et services de la construction. Il affirme que l'équipement électronique rend l'établissement «très facile à gérer».

En ce qui a trait à la sécurité le long du périmètre de l'établissement, Port-Cartier bénéficie du Système périmétrique de détection des intrusions (SPDI). Contrôlé à partir d'une station centrale, le SPDI est un système à quatre composantes: des caméras en circuit fermé, des capteurs sur les clôtures, des détecteurs de mouvement et un interphone permettant des communications instantanées.

Les 240 cellules de l'établissement sont réparties dans des ailes de 20 cellules chacune, regroupées dans trois pavillons de 80 cellules. Ces petites ailes constituent un meilleur environnement pour les détenus, affirme Chaudhry, et ont des dimensions qui permettent au personnel d'intervenir de façon efficace.

M. Chaudhry manifeste beaucoup d'enthousiasme pour les nombreux aménagements de Port-Cartier. Il affirme que ceux-ci assurent, aux détenus et au personnel, des installations sûres et confortables et un milieu de travail sain. Ils protègent également la communauté. «La sécurité électronique fait qu'une tentative d'évasion est bien plus difficile, sinon impossible», dit-il.

La sécurité active

John Rose affirme que la conception de Port-Cartier se fonde sur des principes modernes, à l'opposé de Laval qui représentait une ère périmée en matière de systèmes correctionnels. Il prétend que la sécurité du vieil établissement reposait sur une pléthore de barrières, de barres, de portes, de murs et de barreaux supplémentaires. «Chaque obstacle vous rappelait que vous étiez en prison.»

Le nouvel établissement met l'accent sur ce que M. Rose appelle la «sécurité active», un système fondé sur une «interaction avec le personnel plutôt que sur le nombre de barrières».

Un réseau de communication entre le personnel et les détenus

Robert Caron, directeur de Port-Cartier, affirme que son premier souci a été d'établir un bon réseau de communication entre le personnel et les détenus pour que ceux-ci «sachent pourquoi nous faisons les choses».

«La plupart des membres du personnel sont nouveaux», dit M. Caron, «ce qui a permis l'établissement de rapports harmonieux entre les détenus et le personnel. Tous les détenus sont témoins d'un changement dans l'attitude du personnel. En fait, dit-il, «les détenus semblent surpris par la politesse des gardiens.»

700 km de Montréal: c'est loin pour les familles

M. Caron admet qu'un des rares désavantages du nouvel établissement est sa distance de Montréal et espère qu'un programme de visites familiales incluant le transport bihebdomadaire par autobus verra le jour et assurera aux familles des détenus un meilleur accès à Port-Cartier.

Port-Cartier a été construit pour aider le Service correctionnel à réaliser sa nouvelle Mission qui encourage les détenus à devenir des citoyens respectueux des lois.

4 050 détenus complèteront leur huitième année d'ici 1990

Un A+ en

Améliorer le niveau d'alphabétisation des détenus est l'une des initiatives les plus ambitieuses du Service. Grâce au travail acharné du personnel correctionnel et, plus particulièrement, des détenus étudiants, le programme de Formation de base des adultes (FBA) constitue l'une des plus grandes réussites du système de justice pénale canadien.

Dès les débuts du programme, le nombre de détenus le complétant surpassait les prévisions.

Mais, pour **Earl Fox**, directeur du Programme de formation et d'épanouissement personnel (AC), le travail n'est pas terminé et le Service a encore beaucoup de chemin à faire s'il veut atteindre ses objectifs pour 1987-1990. Reste que l'amélioration du niveau de scolarité du détenu correspond tout à fait à sa Mission, dont la principale priorité est d'encourager et d'aider le délinquant à devenir un citoyen respectueux des lois.

Au cours de sa réunion en mars dernier, le Comité supérieur de gestion a examiné les progrès effectués et discuté de l'orientation future de la FBA (voir encadré).

Programme né en 1987

Les trois objectifs du programme d'alphabétisation, à ses débuts en 1987, étaient:

• d'améliorer le niveau de scolarité des détenus ayant obtenu des notes en mathématiques et en langue inférieures à une huitième année ou l'équivalent;

• de s'assurer que 4 050 détenus complètent le programme entre 1987 et 1990;

• de vérifier le niveau de scolarisation du détenu dès son arrivée (sauf celui qui peut prouver ses compétences).

En plein dans le mille!

Selon M. Fox, le programme a atteint tous les objectifs fixés: en 1986-1987, 150 détenus avaient complété leur cinquième année, en 1987-1988, 1 041 complétaient leur huitième et en 1988-1989, 1 434 autres terminaient leur huitième. «On comprend aisément, devant de tels chiffres, notre fierté d'avoir réussi.»

Un programme bien accueilli

On doit le succès de la FBA au travail d'équipe, insiste M. Fox. Étudiants, professeurs, directeurs et fonctionnaires des AR ont tous unis leurs efforts pour en faire une réussite. Mais d'autres facteurs y ont contribué, rappelle M. Fox. Tout le monde croyait au programme et le Solliciteur général et le Commissaire ont montré clairement leur appui.

L'un des plus ambitieux programmes du SCC, le programme d'alphabétisation, connaît, depuis ses débuts, un succès tel que, dès l'an prochain, l'objectif est d'atteindre une dixième année.

Le programme s'améliore constamment; il est de plus en plus efficace pour dépister les analphabètes fonctionnels grâce aux tests normalisés que doivent passer les détenus à leur arrivée. Ceux-ci subissent aussi une évaluation formelle de leurs besoins en matière de scolarisation au début de leur peine et sont encouragés à s'inscrire à la FBA.

Le Service travaille de concert avec les provinces afin de préserver la qualité des cours et ainsi recevoir l'accréditation provinciale.

Plus de cours à temps partiel

«Les détenus s'inscrivent de plus en plus à temps partiel», précise M. Fox. Les étudiants reçoivent toujours leur rémunération, en fonction de leur rendement scolaire, au même taux que pour les autres emplois dans l'établissement.

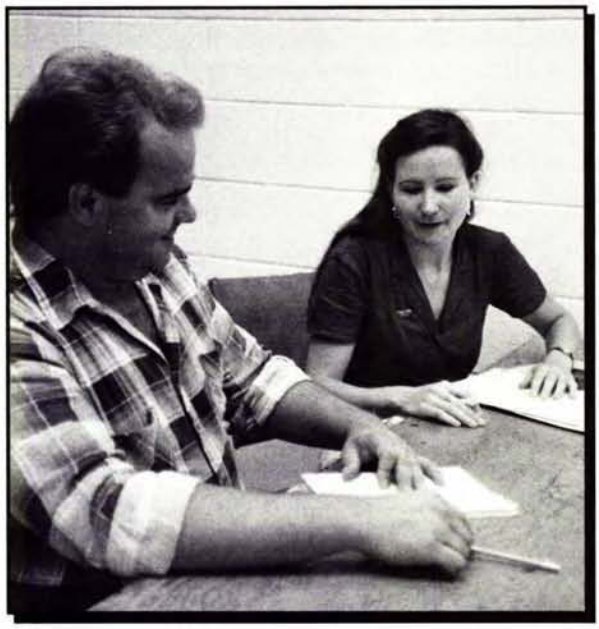
alphabétisation!

Le personnel de gestion des cas porte une attention toute particulière aux problèmes des détenus sans scolarisation et en tient compte lorsqu'il prépare le plan de réinsertion.

Nombre croissant de moniteurs bénévoles et de détenus moniteurs

Les régions ont de plus en plus recours aux bénévoles provenant de la communauté, lesquels sont grandement encouragés à participer au programme. Ils travaillent avec un seul étudiant à la fois, ce qui a beaucoup contribué à la réussite du programme.

Les détenus moniteurs prennent, eux aussi, de plus en plus d'importance. Comme les bénévoles, ils travaillent avec un seul détenu et suivent un des nombreux cours de formation spécialement conçus pour eux. On tente de plus d'introduire, petit à petit, un programme d'apprentissage assisté par ordinateur. ■



Leah Meredith, *enseignante pour le programme d'alphabétisation de l'établissement Bath, et* ***Kevin Billings****, un détenu étudiant*

Nouvel objectif: compléter une dixième année

Quelques-unes des recommandations du Comité supérieur de gestion en mars dernier:

- La Formation de base des adultes devient la priorité du Programme de formation et d'épanouissement personnel.
- L'objectif de 4 050 finissants est maintenu pour la période 1987-1990.
- Le système d'évaluation de la FBA sera modifié de façon à tenir compte dorénavant du temps qu'il faut à un étudiant pour changer de niveau. Ceci s'adresse surtout, lorsque l'établissement établit le nombre de finissants, aux étudiants de cinquième année ou moins.
- À compter du 1er avril 1990, l'objectif d'une huitième année changera pour une dixième année au niveau ontarien ou l'équivalent au Québec et dans les autres provinces.
- Plus de services de counseling scolaire seront offerts au besoin et seront donnés par des contractants dans le domaine.
- Début de projets pilote en 1989-1990; le Service en profitera pour examiner et mettre en application une approche destinée à identifier et à aider les détenus aux prises avec des difficultés d'apprentissage.
- Une conférence internationale sur l'alphabétisation dans le milieu correctionnel organisée par le Solliciteur général se tiendra, probablement en mai 1990, dans le cadre de l'année internationale de l'alphabétisation.

Que faire en cas de crise

Pour ceux qui travaillent dans le milieu correctionnel, il y a peu de situations plus inquiétantes qu'une situation de crise au sein de la communauté; tout de suite, les médias s'empressent de couvrir l'événement et tiennent le public en haleine.

Ce qui rend un telle situation aussi alarmante est sans doute le fait que, se déroulant hors des murs des pénitenciers, elle échappe au contrôle sévère des établissements et peut fort bien se produire dans la maison voisine : c'est une question de sécurité publique.

Si on ne peut éviter toutes les crises, on peut toutefois réduire au minimum leur impact sur ceux qu'elles touchent et fournir à ces derniers le soutien et le réconfort dont ils ont besoin. C'est d'ailleurs la raison d'être du Groupe de travail national sur la gestion des crises communautaires. Dirigé par **Andrew Graham**, sous-commissaire de l'Ontario, le Groupe a présenté son rapport final au Comité supérieur de gestion vers la fin d'avril.

Cerner la nature et la portée des crises communautaires

Le Groupe s'est d'abord penché sur la nature et la portée des situations de crise au sein de la communauté. «Nos recherches nous ont rapidement amené à conclure que le problème était réel, nous a confié M. Graham, et que le Service n'avait pas les infrastructures nécessaires à la gestion efficace de ce type de crise. C'est un problème qui s'attaque au coeur même des programmes correctionnels, c.-à-d. le programme de libération conditionnelle.»

Une crise communautaire met en péril le programme de libération conditionnelle ainsi que la réinsertion sociale des délinquants en tant que citoyens respectueux des lois.

Une situation fort différente des crises institutionnelles

Au cours de leurs recherches, les membres du Groupe de travail ont dû remettre en question leur notion de gestion des crises, chose qu'ils ont trouvé particulièrement difficile. «Nous avions le réflexe d'approcher une crise communautaire comme si c'était une crise institutionnelle, étant donné la plus grande fréquence de ces dernières, poursuit M. Graham. Nous savons aujourd'hui que des situations aussi différentes demandent, de toute évidence, de nouvelles approches et compétences.» Une fois qu'ils ont adopté cette nouvelle optique, les membres du Groupe de travail ont pu avancer rapidement dans leur mandat.

Pour bien asseoir son rapport, le Groupe de travail a examiné toute la documentation disponible sur la gestion des crises et a consulté divers directeurs généraux du secteur privé.

Visibilité du Service et planification

«La gestion des crises, c'est beaucoup plus que régler un simple incident; c'est aussi planifier et écouter les besoins de la communauté. Le Service doit connaître parfaitement le milieu et y être visible en tant qu'organisme correctionnel et cette visibilité est aussi importante lorsque les choses vont bien que lorsqu'elles vont mal. De cette façon, en cas de crise, nous n'avons pas à nous présenter et à expliquer notre mandat. La gestion des crises revient au Service, au système de justice pénale en entier et à la communauté.»

Le Service se doit de promouvoir sa présence dans la communauté, que les choses aillent bien ou mal, parce que la gestion des crises, c'est d'abord un processus continu.

Plan d'action en cas de crise

Dans son rapport, le Groupe de travail recommandait plus particulièrement:

- l'élaboration de politiques de gestion des crises dans un cadre communautaire;
- l'élaboration de plans d'action sur la gestion des crises couvrant la prévention, la crise elle-même et les répercussions de celle-ci, une fois réglée;
- l'instauration immédiate de ces plans d'action grâce à un groupe de soutien constitué de personnes spécialement formées à cet effet;
- la mise sur pied de groupes de

dans la communauté?

soutien dans les bureaux de district et les administrations centrale et régionales.

«Nous avons délibérément omis de proposer le nombre de personnes qui seront responsables de mettre le plan d'action en place, précise M. Graham, afin de respecter les dimensions des divers districts. Ceux-ci pourront élaborer un plan convenant à leurs besoins tout en respectant la politique nationale à ce sujet.»

Nouvelle formation du personnel

Toujours selon le rapport, l'AC devrait mettre au point de nouvelles techniques de formation du personnel spécifiques à la gestion des crises communautaires. «Notre étude nous a permis de voir à quel point le personnel ignorait ce qu'est une situation de crise», nous a confié M. Graham. Le Groupe propose donc d'élaborer un programme de formation complet s'adressant aussi bien au personnel correctionnel communautaire qu'aux membres d'organismes collaborant avec le Service.

Un aspect essentiel: la bonne communication

Une bonne communication entre les organismes impliqués, les médias et la communauté en temps de crise est cruciale. Par bonne communication, on entend surtout la circulation de renseignements précis provenant d'une seule source commune, surtout au début d'une crise. De cette façon, conclut le rapport, le SCC sera perçu comme un système responsable et non comme un système monolithique et immuable.

Convaincre chacun de la nécessité de planifier les crises

D'après M. Graham, le Groupe devait, en dernier lieu, convaincre chacun de la nécessité de planifier la gestion des crises et que cette planification devrait devenir une norme dans la façon de s'occuper de questions correctionnelles dans la communauté.

Membres du Groupe de travail

Le Groupe, dont le rapport a été rédigé par un comité multidisciplinaire, était présidé par le sous-commissaire de l'Ontario, **Andrew Graham**, et était composé de représentants du SCC (**Charles Burton**, **Lorraine Casey**, **Richard Harvey** et **John Rankin**), de la Commission nationale des libérations conditionnelles (**John Braithwaite**, conseiller **Michael Hale** et **Max Steinburg**), de l'Union des employés du Solliciteur général (**Ross Monk**), ainsi que des membres du secteur privé qualifiés dans le domaine de la gestion des crises, dont **Nancy Griffin**, membre d'un comité de citoyen, présente lors d'un incident du genre à Toronto, et **Peter Willis**, ancien directeur général de la Société St-Léonard du Canada. ■

***Andrew Graham** (debout) en compagnie de **Nancy Griffin** et **Michael Hale**.*

Arrêt du programme de CX à temps partiel

La Direction du Service correctionnel a décidé de suspendre le programme d'embauche d'agents correctionnels (CX) à temps partiel à la suite d'une étude poussée, menée de septembre à octobre dernier, par la direction du Personnel.

L'étude, qui s'est fait sous forme de nombreuses entrevues avec le personnel visé des régions et certains directeurs, a révélé que le programme n'atteignait pas ses objectifs, c.-à-d. la réduction des heures supplémentaires et la création d'un réseau composé de personnes compétentes.

Ce programme a vu le jour en 1987, afin de trouver une solution aux problèmes de santé et de bien-être du personnel CX causés par le stress entraîné par les heures supplémentaires. C'est ce que nous a confié **J.A. St-Aubin**, commissaire adjoint de la Gestion corporative.

La Direction voulait du même coup réduire les dépenses annuelles en temps supplémentaire qui, à l'époque, dépassaient 25 millions de dollars.

Mais le programme n'a pas répondu aux attentes. Il n'a ni favorisé une plus grande souplesse de gestion auprès des directeurs, ni crée un réseau de CX qualifiés, admissibles à une promotion à temps plein. Même si, dans certains cas bien spécifiques, il a donné des résultats positifs notables, le programme n'a pas, pour diverses raisons, atteint ses objectifs.

Pas de réduction des dépenses en temps supplémentaire

Selon Paul **Braun**, directeur intérimaire de la Formation du personnel (AC), qui a aussi participé à l'étude, le programme n'a pas réussi à réduire considérablement, comme on l'espérait, les dépenses relatives au temps supplémentaire.

On utilisait les CX pour remplir temporairement les nombreux postes permanents vacants... Le programme engendrait des coûts additionnels.

On utilisait les CX à temps partiel pour remplir les nombreux postes permanents vacants, ce qui n'était pas leur raison d'être. On espérait que le programme apporterait une plus grande souplesse de gestion. Ce ne fut pas le cas en raison du petit nombre de CX à temps partiel qualifiés et disponibles. De plus, plusieurs d'entre eux refusaient de travailler pendant certains quarts ou de demeurer disponibles en cas de besoin. Par ailleurs, toutes les régions ont noté que l'application de ce programme avait engendré des coûts additionnels.

Et, finalement, les directeurs ont conclu que le programme n'avait pas réussi à dénicher un personnel qualifié, souligne M. Braun.

Peu de CX résidant dans la localité étaient intéressés à travailler à temps partiel et disponibles pour le faire. Les régions ont souvent dû faire des pieds et des mains pour trouver du personnel compétent. Le taux élevé de rotation du personnel constitue un autre facteur important; nombre des nouvelles recrues se sont trouvé un emploi à plein temps ailleurs.

Une nouvelle approche

À la lumière de ces conclusions, poursuit M. Braun, la Direction du Service a décidé d'opter pour une nouvelle approche:

- D'abord, arrêter le programme pour permettre aux régions d'instaurer leur période de transition et d'engager à plein temps les CX à temps partiel qualifiés et intéressés.
- Ensuite, remettre toute initiative visant l'embauche à temps partiel à plus tard, jusqu'à ce que la Gestion par unité ait été pleinement établie dans les régions.

Le programme n'a pas réussi à réduire considérablement, comme on l'espérait, les dépenses relatives au temps supplémentaire.

Le visage international du Service

La Mission aide à créer des liens internationaux

Le Service correctionnel s'intéresse et participe de plus en plus aux services correctionnels internationaux et plus particulièrement à l'American Correctional Association (ACA). En effet, plusieurs cadres supérieurs du Service siègent actuellement sur certains des comités de l'Association.

Le commissaire-adjoint des Communications et du développement organisationnel, **Mario Dion**, explique ainsi ce renouveau d'intérêt:

• Le nouveau document portant sur la Mission du Service correctionnel insiste sur l'ouverture d'esprit envers les idées des autres juridictions correctionnelles.

• Le Commissaire croit fermement au bien-fondé d'une collaboration entre les organisations internationales qui permettrait au personnel d'étendre ses compétences et champs d'intérêt.

• Le Commissaire veut de plus que le personnel s'implique, d'une façon ou d'une autre, au sein des autres services correctionnels, ce qui profitera aux deux parties.

On élabore actuellement un énoncé de politiques définissant la nature et la portée de notre participation dans le domaine correctionnel international. Jusqu'à présent, le Service envoyait des délégués aux événements internationaux et était membre d'organisations internationales. Mais, comme le fait remarquer M. Dion, le Commissaire souhaite renforcer la présence du Service au niveau international et concentrer ses efforts dans les domaines susceptibles de nous aider à atteindre les objectifs de la Mission.

«Récemment, nous avons entrepris de classifier toutes les organisations internationales par mandat, historique et structure. Un examen des principaux thèmes discutés déterminera les nouvelles possibilités qui s'offrent au Service. Nous soumettrons ensuite au Ministre l'énoncé de politiques final, ainsi qu'un plan portant sur notre participation aux événements internationaux.»

Compte rendus pour le CSG

Dorénavant, les employés du Service qui assisteront à des conférences nationales et internationales devront en rédiger un compte rendu détaillé, qu'ils devront par la suite soumettre au Comité supérieur de gestion.

Une chance pour tous les employés du Service

Les cadres supérieurs de l'AC ne seront pas les seuls à profiter de ce nouveau visage international, insiste M. Dion. Dès que les conférences auront été annoncées, nous y enverrons les personnes les plus qualifiées dans le domaine en tant qu'observateurs ou délégués et ce, qu'ils proviennent des établissements, des bureaux de libération conditionnelle ou des AR et AC.

La participation aux conférences internationales ne sera pas réservée uniquement aux cadres supérieurs de l'AC; tout le personnel institutionnel, des bureaux de libération conditionnelle ou des AR ou AC pourra y participer.

Quelques nouvelles internationales

• **Dan Kane**, sous-commissaire-adjoint des Opérations de l'Ontario, était présent lors de la réunion du Conseil de l'Europe, du 30 novembre au 2 décembre dernier, portant sur le fonctionnement des congrès européens dans le domaine pénal.

• Une délégation du Service correctionnel a participé à la conférence de l'ACA du 16 au 19 janvier. Le compte rendu de la conférence sera bientôt prêt à distribuer.

• Le commissaire **Insgtrup** a assisté à la neuvième conférence des directeurs d'administration pénitencière du Conseil de l'Europe qui se tenait à Strasbourg (France) du 18 au 21 avril. La conférence portait principalement sur les trois sujets suivants: les prisons, le public et les médias; le rôle des bénévoles; et le contrôle national et international, par des enquêteurs indépendants n'appartenant pas à l'administration des prisons, sur les conditions d'incarcération. Des exposés portant sur ces trois thèmes et reflétant la vision canadienne y ont été présentés.

• La participation du Service aux comités de l'ACA a augmenté: **Jim Phelps**, sous-commissaire des Programmes correctionnels et opérations (AC) fait maintenant partie du comité de l'ACA sur les programmes pour les détenus; Mario Dion fait partie du comité chargé des relations internationales et a assisté, le 16 janvier au Texas, à leur réunion; et **Frank Porporino**, directeur-adjoint de la Recherche (AC), siège sur le conseil de recherche dont le mandat est de conseiller l'ACA en matière de politiques de recherche.

• Du 1 au 4 mars dernier se tenait, à Portland (Oregon) la conférence nationale sur le rôle des femmes dans le système correctionnel et le système de justice applicable aux jeunes. Les représentants du Service correctionnel présents étaient: **Brenda Lamm** et **Judith Lawrence** (Pacifique), **Anne Keir** et **Rosemary Cozine** (Prairies), **Marg Ruttan** (Ontario), **Thérèse Leblanc** (Atlantique) et **Julie Levesque** (AC).

Des délégués représentant le Service ont assisté à la conférence de l'Association des directeurs de pénitenciers du Centre ouest au Missouri ainsi qu'au 3e atelier national sur les infractrices à Pittsburg, (Penn.). ■

Dépistage et contrôle

Il y a une chose qui ne change pas dans le domaine du dépistage et du contrôle des drogues dans nos établissements: ça n'est jamais facile. Selon **Benoit Boulerice**, chargé principal de projet de la Garde et contrôle (AC), l'application d'une méthode efficace de dépistage des drogues doit tenir compte, en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*, des droits des détenus. La légitimité des méthodes utilisées jusqu'ici est mise à l'épreuve et la mise au point de nouvelles techniques devient plus complexe en raison des délicats problèmes éthiques et juridiques que celles-ci soulèvent.

Il y a 20 ans, les pénitenciers étaient presque hermétiques à la communauté. Mais, comme le souligne M. Boulerice, de nos jours, les choses ont bien changées et sont compatibles avec la Mission; les établissements sont plus ouverts à la communauté, il y a plus de programmes postlibératoires dans les communautés, plus de visites et de bénévoles et, par le fait même, plus de contacts avec le monde extérieur.

Comme c'est le cas dans la société en général, l'utilisation de drogues a augmenté et le nombre de détenus en ayant déjà fait l'usage augmente. L'ouverture de nos établissements offre aux détenus plus d'occasions d'obtenir et d'utiliser les drogues.

Méthodes de dépistage passées au crible

Les méthodes de dépistage habituelles comme la fouille générale ou individuelle ont toutes été examinées à la lumière de la Charte, laquelle protège les individus contre toute fouille ou confiscation sans motif valable.

Tous ces récents changements n'ont fait que compliquer le travail de dépistage et de contrôle dans les prisons.

Fouilles et radiographies

Les détenus ont plusieurs trucs dans leur sac pour infiltrer de la drogue dans les établissements: insertion de drogues dans leurs orifices corporels ou ingestion du produit. Dans des cas semblables, le Service a le droit de procéder à des fouilles à nu approfondies. Mais dans le but de veiller à la santé et au bien être du détenu, il doit faire appel aux services d'un médecin. Malgré tout, ce type de fouille reste controversé en raison des problèmes éthiques et juridiques.

Le Service utilise aussi, avec la participation des corps policiers, les ressources communautaires pour effectuer ce type de fouille ainsi que des radiographies.

Certains détenus ont porté leur cas devant les tribunaux, après avoir été ainsi fouillés ou avoir refusé de l'être. La plupart des jugements rendus à cet effet définissent clairement les droits des détenus ou s'interrogent sur la légitimité de recourir à de telles pratiques.

Au cours de son entrevue avec *Entre Nous*, M. Boulerice a expliqué comment la Charte et l'importance croissante des droits individuels ont affecté l'application des méthodes actuelles de dépistage.

Fouilles à nu, respect de la dignité et équité d'emploi

Les fouilles à nu constituent un domaine particulier des opérations de sécurité parce qu'elles mettent en conflit deux droits fondamentaux: le droit du détenu à la dignité et l'équité en matière d'emploi pour les femmes CX.

La politique actuelle du Service correctionnel est d'ouvrir aux femmes plus de postes dans le domaine correctionnel, précise M. Boulerice. «Toutefois, certains détenus masculins, qui refusent de se faire fouiller par des agents féminins, ont porté leur cause devant les tribunaux.» Le Service permet, en cas d'urgence, qu'un agent fouille un détenu de sexe opposé.

Un jugement récent reconnaissait la nécessité, en cas d'urgence, des fouilles à nu par un agent de sexe opposé. Cependant le terme «cas d'urgence» doit être précisé. D'autres détenus sont opposés à la présence d'agents féminins à l'intérieur de l'établissement parce que celle-ci leur donne l'impression de perdre de leur dignité.

Le personnel fait de l'excellent travail mais doit composer quotidiennement avec l'abus de substances, un domaine mal défini. Équilibrer le droit du détenu à la dignité et les mesures de sécurité constitue tout un défi à relever!

Programme d'analyse d'urine

Le programme d'analyse d'urine constitue un moyen efficace de dépistage de drogues ou d'alcool. Sa mise en oeuvre au Canada a débuté en 1982 sous forme de projet-pilote à l'établissement Leclerc.

L'impact de la Charte sur le programme d'analyse

des drogues

Partie 3 : Action contre les drogues

d'urine se fait sentir. À l'heure actuelle, seuls certains établissements de la région de l'Ontario appliquent le programme. En ce qui concerne la région du Québec, le programme a dû être suspendu après qu'un détenu ait intenté une poursuite devant la cour provinciale; le cas est aujourd'hui en appel.

En raison de ces expériences avec le programme et sur l'avis d'experts et de conseillers juridiques, le Service a élaboré un nouveau programme qui doit être soumis à l'approbation du Comité supérieur de gestion. Ce nouveau programme comportera de nouvelles normes d'application qui seront mises en oeuvre partout au pays, pour veiller au respect des critères de sécurité à chacune des étapes du test.

«En ce moment, nous avançons à tâtons mais le jugement prochain influencera hors de tout doute le nouveau programme, ajoute M. Boulerice. Nous voulons mettre au point une méthode efficace de dépistage afin de diminuer la violence qui lui est liée. »

L'escouade canine et le dépistage électronique

Le Service travaille avec d'autres d'organismes gouvernementaux à la mise au point de nouvelles méthodes de dépistage (drogues et autres). L'an dernier, le Service a effectué une étude de faisabilité sur l'utilisation de chiens entraînés au dépistage de drogues. L'étude faisait suite à un projet-pilote dans les régions du Québec et de l'Ontario qui ont fait appel à l'escouade canine de Douanes Canada et d'une agence privée.

Le Service correctionnel du Canada, de concert avec d'autres ministères, étudient en ce moment la toute nouvelle méthode de dépistage électronique, divisée en deux phases et mise au point par le Conseil national de recherche du Canada . Il s'agit d'un appareil spécial qui aspire l'air entourant la personne inspectée. On analyse ensuite l'air recueilli avec un autre appareil, de la taille d'un attaché-case, capable de déterminer la présence ou l'absence d'une variété de drogues, qu'elles soient illégales ou prescrites. Le Service lancera bientôt cette nouvelle méthode sous forme de projet-pilote dans un établissement.

Création du Comité national sur la contrebande

Créé l'automne dernier par le commissaire **Ole Ingstrup**, le Comité national sur la contrebande a pour mandat d'étudier toute la question concernant le dépistage de drogues dans les établissements. Il est formé de représentants de l'AC, de l'UESG et des établissements. Pour M. Boulerice, il est important que le personnel des établissements participe à toute nouvelle politique à l'égard des fouilles et du dépistage.

Effets des méthodes de dépistage

«Nous essayons, à l'AC, d'améliorer nos méthodes de dépistage, mais il est primordial d'en connaître l'impact sur le fonctionnement des établissements, ajoute M. Boulerice. Après tout, c'est un problème qui affecte le travail quotidien du personnel.»

M. Boulerice comprend bien les difficultés auxquelles doit faire face le personnel des établissements. «Notre personnel effectue de l'excellent travail mais il doit composer avec un domaine dont les limites sont mal définies. Équilibrer les droits du détenu à la dignité et les mesures de sécurité constitue un véritable défi.» ■

En bref

L'Ontario «brise la glace»

ONTARIO - Le Programme d'aide aux employés de la région de l'Ontario a trouvé un moyen original de briser la glace entre les employés du Service en les invitant à passer une fin de semaine axée sur la détente et l'information. Deux de ces fins de semaine ont déjà eu lieu et on prévoit en organiser d'autres semblables pour les célibataires et les chefs de famille monoparentale.

Au cours de ces deux jours, les employés, accompagnés de leur conjoint, ont appris à connaître leurs collègues de travail. Les samedis et dimanches étaient consacrés à des conférences et les vendredis et samedis soirs à des jeux et à des activités amusantes. Les activités les plus appréciées furent le casino et les encans, organisés par **Jim McCallum**, agent correctionnel de l'établissement de Collins Bay, et **Keith Hubbard**, chef de l'Entretien des ateliers techniques.

Le sous-commissaire **Andrew Graham** et **Ken Payne**, sous-commissaire adjoint des Services de gestion et planification, ont donné le coup d'envoi de l'événement respectivement en février et en mars. Les organisateurs étaient: **Nick Gravonic, Sheila O'Neil, Jim McCallum, Hélène Brochu, Peter Looyen, Ron Smith** et le révérend **Al Meloche**.

Du changement dans les Prairies

PRAIRIES - Le 28 avril dernier, l'AR disait adieu à deux de ses plus anciens employés. **Hans Wiebe**, agent de sécurité préventive, vient d'accepter un détachement à la division de la Garde et contrôle de l'AC, afin de travailler sur les questions de sécurité entourant le Système de gestion des délinquant. M. Wiebe faisait partie de l'AR depuis 10 ans. **Christine Kunkel**, secrétaire du Sous-commissaire adjoint des Services de gestion et planification, quitte le Service après 15 ans pour prendre un poste chez Industrie, Sciences et technologie Canada.

30 nouveaux lits au Centre de Kamploops

*PACIFIQUE - La photo ci-dessus, prise lors de l'inauguration officielle du Centre correctionnel de Kamploops le 7 février dernier, nous montre les nouvelles installations qui peuvent loger 160 détenus. Une trentaine de lits supplémentaires sont destinés à des délinquants sous responsabilité fédérale, en vertu d'une entente fédérale-provinciale d'échange de services. Le gouvernement fédéral, qui a fourni 5,9 millions de dollars pour financer le projet, en assumera une partie du coût de fonctionnement annuel. (De G. à D.): **Bud Smith**, Procureur général (C.-B.), **Claude Richmond**, ministre provincial des services sociaux, **Ross Belsher**, député de Fraser Valley, **Phil Gaglardi**, maire de Kamploops et **Angus Ree**, Solliciteur général (C.-B.).*

De nouveaux retraités à Mountain

*PACIFIQUE - Le 6 avril dernier, le directeur de l'établissement de Mountain, **Robert Lusk**, remettait un certificat de retraite à trois de ses employés: (de G à D) **Zen Sabat**, superviseur (29 ans de service), **Walter Hayward**, agent correctionnel (11 ans) et **Mervyn McCullough** (absent), agent aux Visites et correspondance (35 ans).*

Lettres

Monsieur, Madame,

Le Centre éducatif de Kingston a pour mandat d'offrir des services pédagogiques, dont ceux de professeurs et de conseillers en orientation, aux dix établissements correctionnels des environs dans la région de l'Ontario.

Nous désirons faire partie de la liste postale de *Entre Nous*, votre mensuel. Le contenu du bulletin saura, nous en sommes persuadés, intéresser le personnel travaillant dans ces établissements.

En attendant votre réponse, je vous prie d'agréer l'expression de mes plus sincères salutations.

La Directrice,
Sherry Stayer
Centre éducatif de Kingston (Ont.)

Madame:

C'est avec plaisir qu'*Entre Nous* accueille le Centre éducatif de Kingston parmi ses de plus en plus nombreux lecteurs, dont près de 250 organismes à travers le Canada et de nombreuses organisations à caractère educatif internationales! Si vous ou votre organisme désirez recevoir *Entre Nous*, écrivez à *Let's Talk/Entre Nous*, Services de rédaction et de publications, 340 av. Laurier ouest, Ottawa (Canada), K1A 0P9.

L'étab. d'Edmonton reçoit des éloges

PRAIRIES - Le groupe Mutual Aid Plan de Fort Saskatchewan vient de recevoir le prestigieux prix de l'Association albertaine de produits pharmaceutiques pour ses réalisations dans le domaine de la planification de sensibilisation d'urgence. Partageant la gloire d'un prix rarement attribué à un organisme de bénévoles: **Fred Perrin**, représentant l'établissement d'Edmonton dans le groupe, et **Michael Gallagher**, directeur de l'endroit.

Tournoi de curling à l'AC

*OTTAWA - Le 13 avril dernier avait lieu le tournoi annuel de curling de l'AC. Les 80 participants, provenant de tous les secteurs, s'y sont bien amusés et Jim Phelps, sous-commissaire des Programmes correctionnels, a remis des trophées aux grands gagnants et aux grands perdants: (de G. à D.): **Gord Farrell** (deuxième), **Bill Gamble** (capitaine), **Jim Phelps**, **Dianne Barber** (troisième) et **Jean-Luc Proulx** (premier).*

Orientation de carrière

PRAIRIES - L'étab. de Drumheller tenait, le 13 avril dernier, sa 4e journée d'orientation professionnelle annuelle. Des représentants locaux ont dressé des kiosques dont: Man to Man (D'homme à homme), l'École pour la survie de la culture autochtone, le ministère albertain des pèches et de la faune, le programme Extension (autochtone), la Commission sur l'abus de substances, le Southern Alberta Institute of Technology, le ministère albertain des services sociaux, l'Université Athabaska, la Alberta Seven Steps Society, la John Howard Society, Emploi et immigration Canada, le bureau central de libération conditionnelle et le ministère albertain de formation professionnelle et du travail.

En roulant ma boule...

ATLANTIQUE - La campagne de financement Bowl for Millions pour les Grands Frères et les Grandes Soeurs fut la meilleure depuis ses débuts il y a 12 ans. L'objectif de 80 000$ sera dépassé dès que tous les dons seront recueillis. Parmi les gagnants de trophées, soulignons **Ron Lawlor,** administrateur régional des Programmes correctionnels, qui a accepté le trophée au nom du Service.

Les Prairies fêtent leurs bénévoles

PRAIRIES - Les quelque 75 bénévoles du Centre psychiatrique régional étaient à l'honneur le 30 avril dernier. En effet, 40 visiteurs, membres de la famille et amis des patients ont assisté à un banquet spécial où chaque bénévole a reçu une plaque ainsi qu'une épinglette. C'était la première fois que les visiteurs et les bénévoles du Centre se rencontraient.

Atelier sur l'abus de substances à Warkworth

ONTARIO - Les détenus de l'étab. de Warkworth ont pu participer à un atelier de sensibilisation sur l'abus de drogues et d'alcool, organisé par **George Pereira**, agent de développement social et culturel de l'endroit. L'atelier d'une journée portait sur: les effets de la drogue et son abandon, les vieilles habitudes et les solutions de rechange, le comportement de motivation, la façon de parer aux situations, l'abandon et la rechute. Des représentants de Narcotiques Anonymes de la localité et des conseillers en toxicomanie étaient présents. On a dressé les premiers jets du plan destiné au programme de désintoxication de Warkworth.

En bref

Bravo Lloyd Murray!

PACIFIQUE - Le 14 avril dernier, au cours du «lancement» du document portant sur la Mission auquel participaient une centaine de directeurs, des représentants du Conseil consultatif de citoyens et des syndicats, le Commissaire a remis un prix de mérite à **Lloyd Murray** ainsi qu'un chèque de 1 500$ pour son travail au sein des programmes de désintoxication.

C'est en 1974 que M. Murray a entrepris sa carrière d'agent correctionnel au pén. de la C.B. Il a par la suite été agent d'unité résidentielle et agent de gestion des cas à l'établ. de Mission, jusqu'à sa retraite en 1987.

Si la contribution de M. Murray à la conception et la formation en matière de gestion du stress, de techniques de gestion de cas et du programme sur

les unités résidentielles est inestimable, celle qui mérite tous les applaudissements fut son travail exceptionnel au sein du programme de traitement de l'abus de substances. Dès 1982, il conçoit un programme pour les détenus aux prises avec un problème d'alcool. Le programme, peu coûteux et offert d'abord sous forme de projet-pilote, était fondé sur ses propres recherches sur les modèles actuels de traitement et financé grâce au fonds recueillis au cours d'initiatives spéciales.

Le Programme de traitement de l'abus de substances existe depuis maintenant cinq ans à l'établ. de Mission et a, dans une large mesure, servi de modèle à l'élaboration de programmes similaires dans d'autres établissements. Une étude menée en 1984 par des établissements fédéraux citait le programme en exemple. Ce dernier a d'ailleurs fait l'objet d'une évaluation en profondeur de l'extérieur et financée par la direction de l'Évaluation et de la recherche de l'AC. Les résultats favorables ont permis d'étendre le programme en y ajoutant des services de counseling postlibératoires.

À Venir

2 juin 1989 *Fermeture officielle de l'établissement Laval* (ancien pénitencier St-Vincent-de-Paul). Communiquer avec: Richard Beaudry, (514) 661-9550, poste 3659.

2 juin 1989 *Convention annuelle du Conseil international des psychologues* à Halifax (N.-É.). Communiquer avec: Patricia Cautley, secrétaire générale du CIP, 405 Regent St., Madison, (WI) 53705.

12-18 juin 1989 *Semaine annuelle du SCC - ville de Drumheller* (Alberta). La semaine du SCC, proclamée chaque année par le maire de Drumheller, présente des tournois sportifs, des programmes de conditionnement physique et des expositions sur le SCC un peu partout dans la communauté. Communiquer avec le Directeur de l'établissement de Drumheller (403) 823-5101.

12-18 juin 1989 *Forum national sur la violence familiale* à Ottawa (Ontario). Communiquer avec: Brian Brandt, Santé et Bien-être social Canada, (613) 957-0592.

14-16 juin 1989 *5e conférence annuelle de la Société d'aide à l'Enfance d'Halifax*. Thème: Le parent abusif et l'enfant victime de mauvais traitements. Communiquer avec la Société d'aide à l'Enfance d'Halifax, 5244 rue South, Halifax, N.-É., B3J 1A4 (902) 425-5420.

19-23 juin 1989 *Conférence nationale des aumôniers* à Aylmer (Québec). Communiquer avec: Pierre Allard, directeur des Services d'aumônerie (AC), (613) 996-0373.

23-24 juin 1989 *Réunion du Comité supérieur de gestion* à Halifax. Date limite d'inscription: 5 juin 1989. La réunion aura lieu en même temps que la Conférence des administrateurs (25-27 juin) et le Congrès sur la justice pénale canadienne (28-30 juin 1989). Communiquer avec: Diane Hedge, directrice intérimaire des Services administratifs et de contrôle de la correspondance (AC), (613) 992-1484.

25-27 juin 1989 *Conférence des administrateurs du SCC* à Halifax. Communiquer avec John Vandoremalen, directeur des Affaires publiques, (613) 992-8420.

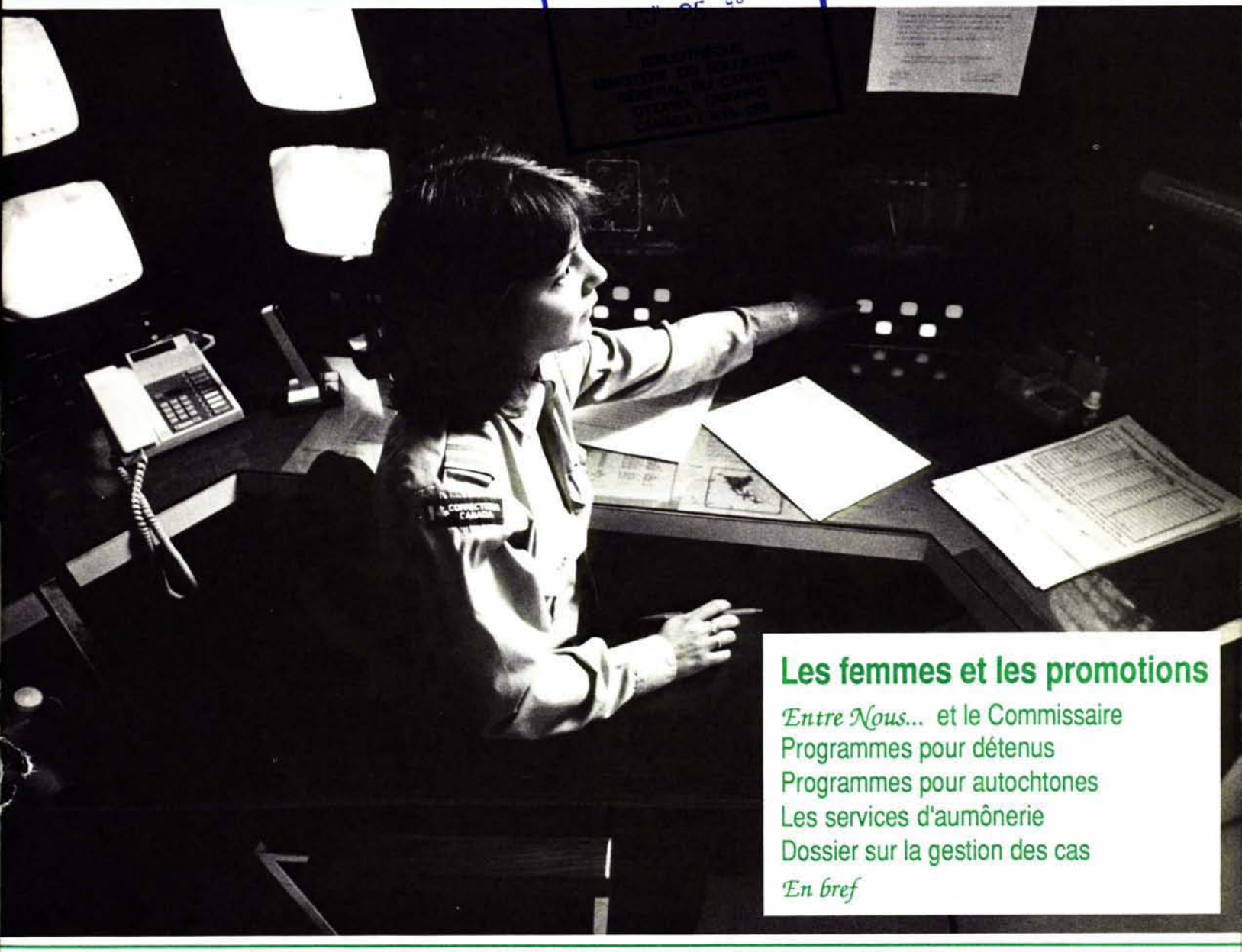
25-30 juin 1989 *Congrès interaméricain de psychologie* à Buenos Aires (Argentine). Communiquer avec: Ana Alvarez, secrétaire générale du SIP, B. P. 23174, station UPR, Rio Pedras, PR 00931-3174.

27-30 juin 1989 *Congrès sur la justice pénale canadienne* à Halifax. Fixer les orientations de la justice pénale - le défi du changement dans les années 1990. Le Congrès insistera sur la responsabilité, l'informatique de gestion, la surveillance électronique, les relations avec les médias. Certaines séances porteront spécifiquement sur le crime organisé, la consommation croissante de cocaïne, le Sida et autres maladies infectieuses, la prostitution, la délinquance juvénile et la désintoxication. Communiquer avec Sandra Lyth, coordinatrice des conférences, Congrès 1989, Pièce 800, 5675 chemin Spring Garden, Halifax, N.-É., B3J 1H1, (902) 424-5484. ■

Entre Nous

juillet 1989 • Service correctionnel du Canada

LIBRARY
MINISTRY OF THE SOLICITOR
GENERAL OF CANADA



Les femmes et les promotions

Entre Nous... et le Commissaire
Programmes pour détenus
Programmes pour autochtones
Les services d'aumônerie
Dossier sur la gestion des cas
En bref

Correctional Service Canada
Service correctionnel Canada

Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 14 n° 5
juillet 1989

Entre Nous/Let's Talk est un bulletin d'information publié mensuellement par les Services de rédaction et de publications de la Direction générale des communications du Service correctionnel du Canada.

Le Service correctionnel du Canada, en tant que composante du système de justice pénale, contribue à la protection de la société en incitant activement et en aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Comité de rédaction

Rédacteur en chef
Les Shand

Rédactrice principale
Helen Gooderham

Gestionnaire de production
Irène Boucher

Conception graphique
Les Shand
Irène Boucher
Michele Sury

Administration

Chef int.- Services de rédaction et de publications
Les Shand

Chef de bureau
Joanne Hunton

Entre Nous vous invite à faire parvenir vos commentaires, lettres, photos et articles.

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, avec la permission de:

Entre Nous/Let's Talk
Services de rédaction et de publications
Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario) K1A OP9
(613) 995-5356

Courrier électronique
LETS-TALK

© Service correctionnel du Canada 1989
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous... et le Commissaire

Comprendre les détenus, voilà le fondement d'un service correctionnel professionnel

Nos établissements et la communauté deviendront plus sûrs si nous apprenons à connaître le détenu et le délinquant sous surveillance.

Voilà un énoncé tout ce qu'il y a de plus logique : plus nous connaissons quelqu'un, plus il nous est possible de prévoir ses réactions dans différentes situations : en effet, il est plus facile de prévoir la réaction d'un membre de la famille que celle d'un collègue de travail ou encore, comparé à ce dernier, que celle d'un inconnu croisé dans la rue; on connaît plutôt bien certains aspects de la personnalité de nos collègues. Dans les services correctionnels, cette capacité d'anticiper les réactions d'autrui est d'autant plus importante qu'une erreur de jugement, tout en étant plus plausible, est beaucoup plus dangereuse.

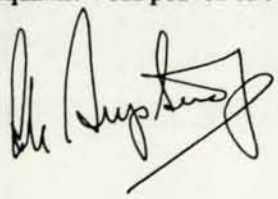
À mon avis, la sécurité du personnel et des détenus dans nos établissements est capitale. Les membres du Service qui se fient à la sécurité statique (barreaux, isolation, menottes, armes à feu, etc.) prennent des risques : la sécurité axée sur la dynamique entre les personnes doit primer sur celle-ci.

De la même façon, mieux on connaît un détenu libéré sous surveillance, mieux on peut prévoir son comportement. C'est également en vue d'assurer la sécurité du public que nous essayons de trouver des moyens qui vous permettront, à vous, les agents de liberté conditionnelle, de passer plus de temps avec ceux que vous surveillez. Déjà, nous avons commencé à essayer de trouver un moyen de réduire la paperasserie.

Une meilleure connaissance nous permettra de mieux contribuer à la protection de la société, autrement dit de respecter l'énoncé de la Mission.

En tant qu'agents de liberté conditionnelle, vous avez tout intérêt à favoriser la discussion avec le délinquant sous votre surveillance et à trouver des façons de l'empêcher de poser un risque éventuel à la société : c'est la façon idéale de maintenir la sécurité.

Connaître le délinquant que vous surveillez, c'est en quelque sorte protéger tout le monde. C'est aussi ce que recommandent plusieurs de nos objectifs stratégiques, car le fondement d'un service correctionnel professionnel est sa capacité de bien comprendre les délinquants. Vous pouvez être fiers de faire partie d'un tel service.



Un groupe de travail se penche sur l'épanouissement professionnel des femmes dans la Fonction publique

Qu'est-ce qui empêche les femmes d'obtenir des promotions?

En septembre dernier, **Pat Carney**, alors présidente du Conseil du Trésor, mettait sur pied un groupe de travail chargé de déterminer les obstacles entravant l'épanouissement professionnel de plus de 90 000 femmes dans la Fonction publique, une première en 20 ans.

Une étude gouvernementale publiée l'automne dernier, *Jouer à l'égalité : Les femmes dans la Fonction publique*, démontrait que, malgré la hausse du nombre de femmes actives et le fait qu'elles occupent de plus en plus des postes de direction, la plupart était cantonnée dans des emplois subalternes.

Le groupe de travail, qui s'est vu allouer un budget d'un million de dollars, effectue actuellement une étude qui servira de cadre pour l'élaboration de conclusions et de recommandations qu'il devrait présenter au Président du Conseil du Trésor en novembre 1989.

Un questionnaire à remplir

Un questionnaire sera distribué cet été aux employés du Service qui pourront le remplir. **Jean Edmonds,** présidente du groupe de travail, encourage les fonctionnaires qui le désirent à lui faire part, à elle ou aux autres membres du groupe de travail, de leurs opinions et de leurs expériences. Dans une lettre qu'il adressait à tous les employés, le Commissaire encourageait fortement ceux-ci à participer pleinement au processus s'ils sont approchés ou de leur propre chef. Tous les renseignements recueillis au cours de ces processus seront strictement confidentiels, a-t-il précisé.

Première phase : huit études

Le groupe de travail a commencé par entreprendre une série de huit études, dont certaines porteront sur des groupes d'intérêts particuliers, des études de cas et des études thématiques (contrecoups, les réseaux, mythes de l'action positive et pionnières). La plus importante d'entre elles, est menée par Statistique Canada auprès de 20 000 fonctionnaires des deux sexes répartis dans tous les ministères.

On veut ainsi déterminer quels sont les obstacles rencontrés par les femmes dans certains groupes professionnels : domaines où elles sont peu représentées ou confinées à des postes de subalternes, milieux de travail jusqu'alors réservé aux hommes et qui, par leurs attitudes, créent des obstacles à l'arrivée des femmes.

À la lumière des résultats, le groupe de travail recommandera, d'ici le 1er septembre, des solutions pratiques conformes aux règlements de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* et aux contraintes financières actuelles.

Les sondages sont menés en collaboration avec la Commission de la Fonction publique, Statistique Canada, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, l'Université Carleton et l'Université d'Ottawa.

«Nous examinerons les femmes occupant un emploi non traditionnel pour découvrir s'il existe des barrières systématiques et en quoi elles consistent.»

Le Service a mené sa propre enquête

À la demande du Service, un conseiller a effectué une étude distincte qui portait sur les obstacles systématiques que rencontrent les femmes dans le Service.

Des hommes et des femmes de différents secteurs et catégories d'employés du Service correctionnel ont répondu au questionnaire.

Le directeur adjoint de la gestion corporative, **J.A. St-Aubin**, déclare que la situation est difficile tant parmi la direction que dans les emplois subalternes. La Commission de la Fonction publique a toujours, quant à elle, essayé d'affecter des femmes à des emplois nontraditionnels et de direction. Le Service correctionnel, de son côté, étudie la situation des femmes occupant un emploi non-traditionnel pour découvrir quels sont les embûches à la promotion.

L'étude du Service correctionnel a débuté en juin et les résultats devraient être disponibles d'ici la fin de l'été. Des recommandations seront ensuite élaborées puis soumises au Comité supérieur de gestion en vue de planification proactive ultérieure. ■

Les programmes les délinquants

Le Commissaire avait convié les directeurs à élaborer des programmes et des politiques applicables avec les ressources et structures en place : leurs recommandations démontrent qu'ils ont réussi!

Bien au fait de la Mission, 90 directeurs des Programmes concernant les délinquants se sont rencontrés à Ottawa, du 2 au 4 mai, pour réfléchir sur l'orientation future de leurs programmes à la lumière des objectifs stratégiques du Service.

La conférence, une première du genre au Canada, fut en fait un atelier de travail. Les directeurs ont été répartis en cinq équipes de 12 à 15 personnes, représentant chacune une section de la direction des Programmes concernant les délinquants et agissant à titre de groupes opérationnels indépendants. Elles se sont penchées sur des questions précises; en tout, 20 sujets ont été abordés et les conclusions ont été communiquées au cours des séances plénières.

La Mission : *Une affaire de Personnes*

Le Commissaire **Ole Ingstrup** avait convié les directeurs à situer leurs discussions autour du thème de la Conférence *«Une affaire de Personnes/The Key for Growth and Change»*. Il les a fortement encouragés à élaborer de nouvelles politiques et de nouveaux programmes qui tiendraient compte des objectifs stratégiques de la Mission et des contraintes du gouvernement.

Les directeurs ont répondu à l'invitation. **Thomas Townsend**, directeur général intérimaire des Programmes concernant les délinquants à l'AC, nous confiait récemment qu'un «examen des recommandations faites à la suite des ateliers démontre que les participants ont pris leur travail au sérieux : la majorité d'entre elles sont applicables avec les ressources et structures déjà en place».

*«La plupart des recommandations seront applicables avec les structures et ressources en place», dit **Thomas Townsend**, directeur général intérimaire des Programmes concernant les délinquants à l'AC.*

Des réactions positives : les points à discuter doivent venir des établissements

Les résultats positifs des directeurs découlaient en partie du processus organisationnel de la Conférence, lequel insistait pour que les points abordés viennent directement des établissements. L'organisateur de la Conférence et directeur adjoint des Programmes correctionnels de l'établissement de Cowansville, **Gilles Lacasse**, a mené des réunions créatives d'un océan à l'autre. «J'ai attribué une valeur fondamentale à chaque région et, ensemble, nous avons passé en revue tous les objectifs et leurs répercussions dans les régions.» M. Lacasse nous a confié qu'il lui «semblait essentiel de faire participer les directeurs et de connaître leurs points de vue sur les sujets importants». C'est ainsi qu'il explique la si grande participation des directeurs.

concernant

Première conférence nationale

Il nous semblait important de faire participer les directeurs et de connaître leurs points de vue.

27 points abordés

Environ 27 points ont été abordés au cours de la phase de planification précédant la Conférence. Ils ont été regroupés en 20 sujets et en quatre grands thèmes :

- le rôle des programmes et du personnel dans le cadre de la Mission;
- l'identification des points majeurs en matière de recherche dans les programmes correctionnels;
- les questions ayant spécifiquement trait aux politiques dans le cadre de la Mission;
- une meilleure efficacité des programmes correctionnels.

50 pages d'idées et de recommandations

À la fin de la Conférence, les participants ont produit quelque 50 pages de recommandations allant du processus d'admission du délinquant dans chacune des régions à une meilleure intégration de la Formation de base des adultes et des programmes d'initiation à la vie active avec les principaux programmes offerts aux délinquants.

Les conclusions et recommandations, ainsi que le vidéo du discours du Commissaire, seront mis à la disposition du personnel des Programmes concernant les délinquants. Les recommandations seront divisées en catégories d'action, poursuit M. Townsend; de cette façon, nous pourrons continuer à nous servir des résultats de la Conférence.

Les thérapies correctionnelles donnent-elle des résultats? Parfois oui, parfois non.

Don Andrews, professeur de criminologie à l'Université Carleton, a tenté, dans sa conférence, de répondre à une question couramment posée : les thérapies correctionnelles donnent-elles des résultats?

Selon M. Andrew, si on étudie les recherches, on se rend compte que les programmes correctionnels axés sur la modification du comportement social et des attitudes portaient fruit en ce qui concerne les détenus à risques élevés mais n'ont que peu d'impact sur les détenus à faibles risques. M. Andrews explique ainsi ce manque d'impact : le milieu carcéral nuierait aux résultats des programmes d'intervention.

Les détenus

Mise à jour sur les programmes pour les autochtones

Les autochtones ne constituent que 2,5 pour cent de la population canadienne. Néanmoins, ils occupent une proportion beaucoup plus importante dans nos établissements, plus particulièrement dans la région des Prairies. Ils proviennent de divers groupes linguistiques et culturels; certains sont des Amérindiens inscrits, d'autres non; on y retrouve des Amérindiens, des Inuits ou des métis. La culture autochtone possède des valeurs et des principes bien à elle, cela va de soi. À cause de ces principes et valeurs, les détenus autochtones comprennent mal ou s'intéressent peu aux programmes et aux services du SCC. Par contre, ils participent pleinement aux activités organisées avec d'autres autochtones ou ayant un contenu propre à leur culture.

Les détenus autochtones ont des besoins particuliers que les programmes doivent respecter. Bien qu'il n'existe aucun programme à l'échelle nationale s'adressant spécifiquement à leur culture, le Service s'est donné l'objectif d'offrir des services appropriés à leurs besoins culturels et spirituels pour qu'ils bénéficient au maximum du processus correctionnel.

La culture autochtone possède des valeurs et des principes bien à elle et les autochtones comprennent mal ou s'intéressent peu aux programmes réguliers. Par contre, ils participent pleinement aux activités organisées avec d'autres autochtones ou ayant un contenu propre à leur culture.

Calumet sacré, étui, paquets de plantes médicinales et rouleau de tabac.

Charpente d'une tente de sudation autochtone réservée aux cérémonies spirituelles.

autochtones

Services et programmes pour délinquants autochtones

• **Comité consultatif sur les autochtones** - Créé par le Commissaire en 1974, le comité, composé de membres du personnel du SCC et d'organismes offrant des services aux autochtones, permet d'échanger sur les questions correctionnelles touchant les autochtones.

• **Agents de liaison autochtones** - Facilitent la communication entre les détenus autochtones et le personnel des établissements, majoritairement non Amérindien, et offrent des services de soutien aux Anciens agissant comme chefs spirituels. Des organismes privés offrent, à contrat, les services de liaison pour autochtones (ensemble du pays).

• **Services spirituels des Anciens** - Les Anciens procèdent à des cérémonies religieuses traditionnelles, comme la cérémonie de la pipe et les jeûnes, et agissent en tant que conseillers spirituels (ensemble du pays).

• **Groupes de fraternités autochtones** - Appuyés par les agents de liaison autochtones ou les Anciens, ces groupes d'aide mettent l'accent sur les activités sociales, récréatives, culturelles et spirituelles dans les établissements (la plupart des établissements).

• **Programmes sur la culture autochtone** - Offrent une formation en art et en artisanat autochtones, traditionnels ou contemporains, sur la fabrication de tambours et sur les traditions autochtones (niveau régional).

• **Programme de counseling sur l'abus de drogues et d'alcool pour autochtones** - Les autochtones se confient difficilement à un conseiller ou à un détenu d'une autre culture, par crainte de montrer leur vulnérabilité. Des autochtones, des Anciens ou des conseillers en toxicomanie, dirigent des groupes de désintoxication pour autochtones destinés à leur présenter des principes autochtones et des connaissances sur la toxicomanie (niveau régional).

• **Surveillance des libérés conditionnels autochtones** - Des organismes privés autochtones ont été engagés à contrat pour surveiller les autochtones en libération conditionnelle (niveau régional).

• **Maisons de transition pour autochtones** - Dirigées par des organismes autochtones et subventionnées par le SCC, ces maisons offrent des services postlibératoires de gestion des cas et de soutien (Colombie-Britannique, Alberta, Manitoba, Ontario et Nouvelle-Écosse).

• **Programmes de perfectionnement scolaire pour autochtones** - Des moniteurs autochtones (si possible) initient les détenus autochtones à la vie active et donnent des cours de perfectionnement scolaire (niveau régional).

• **Sensibilisation du personnel au sujet des autochtones** - Permet aux employés de faire connaissance avec la culture autochtone et de favoriser une prise de conscience sur les besoins de cette communauté (ensemble du pays).

• **Programmes d'action positive au travail** - Encourage l'embauche d'autochtones à tous les niveaux du Service pour permettre d'élargir ses connaissances sur les détenus autochtones (ensemble du pays).

Les Services

Un aumônier correctionnel peut facilement commettre une erreur de jugement ayant des impacts à long terme. C'est donc pour éviter ceci que la division des Services d'aumônerie a mis sur pied le Programme d'initiation pour les nouveaux aumôniers. D'une durée d'environ neuf mois, le Programme jumelle, pendant six mois, un aumônier expérimenté (l'accompagnateur) à un nouvel aumônier dans l'un des établissements du SCC. Si ces prêtres catholiques et pasteurs protestants sont nouveaux dans le milieu carcéral, ils ne le sont pas nécessairement dans l'exercice de leur fonction. Selon le révérend **Chris Carr**, directeur adjoint de la formation des aumôniers et instigateur du Programme, on comptait des aumôniers ayant beaucoup d'expérience ainsi que des novices parmi les 12 à 15 finissants du Programme.

Apprendre à accepter les conseils

Peu importe leur expérience, ajoute le révérend Carr, certains font preuve de beaucoup de réticences à accepter les conseils d'autrui, que quelqu'un d'autre fixe leurs propres objectifs dans la vie. Au début, ils sont plutôt hostiles à l'idée mais, une fois qu'ils ont appris à accepter des conseils, la plupart des aumôniers se montrent très motivés par le Programme. Il faut dire que l'expérience de l'accompagnateur permet, par des exemples réels, de bien illustrer comment se tirer d'une situation délicate. «L'expérience a une valeur didactique au même titre que les cours théoriques.»

Photo ci-dessus : Les aumôniers correctionnels sont responsables de maintenir le lien spirituel et de réconcilier le détenu avec sa foi.

Phase 1 : six mois de jumelage

Pendant les six premiers mois, chaque nouvel aumônier est jumelé à un accompagnateur d'un établissement voisin. Si l'établissement du premier est situé en région éloignée ou s'il n'y a pas d'aumônier carcéral disponible, on fait alors appel aux services du prêtre ou du pasteur de la localité, si celui-ci possède de l'expérience en la matière.

L'accompagnateur reçoit une formation pour aider l'aumônier à se fixer des objectifs réalistes et à se préparer à ce qui l'attend, et le rencontre toutes les deux semaines.

On commence d'abord par examiner les objectifs généraux du nouvel aumônier, comme par exemple apprendre à connaître l'établissement, créer des liens avec la communauté et travailler avec les démunis. Ensuite, l'aumônier, sur les conseils de son accompagnateur, se fixe des objectifs réalistes. Ceux-ci peuvent vouloir dire connaître le personnel de l'établissement, savoir ce qui est réalisable dans un temps donné ou mettre sur pied une équipe.

«Les nouveaux aumôniers ont beaucoup à apprendre - comment déterminer les priorités, quand dire non, comprendre le rôle des différents membres du personnel. Il arrive que des situations délicates se présentent. Que faire si un détenu vous demande de le marier à sa petite amie? Jusqu'où pouvez-vous aller dans certaines situations? Un aumônier est appelé à faire de nombreux jugements et doit se servir de sa formation pour prendre les bonnes décisions.»

Au pays, près du tiers des aumôniers des établissements ont fait le Programme et, dans un an, les premiers finissants le recommenceront mais, cette fois, ils seront accompagnateurs.

d'aumônerie

Pour les aumôniers, comme pour le personnel correctionnel, travailler dans une prison constitue un travail bien particulier qui demande une formation spécialisée. C'est là le fondement même du nouveau Programme d'initiation des nouveaux aumôniers.

Phase 2 : créer des liens avec les aumôniers

Pendant la seconde phase du Programme, tous les nouveaux aumôniers sont invités à se rencontrer au cours d'une conférence nationale, dont la première s'est déroulée au Collège de formation du personnel correctionnel de Kingston, Au cours des deux dernières années, elle s'est tenue à Ottawa et avait entre autres pour thèmes: la prévention du suicide, le rôle de l'aumônier dans les crises, le développement des ressources communautaires, les services d'aumônerie dans les établissements à sécurité maximale, minimale ou moyenne, et le rôle de l'aumônier auprès des familles du détenu et du personnel. Seul rassemblement national des aumôniers, la conférence nationale a pour principal objectif de favoriser les liens entre les nouveaux aumôniers travaillant dans des régions éloignées.

Une approche oecuménique

On profita de la conférence pour aborder le thème de la spiritualité autochtone, rappelle le révérend Carr. «Lorsque le détenu autochtone en fait la demande, nous faisons venir un Ancien. Il est possible d'exercer son ministère auprès des gens d'une religion différente, à condition d'en respecter le caractère sacré. Nous voulons les aider le plus possible, non pas en imposant nos croyances religieuses, mais en favorisant leur épanouissement selon leur propre religion.»

La moitié des participants au Programme, dans les Prairies, sont d'origine autochtone. On a fait appel, à quelques reprises, aux services de leaders religieux d'une autre religion. Par exemple, le Programme a, par exemple, engagé à contrat cinq rabbins des zones urbaines du Canada.

Phase 3 : une approche plus structurée

Au cours de la troisième phase du programme les nouveaux aumôniers choisissent un sujet qu'ils ont besoin d'approfondir et la meilleure méthode didactique. Il peut s'agir soit d'un projet, soit d'une étude reliée à l'aumônerie en milieu carcéral. Parmi les sujets, notons l'approche religieuse face à la violence, l'initiation spirituelle des détenus et le counseling de délinquants sexuels.

Phase 4 : réévaluer son initiation

Finalement, l'aumônier évalue, en compagnie de l'aumônier régional, de l'accompagnateur et d'autres nouveaux aumôniers à la même phase, sa période d'initiation. «Au bout d'un an, les finissants ont appris à voir d'un oeil plus objectif leur façon d'exercer leur ministère et à trouver des moyens de le parfaire, grâce à des programmes d'éducation et aux projets qui parfois se poursuivent après le Programme», ajoute le révérend Carr.

Les aumôniers qui suivent le Programme sont plus estimés et bien accueillis. De plus en plus, on se rend compte de l'importance de leur présence dans les établissements.

Les aumôniers américains se montrent très intéressés par le Programme. Au cours d'une conférence de l'association américaine des aumôniers correctionnels, qui avait lieu en janvier à San Antonio, le révérend Carr a donné un discours sur son Programme, discours dont il a distribué des exemplaires. Il a reçu une quantité énorme de demandes de renseignements de la part d'aumôniers américains, désireux d'adapter le Programme aux États-Unis. ■

Une gestion des cas révisée et de nouvelles lignes de conduite

Pour une gestion des cas encore plus efficace

Est-il possible d'utiliser un système intégré de gestion des cas à la fois efficace et complet sans pour autant noyer les agents sous une montagne de paperasserie?

Pour répondre à cette question, le Service correctionnel du Canada a mis sur pied une équipe spéciale ayant pour mission de suivre l'évolution de la Gestion intégrée des peines (GIP). L'équipe, après avoir fait le tour des établissements et des installations communautaires du pays, émettra ses recommandations sur ce point.

Le Service et la CNLC choisissent l'informatisation

Introduite dans les régions en janvier dernier, la GIP faisait suite au développement d'un nouveau plan de gestion intégrée des peines et de la formation adéquate de tout le personnel de gestion des cas. Son principal objectif est d'informatiser le travail du SCC et de la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC) pour contrôler et traiter les détenus jusqu'à l'expiration de leur mandat.

La GIP touche tous les aspects de la gestion des cas: admission et évaluation du détenu, traitement correctionnel, préparation des cas, décisions de libération conditionnelle et surveillance communautaire.

Meilleure coordination entre la CNLC et le Service

La GIP a hors de tout doute amélioré la coordination entre le Service et la CNLC, a clarifié le processus et a favorisé une meilleure compréhension de ce qu'est vraiment la gestion des cas. Elle a aussi changé de façon significative le travail du personnel de gestion des cas; c'est tout l'aspect travail qui se trouve modifié : ressources nécessaires, charge de travail et approche globale du travail. Mais cela ne s'est pas fait sans créer quelques insatisfactions.

Les lignes de conduite favoriseront une gestion des cas encore plus efficace; un système permettant d'accéder aux données importantes fera gagner du temps sans finir par une avalanche de paperasses.

Recueillir les commentaires positifs ou négatifs

L'équipe avait pour mandat de recueillir les commentaires et les insatisfactions du personnel de gestion des cas. Sous la direction de **Terry Sawastsky** (directeur des Programmes concernant les délinquants) et de **Doug McMillan** (directeur intérimaire des Programmes de libération et services de soutien), trois délégués représentant l'AC et un par AR ont donc passé quatre semaines à interroger des agents de liberté conditionnelle et du personnel institutionnel.

D'ici l'automne prochain, l'équipe révisera le processus de gestion des cas et mettra au point des lignes de conduite à ce sujet. On tente ainsi de mettre à jour le processus administratif sans pour autant nuire à l'intégration de base de la GIP implantée dans le Service.

«Nous voulons mettre au point une série de lignes de conduite pour assurer une gestion des cas encore plus efficace, affirme **Gil Taylor**, membre de l'équipe. Ce sera difficile poursuit-il, mais nous sommes sûrs de réussir à mettre sur pied un système permettant d'accéder aux données sans perdre de temps et sans finir par une montagne de paperasserie.»

Un dossier à suivre! ■

Poursuivons le rêve de Terry Fox

Le Défi national institutionnel vous jette le gant!

Lorsque, à l'été de 1980, **Terry Fox** a traversé les deux tiers du Canada pour son Marathon de l'espoir, il a soulevé la sympathie et l'admiration de milliers de Canadiens.

Même s'il n'a pu finir sa traversée du pays, Terry a tout de même ramassé des millions de dollars pour la recherche sur le cancer et, en cours de route, est passé à l'histoire canadienne pour faire aujourd'hui figure de légende.

En septembre dernier, pour honorer la mémoire de Terry, se tenait la première édition du Défi régional des institutions de l'Atlantique. En tout, 15 établissements de la région ont recueilli des fonds pour la recherche sur le cancer. Partout au Canada, des détenus et des agents correctionnels d'une cinquantaine d'établissements ont poursuivi le rêve du jeune coureur canadien. Leurs résultats sont époustouflants: en plus de recueillir 38 802$, ils ont montré un taux de participation et un dévouement sans précédent au cours des activités correctionnelles organisées pour l'occasion.

Tous les établissements correctionnels canadiens sont invités à relever le Défi national au bénéfice du 9e Marathon Terry Fox qui se tiendra dimanche le 17 septembre.

L'an dernier, le trophée allait à la Maison de correction centrale du Nouveau-Brunswick. Cette année, la région de l'Atlantique jette le gant à tous ceux et celles qui voudront ramasser le plus d'argent et ainsi rafler le trophée.

Joignez-vous à ceux et celles qui gardent le rêve de Terry intact: vaincre le cancer. Venez encourager les agents correctionnels et les établissements au cours de ce 9e Marathon. Pour de plus amples renseignements, ou pour s'inscrire, communiquez avec **Tobias Couture**, agent correctionnel et président d'honneur du Défi régional de l'Atlantique au (506) 648-1809.

Concours national pour des postes de sous-directeurs et de directeurs de district

Pour faire suite à la décision du Comité supérieur du personnel, un concours interne pour des postes de sous-directeurs et de directeurs de district a été annoncé. Après consultation avec l'Union des employés du Solliciteur général la zone de concours sera restreinte aux employés du Ministère. Des avis de concours ont été placardés dans les aires de travail.

Les avis énumèrent les fonctions et qualités requises pour les postes de directeurs de district et de sous-directeurs. On a décidé d'opter pour le concours par répertoire, qui s'est révélé une réussite dans la sélection des directeurs d'établissements au cours des dernières années. Les postulants admissibles seront donc choisis à partir de ce répertoire.

Le comité de sélection des postulants aux postes de sous-directeurs est composé de **Rémi Gobeil**, directeur général des Opérations communautaires et des établissements (AC), de **Jim Davidson**, sous-commissaire adjoint des Opérations (région de l'Atlantique), et de **Lily Tronche**, directrice du Centre fédéral de formation (Québec). Le comité de sélection des directeurs de district est formé de **Jim Phelps**, sous-commissaire des Opérations et programmes correctionnels, de **Jean-Claude Perron**, sous-commissaire (Québec), et d'**Andrew Graham**, sous-commissaire (Ontario). Chaque comité accueillera de plus un membre de la Direction du Personnel de l'AC.

Pour de plus amples renseignements, communiquer avec **Robert Daoust** ou **Michel Valade** au (613) 995-8617. Les demandes d'inscription au concours doivent être reçues avant le 15 juillet.

Les interviews pour les postes de sous-directeurs devraient débuter après cette date et celles pour les directeurs de district en septembre.

Ouverture de Phelps Hall

ONTARIO - Le sous-commissaire de l'Ontario, **Andrew Graham**, était l'hôte d'une réception soulignant l'ouverture officielle de la salle des conférences (nouvellement rénovée) sous le nom de Phelps Hall. Après la coupure du ruban effectuée par **Jim Phelps**, sous-commissaire des Programmes et opérations correctionnels, des invités, dont la mairesse **Helen Cooper**, Mme **Margaret Angus**, historienne réputée de Kingston, et **Ed Friel**, ancien curateur de la maison Bellevue, ont assisté à une réception. M. Phelps est à l'origine de la restoration du St. Helens, un édifice historique, où se trouve l'Administration régionale de l'Ontario.

Journée de l'espadrille à l'AC

AC - Pour marquer le début de la Semaine du Canada en forme (du 26 mai au 2 juin), le vendredi 26 mai a été déclaré «Journée de l'espadrille». Les employés ont donc dû troquer Guccis et talons hauts pour la journée, sous peine d'avoir à rédiger un billet expliquant leur «désobéissance». Tous les participants étaient admissibles au tirage d'un voyage n'importe où au Canada. La rencontre Participaction de l'AC avait lieu le 8 juin.

En bref

Bowden et la Semaine de la GRC

PRAIRIES - La Semaine annuelle de la GRC de Red Deer (Alberta) s'est tenue du 11 au 13 mai dans un centre commercial de la localité. Organisée par le détachement de la GRC, cette Semaine a pour but d'encourager les organismes faisant partie du système de justice pénale à expliquer leur travail au public. De nombreuses affiches et des dépliants d'information étaient fournis par l'AR des Prairies et des agents en uniforme de l'étab. Bowden étaient sur place pour répondre aux questions. Ces agents étaient : **Bernie Martineau, Don Morris, Brad Richmond, Dave Halfhide, Don Balkwell** et **Don MacKenzie.**

*Ci-dessus (G. à D.) : le policier **Wayne Baier; Janet Sacuta** (auparavant du Centre Grierson d'Edmonton et aujourd'hui avec les services correctionnels de l'Alberta); Bernie Martineau, coordonnateur des Opérations correctionnelles (Bowden); Warner, l'ours de sécurité; et le policier **Irving Kurtz** de la GRC de Red Deer.*

Photos mystères...

Nous, de l'équipe d'*Entre Nous*, recevons régulièrement des photos venant de lecteurs des quatre coins du Canada. Nous apprécions beaucoup votre participation. Malheureusement, nombre de ces photos arrivent sans autres explications, de sorte que nous n'en connaissons ni le modèle, ni le lieu, ni le moment ou l'occasion.

Nous vous demandons donc, si vous nous faites parvenir des photos, d'indiquer ces renseignements à l'endos de celles-ci. Et si vous voulez les récupérer, inscrivez vos nom et adresse : nous nous ferons un plaisir de vous les retourner...

Sus aux virus électroniques!

Dans une lettre qu'il adressait à tous les employés du Service, le Commissaire mettait ceux-ci en garde contre les virus électroniques.

De récents incidents impliquant plusieurs réseaux intégrés de partout en Amérique du Nord font craindre que la même chose se produise avec les divers ordinateurs du Service correctionnel du Canada. On craint en effet qu'un virus électronique, c'est-à-dire une «infection» introduite par un code de programmation dommageable, ne vienne mettre en péril les systèmes informatiques du SCC. Les dommages varient de la perte des capacités de traitement des données à la destruction totale et irréversible des fichiers sur disques durs.

Pour réduire ces risques au minimum, tout employé du Service responsable d'un micro-ordinateur doit lire et comprendre le *Protection des micro-ordinateurs contre les virus - Instructions à l'utilisateur*. Le personnel de soutien utilisant ces appareils recevra de plus amples renseignements qui lui permettra de mieux protéger les investissements du Service dans le domaine informatique.

Un document d'information sur les différents types de codes nuisibles, comme le virus électronique, sera aussi mis à la disposition de toute personne intéressée par la question, par le biais du personnel de soutien travaillant avec des ordinateurs.

Le personnel du Service se doit de protéger l'investissement du Service correctionnel dans le domaine du traitement des données.

Le cours Dustbane prend fin

ONTARIO - Un cours de conciergerie auquel participaient, au départ, 12 détenus, vient de se terminer à l'étab. de Bath. Ceux-ci ont pu acquérir des compétences qu'ils pourront utiliser sur le marché du travail. Pour le directeur **Sam Brazeau**, c'est une façon d'atteindre un environnement correctionnel salubre.

Le cours Dustbane, coordonné par **Rhonda Kellett**, directrice adjointe des Services de gestion, s'étalait sur cinq semaines et comportait 15 heures par semaine de cours théorique, de démonstration et de travail pratique.

L'instructeur **Andy Bonner** a remis un certificat aux finissants. L'établissement de Bath tire avantage d'avoir des détenus compétents dans le domaine et ses normes en la matière ont été ajustées à la hausse. La population est en outre de plus en plus sensibilisée au programme : tout le monde veut l'avis de nos professionnels.

Un microfilm de la Mission

ONTARIO - Au cours d'une visite de l'établissement Bath, le sous-commissaire **Andrew Graham** a reçu des mains de **Pat Gillespie**, directeur des Systèmes micrographiques, une plaque unique en son genre. Offerte par l'Unité de micrographie et le directeur **Sam Brazeau**, la plaque en chêne contient une microfiche de l'énoncé de la Mission du Service. Le film de 3/8 po sur 1/4 po étant impossible à lire à l'oeil nu, il a fallu recourir à une loupe de bijoutier qui grossit 10 fois les caractères.

Chapeau, George Crawford!

Il a montré aux détenus à écrire et à croire en l'avenir

«Les gens pensent qu'il m'a appris à écrire mais il m'a appris bien plus : l'espoir, l'estime de soi et la confiance en soi».

Claude Dumaime, directeur, remet à George Crawford une plaque soulignant son dévouement.

ATLANTIQUE - **George Crawford** était à l'honneur au cour d'une cérémonie de remise de diplômes à l'étab. de Dorchester; on tenait ainsi à souligner son travail bénévole auprès de détenus inscrits au programme d'enseignement secondaire.

Il y a 12 ans, M. Crawford, professeur d'anglais à l'Université Mount Allison, prenait sa retraite; depuis lors, il enseigne à écrire à temps partiel.

M. «le professeur», comme l'appellent les détenus, a offert bénévolement ses services pour le cours par correspondance de l'Université Mount Allison et du Open Learning Institute de C.-B.

Le personnel et les détenus soulignent son intérêt réel pour les prisonniers et sa capacité de tirer le meilleur d'eux-mêmes. Comme le disait un détenu étudiant, «la plupart des gens pense qu'il m'a appris à écrire; en fait, il m'a appris bien plus : l'espoir, l'estime de soi et la confiance en soi».

Le directeur de l'étab. de Dorchester, **Claude Dumaime**, affirme de son côté que M. Crawford a contribué à démythifier l'image du détenu dans la conscience populaire, c'est-à-dire celle d'un individu dangereux qui refuse d'apprendre.

Dans son discours, le professeur de 75 ans déclarait que les détenus étaient ses amis, qu'il ne s'était jamais senti en danger auprès d'eux et qu'il était encouragé par leur désir d'apprendre et de réussir.

Au cours de la cérémonie, sept détenus ont reçu des certificats pour avoir terminé le programme d'alphabétisation, 15 autres pour avoir terminé leur huitième année et cinq pour avoir terminé leur cours universitaire. Neuf moniteurs en alphabétisation ont reçu des épinglettes de revers Laubach en reconnaissance de leur travail dans le programme d'alphabétisation.

«Participactifs» du Pacifique

PACIFIQUE - Le Comité de participaction régional célébrait, le 15 mai dernier, sa 19e journée de conditionnement physique, qui se tient deux fois par année. Voici le nom des gagnants :

- **Trudy Nichol**, Kent-1, meilleur pointage amélioré (chez les femmes)
- **John Waye**, Kent-1, meilleur pointage amélioré (chez les hommes)
- **Cathy Bourque**, Kent-1, pompes
- **Mark Townsend**, WH-1, pompes
- **Frank Olson**, Mountain-1, trophée Charlie McGraw pour la course commémorative
- **Jenny Pierce**, Matsqui, meilleur catégorie sénior (équipe des étoiles)
- **Cathy Bourque**, Kent-1, meilleure chez les femmes (équipe des étoiles)
- **Bob Bell**, WHI-1, catégorie libre (chez les hommes)

Jenny Pierce (Matsqui) a gagné la première place chez les femmes, chez les séniors et la troisième place dans la catégorie libre. L'équipe des étoiles était composée de cinq concurrents et avait tout intérêt à ce que Jenny gagne le trophée catégorie sénior.

Félicitations aux deux équipes gagnantes de William Head; elles ont remporté les trophées des divisions «A» et «B».

La prochaine journée participaction est prévue pour le 29 septembre.

Lettres

Objet: *Entre Nous*, numéro de juin

Ayant visité l'établissement St-Vincent-de-Paul il y a bien des années, c'est avec un vif intérêt que j'ai lu votre série d'articles sur la fermeture et les anciens directeurs de l'établissement Laval. Vous avez donné aux agents qui y sont morts en service la place qu'il leur revenait.

Merci aussi pour les photos et continuez votre bon travail.

Donald M. Robinson
Établissement de Collins Bay

En bref

Un nouveau D.G. aux Services de santé

La Direction des Services de santé de l'AC accueille un nouveau directeur général, le Dr **Jacques H. Roy**. Diplômé de l'Université de Montréal (bac et maîtrise en médecine), il a acquis son expérience diversifiée dans les Forces canadiennes (il est aussi Colonel), comme médecin de campagne en Allemagne de l'ouest, et au cours de ses 10 ans de médecine familiale et d'urgence. Il détient de plus une solide formation en alcoolisme et en toxicomanie qu'il a étudié à l'Université de Toronto et à la Fondation sur la recherche sur la toxicomanie (Ontario).

En 1978, il était nommé commandant de la 4e Ambulance de campagne et directeur de la clinique de réadaptation pour alcooliques de Lahr (RFA). De 1983 à 1987, le colonel Roy a travaillé à la Direction de médecine préventive située à Ottawa. Il était responsable des divers programmes sur les habitudes de vie des Forces canadiennes, y compris des programmes de prévention sur l'alcool et les drogues, de réadaptation pour alcooliques et de qualité de vie.

En 1987, il était à la tête de la clinique médicale du quartier général de la Défense nationale : il devait assurer le soutien médical des quelque 7 000 militaires de la région de la Capitale nationale. L'année suivante, il devenait directeur du Service de soins de santé des FC où il a dû, entre autres, travailler dans le domaine de la santé physique et mentale.

Dans le cadre de ses fonctions, le nouveau D.G. sera à la tête de deux groupes de travail très importants. Le premier vise à élaborer des politiques et d'un cadre de travail destinés à la prestation de services de soins de santé mentale aux détenus, depuis leur admission jusqu'à l'expiration de leur peine. Le second doit, quant à lui, jeter les bases d'un plan stratégique pour l'élaboration de programmes et de procédures en vue de réduire l'abus de substances au cours des cinq prochaines années.

Etes-vous toujours admissible à la prime au bilinguisme?

Le 1er avril dernier, le Conseil du Trésor rendait public la révision de la politique sur la méthode utilisée pour vérifier l'admissibilité des employés à la prime au bilinguisme. La troisième et dernière phase de la mise en oeuvre de la politique devrait se terminer au cours du présent exercice financier.

Ainsi, au cours de 1989-1990, tous les employés recevant la prime et dont les résultats d'examen seront périmés au 31 mars 1990, devront refaire l'Examen de langue seconde (ELS) pour contrôler leurs compétences. Les employés classés «professionnels», donc qui doivent satisfaire à certaines exigences linguistiques, et ceux qui ont obtenu une exemption à leur dernière évaluation n'auront toutefois pas à le refaire.

En cas d'échec

Si vos résultats d'examen démontrent que vous ne répondez pas aux exigences linguistiques ou si vous refusez de faire l'examen, vous recevrez, dans les dix jours ouvrables suivant la décision, un avis vous informant de l'arrêt de la prime deux mois après la date de l'avis.

Par ailleurs, si vous avez réussi l'ELS ou si votre poste demeure bilingue mais que vous ne touchez pas la prime, vous pourrez y être à nouveau admissible après avoir refait et réussi l'examen.

Cours de langue seconde

Pour améliorer vos connaissances de la langue seconde, il vous sera possible de suivre jusqu'à 200 heures de cours pendant vos heures de travail à condition d'avoir déjà reçu une formation pour un niveau similaire, payée par le gouvernement. Vous ne pouvez cependant profiter de cette mesure spéciale qu'une seule fois pour votre profil linguistique au cours de votre carrière.

Si vous devez faire l'ELS pour une raison autre que l'admissibilité à la prime au bilinguisme (pour des besoins en dotation, par exemple), et que vos résultats indiquent que vous possédez les compétences linguistiques nécessaires, la prime sera rétablie à partir de la date de confirmation.

La Division des langues officielles se mettra en contact avec les employés concernés pendant les mois de juin et de juillet.

À venir

2 - 7 juillet 1989 *Premier Congrès européen de psychologie*, Amsterdam. Communiquer avec : Premier Congrès européen de psychologie, B.P. 71275, 1008 BG Amsterdam, Pays-Bas.

26 - 30 juillet 1989 *Cinquième Congrès annuel de victimologie*, Acapulco, (Mexique). Cette conférence a pour but de fournir aux professionels des domaines de la justice pénale, des services sociaux, médicaux, juridiques et des services de santé mentale, des renseignements sur les conséquences de la victimisation ainsi que des stratégies d'intervention et de traitement. Communiquer avec : Congrès mondial, 2333 North Vernon St., Arlington, VA 22207. (703) 536-1750.

29 juillet - 6 août 1989 *World Police and Fire Games III* Vancouver, C.B. Plus de six mille athlètes représentant les agences de police, de pompiers, de services correctionnels, de douanes et d'immigration venant de 25 pays participeront à 47 jeux olympiques. Communiquer avec : World Police and Fire Games III, P.O. Box 4850, Vancouver, C.B. V6B 4A4. (604) 682-9723.

Entre Nous

août 1989 • Service correctionnel du Canada

Conférence des administrateurs
et allocution du Commissaire

- **Toxicomanie et traitement** : *évaluation des programmes de désintoxication de quatre régions*
- ***Nouvelle* politique de gestion du personnel** - *le personnel sur la liste prioritaire*
- **Services bilingues pour les détenus :** *en vertu de la nouvelle* **Loi sur les langues officielles**
- **Profil de l'assassin en série** *Quand tuer devient une obsession*
- *Entre Nous...* **avec le Commissaire**

Service correctionnel Canada
Correctional Service Canada
Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 14 n° 6
août 1989

Entre Nous/Let's Talk est un bulletin d'information publié mensuellement par les Services de rédaction et de publications de la Direction générale des communications du Service correctionnel du Canada.

Le Service correctionnel du Canada, en tant que composante du système de justice pénale, contribue à la protection de la société en incitant activement et en aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Comité de rédaction

Rédacteur en chef
Les Shand

Rédactrice principale
Helen Gooderham

Gestionnaire de production
Irène Boucher

Conception graphique
Les Shand
Irène Boucher
Michele Sury

Administration

Chef int.- Services de rédaction et de publications
Les Shand

Chef de bureau
Joanne Hunton

Entre Nous vous invite à faire parvenir vos commentaires, lettres, photos et articles.

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, avec la permission de :

Entre Nous/Let's Talk
Services de rédaction et de publications
Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario) K1A OP9
(613) 995-5356

Courrier électronique
LETS-TALK

© Service correctionnel du Canada 1989
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous... et le Commissaire

Loi sur l'accès à l'information - six ans plus tard

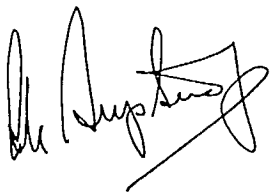
La Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels sont en vigueur depuis six ans déjà. Si elles nous ont causé des difficultés, l'expérience acquise nous a néanmoins fait grandir.

D'aucuns diront que nous ne devrions pas laisser les détenus consulter leur dossier et que le public ne devrait pas connaître notre fonctionnement : il est, semble-t-il, dangereux de donner libre accès aux dossiers administratifs. Peut-être. Le public prendra connaissance de nos erreurs mais, si nous lui expliquons notre travail et le pourquoi de nos ratés - autrement dit si nous sommes ouverts et non inaccessibles - il connaîtra mieux nos objectifs et nos opérations.

Notre but est de mettre en application les principes de base tout simples de la Mission. Nous sommes responsables et voulons prendre les bonnes mesures. Le public a le droit de savoir et, en tant que membres du Service correctionnel, nous serons les premiers à profiter de ses critiques constructives.

Nous inciterons les directeurs des quatre coins du Service à fournir l'information, sous quelque forme qu'elle soit, le plus rapidement possible et à bien répondre aux questions posées conformément aux lois. Nous y arrivons mais il y a encore place à amélioration lorsqu'il s'agit des demandes de dossiers auprès de la division de l'accès à l'information et des renseignements personnels de l'AC, du renvoi des dossiers révisés à l'unité opérationnelle, et du délai de livraison du dossier à l'unité puis au détenu.

Ce n'est là qu'un exemple des points où nous devons montrer plus de rapidité et de réceptivité. Je vous convie tous – directeurs de section, sous-commissaires régionaux, directeurs d'établissement et directeurs des bureaux de libération conditionnelle – à montrer que nous prenons nos responsabilités et nos qualités de réceptivité à coeur. Notre mandat, tel que stipulé dans la Mission, est de répondre aux questions des gens.



Loi sur les langues officielles :

Des services bilingues pour les détenus

La prestation de services dans les deux langues officielles est vitale dans certains secteurs (médical, psychiatrique, gestion des cas ou aumônerie). C'est tout à fait dans l'esprit de la Mission et de ses objectifs.

La *Loi sur les langues officielles* révisée, qui devrait recevoir l'assentiment royal en septembre prochain, pourrait avoir des répercussions profondes pour les employés du Service correctionnel du Canada et les détenus sous responsabilité fédérale.

Les employés fédéraux prennent certains des nouveaux droits de la *Loi sur les langues officielles* pour acquis. L'une des clauses les plus importantes concerne la langue de travail des fonctionnaires dans des lieux géographiques spécifiques. Comme l'explique **Robert Cooper**, directeur de la division des Langues officielles du Service (AC), les employés anglophones et francophones de certaines régions, comme celle de Montréal, de la Capitale nationale ou du Nouveau-Brunswick, auront les mêmes droits en matière de langues de travail : ils pourront utiliser celle de leur choix.

Par le passé, poursuit-il, les droits en matière de langue de travail étaient fondés sur la *Résolution parlementaire sur les langues officielles dans la Fonction publique du Canada*, adoptée en 1973, et sur une politique du Conseil du Trésor.

La nouvelle Loi permettra en outre au Commissaire aux langues officielles, aux fonctionnaires fédéraux et au public en général, d'en appeler devant la cour fédérale s'ils jugent que leurs droits linguistiques ont été brimés ou niés. «Elle rejoint déjà sur ce point la Charte des droits et libertés, souligne M. Cooper. Par contre, ni la Loi, ni la Charte ne précisent exactement ces droits dans toutes les situations; elles dressent plutôt des principes de base permettant de contester devant les tribunaux les cas particuliers de façon à créer des précédents.»

Un article bien spécial, l'article 24

L'article le plus important de la nouvelle Loi est certes l'article 24, selon lequel tous les membres du public, y compris les détenus sous responsabilité fédérale, pourront recevoir des services de santé ou de sécurité dans la langue de leur choix.

Et les nouvelles politiques correctionnelles émanant des objectifs et de la nouvelle Mission sont justement dans cet esprit. Les politiques du Service ont prévu tous les aspects de santé et de sécurité de la Loi. La prestation de services dans les deux langues officielles est vitale dans certains secteurs (médical, psychiatrique, gestion des cas ou aumônerie).

Comité de travail du SCC avec le CT

Le Conseil du Trésor s'est vu attribuer, en vertu de la nouvelle *Loi sur les langues officielles*, le mandat de dresser les grandes lignes et la règlementation visant à clarifier et à interpréter la Loi. Un comité composé de membres du SCC travaille avec le Conseil pour s'assurer que les lignes de conduite du gouvernement fédéral tiennent compte de la nature unique de la Mission du Service. Il est formé de M. Cooper, de **Guylaine Roy** (conseillère juridique), de **Richard Harvey** (directeur de la Garde et contrôle), et de **Lucien Gosselin** (directeur des Affaires concernant les détenus).

Évaluation des normes sur les services bilingues

L'an dernier, en prévision des amendements à la *Loi sur les langues officielles*, on a demandé à la direction du Service correctionnel du Canada d'évaluer les normes sur les services bilingues de chaque établissement et bureau de district. Ces normes sont en fait un plan sur les langues dressant le nombre de postes bilingues nécessaire pour offrir les services essentiels. M. Cooper précise que, cette année, ces normes seront révisées en fonction de l'introduction de la gestion par unité et que, l'an prochain, la Division examinera l'impact total de la Loi sur le Service.

Le CT prépare des lignes de conduite

Selon M. Cooper, le CT devrait bientôt terminer l'élaboration des lignes de conduites destinées au Service. Jusqu'à présent, poursuit-il, le Service faisait du bon travail dans le domaine de la prestation des services essentiels dans la langue choisie par le détenu. Le Service collabore avec le CT pour maintenir ce niveau de service dans l'avenir. ■

Compte rendu de la Conférence

Du 25 au 27 juin dernier, Halifax était l'hôte de la Conférence des administrateurs du Service correctionnel. C'était la première fois que ceux-ci se rencontraient depuis l'approbation officielle du document portant sur la Mission, en février dernier.

La conférence, dont voici un compte rendu, réunit régulièrement les directeurs d'établissement, de district et des collèges de formation ainsi que la haute direction de l'AC; ils ont alors l'occasion d'examiner les nouvelles politiques et les nouveaux programmes. Ceux qui détiennent des postes clés ont alors la chance d'échanger de l'information.

Jour 1 : les services correctionnels communautaires

Les services correctionnels communautaires étaient à l'ordre du jour en cette première journée de la Conférence. La transition en douceur du détenu par le biais de programmes de libération conditionnelle efficaces a é a été l'objet d'une partie importante des recommandations du groupe de travail sur les programmes communautaires et institutionnels. Ce problème a été examiné sous plusieurs angles. Il a aussi été question du cas des détenus qui ont purgé 1/6 de leur peine, de la surveillance obligatoire et du traitement des détenus autochtones.

*Prairies : (G-D) **Doug Clark**, étab. de la Ferme de la Saskatchewan, **Jim O'Sullivan**, Pen. de la Saskatchewan, et **John Duggan**, sous-commissaire.*

Des conférenciers de la Région de l'Ontario (**Don Clark**) et de l'AC (**Jim Phelps, Karen Wiseman, Terry Sawatsky, Doug McMillan, Thomas Townsend, Pierre Allard** et **Doug Borrowman**) ont présenté des allocutions au cours de la journée.

Au cours de l'après-midi, des ateliers ont porté sur les exigences de la loi C-67, votée en juillet 1986, qui permettent à la Commission nationale des libérations conditionnelles d'incarcérer les détenus violents jusqu'à la fin de leur peine et de faciliter la libération conditionnelle des détenus à faibles risques. Près de 500 cas auraient été examinés et la CNLC aurait refusé la libération conditionnelle de 207 d'entre eux depuis le 30 septembre 1988.

*Atlantique : (G-D) **Garry Mills**, étab. Springhill, **Willie Gibbs**, sous-commissaire, **Vince MacDonald**, bureau de lib. cond. de la N.É., **Arden Thurber**, étab. de Westmorland.*

Les administrateurs ont été invités à exprimer leurs idées et a énoncer des stratégies concernant : la façon de s'occuper des détenus dont 1/6 de la peine a été purgé, l'accélération du processus de libération conditionnelle pour les détenus condamnés à une courte sentence, et les façons d'aider les initiatives locales en vertu des objectifs généraux ainsi que des recommandations et des objectifs du groupe de travail sur les détenus autochtones sous responsabilité fédérale, publiés récemment.

Les discussions ont porté sur divers sujets dont :

• Les résultats d'une récente étude sur la santé mentale des détenus indiquant que 30 p. 100 d'entre eux souffriraient de problèmes de cet ordre.

*Québec : (G-D) **Lily Tronche**, Centre fédéral de formation, **Laval Marchand**, étab. Leclerc, et **Jean-Claude Perron**, sous-commissaire.*

• Le recrutement de bénévoles prêts à travailler auprès des détenus n'a causé aucun problème. Les prochains plans de croissance tiendront compte des bénévoles.

• Il reste difficile de faire accepter les détenus autochtones dans leur réserve pendant leur libération conditionnelle et de sensibiliser le personnel aux différences culturelles lorsqu'il traite avec ces détenus. Les Anciens des tribus autochtones doivent jouer un plus grand rôlepour régler ce problème.

• Le groupe de travail sur les programmes est venu à

des administrateurs

la conclusion unanime qu'il faut accorder plus de temps au counseling des délinquants. La quantité imposante de travail administratif reste un point de discussion.

Jour 2 : planification des opérations

La deuxième journée de la Conférence mettait en évidence le rapport entre les administrateurs et la planification des opérations au sein du Service. Le conférencier invité était **Jack Manion**, directeur du Centre canadien de la gestion, ancien secrétaire associé du cabinet et sous-greffier du Conseil privé.

M. Manion a fait remarquer à ses auditeurs que le village global était bel et bien une réalité et que, partout au monde, les gens veulent prendre leur propre avenir en main, s'interrogent sur le rôle du gouvernement, mettent sa compétence et son autorité au défi et veulent être respectés.

*(L-R) CSC Commissaire, **Ole Ingstrup** et **Jack Manion**, directeur, Centre canadien de la gestion.*

Partout, des changements s'opèrent, a-t-il indiqué, même s'il s'agit d'un processus long, lent et difficile. «Nous devons néanmoins accepter ces tendances internationales et nous y adapter.»

Dans une bonne gestion, la personne passe en premier, poursuit-il, travaille avec ses forces et ses lacunes, partage des objectifs communs et communique ensemble.

Les nouveaux objectifs du Service

Mario Dion, commissaire adjoint des Communications et développement organisationnel et de **Arthur St-Aubin**, commissaire adjoint de la Gestion corporative, ont annoncé les grandes lignes des nouveaux objectifs généraux que le Service entend réaliser au cours des trois prochaines années. Ces conférences, ainsi que les processus de planification stratégique qui y ont mené, ont servi de point de départ aux directeurs d'établissement et de district; ils ont pu faire part de leur idées et suggestions relativement à la mise en application des 11 objectifs et des 60 initiatives qui en découlaient.

*(G-D) **Gilles Martin**, Bureau de lib. cond., (Ont. est), **Dan Kane**, AR (Ontario), **Jim Vantour**, AC, **Brendon Reynolds**, AC.*

Jour 3 : relations avec les médias

Cette troisième journée s'est penchée sur la question des relations entre le Service correctionnel, les médias et le public. **Barry McLoughlin**, de McLoughlin and Associates, a discuté entre autres de la meilleure façon de répondre aux questions des médias et de se préparer pour les entrevues.

Le sous-commissaire de la Région de l'Ontario, **Andrew Graham**, a par la suite dirigé une discussion sur la gestion des crises en milieu communautaire, à la lumière des résultats du groupe de travail sur la question.

Au cours de l'après-midi, des ateliers ont porté sur divers points. Le conseiller juridique principal des Services juridiques du SCC, **Ted Tax**, a abordé la question de l'impact des grandes questions juridiques sur les services correctionnels. **John Duggan**, sous-commissaire de la Région des Prairies, s'est penché quant à lui sur la Partie II du Code canadien du travail, qui stipule que les employés fédéraux ne sont pas obligés d'effectuer une tâche jugée risquée ou dangereuse. Des directeurs d'établissement et des inspecteurs du ministère du travail prenaient part à cet atelier.

Irving Kulik, comm. adj. des vérifications et enquêtes, se prepare à affronter les médias dans une simulation montée par ses entraineurs.

La Conférence des administrateurs est conçue pour maintenir la communication entre les adminstrateurs des cinq régions et a fourni à cette fin quantité de renseignements cruciaux et nouveaux à ceux qui y ont assisté, et a permis l'échange d'information nécessaire à la bonne marche du Service.

Discours du Commissaire... ☞

Allocution du Commissaire aux administrateurs

Changer nos

«Je suis satisfait de nos réalisations cette année; parlons maintenant de ce qui nous attend». Voilà en gros ce qu'a dit le commissaire **Ingstrup** aux directeurs d'établissement, de district et aux administrateurs des quatre coins du pays, au cours de la Conférence des administrateurs qui s'est tenue du 25 au 27 juin, à Halifax.

Principale réalisation en 1988-1989 : la Mission

«Votre contribution en tant qu'administrateurs de nos installations a été importante. Je suis bien conscient de tout le travail que vous avez fait, des longues heures que vous y avez mis. Nous pouvons être fiers des résultats.

Québec : (G-D)
***Yvon Deschênes**, étab. Donnacona,*
***Maurice Jacques**, étab. La Macaza,*
***Robert Caron**, étab. Port-Cartier,*
***Réné Rousseau**, Bureau de lib. cond., Montréal Métropolitain.*

• Le Service a désormais une nouvelle orientation, ce qui ne signifie pas que nous faisons une croix sur le passé : disons plutôt que nous en tirons des leçons et que nous nous améliorons. Nous nous sommes de plus engagés à atteindre les objectifs à long terme de la Mission.

• Nous avons aussi porté les questions correctionnelles, c.-à-d. les programmes concernant les délinquants et la façon dont nous traitons ceux-ci, au premier rang de nos priorités. Nous devons maintenant mettre l'accent sur les interactions entre le personnel et les détenus et aider ces derniers à réintégrer la communauté en tant que citoyens respectueux des lois.

Un des traits marquants de la Mission est qu'elle s'adresse principalement aux attitudes. Cela signifie qu'il nous faut trouver de nouvelle façon de procéder. Nous n'avons pas toujours des ressources nouvelles et nous devons compenser pour celles qui manquent. Au moins 60 p. 100 de nos objectifs stratégiques sont applicables sans que nous ayions à recourir à des ressources externes.

Si nous apprenons à tirer pleinement partie du potentiel et de l'énergie de notre personnel, nous n'aurions pas besoin de nouvelles ressources. Nous devons nous assurer de mieux utiliser nos employés et, en qualité de directeurs, de les traiter avec intégrité et dignité.»

«Vous êtes des directeurs d'entreprise»

«En tant qu'administrateurs, vous êtes non seulement responsables du bon fonctionnement de vos secteurs, vous êtes aussi des directeurs, a poursuivi le Commissaire. Vous êtes directeurs d;entreprise pour le Service correctionnel et, à ce titre, vous devez prendre à coeur le bon fonctionnement de tout le SCC, en plus de celui de votre région ou établissement.

Vous êtes tous des partenaires dans l'ensemble de la direction de cet organisme et j'aimerais que vous approchiez les services correctionnels comme un directeur. Cela signifie voir loin d'avance tout en accordant de l'importance au moindre petit détail.

Notre style de gestion est tout aussi important. Pour devenir un organisme efficace et efficient, nous devons travailler ensemble dans une ambiance d'ouverture d'esprit, de confiance et de respect mutuel. Il faut encourager le personnel à faire des suggestions en toute confiance; quant à nous, les directeurs, nous devons les écouter. C'est ce qu'on appelle la communication bilatérale.

Il est aussi important de consulter régulièrement nos employés pour ne pas les mettre dans une position ambigüe et les faire travailler sur des projets qu'ils ne comprennent pas bien. Nous devons les faire participer au processus décisionnel. Un bon gestionnaire est un bon professeur; il se doit de passer plus de temps avec ses employés, d'apprendre à les connaître et de savoir comment les choses se passent.»

(G-D)
Le Commissaire du Service correctionel du Canada,
***Ole Ingstrup** converse avec*
***Andrew Graham**, sous-commissaire, Ontario.*

Plus reponsables et accessibles

• «Grâce à la Mission, nous avons renforcé l'intégrité du Service. Nous sommes plus clairs et prévisibles aux yeux du public et des divers organismes externes comme la police. Les médias, qui font partie du système démocratique, nous considèrent plus responsables et accessibles.

façons de procéder

*Pacifique : (G-D) Dr. **Pauline Lamothe**, Centre psychiatrique du Pacifique, **Paul Jacks**, Bur. de lib. cond., Abbotsford, **Arlie Bender**, établ. William Head, **Art Trono**, sous-commissaire.*

Nous ne sommes pas toujours fiers de ce que nous faisons, mais cela donne aux Canadiens l'occasion de nous évaluer.

• Le groupe de travail sur les programmes a fait des recommandations qui seront bientôt mises en application. Nous avons tenu compte de vos conseils et vos commentaires sont les bienvenus.

• Le projet relatif aux normes de surveillance des libérés conditionnels va bon train et la nouvelle échelle d'évaluation des besoins et des risques pour la gestion des cas devrait être prête d'ici octobre.

• Le rapport sur la Gestion intégrée des peines sera bientôt à votre disposition. Il est un exemple impressionnant mais révélateur de la collaboration entre l'AC, les AR et les établissements.»

Laval : une fermeture réussie

• «La fermeture de l'établissement Laval ce mois-ci nous donne un autre exemple de ce qu'est la collaboration. Des gens, tant au niveau national que régional, y ont travaillé d'arrache-pied et les résultats furent éloquents. Toutes mes félicitations.

• L'évaluation et la vérification des questions correctionnelles en sont maintenant rendues à la vérification de l'aspect financier.

• Nous administrons mieux dans notre système de gestion et nous avons réduit la bureaucratie. Nous offrons maintenant aux organismes centraux une meilleure image; ils nous trouvent plus sincères, plus professionnels et nous voient comme des gens d'action.

• Nous travaillons de plus en plus dans les deux langues officielles. Il m'apparaît surtout important de reconnaître cette faculté et de la renforcer.

• Notre processus de dotation est meilleur. Nous avons redressé nos normes de compétence pour obtenir rapidement le personnel compétent. Nous pouvons ainsi avoir une meilleure idée de ceux qui sont intéressés par une promotion. Elles indiquent ce qu'il faut avoir pour obtenir une promotion et nous aident à déterminer les besoins en formation.

• Nous avons utilisé nos ressources à bon escient cette année. Nous devons prouver au Conseil du Trésor, aussi bien qu' à nous-même, que nous pouvons nous servir efficacement de toutes nos ressources. Mais nous devons garder à l'esprit que les nouvelles ressources sont limitées car le gouvernement essaie toujours de réduire le déficit avec des mesures restrictives.»

Le Commissaire sur les comités de sélection

«Au cours de mon travail avec l'AC, les AR et les établissements, j'ai pu constater avec bonheur jusqu'à quel point nous avons des gens compétents. Je fait maintenant un point d'honneur à assister aux comités de sélection pour les postes de direction (directeurs d'établissement, de district, haute direction régionale, etc.). Les directeurs choisis seront aussi mon choix et je veux que tous connaissent les conditions de promotion.»

Ce qui nous attend

«Nous sommes actuellement en train d'étudier les initiatives portant sur un certain nombre de questions urgentes. Il s'agit de :

• Les groupes de travail sur les détenues sous responsabilité fédérale et sur les détenus autochtones indiquent bon nombre de domaines exigeant des améliorations. Nos débuts en ce sens sont prometteurs et notre participation, consultation et collaboration furent importantes.

Nous devons en faire plus pour accélérer le processus de libération conditionnelle des condamnés à de courtes peines. Nous pourrions ainsi diminuer radicalement nos besoins en établissements si nous pouvons libérer les détenus en toute sécurité et à la date prévue.

Travailler dans les services correctionnels, c'est rendre la liberté aux détenus avec un minimum de ressources financières et humaines.» ■

Profil de l'assassin

Quand tuer devient une obsession...

Qu'est-ce qu'un assassin en série ? Comment quelqu'un devient-il obsédé par le meurtre au point d'en devenir compulsif ?

Un criminologue américain du Ball State University (Indiana), **Eric Hickey**, de passage à l'AC en juin dernier, s'est penché sur ces questions pendant les cinq dernières années. Il a profité de sa visite pour faire part de certaines de ses découvertes aux employés du Service correctionnel et à d'autres membres du système de justice.

Son intérêt pour les tueurs sériels remonte à l'époque où il travaillait auprès de délinquants sexuels et de psychopathes dans un établissement réservé aux criminels jugés fous. Il a ainsi rencontré plus d'une centaine d'assassins en série, rencontres dont il a écrit un livre, basé aussi sur des études de cas historiques, intitulé *Serial Killers and their Victims*, et qui devrait paraître vers la fin de l'année.

Pourquoi cette obsession meurtrière ?

Dans son exposé, M. Hickey a démontré que, contrairement à la croyance populaire, les tueurs sériels ont des motifs pour poser ces gestes, ainsi que certains points communs.

Ils ont tous subit un grave traumatisme à un moment donné de leur vie, la plupart du temps durant leur enfance, et se sont montrés incapables d'y faire face.

Beaucoup d'entre eux ont une intelligence supérieure à la moyenne et sont persuasifs. Il sont parfois si convaincants qu'ils peuvent éviter la justice pendant plusieurs années.

Ils ont tous des fantasmes, allant du fantasme sexuel avec une femme ou un enfant jusqu'à d'autres plus violents. Selon M. Hickey, leur incapacité d'exprimer leurs sentiments, surtout ceux qui touchent le rejet, les poussent à intérioriser leur colère en s'imaginant des scènes de vengeance.

M. Hickey n'a encore pu découvrir l'élément déclencheur.

Des récidivistes

On réussit rarement à les réadapter, affirme M. Hickey, et il est hors de tout doute qu'ils récidiveront. Une telle découverte, si elle se révélait vraie, serait de première importance pour les employés travaillant avec ce type de délinquants vivant à la limite du fantasme et de la violence. Lorsqu'on reconnaît ces sentiments d'impuissance et de rage chez un détenu, il faut lui fournir un moyen de les exprimer.

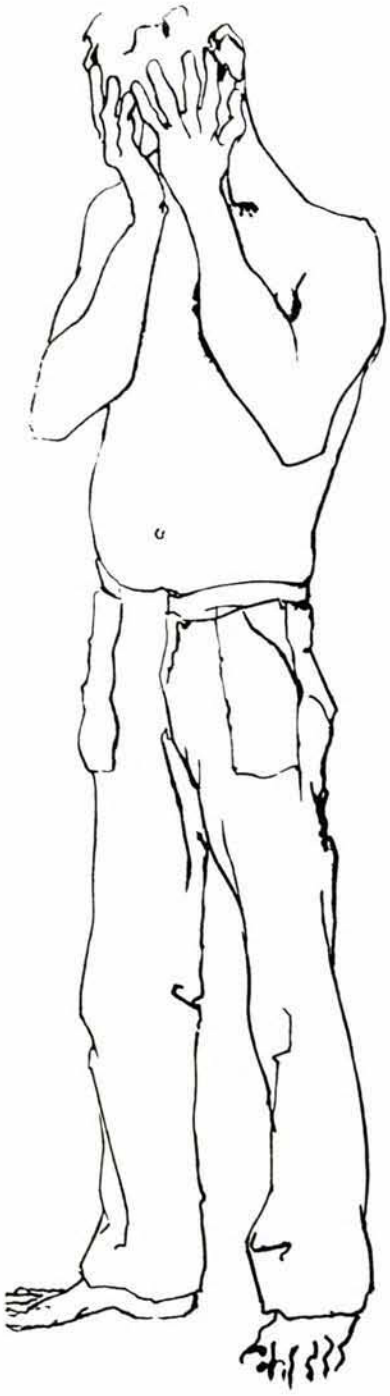
«Le détenu a besoin de programmes de gestion de la colère, a-t-il dit, et nous devons aider les enfants à faire face à leur colère et à leurs problèmes dès leur plus jeune âge.»

La part des médias

M. Hickey croit que, jusqu'à un certain point, les médias ont joué un rôle dans l'augmentation du nombre de tueurs en série depuis les années 1960. L'assassin type a «gravi les échelons» : ce n'est plus du vol par effraction ni du voyeurisme mais des agressions sexuelles, des meurtres et des assassinats en série. Selon le criminologue, le tueur en série recherche justement l'attention des médias et, lorsque sa renommée ne lui suffit plus, il se rend pour enfin jouir de l'excitation qu'il cause.

en série

On réussit rarement à les réadapter, affirme M. Hickey, et il est hors de tout doute qu'ils récidiveront. Il croit aussi que, jusqu'à un certain point, les médias ont joué un rôle dans l'augmentation du nombre de tueurs en série depuis les années 1960.



Thérapie et étude : un pas dans la bonne direction

Pour M. Hickey, la meilleure façon d'en apprendre plus au sujet du tueur sériel est de l'étudier dans un établissement et non pas de l'ignorer et de l'isoler. Il considère que les programmes de thérapie du Service sont actuellement un pas dans la bonne direction, en ce sens qu'ils permettent de recueillir des données sur l'origine et le traitement de ces meurtriers. Il s'est de plus dit en faveur des discussions et de l'échange d'information entre les professionnels travaillant auprès des délinquants : c'est, selon lui, la meilleure façon de réduire le nombre de meurtres en série puisque tous ceux qui travaillent dans le domaine de l'application de la loi – policiers, avocats, criminologues, sociologues, professeurs – travaillent comme une équipe. Comment y arriver ? En déterminant un modèle de comportement permettant aux professionnels d'identifier les psychopathes et de les empêcher de commettre des actes qui changeraient le cours de leur vie et celui de leur victime. ■

par **Louise Coates**
(Louise est une étudiante et termine une maîtrise en journalisme à l'Univeristé Carleton d'Ottawa.)

Voici la nouvelle politique de gestion du personnel

Le personnel

Valeur fondamentale 3 : Nous estimons que le personnel du Service constitue sa force et sa ressource principale dans la réalisation de ses objectifs, et nous croyons que la qualité des rapports humains est la pierre angulaire de sa Mission.

Transformer la Valeur fondamentale 3 en une directive du personnel à la fois éclairée et adéquate, voilà le fondement même de la nouvelle politique de gestion du personnel du Service.

Approuvée au cours de la réunion du Comité de gestion de l'AC en novembre dernier, la politique de gestion du personnel établit 14 points destinés à servir ultérieurement de lignes de conduite. C'est ce que nous a confié **J.-A. St-Aubin**, commissaire adjoint de la Gestion corporative à l'AC. «Nous espérons que chacun de ces points encouragera l'élaboration, un peu partout dans les régions, de politiques nouvelles et novatrices en matière de gestion du personnel.»

Ces lignes de conduite, à la fois variées et complètes, couvrent les changements organisationnels, dans la réduction des effectifs, l'abolition de postes, la durée d'un emploi, les normes de compétences et de rendement, les promotions, la communication entre employés, l'évaluation de rendement, la formation et le développement, et la santé et la sécurité.

Variantes régionales

Le personnel fonctionne sur une base décentralisée; les régions possèdent leur propre personnel qui doit rendre compte auprès du sous-commissaire régional. Il y aura donc des variantes d'une région à l'autre mais, comme l'indique M. St-Aubin, «les régions doivent respecter l'esprit du document et, lorsque nous effectuerons des vérifications périodiques des fonctions du personnel, nous utiliserons ces lignes de conduite comme un outil de mesure de la gestion efficace du personnel».

Une approche axée sur les employés

M. St-Aubin, un ancien major-général et ancien directeur du personnel auprès de la Commission de la Fonction publique, affirme qu'on ne peut s'attendre à ce que les employés soient dévoués à leur travail si, de son côté, on ne montre aucun intérêt pour leur bien-être. Son approche personnelle de la gestion du personnel, axée sur les employés, peut se résumer en quelques lignes :

Directives de gestion du personnel

- allouer chaque année au moins quatre pour cent du salaire brut de chacun des employés du Service à la formation et au développement;
- permettre aux employés d'être conseillés et de solutionner leurs problèmes trois mois avant l'évaluation de rendement annuelle;
- encourager les activités physiques, sociales et récréatives;
- accorder les promotions en fonction du mérite, du rendement et des compétences;
- établir, dans chaque région, un comité de placement du personnel (ou l'équivalent) chargé de la réaffectation des employés vulnérables du Service.

avant tout

Un engagement moral de la Direction

Le concept de vulnérabilité est étroitement lié à l'engagement du Service envers «les siens». Dans les périodes de réduction des effectifs, de fermeture d'installations et d'élimination de postes, un employé du Service sera déclaré «vulnérable» plutôt qu'«excédentaire», poursuit M. St-Aubin. «Nous avons accepté d'affecter un employé à un poste dont le statut correspond à celui qu'il ou qu'elle avait avant d'être déclaré vulnérable. Ce n'est pas une garantie, ajoute-t-il. Nous n'avons pas le pouvoir législatif nécessaire pour garantir un emploi mais c'est un engagement moral de faire tout en notre pouvoir pour affecter cette personne et lui fournir toute la formation nécesaire.»

Centre d'information sur les postes vacants

Afin d'encourager une gestion du personnel créative, M. St-Aubin a mis sur pied un comité de placement du personnel qui sert de centre d'information sur tous les postes vacants et les employés vulnérables de la région de la Capitale nationale. Le mandat des cadres supérieurs et des directeurs de section siégeant sur ce comité est de trouver le poste convenant le mieux à chaque employé. Comme le fait remarquer M. St-Aubin, «certaines régions laissent ce soin à leur Division du personnel; nous considérons que ce comité simplifie les choses puisque les décideurs sont là pour prendre des engagements fermes».

Amélioration des rapports entre employés

Les employés de la Gestion corporative de l'AC ont, à leur disposition, toutes sortes de moyens visant à améliorer les rapports entre eux, tels des briefing périodiques sur les plus récents développements dans le Service. Chacun d'entre eux a reçu un exemplaire du rapport sur la nouvelle politique de gestion du personnel. M. St-Aubin organisera de plus une série de conférences à l'heure de dîner, portant sur des sujets intéressant le personnel, et est actuellement en train d'arranger une visirte des établissements Leclerc et Joyceville. «Ces efforts ont pour but de démontrer que tous ceux qui travaillent pour le Service sont des agents correctionnels», ajoute-t-il.

«Le personnel constitue notre ressource la plus importante; il nous faut donc le traiter en conséquence si nous voulons atteindre notre Mission».

J. – A. St-Aubin,
commissaire adjoint, Gestion corporative, AC.

Un comité consultatif qui rapporte les écarts à la Mission

Les efforts pour établir un bonne communication ne doivent pas venir d'un côté seulement. C'est pour cette raison que la Gestion corporative a aussi créé un comité consultatif des employés qui rend compte directement à M. St-Aubin. «Le mandat de ce comité est de m'informer immédiatement si mon secteur s'éloigne de la Mission, déclare celui-ci. Il me permet de rester dans la bonne voie.»

Le comité est de plus responsable de conseiller sur les journées d'activités sociales et de la nomination pour le prix du meilleur employé. Ce prix, qui n'est pas en argent, est remis à l'employé méritant au cours du dîner annuel de Noël, et seulement à ceux que M. St-Aubin décrit comme étant des gens sur qui on peut toujours compter et qui font fonctionner le secteur.

Comme le dit M. St-Aubin, «le personnel constitue notre ressource la plus importante; il nous faut donc le traiter en conséquence si nous voulons atteindre notre Mission». ■

Désinto

Dans le monde nébuleux de l'abus de substances, il existe plusieurs portes de sortie; il suffit de frapper à la bonne, c.-à-d. celle qui nous convient le mieux. Au fil des ans, le Service a mis sur pied tout un éventail de programmes axés sur une approche médicale, informative ou spiritiuelle. Offerts par des groupes d'aide comme les Alcooliques Anonymes (A.A.), le personnel correctionnel spécialement formé ou des organismes communautaires engagés à contrat, ces programmes tendent la perche aux détenus toxicomanes, alcooliques ou polytoxicomanes.

Des programmes de désintoxication à long terme du SCC ont d'ailleurs été cités en exemple dans une récente évaluation des programmes de quatre des régions. Il s'agissait du :

- programme de désintoxication Ridgewood du Centre correctionnel communautaire Parrtown à Saint-Jean;
- programme Brentwood Recovery à Collins Bay;
- programmes ADD-CAN et NOVALCO au pénitencier de la Saskatchewan;
- programme sur l'alcoolisme et la pharmacodépendance de l'établissement de Mission.

Le rapport d'évaluation, rédigé par la Direction de l'Évaluation des programmes et analyse des données relatives aux programmes de l'AC, recommandait entre autres de prendre chacun de ces programmes comme modèle pour tout nouveau programme sur l'abus de substances.

Gordon Farrell, directeur de l'Évaluation à l'AC et auteur du rapport, note que la principale réussite de ces programmes est leur capacité de motiver le détenu toxicomane à changer ses habitudes de vie en lui offrant une autre perspective et le soutien de ses pairs pour l'aider à atteindre ses nouveaux objectifs.

Les nouvelles initiatives du Service prévoient un programme de désintoxication de l'admission jusqu'à la prélibération

Selon M. Farrell, les récentes initiatives du SCC en matière de prestation de programmes sur l'abus de substances renforceront considérablement ceux-ci. Ces initiatives, destinées aux détenus et les prenant en main depuis leur admission jusqu'à leur prélibération, leur permettront d'acquérir toute une série de compétences psychosociales qui leur permettront de vivre une vie libre de tout abus de substances.

Atlantique

Ridgewood : information et soins médicaux

Le programme de désintoxication Ridgewood utilisé par le Centre correctionnel communautaire Parrtown de Saint-Jean a adopté une approche informative et médicale qui répond aux besoins de différents toxicomanes. Créé en 1983 par la Commission de l'alcoolisme et de pharmacodépendance du Nouveau-Brunswick, le programme Ridgewood accueille deux détenus du SCC sur les 24 participants de chacun des groupes.

Ce programme favorise une approche mettant l'accent sur le bien-être physique, psychologique et social. Pendant 28 jours, les participants apprennent la nature et les effets de l'alcool et des drogues, acquièrent des notions de nutrition et de gestion du stress, se mettent en forme et sont initiés à la vie active. Tous les participants doivent prendre des médicaments provoquant l'aversion, comme le Antabuse ou le Temposil, et n'ont pas le droit de quitter le Centre Ridgewood pendant les deux premières semaines du programme.

Un premier pas

Terminer le progamme n'est qu'un premier pas : les patients doivent participer aux programmes externes, aux programmes A. A. et Narcotiques Anonymes de la localité et suivre un plan de deux ans destiné à améliorer leur santé physique, mentale et sociale.

Transfert dans un établissement résidentiel

Les délinquants sont souvent transférés dans un établissement résidentiel communautaire de leur région d'origine à la fin du programme. «Les délinquants les plus chanceux iront dans une maison de transition spécialisée dans le domaine, poursuit M. Farrell. Nous avons besoin de plus de ces maisons; ce sont des ponts entre les programmes de traitement de l'abus de substances du Service et les programmes communautaires.»

xication :

frapper à la bonne porte

Évaluation des programmes de désintoxication de quatre régions

Pacifique

Pacifique : le personnel est la clé du succès

La participation du personnel est un élément fondamental du programme sur l'alcoolisme et la pharmacodépendance de l'établissement de Mission; il peut, après formation, co-animer les séances de groupe. Des conseillers externes, engagés à contrat, s'occupent des séances de thérapie de groupe et du counseling individuel.

Le programme de l'établissement combine trois approches : un milieu communautaire axé sur la désintoxication, l'expression de ses sentiments et un service de counseling personnel qui aide les détenus à mieux se comprendre. Il met l'accent sur l'intéraction positive du groupe et la communication dans le but de régler des problèmes personnels.

On ne vise pas l'abstinence

Contrairement aux A.A., le programme ne vise pas l'abstinence: il vise plutôt à développer chez les détenus un style de vie sans drogues ou alcool et à leur indiquer les choix autres que la consommation de ces substances. En d'autres termes, il s'agit de leur faire acquérir des attitudes et un comportement optimistes.

Un rapport d'évaluation révèle que l'établissement de Mission modifie son programme selon les commentaires des détenus. Un processus formel d'évaluation est utile aux directeurs, nous confiait M. Farrell, et « il ne fait aucun doute qu'il a permis d'améliorer le programme de Mission».

Prairies

Prairies : deux programmes en langue cris

Le pénitencier de la Saskatchewan attire lui aussi nombre de détenus autochtones avec ses deux programmes différents sur l'abus de substance: ils sont tous les deux donnés, en partie, en langue cris.

Connus sous les noms de NOVALCO (ou nouveaux alcooliques) et de ADD-CAN (ou toxicomanes du Canada), les deux programmes empruntent l'approche en 12 étapes des A.A. comme structure fondamentale. ADD-CAN y a toutefois ajouté deux étapes.

Des petits groupes de détenus (de 12 à 15 personnes), animés par un ancien alcoolique ou toxicomane, se rencontrent deux fois par semaine. Un coordonnateur de programme de l'établissement assure la cohésion du groupe et offre des services de counseling individuels. Chaque groupe est indépendant et les détenus sont responsables de sa gestion et de leurs progrès.

«Les employés correctionnels et les détenus apprennent à se connaître en tant qu'être humain ce qui permet d'abaisser les barrières qui se dressent habituellement entre eux; ainsi, les deux parties profitent de la participation du personnel.»

Dans le cadre de ces programmes, le pénitencier reçoit chaque semaine des conférenciers qui s'adressent aux détenus alcooliques et toxicomanes (cette activité fait partie du programme de récupération des conférenciers). À la fin de ces soirées, invités et détenus se réunissent pour bavarder; c'est souvent l'occasion pour les détenus de trouver un parrainage temporaire dans leur communauté une fois qu'ils seront libérés.

Les animateurs et invités des programmes sont parfois à l'emploi du Service, nous apprend M. Farrell. «Les employés correctionnels et les détenus apprennent à se connaître en tant qu'être humain ce qui permet d'abaisser les barrières qui se dressent habituellement entre eux; ainsi, les deux parties profitent de la participation du personnel.»

La Valeur fondamentale 2 de la Mission reconnaît que les délinquants peuvent devenir des citoyens respectueux des lois et insiste sur la nécessité de leur offrir de meilleurs programmes de désintoxication.

Ontario

Ontario : Brentwood, une thérapie de groupe intensive

Le programme Brentwood Recovery de l'établissement de Collins Bay a quant à lui adopté une approche spirituelle fondée, à quelques différences près, sur celle des A.A., et qui met l'accent sur une réévaluation personnelle et le soutien du groupe. Les confrontations, souvent émotives et intenses, tant au niveau personnel qu'au niveau du groupe, forcent le délinquant à trouver la source de son problème et d'en comprendre les répercussions sur les autres.

Il est crucial, pour la réussite du programme, que le groupe dégage une atmosphère empreinte de bienveillance, de confiance et de compréhension. Pendant 10 semaines, les 24 participants sont invités à partager leurs expériences avec le reste du groupe.

Une approche spirituelle qui plaît aux autochtones

L'approche spirituelle du programme attire particulièrement les détenus autochtones, ajoute M. Farrell. «Il était intéressant de constater que, comparativement à la population totale de Collins Bay, la proportion des autochtones participants au programme est fort élevée.» Cette approche semble donc satisfaire la dimension spirituelle de la culture autochtone. ■

Politique concernant le réaménagement des effectifs

Les organisations qui composent le Conseil national de la Fonction Publique du Canada mixte ont convenu d'apporter certaines modifications à la politique concernant le réaménagement des effectifs, lesquelles ont reçu l'approbation du Conseil du Trésor et sont entrées en vigueur le 14 juin. Voici ces modifications qui ont été apportées à la politique :

(1)On garantit à l'employé excédentaire qui consent à déménager le droit de suivre un programme de formation pour se préparer à occuper un autre poste offert par l'employeur, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de la date de nomination au poste en question si celle-ci arrive plus tôt. Cette nomination serait conditionnelle à la réussite du programme de formation par l'employé; et

(2)Quand l'emploi d'un employé excédentaire prend fin de quelque façon que ce soit en vertu de la présente politique et que cet employé n'a pas participé à un programme de formation aux fins de recyclage pendant plus d'un mois, on lui versera une indemnité de cessation d'emploi équivalente au salaire d'une semaine pour chaque année de service au ministère ou à l'organisme pour lequel le Conseil du Trésor est l'employeur, jusqu'à concurrence de quinze semaines, à condition que l'employé en question ait droit à une rente à jouissance immédiate ou à une allocation annuelle immédiate en vertu de la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, ou encore ait le droit d'exercer une option en ce sens.

Les modifications dans la politique susmentionnés seront incorporées au Volume 2 des Ententes du Conseil national mixte.

Tous les employés doivent pouvoir avoir facilement accès aux Volumes 1 et 2 des Ententes du Conseil national mixte, à moins que le Manuel de la politique administrative et le Manuel de la politique du personnel ne soient à leur disposition.

Soirée des bénévoles à Rockwood

*PRAIRIES - Le personnel et les détenus de l'étab. de Rockwood (Manitoba) se sont affairés comme des fourmis du 29 au 31 mai, en vue de la seconde Soirée annuelle des bénévoles, le 31 mai. Ils ont passé des heures à planter, à tondre et à rateler le terrain de la chapelle et à peinturer. Les cuisiniers **Tom Paterson** et **Al Corbeil** ont préparé 15 plateaux de hors-d'oeuvres et dont un melon d'eau taillé en forme de panier qu'ils ont garnis de salade de fruit frais.*

*La Soirée a attiré une centaine de personnes et fut tout un succès. Des bénévoles de l'aumônerie, d'Alcooliques Anonymes, du Perfectionnement scolaire et des organismes autochtones ont pu se divertir au son de la musique et des chants des détenus de l'établissement. Le directeur, **Jack Keane**, a remis aux bénévoles des certificats d'appréciation, louant leurs efforts et leur dévouement pour aider le Service à offrir aux détenus de bons programmes.*

*La soirée était organisée par les coordonnateurs des bénévoles, **Bonnie Penner** (commis à la gestion des cas), **Dennis Johnson** (aumônier) et **Ron Derlago**, agent des loisirs.*

Des détenus au grand coeur

ATLANTIQUE - Depuis un an, des détenus de l'étab. à sécurité minimale de Westmorland contribuent à une bonne cause. En effet, ils font don d'une partie de leur salaire, qu'ils touchent toutes les deux semaines, au Izaak Walton Killam Hospital d'Halifax.

«Voilà un geste qui prouve que les détenus ont du coeur, souligne **Gerry Randall**, un agent correctionnel. Donner à ceux qui en ont besoin est un geste positif qui prend naissance dans un monde plutôt négatif.»

Commencé il y a 18 mois, ce programme en est pourtant à sa première année complète. Selon M. Randall, les dons devraient atteindre, le mois prochain, plus de 5 000 $.

Le pénitencier de Dorchester a lui-aussi emboîté le pas et a donné 1 600 $.

Selon M. Randall, 98 p. cent de la population carcérale de Westmorland, qui se situe autour de 150, participe au programme. «La plupart des détenus ont déjà eu affaire avec l'hôpital, soit dans leur enfance, soit en tant que parent.»

Malgré le maigre salaire qu'ils touchent, les détenus contribuent entre 2 et 3 $ ce qui, toute proportion gardée, est plus que les dons du public en général.

La responsabilité, une leçon à retenir...

Voici l'histoire de Tout-le-Monde, de Quelqu'Un, de N'importe-Qui-D'Autre et de Personne.

Un travail important devait être fait et Tout-le-Monde était persuadé que Quelqu'Un le ferait. N'importe-Qui-D'Autre pouvait le faire mais Personne ne l'a fait. Quelqu'Un en a été très fâché parce que ce travail revenait à Tout-le-Monde. Tout-le-Monde croyait que N'importe-Qui-D'Autre pouvait le faire et Personne n'a compris que Tout-le-Monde blâmait Quelqu'Un quand Personne n'a fait ce que N'importe-Qui-D'Autre pouvait faire.

En bref

Ken Gaines nous quitte

PACIFIQUE - Le Lone Jack Saloon, de l'État de Washington, était fort animé récemment : on y célébrait la retraite de Ken **Gaines**, coordonnateur du Centre de gestion du matériel. Ses anciens collègues ont tenu à fêter l'événement.

Paul Jacks, directeur de district, a remis à Ken le certificat de retraite de la Fonction publique du Canada et **Dan Lind**, administrateur régional des Services techniques, en a profité pour lire des messages d'adieu de la part de ses collègues de la Gestion du matériel de l'AC. Ken compte profiter de sa retraite en allant en Saskatchewan et en Alberta et en partant camper dans l'Est.

Participactifs à l'AC

(G-D) JoAnn West, le Commissaire Ingstrup et Jean-Pierre Pariseau.

Dans le cadre de la rencontre annuelle Participaction entre le Service correctionnel et la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC), l'Association récréative de la Fonction publique d'Ottawa accueillait, le 8 juin dernier, onze équipes de l'AC pour un après-midi de plaisirs et de compétitions. Le 14 juin suivant, le Commissaire a remis des trophées aux meilleurs athlètes et a encouragé le personnel à doubler le nombre d'équipes l'an prochain.

Les gagnants sont : chez les femmes - **JoAnn West** (CNLC); chez les hommes - **Robert Sturrock** (Programmes concernant les délinquants); chez les participants plus agés - **Jean-Pierre Pariseau** (Secrétariat général).

L'équipe gagnante était composée de : **Martin Davenport, Linda Cork, Brian Mainwaring, Robert Sturrock** et **Christine Power.**

Merci aux organisateurs **JoAnn West** et **Al MacDonald** (SCC).

Résidence de formation pour détenues en Saskatchewan

La première résidence communautaire pour détenues ouvrira ses portes à Saskatoon. L'institut Gabriel Dumont vient en effet de signer un contrat avec la province pour la gestion de l'établissement.

La résidence pourra accueillir 14 détenues approchant de la fin de leur mandat. Elles pourront y acquérir des compétences de travail et y perfectionner leur scolarité dans une atmosphère familiale.

La plupart d'entre elles travailleront pour un organisme privé ou public de la communauté.

Les résidentes seront encouragées à prendre part à la vie de famille et à profiter des programmes à caractère social, lesquels leur permettront de mieux s'adapter à la vie libre.

Tiré du *Community Action*, vol. 4, nº 18, 7 juin 1989

Le Commissaire remet des prix dans la région de l'Atlantique

ATLANTIQUE - Au cours de sa visite à l'établissement de l'Atlantique le 10 mai dernier, le Commissaire en a profité pour remettre des prix pour service distingué à quatre des employés : **Richard Masse** (chef des services d'ingénierie et d'entretien); **Lou McGinn** (directeur adjoint des Programmes correctionnels); **Don Wheaton** (sous-directeur); et **Claude Stockless** (agent correctionnel).

Le Commissaire a remis la toute première plaque de l'Employé du mois à **Louis Duplessie** (CX-4), pour avoir organisé le bonspiel de curling des employés.

L'Employé du mois de juin était **Jeff Nagle**, pour avoir organisé le tournoi de hockey régional à Renous.

Atelier pour couples à Matsqui

PACIFIQUE - Le Service d'aumônerie de l'établ. de Matsqui prend la Mission à coeur lorsqu'elle stipule que les employés sont notre plus grande richesse. Les pères **David McKenzie** (protestant) et **Paul Thompson** (catholique) des services régionaux d'aumônerie ont mis sur pied et animé un atelier pour couples les 2 et 3 juin dernier. Les employés de l'endroit, du Centre psychiatrique régional, de l'AR et du Collège de formation ont été invités à y participer, aux frais de Matsqui.

En tout, 18 couples ont pris part à l'atelier animé par le révérend **Dirk Rinehart**. Vicaire anglican de la cathédrale Christ Church de Vancouver, M. Rinehart détient d'excellentes compétences de counseling en relations humaines et connaît bien le Myers-Briggs Temperament Indicator (un inventaire typologique). Tous les participants ont passé ce test et tous les types de comportements cernés ont été vu comme un don. L'atelier mettait l'accent sur l'appréciation des différences propres à chacun plutôt que vouloir changer le conjoint. «Avant de venir, je tolérais les différences de mon conjoint; aujourd'hui, je les apprécie», nous a confié l'un des participants.

Premier atelier du genre dans la région, il a reçu un accueil enthousiaste. On prévoit même un suivi pour l'automne prochain, ainsi qu'une nouvelle séance de deux jours en janvier.

Des meubles fonctionnels et appréciés

PACIFIQUE - Au cours de la dernière exposition de CORCAN, des représentants de ventes ont visité la salle d'exposition du Pacifique et l'établ. de Mission, où se trouvaient les nouveaux meubles fonctionnels de bureau. On y a vanté la qualité des meubles fabriqués pour la Défense nationale et l'atmosphère de travail agréable qui règne à l'établissement. La dernière partie de l'exposition s'est tenue à l'établissement d'Elbow Lake.

En bref

Gagnants de la Compétition de tir du Pacifique

PACIFIQUE - Le 25 mai dernier s'est tenu, en prévision de la Coupe du Solliciteur général de Régina, du 12 au 16 juin, la Compétition de tir du Pacifique. En voici les gagnants :

Gagnants et pointages : Carabine pour agent non-CX : **George Girling** ; établ. Kent (382); Révolver pour agent non-CX : **Robert Foreman** établ. de William Head (512); Carabine pour agent CX Maître-tireur : **Dave Buratenski**; établ. Mountain (387); Tireur d'élite : **Bob McKay**; établ. de Matsqui (389); Bon tireur : **Fred Martin**; établ. de Matsqui (380); Révolver pour agent CX Maître-tireur: **Epp Bylholt**; établ. Kent (548); Tireur d'élite : **Roy Berg**; CPR (555); Bon tireur : **Ron Gornischeff;** établ. de Matsqui (521); Trophée Big Wheel : **Tom Charbonneau** (directeur régional du Collège de formation du personnel); Trophée James M. Murphy (meilleur pointage d'équipe) : Établissement Kent (1832).

Doug McGregor, sous-commissaire adjoint des Opérations, a remis à **Roger Johnson**, agent de formation du Centre psychiatrique régional, une plaque soulignant son dévouement au cours de ses 10 années passées en tant qu'arbitre pour la Compétition de tir.

Doug McGregor (G.) remet à Roger Johnson, du CPR, un certificat d'appréciation pour ses 10 anneés de services en qualité d'arbitre pour la Compétition de tir du Pacifique.

Amendements à la Loi sur l'assurance-chômage

La ministre de l'Emploi et de l'immigration, **Barbara McDougall**, a présenté des amendements à la *Loi sur l'assurance-chômage* devant la Chambre des communes, le 1er juin dernier. Ces amendements devraient, selon la Ministre, permettre au programme de mieux aider les employés à s'ajuster aux changements, de jouer un plus grand rôle dans le marché du travail et de mettre plus l'accent sur le développement des compétences professionnelles. «La Loi se veut le reflete des besoins actuels,» poursuit-elle.

Ces modifications, qui feront l'objet de consultations cet été et cet automne, permettront au gouvernement de pousser la formation et autres programmes d'assistance mis à la disposition des chômeurs canadiens. On veut ainsi assouplir et prolonger le système d'assurance-maternité, d'assurance–salaire et d'allocations familiales, ainsi qu'étendre le champ d'application de l'assurance–chômage aux personnes agées de 65 ans et plus et à celles employées par leur conjoint.

Ces amendements concordent tout à fait avec la Charte canadienne des droits et libertés.

Les pénalités imposées aux travailleurs qui quittent leur emploi sans motifs valables, qui refusent un emploi ou qui sont congédiés pour mauvaise conduite seront augmentées ainsi que le nombre de semaines obligatoires avant que ces personnes ne puissent toucher leurs prestations qui, de leur côté, seront réduites.

La GRC remporte la Coupe par deux points!

GRC : 1715 / SCC : 1713

La lutte était serrée entre la GRC et le Service correctionnel lors de la compétition nationale de maniement d'armes à feu qui s'est tenue du 12 au 16 juin dernier à Régina. La fameuse Coupe du Solliciteur général a finalement été remportée par la GRC, par deux points seulement.

Pointage régional (équipe) : 1er : Région de l'Ontario (**Lubimiv/Wilton**) 953; 2e : Région de l'Atlantique (**Ferguson/Langille**) 949; 3e : Région du Québec (**Demers/Beauregard**) 940; 4e : Région des Prairies (**Stoesz/Yach**) 921; 5e : Région du Pacifique (**McKay/Berg**) 891;

Pointage de la compétition de tir à la carabine : Champion national : **Ken Ferguson** (Région de l'Atlantique) 379-10x; 2e : **Val Witton** (Région de l'Ontario) 379-2x; 3e : **Gilles Demers** (Région du Québec) 373; 4e : **Brian McKay** (Région du Pacifique) 361; 5e : **Ron Urch** (Région des Prairies) 346;

Pointage de la compétition de tir au révolver : Champion national : Ricki Stoesz (Région des Prairies) 575; 2e : **Alex Lubimiv** (Région de l'Ontario) 574; 3e : **Wayne Langille** (Région de l'Atlantique) 570; 4e : **Luc Beauregard** (Région du Québec) 567; 5e : **Roy Berg** (Région du Pacifique) 530.

Coupe du Solliciteur général : 1er: **Ricki Stoesz** (Région des Prairies) 575-20x; 2e : **Wayne Langille** (Région de l'Atlantique) 575-17x; 3e : **Alex Lubimiv** (Région de l'Ontario) 563.

Lettres

Des publications en demande...

Je tiens à vous remercier d'avoir répondu à notre demande et de nous avoir inscrit sur votre liste postale. Nous trouvons vos publications fort enrichissantes, tant pour nos employés que pour nos clients.

Grâce à ces documents, nous comprenons mieux le SCC, et nos employés et bénévoles sont plus en mesure d'offrir à notre clientèle de meilleurs services. Nous les conservons pour nos consultations et recherches ultérieures.

Merci.

Barb Innes
Directrice de programmes
Société Elizabeth Fry de Calgary

En bref

Le CT annonce les années-personnes autorisées pour 1989-1990

Les prévisions générales du gouvernement canadien portent le nombre d'années-personne autorisées à 228 196, soit une baisse de 1 072 (0,5 p. cent) par rapport aux prévisions de 1988-1989. Pour le ministère du Solliciteur général, cette diminution se traduit par :

	Prév. gén. 1988-1989	Prév. gén. 1989-1990
SCC	10 480	10 404
CNLC	275	271
Soit une baisse de 76 (SCC) et de 4 (CNLC)		

Dans son budget de 1985, le gouvernement annonçait son intention de réduire l'effectif de la Fonction publique, dans le but de faire baisser les coûts des programmes, tout en assurant les services essentiels, soit ceux de la santé et de la sécurité. Jusqu'à présent la réduction nette des années–personne autorisées se chiffre à 11 596. Pendant cette période, le gouvernement a consentit les ressources nécessaires à la gestion d'un certain nombre de nouvelles priorités, comme le nouveau système de détermination du statut de réfugié, en réinvestissant certaines des économies réalisées grâce à la réduction des effectifs.

La politique gouvernementale en matière de réaménagement des effectifs, remise en vigueur en 1985 après consultation avec les syndicats de la Fonction publique, a servit de base au redéploiement des employés excédentaires. Ces derniers, en vertu de cette politique, ont normalement six mois pour être réaffectés dans leur domaine ou pour suivre une formation. S'ils sont rétrogradés, leur salaire est maintenu à l'échelon supérieur pendant un an; s'ils sont mis en disponibilité, ils ont droit à une indemnité de cessation d'emploi, conformément aux ententes collectives, et ont priorité, en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, pour une réaffectation à un poste vacant de fonctionnaire pendant un an.

Grâce à cette politique, 635 personnes, soit moins de trois pour cent de ceux touchés par les réductions de personnel, ont été mis en disponibilité et ne font plus partie de la liste prioritaire de réaffectation.

Le gouvernement s'est engagé à assurer qu'un nombre maximum d'employés soit redéployé et poursuit ses efforts en ce sens.

Où vont vos dons à Centraide ?

Septembre n'est pas loin. Et avec septembre revient la campagne Centraide. Cette année, le coup d'envoi est le 8 septembre. Un responsable de la levée de fonds communiquera bientôt avec vous et chaque tranche déduite de votre paie pourrait aider quelqu'un. Voici à quoi elle pourrait servir :

Avec un don de 20 $, vous pouvez offrir une chaise roulante prêtée par le service des prêts de la Croix Rouge.

Avec 10 $, vous pouvez offrir 30 heures de services d'entretien ménager à une personne handicapée ou malade, incapable de se les permettre, ou 11 heures d'écoute téléphonique à Tél-Aide Outaouais et aider 27 personnes.

Avec 5 $, vous pouvez payer trois mois de soins journaliers prodigués par Good Companions aux personnes agées malades ou handicapées.

Avec 4 $, vous pouvez payer trois visites d'une infirmière de l'Ordre de Victoria à un patient dans le besoin, ou une heure de counseling de groupe pour un enfant souffrant de la séparation ou du divorce de ses parents, au Bureau des services de la Jeunesse.

Avec 3 $, vous pouvez aider un groupe de soutien hebdomadaire du YWCA aux femmes aux prises avec des désordres alimentaires.

À venir

6-9 août 1989 *14e conférence annuelle sur l'Institut de formation de la American Probation and Parole Association* (APPA), Milwaukee (Wisconsin). Sujet : La communauté et les services correctionnels : collaborer pour exceller. Communiquer avec l'APPA, Iron Works Pike, boîte postale 11910, Lexington (Kentucky), 40578-9989.

10 août 1989 *Journée commémorative* Les détenus et leur famille ainsi que des citoyens se réuniront pour honorer la mémoire des détenus morts pendant leur incarcération. Des bénévoles mettront sur pied des vigiles, des ateliers et des conférences de presse.

11-15 août 1989 *American Psychological Association* (Nouvelle-Orléans). Communiquer avec le APA Convention Office (bureau des conférences), 1200, 17e rue, N. W., Washington DC, 20036.

13-17 août 1989 *Conférence de l'American Correctional Association sur les services correctionnels* Baltimore (Maryland). Sujets : maximiser les sentences alternatives, élaborer de nouveaux modèles de traitement communautaire des toxicomanes, prévenir les poursuites judiciaires, mettre au point des programmes d'alphabétisation, étendre les services aux détenus sidatiques. Communiquer avec Denis Méthé, directeur des Politiques, de la planification et du développement international, (613)992-8420, ou avec l'ACA, 8025 Laurel Lakes Court (Laurel MD) 20707, (303) 206-5100.

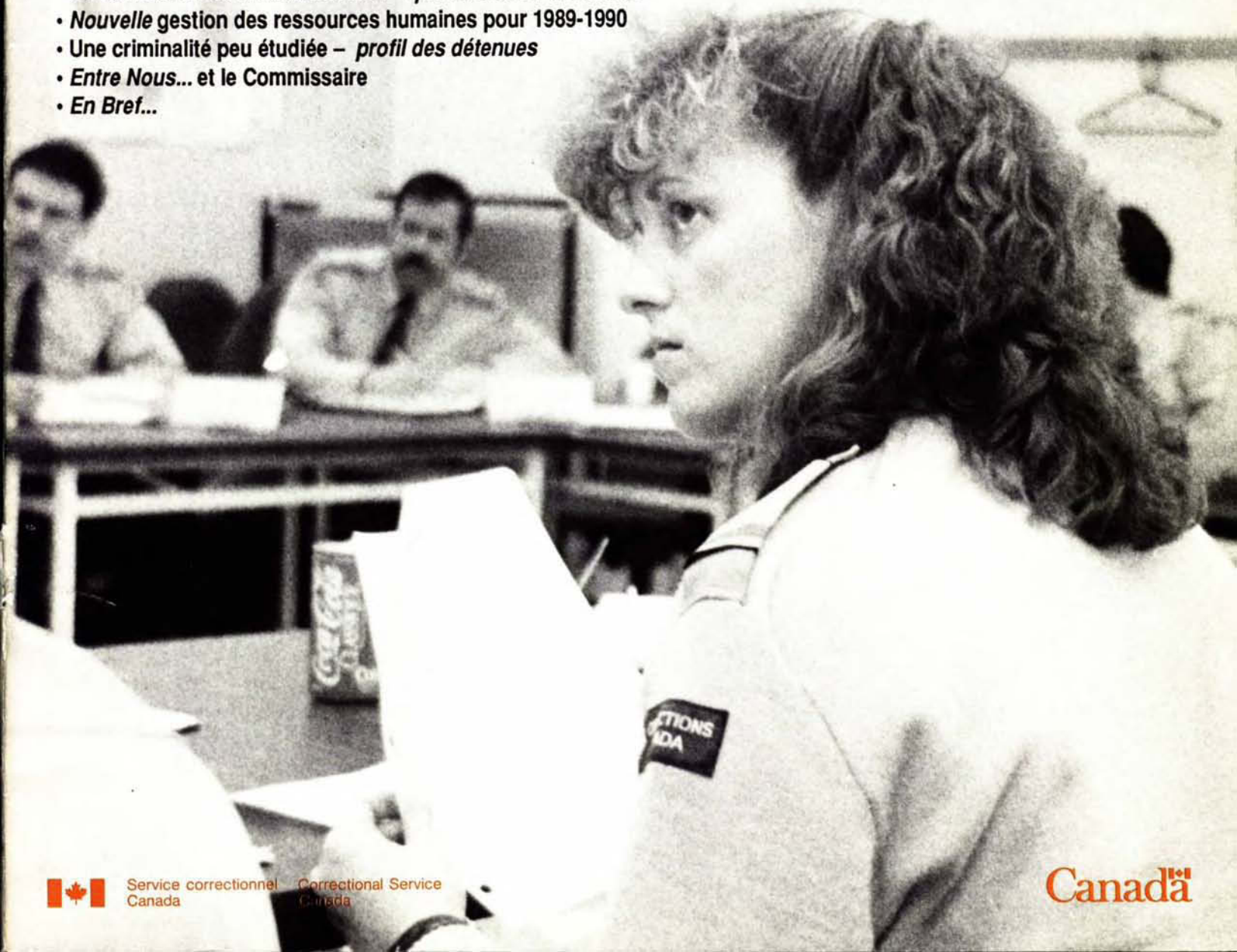
21-25 août 1989 *Congrès international de la santé mentale 1989*, Auckland (Nouvelle-Zélande). Communiquer avec le *Convention Management Services*, boîte postale 3839, Auckland (N.-Z.)

Entre Nous

septembre 1989 • Service correctionnel du Canada

La formation – *à la mesure des nouvelles initiatives*

- Communications et recherche – *pour les années 1990*
- Normes de surveillance des libérés conditionnels – *l'année de la vérification*
- Une vision différente de la Mission – *Conférence nationale des aumôniers*
- La vérification de la classification – *que faire si on est choisi*
- *Nouvelle* gestion des ressources humaines pour 1989-1990
- Une criminalité peu étudiée – *profil des détenues*
- *Entre Nous...* et le Commissaire
- *En Bref...*



Service correctionnel Canada
Correctional Service Canada
Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 14 n° 7
septembre 1989

Entre Nous/Let's Talk est un bulletin d'information publié mensuellement par les Services de rédaction et de publications de la Direction générale des communications du Service correctionnel du Canada.

Le Service correctionnel du Canada, en tant que composante du système de justice pénale, contribue à la protection de la société en incitant activement et en aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Comité de rédaction

Rédacteur en chef
Les Shand

Rédactrice principale
Helen Gooderham

Gestionnaire de production
Irène Boucher

Conception graphique
Les Shand
Irène Boucher
Michele Sury

Administration

Chef int.- Services de rédaction et de publications
Les Shand

Chef de bureau
Joanne Hunton

Entre Nous vous invite à faire parvenir vos commentaires, lettres, photos et articles.

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, avec la permission de :

Entre Nous/Let's Talk
Services de rédaction et de publications
Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario) K1A OP9
(613) 995-5356

Courrier électronique
LETS-TALK

© Service correctionnel du Canada 1989
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous... et le Commissaire

Une étape cruciale : la réintégration

Dans notre profession, il faut s'habituer à ce que le public tienne pour acquis et oublie ce qui va bien, pour ne s'intéresser qu'à ce qui va mal.

Le Service obtient beaucoup de succès en matière de réintégration de détenus ou de délinquants. Cependant, les quelques cas qui vont mal semblent avoir un tel effet sur le Service qu'ils peuvent donner l'impression que nous ne sommes pas aussi professionnels que nous le souhaiterions.

Par exemple, dans notre Mission (Objectifs stratégiques 2.7 et 2.8) nous nous sommes engagés à «s'assurer que le risque que représente un délinquant est considéré lors de prises de décisions, surtout dans des questions de réduction de sécurité et de libération conditionnelle», ainsi qu'à «s'assurer de préparer de façon appropriée les cas à soumettre à la CNLC, en vertu des critères sur la prise de décision mentionnés dans les politiques de cette Commission».

La plupart des délinquants ne font pas l'objet d'une libération conditionnelle. Ils sont plutôt libérés sous surveillance obligatoire, après les deux tiers de leur peine.

La majorité des libérés conditionnels n'ont pas leur libération dès qu'ils y sont admissibles, c.-à-d. après le tiers de leur peine. Souvent, ils ne l'obtiennent qu'à une date rapprochée de celle de leur libération sous surveillance obligatoire. Cette même situation se répète pour le grand nombre de délinquants non violents dont la peine est relativement courte. Il arrive fréquemment qu'ils aient été longtemps sous cautionnement dans la communauté, avant leur admission dans un de nos établissements.

Le programme de libération conditionnelle est très important, car il assure que les délinquants réintègrent la société en tant que citoyens respectueux des lois. Tel qu'indiqué dans notre Mission, il faut mieux se servir de ce programme pour contribuer à la protection de la société.

Il y a eu amélioration de tous les aspects de notre processus de gestion de cas, y compris notre capacité de supervision. Le processus de prise de décision de la CNLC a été clarifié. Ces deux processus ont été coordonnés. Nous avons du personnel compétent aussi bien dans nos établissements que dans la communauté. Il est maintenant temps de produire les résultats escomptés.

Il est préférable de faire preuve d'un réalisme professionnel, plutôt que d'un pessimisme irréaliste. Il ne faut jamais oublier qu'en dépit des cas infructueux, il n'existe pas de meilleur programme que celui des libérations conditionnelles pour fournir une protection à long terme de la société.

Normes de surveillance des libérés conditionnels

L'année de la vérification

LIBRARY
MINISTRY OF THE SOLICITOR
GENERAL OF CANADA
SEP 6 1989
BIBLIOTHÈQUE
MINISTÈRE DU SOLLICITEUR
GÉNÉRAL DU CANADA
OTTAWA, ONTARIO
K1A 0P8

L'année de la vérification et de la mise en oeuvre du projet sur les normes de surveillance des libérés conditionnels a officiellement débuté.

Commencé il y a deux ans et demi, en janvier 1987, ce projet nécessite la proche collaboration du Service et de la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC).

Le 30 mars, le Comité supérieur de gestion a approuvé la mise à exécution du projet.

Ce dernier vise à offrir de meilleurs services de surveillance aux détenus sous libération conditionnelle et à mieux les aider dans leur réintégration.

On a envoyé des copies des nouvelles normes à tous les bureaux de libération conditionnelle et à nos fournisseurs de services.

Mise en oeuvre complète l'an prochain

Jim Phelps, sous-commissaire aux Programmes et opérations correctionnels, mentionnait en avril qu'avant la fin de l'exercice financier de 1989-1990, «nous prévoyons que les normes seront adoptées par toutes les unités opérationnelles».

Dernièrement, deux membres de l'équipe responsable du projet ont fait des visites sur le terrain. Le chargé de projet, **John Lawrence**, affirme que c'était pour «parler à ceux qui travaillent dans le domaine de la libération conditionnelle, ainsi qu'aux représentants de l'AR, pour revoir les nouvelles normes avec eux et les aider à mettre au point de nouveaux plans d'action».

Les directeurs de district et et les chefs de secteur doivent élaborer un plan d'action pour chaque norme. «Mais, ajoute M. Lawrence, ce ne sera pas aussi long que cela paraît, car environ le tiers des normes fait déjà partie de nos pratiques courantes. Nous n'aurons donc besoin que de peu ou pas de ressources additionnelles».

Jim Phelps mentionne que, selon l'organisme concerné, les efforts et les sommes à consacrer pour implanter l'autre deux tiers des normes varieront beaucoup. Chaque unité opérationnelle devra revoir les normes et préparer des plans d'action indiquant le temps et les ressources nécessaires à leur mise en oeuvre.

Report des normes sur la fréquence des rencontres

M. Phelps a ensuite indiqué que l'application des normes sur la fréquence des rencontres a été reportée à janvier 1990. Cela permet de revoir les implications de ces normes sur les ressources et de compléter l'échelle d'évaluation des besoins et des risques pour la gestion de cas, actuellement examinée par le Directeur de la Recherche par intérim, **Frank Porporino**.

«Nous voulons que le processus de mise en oeuvre soit ouvert, souple et qu'il reflète la réalité. Durant et après la première année, nous prendrons donc en ligne compte les réactions des gens et nous apporterons les modifications requises.»

Place à la consultation

Le Service et la CNLC ont passé les deux ou trois dernières années à travailler au projet sur les normes de surveillance et **John Lawrence** soutient qu'il n'a jamais vu tant de consultation, avec «notre personnel de libération conditionnelle, leurs homologues de la Commission, des groupes de victimes, des policiers, du personnel sur le terrain. Beaucoup de temps, d'argent et d'énergie ont été dépensés pour s'assurer que les normes soient éprouvées et pratiques.»

Les quatre objectifs des normes sur la surveillance

1. **Formation.** D'après M. Phelps, la phase de vérification sur le terrain a clairement démontré que la première étape de l'implantation doit combler le besoin d'orientation et de formation pour les gestionnaires et le personnel. Le premier objectif est l'application immédiate de toutes les normes déjà intégrées dans les pratiques courantes. On s'occupera ensuite des autres normes.

2. **Conception et élaboration d'un manuel et d'une méthodologie d'examen des normes.** Pour réviser les normes, les responsables du projet feront appel à l'expertise d'observateurs des administrations nationale et régionales, surtout en matière de jugement et de discrétion professionnels. L'examen doit se terminer en octobre.

3. **Besoins de ressources additionnelles?** M. Lawrence certifie qu'on a entrepris un examen des ressources nécessaires au Services et aux organismes privés.

4. **Mise au point de l'échelle d'évaluation des besoins et des risques pour la gestion de cas.** Une version temporaire de cette échelle est actuellement soumise à un test à 11 endroits et les premiers résultats sont encourageants. Cette échelle sert aussi à déterminer la bonne fréquence des rencontres avec les délinquants. On prévoit avoir mis l'échelle au point pour le 31 octobre. L'application des normes sur la fréquence des rencontres est donc impossible avant janvier 1990. ■

Communications et développement corporatif : première et deuxième parties

Communications des directions importantes

Une nouvelle série d'articles sur les cinq secteurs de l'AC : un regard en profondeur sur la façon dont la Mission change leur rôle et leurs objectifs.

Si on compare notre Mission à une carte routière qui nous indique la route à suivre, la communication ainsi que le développement corporatif, peuvent représenter le moteur qui nous fait avancer.

En novembre dernier, la gestion de ces deux éléments essentiels a été officiellement confiée au secteur des Communications et du développement corporatif (SCDC). Son but : fournir les renseignements voulus au moment opportun et élaborer une politique pour guider les opérations du Service au cours de la prochaine décennie.

Le commissaire adjoint des Communications, **Mario Dion**, est responsable de ce secteur. M. Dion travaille depuis 15 ans au Service correctionnel et a récemment été affecté au poste de Commissaire adjoint des Politiques et de la planification. Sa carrière parmi nous a débuté en 1973, alors qu'il était étudiant. Il est par la suite devenu avocat principal pour nos Services juridiques puis a travaillé pour la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC) avant de revenir au Service en qualité de responsable de secteur.

M. Dion était enthousiaste à l'idée d'intégrer les communications à ce nouveau secteur, surtout parce que le Commissaire **Ingstrup** attache beaucoup d'importance à la bonne communication dans le Service. «D'une façon générale, on peut dire que les quatre directions permettent au Commissaire d'avoir quatre points de vue différents. La haute direction, quant à elle, peut élaborer des politiques qui permettront au Service d'atteindre les objectifs de sa Mission».

Un secteur constitué de quatre directions

Trente-huit personnes et les quatre directions suivantes composent le SCDC : Communications, Recherche, Politiques, planification et développement international et Évaluation des programmes et analyse des données relatives aux programmes. (*Entre Nous* consacre le présent numéro aux deux premières directions; les autres seront traitées en octobre.)

Le SCDC est aussi responsable du groupe de travail sur les ententes fédérales/provinciales. Présidé par M. Dion, ce groupe étudie le cadre d'élaboration des politiques régissant les ententes d'échanges de services conclues entre le Service et les provinces et territoires. Ces ententes couvrent des services tels que le transfert et la surveillance de détenus entre les établissements fédéraux et provinciaux. La première entente remonte à 1973 : il est grand temps, selon M. Dion, de vérifier si elle respecte les objectifs des années 1990. On devrait soumettre le rapport au Comité supérieur de gestion à la fin de l'année.

La direction des Communications

John Rama, conseiller auprès du Commissaire et directeur général des Communications, est un gestionnaire d'expérience qui a un peu touché à tout dans le Service correctionnel. Après trois ans à la direction de la Gestion ministérielle de Revenu Canada et deux ans au bureau du Vérificateur général, il revient au Service correctionnel en janvier.

Comme le fait remarquer M. Rama, le Commissaire, les nouvelles politiques en communication et le groupe de travail interne sur les communications ont donné un nouvel élan à la communication. «Pour atteindre les objectifs qu'il s'est fixés par sa Mission, le Service doit absolument favoriser les rapports humains. Nos efforts en ce sens, à l'AC comme dans les régions, sont destinés à informer les Canadiens et à les aider à comprendre et à appuyer la Mission et ses objectifs».

Un réseau régional

M. Dion ajoute : «Au Service correctionnel, on ne parle pas de communication sans parler des régions. Notre

et recherche : pour les années 1990

ministère est fortement décentralisé et ses nombreux établissements et bureaux de libération conditionnelle sont répartis un peu partout. L'essence même de nos relations avec la population réside donc dans le travail des directeurs national et régionaux des Communications, du Secrétariat général et des porte-parole de chaque bureau de district et établissement au Canada».

Une direction formée de trois divisions

Les trois divisions des Communications, composées de 14 personnes, sont : les Services des relations publiques et avec les médias, les Services de rédaction et de publications et les Services de planification et d'analyse.

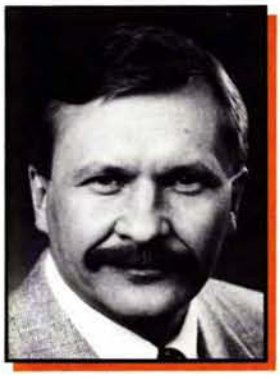
1. Relations avec les médias

Son responsable, **Andrew Roy**, a acquis une vaste expérience en justice pénale au Secrétariat du Solliciteur général, à la CNLC et à la Presse canadienne. Sa division doit établir des relations positives et ouvertes avec les médias. Selon M. Rama, cela signifie «approcher les médias et obtenir une couverture maximum des services correctionnels. C'est essentiel si nous voulons informer la population puisque c'est par les médias que le public entend parler de nous».

La division fournit aussi aux régions des services de soutien de communication pendant les crises. Ces services nécessitent des efforts aussi bien en temps de crise qu'à long terme, car il faut les préparer en répondant à des questions liées à des situations critiques ou en remplissant des feuilles d'analyse de problème.

M. Roy doit renseigner quotidiennement le Commissaire et les hauts fonctionnaires sur la couverture des médias en matière de justice pénale.

2. Publication : *Entre Nous*, *Focus* et le nouveau *Forum*



Les Shand dirige les Services de rédaction et de publications. Il a 15 ans dans le SCC. Il a été agent d'unité résidentielle pendant trois ans et demi en Sask. – et agent de libération conditionnelle pendant huit ans dans la Région des Prairies. Il a acquis son expérience en communications dans cette dernière et à l'AC. Son équipe produit trois publications importantes : *Entre Nous*, *Focus* et *Forum*.

Né il y a 14 ans, *Entre Nous* porte sur les politiques, les programmes et les employés du Service. Environ 15 000 copies de ce mensuel sont distribuées à l'échelle nationale et internationale, à divers intervenants dans le domaine : le Service correctionnel, les organisations judiciaires, les organismes à but non lucratif, les universités, les bibliothèques, les députés, les médias.

Livré tous les lundis matin partout au pays, *Focus* est un petit feuillet d'information interne. «C'est un moyen d'encourager le personnel et la direction à se parler du Service, indique M. Rama. Le meilleur type de communication dans un organisme est le face à face».

Forum, le dernier-né du Service, est destiné aux professionnels des services correctionnels et traitera surtout des résultats de recherches en matière de justice pénale. Prévu pour l'automne, ce trimestriel informera la direction du Service sur les nouvelles tendances et sur les résultats de recherches dans les domaines correctionnels et de la gestion. La production de *Forum* relèvera des Services de rédaction et de publications, mais son contenu sera sous la responsabilité de la Direction de la Recherche.

En plus des trois publications mentionnées, les Services de rédaction et de publications s'occupent du reste des publications du Service ainsi que des productions audio-visuelles. On travaille actuellement sur un vidéo éducatif destiné au grand public et portant sur le Service et son mandat.

3. Planification et analyse

Le responsable de cette division, **John Vandoremalen**, au Service depuis 16 ans, est l'ancien directeur des Affaires publiques et chef des publications, section auparavant appelée Direction des Communications. Sa division se spécialise dans la collecte de renseignements et l'élaboration d'une stratégie de communication pour l'ensemble du Service et pour des programmes précis.

Son équipe tâte le pouls de l'entourage, c.-à-d. examine une gamme variée de sources d'information (couverture des médias, correspondance ministérielle, plaintes de détenus) et procède à des sondages d'opinions. Ces derniers sont d'emploi nouveau au Service et permettent de savoir ce que pense le public.

«Un bon programme d'éducation publique demande un niveau de soutien et de sensibilisation envers les questions correctionnelles», explique M. Rama. «Nous ne pouvons espérer changer l'opinion de la population sans savoir ce qu'elle pense. Les sondages permettront de déterminer et, espérons-le, de changer notre image auprès du public».

Pour M. Dion, le mandat des trois divisions est vital si on veut appliquer dans la pratique la Valeur fondamentale 5 : «nous croyons en une gestion du Service caractérisée par une attitude ouverte et intègre». «Le Commissaire veut une communication efficace», ajoute-t-il, «et nous avons déjà accompli de grands pas dans cette direction».

Direction de la Recherche : du travail en perspective

Quel type de délinquants contient notre système pénal? Quels sont leurs besoins et leur niveau de risque? Que faire pour aider les délinquants sexuels, ceux qui ont commis un crime violent ou ceux aux prises avec un problème de santé mentale? Ce sont là quelques-unes des délicates questions auxquelles doit répondre le Service. De plus, notre Mission nous indique un nouvel objectif : aider les délinquants à réintégrer la société en tant que citoyens respectueux des lois; l'incarcération comme seule mesure corrective ne change pas les gens.

Frank Porporino, directeur de la Recherche, ne s'est pas isolé dans une tour d'ivoire. Il a débuté sa carrière au Service il y a 15 ans au pénitencier de Kingston (Ontario), où il était psychologue. Huit ans plus tard, il s'est joint à la Direction des programmes du Secrétariat du Ministère et, l'an dernier, il devenait coordonnateur de la recherche nationale.

La Recherche au service du personnel

«Cela fait des années que le Service correctionnel fait de la recherche et c'est pour en souligner l'importance et en assurer la continuité que fut créée la Direction de la Recherche, affirme-t-il. La recherche est une façon d'analyser un problème sous un nouvel angle, un autre point de vue. Pour y arriver, il faut travailler de très près avec les employés sur le terrain et être capable d'élaborer, à partir de leurs questions, des méthodes de recherche appropriées. Il n'y a pas de solutions miracles mais on peut, petit à petit, mettre sur pied une base de connaissances, pour éviter d'avancer à tâtons».

Dans le passé, indique M. Porporino, la recherche portait sur les délinquants, mais avec la nouvelle philosophie du Service faisant des relations humaines la pierre angulaire du travail correctionnel, il faut maintenant chercher comment améliorer la vie des employés correctionnels. La Direction doit, elle aussi, s'engager en ce sens.

Étude sur la santé mentale des détenu(e)s

La Direction de la Recherche termine actuellement une étude unique en son genre, sur la santé mentale des détenus, menée entre septembre et décembre 1988. Les cinq membres de l'équipe responsable de l'étude, la plus complète jamais faite au Canada, ont examiné en profondeur les problèmes de santé mentale de 2 226 délinquants, répartis aux quatre coins du pays.

«Nous voulions analyser sérieusement les types de problèmes psychologiques des détenus pour que le Service puisse avoir de bons arguments quand vient le temps de demander les ressources nécessaires. Nous venons de terminer l'analyse des données et nous prévoyons publier le rapport cet automne. Les résultats préliminaires indiquent cependant que, proportionnellement à la population en général, une forte proportion de détenus souffrent de problèmes mentaux et émotifs. Cela s'explique en partie par la décentralisation des services de soins psychiatriques dans les établissements spécialisés; ces malades finissent donc par se retrouver dans le système carcéral».

La Direction a aussi entrepris une étude similaire sur les détenues sous responsabilité fédérale. Cette étude guidera le groupe de travail sur les détenues. On en est actuellement à interviewer les détenues de la Prison des femmes.

Un meilleur système de classification

Une autre étude porte sur la mise au point d'un meilleur système de classification de sécurité lors de l'admission de délinquants dans un établissement. «La classification des détenus selon les risques et les besoins constitue la base même des services correctionnels», explique M. Porporino. «Nous nous sommes toujours

montrés extrêmement prudents dans ce domaine en classant les détenus à des niveaux plus élevés que nécessaire. Cette surclassification fausse le déroulement normal des programmes et perturbe le milieu carcéral. De même, nous devons avoir la meilleure identification possible de nos maigres ressources en matière de surveillance communautaire. Nous voulons mieux protéger la société en appliquant le niveau de surveillance le plus approprié».

Étude sur la motivation du personnel

La Direction a aussi élaboré un nouveau projet destiné à motiver le personnel. On veut cerner les caractéristiques des employés à rendement élevé et déterminer comment ils réussissent à offrir des services de qualité aux détenus, même pendant des situations difficiles. «Nous voulons comprendre comment certains employés du Service arrivent à garder un bon moral, de façon à mieux former notre personnel».

Programmes d'abus de substances

De 60 à 70 p. 100 des nouveaux détenus sont des toxicomanes et des alcooliques auxquels il faut offrir des programmes de traitement adaptés à leurs besoins. Pour évaluer ces besoins, la Direction, de concert avec la division des Programmes concernant les délinquants, utilise une méthode intégrée d'évaluation du mode de vie élaborée par la Fondation sur la recherche sur les toxicomanies. Un ordinateur évalue le style de vie du détenu en lui posant une série de questions; à partir des réponses obtenues, on élabore un programme sur mesure. Cette méthode est actuellement à l'essai dans la Région de l'Atlantique.

Premier forum annuel sur la recherche correctionnelle

La Direction de la Recherche a organisé son premier forum annuel en mars dernier. Près d'une centaine de membres du personnel et de chercheurs professionnels du Service sont venus des quatre coins du pays faire part de leurs opinions et proposer des sujets d'études. L'événement a été si utile que les comptes rendus des ateliers seront publiés. M. Porporino croit que la mise en circulation des résultats des recherches de la Direction et des autres spécialistes du domaine pénal constitue une priorité. Le lancement de la publication trimestrielle *Forum* cet automne est un autre pas important pour le Service; il permettra à ses cadres supérieurs de se tenir à jour sur les toutes dernières tendances du domaine correctionnel.

Études disponibles sur demande

On peut se procurer des exemplaires des études menées par la Direction de la Recherche en communiquant avec les Services de rédaction et de publications au (613) 995-5356.

«Cette diffusion de l'information est cruciale, précise Mario Dion, responsable du SCDC. Nous voulons publier des recherches innovatrices et utiles qui permettront à la haute direction de prendre des décisions plus éclairées et au personnel sur le terrain de mieux appliquer les programmes correctionnels».

Comités de recherche régionaux

Pour nos recherches, nous avons besoin des opinions de ceux qui travaillent au niveau national et régional, et nous avons suggéré la création de comités de recherche régionaux, composés de membres de la haute direction régionale, de représentants des milieux carcéral, communautaire et scolaire, bien renseignés en matière correctionnelle. Ces comités seraient chargés de la coordination de la recherche en cours, du financement, de l'évaluation de l'application de la recherche dans la région et du tri des propositions de recherche.

L'élaboration des lignes directrices sur la conduite de la recherche pour ces comités relèvera de la Direction de la Recherche de l'AC. ■

Plan de la Direction de la Recherche

Le plan de la Direction de la Recherche, approuvé par le Comité supérieur de gestion, comporte des projets répartis dans cinq catégories :

■ **Gestion des cas** et élaboration d'une nouvelle méthode d'évaluation correctionnelle
- Classification de la détention
- Évaluation des risques pour la surveillance communautaire
- Stratégies de gestion des cas
- Évaluation du mode de vie dans le cas d'abus de substances
- Évaluation des risques présentés par les délinquants sexuels
- Évaluation des détenus autochtones

■ **Compréhension de la violence**
- Examen interjuridictionnel des niveaux de violence carcérale
- Antécédents de récidive violente

■ **Participation du personnel**

■ **Motivation du délinquant**
- Perceptions qu'ont les détenus des renforcements et des châtiments
- Motivation à suivre un traitement

■ **Répercussion des programmes de réintégration**
- Programmes de formation professionnelle et de perfectionnement scolaire
- Abus de substances

■ **Buts des recherches actuelles**
- Évaluer les problèmes de santé mentale des détenus
- Évaluer les problèmes de santé mentale des détenues
- Projet pilote industriel de Joyceville
- Incidents particuliers pendant la libération conditionnelle
- Système de codification des plaintes des détenus
- Évaluer l'initiation à la vie active

Dans le prochain numéro, une description des deux dernières directions du SCDC : **Politiques, planification et développement international** et **Évaluation des programmes et analyse des données relatives aux programmes.**

Une criminalité profil

Lettre à la rédaction

J'aime beaucoup votre bulletin que je lis régulièrement. J'ai surtout apprécié les articles publiés récemment sur les besoins des détenues.

J'ai toutefois été déçue de constater que votre résumé du rapport Daubney (numéro de février 1989) ne faisait aucunement mention du chapitre que ce document apporte sur les détenues. C'est dommage puisque c'était la première fois que des femmes incarcérées faisaient l'objet d'un chapitre distinct dans un tel rapport.

Je vous félicite quand même de votre bon travail et continue de vous lire régulièrement.

Merci,
Bonnie Diamond
Directrice générale
Association canadiennedes Sociétés
Elizabeth Fry

NDLR : Nous sommes heureux de constater votre assiduité. Voici le chapitre en question.

***Jim Phelps** (G), sous-commissaire, Programmes et opérations correctionnels, et **Bonnie Diamond** (D), directrice générale de l'Association canadienne des Sociétés Elisabeth Fry.*

Le rapport du comité permanent sur la justice et du Solliciteur général, mieux connu sous le nom du Comité Daubney, intitulé *Des responsabilités à assumer* et publié l'automne dernier, s'est penché sur la situation des détenues sous responsabilité fédérale au Canada.

Le rapport consacre tout un chapitre à ce sujet et 17 de ses 97 recommandations portent sur l'amélioration de la détermination de la peine et du traitement des femmes.

Jeunes, pauvres et peu scolarisées

Le Comité s'est référé à l'article de **Holly Johnson**, chercheure pour le Solliciteur général, paru dans le rapport *Canadiennes ayant des démêlés avec la justice*. Ce rapport démontre que certaines statistiques canadiennes suggèrent un lien entre la situation sociale et économique et la femme et la criminalité féminine. Selon les témoignages d'employés correctionnels, les contrevenantes sont la plupart du temps jeunes, pauvres, peu scolarisées et sans formation professionnelle. De plus, un nombre très élevé d'entre elles sont d'origine autochtone. Beaucoup sont alcooliques, toxicomanes ou les deux. La majorité ont été victimes d'abus sexuels et plusieurs dépendent émotivement ou financièrement d'un conjoint violent. Le rapport conclut que ce genre de données, bien qu'elles manquent souvent, est crucial si on veut comprendre les besoins des détenues et fournir les services adéquats.

Selon le rapport Daubney, près de 54 p. 100 des accusations criminelles portées contre des femmes en 1985 étaient pour fraude ou pour vol. Sur ce nombre, 65 p. 100 des accusations étaient pour des vols de moins de 200 $. Il s'agissait surtout de vols à l'étalage. Les autres accusations étaient de : conduite en état d'ébriété (13,9 p. 100), fraude (13,1 p. 100) et crimes violents (9,6 p. 100).

Le Comité conclut que «la seule raison pour laquelle les délinquantes n'ont pas fait l'objet d'études sérieuses jusqu'à présent est qu'elles constituent un moins grand risque que les hommes pour la société».

Faits saillants du rapport Daubney

Le rapport du Comité, à la lumière des renseignements fournis par l'Association canadienne des Sociétés Elizabeth Fry et l'Association canadienne du barreau, comporte les recommandations générales suivantes :

peu étudiée : des détenues

•La formation d'un groupe de travail sur les détenues destiné à recommander au Solliciteur général et au ministère de la Justice des priorités de recherche.

•La création de services communautaires incluant un service de garderie pour les enfants des détenues.

•L'imposition de travaux communautaires, au lieu d'amendes, ou l'adoption de programmes alternatifs pour les détenues financièrement démunies.

•Le soutien des programmes de counseling sur le vol à l'étalage.

•Les organismes de justice pénale et de toxicomanie devraient élaborer des programmes d'éducation à allier à des peines de travaux communautaires.

•Les gouvernements doivent étendre leurs programmes de traitement et d'éducation pour toxicomanes et de counseling pour les victimes d'abus sexuels.

•L'élaboration de programmes destinés spécifiquement aux détenues autochtones (culture et genre).

•L'étude, par la Couronne, la défense et les juges, de ces programmes, avec les détenues.

•Les ministères responsables de l'éducation, de la formation, du recyclage et de l'emploi devraient accorder la priorité aux programmes pour les délinquantes et pour les femmes les plus susceptibles d'enfreindre la loi.

•La Couronne, la défense et les juges devraient prendre en considération les besoins en éducation, en formation et en main-d'oeuvre des délinquantes, lorsqu'ils déterminent les sanctions communautaires appropriées.

•Les gouvernements fédéral et provinciaux devraient financer les installations résidentielles communautaires pour les détenues sous responsabilité fédérale dans les Prairies, le nord de l'Ontario et l'Atlantique.

•Les groupes communautaires devraient être encouragés à planifier des installations et des programmes destinés à divers groupes de femmes à risques, là où il n'existe pas de maisons de transition traditionnelles.

•Il ne devrait pas y avoir de construction d'autres établissements carcérals sans qu'il y ait en même temps des établissements de maisons de transition pour femmes.

•Les maisons de transition pour femmes avec des enfants à charge devraient être agrandies pour recevoir ceux-ci.

•La fermeture de la Prison des femmes d'ici cinq ans et l'élaboration d'un plan pour régler les problèmes d'accommodation dans la communauté ou dans les établissements et ceux liés aux programmes pour les détenues.

Le rapport indiquait aussi l'importance primordiale d'installations adéquates pour les délinquantes afin de réduire le recours à l'incarcération dans le système pénal.

Problèmes des maisons de transition pour femmes

Une partie du problème causé par les maisons de transition fédérales dans chaque province est attribué au nombre trop élevé de femmes admissibles à la libération de jour. À cause du manque de lits pour les détenues sous responsabilité fédérale dans les maisons de transition provinciales, les femmes doivent souvent trouver refuge dans les maisons pour hommes, où il arrive qu'elles soient les seules femmes détenues.

Niveau de sécurité trop élevé

L'un des points principaux du rapport est qu'un grand nombre de détenues sont incarcérées dans des établissements d'un niveau de sécurité trop élevé et qu'elles devraient avoir les même droits en fait d'hébergement, de traitement et de programmes que les hommes.

Groupe de travail sur les délinquantes au travail

Le groupe de travail sur les détenues sous responsabilité fédérale, dont l'existence a été recommandée par le Solliciteur général, les ministères et organismes gouvernementaux fédéraux et provinciaux appropriés, l'Association canadienne des Sociétés Elizabeth Fry et d'autres organismes du secteur privé, a été mis sur pied en avril dernier. La version finale du rapport du groupe de travail est prévue pour décembre 1989. On ignore encore si le gouvernement fera suite au rapport Daubney. On sait cependant que les fonctionnaires du Service correctionnel et le groupe de travail sur les femmes sous responsabilité fédérale s'en servent déjà pour élaborer des programmes pour les détenues. ■

La vérification de la

La vérification de la classification... Ces quelques mots suffisent à semer l'inquiétude chez le personnel. Tout de suite, on imagine son salaire coupé, son poste aboli ou surévalué, quand on ne la confond tout simplement pas avec l'évaluation de rendement.

J.-P. Bélanger, directeur de la Classification et de la dotation à l'AC, peut vous rassurer : il ne s'agit pas du tout de cela.

En termes simples, la vérification de classification est un examen des descriptions de poste pour déterminer si elles correspondent avec les fonctions réelles de l'employé.

Tous les deux ans, les ministères les plus importants procèdent à des vérifications de classification; M. Bélanger et son équipe viennent d'ailleurs tout juste de terminer la seconde vérification de classification bisannuelle pour le Conseil du Trésor (CT).

Deux raisons pour la vérification

Selon M. Bélanger, votre poste peut être examiné pour deux raisons :

1. Votre poste a été mis de l'avant pour une reclassification (normalement pour la confirmer ou la corriger à la hausse); on examine alors vos fonctions réelles pour les comparer avec la description de poste officielle. Si elles ne correspondent pas, une reclassification peut être nécessaire.

2. Vous faites partie d'un ministère employant plus de 400 personnes. En effet, depuis 1986, en vertu d'une décision du CT, ces ministères doivent procéder à une vérification bisannuelle de leurs classification. Le Service emploie à lui seul plus de 10 000 personnes...

La panique de 1983-1984

La raison de la vérification bisannuelle est fort simple : lors d'une telle vérification en 1983-1984, le CT avait découvert de nombreux cas de surévaluation et donc de salaires trop élevés. Cette découverte a alors fait la manchette des journaux et a inquiété bien des gens.

Le bureau du Vérificateur général a par la suite examiné le système de classification et a confirmé ces résultats. L'étude a révélé que le système mettait trop l'accent sur une augmentation des niveaux et que les fonctions réelles et leur description étaient contradictoires. Elle a conclu que les ministères n'exercaient pas assez de contrôle sur le processus de classification.

Au cours d'une réunion du Comité des comptes publics en 1985, il a été décidé que tous les ministères devraient désormais examiner régulièrement la classification, afin de comparer les fonctions réelles et les descriptions de poste.

Échantillonnage au hasard : une méthode équitable

Afin de traiter tous les employés sur un même pied, peu importe leur niveau hiérarchique, une méthode d'échantillonnage au hasard a été mise au point. Chaque ministère dresse la liste de ses postes par groupes professionnels et par catégories sur ordinateur, lequel sélectionne les postes au hasard. L'échantillonnage total du Service correctionnel est de 100, ce qui représente toutes les régions, groupes et niveaux.

Chaque ministère dresse la liste de ses postes par groupes professionnels et par catégories sur ordinateur, lequel sélectionne les postes au hasard. L'échantillonnage total du Service correctionnel est de 100, ce qui représente toutes les régions, les groupes et les niveaux vérifiés.

La première série de vérification a eu lieu en 1986. Le Service faisait partie des huit ministères (il en existe environ 45) qui ont atteint une cote de précision de 90 p. 100 en obtenant 95 p. 100. Seuls cinq postes ont été mal classifiés et trois d'entre eux ont été corrigés à la hausse!

classification

Vérification de 1988 : précise à 93 p. 100

Au cours de la vérification de 1988, le Service a obtenu une cote de 93 p. 100. Cette fois encore, sur les sept postes mal classifiés, deux ont été corrigés à la hausse.

Pleinement satisfaisant

Le CT a récemment mis sur pied un système de cotation dont la cote supérieure est «Pleinement satisfaisant». En plus d'avoir à atteindre une cote supérieure à 90 p. 100, les ministères devront se doter de programmes de contrôle efficaces de surveillance et de vérification des postes.

Tout ministère obtenant chaque fois la cote «Pleinement satisfaisant» se verra délégué, par le CT, le pouvoir d'effectuer lui-même ses vérifications de classification. Selon M. Bélanger, la division de la Classification fait des pieds et des mains pour y arriver le plus tôt possible, peut-être même dans deux ans.

Nouveau au Service, M. Bélanger a tenu à diriger lui-même les entrevues, afin de mieux connaître les postes du Ministère, ce qui est plutôt inhabituel dans le processus de vérification puisqu'elles sont normalement menées par des spécialistes en classification. Il a ainsi eu une meilleure idée des inquiétudes des employés à l'égard d'une vérification qui, croyaient-ils, diminuerait leur salaire.

Pourquoi moi ?

«Ce qui inquiète le plus les employés est la raison pour laquelle leur poste a été choisi, nous a-t-il confié. J'essaie de les rassurer en leur disant que l'ordinateur choisit au hasard. Ils s'imaginent tout de suite que leur salaire baissera: ce que beaucoup ignorent, c'est que leur salaire est protégé en cas de surévaluation».

Ce que beaucoup d'employés ignorent, c'est que leur salaire est protégé en cas de surévaluation.

Plus de la moitié des emplois dans le Service appartiennent à des groupes professionnels comme les agents correctionnels, les agents de gestion des cas et les infirmières et leurs fonctions sont, dans la plupart des cas, uniformisées, ce qui rend la reclassification presque inexistante. Les autres postes, administratifs par exemple, comportent des tâches plus variées.

Que faire si on est choisi

M. Bélanger vous donne ces quelques tuyaux si vous devez subir une vérification :

• Préparez-vous. Si vous occupez un poste de technicien, le vérificateur peut vous questionner sur l'équipement utilisé et vous demander des échantillons de travail. Pour des postes moins manuels, on peut noter le nombre et la fréquence de vos échanges interpersonnels. Aidez-le en lui donnant des exemples précis.

• Évitez les descriptions de poste de 20 pages. Le vérificateur s'intéresse seulement au travail accompli. Contentez-vous d'environ deux pages, même si la nature humaine tend à vouloir en rajouter...

• Le vérificateur rencontre habituellement le superviseur de l'employé et votre entrevue avec lui peut durer de 30 à 90 minutes. Le vérificateur ne tire aucune conclusion immédiate mais comparera les données obtenues de ces rencontres un peu plus tard.

• N'hésitez pas à poser des questions; ce n'est pas un interrogatoire de police. Répondez à chacune de ses questions.

• Une vérification est en fait une analyse et la classification, par nature, est subjective (mais pas définitive) et se fait dans un but positif : maintenir nos normes de qualité. ■

Le message des centres de formation du Service...

La formation

- **PARC (Programme de formation des nouvelles recrues)**
- **Perfectionnement professionnel : acquérir et développer de nouvelles compétences**
- **Cours spécialisés en fonction des besoins spéciaux**
- **Formation en informatique**
- **Cours en communication et en relations interpersonnelles**

Les temps changent – et vite – pour les 10 000 employés du Service correctionnel. Bientôt, ils auront à travailler avec le système intégré de gestion des délinquants, verront leurs responsabilités relatives à la gestion des cas s'accroître et devront approfondir leurs compétences en relations interpersonnelles et en informatique. Ces changements représentent une importante mission à remplir par les cinq centres de formation du personnel correctionnel, responsables d'offrir une formation à jour et de qualité professionnelle à l'ensemble du personnel du Service correctionnel du Canada.

Les programmes de formation ne visent d'ailleurs rien de moins que le professionnalisme. Ils sont conçus pour développer non seulement de nouvelles compétences chez le personnel mais aussi un sentiment de fierté pour le travail bien fait.

Pour évoluer au même rythme que les besoins en formation dans un établissement moderne, il faut de la coordination, de l'esprit d'initiative et surtout beaucoup de souplesse face au changement.

Les centres de formation

Le Service correctionnel du Canada compte trois collèges de formation: **Kingston** (Ontario), **Laval** (Québec) et **Mission** (C.-B.). De plus, il y a deux centres de formation, situés respectivement dans les régions de l'**Atlantique** et des **Prairies**. Les collèges et les centres offrent les mêmes programmes de formation. La différence principale entre eux est que les premiers dispensent l'enseignement dans leurs propres installations et qu'ils offrent des accomodations pour le logement et les repas.

À cause de leur emplacement stratégique, les centres peuvent envoyer des instructeurs à divers établissements, ou, il arrive que pour pouvoir désservir des groupes importants, 'ils louent une salle de formation dans un collège ou une école des environs.

Tous les établissements de formation du Service offrent PARC, le programme de formation des nouvelles recrues. Selon **Raoul Cantin**, directeur du collège à Laval, le PARC regroupe plusieurs modules dont : autodéfense, maniement des armes à feu, communication, fouille des cellules et des lieux, contrôle des drogues, contrôle des détenus, gestion du stress, prévention du suicide, escorte, gestion des cas et gestion par unité et, bientôt, une formation sur la Mission du Service correctionnel.

PARC n'est qu'un début

«PARC est un cours intensif de 43 jours,» nous dit **Larry Stebbins**, ancien directeur du collège de Kingston. «À la fin de ce cours, les recrues possèdent la formation de base d'un agent de correction. Évidemment, ce n'est qu'un début, qu'un premier pas vers le perfectionnement professionnel.» De plus, les collèges et les centres offrent des cours de formation destinés à l'ensemble des employés du Service pour leur permettre de maintenir leurs compétences et d'en développer de nouvelles.

Le cours PARC n'est qu'un début, qu'un premier pas vers le perfectionnement professionnel. Les collèges et les centres offrent des cours de formation à l'ensemble des employés du Service pour leur permettre de maintenir leurs compétences et d'en développer de nouvelles.

Pour refléter les changements sociaux, il a fallu inscrire au programme PARC de nouveaux modules tels que les relations interpersonnelles, l'action positive, le counseling et les maladies infectieuses, par exemple le SIDA. Selon les besoins, les établissements de formation du Service offrent annuellement de trois à cinq cours pour les recrues; chaque cours accueille une vingtaine de recrues des deux sexes.

Les femmes constituent un peu moins du tiers du personnel correctionnel. Elles subissent la même formation

doit s'adapter aux nouvelles initiatives

théorique et pratique que leurs confrères et seront appelées à travailler aussi bien dans des établissements à sécurité maximale que dans ceux à sécurité moyenne et minimale.

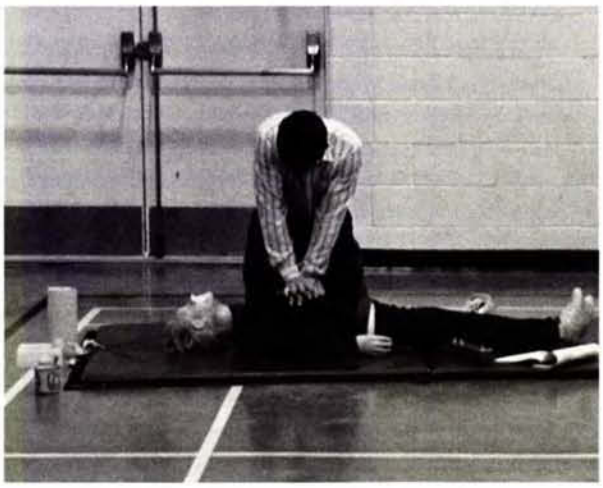
Perfectionnement professionel

Les cours de perfectionnement professionnel s'échelonnent sur une période de un à cinq jours et regroupent des thèmes dont : prévention du suicide, orientation des employés à contrat, gestion des relations personnel-détenu, relations avec les médias, gestion du temps, planification de la préretraite et négociation.

Adaptation aux changements

Les collèges et les centres révisent régulièrement leurs programmes de façon à s'adapter aux nouveaux besoins du personnel. La décision d'élaborer un tout nouveau cours se prend en collaboration avec le comité régional de formation, composé de membres de la direction. Dans la Région du Pacifique, les questions relatives à la formation relèvent du Comité régional de direction et de gestion. Les cours offerts dépendent aussi des besoins précis de groupes particuliers.

Situé près du centre psychiatrique de Matsqui, le collège de Mission se doit d'offrir aux nombreuses infirmières qui y travaillent des cours spécialisés dans le domaine qui les préoccupe. Comme le précise son directeur, **Tom Charbonneau**: «Nous travaillons de très près avec elles afin de cerner leurs besoins en formation». Un des objectifs de la région de Laval est de desservir le personnel des services techniques en offrant des cours spécialisés en ventilation, en climatisation, en calfeutrage et en chauffage au gaz.



Formation à la mesure des nouvelles initiatives

Les nouvelles initiatives, comme la mise en place du système de gestion des détenus, auront dans les prochaines années, un effet important sur les programmes des collèges et des centres de formation du Service correctionnel. L'automne dernier, nous confiait M. Stebbins, nous avons converti une de nos salles de classe en salle d'informatique. Cette année, nous nous préparons à offrir des cours de formation et de recyclage en informatique afin d'être mieux préparés à l'arrivée du système de gestion des détenus. Nous devons tous améliorer nos connaissances dans ce domaine.

Relations interpersonnelles

Les directeurs des collèges sentent aussi le besoin croissant de cours en communication, en counseling, en techniques d'entrevue et en relations interpersonnelles. Selon M. Stebbins, avec la gestion par unité, les agents de correction seront appelés à avoir davantage d'interaction avec les détenus. «Nous devrons donc offrir la formation nécessaire pour permettre à notre personnel de développer des compétences en matière de communication orale et écrite».

Ressources externes de formation

Malgré le nombre et la gamme des cours offerts, les collèges ont un nombre d'enseignants très limité : sept à Kingston, cinq à Mission et onze à Laval. Les trois collèges ont fréquemment recours à des ressources extérieures. Ainsi, au collège de Mission, M. Charbonneau révèle qu'il fait souvent appel à l'Institut de la Justice, une école provinciale offrant des cours de formation pour les pompiers, les policiers, les huissiers de la cour et les agents correctionnels provinciaux. «Nous travaillons aussi avec la Commission de la fonction publique et Travail Canada».

À Laval, le collège a fait appel à l'Université de Montréal pour les programmes de formation en toxicomanie.

Personnel détaché en formation

Il n'y a pas que les programmes qui soient souples et innovateurs : la rotation du personnel permet aussi aux employés de formation d'étendre leurs compétences. À Laval et à Mission, par exemple, des employés des établissements carcéraux et des districts peuvent obtenir un protocole de détachement de deux ans, pour devenir instructeur. Selon M. Cantin, cette politique permet de bénéficier de l'expérience de ces employés et d'obtenir des renseignements privilégiés sur la réalité carcérale.

La «formation hors établissement» du centre des Prairies

Fred Kolbert, gestionnaire au niveau régional pour le centre de formation des Prairies, indique que les programmes de cet établissement de formation traitent de tous les problèmes fondamentaux, tels que formation des recrues (PARC), formation en gestion des cas, gestion par unité ou prévention du suicide. Il existe aussi des programmes sur les problèmes particuliers liés aux besoins spécifiques des délinquants autochtones.

D'après M. Kolbert, la région des Prairies est un cas spécial : «Trois provinces, Manitoba, Saskatchewan et Alberta représentent un grand territoire à desservir. La centralisation des activités à un endroit précis n'est pas efficace pour nous».

«Nous nous spécialisons dans "l'enseignement hors établissement", ce qui implique l'envoi d'instructeurs à divers autres établissements. Nous collaborons avec les collèges locaux et avons même des accords conjoints avec des entités gouvernementales où la responsabilité de l'enseignement est partagée».

«Cependant,» fait-il remarquer, «la raison pour laquelle le Service possède actuellement un centre ici, c'est qu'avec les accommodations nécessaires pour la formation des recrues et pour d'autres cours plus longs, il revient moins cher d'avoir nos propres installations».

Le centre d'apprentissage de l'Atlantique

Le directeur du personnel du centre de formation de l'Atlantique, **Terry Robichaud**, affirme que ce centre en est un d'apprentissage, car : «Nous enseignons les mêmes programmes que dans les collèges, mais puisque nous ne possédons pas nos propres installations, nous dispensons l'enseignement d'une façon différente. Pour pouvoir donner des cours longs, comme PARC, les cours de français ou ceux sur la gestion par unité, il nous faut conclure des ententes avec des hôtels, des campus ou certains établissements, comme la Memramcook Institute. D'habitude, pour les programmes courts, suivis par un petit groupe, nous envoyons des instructeurs dans les établissement appropriés».

«Une bonne partie de notre personnel provient d'unités opérationnelles, du milieu carcéral ou communautaire. Nous avons des spécialistes en science du comportement, en gestion et en diverses techniques. Souvent, nous formons des employés pour qu'ils deviennent instructeurs. Bien qu'il s'agisse d'un petit centre, nous avons été à l'origine de cours innovateurs et en avons élaboré plusieurs». ■

Note du rédacteur :
Entre Nous souhaite la bienvenue à **Robert (Bob) Boswell**, le nouveau directeur du collège à Kingston.

Vers une rationalisation de la gestion et une amélioration de la planification et des rapports humains

Gestion des ressources humaines 1989-92

La direction du Personnel du Service correctionnel en est convaincue : la clé d'une meilleure planification de la gestion des ressources humaines réside dans une meilleure prévision. C'est d'ailleurs pourquoi le plan pluri annuel actuel, contrairement aux précédents, analyse en détails le taux d'attrition et de rotation du personnel par groupes professionnels clés.

«Nous voulons déterminer avec le plus d'exactitude possible le nombre de postes disponibles et où ils le seront, explique **Dyane Dufresne,** directrice générale du Personnel, à l'AC. Grâce à ces renseignements précis, nous pourrons mieux planifier les promotions, la mobilité d'emploi, la formation, l'équité professionnelle et tout ce qui a trait à nos besoins en ressources humaines».

Un plan en vigueur jusqu'en 1992

En vigueur jusqu'en 1992, le plan pluri annuel actuel, approuvé par la haute direction un peu plus tôt cette année, contient 13 buts bien précis et 27 objectifs en découlant. Ces buts et objectifs, poursuit Mme Dufresne, sont conçus pour refléter et renforcer l'énoncé de la Mission du Service, ainsi que les politiques gouvernementales imposées par le Conseil du Trésor. C'est pourquoi le plan insiste sur la santé et la sécurité au travail, et sur le besoin de nommer un agent de coordination des activités de santé et de sécurité à plein temps.

On élabore actuellement un cadre de politiques, révisé, destiné au Programme d'aide aux employés. De plus, un coordonnateur national vient d'être affecté à ce Programme.

Formation du personnel

La formation du personnel sera à l'honneur au cours des trois prochaines années, surtout en ce qui concerne la gestion par unité. La direction du Personnel estime en effet que près de 65 p. 100 des employés du Service en seront directement touchés. Les régions et les établissements sont en train d'élaborer divers cours de formation.

Formation en gestion et en supervision

Au cours de la même période, le programme continuera de favoriser une formation en gestion et en supervision afin de bien diriger et conseiller les employés. Tous les superviseurs devront suivre une formation par mise en situation pour améliorer leur supervision et leur leadership. Les directeurs de tous les niveaux suivront une formation semblable. Tous les programmes de formation sont élaborés suivant le modèle d'approche systématique en formation.

Diversité d'emploi

L'objectif premier du plan pluri annuel est de favoriser la diversification des emplois et la mobilité de la main-d'oeuvre du Service correctionnel du Canada. Pour y arriver, il faut une meilleure prévision et un certain nombre d'études statistiques sont en cours pour déterminer le taux de rotation du personnel et les possibilités de promotion.

On est de plus en train de mettre sur pied des comités de placement du personnel, au niveau national, régional et dans les établissements. Ces comités devront examiner les besoins en effectifs dans chacun des domaines, pourvoir les postes vacants et effectuer des réaffectations.

Examen du processus de dotation

Au cours des 18 prochains mois, le processus de dotation sera examiné à la lumière des constats des agents correctionnels et d'un processus d'évaluation de rendement révisé et plus efficace. Un prochain numéro d'*Entre Nous* contiendra davantage de renseignements à ce sujet.

Équité en matière d'emploi

Le plan pluri annuel établit de nouveaux objectifs destinés à accroître la présence des femmes, des minorités visibles et des autochtones dans le Service correctionnel. Ce dernier a toujours atteint ses objectifs dans ce domaine où il a fait des pas de géant.

Ces minorités sont toutefois encore confinées à des postes subalternes, quel que soit le groupe professionnel, mais des stratégies axées sur la représentation au niveaux intermédiaire et supérieur de chacun des groupes professionnels sont en cours d'élaboration.

Recruter de nouveaux employés et les garder

«Notre travail consiste principalement à recruter de nouveaux employés puis à créer un environnement propice qui les incitera à rester,» explique Mme Dufresne. Notre Mission ne dit-elle pas : "Nous estimons que le personnel du Service constitue sa force et sa ressource principale et (...) que la qualité des rapports humains est la pierre angulaire de sa Mission"?

«Le plan pluri annuel est un cadre permettant d'améliorer la planification, d'enrichir les rapports entre employés et de rationaliser la gestion». ■

Conférence nationale des aumôniers :

C'est dans un monastère d'Aylmer (Qc), construit il y à un demi-siècle, que s'est déroulée, du 19 au 23 juin dernier, la conférence nationale des aumôniers du Service correctionnel.

Dans sa lettre aux participants, **Jim Phelps**, sous-commissaire des Programmes et opérations correctionnels, a parlé du nouveau sentiment de détermination au sein du Service correctionnel. La Conférence réunissait pour la première fois en quatre ans des ecclésiastiques fédéraux qui en ont profité pour échanger leurs points de vue et discuter de la nouvelle Mission du Service. Les représentants du Service ont, de leur côté, remercié les ecclésiastiques pour leur excellent travail.

Sous la direction du révérend **Pierre Allard,** directeur des Services d'aumônerie, et d'**Otto Driedger**, vice-président du Comité inter-confessionnel de l'aumônerie, le Comité de la Conférence a organisé une semaine d'activités de toutes sortes pour les participants. Le révérend **Charles Taylor**, ancien professeur de pastorale à l'Acadia Divinity College, a entamé la première journée par une conférence, suivie d'un débat, d'où il est ressorti qu'il est primordial que le personnel sur le terrain comprenne bien la Mission, puisqu'il est en contact direct avec les délinquants. Les aumôniers ont conclu à l'unanimité que la Valeur fondamentale 3, qui insiste sur l'importance des relations humaines en tant que pierre angulaire du travail correctionnel, constitue l'un des éléments essentiels des cinq Valeurs.

*Rév. **Charles Taylor**, ancien professeur de pastorale à l'Acadia Divinity College.*

Thomas Townsend, directeur général intérimaire des Programmes concernant les délinquants à l'AC, a officiellement souhaité la bienvenue aux aumôniers. Le commissaire **Ingstrup**, accompagné de sa fille **Ditte**, a été présenté aux participants.

*(G à D) **Judy Allard**, Rév. **Pierre Allard**, Commissaire **Ingstrup** et sa fille, **Ditte Ingstrup**.*

Ditte Ingstrup sera bientôt ordonnée ministre de culte au Danemark, son pays natal.

Un rôle unique dans les services correctionnels

Dans le discours qu'il adressait à plus d'une centaine d'aumôniers, le Commissaire a parlé de sa «conversion» : autrefois persuadé que les travailleurs sociaux devaient remplacer les aumôniers dans les établissements, il est aujourd'hui un ardent défenseur de la présence d'ecclésiastiques dans nos prisons. Selon lui, la force des aumôniers vient du fait qu'ils ne représentent pas l'autorité. Cette position unique et leur rôle d'observateurs leur permettent d'être une force directrice et une source d'inspiration et de motivation dans l'exécution de la Mission.

*Soeur **Teresa Currie**, étab. Springhill .*

Questions et réponses

Un aumônier protestant de l'établissement de Milhaven, **John Hudson**, a demandé au Commissaire de parler de la nouvelle méthode de recrutement de personnel et du taux élevé de rotation des directeurs d'établissements. Ce dernier a répondu que, dorénavant, on encouragerait les directeurs à rester en poste de quatre à six ans pour des raisons de stabilité pour les détenus. **David Mckenzie**, aumônier anglican à Matsqui, a parlé de son travail de counseling auprès des détenus qui subissent un test de dépistage du virus HIV et auprès de ceux qui travaillent avec des détenus séropositifs. **Ian Davis-Young**, aumônier protestant du pénitencier de Kingston, se demandait si le Service correctionnel prévoyait, en raison de la Mission, un changement d'attitude du personnel envers les détenus. Le Commissaire a déclaré que ce

une vision différente de la Mission

changement commencerait dès que les employés et le grand public comprendraient mieux jusqu'à quel point la ligne de démarcation qui sépare le comportement criminel du comportement normal est mince.

L'une des dernières questions portait sur les nouvelles recrues des collèges de formation et la nécessité de rencontrer des aumôniers avant qu'ils entreprennent leur carrière correctionnelle. Le Commissaire a expliqué que la formation était de première importance et qu'il demanderait aux responsables d'examiner la possibilité d'augmenter la présence des aumôniers dans les des collèges de formation.

Père **William Steacy**, Millhaven et **Rév. Lloyd Withers**, Frontenac et Collins Bay..

Discuter des problèmes

Le Commissaire a encouragé les participants à continuer de poser des questions et de discuter des problèmes du système, pour ensuite en faire part au personnel du Service.

Pendant l'après-midi, des ateliers ont traité de sujets variés : violence familiale, psychologie, spiritualité, etc. De plus, 36 programmes divers portant sur l'aumônerie, dans le cadre du «Festival des aumôniers», ont été présentés aux intéressés. La Conférence s'est terminée sur une bonne note et tous les participants en ont loué l'atmosphère et le thème. ■

(G à D) Rév. ***Arno Bablitz*** *(AR et RPC, Prairies),* ***Sr Dolores Coulombe*** *(IFc),* ***Abbé Gabriel Savignac*** *(AC Québec),* ***Sr Marcelle Richard*** *(Dorchester).*

Un projet unique d'aumônerie à Toronto

Bernie MacDonald vient d'être nommé directeur du nouveau programme pilote d'aumônerie en milieu communautaire à Toronto.

Ce diacre catholique, formé à l'Institut correctionnel de Brampton en 1985-1986, a travaillé pour l'établissement provincial de Millbrook et avec de jeunes délinquants à Peterborough. En 1987, le Service correctionnel l'engage pour travailler à Collins Bay. Cette année marque pour lui un nouveau début, car il entreprend le projet pilote à Toronto.

Il existe de nombreux projets de ce genre au Canada mais celui-ci a la particularité d'être exécuté dans une grande ville. M. MacDonald passera son temps entre le Keele Centre, une maison de transition du Service, et la communauté torontoise : bureaux de libération conditionnelle, résidences correctionnelles, organisations bénévoles, groupes mobiles d'anciens détenus, etc.

M. MacDonald s'est donné le mandat de faire participer activement la communauté de Toronto à la création d'un fonds destiné au soin des anciens détenus. Il voudrait moins dépendre des services subventionnés par les gouvernements fédéral et provincial, comme les maisons de transition. Il espère aussi amener les aumôniers à s'intéresser davantage à la mise sur pied des services pour les détenus libérés et contribuer à la Mission en favorisant la réintégration de ceux-ci dans la communauté.

On espère créer ce fonds grâce aux dons de divers groupes de la communauté. Selon M. MacDonald, il reste encore beaucoup de pain sur la planche pour mener à bien son projet et pour arriver à ce que la communauté finance des services pour anciens détenus. ■

En bref

Al Hollinger gagne 850 $

PACIFIQUE - **Doug McGregor**, sous-commissaire adjoint des Opérations, a remis la somme de 850 $ à **Al Hollinger** en primes à l'initiative. M. Hollinger, retraité après avoir travaillé à la Direction de la sécurité de l'AR, avait fait trois propositions, dont deux portaient sur les carabines AR-15; la modification du levier de sélection de sécurité, l'utilisation d'une trousse de conversion des carabines à long canon .22 et l'installation d'un alimenteur d'huile automatique sur les déchiqueteurs de papier de l'AR. Depuis cette installation, le déchiqueteur et les bobines restent bien huilés et propres, avec un minimum d'entretien.

Remise des prix à la Mission

PACIFIQUE - Le directeur de l'établissement de Mission, **Rodger Brock**, a remis, le 16 juin dernier, à **Stuart Shuker**, agent d'unité résidentielle, un certificat de retraite pour souligner ses 14 ans dans la Fonction publique.

M. Brock a aussi remis un certificat de prime à l'initiative ainsi qu'un chèque de 100 $ à **Joe Clarkson** (aujourd'hui retraité) pour avoir proposé des cartes codées par couleurs correspondant à des périodes d'administration de médicaments, système utilisé à Mission pendant des années.

Doug Black, administrateur régional de la Gestion institutionnelle et communautaire, a remis un certificat de retraite à **William Ross**, fonctionnaire pendant 30 ans, qui était en affectation spéciale à l'AR.

La canicule n'a pas découragé les golfeurs

Une chaleur accablante de 34 °C n'a pas empêché les 49 golfeurs de participer au tournoi de golf annuel de l'établissement de Mountain, tenu le 22 juillet et coordonné par des bénévoles, des participants et des commanditaires du secteur privé.

Prix pour les arts dans la prison

PACIFIQUE - **Shirley Bowers**, présidente, et **Eleanor Hannon**, coordonnatrice de la Fondation pour les arts dans la prison de la C.-B., ont récemment remis des chèques à plusieurs détenus, gagnants du concours annuel d'art, au nom de la fondation nationale pour les arts dans la prison. La remise s'est faite aux établ. de Kent, de Mountain, de Mission et de Ferndale. Les gagnants ont reçu des prix allant de 50 à 150 $ pour leurs oeuvres dans divers domaines : poésie, gravure sur bois, contes pour enfant, petit-point et sculpture.

Le détenu **Jeffrey Ewert** reçoit un prix de **Shirley Bowers**, présidente de la Fondation pour les arts dans la prison de la C.B.

La Fondation pour les arts dans la prison de la C.-B. a organisé une exposition des oeuvres provenant des établissements fédéraux et provinciaux, intitulée *Art From Inside*, qui s'est tenue au conseil des arts de la communauté de Vancouver.

Le syndrome «Pas dans ma cour!»

Ceux qui habitent des quartiers résidentiels ne voient pas d'un bon oeil l'arrivée d'un établissement carcéral dans leur rue. Ils craignent pour leur sécurité, une dévaluation de leur propriété et s'inquiètent du nombre de délinquants dans un foyer de groupe.

Certaines de leurs inquiétudes sont légitimes mais d'autres tiennent de la fiction.

La communauté penche rarement en notre faveur. L'association ontarienne des services correctionnels et de criminologie a d'ailleurs organisé, le 13 juin, un symposium sur les stratégies à adopter pour accroître la coopération avec la communauté et ainsi vaincre le syndrome PDMC. Selon **Lynn Townsend**, une avocate d'Ottawa, le premier pas que doit faire le personnel correctionnel pour stimuler cette coopération est d'admettre la pertinence de certaines craintes exprimées par le public.

Pour **Bruce Simpson**, ancien directeur de la Société John Howard, il faut partir du principe que l'ignorance engendre la peur et que la seule façon d'apaiser les inquiétudes de quelqu'un envers un établissement est de l'y faire travailler; de cette façon, la personne comprend le but de cet établissement et en vient à ne plus avoir peur.

Les organismes correctionnels doivent se montrer plus ouverts et plus francs, poursuit M. Simpson. **Jane Defalco**, rédactrice adjointe au journal «The Citizen» d'Ottawa, abonde dans le même sens. Selon elle, un organisme fermé arrive difficilement à gagner le grand public et les médias : « La franchise, c'est beaucoup plus que dire "Sans commentaires".»

«Sans coopération de la part des responsables correctionnels, les journalistes ne donneront qu'une version de l'histoire,» explique-t-elle. «Une communauté qui se montre hostile envers un projet de foyer de groupe constitue un excellent sujet d'article : conflit, controverse, population exacerbée. Le Service ne réagit pas toujours adéquatement et n'est pas toujours prêt au moment opportun, c.-à-d. pendant de telles crises».

En adoptant une attitude plus ouverte et en procédant à une meilleure planification, le Service peut rehausser l'image des installations correctionnelles en milieu communautaire. La communauté finira peut-être par dire un jour «Oui, dans ma cour».

Par Laurie Few, étudiante en journalisme (maîtrise) à l'Université Carleton d'Ottawa.

Le Commissaire Ingstrup souhaite la bienvenue aux étudiants

Le 4 juillet, le commissaire **Ingstrup** rencontrait une trentaine d'étudiants employés pour l'été à l'Administration centrale. Il leur a souhaité la bienvenue à l'AC, de même qu'aux étudiants engagés dans tout le Service.

Il a parlé de l'importance de diffuser le message du Service à ceux qui sont à l'extérieur de celui-ci. Les étudiants peuvent jouer un rôle important pour détruire certains mythes sur les détenus, par exemple la croyance que ces derniers sont trop bien traités ou relâchés trop rapidement. L'ouverture et l'accessibilité du Service sont des éléments primordiaux, car ils encouragent la coopération du public en matière de réintégration de délinquants, étape essentielle vers une société plus sûre.

Les étudiants engagés durant l'été par l'AC travaillent dans deux domaines principaux : communication, et opérations et programmes correctionnels. Ils exécutent une varié-té de tâches : par exemple, assurer les communications avec les médias, écrire dans la revue *Let'sTalk/Entre Nous*, traduire des textes ou effectuer des recherches dans des domaines comme la prévision de la récidive ou la gestion des détenus.

Dans la Région de l'Ontario, on trouve des étudiants dans des établissements et dans des bureaux de libération conditionnelle. **Kevin McCarthy**, étudiant en criminologie, prend de l'expérience en gestion de cas dans l'établissement de Collins Bay. Il affirme que son travail est «valorisant et stimulant» et espère être engagé à temps plein à la fin de ses études. **Rachelle Petrochelli**, étudiante, travaille pour un deuxième été consécutif avec des agents de liberté conditionnelle. Sous la supervision d'un agent principal, elle effectue des enquêtes communautaires, rencontre des liberés conditionnels, fait du counseling et élabore des rapports d'activités. «J'aime beaucoup ce travail, mentionne-t-elle, je suis chanceuse d'être ici».

Dans la Région de Québec, plusieurs établissements, en plus de l'AR, emploient des étudiants. A Drummondville, **Richard Provencher**, étudiant en administration, dresse l'inventaire des équipements, apporte des modifications comptables quant aux salaires et recueille de l'information pour préparer le budget annuel. «Je suis heureux de travailler ici, mentionne-t-il, et je me considérerais chanceux s'ils veulent me reprendre l'an prochain.» Richard travaille au bureau des finances de l'établissement.

Caroline Leblanc, stagiaire dans le cadre de sa maîtrise en psychologie, s'occupe d'un programme de gestion du stress et de la colère. Elle dit que «beaucoup de délinquants ont des problèmes de gestion de stress.». L'été dernier, elle avait occupé un poste au même établissement. Elle entend continuer à oeuvrer dans des établissements, avec des détenus. Elle apprécie la chance de côtoyer d'autres psychologues.

Au collège de formation du personnel correctionnel de la Région du Pacifique, **John Martin** a pu continuer le travail qu'il avait entrepris l'an dernier en formation de personnel. Cet étudiant, qui fait sa maîtrise en criminologie, élabore des plans de cours destinés aux agents correctionnels ou non correctionnels et rassemble de la documentation sur la gestion des peines.

Les étudiants engagés sont tous enthousiastes quant à l'occasion qu'ils ont de pouvoir utiliser leurs compétences d'administrateur, de travailleur social, de journaliste, de criminologiste ou d'avocat.

Le commissaire les a invités à lui faire part par écrit de leur expérience et de leurs impressions sur le Service. Les étudiants intéressés doivent écrire à :

Commissaire Ole Ingstrup
340, rue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A-0P9

Financement de la SJH de Toronto

ONTARIO - **Bob Healey** (droite), agent de gestion de cas de l'étab. Beaver Creek, discute avec **Sam Stewart**, de la Société John Howard (SJH) de la région métropolitaine de Toronto au cours d'un dîner le 20 juin. Ce dîner était destiné à recueillir les fonds nécessaires à l'achat de l'édifice abritant l'administration centrale de la SJH de Toronto. Plus de 15 000 $ ont été recueillis.

La SJH de Toronto offre bénévolement des services de planification et de counseling à l'étab. de Beaver Creek grâce à la SJH de l'Ontario.

Tous ceux qui désirent contribuer au financement pour l'achat de l'édifice n'ont qu'à communiquer avec **Jim Swanborough**, Relations avec la communauté, Société John Howard de Toronto, 168, rue Isabella, Toronto (Ontario), M4Y 1P6, Tél. (416) 925-4386.

Du stress et des steaks

Le 16 juillet dernier, le personnel de l'étab. de Warkworth a pu entendre la conférence de **John Shearer**, un expert renommé du sommeil et du stress. Steaks sur barbecue et tout le tralala ont suivi. Le beau temps s'est lui aussi mis de la partie.

*(De g. à dr.) Le directeur **Bob Hall**, **Sandra Burton**, **Doug Dooker** et **Andy McIntosh***

En bref

35 ans de services

PRAIRIES - **Scotty Ullyett**, superviseur à l'habillement, (Bowden) a reçu de **Joe Butler**, superviseur des Services institutionnels, une médaille et une plaque soulignant ses 35 ans de loyaux services. Une petite réception au Innisfail Legion a suivi la remise de la plaque et de la médaille. Ci-dessus (de g. à dr.) : **Ted Karasz**, superviseur à la buanderie, **Clarence Schwartz**, chef des services de buanderie, **Scott Ullyett** et **Joe Butler**.

Bowden distribue des jouets

PRAIRIES - Depuis onze ans, les employés des Services institutionnels ramassent des jouets brisés. Ceux-ci sont ensuite réparés par les détenus et donnés aux enfants démunis à Noël. Cette année, en raison d'un surplus de jouets, les employés des Services les ont distribués au centre de soins de santé d'Innisfail. Ce don a été fait par les employés des Services institutionnels. Ci-dessus (de g. à dr.) : **Joe Butler**, **Carol Simm** (directrice des Services d'infirmerie). **Scotty Ullyett** et **Ted Karasz**.

Statistiques publiées...

Accès à l'information publique ou privée

Initiatives fédérales

Le Conseil du Trésor a publié un rapport sur le nombre de demandes d'accès à l'information publique ou privée, faites à des organismes et à des ministères au cours de 1987-1988.

Les demandes d'accès à l'information portent sur des renseignements de nature administrative liés à des programmes et à des activités du gouvernement. Les demandes d'accès à l'information privée visent l'obtention de renseignements personnels sur des individus.

Le rapport comporte aussi des mesures pour améliorer la protection des renseignements personnels sur les Canadiens en restreignant l'emploi par le gouvernement de l'identification de données et en améliorant l'accès à l'information.

Selon les statistiques fédérales, les demandes de renseignements personnels se sont accrues de 7 p. 100, passant de 44 621 à 47 963, et celles pour des renseignements publics ont passé de 4 991 à 5 866, soit une augmentation de 17,5 p. 100. Près de la moitié de ces demandes proviennent d'entreprises. Viennent ensuite dans l'ordre : les simples citoyens et les médias d'information.

Demandes d'accès à l'information reçues par le Service

Les demandes d'information reçues par le Service correctionnel canadien sont d'habitude très diverses. Elles peuvent provenir d'un détenu qui veut se renseigner sur la façon d'obtenir des prestations d'assurance sociale ou de quelqu'un qui veut connaître les compétences des psychologues ou des membres du personnel spécialisé d'un établissement. Elles peuvent être formulées par le public, par un journaliste, des employés du Service ou par des détenus intéressés à un événement précis (meurtre d'un détenu, émeute, privatisation de services ou réorganisation dans le Service correctionnel). Les demandes peuvent viser aussi des informations sur des sujets comme les prisons pour femmes ou le logement à long terme pour les détenus, et peuvent aussi toucher la sécurité, les maisons de transition ou la supervision des détenus en liberté conditionnelle.

En revanche, les demandes de renseignements personnels portent toujours sur un employé ou sur un détenu.

Demandes d'accès à des renseignements personnels

En 1988-1989, le Service a reçu plus de 12 300 demandes d'accès à des renseignements personnels. Le Service à répondu à 65 p. 100 de ces demandes dans un délai de moins de 30 jours et à 20 p. 100 d'entre elles en moins de 60 jours. La plupart de ces demandes proviennent des détenus.

Demandes de renseignements publics

En 1988-1989, les détenus ont formulé un grand nombre de demandes pour des renseignements publics. La plupart des 176 demandes reçues ont été répondues en moins de deux mois. La majorité des demandeurs ont reçu des copies des documents en question, au lieu d'avoir à consulter ces derniers rapidement dans un bureau. Les frais servent à payer une petite partie des coûts liés à l'envoi des copies.

Hausse importante du nombre de demandes

Il faut noter une forte augmentation du volume de demandes ayant trait à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et à la *Loi sur l'accès à l'information*. En 1987-1988, le Service a reçu 8 672 demandes de renseignements personnels, contre 12 376 en 1988-1989. Pendant ce temps, les demandes de renseignements publics passaient de 98 à 176. En 1988-1989, les coûts d'exploitation de la section responsable de l'accès à l'information et de la protection de renseignements personnels ont été de 701 000 $.

Entre Nous

Octobre 1989 • Service correctionnel du Canada

Lisa Terpstra, une fillette de six ans atteinte de dystrophie musculaire, lance la première marche pour la DM à l'établissement Ferndale. (p. 18)

- **Réalignement du processus de gestion des cas**
- **Politiques et planification... *pour les années 90***
- ***Nouvelles* normes de sélection du personnel – *plus de flexibilité***
- **Fred Gibson – *sa première année comme président de la CNLC***
- ***Nouvelle* approche de la vérification**
- ***Nouvelles* AP pour la communauté, *nouvel* uniforme, *nouvelle* politique sur le SIDA et...**

Service correctionnel Canada
Correctional Service Canada
Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 14 n° 8
octobre 1989

Entre Nous/Let's Talk est un bulletin d'information publié mensuellement par les Services de rédaction et de publications de la Direction générale des communications du Service correctionnel du Canada.

Le Service correctionnel du Canada, en tant que composante du système de justice pénale, contribue à la protection de la société en incitant activement et en aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Comité de rédaction

Rédacteur en chef
Les Shand

Rédactrice principale
Helen Gooderham

Gestionnaire de production
Irène Boucher

Conception graphique
Les Shand
Irène Boucher
Michele Sury

Administration

Chef int. - Services de rédaction et de publications
Les Shand

Chef de bureau
Joanne Hunton

Entre Nous vous invite à faire parvenir vos commentaires, lettres, photos et articles. Date d'échéance pour décembre : le 16 octobre

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, avec la permission de :

Entre Nous/Let's Talk
Services de rédaction et de publications
Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0P9
(613) 995-5356

Courrier électronique : LETS-TALK
FAX : 613-995-3603
MODEM : 613-992-8629

© Service correctionnel du Canada 1989
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous... et le Commissaire

Un milieu de travail où règne le respect mutuel

Nous devons favoriser une atmosphère de travail stimulante au Service si nous voulons nous rapprocher des objectifs de notre Mission (à propos, quand l'avez-vous lue pour la dernière fois?). Nous ne pouvons nous permettre de passer du temps à des activités qui vont à l'encontre de nos objectifs pour l'avenir.

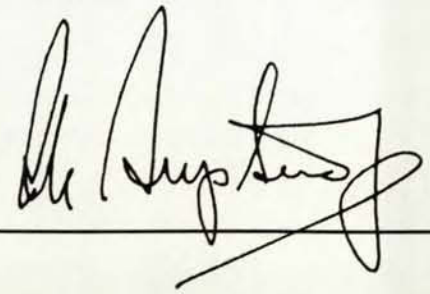
La Mission affirme que : «Nous respectons la dignité des individus, les droits de tous les membres de la société et le potentiel de croissance personnelle et de développement des êtres humains» (Valeur fondamentale 1), «Nous estimons que le personnel du Service constitue sa force et sa ressource principale dans la réalisation de ses objectifs, et nous croyons que la qualité des rapports humains est la pierre angulaire de sa Mission» (Valeur fondamentale 3) et que nous devons «créer un milieu de travail au sein duquel les rapports existants entre les employé(e)s sont fondés sur l'ouverture d'esprit, la confiance et le respect mutuel» (Objectif stratégique 3.2).

Il faut surtout retenir l'expression «respect mutuel». Le respect mutuel exige bien plus qu'éviter de harceler les autres (collègues, subordonnés, supérieurs, bénévoles, détenus, etc); c'est aussi les soutenir fermement, les aider à atteindre leur but, trouver de nouveaux moyens de faire face aux difficultés, respecter les talents et donner des chances d'épanouissement à tous.

Nous ne devrions pas avoir à le faire mais, de temps en temps, il est bon de se rappeler nos objectifs et nos engagements envers les autres. Nous devons à tout prix éviter les situations où les gens se sentent traités sans respect et nous devons éviter que notre énergie positive donne place à de l'insatisfaction et de la passivité. On a trop souvent recours à la violence lorsqu'on oublie le respect d'autrui.

Le harcèlement, quel qu'il soit, est inadmissible au Service et je suis prêt à traiter chaque cas avec promptitude et sévérité. La seule façon de vraiment venir à bout de ce problème est de ne jamais oublier l'importance du respect mutuel. J'espère que cette question fera l'objet de discussions au cours des réunions du personnel, des comités de détenus et des groupes de citoyens avec qui nous travaillons partout au pays. Cela est urgent et primordial si nous voulons voir un net changement.

Le respect mutuel dans tout ce que nous entreprenons est la clé du développement personnel et le succès du Service dépend de la fermeté de notre engagement à cet égard.



LIBRARY
MINISTRY OF THE SOLICITOR
GENERAL OF CANADA
1989

Réalignement du processus de gestion des cas!

Ceux et celles qui réclamaient depuis quelque temps des modifications au processus de gestion des cas apprécieront sûrement les décisions rendues par le Comité supérieur de gestion en juin.

Grâce au travail de l'équipe chargée du suivi sur la gestion intégrée des peines et aux commentaires obtenus du personnel, d'importants changements ont été apportés au processus de la gestion des cas et d'autres suivront. Ces changements permettront aux agents de gestion des cas d'exercer efficacement leurs fonctions auprès des délinquants.

Plusieurs recommandations portaient sur les formulaires actuels et les lignes directrices sur le contenu des rapports utilisés au fins du processus de gestion des cas. Ces questions ont été abordées et un plan d'action est prêt à être mis en application afin de mieux définir les responsabilités des agents de gestion des cas en termes de documentation.

Quatre décisions majeures prennent effet immédiatement tandis que d'autres deviennent l'objet de consultation auprès de la Commission nationale des libérations conditionnelles avant d'être mises en oeuvre.

Application immédiate

Les quatre recommandations qui prennent effet immédiatement sont:

1 • Communication des renseignements

Bien qu'il soit essentiel de communiquer au délinquant les renseignements qui seront utilisés lors de la prise de décision, il a été convenu qu'une déclaration (signée par l'agent) attestant que l'information avait été communiquée au délinquant est suffisante.

2 • Approche de l'équipe

Bien que la consultation entre les principaux intervenants chargés de préparer les cas à être soumis à la Commission doit continuer, il ne sera plus nécessaire de tenir des réunions officielles avec tous les membres de l'équipe de gestion des cas. Une réunion sera tenue seulement si l'agent responsable de la préparation du cas le juge nécessaire.

3 • Matrice de reclassement

Ce formulaire est périmé et ne fera plus partie des exigences applicables aux demandes de transferts.

4 • Responsabilités des agents

Les agents de gestion des cas en établissement doivent bénificier du temps nécessaire pour concentrer leurs efforts sur les principales fonctions de gestion des cas et de voir à la gestion globale des cas.

Par conséquent, les agents ne seront plus chargés:

(a) de gérer les affaires financières des détenus;

(b) d'approuver ou de surveiller les appels téléphoniques des détenus;

(c) de distribuer des copies des rapports de gestion des cas aux détenus; ni

(d) de mener les entrevues relatives aux plaintes des détenus.

Ces activités ont été déléguées à l'agent de correction (CO-II).

Mesures à venir

Suite à la consultation auprès de la CNLC, à l'examen et à l'approbation des lignes directrices sur la gestion des cas, d'autres ajustements au processus seront apportés cette anné.

Le 21 août dernier, le Commissaire communiquait, par note de service, les détails de ces ajustements à tous les agents de gestion des cas.

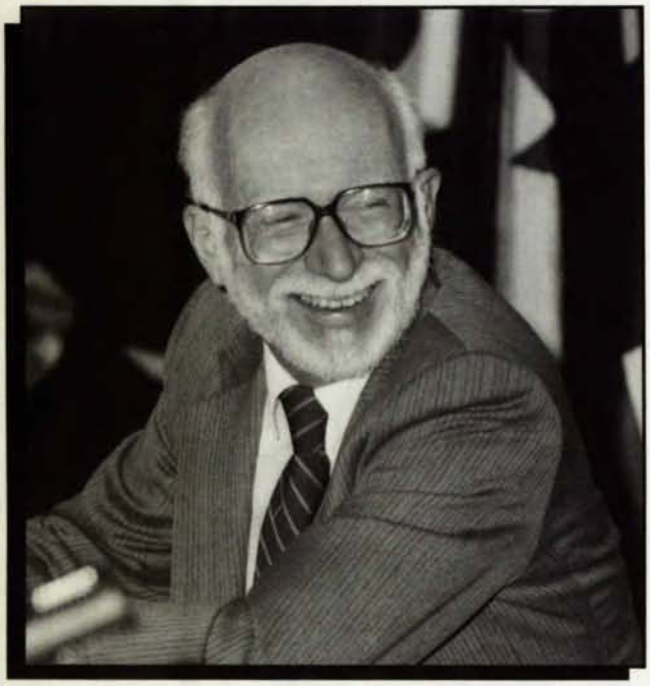
Le document traitait de:

- La communication et la vérification du partage de l'information et l'élaboration de procédures pour répondre aux problèmes de la collecte des renseignements;
- le raffinement du système de surveillance des libérés conditionnels et l'élimination du profil-type de l'agent de service;
- la réorganisation des dossiers de gestion des cas maintenus en établissement;
- la modification du contenu du rapport de placement pénitentiaire où paraîtraient les données nécessaires à une prise de décision efficace;
- la simplification des procédures afférentes à l'examen au sixième de la peine et l'incorporation des exigences prévues par la loi aux lignes directrices;
- l'élimination de toute possibilité de répétition dans le contenu du rapport récapitulatif;
- la participation des agents de gestion des cas aux audiences post-suspension; et
- les stratégies de gestion des cas, l'utilisation d'échelles de statistiques et de rapports de surveillance.

Les modifications immédiates et proposées permettront une gestion plus efficace des cas dans un contexte de contraintes budgétaires. Elles alloueront aux agents de gestion des cas le temps nécessaire pour exercer efficacement leurs fonctions tout en permettant à la CNLC et au SCC de prendre des décisions de qualité. ■

Fred Gibson :

bilan de sa première année comme président de la CNLC



Le processus menant à la prise de décision soulève des questions dont la réponse est parfois émotive, parfois dévastatrice, pour les victimes, les détenus et les membres de la CNLC, parce qu'elle touche directement la sécurité publique et les droits de la personne.

Il y a un an à peine, le 1er juillet 1988, **Fred Gibson** poussait pour la première fois la porte de son nouveau bureau. Il allait alors commencer ce qu'il qualifiait lui-même de «défi de taille», celui de prendre la direction de la Commission nationale des libérations conditionnelles.

«Je savais ce qui m'attendait : pressions, passions, engagements. En revanche, je ne savais pas encore ce que cela impliquait et il est impossible de vraiment comprendre de tels phénomènes avant d'en faire l'expérience».

Une partie du travail énorme qui l'attendait comprenait la régionalisation à grande échelle de la Commission et la coordination du travail d'un organisme qui emploie plus de 120 personnes disséminées aux quatre coins du pays, et qui se compose de gouverneurs en conseil et de représentants du ministère. «La plupart d'entre eux, précise-t-il, ont peu, sinon pas, d'expérience dans le gouvernement et plusieurs n'ont qu'une connaissance générale du système de justice pénale». «C'est cet aspect de mon travail qui m'offre le plus de défis en gestion et qui me semble le plus intéressant, nous a-t-il confié. L'une de mes principales priorités est de fournir de la formation et du perfectionnement aux membres, en raison de la grande diversité de leurs compétences».

Liberté conditionnelle, une façon sûre de réintégrer les détenus

«Je suis persuadé que le programme de libération conditionnelle est le meilleur moyen, et la façon la plus humaine, de traiter des détenus qui doivent éventuellement être libérés, indique le Président de la CNLC. Selon moi, et de nombreuses preuves en font foi, une réintégration en douceur, étape par étape, au moyen de permissions de sortir, de libérations conditionnelles de jour et totale, protège mieux le public qu'une libération accordée sans aide ni préparation».

Sept ans auprès du Solliciteur général

Fred Gibson a débuté sa carrière dans le domaine correctionnel il y a sept ans, en tant que Sous-solliciteur général du Canada. Ce travail lui a permis de cerner une vue d'ensemble des activités du Ministère, sans pour autant devoir prendre part de façon trop intensive aux opérations sur le terrain. Avant d'être nommé Président de la CNLC, il était conseiller spécial auprès du Solliciteur général. C'est d'ailleurs lorsqu'il occupait ce poste qu'il a été témoin d'importants changements au sein de la CNLC apportés par le président de l'époque : nul autre qu'**Ole Ingstrup**, notre commissaire actuel.

«Ole n'a été président de la Commission qu'un peu plus de deux

«Les rapports entre le Service et la Commission sont excellents. Je partage l'avis du Commissaire selon lequel la crédibilité des deux organismes dépend de l'efficacité de nos relations professionnelles».

ans mais a pris des mesures draconniennes pour changer l'orientation de l'organisme. Je veux poursuivre sur le même élan» précise M. Gibson.

«Je suis très heureux que nos rapports avec le Service correctionnel soient aussi bons : notre travail en dépend et la bonne marche du Service dépend de notre compréhension de son mandat. La nomination d'Ole à la tête du Service m'est d'une aide toute particulière. Je partage son avis selon lequel la crédi bilité des deux organismes dépend de l'efficacité de nos rapports professionnels».

Mission de la CNLC en 1986

M. Ingstrup a légué un important document à la Commission : l'énoncé de la Mission, adopté en décembre 1986. Le document déclare que : «La Commission nationale des libérations conditionnelles, en tant que partie intégrante du système de justice pénale, prend des décisions impartiales et éclairées de libération conditionnelle et fait des recommandations de clémence. La Commission, en favorisant la réintégration opportune des détenus en tant que citoyens respectueux des lois, contribue à la protection de la société».

Lors de son entrée en fonction, M. Gibson tenait d'abord à rencontrer les membres régionaux de la Commission et le personnel de celle-ci. «Je voulais leur montrer à quel point j'étais prêt à respecter l'énoncé de la Mission. Je ne voulais pas recommencer le travail qu'Ole avait fait avant moi, celui d'élaborer et d'adopter la Mission».

Professionnalisme, imputabilité et ouverture

Depuis son arrivée à la Commission, M. Gibson s'est fixé trois objectifs : un professionnalisme accru, une meilleure imputabilité et une plus grande ouverture. Il voit le professionnalisme comme une façon de s'assurer que les membres de la Commission comprennent le fonctionnement du système afin de prendre des décisions éclairées. «Cela me concerne aussi, souligne-t-il. Lors de mes visites régionales, j'ai agi en tant que décideur et pas seulement comme administrateur; je voulais ainsi acquérir de l'expérience dans le processus de prise de décisions avec les membres des régions».

L'imputabilité, pour lui, c'est exercer un suivi des décisions prélibératoires et postlibératoires, conformément aux normes à cet effet, afin de s'assurer que les décisions prises un peu partout au pays sont équitables et que toutes ont les mêmes fondements.

La nécessité de s'ouvrir au public

«Nous devons nous ouvrir au public afin qu'il comprenne comment fonctionne le processus de libération conditionnelle. Nous avons l'énorme responsabilité de lui faire comprendre : la nature du système de justice pénale, la flexibilité de ses possibilités et l'efficacité de son processus».

Mise en oeuvre des politiques décisionnelles : prélibération et postlibération

M. Gibson mentionne que son approche en est une d'«ajout et non de changements radicaux». Il concentre ses efforts sur le contrôle de la mise en oeuvre des politiques prélibératoires prêtes à une mise au point finale, après avoir été opérationnelles pendant un an.

Certains changements ont eu lieu suite à une révision des politiques. En février dernier, près de 70 membres de la Commission se sont réunis à Ottawa et ont étudié les activités de l'organisme dans chacune des régions.

Les nouvelles politiques décisionnelles postlibératoires, adoptées officiellement en janvier, représentent un ajout important aux politiques fondamentales. «Elles visent à assurer que, suite à une suspension de liberté conditionnelle, les membres de la Commission suivent une ligne de conduite structurée.

Des critères normalisés

Les détenus de chaque région seront tous jugés selon les mêmes critères, ajoute le Président, et les décisions prises seront bien documentées. Grâce à ce système d'élaboration de rapports, les détenus pourront s'adresser à la Division des appels pour contester la décision de façon efficace .

Les détenus pourront plus facilement savoir ce qui leur a nui et comment y remédier, car le processus décisionnel deviendra plus simple d'accès et moins compliqué.

Les nouvelles politiques sont destinées à assurer une plus grande imputabilité aux décisions de la Commission; ainsi «nous pourrons exercer le maximum de discrétion de façon structurée et raisonnable». ■

Communications et développement corporatif : deuxième partie

Politiques et

Une nouvelle série d'articles sur les cinq secteurs de l'AC : comment la Mission change leur rôle et leurs objectifs

Le secteur des Communications et du développement corporatif, sous la responsabilité du commissaire adjoint Mario Dion, se constitue de quatre directions. Le mois dernier, on en a traité de deux : Communications et Recherche. Le présent article décrit les deux autres : Politiques, planification et développement international et Évaluation des programmes et analyses des données relatives aux programmes.

Politiques, planification et développement international

Denis Méthé dirige la direction Politiques, planification et développement international. Celle-ci, composée de 11 membres, est responsable de la collecte, de l'analyse et de la diffusion de renseignements prévisionnels,

Denis Méthé, directeur

destinés à aider le Service dans l'élaboration de politiques qui reflètent les changements sociaux et juridiques dans la société canadienne. Il s'agit d'un travail qui demande une surveillance continue et des études spéciales.

Mario Dion résume ainsi les compétences de M. Méthé : il possède 15 ans d'expérience au Service et a travaillé en étroite collaboration avec la haute direction; il connaît bien Ottawa.

Entre 1981 et 1986, M. Méthé a été adjoint exécutif des deux commissaires qui ont précédé M. Ingstrup. Il est ensuite devenu adjoint au sous-commissaire en charge des services de planification et de gestion, pour la Région du Québec.

La direction gérée par M. Méthé se compose de deux divisions : Politiques corporatives et Planifications stratégiques.

1. Politiques corporatives : surveillance du développement et du changement

Linda McLaren dirige la division des Politiques corporatives, qui supervise la mise au point des politiques organisationnelles et étudie les politiques correctionnelles dans les principales sections du Service. De plus cette division surveille le développement de politiques et assume la responsabilité de modifications proposées à la structure de réglementation interne, dont les Directives du Commissaire, les lignes directrices, les normes, les instructions régionales et les règlements en

Linda McLaren
directrice adjointe int.

vigueur dans les établissements.

À l'heure actuelle, cette division a mis en branle un processus de révision destiné à assurer que les politiques de tous les paliers du Service (national, régional et dans les établissements) reflètent les valeurs et les objectifs de la Mission.

De plus, elle procède à deux études importantes sur le contrôle de la contrebande et sur les droits et privilèges des détenus. M. Méthé considère ces deux études comme «cruciales pour garder les politiques du Service cohérentes avec la Mission, avec l'évolution juridique liée à la Charte des droits et libertés et avec les nouveaux changements aux opérations correctionnelles.»

Étude sur le contrôle de la contrebande

Dans cette étude, un groupe de travail examine la manière dont le Service s'occupe des objets de contrebande dans les pénitenciers. Il peut s'agir de drogues, d'alcool, d'armes à feu, de couteaux ou n'importe quoi d'autre jugé dangereux pour la sécurité dans un établissement.

L'étude traite aussi des moyens

planification pour les années 90

de contrôle actuels du Service, comme les fouilles ou les analyses d'urine, et vise à explorer de nouvelles possibilités d'intervention. Selon M. Méthé : «C'est plus qu'un exercice intellectuel. En juin, nous avons rencontré plus de 120 gestionnaires et employés correctionnels pour discuter de leurs besoins et recevoir leurs observations sur la surveillance de la contrebande, par rapport au contenu d'un rapport de base. Nous voulons nous assurer que l'étude reflète la réalité!»

Étude des programmes pour détenus : droits et privilèges

Le second projet est une étude sur les droits et les privilèges des détenus dans les établissements. Les résultats d'études importantes récentes, comme celles sur les programmes communautaires et en établissement ou sur la gestion des détenus, formeront la base des discussions, afin d'élaborer une stratégie d'imposition de récompenses et de punitions en établissement.

2. Planification stratégique : prévisions

Lucie McClung est responsable de cette nouvelle division. Elle est arrivée en février de la Région du Québec où elle occupait le poste de directrice à la Planification et à l'administration.

D'après elle, le but fondamental de la planification stratégique est «d'identifier et de surveiller les changements, de prévoir les conditions à venir, de déterminer les possibilités ou les menaces dans l'environnement et de formuler des stratégies d'adaptation aux changements».

La sélection des meilleures stratégies et le développement des objectifs associés sont une fonction de la haute direction. Cette sélection

Lucie McLung,
directrice adjointe intérimaire

s'effectue lors d'une réunion annuelle de planification stratégique. Suite à cette réunion, la division de Mme McClung élabore un document dans lequel sont résumées les discussions tenues sur les questions importantes qui pourraient influer sur l'avenir du Service et la réponse de ce dernier à celles-ci. Un document sur la planification pour 1989-1992 a été distribué en septembre et contient les objectifs organisationnels du Service pour les trois prochaines années.

Prévisions sur les contrevenants

La Planification stratégique est aussi responsable du développement et de la maintenance de systèmes d'information efficaces destinés à faciliter la planification stratégique; par exemple, par la mise au point de la prévision, à court et à long terme, sur les contrevenants. **Gerry Homan**, conseiller spécial du directeur Méthé, est responsable de ce type de prévision, ainsi que de la surveillance et de l'analyse des tendances dans la population délinquante.

Gerry Homan,
conseillier spécial

Deux études importantes, sur le contrôle de la contrebande et sur les droits et libertés du détenu, sont cruciales pour garder les politiques du Service cohérentes avec la Mission, avec l'évolution juridique liée à la Charte des droits et libertés et avec les nouveaux changements en matière correctionnelle.

☞

Renforcement de la coopération internationale

La division de la Planification stratégique coordonne aussi la participation du Service à des événements internationaux. Elle est responsable de la création de mécanismes qui permettront au Service de bénéficier des travaux d'organisations ou d'associations internationales de justice criminelle, ou d'y contribuer. Il incombe aussi à cette division de recommander que le Service soit invité aux conférences internationales.

Valeurs fondamentales 4 et 5 : partage de l'information

Mario Dion affirme que la mise en commun des renseignements recueillis par la direction Politiques, planification et développement international vise à la réalisation des objectifs décrits dans les valeurs fondamentales 4 et 5 de la Mission : «Nous croyons que le partage des idées, des connaissances, des valeurs et de l'expérience, sur le plan national et international, est essentiel à l'accomplissement de notre Mission».

Le partage des idées, des connaissances, des valeurs et de l'expérience, sur le plan national et international, est essentiel à l'accomplissement de notre Mission.

Une remise en question : nos programmes sont-ils efficaces?

Doug Borrowman, nouveau directeur par intérim de la section Évaluation des programmes et évaluation des données relatives aux programmes, possède dix ans d'expérience pertinente. Au cours de ces années, il a été directeur adjoint à la Planification corporative et membre d'un groupe d'étude sur l'organisation du Service, puis il est devenu directeur de l'Analyse des programmes, aux finances.

Doug Borrowman, directeur intérimaire

Sa direction, dotée de huit employés, se scinde en deux divisions : Évaluation des programmes et Analyse de l'information. D'après M. Borrowman, «Les deux divisions ont comme but de bien renseigner la haute direction sur ce qui se passe et de garder une vue objective de nos programmes».

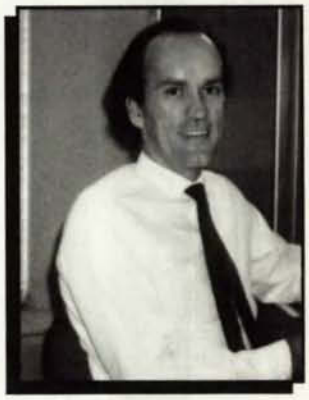
1. Évaluation des programmes : une division objective

La division d'Évaluation des programmes a la responsabilité d'effectuer une évaluation objective de l'efficacité et de l'efficience des programmes du Service : Atteignent-ils leurs objectifs? Présentent-ils des avantages et des désavantages imprévus? Sont-ils justifiés par rapport aux coûts que cela implique?

L'an dernier, un comité national, composé de plusieurs membres de la haute direction, a été mis sur pied pour aider la division à déterminer les programmes à évaluer. À l'heure actuelle, ce comité examine les besoins du Service en matière d'évaluation de programmes, à la lumière de la Mission. «L'évaluation des programmes est la source d'une objectivité que l'on pourrait perdre, si elle était effectuée par une unité des programmes», explique M. Borrowman.

2. Analyse de l'information

La division de l'Analyse de l'information, dont les activités sont nouvelles pour le Service, relève de **Donald Lemaire**. Ce dernier, depuis cinq ans au Service, a une bonne expérience en évaluation de programmes. Sa division analyse les renseignements correctionnels «quantifiables» et « non quantifiables».



Donald Lemaire, chef intérimaire

Les renseignements quantifiables se composent des statistiques sur les détenus, les libérés conditionnels, les transfèrements et les autres activités du Service. Les renseignements non quantifiables sont des renseignements à jour en provenance d'une grande variété de sources, comme le comité consultatif de citoyens, et portent sur divers domaines : relations employeur – employé dans les établissements, état des problèmes actuels dans l'ensemble du système de justice pénale, expériences d'autres autorités correctionnelles sur des sujets d'intérêt pour le Service, etc.

«Notre but, souligne M. Borrowman, est d'avoir une approche moins rigide de la cueillette d'information et de consulter différentes sources, pour que la haute direction soit informée sur les questions critiques pour le Service».

Le commissaire adjoint Mario Dion affirme que les renseignements recueillis par la division de l'Analyse de l'information fourniront au Comité supérieur de gestion (CSG) de bons outils pour s'occuper de la multitude de problèmes à traiter. «Il faut que le CSG reçoive des renseignements bien vérifiés et évalués dans des centaines d'endroits, pour pouvoir bien intervenir dès qu'un problème survient». ■

95 % du personnel approuve le Programme de visites familiales

Par **Laurie Few**

La télévision est branchée sur le Cosby Show. Une fillette de cinq ans est pelotonnée sur le sofa à côté de sa mère, et un homme dans la trentaine est confortablement assis dans un fauteuil. La scène, pourtant ordinaire, se passe dans une des unités conçues pour le Programme de visites familiales privées et situées sur le terrain du pénitencier.

Pour plus de 3 000 détenus, ce Programme offre l'occasion de renouer avec la vie familiale aux côtés de leur conjoint, de leurs enfants ou même de leurs parents. Aider les détenus à préserver leurs liens familiaux est un moyen d'encourager leur réintégration dans la collectivité, l'un des principes directeurs de notre Mission.

C'est à l'établissement de Millhaven, dans la Région de l'Ontario, que le Programme a pris naissance. Aujourd'hui, tous les détenus sous responsabilité fédérale des établissements à sécurité minimale et maximale y sont admissibles, sauf ceux du pénitencier de La Macaza en raison du nombre élevé de permissions de sortir sans escorte qui y sont accordées.

Une roulotte bien équipée

Les unités comprennent tout ce qui est nécessaire : une ou deux chambres à coucher, salle de bain, cuisine, salon, frigo, cuisinière, télévision, radio et, parfois, magnétoscope. L'unité est habituellement une roulotte, mais certains établissements possèdent des installations permanentes.

Une visite par deux mois

Chaque détenu a droit à un maximum d'une visite tous les deux mois. Celle-ci peut durer 72 heures. À ses débuts, en 1980, le Programme a fait l'objet de controverses; on s'inquiétait de la réaction du personnel et du public, mais les craintes se sont vite dissipées car il connaît depuis un vif succès.

Programme appuyé par le personnel

La direction de l'Évaluation des programmes et analyse des données relatives aux programmes de l'AC a soumis récemment un rapport d'évaluation du Programme à l'examen du Comité supérieur de gestion. Ce rapport, fondé sur 400 entrevues de détenus, de membres de leur famille ou d'employés du Service révèle que chacun de ces groupes est grandement en accord avec le Programme.

Pour 95 p. 100 du personnel interrogé, tout comme pour les visiteurs, le Programme est une excellente idée et 80 p. 100 affirment qu'il encourage les liens familiaux. Certains visiteurs ont même constaté une amélioration de leurs rapports avec le détenu. La majorité des détenus croient que leur famille peut les aider à passer au travers de leur peine et à réintégrer la collectivité.

Ceux qui ont eu recours au Programme l'ont trouvé bénéfique pour la famille comme pour les détenus. On considère que la plupart des familles concernées ont d'excellentes chances de rester unies. Presque tous veulent continuer le Programme.

Pour 95 % du personnel, le Programme a eu des répercussions positives dans l'établissement.

Question de privilège ou de droit?

Selon le rapport, les visites auraient un bon effet sur le comportement du détenu. À l'heure actuelle, les trois quarts des détenus affirment éviter les situations qui pourraient leur faire perdre le privilège que constitue l'emploi de l'unité de visites familiales.

Toutefois, on se demande de plus en plus si ces visites sont un privilège ou un droit, indique **Liz Fabiano** des Programmes et opérations correctionnels de l'AC. On vient d'entreprendre une étude sur les droits et privilèges des détenus et la Directive du Commissaire portant sur les visites familiales privées sera modifiée en fonction des résultats obtenus, poursuit-elle. ■

Embauchée pour l'été, Laurie Few prépare sa maîtrise en journalisme à l'Université Carleton d'Ottawa.

La résistance à... l'épuisement

Il existe plusieurs définitions de l'épuisement professionnel, mais, à nos fins, nous utiliserons celle-ci : perte progressive d'idéalisme, d'énergie et de motivation au travail qui se solde par un épuisement émotif et physique.

Les gestionnaires apprennent enfin à se prémunir contre l'épuisement professionnel. On a constaté pour la première fois ce type de fatigue chez les professionnels dont la fonction est d'aider les autres. Ils éprouvaient le syndrome d'épuisement physique et émotif découlant du stress chronique relié au travail. Toutefois, des chercheurs ont vite réalisé que cet épuisement généralisé se retrouve dans la plupart des professions. On trouve maintenant dans des publications spécialisées de nombreux modèles et théories portant sur le sujet.

Il existe plusieurs définitions de l'épuisement professionnel, mais, à nos fins, nous utiliserons celle-ci : perte progressive d'idéalisme, d'énergie et de motivation au travail qui se solde par un épuisement émotif et physique. Bien que les chercheurs aient mis au point différents modèles du processus d'épuisement professionnel, ceux-ci ont des points communs, notamment :

- les facteurs de stress relié au milieu de travail;
- les traits distinctifs de la personne;
- les signes et les symptômes de l'épuisement.

Dans la forme la plus simple de l'épuisement, les facteurs reliés au travail affectent la personne qui peut alors présenter les signes et les symptômes apparaissant au tableau ci-dessous.

Comme on le voit ici, l'épuisement ne s'explique pas uniquement par les facteurs reliés à la personne, à ses attentes, à sa motivation, à ses réactions, à ses attitudes, ainsi qu'à sa contribution au milieu de travail. Comme chacun sait, dans toute situation ou emploi donné où intervient le stress, certaines personnes vont s'acquitter efficacement de leurs fonctions sans en être affectées, tandis que d'autres semblent destinées à avoir beaucoup de mal ou à échouer. Cela traduit généralement des différences de perception quant à la situation ou à l'emploi, aux résultats escomptés, à l'expérience, ainsi qu'à l'aptitude à résister au stress.

Tableau 1

Facteurs au travail en interaction avec *(Agents stressants)*	**la personne** *(Caractéristiques)*	**pour produire possiblement** *(l'épuisement professionnel)*
• **Surcroît de travail**	• **Type de personnalité pour le travail**	• **Manque d'intérêt**
• **Travail par roulement**	• **Anxiété**	• **Épuisement émotif**
• **Ingérence bureaucratique**	• **Faible résistance aux insatisfactions liées à l'emploi**	• **Usage accru et abus de la drogue**
• **Absence de valorisation, de satisfaction ou de possibilités d'avancement.**		
• **Supervision inadéquate**		
• **Objectifs vagues de l'organisation et de l'unité de travail**		

professionnel

Signes et symptômes

Ceux qui succombent au stress professionnel chronique présentent divers signes et symptômes traduisant l'étape de l'épuisement. Entre autres signes et symptômes avertisseurs, signalons :

- la fatigue chronique;
- les problèmes gastro-intestinaux;
- les maux de tête;
- le sommeil agité;
- la perte d'intérêt dans le travail;
- la progression de l'état émotif négatif tel que la dépression, le sentiment d'impuissance, la colère, la frustration;
- la perte d'intérêt dans les activités sociales ou physiques.

À un stade ultérieur, des signes et des symptômes plus graves peuvent apparaître :

- l'abus d'alcool, de médicaments ou autres;
- l'expression de cynisme ou de pensées négatives;
- la remise en question de ses aptitudes et de la confiance en soi;
- des tensions d'ordre matrimonial ou familial;
- une chute spectaculaire de l'efficience et de la productivité au travail;
- le retrait social ou l'apathie;
- l'accroissement des problèmes de santé.

Que peut-on faire?

L'épuisement professionnel n'est pas inévitable. La personne en cause et son unité ou son organisation peuvent prendre des mesures préventives efficaces et aussi intervenir. Il est possible de recourir à une large gamme de techniques pour contrôler le stress relié au travail et ainsi se garantir contre l'épuisement découlant du stress chronique au travail. Voici quelques techniques :

- vous fixer des attentes réalistes, qu'il s'agisse de l'emploi ou de la carrière;
- adopter un mode de vie sain se caractérisant par la santé physique, mentale, sociale et spirituelle et vous y tenir;
- vous constituer un arsenal de techniques qui fonctionnent pour vous afin de vous protéger contre le stress et le maîtriser;
- vous prévaloir d'une aide professionnelle dès que les problèmes apparaissent - ne pas laisser de petits problèmes prendre des proportions incontrôlables.

Améliorer le milieu

Les superviseurs au niveau de l'unité et les gestionnaires en général peuvent faire beaucoup pour prévenir, ou tout au moins minimiser, le stress au travail pouvant entraîner l'épuisement. Des facteurs de stress se retrouveront toujours dans le milieu de travail comme le travail par roulement et les procédures bureaucratiques. Cependant, la direction peut prendre quelques mesures, soit :

- établir, et mettre en oeuvre, des perspectives de systèmes globaux prenant en compte la personne d'un point de vue du cycle de carrière, allant du recrutement à la retraite, et dans le contexte de nombreux systèmes sociaux qui se superposent tel que l'unité de travail, famille, la collectivité, etc.;
- instaurer des programmes de formation réalistes, dont la formation au contrôle du stress;
- assurer, par des méthodes de sélection efficaces et une formation appropriée du personnel, une adéquation maximale entre les employés et l'organisation;
- diffuser l'information sur la santé et la condition physique, ainsi que sur les installations adéquates et y donner accès;
- élaborer un programme interne d'aide aux employés ou le faire donner en sous-traitance;
- créer un climat organisationnel dans lequel l'employé se sente respecté et apprécié à sa juste valeur.

L'épuisement professionnel n'est pas inéluctable, même dans des postes hautement stressants. Aux niveaux individuel et organisationnel, on peut prendre des mesures préventives et intervenir rapidement pour épargner cette épreuve aux employés et aux gestionnaires; c'est dans l'intérêt de tous.

***Resisting Job Burnout* by Robert Loo**
(Robert Loo, ex-psychologue en chef à la GRC, fait partie de la Direction de la revue à la Commission de la fonction publique.)
Reproduit avec l'autorisation de *Dialogue* (Volume 13, N° 2, Mars 1989), une publication de la CFP.

Notre nouvelle approche de la vérification

Optimiser l'emploi

Un vérificateur doit toujours se demander : arrivons-nous à atteindre nos objectifs en tirant parti au maximum de nos ressources?

Les vérificateurs du secteur des Vérifications et enquêtes (anciennement la direction de l'Inspecteur général) à l'AC examinent les programmes et les fonctions selon une perspective nationale. Ce secteur, dirigé par le commissaire adjoint **Irving Kulik**, a mis au point, à la suite de la nouvelle Mission, un nouveau cadre de travail conceptuel approuvé le 4 mai dernier par le Comité des vérifications du Service (voir *Focus*, 15 mai 1989).

Qu'est-ce qu'une vérification?

Selon M. Kulik, la vérification permet à la direction de savoir si certaines activités d'un organisme sont

*le commissaire adjoint **Irving Kulik***

efficaces, efficientes et rentables. En fait, on revient à la question de départ : «Arrivons-nous à atteindre nos objectifs en tirant parti au maximum de nos ressources?».

La Mission du Service insiste sur l'un des plus importants de ces objectifs; l'un des principes directeurs de la Valeur fondamentale 5 précise d'ailleurs qu'«il est important que le Service fournisse promptement les renseignements appropriés afin de démontrer son imputabilité» et la vérification constitue un moyen d'y parvenir.

Écouter puis vérifier

On comprend mieux ce qu'est la vérification lorsqu'on retourne aux origines du mot. Le mot «vérification» vient du latin *verus* qui signifie «vrai». Plus simplement, une vérification est une audition : les vérificateurs écoutent puis vérifient. S'ils exécutent du bon travail, leurs rapports refléteront correctement un aspect particulier d'une organisation.

L'imputabilité vue sous un nouvel angle

Les membres du secteur des Vérifications, comprenant l'importance d'apporter certains changements à la vérification afin de produire des rapports représentatifs dans le cadre de l'imputabilité du Service, se sont alors demandé : quelle est la meilleure façon d'y arriver?

La Mission a résolu une partie de la question et le gouvernement actuel est en train d'étudier les vérifications internes pour régler l'autre.

La nouvelle approche encourage chacun à exceller au travail. Pour **Steve Wilson**, directeur des Vérifications, «le contrôle de la qualité c'est l'affaire de chacun. Si nous le laissons au patron ou aux vérificateurs, nous délaissons notre responsabilité d'assurer un bon travail. On peut difficilement atteindre les objectifs de la Mission si personne ne fait sa part.

«Le contrôle de la qualité c'est l'affaire de chacun. Si nous le laissons au patron ou aux vérificateurs, nous délaissons notre responsabilité d'assurer un bon travail.»

«Auparavant, on s'attendait à ce que les vérificateurs trouvent le problème. Cette attitude tend à mettre la responsabilité du contrôle dans des mains autres que celles des employés. Elle sous-entend aussi un manque de confiance et diminue le sens des responsabilités de chacun envers la qualité de son travail; cela peut créer des tensions entre les divers groupes d'une organisation».

des ressources

Une approche bilatérale

On veut, avec la nouvelle approche, faire de la vérification un processus bilatéral. Les vérificateurs travailleront de près avec la direction pour décider ce qu'ils examineront et quels seront les critères d'examen. Pendant la vérification, il faudra assurer une bonne communication entre les vérificateurs, la direction et le personnel concerné. À la fin, le personnel et les surveillants devront participer à l'élaboration du plan d'action. «Idéalement, les vérificateurs, en plus d'écouter et de vérifier, proposent aussi des solutions plausibles», a poursuivi M. Wilson.

Vers une autre approche

Jusqu'à tout récemment, la vérification au Service correctionnel comportait deux fonctions : la vérification financière et la vérification de la gestion. Elle consistait en un examen détaillé de certains centres de responsabilité.

L'approche s'est avérée fort enrichissante, indique M. Kulik, mais on y a décelé une lacune : elle ne révélait que très peu de choses sur l'efficacité et l'efficience des fonctions générales du Service et ne nous renseignait que sur certaines unités organisationnelles. «On ne pouvait obtenir de renseignements sur le fonctionnement global du Service».

Au cours des dernières années, le Service s'est tourné vers la vérification «fonctionnelle», c.–à–d. l'étude d'ensembles de processus utilisés. Dès 1989-1990, il y aura un équilibre entre la vérification des opérations et celle de la gestion. Les activités examinées seront : la préparation des cas, le système de réadaptation, les systèmes de sécurité et les contrôles.

On abordera la vérification financière d'une toute autre façon. Par le passé, la Direction comprenait une section vouée uniquement à l'examen financier des centres de responsabilité. Aujourd'hui, les vérificateurs de cette ancienne section ont été regroupés et travaillent ensemble au Service. Chacun s'occupe d'une vérification liée à ses compétences.

Cette nouvelle section comprend aussi plusieurs personnes ayant travaillé dans le domaine correctionnel. «Ainsi, précise M. Kulik, la variété des expériences rendra les vérifications mieux adaptées aux besoins des gestionnaires».

Avantages de la nouvelle approche

Grâce aux vérifications effectuées à l'échelle nationale, le nombre d'observations significatives augmentera et les rapports prendront de l'importance dans le processus décisionnel. Ces rapports feront état de l'étendue d'un problème dans le Service et de ses répercussions.

D'après M. Kulik, la nouvelle approche, si elle fonctionne, nous permettra de mieux évaluer l'utilisation des fonds et l'efficacité des systèmes et des opérations. La vérification proposera des façons d'améliorer le rendement.

Gestionnaires de la Vérification (G à D) **Ben Van Den Assem, Bob Damien, Bob Hurtubise, André Stambouli** et **Steve Wilson** (assis)

Prochaine étape

Le secteur de la Vérification et enquêtes vient de réévaluer complètement son approche, ce qui a entraîné de nombreux changements. Il a passé à l'étape suivante : la mise en oeuvre de son cadre de travail conceptuel. En plus d'assurer une meilleure gestion du Service, ce cadre aura des effets positifs sur tous les employés du Service et permettra une meilleure gestion. ■

Mise à jour sur les ressources communautaires

Années-personnes supplémentaires du côté communautaire

L'an dernier, quelque 110 années-personnes de plus ont été affectées au côté communautaire, rapporte **Doug McMillan**, directeur du Programme de libération et services de soutien.

Au cours des dernières années, ajoute-t-il, la charge de travail en gestion des cas et dans les bureaux de libération conditionnelle a nettement augmenté. Les exigences relatives à la loi C-67 sur la révision de la libération conditionnelle du détenu ayant purgé le sixième de sa peine, les politiques décisionnelles de la CNLC et les nombreux changements apportés à la suite des enquêtes ont tous contribué à cette hausse.

En juin dernier, le Comité supérieur de gestion approuvait certaines modifications au processus de gestion des cas afin de réduire la charge administrative. Ces changements se fondaient sur les recommandations faites par l'équipe responsable du suivi de la gestion intégrée des peines. Celle-ci a étudié le processus de gestion plus tôt cette année en rencontrant le personnel de toutes les régions, afin de mieux comprendre les problèmes opérationnels potentiels.

L'information sur les changements est pour bientôt

Les agents chargés des cas recevront bientôt des renseignements spécifiques sur ces changements, indique M. McMillan. ■

Un nouvel uniforme pour 1991

Dans moins de deux ans, tout le personnel de sécurité du Service correctionnel revêtira un nouvel uniforme, d'allure non militaire, décontractée.

Les agents de correction et des d'unité résidentielle changeront donc de «look». Ils porteront un veston marine avec un pantalon ou une jupe de couleur grise, qu'ils assortiront de chemises/chemisiers, cravates et foulards.

Le Comité supérieur de gestion avait donné son accord au projet, en juin dernier. Les agents correctionnels recevront leurs nouveaux uniformes en 1991. Auparavant, ces derniers devront être approuvés par le Conseil du Trésor ce qui, espère la division de la Gestion du matériel de l'AC, devrait se faire avant septembre.

Comité régional d'utilisateurs

Les cinq sous-commissaires régionaux devront nommer des agents correctionnels des deux sexes pour représenter leur région auprès d' un comité d'utilisateurs. Ce comité aura le mandat d'examiner l'uniforme sous toutes ses coutures et de faire les recommandations appropriées au comité chargé de sa fabrication. La première réunion du comité est prévue pour cet automne.

La division de la Gestion du matériel de l'AC a aussi demandé à tous les établissements des statistiques concernant leur inventaire d'uniformes. «Nous pourrons mieux prévoir nos besoins au printemps prochain, tout en éliminant les surplus», indique **Ted Pender**, directeur de la Division. ■

Politique sur le virus HIV et le SIDA

La **politique du Service** correctionnel sur le virus HIV et le SIDA est au stade de la consultation et devrait être bientôt soumise à l'approbation du Comité supérieur de gestion. Fondée sur la politique du Conseil du Trésor sur le HIV et le SIDA, la politique comporte aussi les principes du *Code canadien du travail* (Partie ll), qui fournissent toute la protection possible relativement à la sécurité et à la santé au travail.

Voici les grandes lignes de la politique :

- Les employés potentiellement exposés à des risques d'infection au travail recevront l'équipement de protection nécessaire.
- Les employés ne seront pas soumis à des tests de dépistage, conformément à la politique gouvernementale.
- Les personnes atteintes du SIDA ou porteuses du virus HIV qui sont victimes de harcèlement verront leur cas traité selon les politiques sur le harcèlement personnel.
- Les employés de la fonction publique atteints du SIDA ou porteurs du virus recevront tous les avantages auxquels ils ont normalement droit.
- Tout employé qui contracte la maladie a le droit de travailler aussi longtemps que sa santé le lui permet. Si son état l'empêche de travailler normalement, il peut demander une diminution de ses tâches ou une réaffectation; la direction doit prendre sa requête en considération. ■

Alexander (Sandy) Wilson...

Le plus vieil ex-agent correctionnel

Aperçu historique...

Par A.E. (Tony) Martin

Voici **Alexander (Sandy) Wilson**, le plus vieil ex-agent correctionnel du pays. Aujourd'hui à la retraite, il a commencé sa carrière au pénitencier de la Colombie-Britannique le 19 janvier 1914, il y a 75 ans et demi. Il occupait le poste de gardien et avait alors un salaire annuel de 800 $.

Ses dossiers indiquent cependant une date ultérieure. «J'avais pas encore 21 ans, (c'était l'âge de majorité), alors on m'a mis à l'essai jusqu'à ma majorité.» Et encore, s'il a réussi à entrer si tôt, c'est que d'après lui, l'agent responsable a pensé : «Il va faire l'affaire c'est certain, avec ce physique-là. Il a réussi l'examen médical et tout : il fera l'affaire.»

Beaucoup de choses ont changé

M. Wilson en a vu des changements. À ses débuts, il y avait 40 employés (y compris le directeur, les gardiens et les instructeurs) pour 400 détenus. À sa retraite, le 1er avril 1958, les 252 employés s'occupaient de 754 détenus. Pendant son service, il a assisté à la démolition et à la reconstruction de cellules par des travaux forcés infligés aux détenus. Il se rappelle d'une cellule de bois renforcée de brique : «Les détenus étaient des durs dans ce temps-là».

Aucun regret

Il ne regrette pas son choix de carrière. Les employés travaillaient alors sur deux quarts : 13 heures la nuit et 11 heures le jour, six jours par semaine. Après deux ans au pénitencier, Sandy a reçu la permisson de s'enrôler dans l'armée et a choisi la Seaforth Highlanders, où il jouait de la cornemuse dans l'orchestre. Il revient au Canada en 1919, après avoir servi en Angleterre, en France, en Belgique et en Allemagne (il a parcouru 270 milles à pied au cours de l'Occupation). Devant la difficulté qu'il éprouve à se réinstaller, il quitte le pénitencier en 1923, pour y revenir 10 ans plus tard.

Retraité à 65 ans, il était Gardien principal. Il a de plus été l'un des fondateurs et le premier président de la caisse populaire du pénitencier. À la fermeture de celui-ci, le 10 mai 1980, Sandy a reçu du Ministre une plaque pour souligner ses nombreuses années de service.

Doté d'un esprit vif et d'une mémoire alerte, Sandy peut vous montrer, sur de vieilles photos du pénitencier, la chambre qu'il occupait dans les quartiers des célibataires, détruits en 1924, et qu'il louait trois dollars par mois.

Ses collègues de travail vous diront qu'il n'avait pas son pareil pour ouvrir silencieusement les barrières (et ils vous confirmeront qu'elles grincaient à n'en plus finir!). L'un d'eux, dont on ignore toujours le nom, lui a joué tout un tour : il a attaché des tasses en acier inoxydable aux rebords des fenêtres, à l'aide d'une corde placée en travers du couloir. Lorsque, très tôt ce matin-là, Sandy s'est engagé dans le corridor B7 pour vérifier si les gardiens dormaient au travail, il s'est accroché dans la corde et les détenus ont eu droit à un réveil musical. Sandy a aussi sauvé deux chapelles de la destruction en sonnant l'alarme d'incendie à temps; dans les deux cas, seuls les planchers de chêne avaient été gravement endommagés.

Un homme fascinant

Sandy est un homme fascinant qui a connu une longue et belle carrière. Il n'est pas d'accord avec ceux qui affirment que les détenus étaient maltraités au pénitencier; selon lui, il y avait de la discipline mais les détenus étaient bien traités et le respect qu'ils portaient à la plupart des agents le prouve bien. Sandy avoue toutefois que des changements étaient nécessaires.

Il habite aujourd'hui au George Darby Hospital de Burnaby (C.-B.) et aime bien recevoir des visiteurs.

L'Association des agents correctionnels fédéraux à la retraite de la C.-B. a souligné la carrière d'Alexander Wilson, au cours de son repas annuel du 14 juin.

Tony Martin est le directeur régional des Services alimentaires et industriels de la Région du Pacifique.

Pour une administration souple et simplifiée

Nouvelles normes de sélection du personnel

Le 1er août, de nouvelles normes de sélection pour la dotation en personnel sont entrées en vigueur. D'après **Dyane Dufresne**, directrice générale du Personnel à l'AC, ces normes assouplissent et simplifient beaucoup le processus de sélection.

Les normes de sélection s'appliquent à tous les groupes professionnels de la Fonction publique, à l'exception de ceux de la catégorie de la gestion, et doivent tenir compte du mérite.

Quatre normes de base pour le personnel de dotation

Le gestionnaire responsable de la dotation doit suivre quatre normes fondamentales :

1. comprendre ce que requiert le poste à pourvoir;
2. à partir ce cette connaissance, déterminer les qualités nécessaires;
3. évaluer la compétence à l'aide de techniques destinées à recueillir des renseignements appropriés sur les postulants;
4. employer ces renseignements pour identifier les candidats les plus qualifiés..

Détermination de la compétence nécessaire

Les titres et qualités des candidats éventuels peuvent se séparer selon les catégories suivantes :

1. Connaissances
2. Capacités et compétences
3. Aptitudes
4. Qualités personnelles
5. Expérience
6. Études
7. Attestation professionnelle
8. Compétence linguistique en matièrede langues officielles
9. État de santé
10. Fiabilité / sécurité

Parmi ces catégories, seules les quatre dernières ne laissent pas de place à l'évaluation et au jugement personnels, c.-à-d. que si un candidat ne satisfait pas à ces exigences, il est automatiquement éliminé. Toutefois, les six premières catégories permettent un processus de dotation souple, fondé sur une grande variété de qualités. Par exemple, la catégorie 3, Aptitudes, «touche ce qu'un candidat peut apprendre, avec la formation et dans l'environnement appropriés. En d'autres termes, les aptitudes constituent le potentiel d'apprentissage».

Selon **Doug Cameron**, agent de politiques en matière de dotation à l'AC, de telles catégories permettent une plus grande souplesse qu'avant dans l'évaluation des postulants.

Le jugement prend de l'importance

M. Cameron ajoute «Puisque les normes sont plus souples qu'avant, il faut exercer beaucoup de jugement pour déterminer la compétence nécessaire».

Les nouvelles normes ne sont pas seulement souples, elles constituent aussi une base d'évaluation uniforme pour tous les groupes professionnels.

De 6 000 pages à... 60

Les nouvelles normes forment un document d'à peine 60 pages, alors que les précédents totalisaient, dans 71 volumes, environ 6 000 pages. Devant une telle réduction, les agents de personnel de toute la Fonction publique peuvent pousser un grand soupir de soulagement.

Avec l'avènement des nouvelles normes, les candidats devraient inclure avec leur demande tout renseignement ou document pertinent aux qualités mentionnées sur l'avis de concours.

Les agents de personnel peuvent fournir davantage de renseignements aux postulants. De plus, chaque avis de concours indique le numéro de téléphone à composer pour recevoir plus de détails sur le processus de dotation. ■

Deux bons tireurs

QUÉBEC – En juillet, 128 tireurs ont participé aux six compétitions de tir olympique des championnats nationaux de Granby (Qc). Les quatre meilleurs tireurs de chaque compétition devenaient membres de l'équipe nationale qui tente actuellement de se tailler une place parmi celles admises aux Jeux olympiques d'été de 1992.

Trois titres nationaux étaient en jeu dans chaque compétition : champion individuel toutes catégories, champions par équipe interne de trois tireurs et champions par équipes de trois, toutes catégories.

Larry Lubimiv, agent d'unité résidentielle de l'établ. de Joyceville, et **Alan Wilkinson**, agent de gestion des cas à Kingston ont gagné chacun une compétition. Alan a de plus remporté six médailles dans des compétitions par équipes et individuelles.

L'équipe de Larry s'est classée première au pistolet à air comprimé tandis que celle d'Alan gagnait la compétition au pistolet libre, toutes catégories. Alan a manqué d'une place l'équipe nationale en terminant 5e au tir rapide mais il a aussi décroché d'autres médailles : au tir rapide, 1er en classe expert; au pistolet standard, 2e par équipes toutes catégories et 2e en classe expert; au pistolet à air, 2e par équipes et 3e en classe expert; au pistolet libre, 3e en classe maître-tireur.

Pour de plus amples renseignements sur le tir de combat ou de compétition, communiquer avec **Alex Lubimiv**, à l'établ. de Kingston.

Marathoniens qui ont vaincu le cancer

Camil Leclerc, agent correctionnel de l'établissement de Donnaconna, a été choisi par l'organisation Terry-Fox pour représenter sa région au marathon de la campagne de financement qui s'est tenu partout au pays le 17 septembre.

Cette année, l'organisation Terry-Fox a sélectionné une équipe de coureurs provenant de toutes les provinces et ayant tous vaincu le cancer. En plus d'attirer l'attention du public sur la course, l'équipe a fourni de l'information sur le cancer. Chacun des coureurs a parlé de sa lutte contre la maladie.

C'est au début de la vingtaine que M. Leclerc, 27 ans, a découvert qu'il était atteint d'un cancer. Dès lors, il a joué un rôle actif dans des organismes communautaires et auprès de la Société canadienne du cancer. Aujourd'hui guéri, il fait du bénévolat auprès des cancéreux et participe à des campagnes de financement. Sportif et bon coureur, M. Leclerc voulait courir 10 km pour aider à réaliser le rêve de Terry Fox.

Le choc de la réintégration

PRAIRIES - Le 29 juillet, l'établissement de Bowden tenait un séminaire axé sur les détenus nouvellement libérés et sur les ressources qui s'offrent à eux quand ils sont relâchés. Parrainé par le 7th Step Chapter de Bowden, le séminaire a été organisé par les détenus **Jack Philip** et **John Rosner** et par **Carol Hendricks**, agent des loisirs.

Des représentants de divers organismes d'assistance postpénale sont venus y parler : **Ann Powers** (Services externes et d'évaluation judiciaire de Calgary); **Myrna MacLeod** (services de soutien et emploi de Red Deer); **Robert Martel** (Commission sur les toxicomanies d'Edmonton); **Ken Murray** (services de soutien à la clientèle et de la sécurité du revenu de Red Deer); **Wilfred Pruden** (Counselling aux autochtones d'Edmonton); **George Atkey** (Société John Howard de Red Deer); **Claire Culhane** (Prisoners' Rights Group from Vancouver, C.-B.); et divers autres membres du 7th Step Chapter de Calgary et d'Edmonton.

Près du tiers de la population carcérale a assisté au séminaire. Certains des événements de la journée ont été filmés par CBC Calgary pour le compte de la station de Vancouver.

En bref

Marche pour la dystrophie musculaire à Ferndale

Notre couverture :

***Glen Flett**, président du comité des détenus, accueille **Lisa Terpstra** à la première marche pour la DM de l'établ. Ferndale. (g. à d.) **Jim McCarthy**, coordonnateur de l'événement, le père de Lisa et **Hans Milis**, agent des loisirs de l'établissement.*

PACIFIQUE - En juillet dernier, neuf détenus de l'établ. à sécurité minimale Ferndale de Mission (C.-B.) ont marché 17 km pour ramasser des fonds pour la dystrophie musculaire (DM). **Hans Milis**, agent des loisirs, a coordonné et surveillé la marche dont le départ se donnait à Ferndale. **Lisa Terpstra**, une fillette de 6 ans atteinte de DM, a suivi les détenus pendant les premiers milles. Ses parents l'ont ensuite conduite à un kilomètre de l'arrivée (Abbotsford). De là, elle a terminé le parcours avec les détenus.

Une somme de près de 1 000 $ a été recueillie et remise à l'Association au cours du téléthon annuel de la DM, tenu pendant le week-end de la fête du travail et organisé par la station de télévision CKVU de Vancouver. M. Milis a accompagné **Glen Flett**, marcheur et président du comité de détenus, à la station de télévision. Il est à espérer que cette marche devienne un événement annuel à Ferndale.

Nominations américaines

É.-U. – Au cours du dernier congrès de l'American Correctional Association, **Jim O'Sullivan** a été nommé membre à vie de l'Association nord-américaine des directeurs d'établissements carcéraux et des surintendants, dont il est le président. Il fait partie de l'Association depuis 15 ans.

En outre, **Don Yeomans**, ancien commissaire du Service correctionnel, a été nommé membre associé au cours d'un dîner du groupe des Administrators of State Correctional Systems.

Au revoir Shane Collins!

ONTARIO - Le personnel du bureau de district de la région de London a souligné, le 12 juillet dernier, au cours d'un dîner spécial, le départ de **Shane Collins**, adjoint administratif de l'«ancien» district ouest dirigé par **Gilles Martin**. Shane poursuivra sa carrière au sein du Service à Kingston. Il était accompagné de son épouse **Sherry**.

*Ci-contre : **Shane Collins** (assis); (g. à d.) : **Jackie Campbell** (Hamilton), **Judy Richards** et **Gail Cooper** (Windsor), **Andy Haley** (Brantford) et **Sandra Clark** (London).*

Primes à l'initiative (Région du Québec)

QUÉBEC - Au cours des derniers mois, 13 employés de la Région du Québec ont reçu des primes à l'initiative et des certificats de mérite pour leur contribution au Service.

Conformément aux lignes directrices du Conseil du Trésor, un comité national a remis les primes et certificats après avoir étudié les suggestions.

Certificats de mérite

Françoise Nittolo (AR, Québec) a reçu un certificat pour avoir élaboré un système de paye automatisé aujourd'hui reconnu à travers tout le Service.

Marcel Gauthier a reçu un certificat de bravoure. Il a contribué à l'arrestation d'un détenu évadé qui s'apprêtait à commettre un vol.

Alain Lepage, **Marcel Poirier** et **Raymond Racine** ont reçu un certificat pour avoir organisé le Marathon Courage. Cette année, ils ont recueilli 50 000 $ pour le Camp Papillon, un camp d'été pour les enfants handicapés.

Primes à l'initiative

Dix membres du personnel ont reçu une prime à l'initiative :

Gérard Jassogne et **Jean Piché**, établissement Ste-Anne-des-Plaines; **Mario Gaudet**, établissement de Drummond; **Robert Gravel**, établissement Archambault; **Liane D'Amours**, ancienne employée, établissement de Drummond; **Henry Fleury**, ancien employé, établissement de Cowansville; **Roland Martel**, établissement de Cowansville; **Claude Duchesneau**, centre régional de réception; **Roger Ménard**, établissement de Port-Cartier; **Marcel Ballard**, ancien employé, établissement Leclerc.

Le comité national responsable de l'attribution des primes reçoit encore des suggestions de la Région. Toutes nos félicitations aux gagnants!

Le SCC remporte des médailles aux jeux internationaux

par Harold Golden

PACIFIQUE - La Région du Pacifique a envoyé 138 personnes (118 athlètes et 20 bénévoles) pour participer aux troisièmes International World Police and Fire Games, tenus du 29 juillet au 6 août, à Vancouver (C.-B.).

Six milles athlètes originaires d'une trentaine de pays et 4 000 bénévoles ont participé à 47 compétitions différentes; le Service a participé à 16 d'entre elles.

Les cérémonies d'ouverture du 30 juillet ont eu lieu au BC Place Stadium devant 20 000 spectateurs qui ont pu entendre les discours de plusieurs dignitaires, dont le Solliciteur général **Pierre Blais**. Quatre-vingt-dix employés du Service, vêtus d'uniformes athlétiques fournis spéciaux, faisaient partie de la parade des athlètes. Beaucoup d'autres se trouvaient parmi les spectateurs.

Nos athlètes ont remporté leur part de médailles. Voici les plus récents résultats :

• **Lolita Rocheleau** (établissement Kent) : deux médailles d'or et une d'argent, en natation;

• **Jim Lukiv** (établissement de Mission) : une médaille de bronze au tir à la carabine catégorie libre et une d'or (équipe de tir à la carabine);

• **Tina Aiesenthal, Pat Glen** et **Celine Hopson** (établissement de Mission) : médaille d'argent en course à relais de 30 km (catégorie féminine);

• En tir à l'arc, **Jonathan Ratzlaff** (établissement de Matsqui) a obtenu une médaille d'argent (ronde de 900) et une de bronze (ronde extérieure de 28). **Ed Pingrenon** (Matsqui) s'est classé quatrième;

• Au golf, **Glen Cross** (établissement Ferndale) a remporté une

médaille de bronze;

• **Bob Balchunas** (établissement de Matsqui) : médaille de bronze en bowling;

• L'équipe féminine de balle lente du Service (composée de membres de divers établissements) s'est classée cinquième;

• **Doug McGregor** (établissement de Matsqui) s'est classé cinquième au 100 m;

• **Matt Khan** et **John Rogozinski** (établ. de Matsqui) sont arrivés cinquièmes au raquetball en double;

• **Bonnie Leonard** (établ. Mountain) s'est classée cinquième à la course de 15 km.

La Région du Pacifique avait fabriqué une épingle de revers pour commémorer l'événement. On en a déjà vendu plus de 1 000 et commandé 500 autres. Les épingles coûtent 3,50 $ chacune ou 15 $ pour cinq. Pour s'en procurer, communiquer avec **Harold Golden**, directeur régional par intérim des Programmes correctionnels de l'AR (Pacifique), au (604) 854-2575.

Tous ceux qui ont participé à l'événement s'en sont dit enchantés et plusieurs se préparent déjà au prochain rendez-vous en 1992, à Memphis (Tennessee).

Entre Nous

Numéro de DÉCEMBRE

Date d'échéance pour soumissions : LUNDI LE 16 OCTOBRE

Warkworth donne un coup de main à l'Ambulance St-Jean

ONTARIO - Le public ne se rend pas souvent compte du travail et du dévouement de certains détenus. C'est pourquoi il faut souligner leurs accomplissements.

À la suite d'une entente entre le Service et l'Ambulance St-Jean, les détenus stagiaires à l'atelier de débosselage de Warkworth ont réparé des fourgons de premiers soins, rapporte **R.G. Lilly**, chef du programme de formation et de perfectionnement de l'établissement.

Sous la supervision du professeur, **Gary Jasmann**, bien connu dans le domaine des techniques de construction de panneaux, d'évaluation de la corrosion et des plans de simulation, chaque stagiaire a reçu un panneau en fonction de ses compétences. Des demi-panneaux ont été dessinés puis fabriqués à la main et mis en place. Ils ont ainsi pu remettre en bon état des fourgons qui serviront encore des années à l'Ambulance St-Jean.

L'établissement de Warkworth appuie fermement les programmes axés sur l'acquisition de compétences professionnelles pour les détenus. Ceux-ci pourront, une fois relâchés, se trouver et conserver un emploi et s'intégrer à la collectivité.

En bref

Salon aéronautique et Foire commerciale

PACIFIQUE - Le Solliciteur général du Canada était présent lors du Salon de l'aéronautique (du 11 au 13 août) et de la Foire commerciale (du 9 au 13 août) à Abbotsford (C.-B.).

Le premier ministre **Mulroney** a donné le coup d'envoi officiel au Salon. Il s'est arrêté au kiosque du Solliciteur général.

Voici des membres du personnel du Service présents aux événements : **Tom Charbonneau**, Collège de formation; **Neil McLean**, étab. Kent; **Stanley Beacon**, étab. Kent; **Marilyn DeFehr**, AR; **Anne Marsh**, étab. Matsqui.

Pendant le Salon, des membres du Service ont distribué des dépliants au public. Un agent de la GRC et **Erin Christie**, étudiante engagée par le Secrétariat du Solliciteur général à Ottawa, ont exposé divers échantillons de drogue dont ils ont expliqué les effets.

Ci-dessus (g. à dr.) Erin Christie, Tom Charbonneau et Jim Simpson (agent de la GRC)

Un bon donneur de sang

PRAIRIES - **Harold Loeppky**, CO-2 de la ferme de l'étab. Bowden, aime les défis personnels. Il y a plusieurs années, il s'était fixé comme objectif de donner 50 litres de sang à la Croix-Rouge. Mais il s'est imposé un autre défi, celui d'augmenter son objectif à 100 litres, et l'a atteint, au grand plaisir de la clinique de sang de Red Deer. Voilà maintenant qu'il récidive et cette fois il ne vise rien de moins que 150. Y arrivera-t-il? «Tout le monde a la responsabilité de donner de son sang», affirme cet homme de 59 ans qui travaille au Service depuis 11 ans. En ce moment, la Croix-Rouge d'Edmonton fait face à une pénurie de sang.

Primes à l'initiative (Région du Pacifique)

PACIFIQUE – **Rodger Brock**, directeur de l'établissement de Mission, a remis des primes à l'initiative le 21 juillet à :

• **Brian Stacer**, chef des services industriels : un certificat et un chèque de 150 $.

• **Bill Uprichard**, directeur de production des services industriels : certificat d'appréciation de la Fonction publique.

M. Stacer avait suggéré la modification des plans des penderies destinées au Langley Memorial Hospital. Ces dernières respectent maintenant les normes de sécurité en cas d'incendie.

M. Uprichard avait quant à lui proposé que CORCAN réalise la conception et la fabrication d'unités métalliques d'entreposage de papier et qu'on change la constitution de celles-ci pour du bois et du métal.

Le directeur de l'établissement Mountain, **John Stonoski**, a remis 135 $ à **Ernie Schoenbaechler**, peintre en bâtiment, pour avoir suggéré d'installer des panneaux de plexiglass sur tous les murs dans le centre des conférences et de visites, afin de protéger les chaises et les murs de l'endroit.

Une excellente production à Frontenac

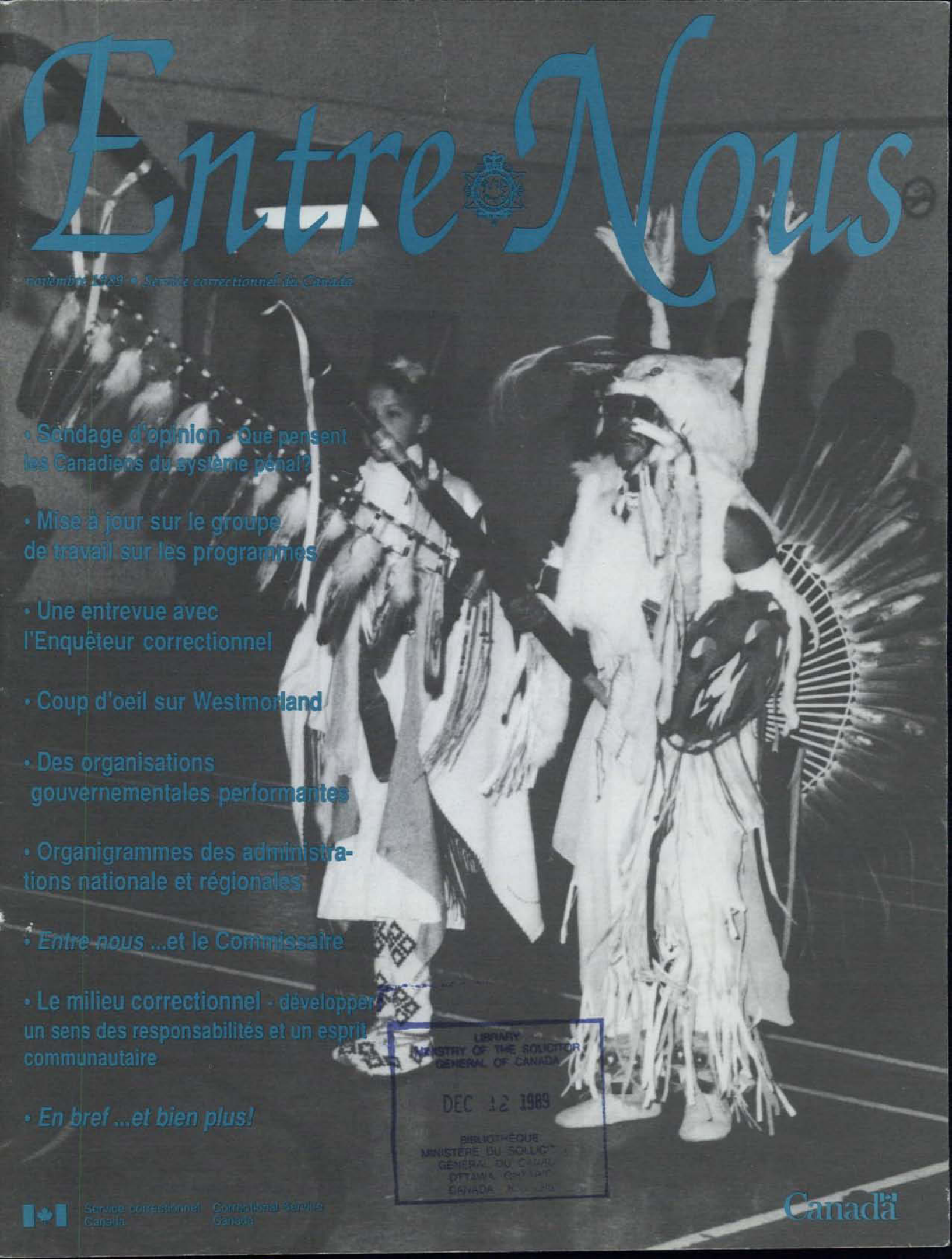
ONTARIO - L'humidité et la chaleur de l'été ont nui à la production laitière mais, d'après **Roger Howes**, directeur de la ferme de Frontenac, toutes les régions recevront quand même leur part.

Cette année encore, la Ferme a participé au Frontenac County Black and White de l'exposition de Kingston. Les résultats : deux quatrièmes, deux troisièmes et une première places pour la catégorie des bovins de deux ans, une troisième place pour son élevage et une mention pour les bêtes de «première catégorie». L'exposition était fort intéressante et tout le personnel de production laitière y a participé, souligne M. Howes.

Les poules pondent bien et les oeufs comportant de petites fissures sont donnés à la banque alimentaire de Kingston. Les granges regorgent de trèfle d'excellente qualité provenant de la Ferme et les greniers à foin se remplissent. De 45 000 à 50 000 balles de foin seront engrangées d'ici la fin de la saison.

Entre Nous

novembre 1989 • Service correctionnel du Canada



• Sondage d'opinion - Que pensent les Canadiens du système pénal?

• Mise à jour sur le groupe de travail sur les programmes

• Une entrevue avec l'Enquêteur correctionnel

• Coup d'oeil sur Westmorland

• Des organisations gouvernementales performantes

• Organigrammes des administrations nationale et régionales

• *Entre nous* ...et le Commissaire

• Le milieu correctionnel - développer un sens des responsabilités et un esprit communautaire

• *En bref ...et bien plus!*

LIBRARY
MINISTRY OF THE SOLICITOR GENERAL OF CANADA

DEC 12 1989

BIBLIOTHÈQUE
MINISTÈRE DU SOLLICITEUR GÉNÉRAL DU CANADA
OTTAWA, ONTARIO
CANADA

Service correctionnel Canada | Correctional Service Canada

Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 14 n° 9
novembre 1989

Entre Nous/Let's Talk est un bulletin d'information publié mensuellement par les Services de rédaction et de publications de la Direction générale des communications du Service correctionnel du Canada.

Le Service correctionnel du Canada, en tant que composante du système de justice pénale, contribue à la protection de la société en incitant activement et en aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Comité de rédaction

Rédacteur en chef
Les Shand

Rédactrice principale
Helen Gooderham

Gestionnaire de production
Irène Boucher

Conception graphique et éditique
Les Shand
Irène Boucher
Michele Sury

Administration

Chef int.- Services de rédaction et de publications
Les Shand

Chef de bureau
Joanne Hunton

Entre Nous vous invite à faire parvenir vos commentaires, lettres, photos et articles. Date d'échéance pour décembre : le 16 octobre et pour janvier : le 14 novembre

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, avec la permission de :

Entre Nous/Let's Talk
Services de rédaction et de publications
Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario) K1A OP9
(613) 995-5356

Courrier électronique :	LETS-TALK
FAX :	613-995-3603
MODEM :	613-992-8629

© Service correctionnel du Canada 1989
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Notre page couverture :
La journée de sensibilisation à la culture autochtone du pén. de la Saskatchewan a accueilli la ***Northern Nations Dance Troupe****, les* ***Creeland Square Dancers****, la* ***Misdeal Band*** *et les chanteurs* ***Henry*** *et* ***Lorna Gardipy*** *et* ***Celine Sayazie****.*

Entre Nous... et le Commissaire

L'engagement du Service envers le bilinguisme

En 1988, le Parlement canadien a apporté des amendements à la *Loi sur les langues officielles*. Ainsi que tout autre organisme fédéral, le Service doit examiner ces modifications, afin de s'assurer qu'il respecte ses obligations légales. La Charte des droits et libertés et les nouvelles dispositions de la Loi confèrent aux délinquants (et à plusieurs autres) le droit de recevoir des services dans la langue de leur choix.

Le Service s'est engagé à mettre en oeuvre le programme des langues officielles en adoptant la Valeur fondamentale n° 1 qui se lit : «Nous respectons les droits de tous les membres de la société...»

C'est à tous les niveaux du Service que nous devons prendre les mesures nécessaires pour que le droit aux services dans la langue de son choix devienne une priorité.

C'est pourquoi nous procéderons cet automne à une revue de l'application des politiques sur les langues officielles dans chacune des régions.

La démarche jusqu'ici entreprise s'est avéré fructueuse dans plusieurs établissements et unités communautaires. Dans chacune des unités du Service, nous nous sommes efforcés d'offrir presque tous nos services dans les deux langues officielles. Il nous faut cependant entrevoir le besoin de concentrer nos efforts afin d'accroître l'utilisation des deux langues officielles, selon la demande.

Dans les unités où on trouve nombre important de délinquants anglophones et francophones, il faut offrir les services dans les deux langues et des efforts considérables devront être engagés en ce sens.

Je crois également que nous pourrions améliorer notre situation en portant davantage attention au facteur linguistique lors de transfèrements.

Afin d'atteindre nos buts, il nous faut compter sur la participation et l'engagement de tous, notamment ceux qui jouent un rôle particulier dans le soutien du programme des langues officielles.

Je suis engagé, ainsi que les membres du Comité supérieur de gestion, à promouvoir cette initiative gouvernementale. Nous ferons en sorte que le personnel soit consulté lors du réexamen de l'application actuelle des politiques.

J'encourage donc tous les employés à s'interroger sur les meilleures façons pour le Service d'atteindre ses objectifs en matière de langues officielles.

Nouvelles sur...

le groupe de travail sur les programmes

Le 31 août 1988, le rapport du groupe de travail sur les programmes dans les établissements et dans la collectivité recevait l'approbation de principe du Comité supérieur de gestion. Ce document a ensuite fait l'objet de discussions à la conférence des administrateurs, tenue à Banff. En janvier 1989, suite à des consultations avec le personnel des régions, le Comité annonçait une stratégie générale de mise en oeuvre des recommandations du Groupe.

Karen Wiseman, chef du groupe de travail, souligne que ces recommandations sont devenues des éléments clés dans l'élaboration des objectifs organisationnels du Service.

Recommandations

Voici quelques recommandations en vue d'améliorer certains programmes :

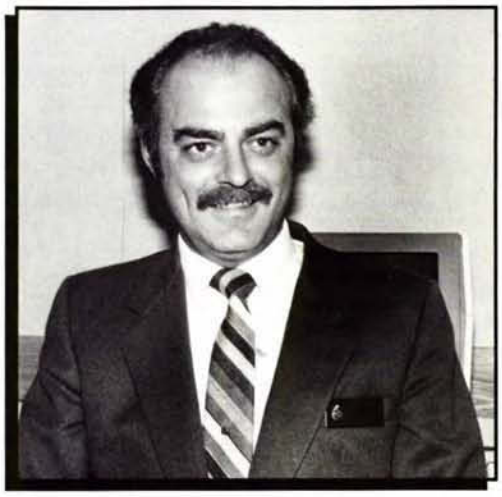
- Meilleure évaluation initiale des délinquants au début de leur peine;
- Efficacité accrue de la planification des cas pour s'assurer que l'on s'occupe des besoins des délinquants;
- Recours plus fréquents aux évaluations et aux traitements psychologiques ou psychiatriques, pour réduire le risque que le délinquant représente pour la collectivité;
- Plans de mise en liberté améliorés auxquels peuvent participer des personnes ressources ou des organismes dans la collectivité; et
- Augmentation du nombre et de la qualité des programmes destinés aux délinquants condamnés pour une infraction de nature sexuelle ou qui ont des problèmes de toxicomanie.

Détermination des ressources et examen des plans régionaux

En février, le processus de détermination des ressources nécessaires à l'application des recommandations a été entrepris. Chaque région devait soumettre un plan. Ce processus comportait deux étapes. D'abord, un comité exécutif restreint composé de **Jim Phelps**, sous-commissaire aux Programmes et aux opérations correctionnels, ainsi que de **Arthur St-Aubin**, commissaire adjoint de la gestion corporative, a rencontré les cinq sous-commissaires régionaux durant l'été, pour discuter des plans régionaux et déterminer les ressources disponibles aux fins de réaffectations internes. Les cinq régions ont maintenant préparé leur projet de mise en oeuvre des recommandations.

Enfin, on a établi des prévisions pour les ressources supplémentaires requises.

Un chef de projet a été nommé dans chaque région. Ces chefs se réuniront à Ottawa pour mettre au point des stratégies de mise en oeuvre.



Bob Hall, ancien directeur de l'établissement de Warkworth (Ontario) assume la coordination de la mise en oeuvre des recommandations du Groupe au niveau national.

Nomination d'un coordonnateur de mise en oeuvre

Bob Hall, ancien directeur de l'établissement de Warkworth (Ontario), a été muté le 5 sept. au secteur des Programmes et opérations correctionnels, pour assumer la coordination de la mise en oeuvre des recommandations du Groupe. Pour obtenir des renseignements additionnels sur ses responsabilités, veuillez communiquer avec lui au (613) 995-6824. ■

L'Enquêteur correctionnel...

Son souci, les plaintes des délinquants

Les agents de correction du pénitencier de Kingston connaissaient déjà **Ron Stewart** avant même qu'il ne franchisse le seuil de leur établissement en tant qu'enquêteur correctionnel, avec comme tâche de s'occuper des plaintes des délinquants.

Pendant 13 ans, soit de 1958 à 1970, M. Stewart a été un demi offensif étoile pour les Rough Riders d'Ottawa, alors une équipe championne. Récipiendaire du trophée Schenley en 1960, il a aidé les Riders à remporter la coupe Grey en 1960, 1968 et 1969, pour enfin prendre en 1970 sa retraite afin de devenir adjoint exécutif au directeur général des élections, puis un peu plus tard consultant auprès de Sports Canada.

«La gestion du Service correctionnel est une tâche difficile et je peux en apprécier les problèmes. Mais si quelqu'un est traité injustement, je me moque des restrictions budgétaires ou des problèmes de personnel, il faut rétablir la situation». Ron Stewart.

Lorsqu'il a entrepris ses fonctions actuelles, son manque d'expérience du milieu correctionnel ne l'a pas inquiété. Selon lui, ce poste requiert surtout un bon jugement et la capacité de travailler avec les autres. Depuis 1977, année où il a succédé au premier enquêteur correctionnel, **Inger Hansen**, maintenant Commissaire à l'information, M. Stewart a fait preuve d'impartialité et d'un grand dévouement pour un travail difficile.

Le poste d'enquêteur correctionnel a été créé en 1973, suite à une recommandation issue de l'enquête sur les émeutes survenues à Kingston et à Millhaven au début des années 1970. Depuis, le détenteur de ce poste est le seul ombudsman au monde dont la tâche est de s'occuper uniquement des plaintes et des problèmes des prisonniers. En d'autres pays, cette tâche revient aux ombudsmen nationaux ou locaux.

M. Ron Stewart, l'enquêteur correctionnel. Composé de six enquêteurs et de trois employés de soutien, le bureau de M. Stewart reçoit plus de 3 000 plaintes par année.

Nommé par ordonnance en conseil

L'enquêteur correctionnel, nommé par ordonnance en conseil, soumet un rapport annuel, fait des recommandations sur les politiques et les décisions du Service et souligne des questions imminentes.

Plaintes plus complexes

Composé de six enquêteurs et de trois employés de soutien, le bureau de M. Stewart reçoit plus de 3 000 plaintes par année. Au cours des deux dernières années, le nombre de plaintes a grimpé de 70 p. 100. «Nous ne savons pas exactement pourquoi, mais nous pensons que c'est parce que les détenus sont maintenant mieux renseignés sur leurs droits. Nous recevons des plaintes très complexes fondées sur la Charte des droits et libertés».

Plaintes reçues surtout par téléphone et par courrier

Plus de 90 p. 100 des plaintes des détenus sont faites par téléphone ou par lettre. Également, le bureau a l'autorité d'instituer de lui-même une enquête et il exerce cette prérogative à l'occasion.

Motifs de plaintes

Les enquêteurs visitent régulièrement les établissements à sécurité maximale et moyenne. Ils se rendent dans les établissements à sécurité miminale quand un besoin existe. Lors de ces visites, ils écoutent les plaintes des détenus et tentent de résoudre les problèmes sur place. Les plaintes varient de la qualité de la nourriture aux décisions sur les transfèrements et les visites.

D'abord, un grief

S'il apparaît qu'une solution peut être trouvée par la formulation d'un grief, on encourage le détenu à tenter de régler son problème de cette façon. M. Stewart croit qu'une telle démarche donne au détenu le sentiment de participer pleinement à la résolution de son grief. «Nous devons d'ordinaire nous occuper des plaintes non résolues par le processus de grief» dit Stewart, «puisqu'il s'agit des cas les plus difficiles, nous pouvons prévoir un taux de succès d'environ 10 à 15 p. 100».

Cependant, M. Stewart remarque que dans environ 60 à 70 p. 100 des cas, ses enquêteurs aident le détenu d'une façon ou d'une autre, telle que facilitant leurs rapports avec des organismes gouvernementaux et privés ou en les aidant à mieux se comprendre et leur situation. Il ajoute : «Certaines plaintes sont impossibles à régler. Si un détenu n'aime pas être en prison, on n'y peut rien.»

L'enquêteur correctionnel a les mêmes pouvoirs et limitations que les autres ombudsmen fédéraux et provinciaux. «Mes pouvoirs résident dans la recommandation et la persuasion. Mon bureau soumet un rapport annuel au Solliciteur général qui le présente ensuite au Parlement. Nous ne faisons pas partie du Service correctionnel, et nous nous efforçons de maintenir ce rapport».

Plaintes sur les libérations conditionnelles

Depuis décembre, le bureau de l'enquêteur correctionnel peut recevoir des plaintes relatives aux libérations conditionnelles. Quoiqu'il ne puisse remettre en question une décision finale de la Commission nationale des libérations conditionnelles, il peut souligner à celle-ci les décisions fondées sur une information inadéquate.

M. Stewart est fier de l'action de son bureau dans la mise en place de sauvegardes dans le processus décisionnel du Service. «Il faut maintenant se servir des documents d'origine et non de résumés pour prendre une décision. La consultation d'un résumé est facile, mais souvent ce dernier ne contient pas les informations de nature qualitative ou les circonstances atténuantes.»

Après 12 ans à titre d'enquêteur correctionnel, M. Stewart en est venu à comprendre jusqu'à quel point la fonction du Service est difficile à exercer, mais il demeure intraitable devant les règlements injustes. «La gestion du Service correctionnel est une tâche difficile et je peux en apprécier les problèmes. Mais si quelqu'un est traité injustement, je me moque des restrictions budgétaires ou des problèmes de personnel, il faut rétablir la situation».

Respect et la coopération

M. Stewart anticipe avec optimisme des relations cordiales et coopératives entre son bureau et le Service. «L'arriérage de problèmes a été réglé, et le Commissaire **Ingstrup** m'a signifié par écrit son intention de faire en sorte que le Service soit ouvert et coopératif. Ces objectifs se trouvent dans la Mission. Ce serait difficile de demander mieux».

Il note enfin que le Commissaire a des racines scandinaves, ce qui peut le prédisposer à une attitude positive à l'égard de son bureau, car c'est en Scandinavie que le concept d'ombudsman a vu le jour. «Il nous voit comme un moyen d'atteindre ses objectifs et non le contraire. Il comprend qu'en corrigeant les problèmes que nous soulevons, le Service peut s'améliorer». ■

*par **Margot Andresen***

L'opinion

Que pensent les Canadiens de leur système pénal?

Un rapport qui démontre des lacunes en matière d'information - les craintes du public sont exagérées et ne se fondent pas sur les faits.

Si on se fie sur le bulletin Focus Canada 1989 de Environics Research Group, les Canadiens, malgré leur respect traditionnel de la loi, ne sont pas très impressionnés par leur système de justice pénale.

En effet, plus de la moitié de la population est d'avis que les lois sont de moins en moins respectées et 72 p. 100 des Canadiens estiment que le taux de criminalité a augmenté au pays.

Ils souhaitent un resserrement des conditions de libération conditionnelle. Sept personnes sur 10 jugent que les contrevenants s'en tirent à trop bon compte. La plupart ont une peur exagérée du crime par rapport aux faits; le nombre de meurtres est pourtant à son plus bas niveau depuis 20 ans et le taux de réussite des permissions de sortir dépasse 95 p. 100.

Près du tiers des Canadiens se disent effrayés de marcher seuls la nuit dans leur quartier et croient que le système favorise les riches.

Le problème, c'est le système

Les Canadiens ne se plaignent pas de l'application de la loi et 46 p. 100 croient que le nombre de contrevenants à comparaître devant les tribunaux a augmenté. Ils doutent par contre des principes directeurs du système pénal, comme l'équité et la justesse des sentences.

Méfiance envers les organismes chargés de l'application de la loi

Fait encore plus surprenant, moins de la moitié des Canadiens font confiance à la GRC, aux policiers, au ministère de la Justice ou aux tribunaux. Ils estiment que le système pénal favorise les biens nantis au détriment d'autres groupes : 65 p. 100 croient que les femmes victimes d'agressions sexuelles sont discriminées, 42 p. 100 voient de la discrimination envers les autochtones et 53 p. 100 pensent que les Canadiens à faibles revenus sont traités inéquitablement par le système judiciaire.

publique

La population a peur mais ne connaît pas les faits. Elle veut participer davantage aux programmes de prévention et de dépistage.

Des craintes sans rapport avec les faits

Le problème c'est que les craintes du public ne cadrent pas avec la réalité. Il existe d'importantes lacunes au niveau de l'information dans le système pénal, ce qui a engendré un écart entre la réalité et la peur de devenir une victime. On pourrait par contre renverser la vapeur en améliorant la communication entre les deux parties. Pour modifier l'opinion du public, il faut lui offrir des renseignements réels et précis, autres que ceux des nouvelles télévisées ou des journaux. (Voir le paragraphe «Des chiffres qui démentent les craintes».)

Le public veut participer davantage

Le sondage révèle que les Canadiens veulent participer davantage au système de justice pénale et que 59 p. 100 d'entre eux sont d'avis que les citoyens doivent participer au dépistage du crime. Le public souhaiterait de plus adopter une approche plus activiste. Selon un sondage d'Environics mené en 1987 pour le ministère de la Justice, les Canadiens désirent vraiment en savoir plus sur la loi et sur les programmes leur permettant de participer au système de justice pénale. ■

Des chiffres qui démentent les craintes

Voici quelques chiffres démontrant l'écart entre l'opinion publique et la réalité :

• Les crimes perpétrés avec violence constituent seulement 8 p. 100 des délits mentionnés dans le Code criminel; pourtant, selon un sondage de **Doob** and **Roberts** mené en 1982, près du trois quart des Canadiens pensent que ce nombre est de 30 p. 100.

• Environ deux Canadiens sur trois croient que le nombre de meurtres a augmenté depuis l'abolition de la peine capitale. Le taux d'homicide par tranche de 100 000 habitants est passé de 1,43 en 1965 à 3,09 en 1975, puis à 2, 2 en 1988.

• Environ deux Canadiens sur trois estiment que 40 p. 100 des libérés conditionnels ont récidivé avec un crime violent alors que des chiffres récents portent ce nombre à 8 p. 100 seulement.

Expliquer le processus de libération conditionnelle

Un sondage mené en 1984 a révélé que la plupart des Canadiens ne comprenaient pas ce qu'était la liberté conditionnelle totale ni la surveillance obligatoire (SO). Même après en avoir reçu la définition, seulement le tiers a pu reconnaître la libération conditionnelle totale, contre 13 p. 100 pour la SO.

Contrairement à l'opinion publique, le taux de criminalité n'a pas connu une hausse alarmante. En fait, son augmentation annuelle n'est que de 1 p. 100 depuis 1980, soit moins que la croissance démographique. Les crimes contre la propriété ont chuté de 3, 5 depuis 1983.

Toutefois, le nombre de délits violents a connu une hausse : 76 p. 100 de voies de fait moins sévères, 12 p. 100 d'agressions sexuelles, 11 p. 100 de vols et moins d'un p. 100 de meurtres.

Le milieu correctionnel

Un nouveau concept qui stimule le sens des responsabilités et d'appartenance à la collectivité

Peut-on «normaliser» le milieu correctionnel? Comment normaliser le milieu correctionnel et créer un environnement où le délinquant peut avoir le maximum de liberté, des responsabilités domestiques quotidiennes et des contacts humains, comme dans la communauté?

Il s'agit d'une question difficile à laquelle doit répondre la division de Planification des installations du Service à l'AC.

Le principe directeur de ce nouveau concept provient directement de notre nouvelle Mission, selon laquelle les délinquants sont responsables de leurs actes. Ce nouveau type d'environnement se fonde sur une philosophie axée sur la responsabilité personnelle et sur le bien-être collectif. Selon **George Centen**, gestionnaire des Services de planification des établissements et recherche de l'AC, un tel environnement nous permettra de mettre cette philosophie en valeur en intégrant le détenu dans un milieu où il est libre, responsable et où il a des relations normales avec sa famille, ses voisins et le reste de la société.

Besoin urgent d'un nouveau concept correctionnel

La Mission nous donne l'élan, le cadre et l'occasion idéale de revoir notre conception du milieu carcéral. «Plus nous étudierons ses effets possibles sur l'aménagement des établissements, mieux nous comprendrons à quel point nous avions un besoin urgent de changer nos idées en la matière», ajoute-t-il.

Une tendance internationale

Les architectes et planificateurs de l'AC ont d'abord étudié les tendances internationales en matière de conception d'environnements correctionnels, en cherchant les points en accord avec les objectifs de la Mission.

À partir de leurs résultats, on a mis sur pied un atelier pour explorer et élaborer de nouveaux concepts dans le domaine. Comme point de

départ, les participants à cet atelier ont d'abord discuté des objectifs, des exigences des programmes et des possibilités. Ils se sont ensuite divisés en deux groupes pour élaborer des scénarios liés aux divers aspects de la vie en établissement, ainsi que des établissements possibles, conformément à la Mission.

«Étant donné le caractère unique de chacune des opérations, nous avons dû tirer le maximum du peu d'exemples pratiques que nous avions», souligne M. Centen.

Les modèles opérationnels alors mis au point ont servi à concevoir un nouveau concept correctionnel applicable aux établissements et aux unités de logement. Les résultats de l'atelier ont fait l'objet d'une présentation où étaient résumées les principales caractéristiques du nouveau concept.

Pour atteindre les objectifs de la Mission

«Avec ce nouveau concept, nous voulons atteindre les principaux objectifs de la Mission (réintégration et contrôle du délinquant grâce à des rapports positifs)». En pratique, cela signifie recréer un environnement propice à une vie normale, tout comme dans la collectivité.

Une atmosphère de voisinage

On prévoit construire des unités de logement de six à 10 chambres pour favoriser une atmosphère communautaire. L'établissement serait composé de plusieurs de ces «communautés». Ces dernières recréeraient du mieux possible la vie et l'ambiance typiques d'un milieu résidentiel. Les communautés auraient des aires de loisirs et des programmes communs et les détenus et le personnel pourraient développer des rapports plus étroits que dans les pénitenciers classiques, en raison du moins grand nombre de personnes.

On ne prévoit pas ce type d'environnement humanisé dans un proche avenir mais il n'en demeure pas moins un pas en avant fort stimulant, qui promet des résultats positifs à long terme pour tous - personnel, délinquants et collectivité.

«De telles communautés devraient se révéler plus sûres vu les rapports plus positifs entre détenus et avec le personnel, poursuit M. Centen. Alliée à un environnement moins contrôlé, cette approche devrait renforcer les liens entre les communautés et donner aux délinquants un avant-goût de la vie dans la collectivité».

Responsabilités quotidiennes

On souhaite aussi inculquer aux détenus un plus grand sens des responsabilités quant aux tâches quotidiennes. On étudie la possibilité d'aménager des cuisinettes dans les unités de logement. Chaque détenu pourra, seul ou en groupe, préparer ses repas, au lieu d'avoir à se présenter à la cantine.

Dans l'ensemble, le nouveau concept veut «dépénitentiariser» les établissements en insistant davantage sur le quotidien, dans un environnement et au moyen de matériaux qui rappellent la vie à l'extérieur : apparence, dénomination de l'unité de logement, finition intérieure et extérieure, dimension et forme de fenêtres, dimension, configuration et couleur. On prendra aussi en considération l'emplacement des unités de logement afin de permettre aux délinquants d'accéder rapidement et en toute sécurité aux installations sportives et récréatives des établissements et de participer à ces programmes. «Nous voulons faire de l'établissement une partie intégrante et facile d'accès de la communauté locale», indique M. Centen.

Concept appuyé par le Commissaire

Le Commissaire appuie, du moins en principe, le nouveau concept, même si les unités opérationnelles du Service doivent d'abord l'évaluer sous tous ses angles. «Nous espérons mettre rapidement à l'essai quelques-uns des principes sur la rénovation des établissements en place et construire de nouvelles installations en appliquant intégralement le concept».

On ne prévoit pas ce type d'environnement humanisé dans un proche avenir mais il n'en demeure pas moins un pas en avant fort stimulant, qui promet des résultats positifs à long terme pour tous - personnel, délinquants et collectivité. ■

*par **Vince Chetcuti***

Un coup d'oeil sur

Écrasé par l'imposante façade de pierre du pénitencier de Dorchester, l'établissement de Westmorland passerait presque inaperçu, si ce n'était de l'écriteau à l'effigie du Service correctionnel du Canada planté à l'entrée.

Pour ses 140 détenus environ, l'établissement de Westmorland constitue la dernière étape avant la liberté.

Mais pour ses 140 détenus environ, cette prison constitue la dernière étape avant la liberté.

Pendant près de neuf mois, ces détenus pourront jouir du maximum de liberté qu'on peut leur accorder dans un pénitencier et ceux qui pourront bien s'adapter à cette situation auront toutes les occasions possibles pour préparer leur retour dans la collectivité.

Cependant, la fonction première du personnel de cet établissement est d'offrir des services correctionnels et non d'aider les détenus à acquérir des compétences professionnelles et psychosociales. C'est ce qu'a affirmé le directeur de l'endroit, **Arden Thurber**, au groupe de journalistes en visite, une première dans la Région de l'Atlantique.

«Mais ce n'est pas parce qu'on donne les meilleurs services correctionnels au monde entre les murs d'un pénitencier qu'on contribue automatiquement à la protection à long terme de la société», d'ajouter M. Thurber.

Toute proportion gardée, peu de détenus de Westmorland ont pris la clé des champs : seulement cinq cette année comparativement à 14 en 1988 et à 29 en 1987.

Pendant une chaude journée d'été, les détenus semblent avoir déserté l'établissement mais ce n'est qu'une illusion : ils sont plutôt en train de travailler ou d'étudier.

Dans un établissement à sécurité minimale les détenus travaillent de façon individuelle et aussi fort que dans un emploi ordinaire. Un surveillant vérifie régulièrement, dans chaque atelier, si les hommes sont au travail à différents moments de la journée. Il n'y a pas d'uniforme, d'arme ou de mur de ciment. Les fenêtres sont sécuritaires et les portes verrouillées tous les soirs. Chaque détenu reçoit une paye pour récompenser ses efforts. Cependant, celle-ci est moins élevée que s'il travaillait dans la collectivité.

Importance de l'alphabétisation

Selon le directeur des programmes et des services de formation générale, **Miles Trenholme**, 70 p. 100 de détenus de la région de l'Atlantique n'ont pas une huitième année. Le centre d'éducation de l'endroit met donc l'accent sur l'alphabétisation.

À l'heure actuelle, 48 détenus poursuivent leurs études à Westmorland. Ce nombre est normalement plus élevé en automne et en hiver quand ceux qui font les récoltes estivales reviennent. Beaucoup travaillent le jour et étudient le soir. Les trois professeurs du collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) veulent aider les détenus à terminer au moins leur huitième année. L'établissement offre aussi des cours de niveau secondaire, jusqu'au secondaire V, ainsi que d'autres cours de formation générale et professionnelle. On offre aussi des services d'aumônerie et divers programmes : l'abus de substances, la gestion du stress et de la colère, les Alcooliques Anonymes et les «Old Timers».

Une entreprise qui rapporte

Westmorland

La ferme de l'établissement fournit la majeure partie du travail des détenus. C'est la seule agro-entreprise à l'est de Kingston (Ontario). Les détenus cultivent leur propre nourriture et vendent les surplus aux établissements de la région, comme ceux de Dorchester, de l'Atlantique et de Springhill. L'an dernier, la ferme a rapporté plus de 900 000 $ au Service correctionnel.

Employant environ 43 détenus, la ferme s'étend sur 2 300 acres, en grande partie boisés. Six acres sont consacrés à la culture céréalière et maraîchère. On fait aussi pousser des légumes en serres; l'une d'entre elles ne produit que des tomates : «Des tonnes de tomates chaque mois», indique **George Archibald**, directeur d'agro-entreprise. On cultive même des plantes et des fleurs destinées à embellir les bureaux régionaux du Service. On pense aussi offrir un diplôme en gestion des serres par l'entremise du campus Woodstock du CCNB.

Les détenus cultivent leur propre nourriture et vendent les surplus aux établissements de la région, comme ceux de Dorchester, de l'Atlantique et de Springhill. L'an dernier, la ferme a rapporté plus de 900 000 $ au Service correctionnel.

On fait aussi l'élevage d'animaux de boucherie (environ 250 boeufs, 109 Holsteins et de 600 à 650 moutons) et de 3 000 poules pondeuses.

Le campus Moncton du CCNB permet aux détenus d'étudier en vue d'obtenir un diplôme en boucherie.

Les détenus travaillent aussi à la cafétéria du pénitencier ou entrent des données sur ordinateur, lorsque les services informatiques reçoivent des contrats du gouvernement ou d'organismes à but non lucratif.

Des passe-temps utiles

Selon **Eldon Cormier**, coordonnateur des loisirs, les détenus apprennent à occuper leurs temps libres de façon constructive. Des statistiques démontrent que la plupart des crimes sont commis pendant les périodes de loisir. Il faut donc encourager les détenus à bien employer leur temps durant ces périodes. M. Cormier a aussi précisé aux journalistes que tout était mis en oeuvre que les détenus se sentent productifs.

Après 18 heures, la salle la plus courue est la salle de musculation et son punching-bag. On encourage aussi les passe-temps solitaires; on effectue actuellement des rénovations afin de construire des ateliers de céramique, de sculpture sur bois et de travail du cuir.

La bibliothèque Albert-Westmorland-Kent permet aux détenus de sortir des livres, des disques et des jeux de société à l'aide d'une simple signature. Il y a aussi une salle pour regarder la télévision et une autre pour jouer au billard. Les détenus peuvent rester dans le gymnase jusqu'à 20 h 30. Comme installations extérieures, on retrouve un terrain de baseball ceinturé d'une piste. Les visiteurs sont reçus dans une salle située à l'étage principal ou à l'extérieur dans un parc à cet effet. ■

On pense aussi offrir un diplôme en gestion des serres par l'entremise du Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick.

par **JoAnn Sherwood**,
Journaliste
Reproduit avec la permission du *Moncton Times* et *Transcript*

Des organisations performantes :

C'est possible, selon le rapport de 1988 du Bureau du Vérificateur général

Parrainé donc par le Réseau O.D. Canada Network (Organization Development Canada Network), cet atelier, d'une demi-journée, a attiré des gestionnaires hiérarchiques, des planificateurs, des spécialistes des ressources humaines, des experts en communication et des évaluateurs de programmes.

Otto Brodtrick, qui a conçu et dirigé l'étude pertinente et révélatrice sur les organisations gouvernementales performantes, a ouvert l'atelier. Il a expliqué aux participants pourquoi il estimait que cette étude avait une incidence si grande pour les gestionnaires qui recherchent un engagement sans réserve dans leur organisation.

Otto a présenté les gestionnaires supérieurs de deux des huit organisations que l'équipe chargée de l'étude avait choisi d'examiner en profondeur. **Ole Ingstrup**, à l'époque président de la Commission nationale des libérations conditionnelles et maintenant commissaire aux Corrections, et **Gaylen Duncan**, vice-président principal, Ressources, Société canadienne d'hypothèque et de logement.

Ces deux dirigeants, aux styles de gestion très différents, sont à la tête d'organisations dont la structure, la taille et la mission diffèrent.

Ole Ingstrup a expliqué la difficulté qu'il a eue, lorsqu'il est arrivé à la CNLC, à obtenir de l'information précise et à jour sur les buts et problèmes de la Commission. Les gens ne tiraient pas de fierté de l'organisation pour laquelle ils travaillaient et n'étaient pas certains que la libération conditionnelle était une une bonne chose. Il s'est entretenu avec des employés et les membres de la Commission dans tout le pays et a découvert qu'ils prenaient leur travail à coeur et qu'ils voulaient en être fiers.

Il a d'abord amorçé un travail de planification stratégique en commençant par clarifier les valeurs de l'organisation. Quels en sont les buts importants? Quelle est notre raison d'être? Comment pouvons-nous nous améliorer?

Les réponses sont relativement simples, ce qui ne veut pas dire qu'il est facile de les mettre en pratique. Le Commissaire cite un passage de «On apprend ça à la maternelle», extrait de *Ramblings of a Unitarian Minister* de Robert Fulghum :

- Joue franc jeu;
- Ne frappe pas les autres;
- Partage tout ce que tu as;
- Nettoie les dégâts que tu as faits;
- Remets les choses à leur place;
- Excuse-toi lorsque tu fais du mal à quelqu'un;
- Dis merci lorsqu'on te donne quelque chose.

En se fondant sur le plan stratégique, on a élaboré un énoncé de mission pour la Commission des libérations conditionnelles. «J'ai réuni les gestionnaires et leur ai dit : "Nous allons rédiger un énoncé de mission". J'ai écrit quelques mots au tableau en leur disant que c'était l'énoncé que je croyais adéquat. C'était un bon point de départ. Une fois notre travail terminé, nous avons parlé à tous les gens de notre organisation de ce que nous avions écrit. Finalement, tous ont convenu que c'était là ce que nous faisons et ce que nous voulons être. Nous avons publié notre énoncé et essayons maintenant de nous y conformer.

«Ce qui compte vraiment dans une organisation, c'est de donner des pouvoirs aux gens, déclare le Commissaire, d'obtenir qu'ils donnent le maximum d'eux-mêmes, de les aider à donner un rendement à la mesure de leurs capacités et à comprendre la raison de leur travail. Il faut créer des liens entre les employés de l'organisation et avec d'autres organisations, encourager le professionnalisme et favoriser un sentiment de fierté», a-t-il souligné.

gouvernementales
Utopie ou possibilité

Il est important que le gestionnaire demande des comptes. Il doit maintenir son personnel dans la bonne voie, le faire progresser, même si ce n'est que lentement. «Si vous offrez aux employés un cadre dans lequel utiliser leur créativité, dans la plupart des cas, ils accomplissent des choses valables.

«Par ailleurs, vous aussi devrez rendre des comptes à ceux qui vous entourent : l'organisation, le syndicat. Vous devrez prendre des décisions afin de consacrer vos ressources aux activités qui, selon vous et votre organisation, sont les plus importantes ou devraient l'être.»

Gaylen Duncan a expliqué aux participants que son organisation avait dû réduire ses effectifs de 25 p. 100 en deux ans, qui de 4 000 employés en 1985 sont passés à 3 000 employés en 1986. Elle a dû, en outre, éliminer le déficit de 750 millions de dollars qu'elle avait accumulé, restructurer ses finances et ses activités; elle a donc délaissé la sphère des logements sociaux pour jouer davantage le rôle d'une banque, c'est-à-dire s'occuper surtout de l'assurance hypothécaire et du financement de la prestation des programmes provinciaux.

Aujourd'hui la société a bel et bien réussi à se sortir de la crise financière dans laquelle elle était comme en témoignent les chiffres, notamment son encaisse de 497 millions de dollars. Il s'agit du revirement financier le plus spectaculaire dans l'histoire des sociétés canadiennes! Gaylen est d'avis que ceux qui ne donnent pas toute leur mesure finissent par être éliminés.

L'intégrité consiste à faire ce que l'on s'est engagé à faire, même dans un environnement difficile où ses pairs exercent une forte pression. Lorsque la solution aux problèmes de la Société n'était pas évidente, il demandait à ses collègues : «Comment l'une des meilleures sociétés s'y prendrait-elle?» Il faut avoir la conviction que vous êtes en voie de devenir les meilleurs et prendre chaque décision comme si vous étiez les meilleurs.

Une table ronde très animée a suivi les exposés. Voici certaines caractéristiques d'une organisation performante qui sont ressorties des discussions :

• Cette organisation donne des pouvoirs et des moyens à ses employés. La raison? Permettre aux individus d'utiliser leurs capacités et leurs ressources afin d'atteindre les buts de l'organisation. Comment? En étant convaincu que les gens ont les capacités requises et en leur permettant d'apporter leur contribution aux questions importantes : «la mission de notre organisation, les activités que nous menons, la recherche de solutions aux problèmes».

• Un élément implicite est le leadership, c'est-à-dire que les gestionnaires supérieurs s'engagent à cent pour cent à améliorer l'organisation et à transmettre une partie du leadership à tous les échelons, y compris aux employés. Il faut qu'il y ait coopération d'un bout à l'autre de l'échelle hiérarchique.

• L'élaboration collective d'un énoncé de mission constitue un bon point de départ; cet énoncé doit être compatible avec les valeurs de l'organisation.

• La communication est l'aspect qui présente le plus de défis, il faut y travailler constamment pour s'assurer que tous sont sur la même longueur d'onde et développent un sentiment d'appartenance.

• Cherchez les signes tangibles de réussites. Il faut des points de repère concrets pour savoir où l'on va.

• Tout cela n'est pas sans difficulté; il faut du temps, une équipe ainsi que les compétences et les ressources d'un grand nombre de personnes au sein de l'organisation.

On a surtout mis l'accent sur ce dernier point : les améliorations sont réalisables et les possibilités de changement du milieu de travail sont nombreuses. «Vous pouvez commencer par instaurer des changements dans votre environnement immédiat». Gaylen et Ole ont mentionné le succès d'Otto, qui a lancé cette première étude pour donner des exemples de possibilités de changement que l'on peut créer dans sa propre organisation. ■

par **Claudia Chowaniec**, Directrice associée pour PRECEPT Consulting (Ottawa, Ont.). Tiré d'*Opinions*, un bulletin du BVG.

Détenus autochtones aborigènes :

un regard sur l'Australie

Carmen Barry, travailleuse sociale principale au bureau correctionnel d'Australie, était de passage à Ottawa dernièrement, afin de discuter avec le personnel de l'AC des programmes pour détenus autochtones. L'an dernier, après avoir rencontré des employés du Service au cours de la conférence internationale sur les services correctionnels tenue à Sydney, elle avait décidé de venir au Canada. Mme Barry séjournera au pays pendant 18 semaines. Ses prochaines destinations sont Kingston puis les provinces de l'Ouest.

Il y a actuellement 2 000 détenus répartis dans les 13 prisons de l'État de Victoria. Deux nouveaux établissements sont sur le point d'être terminés et ils accueilleront chacun 250 détenus. Un détenu sur 20 est d'origine aborigène dans cet État. Sur une population totale de 22 000 aborigènes, entre 85 et 90 hommes et 10 femmes sont incarcérés, soit un rapport d'un sur 220.

Un nombre croissant de délinquantes aborigènes

On constate depuis quelques années une augmentation constante du nombre de délinquantes aborigènes. Cette hausse s'explique par une consommation accrue de drogue et d'alcool et par un changement du rôle de la femme dans la société. De nos jours, la plupart des femmes aborigènes travaillent hors du foyer, ont de l'argent et ne suivent donc plus les traditions de leur culture.

Ces délinquantes ont en moyenne entre 17 et 23 ans et leurs délits sont reliés à la drogue, à l'alcool et, souvent, à la prostitution. La durée moyenne de leur peine varie entre cinq et 18 mois, mais elles purgent habituellement 12 mois avant d'obtenir une libération conditionnelle. Fait nouveau, elles sont condamnées pour agression et meurtre. «Autrefois, les femmes se battaient; aujourd'hui, elles utilisent une arme à feu», ajoute Mme Barry.

Il n'existe aucun établissement mixte. Les délinquantes se trouvent soit à Fairlea, une prison de Melbourne d'une centaine de places, soit à Tarengower, un établissement à sécurité minimale situé à 120 km de là. Il s'agit en quelque sorte d'une ferme où les délinquantes, aborigènes ou non, élèvent des moutons, des poulets, des canards et des bovins. Des maisonnettes leur permettent d'héberger des amis en visite et, si nécessaire, leurs enfants peuvent venir y demeurer. C'est un nouveau concept dans l'État de Victoria et il y remporte déjà un franc succès. Mais la place manque et l'établissement ne peut recevoir qu'une cinquantaine de délinquantes. La plupart d'entre elles sont donc envoyées à Fairlea.

Programmes pour les délinquants aborigènes

Mme Barry a mis au point divers programmes destinés aux délinquants aborigènes, dont certains portent sur l'abus de substances, l'éducation et la santé. On offre, par l'entremise de ces programmes, des cours d'alphabétisation, des cours de niveau primaire, ainsi que des cours de perfectionnement professionnel, comme celui de mécanique. D'autres concernent le logement, le chômage et les compétences psychosociales.

Programme de gestion du budget familial

Un des programmes d'initiation à la vie active porte spécifiquement sur les questions financières. Les aborigènes, par leur culture, n'ont aucune notion de ce qu'est l'argent. Lorsqu'ils en ont, ils peuvent tout le dépenser au restaurant sans rien garder pour le reste de la semaine. Le programme les aide à planifier leur budget afin de pouvoir satisfaire leurs besoins essentiels (nourriture, médicaments, etc).

À l'instar du programme canadien, le programme d'initiation à la culture aborigène remporte beaucoup de succès. Des Anciens visitent les établissements et procèdent à des cérémonies religieuses traditionnelles pour montrer aux délinquants aborigènes leurs valeurs culturelles traditionnelles. Ce programme fonctionne sur le même principe que les services d'orientation culturels autochtones offerts par les Anciens dans les établissements canadiens. Grâce à de telles mesures, les délinquants aborigènes peuvent renouer avec leurs traditions.

Une plus grande sensibilisation à sa culture

«Notre État a connu de nombreux changements dans le domaine correctionnel», nous apprend Mme Barry. Par le passé, elle a expliqué la culture aborigène au personnel des établissements qui a trouvé ces discussions à la fois enrichissantes et instructives. Mme Barry explique les différences culturelles en prenant pour exemple la gestion du stress. Au lieu d'exprimer leurs frustrations, les aborigènes se replient sur eux-mêmes. Pour les non-autochtones, ce repli n'exprime pas de la colère ou du ressentiment mais plutôt de l'irrascibilité et de la maussaderie. En fait, c'est tout à fait le contraire : un détenu aborigène assis silencieusement dans son coin souffre émotivement. Le personnel, aujourd'hui mieux informé, fait appel à un travailleur social autochtone lorsqu'une telle situation se présente. Selon Mme Barry, les agents de correction sont peut être les seules personnes à qui le détenu voudrait confier ses problèmes. ■

par Louise Coates

La culture autochtone célébrée

PRAIRIES - Le responsable du groupe sur l'intégration autochtone et coordonnateur des programmes pour les délinquants autochtones, **Bernice Sayese**, a organisé récemment une journée remplie d'activités socioculturelles au pén. de la Saskatchewan.

Une trentaine d'invités de la communauté locale étaient présents. Ils ont aimé leur journée et ont indiqué qu'ils reviendraient l'an prochain. Des troupes de danse, la Northern Nations Dance Troupe, les Creeland Square Dancers, le Misdeal Band ainsi que des chanteurs ont donné des spectacles. Parmi les autres invités se trouvaient : **Lynn Daniels**, chef de projets aux Programmes pour les délinquantes autochtones (AR-Prairies); **Eugene Stevens**, ex-chef d'unité aux Programmes pour les délinquants du pén.; ainsi qu' **Irene Daniels** et **Yvonne Deschambeault**, toutes deux du Prince Albert Friendship Centre Ladies Group.

Des délinquants autochtones et non autochtones ont participé à l'événement. Il y aussi eu des concours de chants et de danses.

*La journée de sensibilisation à la culture autochtone du pén. de la Saskatchewan a accueilli la **Northern Nations Dance Troupe**, les **Creeland Square Dancers**, la **Misdeal Band** et les chanteurs **Henry** et **Lorna Gardipy** et **Celine Sayazie**.*

REMEMBER N'OUBLIONS PAS

Canada

Chaque année à l'occasion du jour du Souvenir, Anciens Combattants Canada fait imprimer une affiche destinée à encourager les Canadiens à se souvenir de nos morts de la guerre et de ceux qui ont servi en temps de guerre. Cette année, l'affiche a été conçue à partir de l'une des plus célèbres photos de guerre du Canada.

Un jour, **Claud Dettloff**, photographe du *Vancouver Province*, prenait une photo d'un défilé de soldats à New Westminster en C.-B. Juste au moment où it allait appuyer sur le déclic, un enfant de cinq ans, **Warren Bernard**, a laissé sa mère **Bernice** et s'est mis à courir vers son père **Jack**. La photo fut publiée le lendemain dans le quotidien *The Vancouver Province* et paraissait plus tard dans la revue *Life*.

Warren et Bernice Bernard sont devenus les symboles de ceux qui ont attendu à la maison leur père, leur mari et d'autres êtres chers.

Économies dans le cadre des soins de la vue

La Mutuelle du Canada, compagnie d'assurance sur la vie, le principal assureur du Régime d'assurance collective chirurgicale et médicale (RACCM), et trois autres compagnies d'assurance canadiennes ont créé une société indépendante - SERVICES OPTIQUES - PVS INC.

Cette société agit à titre d'acheteur principal pour un réseau canadien d'opticiens et d'optométristes. Grâce à l'achat d'une quantité de produits pour les soins de la vue (verres correcteurs, lentilles cornéennes, etc.) PVS réalise sur ces produits des économies dont ne peuvent profiter que les praticiens qui participent au réseau. Les membres des régimes de soins de la vue dont l'assureur ou l'administrateur est la Mutuelle du Canada peuvent acheter des produits pour les soins de la vue auprès de ces derniers à un prix réduit.

Comme l'assureur, dans le cas du RACCM, est la Mutuelle du Canada, les membres du RACCM peuvent profiter des prix réduits offerts, s'ils le désirent. Toutefois, ils ne sont pas tenus de se procurer des produits pour les soins de la vue chez un praticien membre. Il n'en tient qu'à eux de décider.

Si vous désirez profiter de cette offre, voici la façon de procéder :

- Choisissez un opticien ou optométriste qui participe au réseau. Pour connaître le nom du praticien participant le plus proche, veuillez composer le numéro sans frais : **1-800-668-6444.**
- Prenez rendez-vous avec le praticien membre du réseau PVS. Si vous avez besoin d'un examen de la vue, il n'est pas nécessaire que vous fassiez appel à un optométriste affilié au PVS.
- Fournissez au praticien le numéro de votre certificat du RACCM.
- Choisissez les verres correcteurs ou les lentilles cornéennes.
- Lorsque vous prendrez vos verres, vous paierez le prix réduit à titre de membre du PVS.
- Vous présenterez ensuite votre demande de règlement en vertu du RACCM de la façon habituelle, pour les dépenses engagées. ■

Nota : Il se peut, qu'au début, ce service ne puisse être offert dans toutes les régions du Canada. **Important** : Pour obtenir des renseignements à ce sujet, veuillez composer le numéro sans frais indiqué. Ne communiquez pas avec le Bureau des demandes de règlement du RACCM ou avec votre bureau du personnel : ils ne seront pas en mesure de vous aider puisque PVS est une société indépendante.

En bref

Service de téléphotocopieur pour Communications et développement organisationel

AC - La Direction des Communications a maintenant un service de téléphotocopieur (fax). Le numéro de téléphone de ce service est le (613) 995-3603.

L'annuaire des installations du SCC - un succès!

Suite à sa récente publication par les Services de rédaction et de publications, à l'AC, la demande pour l'*Annuaire des installations du SCC* a été si forte que nos stocks sont épuisés.

Une révision de l'information qui s'y trouve a été entreprise et une ré-impression aura lieu sous peu. Consultez vos exemplaires de *Entre Nous /Let's Talk* et de *Focus* pour en connaître davantage relativement à sa disponibilité.

Reconnaissance de Centraide

AC - La campagne Centraide 1989 bat son plein. Les organisateurs de cette campagne sollicitent votre appui et vous rappellent que Centraide est à l'oeuvre pendant toute l'année.

Afin de souligner les efforts du personnel de l'AC au cours de la campagne 1988, **W.H. (Bill) Stevens Jr**, président de cette campagne pour la région d'Ottawa–Carleton, lui a récemment remis un certificat pour souligner sa contribution exceptionnelle (participation de 65 p. 100 du personnel avec une moyenne de 75 $ par donateur). Félicitations aux employés de l'AC. Nous espérons que vos efforts se poursuivront au cours de la présente campagne.

Expérience et innovation...

Les bibliothécaires partagent leurs connaissances et leurs expériences

***Barbara Artinian** (g.) et **Monika McEwen** (c) et **Frances Kaiser** (d.), des Pays-Bas, mettent la touche finale avant de revenir dans leur pays respectif afin de se préparer pour la conférence du groupe de travail sur les bibliothèques dans les pénitenciers l'an prochain à Stockholm.*

PACIFIQUE - **Barbara Artinian** et **Monika McEwen** ont vécu récemment une expérience fort enrichissante. En effet, elles ont pu partager leurs connaissances et leurs expériences du domaine correctionnel avec des confrères du monde entier, lors de la conférence de la Fédération internationale des associations de bibliothécaires et des bibliothèques (FIAB), tenue à Paris (France) du 19 au 25 août.

Toutes deux bibliothécaires à contrat pour le Service dans la région du Pacifique, elles travaillent respectivement à l'établissement de William Head et à l'AR (Abbotsford en C.-B.).

Même si Barbara et Monika ont assisté à la conférence à titre personnel et non en tant que représentantes du Service, leur compréhension des objectifs et des règlements du Service et leurs connaissances en bibliothéconomie et des services techniques leur ont permis de jouer un rôle de premier plan au cours d'un atelier sur les bibliothèques en milieu carcéral.

Elles ont partagé leurs expériences avec des confrères d'un peu partout dans le monde en vue d'améliorer les services bibliothécaires dans les prisons.

Peu avant la conférence de Paris, Barbara et Monika avaient soumis un document de travail au groupe d'étude sur les bibliothèques en milieu carcéral, intitulé *Library Standards for Federal Institutions*, qu'elles ont présenté le 23 juin dernier lors de la conférence du Canadian Library Association à Edmonton (Alberta). Dans le cadre de cette étude, un sondage a été envoyé à tous les bibliothécaires des établissements fédéraux, et un rapport final devrait paraître le 30 nov. prochain.

Suite à la conférence de Paris, Monika est devenue la secrétaire d'un groupe de travail de la FIAB sur les services bibliothécaires dans les pénitenciers. Le groupe se réunira à Stockholm en août 1990 et a choisi pour thème : construire l'enfant au lieu de réparer l'adulte.

Toute personne désirant présenter un texte à la conférence de Stockholm pourra le faire dès novembre. À cet effet, il faut communiquer avec :
Monika McEwen, Bibliothécaire
Service correctionnel du Canada
Administration régionale (Pacifique)
B.P. 4500
Abbotsford (C.-B.)
V2T 4M8

Rajustons notre tir...

L'article intitulé *Prix pour les arts dans la prison*, paru à la page 18 du volume 14 n° 7 de *Entre Nous* de septembre, a identifié la photo de **J.B. (Bruce) Chester** comme étant celle d'un autre détenu de l'établissement de Kent, soit de **Jeffrey Ewert**. Nous nous excusons de cette erreur.

Shirley Bowers, présidente, et **Eleanor Hannon**, coordonnatrice de la Fondation pour les arts dans la prison de la C.-B., ont décerné des prix à ces derniers, lors du concours annuel pour les arts dans la prison.

***J.B. (Bruce) Chester** est un poète convaincu qui a récemment publié un livre de ses ouvrages.*

***Jeffrey Ewert** accepte un prix de **Shirley Bowers** et de **Eleanor Hannon**.*

Une autre étape pour la Mission

ONTARIO - **Dave MacDonald**, gestionnaire d'unité, **Bob Charlton**, gestionnaire d'unité et CO-2, et **Ron Auger**, du comité consultatif de l'extérieur, ont rencontré des représentants du comité des détenus de l'établissement de Millhaven afin de discuter de la Mission. Cette rencontre s'est tenue dans le cadre de rapports continus entre les détenus et le Service en ce qui a trait à la planification et à la mise en oeuvre de la Mission.

*(G. à d.) Trois membres du comité des détenus de Millhaven discutent de la Mission avec **Bob Charlton, Dave MacDonald** et **Ron Auger**.*

• Retraite •

PACIFIQUE - **Phyllis Giraud**, CR-03 à l'étab. de Mountain, a pris sa retraite le 26 sept. dernier, après 31 ans au sein de la Fonction publique, dont 13 auprès du Service.

***Phyllis Giraud** acceptant son certificat de retraite de **John Stonoski**, directeur de l'établissement.*

•Entre Nous•

ÉCHÉANCIER DES SOUMISSIONS

Numéro de janvier :
mardi, le 14 novembre
Numéro de février :
lundi, le 6 décembre
Numéro de mars :
mercredi, le 17 janvier

Photos mystères...

Nous, de l'équipe d'*Entre Nous*, recevons régulièrement des photos venant de lecteurs des quatre coins du Canada. Nous apprécions beaucoup votre participation. Malheureusement, nombre de ces photos arrivent sans autres explications, de sorte que nous n'en connaissons ni le modèle, ni le lieu, ni le moment ou l'occasion.

Nous vous demandons donc, si vous nous faites parvenir des photos, d'indiquer ces renseignements à l'endos de celles-ci. Et si vous voulez les récupérer, inscrivez vos nom et adresse : nous nous ferons un plaisir de vous les retourner...

En bref

Régime d'assurance collective chirurgicale et médicale et régime d'assurance invalidité

Suite à son étude des primes du régime d'assurance collective chirurgicale et médicale et du régime d'assurance invalidité ainsi que des quotes-parts versées par l'employeur et par l'employé, le Conseil national mixte a présenté ses recommandations au Conseil du Trésor, qui les a approuvées.

Régime d'assurance collective chirurgicale et médicale

Le Conseil national mixte a décidé de faire porter de 50 $ à 70 $ et de 70 $ à 100 $ respectivement le plafond des indemnités quotidiennes des niveaux II et III de l'assurance-hospitalisation facultative, et ce avec effet au 1er avril 1989. La prime mensuelle pour les protections de niveaux I et II de l'assurance-hospitalisation facultative a été jugée excessive pour la plupart des catégories en raison des excédents qui se sont accumulés dans le cas de ces deux niveaux. Par conséquent, la prime mensuelle sera réduite pour empêcher l'accumulation de tels surplus à l'avenir.

La prime mensuelle applicable à la protection de niveau III sera majorée. Cette augmentation sera relativement élevée en pourcentage étant donné qu'elle reflètera non seulement la majoration des indemnités quotidiennes, mais aussi l'insuffisance des taux qui s'appliquaient avant cette majoration.

Les primes mensuelles de l'assurance-hospitalisation facultative du RACCM ont donc été révisées. Les nouveaux taux entreront en vigueur en même temps que les changements approuvés par le Conseil du Trésor relativement aux quotes-parts de l'employeur et de l'employé.

Ainsi, l'employeur versera 75 % de la prime mensuelle de l'assurance-maladie complémentaire. Quant à la part de la prime mensuelle additionnelle que l'employé devra verser (50 %) pour la protection de niveau I de l'assurance-hospitalisation facultative, elle proviendra de l'excédent accumulé dans le cas des protections de niveaux I et II de cette assurance. Les adhérants au RACCM bénéficieront donc, au moins, de la protection de niveau I. Étant donné que les prime applicables aux niveaux II et III sont proportionnellement plus élevées que celles qui s'appliquent au niveau I, la quote-part de l'employé dans le cas de ces deux niveaux sera réduite d'un montant correspondant et proviendra elle aussi de l'excédent. Une fois cet excédent épuisé, l'employeur versera la totalité de la prime mensuelle additionnelle applicable à la protection de niveau I.

Par suite de ces changements, les primes de l'assurance collective chirurgicale et médicale se trouve dans le tableau ci-après.

Régime d'assurance invalidité

Le Conseil national mixte a aussi fait les recommandations suivantes à la majoration de primes qu'il faut mettre en oeuvre pour combler le déficit et honorer les futures demandes de prestations :

- que les primes du RAI soient majorées de 35 %;
- que la contribution de l'employeur au paiement de la prime ainsi majorée passe à 66 2/3 %;
- que, un an plus tard, la part de l'employeur passe à 75 %.

Cette recommandation se traduira par les changements de prime suivants:

Employés à plein temps - 10 cents par tranche salariale de 250 $

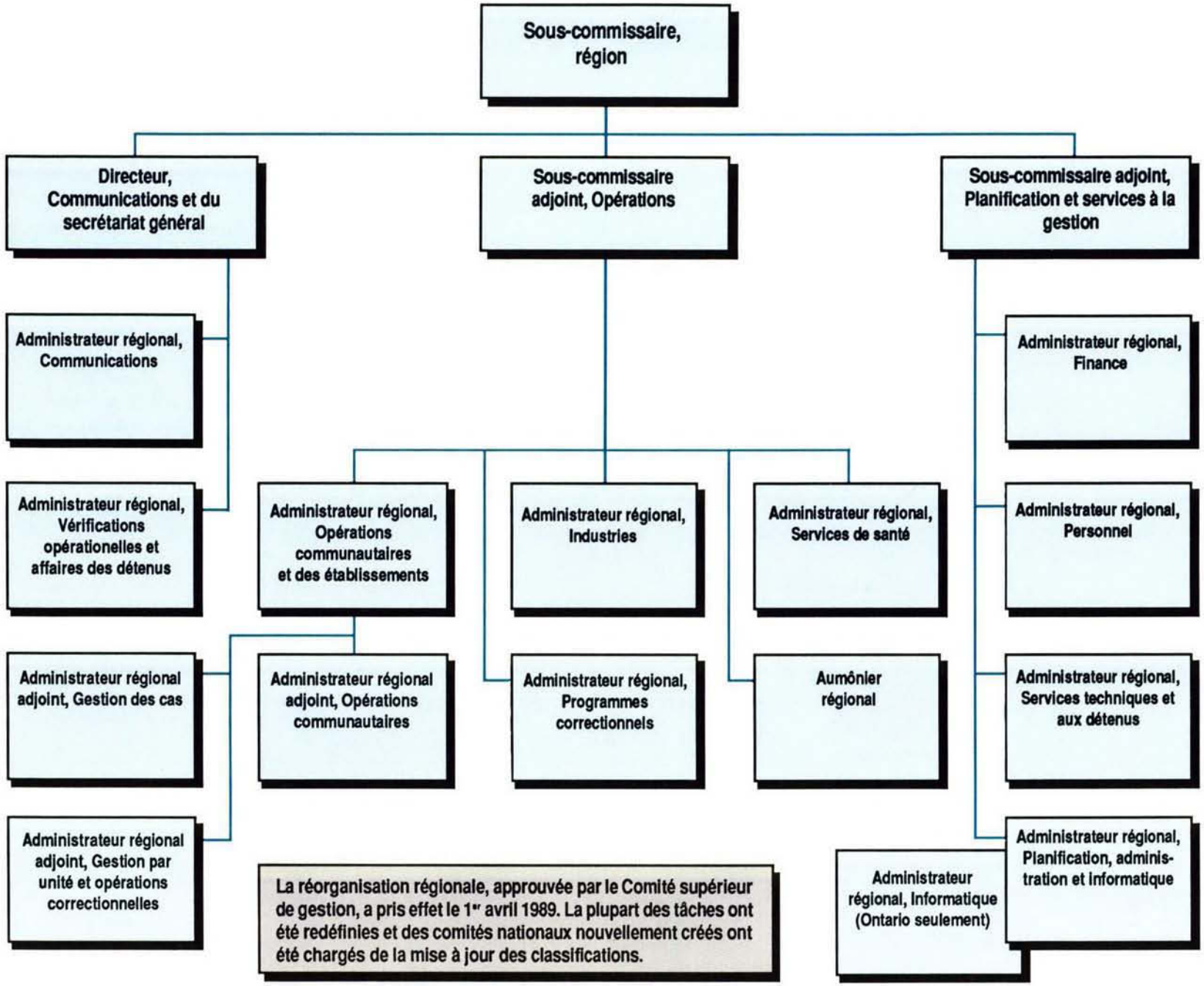
Employés à temps partiel - 11 cents par tranche salariale de 250 $

L'employeur paiera 20 et 22 cents respectivement.

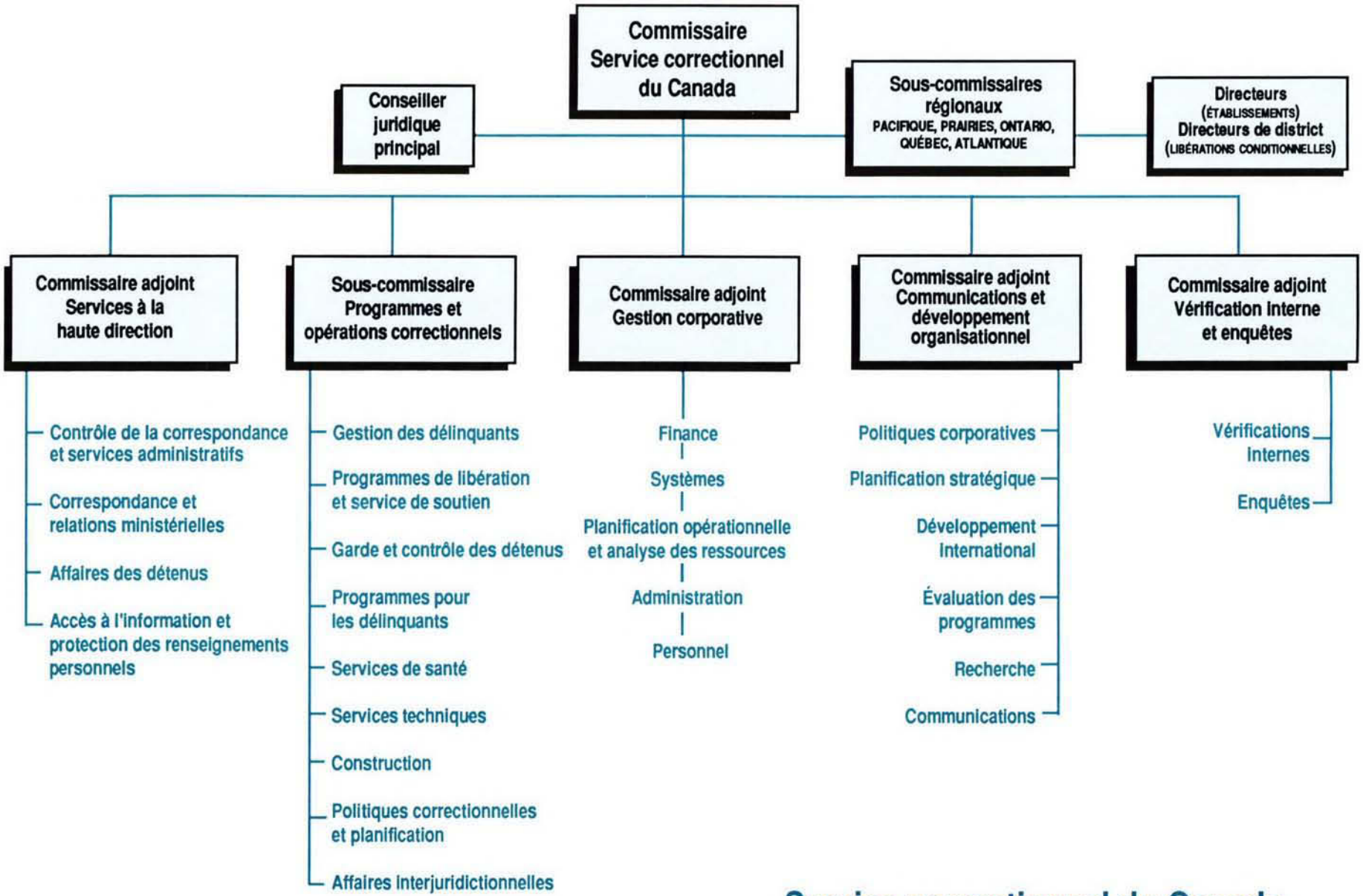
Les nouvelles primes du RAI entraient en vigueur en septembre 1989.

• La protection de base est celle prévue par l'assurance-maladie complémentaire. • Les nouveaux taux du RACCM sont entrés en vigueur en octobre 1989.		Employé	Employeur
Protection de base + protection hospitalière de niveau I	Employé seul Famille	1,98 $ 4,15 $	6,32 $ 13,30 $
Protection de base + protection hospitalière de niveau II	Employé seul Famille	3,03 $ 7,30 $	6,32 $ 13,30 $
Protection de base + protection hospitalière de niveau III	Employé seul Famille	5,88 $ 12,55 $	6,32 $ 13,30 $

Organigramme régional



La réorganisation régionale, approuvée par le Comité supérieur de gestion, a pris effet le 1er avril 1989. La plupart des tâches ont été redéfinies et des comités nationaux nouvellement créés ont été chargés de la mise à jour des classifications.



Service correctionnel du Canada

Administration centrale, Ottawa
Organigramme fonctionnel
Novembre 1989

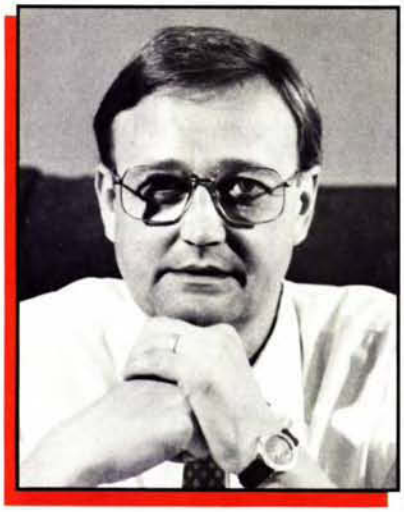
Entre Nous

décembre 1989 • Service correctionnel du Canada

LIBRARY
MINISTRY OF THE SOLICITOR
GENERAL OF CANADA

NOV 28 1989

BIBLIOTHÈQUE
MINISTÈRE DU SOLICITEUR
GÉNÉRAL DU CANADA
OTTAWA, ONTARIO
CANADA K1A 0P8



Le Commissaire Ole Ingstrup

Meilleurs voeux de la part du Commissaire

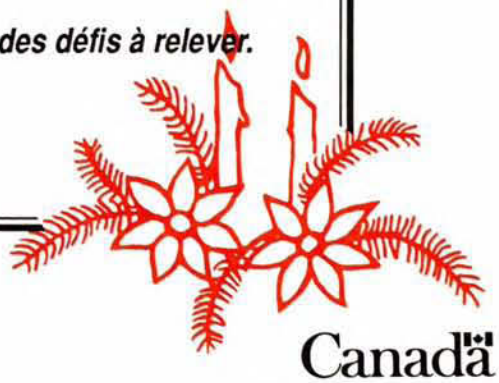
L'année 1989 tire à sa fin et je remercie chacun de vous pour vos efforts et vous offre mes meilleurs voeux à l'occasion de la saison des Fêtes.

Cette année, j'ai visité plusieurs établissements et bureaux de libération conditionnelle partout au Canada. J'ai pris beaucoup de plaisir à vous rencontrer et à vous parler.

Je crois que nous pouvons être fiers du Service correctionnel. Nous avons un personnel qualifié et professionnel, et nous ne cessons d'améliorer notre esprit d'équipe et notre discipline personnelle en vue d'améliorer les services correctionnels.

J'espère que le temps des Fêtes en sera un de réjouissances, pour vous comme pour vos proches. Merci pour vos efforts durant l'année qui s'achève. Un merci spécial à ceux qui ont dû passer de longues heures à travailler sur divers projets spéciaux, en affectation et en devoir.

Je vous souhaite une bonne année, une bonne santé et des défis à relever.



Entre Nous/Let's Talk

Volume 14 n° 10
décembre 1989

Entre Nous/Let's Talk est un bulletin d'information publié mensuellement par les Services de rédaction et de publications de la Direction générale des communications du Service correctionnel du Canada.

Le Service correctionnel du Canada, en tant que composante du système de justice pénale, contribue à la protection de la société en incitant activement et en aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Comité de rédaction

Rédacteur en chef
Les Shand

Rédactrice principale
Helen Gooderham

Rédaction et révision
Lise Traversy

Gestionnaire de production
Irène Boucher

Conception graphique et éditique
Les Shand
Irène Boucher
Michele Sury

Administration

Chef int.- Services de rédaction et de publications
Les Shand

Chef de bureau
Joanne Hunton

Entre Nous vous invite à faire parvenir vos commentaires, lettres, photos et articles. Date d'échéance pour janvier : le 14 novembre et pour février : le 6 décembre.

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, avec la permission de :

Entre Nous/Let's Talk
Services de rédaction et de publications
Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0P9
(613) 995-5356

Courrier électronique :	LETS-TALK
FAX :	613-995-3603
MODEM :	613-992-8629

© Service correctionnel du Canada 1989
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous... et le Commissaire

Nos bénévoles

Les bénévoles jouent un rôle de premier plan dans la mise en oeuvre des objectifs de la Mission. Ces personnes dévouées et innovatrices consacrent leur temps et leur talent à l'amélioration des services correctionnels, car elles croient que notre travail mérite d'être appuyé.

Nous avons le privilège d'avoir leurs services à notre disposition. D'autres services correctionels nous envient ces considérables ressources complémentaires. Nous nous sommes engagés à «voir à ce que l'engagement des citoyen(ne)s bénévoles fasse partie intégrante de nos programmes, tant en établissement que dans la communauté» (O.S. 2.11). Par conséquent, nous devons avoir les mêmes égards pour nos bénévoles que nos collègues mais aussi nous efforcer de mieux les intégrer à notre milieu de travail, dans les établissements et dans la collectivité.

De plus, nous nous sommes engagés à «mobiliser les ressources communautaires pour s'assurer que les délinquants jouissent du soutien et de l'aide nécessaires après leur libération» (O.S. 2.12). À cet égard, nous devons démontrer de la détermination et de la créativité afin de réaliser des progrès appréciables dans ces domaines. C'est essentiellement par l'engagement démontré par les bénévoles que nous pourrons nous surpasser malgré les ressources limitées.

Nous pouvons y arriver! Les aumôniers nous l'ont prouvé. Ils étaient déterminés à réussir et les résultats obtenus en témoignent. Ce n'est là qu'un groupe parmi plusieurs qui ont agit comme chefs de file au chapitre de l'utilisation des bénévoles.

J'invite les administrateurs à revoir leur programme de bénévolat et recommande aux autres membres du personnel de faire preuve d'initiative.

En dernier lieu, j'encourage tous les employés et les bénévoles à réfléchir sur les moyens à employer pour que ces derniers se sentent intégrés, bien traités et appréciés du Service correctionnel.

C'est une initiative grâce à laquelle tout le monde sort gagnant.

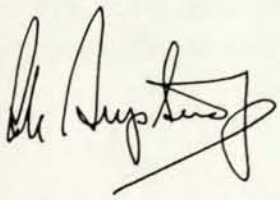


Table de matières

Relever le défi de la Mission : — page 4

Le secteur des Programmes et opérations correctionnels est responsable de tous les programmes et opérations concernant les délinquants. Dans ce premier de deux articles, *Entre Nous* se penche sur le mandat de deux des cinq directions du secteur : Programmes concernant les délinquants et Services de santé.

Un lien direct avec la collectivité : — page 8

On ne peut faire disparaître des comportements criminels passés d'un coup de baguette magique; mais une formation scolaire et une préparation à la vie active appropriées peuvent beaucoup aider les délinquants à faire de bons choix dans l'avenir. Dans les établissements de Kingston et des environs, les délinquants peuvent suivre des cours de formation et de préparation à la vie active offerts par les professeurs du centre d'apprentissage de l'endroit.

Groupe de travail sur la santé mentale : — page 10

Ce n'est pas du nouveau. Le personnel de première ligne sait déjà depuis quelque temps que plusieurs délinquants souffrent de problèmes mentaux. Le nombre de délinquants souffrant de ce genre de problème est significatif. Une série d'études statistiques sur l'incidence de problèmes mentaux parmi les délinquants fédéraux, devant être achevée prochainement, fournira une base qui permettra au Service d'évaluer ses besoins en traitement et en ressources afin qu'il puisse repenser sa façon de dispenser ses soins de santé mentale.

Vous ne vous sentez pas bien?
Les Services de santé sont là pour vous : — page 12

Les employés de l'AC qui aimeraient connaître leur tension artérielle, mieux gérer leur stress ou obtenir de l'information sur n'importe quel problème de santé peuvent se rendre à l'infirmerie des Services de santé.

En Bref : — page 13

Partie 1 : Relever le défi

Le secteur des Programmes et opérations correctionnels est responsable de tous les programmes et opérations concernant les délinquants. Dans ce premier de deux articles,* Entre Nous *se penche sur le mandat de deux des cinq directions du secteur : Programmes concernant les délinquants et Services de santé.

Prévention • Réadaptation • Réconciliation • Pour que les délinquants deviennent des citoyens respectueux des lois

Voilà les nouveaux objectifs du secteur des Programmes et opérations correctionnels (POC). Pour **Jim Phelps**, sous-commissaire de ce secteur, il s'agit là d'objectifs à la fois innovateurs et humains.

«À long terme, la meilleure façon de protéger la société n'est pas d'enfermer les délinquants, mais plutôt de les aider à devenir des citoyens respectueux des lois à l'aide de programmes appropriés, de plus nombreux débouchés et d'une surveillance significative des libérés conditionnels. De cette façon, on réduira la population carcérale et les coûts du système de justice pénale pour la société ainsi que les coûts à long terme des services correctionnels», précise M. Phelps. Celui-ci compte 21 ans d'expérience dans le domaine correctionnel. Il a été tour à tour agent de liberté conditionnelle, directeur puis sous-commissaire des régions des Prairies et de l'Ontario.

Jim Phelps

Un rôle prépondérant dans la réalisation de la Mission

Les cinq directions du secteur des POC, créé en juin 1988 et composé de 161 employés, sont responsables des programmes et des opérations concernant les délinquants, y compris la sécurité.

De plus, le secteur joue un rôle de premier plan dans la mise en application de l'Énoncé de la Mission du Service qui «contribue à la protection de la société en incitant activement et en aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.» Il faut donc que tous les membres du personnel, les sous-traitants et les bénévoles fassent leur part et encouragent le délinquant à travailler activement à sa réadaptation, par le biais de programmes et de thérapies, dans l'établissement et ensuite dans la collectivité.

En plus d'atteindre les objectifs de la Mission, le secteur doit aussi tenir compte des recommandations récentes du groupe de travail sur les programmes dans les établissements et dans la collectivité. Cet important groupe a proposé nombre de principes innovateurs ainsi qu'un cadre de travail servant de base à l'élaboration des programmes correctionnels futurs.

On met désormais l'accent sur une approche collective qui demande la participation de tout l'environnement correctionnel. Elle vise à modifier, au lieu de seulement contrôler, le comportement délinquant et d'impliquer la collectivité.

Désormais, on met l'accent sur une approche collective qui demande la participation de tout l'environnement correctionnel pour modifier, et non seulement contrôler, le comportement du délinquant. Cette approche demande la participation du public.

La collectivité a la responsabilité d'assister le délinquant dans sa réintégration. Le Service doit donc encourager un tel soutien communautaire pendant et après la peine, poursuit M. Phelps.

Il est assisté dans sa tâche par son directeur adjoint, **R.E. (Bob) Watkins**, qui s'occupe de la coordination de l'administration, du fonctionnement du bureau du secteur des POC et de la communication entre les ministères et le secteur.

Le secteur compte cinq directions : Programmes concernant les délinquants, Services de santé, Services communautaires et opérations institutionnelles, Services techniques et aux détenus et Politiques correctionnelles, planification et affaires interjuridictionnelles.

de la Mission

1. Programmes concernant les délinquants

Thomas Townsend, directeur général par intérim de cette direction, voit les programmes pour les délinquants comme une série d'activités structurées conçues pour changer les valeurs, les attitudes et les croyances contribuant au com-

Thomas Townsend

portement criminel et pour donner aux délinquants les compétences nécessaires pour devenir des citoyens respectueux des lois.

Cette nouvelle orientation de la direction des Programmes concernant les délinquants s'inscrit dans le cadre d'une initiative majeure en vue de coordonner les programmes, pour améliorer l'emploi du temps des délinquants. Grâce à cette initiative, que M. Townsend considère comme la plus importante révision des activités d'une direction au cours des dix dernières années, les programmes de formation et industriels ne sont plus qu'une façon d'occuper les détenus, mais ils constituent des outils d'amélioration du comportement, dans l'établissement et dans la société.

Une étude importante

L'étude comporte :

• l'établissement de normes relatives à l'embauche fondées sur celles de la collectivité

• l'établissement de liens entre les programmes et l'ordre dans lequel il faut suivre ceux-ci

• l'examen d'une journée typique de programmes en vue de l'optimiser

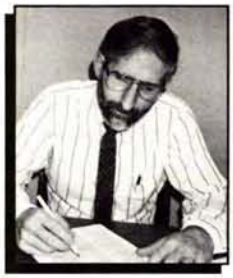
• l'examen de la séquence des programmes en fonction de la peine imposée.

Assistance des bénévoles

Une autre préoccupation majeure de la direction des Programmes concernant les délinquants est l'interaction des bénévoles. Elle tente de créer un environnement complet et stimulant pour les bénévoles; cela profitera à la collectivité comme au délinquant.

Une direction composée de cinq divisions

1. La division des Programmes de formation professionnelle, dirigée par **Carter Powis**, directeur intérimaire, et **Ron Junk**, directeur adjoint, est responsable des opérations du Service dans le domaine industriel et d'agro-entreprises. Le type de produits fabriqués par les détenus est actuellement à l'étude. La tendance actuelle est à la production de biens et services utiles à la collectivité, tout en permettant aux détenus d'acquérir de bonnes habitudes et compétences de travail qu'ils pourront mettre à profit une fois dans la collectivité. Des exemples de tels produits et services seraient la fabrication de lits pour soins à domicile, à l'établissement de Stony Mountain,



Ron Junk

près de Winnipeg, ou la formation de pompiers-détenus à l'établissement d'Elbow Lake (C.-B.).

Étroite collaboration avec le secteur privé

En raison de la nouvelle orientation vers la collectivité, la division doit travailler de plus près avec le secteur privé. En Ontario, par exemple, Control Data Corporation forme des détenus en électronique, et un projet de création d'emplois pour les détenus est en cours d'élaboration avec une firme de télémarketing.

2. Dirigée par **Dave Connor, la division des Programmes de formation et d'épanouissement personnel** offre un éventail complet de programmes de formation destinés aux délinquants, y compris la Formation de base des adultes (FBA) et des cours de niveau secondaire, collégial et professionnel. Près de 44 p. 100 des délinquants participent à ces programmes.

Objectif : un secondaire III

La FBA est un programme qui a reçu un appui enthousiaste de la population. Selon certains chiffres, environ la moitié des détenus sous

responsabilité fédérale ont un niveau de scolarité inférieur à une huitième année et 80 p. 100 n'ont pas leur secondaire III. Il y deux ans, le Service avait axé la FBA sur l'obtention du secondaire I. Respectivement 1 000, puis 1 400 détenus ont depuis suivi ce programme et on prévoit 1 600 autres le feront d'ici 1990.

Dave Connor

Toutefois, au Canada, un secondaire I ne constitue pas une préparation adéquate au marché du travail. Par conséquent, dès l'exercice financier de 1990-1991, le Programme visera l'obtention d'un secondaire III, niveau qui permet aux finissants de s'inscrire à des cours de formation professionnelle.

Projets pilotes de préparation à la vie active

Deux projets pilotes destinés à compléter le programme d'alphabétisation ont récemment été mis en branle aux établissements de Westmorland (N.-B.) et de Mission (C.-B.). Les premiers résultats sont des plus encourageants. Ces projets visent à développer une stratégie globale pour le programme de préparation à la vie active, en changeant la façon de penser des détenus démontrant un comportement criminel.

La division est aussi responsable de la mise au point des programmes visant à réduire l'abus de substances chez les délinquants, des programmes d'art et d'artisanat ainsi que des activités de détente et des visites.

3. La division des programmes pour délinquants autochtones et de sexe féminin, menée par **Jane Miller-Ashton**, a l'imposante tâche de mettre en oeuvre les recommandations du groupe de travail sur les autochtones au sein du régime correctionnel fédéral.

Groupes de travail sur les délinquants autochtones et de sexe féminin

Près de 10 p. 100 de la population carcérale est autochtone. **Ole Ingstrup**, alors président de la CNLC, avait formé ce groupe de travail afin de mieux répondre aux besoins particuliers des autochtones et d'étudier les programmes qui leur sont destinés. Des groupes d'autochtones d'un peu partout au Canada ont étudié les recommandations et un plan de mise en application de celles-ci a été élaboré.

Le groupe de travail sur les délinquantes sous responsabilité fédérale est le premier dans l'histoire du Service à avoir été co-présidé par une organisation externe. Sous la direction de **Bonnie Diamond**, de la

*(g. à d.) Commissaire **Ole Ingstrup, Jane Miller-Ashton et Bonnie Diamond**.*

Société Elizabeth Fry (SEF), et de **Jim Phelps**, sous-commissaire, les membres du groupe étudient les façons d'améliorer la politique relative à l'administration des peines des délinquantes sous responsabilité fédérale. Le groupe est présidé par **Felicity Hawthorn**, de la SEF, et par Jane Miller-Ashton. Les résultats devraient être publiés au début de l'an prochain.

Délinquants handicapés et délinquants purgeant une longue peine

Une autre initiative digne de mention est l'élaboration de politiques concernant les délinquants handicapés. Une étude portera aussi sur une autre question particulièrement complexe pour le Service, la situation des délinquants purgeant une longue peine. Cette étude comprendra l'audition de représentants de divers domaines du secteur privé, et se penchera sur les besoins particuliers des délinquants concernés et sur la préparation nécessaire à leur réintégration à la société en tant que citoyens respectueux des lois.

Utilisation croissante des bénévoles

4. Le programme d'aumônerie communautaire de **la division des Services d'aumônerie** fait aussi d'excellents progrès. Son but est d'établir des liens entre l'établissement et la collectivité et de mener à la création de ce que le Directeur de la division, **Pierre Allard** appelle une «communauté de foi», afin d'aider les délinquants mis en liberté.

Vu cette initiative et l'importance croissante des bénévoles dans leur direction, les Services d'aumônerie ont mis sur pied un réseau de bénévoles provenant de la collectivité et des établissements.

Pierre Allard

Révision du système de rémunération des détenus

5. La division de l'emploi des détenus a entrepris la tâche monumentale de réviser entièrement le système de rémunération des détenus, actuellement fondé sur les lignes directrices relatives au salaire minimum. Elle étudiera l'érosion du pouvoir d'achat des détenus, dont les principales causes sont l'inflation et la récente augmentation de la taxe sur le tabac.

2. Services de santé : groupes de travail sur la santé mentale et sur la toxicomanie

La tâche première de la direction des Services de santé, dirigée par le Dr **Jacques Roy**, est la mise au point de plans stratégiques sur les activités futures en matière de soins de santé. Cette direction s'occupe de plusieurs initiatives d'envergure.

La division des Services de santé mentale, dirigée par **Bram Deurloo**, concentre ses efforts sur le groupe de travail sur la réduction de l'abus de substances par les délinquants, sous la direction du Dr Roy. «Le groupe a révélé que l'abus de substances constitue de toute évidence le pire problème des détenus aujourd'hui; près de 7 p. 100 d'entre eux purgent une peine reliée à la drogue.

Dr Jacques Roy

«En fait, le problème est beaucoup plus grave que cette statistique ne le laisse croire.» Une étude récente sur les types de troubles mentaux a démontré, grâce à la Diagnostic Interview Schedule, que 52 p. 100 des détenus des pénitenciers fédéraux ont eu des problèmes de drogues dans le passé. Si on ajoute à cela ceux qui ont aussi eu des problèmes d'alcoolisme, ce chiffre augmente à 72 p. 100.

Bien que le Service possède toute une gamme de programmes de soutien et de thérapies pour les toxicomanes, on en ignore encore en grande partie les effets. Le groupe de travail a pour mandat d'élaborer un plan stratégique visant à réduire l'abus de substances chez les délinquants.

Groupe de travail sur la santé mentale

Bram Deurloo, président du groupe de travail sur la santé mentale, étudie les résultats de la Diagnostic Interview Schedule, dressant l'inventaire typologique des troubles mentaux des détenus sous responsabilité fédérale. À la lumière des premiers résultats, il est apparu clairement que le Service doit élaborer une stratégie détaillée sur les soins de santé mentale à offrir aux délinquants.

Par exemple, on a découvert la présence élevée de certains désordres dans la population carcérale. Voici quelques résultats :

- Près de 20 p. 100 des détenus ont **souffert d'une grave dépression** qui a, le trois quart du temps, duré plus de deux ans
- 22 p. 100 des détenus **souffrent d'une phobie**. Agoraphobie (peur des grands espaces) : 14 p. 100. Phobie sociale (peur des situations sociales) : 12 p. 100
- Plus de 40 p. 100 des détenus ont **vécu une anxiété sévère généralisée**
- Environ 5 p. 100 d'entre eux **souffrent de troubles schizophrènes**, comparativement à moins de 1 p. 100 chez la population en général
- Près de 10 p. 100 des détenus **souffrent de troubles compulsivo-obsessionnels**
- Le taux de **personnalités asociales** dans la population carcérale était de 75 p. 100.

Le groupe de travail a été mis sur pied par le Dr Roy, président du comité directeur, afin de créer un cadre sur la prestation de soins de santé mentale pour les délinquants. Un rapport à cet effet est prévu pour avril 1990.

Augmentation des crimes sexuels

La proportion des délinquants purgeant des peines pour délits sexuels a augmenté de 5,5 p. 100 en 1968 à 11 p. 100 en 1988. En raison de cette hausse importante, nombre de programmes de traitement pour les délinquants sexuels ont été offerts. Le Service a aussi fait appel aux services de diverses universités et de spécialistes afin d'offrir une certaine continuité thérapeutique dans la collectivité, une fois le délinquant mis en liberté.

Cette continuité d'action entre les établissements et la collectivité est cruciale pour traiter efficacement ces délinquants. Une étude canadienne récente indique que la participation à de tels programmes réduit la récidive de 10 à 20 p. 100.

Contrôle des maladies infectieuses

La direction des Services de santé se penche aussi sur d'autres projets d'envergure. **Laurie Fraser**, directrice de la **division des soins infirmiers**, prépare en ce moment un programme d'administration sur demande du vaccin contre l'hépatite B aux détenus.

En raison des inquiétudes que soulèvent le SIDA et l'hépatite B, on a mis au point et distribué des lignes directrices sur le contrôle des maladies infectieuses.

Révision des normes de santé des agents de correction

La division des opérations et des plans, sous la direction de **Jon Klaus**, participe à la révision de la condition physique et des normes relatives au bien-être des agents de correction. En outre, elle étudie la mise sur pied de pharmacies régionales qui s'occuperaient de la distribution des médicaments, au moyen d'un réseau informatisé entre les établissements.

La direction des Services de santé se penche aussi sur la question controversée de la distribution de condoms aux détenus. Des visites dans des établissements américains, où on procède déjà à cette distribution, devraient fournir des informations utiles à ce sujet. ■

Par Vince Chetcuti

Ne manquez pas le dernier article sur le secteur des POC dans le numéro de janvier, où apparaîtront ses trois dernières directions : Services communautaires et opérations institutionnelles, Services techniques et aux détenus et Politiques correctionnelles, planification et affaires interjuridictionnelles.

Le centre d'apprentissage de Kingston

Un lien direct

On ne peut faire disparaître des comportements criminels passés d'un coup de baguette magique; mais une formation scolaire et une préparation à la vie active appropriées peuvent beaucoup aider les délinquants à faire de bons choix dans l'avenir.

Dans les établissements de Kingston et des environs, les délinquants peuvent suivre des cours de formation et de préparation à la vie active offerts par les professeurs du centre d'apprentissage de l'endroit. Tous les cours ont été approuvés par le ministère ontarien de l'éducation et viennent s'ajouter aux programmes offerts par les enseignants du Service.

Le centre d'apprentissage de Kingston est une école privée fondée en 1982. Il offre ses services à contrat au Service et donne des cours de formation et de préparation à la vie active dans les établissements de la région de l'Ontario.

Diverses méthodes pour différents besoins

Les délinquants suivent des cours de formation de base pour adulte (FBA) et de niveau secondaire adaptés aux besoins de la population carcérale. Le matériel scolaire employé est normalisé dans toute la région pour que les étudiants, une fois libérés ou transférés, puissent poursuivre leurs études. Certains cours (art dramatique, horticulture, sciences informatiques ou musique) sont donnés en groupes et dans une classe; d'autres sont offerts sur une base individuelle, au rythme de l'étudiant. Grâce à ces méthodes d'éducation, les étudiants apprennent à exploiter leur potentiel dans un environnement stimulant; les professeurs peuvent travailler individuellement avec les délinquants, dont le niveau scolaire peut varier.

Selon **Pamela Serff**, surperviseure du programme de préparation à la vie active (PVA), le succès d'une réintégration à la société ne dépend pas seulement de l'amélioration du rendement scolaire; souvent, il faut aussi renforcer les aspects social et personnel du comportement du délinquant. C'est là-dessus que porte le programme PVA du Centre.

Ce cours insiste sur l'aptitude à communiquer et touche divers sujets : résolution des problèmes, établissement de buts, valeurs, gestion du stress, affirmation de soi, gestion de la colère. «Il ne s'agit pas d'un cours purement théorique», ajoute Mme Serff, enseignante à l'établissement de Joyceville. L'établissement de buts, par exemple, porte sur la planification de la libération conditionnelle et étudie les différents aspects de la réintégration familiale et sociale. Nous avons développé un module sur la recherche d'emploi, l'orientation professionnelle et scolaire et la planification de carrière.»

De la théorie à la pratique

Dans les cours PVA, on a recours à toute une gamme de matériel scolaire et de méthodes d'enseignement. On tient des groupes de discussion parfois présidé par un des délinquants. On invite des conférenciers pour parler de sujets tels que la libération conditionnelle ou la préparation à la réintégration. Dans certains établissements, les professeurs utilisent des cassettes vidéo pour enregistrer et observer les comportements. Ailleurs, on se sert de jeux de société pour appliquer de façon concrète certains concepts tels que les valeurs morales (Scruples), la gestion financière (Monopoly) et la résolution de problèmes (jeu d'échecs).

Les instructeurs du programme PVA s'efforcent d'adapter celui-ci aux besoins des étudiants. Mme Serff cite l'exemple d'un étudiant qui voulait en savoir davantage sur l'esprit d'entreprise; on a donc invité un représentant du Eastern Ontario Centre for Entrepreneurship à venir en parler.

On encourage les étudiants à mettre en pratique les notions apprises en classe. À l'établissement Collins Bay par exemple, les étudiants ont créé un bulletin de nouvelles pour les jeunes délinquants. «Ils ne veulent pas faire de morale», indique Mme Serff, «mais plutôt démontrer la vie en établissement et comment ils se sentent par rapport au délit qu'ils ont commis.» Une autre classe a tenu un débat de type parlementaire sur la peine capitale avec les étudiants de l'établissement Frontenac.

avec la collectivité

À l'établissement Collins Bay par exemple, les étudiants ont créé un bulletin de nouvelles pour les jeunes délinquants. «Ils ne veulent pas faire de morale», indique Mme Serff, «mais plutôt démontrer la vie en établissement et comment ils se sentent par rapport au délit qu'ils ont commis.»

Préparer un avenir meilleur

Mme Serff précise que, depuis septembre, le programme PVA donne droit à un crédit de niveau secondaire IV. «Les délinquants étudient pour diverses raisons rarement altruistes», poursuit-elle. «Mais une fois qu'ils ont commencé, bon nombre d'entre eux trouvent l'expérience enrichissante et positive.»

Les professeurs travaillent aussi en collaboration avec les conseils scolaires locaux de façon que les étudiants, une fois libérés, puissent poursuivre leurs études dans les écoles secondaires ou les collèges de la région. «Nous voulons établir un lien direct avec la collectivité pour permettre aux étudiants de se préparer un meilleur avenir.» ■

«Nous voulons établir un lien direct avec la collectivité pour permettre aux étudiants de se préparer un meilleur avenir.»

par **Anne Gilmore**

Note du rédacteur : *Dans un numéro futur,* Entre Nous *élaborera davantage sur le programme PVA et sur le bulletin de nouvelles pour les jeunes délinquants.*

«Le programme de Formation de base des adultes (FBA) en est à sa troisième année. Plus de 1 400 délinquants l'ont suivi avec succès la seconde année, ce qui porte le nombre de finissants de ce programme à 2 488 pour les deux premières années.

«Les détenus, le personnel, les professeurs et les bénévoles ont tous mis la main à la pâte pour développer ce programme important. Ils ont été appuyés par tous les niveaux de l'organisation. C'est ce genre de collaboration qui assure l'obtention de programmes de qualité!»

James A. Phelps, *sous-commissaire, Programmes et opérations correctionnels*

Plusieurs délinquants souffrent de problèmes mentaux

Groupe de travail sur

Ce n'est pas nouveau. Le personnel de première ligne sait déjà depuis quelque temps que plusieurs délinquants souffrent de problèmes mentaux.

Le nombre de délinquants souffrant de ce genre de problème est significatif. Une série d'études statistiques sur l'incidence de problèmes mentaux parmi les délinquants fédéraux, devant être achevée prochainement, fournira une base qui permettra au Service d'évaluer ses besoins en traitement et en ressources afin qu'il puisse repenser sa façon de dispenser ses soins de santé mentale.

Le Service offre de nombreux programmes de traitement et opère des centres de traitement psychiatriques régionaux, mais n'a pas de stratégie compréhensive englobant la diversité des problèmes encourus par les délinquants et leur assurer un suivi dans la prestation des soins requis tout au long de leur peine.

Mise sur pied du groupe de travail

Le Service a créé le groupe de travail sur la santé mentale, réunissant des représentants du Service, d'autres organismes gouvernementaux et d'organisations du secteur de la santé mentale. Le comité directeur du Groupe est composé de 12 membres et présidé par le docteur **Jacques Roy**, directeur général des services de santé à l'AC. De plus, des groupes et des sous-groupes de travail affectés à l'examen de certains problèmes spécifiques sont constitués d'employés du Service et d'intervenants du domaine de la santé mentale.

Recommandations prévues pour avril 1990

Le comité directeur s'est réuni pour la première fois en octobre pour établir ses objectifs. Le Groupe prévoit présenter en avril 1990 ses recommandations quant aux politiques à appliquer en matière de santé mentale.

L'importance de cette question

D'après **Bram Deurloo**, directeur des services de santé mentale à l'AC, il existe plusieurs réponses à cette question. Voilà une dizaine d'années, les établissements de santé mentale ont procédé à la réintégration sociale de beaucoup de leurs patients, et une partie de ces derniers se sont ensuite retrouvés en prison. De plus, la société est maintenant moins tolérante envers les délits sexuels et les délinquants sexuels sont plus souvent incarcérés et pour plus longtemps. Dans certains cas, le personnel du Service est plus sensible aux problèmes de santé mentale et peut les identifier plus facilement, par exemple le taux relativement élevé de cas d'automutilation chez les délinquantes.

Questions abordées

Le groupe de travail se penchera sur diverses questions :

- Comment le Service peut-il, tout au long d'un mandat, assurer au détenu un suivi des soins, comprenant l'évaluation préliminaire et globale et le traitement?
- Comment le Service peut-il développer des processus uniformes et des normes cohérentes en matière de santé mentale?
- Le rôle des centres psychiatriques régionaux devrait-il comprendre davantage des soins aux délinquants mis en liberté?
- Quel doit être le rôle des psychologues et des autres professionnels offrant des soins de santé mentale aux délinquants?
- De quelle façon le Service doit-il s'occuper de groupes particuliers de délinquants, tels que les autochtones ou les femmes?

M. Deurloo souligne que le groupe ne reprendra pas des recherches comme telles mais, en vue d'établir des priorités, il tirera des conclusions à partir de recherches existantes, tels des rapports détaillés sur les besoins en traitement des délinquants sexuels. En revanche, le groupe procédera à des enquêtes sur certains sujets peu étudiés, par exemple l'automutilation chez les délinquants et le counseling pour les détenus atteints du SIDA.

Établir des priorités

Une fois les besoins mieux compris, le Groupe établira des priorités. Dans certains cas, le choix de traitement sera difficile, car il arrive souvent que les spécialistes ne s'accordent pas sur la meilleure approche. D'après M. Deurloo, le Groupe peut recommander une approche éclectique quant aux programmes de traitement, afin d'évaluer et d'améliorer ceux-ci avec le temps.

la santé mentale

Traitement dans la collectivité

Une attention toute particulière sera accordée au besoin d'offrir des traitements dans la collectivité, afin de renforcer des nouveaux comportements et d'éviter que le délinquant ne reprenne de mauvaises habitudes.

«Il faudra se montrer pragmatique», indique M. Deurloo, «on ne peut donner plus qu'on a».

Le Groupe aura aussi la lourde tâche de concilier les intérêts des personnes et des organisations consultées : employés du Service, universitaires, avocats, syndicats, organismes communautaires, professionnels de la santé et délinquants. La plupart des organisations mentionnées sont représentées au sein du Groupe, et chacune d'elles a ses propres priorités en matière de santé mentale.

Déjà des changements

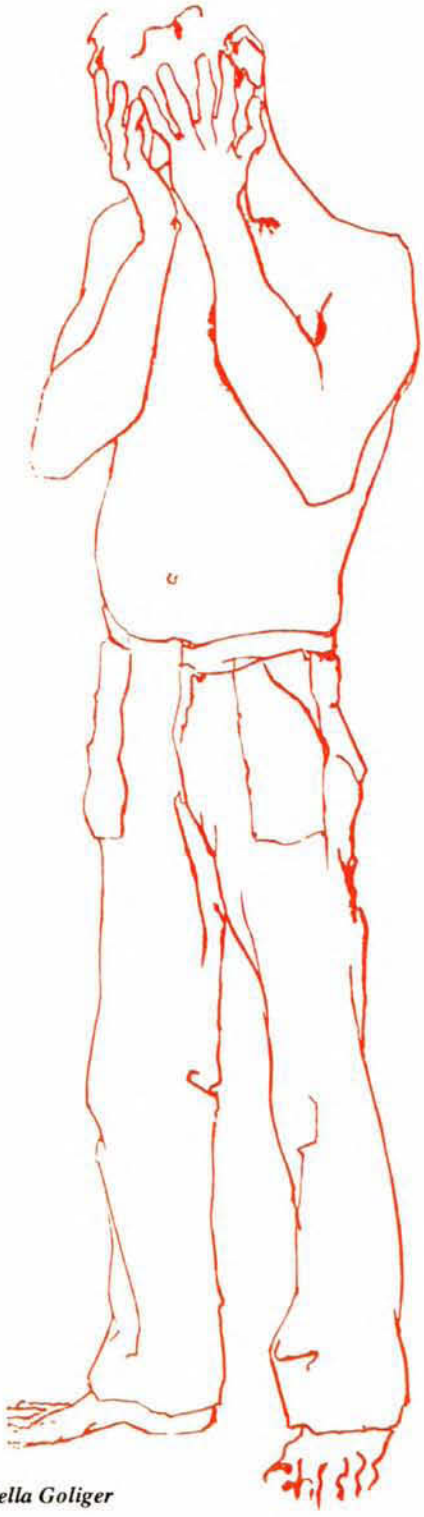
Certains changements sont déjà survenus. Jusqu'à très récemment, les services psychologiques étaient compris dans la gestion des cas et étaient donc en quelque sorte à part du système de services de santé. Ils ont maintenant été intégrés à ce système et peuvent profiter du soutien de tous les professionnels de la santé. On met la touche finale à une série d'études statistiques sur l'incidence des problèmes mentaux qui constituera la base d'évaluation des besoins du Service en traitement et en ressources.

Le groupe de travail sur les programmes dans les établissements et dans la collectivité a recommandé d'améliorer les programmes de santé mentale pour les délinquants sexuels. Cette recommandation est actuellement en voie d'être appliquée.

Groupe de travail sur la toxicomanie

Parallèlement au groupe de travail sur la santé mentale, le secteur établira une autre équipe de travail sur un problème connexe : la toxicomanie chez les délinquants. Les recommandations de ces deux groupes d'étude devraient fournir un cadre pour établir, dans les années à venir, des programmes de traitement complets.

Le but ultime du traitement est d'appuyer une des valeurs de notre Mission : réhabiliter les délinquants en vue de réduire le risque qu'ils représentent pour eux-mêmes et pour la société et améliorer leur capacité de vivre dans la collectivité en tant que citoyens respectueux des lois. ■



Par Gabriella Goliger

Vous ne vous sentez pas bien? Les Services de santé sont là pour vous

Les employés de l'AC qui aimeraient leur connaître leur tension artérielle, mieux gérer leur stress ou obtenir de l'information sur n'importe quel problème de santé peuvent se rendre à l'infirmerie des Services de santé.

Dirigée par **Gail McEvoy**, infirmière spécialisée en maladies professionnelles, à l'emploi de Santé et Bien-être Canada, l'infirmerie se trouve maintenant au 360 avenue Laurier, 2e étage, et est ouverte de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h (**tél. : 990-1000**).

Principaux services offerts :

- **Vérification de la tension artérielle, du poids, examen de la vue, premiers soins mineurs (comme les coupures);**
- **Visites des bureaux afin de vérifier si la température, l'aération, la hauteur des tables et des chaises, l'aménagement des ordinateurs, sont adéquats;**
- **Programmes d'information sur des sujets-clés relatifs à la santé (maux de dos, perte ou gain de poids, nutrition, retraite, gestion du stress, etc.);**
- **Counseling (retour au travail après une maladie prolongée, gestion de la toxicomanie, problèmes conjugaux, problèmes d'ordre professionnel, etc.);**
- **Renvoi à des médecins ou à d'autres spécialistes de la santé;**
- **Soins d'urgence.**

Ateliers sur le tabagisme

Nombre d'employés de l'AC ont assisté aux neuf ateliers du programme «Écrasez-la», étalé sur 12 semaines. Plusieurs en ont même profité pour arrêter de fumer. En outre, certains cours, comme les programmes sur la nutrition ou la gestion du stress, remportent un vif succès une fois que les employés en apprennent l'existence.

L'aération et les ordinateurs : des inquiétudes majeures

Selon Mme McEvoy, «les appels varient d'un jour à l'autre.» L'hiver dernier, certains employés se sont plaints que la température dans un bureau était plutôt inconfortable. Après une visite des lieux, l'infirmière a découvert une pile de papiers et de livres obstruant la bouche d'aération et empêchant l'air chaud de circuler!

D'autres employés ont exprimé leur inquiétude à travailler huit heures par jour devant un écran cathodique. Mme McEvoy les a vite rassurés : «L'Organisation mondiale de la santé a effectué des tests pour vérifier la possibilité de s'exposer à des radiations provenant des écrans et n'a décelé aucun danger.»

Des questions?

En cas de questions ou d'inquiétudes en matière de santé ou de sécurité au travail, les premières personnes à rejoindre sont **Irene Roberts**, agente d'hygiène et de sécurité au travail, au **995-6382** ou **Harry Needham**, co-président du comité conjoint de la sécurité et de la santé au travail du Secrétariat du ministère. ■

Par Louise Coates

Remise de plaques d'appréciation à l'établissement de La Macaza

QUÉBEC - Le 12 septembre 1989, **Jean-Claude Perron**, sous-commissaire de la région du Québec, et **Richard Fréreault**, chef régional, Contrôle de la production, ont remis à chacun des employés de l'imprimerie La Macaza, une plaque d'appréciation pour leur contribution aux programmes industriels de l'étab. La Macaza en 1988-1989.

Le chiffre d'affaires de l'imprimerie s'est élevé à 1 153 000 $ pour un profit net de 140 000 $. L'objectif fixé a été atteint à 116 % tandis que les coûts d'opération ont été inférieurs aux prévisions. En septembre 1988, après six mois d'opération, les ventes atteignaient 50% de l'objectif d'où une courbe de production équilibrée.

L'imprimerie La Macaza produit, entre autres, les formulaires de la région du Québec, de l'AC et de différents ministères par l'entremise du ministère des Approvisionnements et Services Canada.

Les employés honorés sont : Paul **André Beaudry**, S/D, Opérations et programmes correctionnels; **Léon Vander'Elst**, chef des industries; **Jacqueline Lebrun**, commis aux industries; **Gaétan Brisebois**, **Denis Bell** et **Raymond Chénier**, instructeurs imprimeurs, et **Benoît Daviault**, **Claude Nantel**, et **Jacques Bélair**, instructeurs relieurs.

Nous devons aussi signaler la contribution des 50 détenus de l'imprimerie à cette réussite.

Une initiative de l'établissement, cette remise de plaques était une première dans les annales régionales.

Donnacona au Marathon de Montréal

QUÉBEC - L'étab. de Donnacona est fier des temps respectables de quatre de ses employés qui ont participé au **Marathon de Montréal**, du 24 septembre dernier.

Bertrand Girard, gérant d'unité pavillonnaire a terminé en 3 h 26, suivi de son confrère **Pierre Laplante**, gérant d'unité également, qui a terminé en 3 h 27, **Mario Tardif**, préposé art et artisanat, en 3 h 38 et finalement, **Jacques Labonté**, directeur adjoint, Services de gestion, qui a terminé en 3 h 49.

Tous étaient au travail le lundi matin suivant, un peu fatigués mais fiers d'avoir tenu le coup et d'avoir terminé le parcours.

Prime à l'initiative dans l'Atlantique

ATLANTIQUE – **Arden Thurber**, directeur de l'étab. Westmorland, a remis une prime à l'initiative de 320 $ et un certificat à **Austin Dugas**, agent de correction (CO-2). M. Dugas avait résolu le problème concernant l'ajout de dispositifs de verrouillage aux barres de verrouillage d'urgence inutilisées aux huit portes de l'établissement. Les portes ont été modifiées et il ne sera donc pas nécessaire d'acheter de nouveaux dispositifs.

Austin Dugas (à g.) reçoit une prime des mains de Arden Thurber (à dr.), directeur de Westmorland.

De nouvelles étables à Rockwood

PRAIRIES - Le 18 octobre dernier, au cours d'une journée portes ouvertes, la ferme de l'établissement Rockwood (Manitoba) a officiellement ouvert son entreprise d'élevage de vaches et de veaux. Des journalistes agricoles du *Manitoba Cooperator* et du *Stonewall Argus*, des fournisseurs, des habitants des environs, le président du conseil municipal et le conseiller de la municipalité étaient présents.

Après un an de fonctionnement, les installations abritent 70 animaux mais peuvent en recevoir 250. À la ferme, on élève les bêtes jusqu'à ce qu'elles pèsent environ 600-700 livres; on les envoie ensuite à Prince Albert pour les engraisser et, plus tard, les abattre. **Blair Coggan**, chef d'agro-entreprises, rapporte que cette journée portes ouvertes a été bien appréciée des journalistes et des visiteurs.

En bref

Des médailles d'or bien méritées

PRAIRIES - Les *Prince Albert Bingo Cards* ont représenté le pén. de la Saskatchewan, le centre correctionnel de *Prince Albert* et la *Prince Albert City Police* (PACP) lors des *World Police and Fire Games*, tenus à Vancouver du 2 au 5 août.

À la balle rapide, les *Bingo Cards* ont gagné cinq parties avant de perdre aux mains de l'équipe du *Los Angeles Police Department* en finale du B. Cette dernière a dû par contre céder la victoire à la *Toronto City Police* en finale du A. Les *Bingo Cards* sont revenus en Saskatchewan avec une médaille de bronze. Pas mal pour une première compétition! Félicitations!

L'équipe, tous des employés de l'unité à sécurité maximale et du pén. de la Saskatchewan se composait de : **Charlie Mathiason, Larry Neudorf, Curtis Jurvanski, Ron Boyer, Ed Buck, Vince Pilon** et **Larry Smytaniuk**. L'équipe a remporté la médaille d'or sans subir la défaite lors du tournoi mixte de balle lente provincial.

PACIFIQUE - Le 23 octobre dernier, **Bruce Anderson**, agent de sécurité préventive à l'étab. Matsqui a reçu une médaille d'or commémorative de la part de l'organisation des *World Police and Fire Games III*. **Rod Ulmer**, directeur des services de bénévolat de cette organisation, a félicité Bruce pour sa contribution aux jeux, tenus à Vancouver.

Bruce avait proposé ses services pour s'occuper du transport des athlètes mais, lorsqu'il a appris qu'on avait un besoin urgent de personnel supplémentaire, il a offert son aide. C'est ainsi qu'il a passé plusieurs soirées et fins de semaine, d'avril à juillet, à inscrire des athlètes, à entrer des données sur ordinateur, à envoyer des sacs de sport et à préparer des trousses d'inscription, des étiquettes postales, ou des avis de confirmation.

Bruce a trouvé l'expérience enrichissante. Il a pu rencontrer des policiers et des membres des services correctionnels du monde entier.

Joyeux Noël de l'équipe d'Entre Nous

Nous souhaitons à tous nos lecteurs un Joyeux Noël et une Bonne Année! (G. à D.) : ***Les Shand et Helen Gooderham*** *(assis), (deuxième rangée)* ***Lise Traversy, Joanne Hunton, Irène Boucher et Michele Sury.***

La campagne du jour du souvenir

AC – Chaque année, nous consacrons une journée pour se souvenir des hommes et des femmes qui ont donné leur vie pour la patrie en temps de guerre.

À l'AC, à l'occasion du jour du souvenir, le Solliciteur général, le Commissaire, des membres du Corps des commissionnaires et des employés du Service ont pris part à une brève cérémonie et pour remercier ceux et celles qui ont pris part à la "Campagne du coquelicot".

G. à D.: M. ***R.J. Easter****, commissionnaire (Forces aériennes 1953-1981), M.* ***G.T. Healey****, commissionnaire (Forces armées 1942-1945); L'hon.* ***Pierre Blais****, Solliciteur général du Canada; Mme* ***Louise Chadwick****, membre de la légion royale canadienne (Forces aériennes 1952-1955); M.* ***Ole Ingstrup****, Commissaire, Service correctionnel du Canada; M.* ***M. James****, commissionnaire (Forces armées 1951-1980) et M.* ***J.-P. Villeneuve****, commissionnaire (Forces armées 1954-1979).*

Forum- Recherche sur l'actualité correctionnelle

Vol. 1, nº 1 : Un succès indéniable

Le Commissaire **Ingstrup** a officiellement lancé le mois dernier le trimestriel *Forum - Recherche sur l'actualité correctionnelle* au cours d'une petite réception à laquelle ont assisté des représentants des différents secteurs de l'AC.

«Vous avez fait un travail exceptionnel», a dit le Commissaire au directeur de la recherche à l'AC, **Frank Porporino** ainsi qu'aux membres de son équipe. Il a aussi vanté le travail et le dévouement de ce petit groupe et a renchéri en affirmant que cette publication était vouée à un brillant avenir.

Le Commissaire a de plus affirmé que *Forum* doit aussi sa fière allure à l'excellente collaboration qui s'est établie entre les services de recherche, les services juridiques et les services de rédaction et de publications.

Le magazine *Forum* s'adresse tant aux membres du personnel et de la direction du SCC qu'aux professionnels des services correctionnels du pays et de l'étranger qui pourront ainsi se documenter davantage sur l'actualité correctionnelle. Le premier numéro de *Forum* a porté sur les délinquants sexuels et sur les programmes qui leur sont offerts. Les versions française et anglaise sont publiées sous couvert séparé. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec : **Jean-Marc Plouffe**, Services de rédaction et de publications (996-2128).

Longue vie à Forum
Seconde rangée, G. à D. : ***Jean-Marc Plouffe,*** *Communications;* ***Dave Robinson,*** *Recherche. Première rangée, G. à D. :* ***Claude Tellier, Frank Porporino*** *(directeur),* ***Larry Motiuk,*** *tous des services de Recherche et le Commissaire,* ***Ole Ingstrup.***

Des ressources supplémentaires pour la CNLC

«Le Conseil du Trésor a accordé récemment des ressources supplémentaires à la Commission» **Don Tully**, directeur int., Planification générale et opérations déclarait le 2 octobre dernier dans *CNLC Cette semaine :* «Nous avons reçu 17 années-personnes et 1,5 million de dollars pour les dépenses de fonctionnement et traitements, y compris des années-personnes pour l'équivalent de quatre commissaires.»

Ces nouvelles ressources iront aux bureaux régionaux pour aider à la mise en oeuvre des politiques décisionnelles et des services corporatifs, y compris la formation et le perfectionnement des membres et des employés de la Commission. Elles permettront aussi d'améliorer la communication et le soutien à l'administration et à la supervision.

Plus tôt cette année, le Conseil du Trésor avait aussi alloué l'équivalent de trois années-personnes de membres de la Commission aux régions, afin de les soutenir dans leurs tâches relatives au processus décisionnel en matière de libération conditionnelle.

De plus, le Conseil du Trésor a demandé à la CNLC et au Service correctionnel d'examiner toute possibilité qui éviterait les situations de double emploi entre les deux organismes et de réduire, à long terme, les besoin en A-P. Des pourparlers sont en cours avec le Service pour mener à bien cette révision.

Entre Nous

ÉCHÉANCIER DES SOUMISSIONS

Nº de février : le 6 décembre
Nº de mars : le 17 janvier
Nº d'avril : le 14 février
Nº de mai : le 16 mars
Nº de juin : le 17 avril
Nº de juillet : le 17 mai

Conseils en matière de communications

Pourquoi certains cadres échouent-ils?

Un sondage mené auprès de 191 cadres supérieurs par le *Center for Creative Leadership*, a permis d'établir les cinq principales causes de l'échec :

• **Incompétence** dans les relations interpersonnelles, surtout avec les subalternes (principale cause de l'échec).

• **Égocentrisme.** Certains cadres sont trop centrés sur eux-mêmes et préoccupés par les crédits qu'ils reçoivent, leur salaire et la rapidité de promotion.

• **Incapacité de s'adapter.** Trop de cadres s'en tiennent à une seule stratégie gagnante, même si celle-ci ne donne plus les résultats voulus dans des situations différentes.

• **Peur d'agir.** Les cadres indécis sont souvent de bons travailleurs; toutefois ils manquent de passion et de conviction pour vendre leurs idées. Souvent, ils évitent de passer à l'action pour éviter l'échec.

• **Incapacité de retomber sur ses pieds après un échec.** Certains, surtout ceux qui ont réussi très tôt dans leur carrière, ont tendance à se tenir sur la défensive ou à cacher leur échec.

Source : Le *Wall Street Journal* - juillet 1988

Erratum

L'article intitulé l'*Enquêteur correctionnel*, paru à la page 18 du volume 14, nº 9 d'*Entre Nous* de septembre était attribué à **Margot Andreson**. Mille excuses à **Anne Gilmore**.

En bref

Un nouveau totem à William Head

*Un totem sculpté par les détenus **Herb Rice** (à g.) et **Aubrey Johnston** (à dr.) a été érigé devant le Sweatlodge de William Head, lors d'une cérémonie traditionnelle.*

PACIFIQUE - L'établ. William Head, sur l'île Vancouver, possède maintenant un tout nouveau totem, érigé en face du Sweatlodge des autochtones. Deux détenus, **Herb Rice** et **Aubrey Johnston** ont sculpté l'objet pour en faire don au pénitencier. Le totem mesure 2,4 m de haut et représente un aigle et un corbeau.

Ces détenus, membres de la Fraternité autochtone de l'établissement, avaient trouvé un tronc d'arbre et l'ont transformé en oeuvre d'art.

D'après le directeur de l'endroit, **Arlie Bender**, «Le totem constitue un héritage hors du commun, non seulement pour la communauté autochtone mais aussi pour l'établissement».

Vaca Sranek, un Ojibway qui a mis au point un programme pour autochtones sur l'abus de substances utilisé dans plusieurs établissements provinciaux de la C.-B., comptait parmi les nombreux invités présents à la cérémonie d'érection du totem, tenue le 22 septembre. Comme le veut la tradition, il a purifié le lieu d'emplacement du totem en brûlant une feuille de sauge blanche.

Le professeur de sculpture sur bois des deux détenus, **Floyd Joseph**, a affirmé que cet endroit était très spécial. Plus de 15 p. 100 des détenus de l'établissement sont d'origine autochtone et peuvent se rendre au Sweatlodge.

Il y a 60 ans les femmes n'étaient pas des personnes!

Présence remarquée du Solliciteur général

Le Solliciteur général songerait-il à tenter sa chance dans le monde du spectacle ? Ses nombreuses responsabilités au sein du Cabinet l'en empêcheraient sûrement; néanmoins, il a fait preuve d'un talent prometteur à l'occasion du Gala de la Journée «Personne» qui s'est tenu à Ottawa, le 18 octobre.

Ce dîner-gala, organisé pour le bénéfice de l'Association canadienne des Sociétés Elizabeth Fry (ACSEF), dont on fera un événement annuel, commémorait le 60e anniversaire de «l'affaire personne», épisode historique relatant les événements qui ont conduit à la décision de reconnaître aux femmes canadiennes le statut de personne.

Au cours de la soirée, M. Blais a démontré ses talents d'acteur en faisant une brève apparition dans la pièce «Les scènes de la capitale nationale», exécutée par «Les Productions CMB». Se prêtant volontiers à la fantaisie du moment, notre acteur impromptu s'est plu à lire quelques lignes d'un tableau humoristique dépeignant le combat que cinq femmes ont dû mener pour obtenir aux canadiennes le statut de «personnes».

À la table d'honneur, le ministre était entouré de son épouse, **Chantal**, et de six représentants de l'ACSEF, dont la directrice exécutive, **Bonnie Diamond**.

C'est grâce aux efforts soutenus d'un groupe de pionnières de l'Alberta, que la femme canadienne est enfin devenue «une personne» aux yeux de la loi. Rendons donc hommage aux «célèbres cinq» : **Emily Murphy, Louise McKinney, Nellie McClung, Irene Parlby** et **Henrietta Edwards**.

On a du mal à croire que cette bataille ardue s'est livrée il y a 60 ans à peine. Difficile d'imaginer qu'avant 1929, la femme n'était pas reconnue légalement comme «personne» au moment de sa naissance. Et pourtant, la victoire était imminente. En effet, le 18 octobre 1929, après de longues délibérations, le Conseil privé de Londres renversait la décision de la Cour suprême du Canada et conférait aux canadiennes le titre de «personnes», comme le stipule l'Acte de l'Amérique du Nord britannique. Cette décision marqua le début d'une époque qui verra se succéder plusieurs femmes oeuvrant à la réalisation de l'égalité et de la justice sociale.

Mentionnons également la présence au gala de trois commentateurs politiques, **Hugh Segal**, le sénateur **Michael Kirby** et **Gerry Caplan**, bien connus des auditeurs de «Canada AM». **Pamela Wallin**, première femme à devenir chef de bureau à Ottawa pour un réseau de télévision, a interviewé le dynamique trio les transportant au matin du 18 octobre 1929. Tout en faisant appel au sens de l'humour de ses invités, Mme Wallin les interrogea sur la décision du Conseil privé de Londres qui venait de reconnaître aux femmes canadiennes le statut officiel de «personnes».

Par **Mary Trafford**, traduit par **Suzanne Leclerc**.

Une histoire de citrouilles au Manitoba

PRAIRIES - Il y a trois ans, les détenus de la ferme de l'établ. Rockwood chargeaient des camions de belles citrouilles bien mûres pour les livrer aux écoles primaires de Winnipeg pour l'Halloween. Vu le succès obtenu, la distribution s'effectue maintenant dans 11 écoles! Selon **Roy Meakings**, instructeur de jardinage, dès l'arrivée des camions, les enfants se précipitent pour aider au déchargement et peuvent à peine contenir leur joie.

Tout a commencé lorsque le directeur d'une école a demandé si les détenus pouvaient cultiver des citrouilles pour les enfants d'immigrants pour l'Halloween. Les détenus se sont montrés aussi enthousiastes que les enfants.